Hirsch-Kreinsen | Minssen [Hrsg.]

Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie

LAIS

2. Auflage

Nomos

edition sigma

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Hartmut Hirsch-Kreinsen | Heiner Minssen [Hrsg.]

Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie

LAIS

unter Mitarbeit von Rainer Bohn

Nomos

edition sigma

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

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

ISBN 978-3-8487-3254-8 (Print)

ISBN 978-3-8452-7602-1 (ePDF)

edition sigma in der Nomos Verlagsgesellschaft

2. Auflage 2017
© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2017. Gedruckt in Deutschland. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Vorwort zur 2. Auflage

Im Vorwort zur Erstauflage haben wir geschrieben, dass uns ein Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie sinnvoll und notwendig erscheint. Wegen der guten Verkaufszahlen – über die wir uns sehr freuen – ist nun bereits nach vier Jahren eine zweite Auflage des Lexikons erforderlich und wir fühlen uns in unserer damaligen Einschätzung mehr als bestätigt. Der Absatz der ersten Auflage zeigt die Bedeutung, die den Themen der Arbeits- und Industriesoziologie nach wie vor zukommt und die viele Menschen (und keineswegs nur Studierende) zum Kauf des Lexikons veranlasst haben.

Aber nicht nur die guten Absatzzahlen machte eine Neuauflage notwendig, sondern auch – und vor allem – die dynamische Entwicklung im Feld der Arbeit selbst. Die sozialwissenschaftliche Arbeitsforschung erlebt eine Renaissance, die zum Zeitpunkt der Erstauflage allenfalls in Umrissen absehbar war. Auf wissenschaftlicher, aber auch auf politischer Ebene hat die Diskussion um die Digitalisierung der Arbeit, um Industrie 4.0, Arbeit 4.0 oder wie immer man das nennen mag, Fragen zur Zukunft der Arbeit aufgeworfen, zu deren Beantwortung die Arbeits- und Industriesoziologie viel beisteuern kann. Damit sind aber auch Themen in den Vordergrund getreten, die zum Zeitpunkt der Erstauflage noch keine große Rolle gespielt haben und die deswegen auch nicht im Lexikon behandelt wurden.

Deswegen sind wir der Bitte des Verlages, eine überarbeitete und aktualisierte Auflage des Lexikons vorzulegen, sehr gern gefolgt. Wir haben Stichwörter neu aufgenommen, die erst in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen haben, und zugleich versucht, einige Lücken der Erstauflage zu schließen. Alle Autoren* wurden um eine Überarbeitung und Aktualisierung ihrer Beiträge gebeten und wir haben uns sehr über die Resonanz gefreut, die unsere Bitte gefunden hat. Nahezu alle Stichwörter wurden aktualisiert und dabei mehr als 400 neue Titel verarbeitet, so dass das Literaturverzeichnis nun über 1.900 Fundstellen enthält.

Allerdings führen Überarbeitungen und Aktualisierungen in der Regel zu einer Verlängerung von Texten. So auch in diesem Fall, und da auch die neu aufgenommenen Stichwörter Platz beanspruchen, sahen wir uns bedauerlicherweise gezwungen, uns von einigen Stichwörtern zu trennen, die nicht mehr so aktuell waren wie noch zum Zeitpunkt der Erstauflage.

Die edition sigma, in der die erste Auflage erschien, gehört nunmehr zum Nomos Verlag. Dadurch hat der vormalige Verleger der edition sigma, Rainer Bohn, viel Zeit gewonnen, die er für die Mitarbeit an der Zweitauflage genutzt hat. Ohne sein sorgfältiges Lektorat, das eine intensive inhaltliche und fachliche Diskussion einschloss, wäre die Fertigstellung des Lexikons nicht so rasch möglich gewesen. Es gab deswegen viele gute Gründe, ihn in den Kreis der Herausgeber aufzunehmen.

Dortmund, Bochum und Berlin, im Frühjahr 2017
Hartmut Hirsch-Kreinsen, Heiner Minssen, Rainer Bohn

* Zur geschlechtersensiblen Schreibweise vgl. die Fußnote im Vorwort zur ersten Auflage.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Vorwort zur 1. Auflage

Braucht man im Zeitalter von Google, Wikipedia & Co. eigentlich noch ein Lexikon? Und braucht man eines zur Arbeits- und Industriesoziologie?

Die Tatsache, dass Sie dieses Buch in Händen halten, liefert in lapidarer Weise unsere Antwort: Ja, wir finden Nachschlagewerke auch heute noch nützlich; und ja, es ist zweckmäßig, den Gegenstandsbereich der Arbeits- und Industriesoziologie ins Zentrum eines Lexikons zu rücken. Auf die Vorzüge der enzyklopädischen Darstellung wird gleich noch zurückzukommen sein. Sprechen wir zunächst darüber, was es aus unserer Sicht nahelegt, das Thema „Arbeit" zu fokussieren.

Das primäre Motiv ist die anhaltende Bedeutung von Arbeit im Leben praktisch aller Menschen, und zwar in doppelter Hinsicht: Die meisten von ihnen verbringen einen Großteil ihrer Zeit mit Arbeit (mit Erwerbs-, aber auch vielen Formen anderer Arbeit); und selbst sofern oder solange sie nicht arbeiten, könnten sie nahezu alle Dinge ihre Lebens nicht verrichten, wenn nicht andere zeitgleich Strom erzeugen, Lebensmittel produzieren, Kinder unterrichten, Filme drehen und tausend andere Tätigkeiten ausführen, kurz: arbeiten würden. Zwar wurde in der deutschen Soziologie während der 1980er Jahre schon einmal das „Ende der Arbeitsgesellschaft" ausgerufen, aber die provokante Parole änderte nichts an dem Umstand, dass Arbeit in ihren unterschiedlichsten Formen für Sozialstrukturen entwickelter Gesellschaften einen geradezu konstitutiven Charakter aufweist.

Allerdings hat sich Arbeit historisch beständig gewandelt, in ihren Inhalten wie in ihren Organisationsformen ausdifferenziert, und speziell in den letzten drei Dekaden hat sie sich dramatisch verändert. Das Verständnis von Arbeit kann sich nicht mehr auf den industriellen Bereich in klassischen Sinn beschränken, sondern muss auch andere Formen wie Wissensarbeit, Dienstleistungsarbeit und vor allem völlig veränderte gesellschaftliche Strukturen in ihre Analyse- und Erklärungskonzepte einbeziehen. Entsprechend ist die Arbeits- und Industriesoziologie nicht mehr wie früher eine Soziologie der Arbeit in der Industrie oder gar der Arbeit im industriellen Großbetrieb; diese Beschränkung hat sie weit hinter sich gelassen – auch wenn es bei der tradierten Fachbezeichnung geblieben ist. Sie hat ihren Blick auf die organisatorischen und institutionellen Bedingungen erweitert, unter denen die Produktion materieller und immaterieller Güter erfolgt, und sie hat versucht, säkulare Wandlungsprozesse – man denke an die Veränderungen des Geschlechterverhältnisses oder die Rolle der Globalisierung – in ihre Konzepte zu integrieren. Es liegt auf der Hand, dass dies nicht möglich war, ohne die engen Fachgrenzen zu überschreiten, etwa in Richtung anderer „Bindestrich-Soziologien" wie der Organisations-, der Wirtschafts- oder der Techniksoziologie, aber auch in Richtung anderer Disziplinen wie der Volks- und Betriebswirtschaftslehre, der Politikwissenschaft, der Informatik und den Ingenieurwissenschaften. Zudem hat sie konzeptuelle und methodische Impulse, die von disziplinübergreifenden Neuerungen ausgingen, beispielsweise von der Genderforschung und der Systemtheorie, aber auch von der Statistik aufgegriffen.

Die mit dem Wandel von Arbeit verbundenen theoretischen und empirischen Fragen wurden im Fach intensiv und kontrovers diskutiert, verbunden mit einem gehörigen Maß an Selbstkritik, die hin und wieder in der Selbstattestierung einer „Krise der Arbeits- und Industriesoziologie" gipfelte. Durch den dynamischen Wandel des arbeits- und industriesoziologischen Forschungsfeldes und die dadurch notwendige Erweiterung der Themenbereiche, die das Fach empirisch und theoretisch vor stets neue Herausforderungen gestellt hat, sind frühere Gewissheiten in der Tat fragwürdig geworden; neue Themen und Fragestellungen zu einer neuen „post-industriellen" Arbeitswelt drängten sich in den Vordergrund. Daher ist der immer wieder auflebende Krisendiskurs angesichts einer thematischen „Ausfransung" des Fachs einerseits nicht ganz unverständlich; andererseits mutet er angesichts eines mittlerweile sehr reichhaltigen empirischen, theoretischen und auch anwendungsorientierten Wissensfundus über die Entwicklung von Arbeit und Arbeitsprozessen in ihren unterschiedlichen Formen und gesellschaftlichen Kontexten aber auch etwas überzogen an.

Allerdings hat die umfangreiche empirische Forschung, die ein herausragendes Charakteristikum der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie ist, Gewissheiten nicht unbedingt vergrößert, weil sie derart viele empirische Studien auch zu Detailproblemen hervorgebracht hat, dass es selbst für Fachleute mittlerweile kaum noch möglich ist, den Überblick zu behalten. Vielleicht wissen Arbeits- und Industriesoziologen des-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

wegen ja auch gar nicht, was sie alles wissen – und damit ist die Eingangsfrage berührt, ob Lexika heutzutage noch gebraucht werden: Aus der Sicht der Disziplin kann ein Lexikon den durchaus nützlichen Zweck der Selbstvergewisserung erfüllen, indem es den State of the art der arbeits- und industriesoziologischen Fachentwicklung dokumentiert.

Einer ähnlichen Aufgabenstellung verschreiben sich Lehr- und Handbücher, von denen es mittlerweile auch für das Themengebiet der Arbeits- und Industriesoziologie eine Anzahl brauchbarer Werke gibt. Für jedes Lehrbuch – gleichgültig, wie gut es geschrieben ist – gilt freilich, dass es das Fach unvermeidlich aus der Perspektive und mit den Schwerpunktsetzungen des jeweiligen Autors abhandelt. Ein Lexikon versucht, diese Selektions-, Strukturierungs- und Gewichtungseffekte zu minimieren, indem es die Beiträge möglichst vieler einschlägig ausgewiesener Fachleute versammelt und zudem durch sein Format erlaubt, mehr Thematiken und Aspekte anzusprechen, als es in einem Lehrbuch gemeinhin möglich ist.

Eine programmatische Absicht dieses Lexikon ist also, das derzeitige Wissen der Arbeits- und Industriesoziologie im Überblick und umfassend zu bündeln, und zwar so, dass es auch jenseits der Grenzen des Fachs – etwa von Studierenden, Kollegen aus angrenzenden Wissenschaften und interessierten Laien – problemlos rezipiert werden kann. Anders als bei einem Lehrbuch geschieht dies nicht in einer systematisch nach Kapiteln und Unterkapiteln gegliederten Weise, sondern in Form von Stichwortartikeln, die jeweils einem einheitlichen Aufbauschema folgen. Um nicht nur den aktuellen Wissensstand zusammenzufassen, sondern auch die Vielfalt von Positionen und den Facettenreichtum von Befunden, die markanten Entwicklungsstationen und nicht zuletzt die Kontroversen zu den jeweiligen Themen darzustellen, umfassen die Beiträge in der Regel die Abschnitte „Begriff", „Genese/theoretischer Kontext" sowie „zentrale Forschungsergebnisse". Darüber hinaus wird, soweit möglich und sinnvoll, auch der Bezug zur internationalen Debatte hergestellt; denn obgleich die Arbeits- und Industriesoziologie ein Fach ist, das in hohem Maße deutsch geprägt ist, weist es doch zugleich seit jeher vielfältige und sehr befruchtende Verbindungen mit einschlägigen ausländischen Diskursen auf. Schließlich finden sich am Ende der Beiträge Hinweise für eine das jeweilige Thema vertiefende Lektüre.

Ein aus unserer Sicht bedeutsamer Vorteil, den Lexika auch heute noch für sich ins Feld führen können, ist ihre Eignung für eine „multimodale" Nutzung: für die Lektüre von vorn bis hinten, so dass der Leser im Ergebnis einen fundierten Überblick über das Fach insgesamt hätte; für die Lektüre einzelner Stichwortartikel, wenn der Leser sich über den Stand der Forschung zu einem spezifischen Aspekt informieren will; und für die Option des eigenen, unchronologischen Lektürewegs, indem sich der Leser durch die Querverweise individuell von einem Stichwort zu einem zweiten oder dritten leiten lassen. Zusätzlich erleichtern Register und Literaturhinweise, zu den gesuchten Informationen zu gelangen.*

Nicht zuletzt soll das Lexikon auf veränderte Literatur-Nutzungsgewohnheiten der „Generation Hyperlink" antworten. Möglicherweise ist die Neigung, sich auf systematisch strukturierte, große Werke des Typs Lehrbuch einzulassen, auf dem Rückzug; das Lexikon lässt demgegenüber individuelle Aneignungsweisen per „Stichwort-Hopping" zu – und ermöglicht dabei doch einen fundierten, stichhaltigen Überblick. Schließlich soll das Lexikon eine Alternative zu dem markanten Trend anbieten, sich Informationen zu einzelnen Aspekten zielgerichtet aus elektronischen Quellen zu suchen – eine Methode, deren Nachteile schon oft beschrieben wurden: Welche Quellen gefunden werden, hängt meist vom Zufall (oder von Googles Algorithmen) ab. Ob sie zuverlässig sind, vermag der Nutzer oft nicht zu beurteilen, und ob sie durch Verweisung auf andere Quellen einen sinnvollen Zusammenhang stiften, ist meist mehr als fraglich.

Gemessen am erratischen Charakter der Informationssammlung per Suchmaschine ist ein Lexikon ein hochstrukturiertes Werk – auch wenn es, wie erwähnt, die Selektivität und interpretierende Strukturierung eines Lehrbuchs zu umgehen sucht. Gleichwohl ist offenkundig, dass auch ein Lexikon selektiv ist: Bereits der Anzahl, der Auswahl und dem Zuschnitt der Stichwörter liegen Selektionsentscheidungen zugrunde. Wir haben uns in einem langen Diskussionsprozess, an dem auch der Verleger Rainer Bohn beteiligt war, bemüht, sie so zu schneiden, dass das Fach möglichst systematisch und vor allem in Hinblick auf zentrale

* In diesem Vorwort ist – wie im Lexikon insgesamt – von „Soziologen", „Autoren", „Lesern" usw. die Rede; der besseren Lesbarkeit wegen wird die männliche Form verwendet, wenn beide Geschlechter gemeint sind.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Wissensbestände hinreichend repräsentiert wird. Unser Ziel war es, aus der Sicht der Autoren eine in sich abgerundete Darstellung eines einzelnen Aspekts bei vertretbarer Textlänge vorzulegen. Und aus der Sicht der Leser soll ein Stichwortartikel über sein Thema erschöpfend informieren und zugleich weitgehend redundanzfrei auf weitere Zusammenhänge verweisen, die in anderen Stichwortartikeln vertieft erörtert werden.

Bei der Entstehung dieses Lexikons trat die Spannung zwischen Planung und Ausführung zutage, die (nicht nur) jeder Arbeitssoziologe kennt, und es galt, diese Kluft durch Kompromisse zu überbrücken. Für manche ins Auge gefassten Stichwörter war er schwierig oder gar unmöglich, kompetente Bearbeiter zu gewinnen, so dass manche Aspekte in anderen Artikeln mit ‚eingeflickt' werden mussten. Zuweilen war es nicht einfach, unsere Vorstellungen über das ‚Strickmuster', den Detaillierungsgrad und die Länge eines Beitrags mit den Ideen der Autoren in Einklang zu bringen; und nicht immer war es möglich, unsere zeitliche Taktung der verschiedenen Bearbeitungsschritte mit den Terminplänen der Verfasser zu synchronisieren. Erfahrungen dieser Art sind nichts Ungewöhnliches, jeder Buchherausgeber macht sie. Wenn es jedoch gilt, nahezu 90 Manuskriptentstehungsprozesse und fast ebenso viele Beteiligte zu koordinieren, gewinnen diese Erfahrungen freilich eine spezifische Qualität – das mögen unsere Leser, hoffen wir, wohlwollend ins Kalkül ziehen, wenn sie ein Stichwort vermissen oder eine andere Unzulänglichkeit auffällt.

Ob wir nun die Ziele, die wir mit diesem Lexikon verbinden, erreicht haben, müssen andere entscheiden. Gar nichts erreicht hätten wir freilich ohne die Mitarbeit der einschlägigen Experten aus dem Fach. Auf unsere Einladungen zur Beteiligung erhielten wir höchst erfreuliche Resonanz, viel ermutigendes Echo und nicht selten die Ermahnung, die Probleme und Minenfelder bei der Erstellung eines Lexikons nicht zu unterschätzen – sehr zu Recht, wie wir in der Retrospektive sagen können. Jedes Manuskript wurde einem Review-Prozess unterzogen, in den auch Rainer Bohn einbezogen war. Unsere Rückmeldungen an die Verfasser führten zu intensiven und teilweise kontroversen Diskussionen – etwas anderes hätten wir allerdings auch nicht erwartet. Aber die Autoren akzeptierten letztlich geduldig und kooperativ unsere Überarbeitungsvorschläge.

Wir sind ihnen zu großem Dank verpflichtet. Sie haben sich engagiert und kenntnisreich nicht nur auf einen aufwändigen Arbeits- und Schreibprozess eingelassen, sondern zugleich mit ihren Beiträgen die Klärung wichtiger Themen der Arbeits- und Industriesoziologie vorangetrieben; sie haben ein Lexikon ermöglicht, das den Wissensbestand der Arbeits- und Industriesoziologie und ihrer angrenzenden Fachgebiete in einer Form dokumentiert, die es in der deutschsprachigen Literatur bislang nicht gab. Besonders zu danken aber haben wir Rainer Bohn. Auf ihn geht die Idee zu diesem Lexikon zurück; er war in den gesamten Review-Prozess einbezogen und hat ein Lektorat ausgeübt, wie es in anderen wissenschaftlichen Verlagen nicht mehr üblich ist; dadurch hat er in gar nicht zu überschätzender Weise zum inhaltlichen und formalen Gelingen des Projektes beigetragen. Müßig zu erwähnen, dass wir ohne seine technisch-organisatorische Unterstützung angesichts von knapp 90 Manuskripten in immer neuen Versionen vermutlich ab einem gewissen Zeitpunkt den Überblick verloren hätten. Er hat zudem die Mühe auf sich genommen, die den jeweiligen Stichwörtern beigefügten Literaturverzeichnisse in ein Gesamtliteraturverzeichnis zu integrieren, so dass es ihm zu verdanken ist, dass am Ende dieses Lexikons eine Bibliografie entstanden ist, die wohl die meisten Publikationen der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie zumindest der letzten 60 Jahre enthält.

Dortmund und Bochum, im Frühjahr 2013
Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Inhalt

Stephan Voswinkel
Anerkennung 17

Herbert Oberbeck
Angestelltensoziologie 20

Gertraude Mikl-Horke
Arbeit 24

Brigitte Aulenbacher
Arbeit und Geschlecht 29

Wolfgang Dunkel
Arbeit und Interaktion 33

Sabine Pfeiffer
Arbeit und Technik 36

Barbara Heil, Harald Wolf
Arbeiterbewusstsein 39

Martin Behrens
Arbeitgeberverbände 42

Josef Hilbert
Arbeits- und Gesundheitsschutz 46

G. Günter Voß
Arbeitskraftunternehmer 49

Christoph Köhler, Simon Weingärtner
Arbeitsmarktsegmentation 52

Ludger Pries
Arbeitsmigration 57

Jörg Abel, Hartmut Hirsch-Kreinsen
Arbeitsorganisation 60

Martin Kuhlmann
Arbeitspolitik 63

Steffen Lehndorff, Christoph Hermann
Arbeitszeit 67

Martin Kronauer
Atypische Beschäftigung 71

Ingrid Artus
Ausländische Systeme der industriellen Beziehungen 74

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Christian Papsdorf, G. Günter Voß
Beruf 78

Gerhard Bosch
Berufliche Bildung 82

Heiner Minssen
Betrieb 85

Olaf Struck
Betriebliche Beschäftigungssysteme 88

Hermann Kotthoff
Betriebliche Sozialordnung 91

Rainer Trinczek
Betriebsrat 95

Maria Funder
Dezentralisierung 98

Herbert Oberbeck
Dienstleistungsarbeit 103

Anja Hartmann
Dienstleistungsgesellschaft 106

Jörg Abel, Peter Ittermann
Einfacharbeit 109

Klaus Schmierl
Entgelt und Leistung 113

Nick Kratzer
Entgrenzung 116

Sylvia Marlene Wilz
Entscheidungsprozesse 119

Werner Dostal
Erwerbsarbeit 122

Gerhard Bosch
Erwerbslosigkeit 125

Christoph Köhler
Facharbeit 129

Jessica Pflüger
Fallstudie 133

Paul Windolf
Finanzmarkt-Kapitalismus 136

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Gary Herrigel
Flexible Spezialisierung 140

Rudi Schmidt
Fordismus/Massenproduktion 143

Rainer Trinczek
Gewerkschaften 148

Ludger Pries
Globalisierung/Transnationalisierung 153

Gunter Lay
Gruppenarbeit 156

Heiner Minssen
Herrschaft 160

Hans J. Pongratz
Human Resource Management 163

Paul Oehlke
Humanisierung des Arbeitslebens 167

Hartmut Hirsch-Kreinsen
Industrie 4.0 170

Friedrich Fürstenberg
Industriegesellschaft und Industrialisierung 175

Walther Müller-Jentsch
Industrielle Beziehungen 178

Andreas Boes, Tobias Kämpf
Informations- und Wissensarbeit 184

Rudi Schmiede
Informationsgesellschaft 187

Otfried Mickler
Ingenieursarbeit 190

Hartmut Hirsch-Kreinsen
Innovation 193

Hans Joachim Sperling
Kleinbetrieb 197

Kira Marrs
Kontrolle 201

Ulrich Jürgens
Lean Production/Toyotismus 204

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Markus Pohlmann
Management 207

Michael Hartmann
Managementkarriere 211

Anita Engels
Markt 214

Heiner Minssen
Mikropolitik 217

Frank Kleemann
Mobile und ortsungebundene Arbeit 222

Hartmut Hirsch-Kreinsen
Multinationale Unternehmen 225

Konstanze Senge
Neo-Institutionalismus 228

Arnold Windeler
Netzwerke 232

Martin Kuhlmann
Neue Produktionskonzepte/innovative Arbeitspolitik 236

Nicole Mayer-Ahuja, Patrick Feuerstein
Neue Sektoren, Kreativwirtschaft, Informationstechnik 240

Claudia Weinkopf
Niedriglohnsektor 243

Gerhard Bosch
Normalarbeitsverhältnis 246

Maria Funder
Organisationssoziologie/Organisationstheorien 251

Karina Becker, Ulrich Brinkmann
Partizipation 254

Klaus Dörre
Prekarität 258

Peter Kalkowski
Projekte (Projektarbeit, Projektmanagement) 262

Pamela Wehling
Psychologischer Vertrag 265

Heiner Minssen
Rationalisierung 268

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Kerstin Jürgens
Reproduktion von Arbeitskraft 272

Jürgen Howaldt, Michael Schwarz
Soziale Innovation 275

Fritz Böhle
Subjektivierendes Arbeitshandeln 278

Karin Lohr
Subjektivierung von Arbeit 281

Dieter Sauer
Systemische Rationalisierung/Wertschöpfungsketten 285

Thomas Haipeter
Tarifvertrag 289

Rudi Schmidt
Taylorismus 292

Hartmut Hirsch-Kreinsen
Techniksoziologie 297

Heiner Minssen
Transformation von Arbeitskraft 301

Peter Ittermann
Unternehmensmitbestimmung 304

Jürgen Beyer
Varieties of Capitalism 308

Dieter Sauer
Vermarktlichung 311

Ulrich Heisig
Vertrauen 314

Andrea Maurer
Wirtschaftssoziologie 318

Torsten Strulik
Wissensgesellschaft 322

Wolfgang Menz, Anna Monz
Work-Life-Balance 325

Kumulierte Bibliographie 329

Über die Autorinnen und Autoren 411

Register 417

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Anerkennung

Begriff

„Anerkennung“ bezeichnet eine positive Bewertung von Akteuren bzw. ihrer Eigenschaften durch ihre Umwelten, also durch andere Akteure, soziale Gebilde wie Organisationen oder Communities, soziale und politische Öffentlichkeiten und gesellschaftliche Normstrukturen. Anerkennung lässt sich also auf einer *Mikroebene* als intersubjektive Anerkennung, auf einer *Mesoebene* als Anerkennung in sozialen Gebilden und auf einer *Makroebene* als soziales Prestige und als gesellschaftliche Legitimationsverhältnisse betrachten. Unter Anerkennung darf man somit nicht nur eine kommunikative Beziehung verstehen, wie dies etwa in der Psychologie oder auch in Führungskonzepten meist vorherrscht. Vielmehr ist sie in gesellschaftlichen Strukturen und sozialen Symbolen institutionalisiert, in denen soziale Wertigkeiten zum Ausdruck kommen.

Anerkennung übersetzt Ungleichheitsstrukturen und normative Erwartungen in die Identitäten. Menschen sehen sich nämlich im Spiegel der Anderen und bewerten sich im Lichte der allgemeinen gesellschaftlichen Erwartungen und der Anerkennungskriterien der engeren (subkulturellen) Umwelt. Eine obere Position in Strukturen sozialer Ungleichheit ist nicht nur Ausdruck besonderer Anerkennung, sondern prägt die Anerkennungschancen der Einzelnen ebenso wie ihre Anerkennungserwartungen. Andererseits aber ist Anerkennung ein Anspruch, den Menschen an ihre Umwelt richten. Sie entwickeln ihre Identität in Auseinandersetzung mit den Erwartungen Anderer. Aus diesen Spannungen kann ein „Kampf um Anerkennung“ (Honneth 1994) resultieren. Solche Kämpfe um Anerkennung können Katalysatoren sozialen Wandels sein, in denen Individuen und soziale Gruppen die soziale Anerkennung neuer Ansprüche, Identitäten und Problemlagen erstreiten und damit das normative Gefüge beeinflussen.

Genese/theoretischer Kontext

Die Theorie der Anerkennung wurde in den letzten Jahrzehnten zunächst als *sozialphilosophisches* Konzept unter Rückgriff auf die Philosophie von Hegel einflussreich. Charles Taylor (1993) beschäftigte sich mit der Anerkennung kultureller Differenzen in einer Politik der Differenz, die auf die Anerkennung des Unterschiedlichen als Gleichwertiges angewiesen ist. Axel Honneth (1994) wollte demgegenüber eine grundlegende Theorie menschlicher Identitätsentwicklung und gesellschaftlichen Fortschritts entwickeln. Auch Verteilungskämpfe und die Emanzipationsbestrebungen der Arbeiterbewegung sind in seiner Perspektive als Kämpfe um Anerkennung zu verstehen.

Während die *Philosophie* in erster Linie zu begründen versucht, wie Anerkennung (auf einer bestimmten Stufe sozialmoralischer Entwicklung) normativ zu verstehen ist, betrachtet die *Soziologie* Anerkennung analytisch als ein Medium sozialer Integration und sozialen Konflikts und als eine wesentliche Handlungsdimension von Akteuren. Die Kategorie der Anerkennung kann hier an weit zurückreichende Theorietraditionen anschließen. Ein frühmoderner Autor einer Theorie der Anerkennung ist Adam Smith. In seinem zweiten Hauptwerk, der „Theory of Moral Sentiments“ definierte er „Ansehen“ als das menschliche Bedürfnis, das den Eigennutz der Individuen begrenzen und regulieren kann. Max Weber und Georg Simmel sprachen von der sozialen Ehre, wenn sie die symbolische Ordnung der Gesellschaft und die legitimen Formen der Lebensführung in den Blick nahmen. Für Simmel war die Dankbarkeit als eine Form der Anerkennung im Sinne einer Gabentauschbeziehung einer der wesentlichen Faktoren sozialer Wechselbeziehungen und gesellschaftlichen Zusammenhalts. Im symbolischen Interaktionismus von George Herbert Mead und Erving Goffman wurde Anerkennung als wesentliches Element einer intersubjektiven Theorie der Identität verstanden. Talcott Parsons und die funktionalistischen Prestigetheorien sahen in sozialer Anerkennung die Verbindung zwischen der Motivation menschlichen Handelns und dem gesellschaftlichen Normensystem, weil in einer gut integrierten Gesellschaft denjenigen Anerkennung bzw. Prestige zukomme, die viel zur Realisierung gesellschaftlich anerkannter Ziele beitragen.

In der *Arbeits- und Industriesoziologie*, die von interessentheoretischen Konzepten dominiert war, hatte das Konzept der „Anerkennung“ lange Zeit eine eher randständige Bedeutung. Immer wieder wurden jedoch in empirischen Forschungen Fragen von Identität und Anerkennung in der Arbeit behandelt. So wurden in der als „Werftstudie“ bekannt gewordenen Untersuchung von Schumann et

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

al. (1982), in der die Wirkungen betrieblicher Rationalisierung auf das Arbeitsbewusstsein der Beschäftigten in der Krise der Werftindustrie untersucht wurden, zwei Bezugsweisen des Arbeiters auf seine Tätigkeit unterschieden: Die Arbeitskraft-Perspektive, in der es um die Höhe des Lohns und seine dauerhaften Verkaufschancen, und die Subjekt-Perspektive, in der es um die Realisierung eigener Fähigkeiten und Kompetenzen in der konkreten Arbeit und die soziale Anerkennung durch Kollegen, Vorgesetzte und vermittelt über die Wertigkeit des eigenen Produkts geht (→ auch Arbeit und Interaktion, Arbeiterbewusstsein, Entgelt und Leistung, Psychologischer Vertrag).

Die Studie über „Betriebliche Lebenswelt" von Volmerg, Senghaas-Knobloch und Leithäuser (1986) identifizierte die große Bedeutung, die der Suche nach dem „Sinn der Arbeit" und dem eigenen Beitrag in der Arbeit zukommt. Hermann Kotthoffs Forschungen analysierten den → Betriebsrat als eine Institutionalisierung von Anerkennung und fußten auf dem Konzept der → „betrieblichen Sozialordnung", in der „die handelnden Personen mit ihrem Anerkennungsanspruch – häufig gegensätzlich – deutend, interpretierend und Stellung nehmend die Struktur produzieren bzw. eine vorhandene Struktur reproduzieren." (Kotthoff 1994, S. 24)

In den 1980er Jahren kamen Beiträge aus der berufsbiographischen (Giegel et al. 1988) und aus der Frauenforschung hinzu. Gerade hier zwingt der Gegenstand dazu, die Arbeit im gesamten Lebenszusammenhang und damit in Bezug auf die Identität zu sehen. Besonders die Untersuchungen von Regina Becker-Schmidt (1983) arbeiteten das doppelte Anerkennungsdefizit von Arbeiterinnen zwischen sozialer Anerkennung im Betrieb und privater Anerkennung im Haushalt heraus (→ Arbeit und Geschlecht).

Man darf nicht vergessen, dass zur Geschichte des Anerkennungsparadigmas auch die Hawthorne-Studien und die Human-Relations-Bewegung gehören. Hier wurde in der „psychologischen" Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und der Entwicklung eines anerkennenden Führungsstils ein Instrument zur Steigerung von Arbeitsmotivation und betrieblichem Konsens gesehen. Dadurch stand das Anerkennungsparadigma im Verdacht, die im → Taylorismus strukturell angelegten Formen der Missachtung der Arbeitenden zu verdecken.

Zu größerer Beachtung verhalf der Anerkennungsperspektive dann ab Mitte der 1990er Jahre die Debatte in der deutschen Arbeitssoziologie um die → „Subjektivierung der Arbeit". In dieser Debatte wurden die in der empirischen Forschung ermittelten gestiegenen Ansprüche der Beschäftigten thematisiert, ihre Subjektivität in die Arbeit einzubringen, die in widersprüchlicher Weise mit gleichfalls gewachsenen Anforderungen der Unternehmen an die Beschäftigten einhergehen, selbstorganisiert zu arbeiten und ihre Subjektivität zum Erreichen der Organisationsziele zu nutzen. Vor diesem Hintergrund gewann die Anerkennungsperspektive verstärkt an Resonanz (Holtgrewe et al. 2000, Voswinkel 2001, Wagner 2004, Frey 2009).

Zentrale Forschungsergebnisse

In der Gesellschaft der Moderne sind Arbeit, berufliche Leistung und wirtschaftlicher Erfolg zentrale Grundlagen und Institutionen gesellschaftlicher Wertschätzung. Im Arbeitsmarkt erwirbt man basale Anerkennung durch den Erwerb und Erhalt einer Arbeitsstelle und durch eine erfolgreiche Karriere (→ auch Erwerbsarbeit). Damit werden Organisationszugehörigkeit und Karriere innerhalb von Organisationen zentral für die Anerkennung des Einzelnen. Durch seinen Beruf wird die Einzelne in der Welt gesellschaftlicher Arbeitsteilung verortet und zeigt, dass sie mit einem Ausbildungsabschluss eine zentrale gesellschaftliche Bewährungsprobe erfolgreich gemeistert hat. Anerkennung ist wesentlich dafür, in der Arbeit Sinnhaftigkeit zu erleben (Hardering 2017).

Weil in diesem Sinne Arbeit wesentlich für die Identität ist, ist Arbeitslosigkeit (→ Erwerbslosigkeit) eine der zentralen Ursachen von Anerkennungsdefiziten, Identitätskrisen und Stigmatisierungserfahrungen. Aber auch in der Arbeit sind die Chancen, Wertschätzung zu erzielen, höchst ungleich. Denn es gibt mehr und weniger wertgeschätzte Tätigkeiten. Arbeit kann auch Quelle der Missachtung sein, wenn sie als schmutzige, sozial unterwürfige oder moralisch diskreditierte Arbeit (dirty work) angesehen ist. Verschiedene Arbeiten und Arbeitskulturen ringen untereinander um gesellschaftliche Wertschätzung. Erziehungs-, Familien-, Pflege- und ehrenamtliche Arbeiten kämpfen darum, gegenüber der Erwerbsarbeit als Arbeit anerkannt zu werden (Nierling 2013). Müllmänner beziehen sich auf männliche Werte von Stärke, um

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

ihre Stigmatisierung zu bearbeiten (Billerbeck 1998). Die → Dienstleistungsarbeit (Voswinkel 2005 a) leidet nach wie vor unter einem Anerkennungsdefizit gegenüber der Produktions- und Wissensarbeit. Die häufig weiblich konnotierten Care-Arbeiten – etwa die Pflegearbeit (Kumbruck et al. 2010) – sind zwar moralisch zunehmend wertgeschätzt, erfahren jedoch hinsichtlich ihres Status und ihres Einkommens nur geringe Anerkennung. Und auch prekär Beschäftigte machen immer wieder Erfahrungen von Missachtung ihrer Arbeit (→ auch Einfacharbeit, Niedriglohnsektor, Prekarität).

Anerkennung in der Arbeit wandelt sich. War bis in die Frühzeit der Industrialisierung hinein die soziale Lage des Arbeiters durch geringes gesellschaftliches Prestige gekennzeichnet, weil soziale Anerkennung an Geburt (Adel) oder Eigentum (Bürgertum) gebunden war, so gelang es nicht zuletzt der Arbeiterbewegung, Anerkennung für die Arbeit in einer „Lohnarbeitsgesellschaft" zu erringen, in der kollektive und sozialstaatliche Regulierungen und Sicherungen als „Sozialeigentum" eine neue Basis gesellschaftlicher Anerkennung begründeten (Castel 2000). Der → Fordismus muss allerdings als eine komplexe Verbindung von Anerkennung und Missachtung der Beschäftigten beschrieben werden, weil er zwar eine Anerkennung des Arbeiters als „Arbeitsbürger" (Kotthoff 1994) ermöglichte, in den tayloristischen Arbeitsstrukturen aber vor allem die ausführende Arbeit immer mehr fragmentiert und dequalifiziert wurde.

Vor dem Hintergrund erweiterter Aufstiegsmöglichkeiten, der gestiegenen Bildungsbeteiligung der Lohnabhängigen und unter Bezug auf die Werte der Moderne von Autonomie und → Partizipation entwickelte sich in der Spätphase des Fordismus eine zunehmende Spannung zwischen Produktionsweise und gesellschaftlicher Subjektivität. Als auch die Anforderungen der Produktion sich so wandelten, dass der fordistische Arbeitnehmertypus den Anforderungen an Flexibilität und Selbstorganisation nicht mehr genügen konnte, geriet mit dem Fordismus auch der entsprechende Anerkennungsmodus in die Krise. Beschäftigte fordern nun Autonomie als Ausdruck von Anerkennung ein und Unternehmen ziehen sich aus der Verpflichtung zurück, normale Arbeitsleistung in dauerhaften Betriebsbindungen zu würdigen. Mit der Flexibilisierung und → Vermarktlichung der Arbeit wird erworbener Status immer wieder in Frage gestellt; in wiederkehrenden Reorganisationsprozessen von Unternehmen muss sich der Einzelne immer wieder neu bewähren, seinen Platz in veränderten Arbeitskontexten neu finden. Längerfristig entstandene Reziprozitätsbeziehungen zwischen Mitarbeitern und der Organisation verlieren ihre Basis. Diese Veränderungen begründen eine eher fluide Anerkennung, in der die Mitarbeiter und ihre Potentiale wiederkehrend evaluiert werden, ohne dass sie die Sicherheit erhalten, damit einen dauerhaften Status zu erwerben (Voswinkel/Wagner 2013).

Unter diesen Bedingungen werden Anerkennungswünsche und -enttäuschungen verstärkt als Probleme und Erklärungsfaktoren des Arbeitshandelns und betrieblicher Konflikte erkannt. Johannes Siegrist (1996) konnte einen engen Zusammenhang von „Gratifikationskrisen" und Gesundheitsbeeinträchtigungen nachweisen (→ auch Arbeits- und Gesundheitsschutz). Mattias Frey (2009) konnte die zentrale Bedeutung der Anerkennung in der Arbeit und im Zusammenhang von Leben und Arbeit im Kontext von Reorganisationsprozessen der Deutschen Bahn zeigen und als Element der subjektiven Aneignung von Arbeit herausarbeiten. Die empirischen Untersuchungen zur Umsetzung des neuen Entgeltrahmenabkommens in der Metallindustrie (Kuhlmann/Schmidt 2011, Zimmer 2016) haben gezeigt, dass viele Beschäftigte trotz finanzieller Besitzstandswahrung ihre Arbeit durch die neue Bewertung nicht angemessen anerkannt fanden. Insbesondere ältere Beschäftigte klagten über die mangelnde Anerkennung ihrer Erfahrungen und ihrer Lebensleistung.

Wesentlich für die Präzisierung des Konzepts der Anerkennung ist sein Verhältnis zu demjenigen des Interesses. Beschäftigte streben nach Anerkennung oder/und verfolgen pragmatische Interessen; sie erfahren Versagungen als Verstöße gegen ihre berechtigten Interessen oder/und als Missachtung. Boes und Trinks (2006) verstehen in ihren Untersuchungen das Streben nach Anerkennung und Verwirklichung in der Arbeit als eine wesentliche Interessendimension von IT-Beschäftigten (→ auch Informations- und Wissensarbeit). Schmidt 2005 und Voswinkel 2012 plädieren für eine duale bzw. mehrdimensionale Perspektive, in der Arbeitsbeziehungen sowohl in der Perspektive der Anerkennung wie derjenigen des Interesses zu untersuchen sind und es zu Konflikten zwischen dem Interesse und

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

dem Anerkennungsbedürfnis kommen kann. Auch soziale (Arbeits-)Konflikte können als Interessen-*und* als Anerkennungskonflikte gerahmt sein; sie bilden dann unterschiedliche Konflikttypen mit spezifischen Dynamiken (Voswinkel 2001, Nachtwey 2013). In neuerer Zeit nehmen immer mehr Arbeitskonflikte insbesondere im öffentlichen Sektor – etwa in Kitas und im Pflegebereich – den Charakter von Anerkennungskämpfen an (Flecker et al. 2014).

Internationaler Bezug

In der Sozial-, besonders der politischen Philosophie ist die Anerkennungstheorie international breit rezipiert. Sie bezieht sich hier vor allem auf die Beziehung sozialer und kultureller Identitäten. Im nordamerikanischen Kontext wurde besonders von Nancy Fraser (Fraser/Honneth 2003) auf die Relevanz von Rassenkonflikten, die Anerkennungskämpfe zwischen den Geschlechtern und die Akzeptanzbestrebungen von Homosexuellen hingewiesen. In der Soziologie *Italiens* hat Alessandro Pizzorno (1978) bereits in den 1970er Jahren die zentrale Bedeutung von Anerkennung und Identität zur Erklärung der expressiven Seite von Arbeitskämpfen betont. In *Frankreich* verstand Pierre Bourdieu (1993) Anerkennung als symbolisches Kapital, das die Position eines Akteurs im sozialen Feld verbessern kann und den anderen Kapitalsorten (ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital) ihren gesellschaftlichen Wert zuweist. Gerade die französische Soziologie und Sozialphilosophie behandelt explizit oder implizit Fragen der Anerkennung mit Nachdruck. Robert Castel (2000) arbeitet die Erosion von Anerkennung in den Prozessen einer negativen Individualisierung, der Exklusion und sozialen Verwundbarkeit heraus. François Dubet (2008) beschreibt die Erfahrung fehlender Anerkennung als eine der wesentlichen Ungerechtigkeitserfahrungen in der Arbeit. Bigi et al. (2015) entwickeln eine anerkennungssoziologische Analyse der modernen Arbeit, und Christophe Dejours (2012) analysiert Anerkennungsprobleme als wesentliche Elemente des Leidens in der Arbeit.

Stephan Voswinkel

Empfehlungen zum Weiterlesen

Castel, Robert 2000: Metamorphosen der sozialen Frage. Konstanz: UVK.
Frey, Michael 2009: Autonomie und Aneignung in der Arbeit. München/Mering: Hampp (bes. Kap. III.2 und VI. 1).
Holtgrewe, Ursula/Voswinkel, Stephan/Wagner, Gabriele (Hg.) 2000: Anerkennung und Arbeit. Konstanz: UVK (bes. die Einleitung).
Voswinkel, Stephan 2001: Anerkennung und Reputation. Die Dramaturgie industrieller Beziehungen. Konstanz: UVK.
Voswinkel, Stephan 2012: ‚Recognition' and ‚interest': a multidimensional concept in the sociology of work. In: Distinktion: Scandinavian Journal of Social Theory Vol. 13, H. 1, S. 21–41.

Angestelltensoziologie

Begriff

Der Begriff Angestellte verweist zunächst auf → Erwerbsarbeit; frühe Definitionen gingen von Funktions- und Tätigkeitsmerkmalen sowie von der Positionierung in der Hierarchie eines Unternehmens bzw. einer Verwaltung aus. Angestellte wurden als Arbeitnehmer klassifiziert, die hauptsächlich kaufmännisch-verwaltende Tätigkeiten ausübten und die dazu fachspezifische Qualifikationen benötigten. Von der betrieblichen Positionierung ausgehende Definitionen hoben stärker auf höhere oder leitende Stellungen in der Betriebshierarchie ab. Ausgehend von diesen Verortungen in der Arbeitswelt wurden Angestellte in einer sozialstrukturellen Perspektive begrifflich als „Neuer Mittelstand" (respektive „neue Mittelschicht") gefasst. Im Gegensatz zum quantitativ eher abnehmenden „alten Mittelstand" (selbständige Gewerbetreibende in Handel und Handwerk) wurden Angestellte als anwachsende gesellschaftliche Großgruppe mit spezifischen sozialen Interessenlagen, Orientierungen und Verhaltensweisen eingestuft, der eine gegenüber Arbeitern höhere soziale Stellung mit deutlichen Abgrenzungsbestrebungen zugeschrieben wurde. Definitionen sowie inhaltliche Fragestellungen der Angestelltensoziologie wurden somit stets in engem Zusammenhang mit der jeweiligen Sozialstruktur und der politischen Geschichte eines Landes gesehen (vgl. Mangold 1981). Es ist u.a. diesem doppelten Blick auf die Angestelltenfrage geschuldet, dass in der Angestelltensoziologie lange umstritten war, wer überhaupt dieser Beschäftigungsgruppe zugeordnet werden sollte und welche

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Charakteristika ihren Arbeitsalltag und ihr berufliches wie gesellschaftliches Bewusstsein bestimmte.

Genese/theoretischer Kontext

Die Beschäftigtengruppe der Angestellten (umgangssprachlich: die mit „der weißen Kragenlinie") begann mit dem Ausgang des 19. Jahrhunderts zahlenmäßig stark zu wachsen, gleichwohl wurde sie von Politik, Wirtschaft und Wissenschaft erst im ausgehenden Kaiserreich und in der Weimarer Republik „entdeckt", als unterschiedliche gesellschaftliche Interessengruppen zunehmend härter um politische Rechte und die Verteilung des gesellschaftlichen Wohlstands rangen. Die wirtschaftlichen und politischen Eliten des Kaiserreichs sahen sich mit den Forderungen der Arbeiterklasse nach politischer Partizipation konfrontiert; diese Kräfte wollten die Angestellten unter den abhängig Beschäftigten mit Angeboten für soziale Sicherheit und betriebliche Anerkennung sowie mit staatlich gewährleisteten Bildungszertifikaten für bestimmte Berufs- und Qualifikationsgruppen auf ihre Seite ziehen, um so mit einem starken Bündnispartner Ansprüche der Arbeiterklasse abwehren zu können. Die wissenschaftlichen Analysen der sich in dieser Übergangszeit zur voll entwickelten → Industriegesellschaft stark verändernden Berufs- und Sozialstruktur befassten sich somit von Anbeginn an mit der Frage, wo sich die Angestellten bewusstseinsmäßig und politisch verorten würden, auf der Seite der Arbeiterklasse oder auf der Seite der konservativen Kräfte bzw. der politischen und wirtschaftlichen Elite. Diese Auseinandersetzungen spiegelten sich in der neu entstehenden Angestelltensoziologie wider, die neben der Analyse von Arbeits- und Beschäftigtenverhältnissen in Büros und Kontoren „die Notwendigkeit oder Vergeblichkeit des Klassenkampfes zu begründen hatte" (Kadritzke 1996, S. 42), mit der Folge, dass beim Blick auf die Angestellten „Realität und Ideologie – besonders in Deutschland – weit enger verschlungen" sind als in anderen Ländern (ebd.).

Der Marx'schen Kapitalismusanalyse zufolge verrichten Angestellte im Gegensatz zu Arbeitern „unproduktive Arbeit", da sie keinen Mehrwert schaffen. Die überwiegende Mehrheit der Angestellten in den Verwaltungen von Industriebetrieben, Kreditinstituten, Versicherungen und Handelshäusern stufte Marx als „kommerzielle Lohnarbeiter des Kapitals" ein. Hieran schlossen viele Vertreter der später entstehenden Angestelltensoziologie in der Erwartung an, dass sich Angestellte als „white collars" (Mills 1951) in ihrer Tätigkeit im Gegensatz zu Arbeitern („blue collars") zwar nicht die Hände schmutzig machen müssen, dass sie aber angesichts der Verwertungsbedingungen des Kapitalismus dem Lohnarbeiterstatus nicht entkommen würden und somit wie die Arbeiterklasse auch allgemeinen Gesetzen von Arbeitsteilung, → Rationalisierung und Verelendung ausgeliefert seien. Lediglich einen kleineren Teil der Angestellten, so Ingenieure in Leitungs- und Kontrollfunktionen in der industriellen Produktion (→ auch Ingenieursarbeit), rechnete Marx zum produktiven Gesamtarbeiter, allerdings mit tendenziell abschätzigem Blick für ihre eigentliche Funktion, die er darin sah, als (Unter-)Offiziere des Kapitals zu agieren.

In dem von Max Weber geprägten Strang der Kapitalismusanalyse (vgl. etwa Weber 1976 [1922]) wird den Angestellten (ebenso wie den Beamten) eine produktive Funktion zugeschrieben, zum einen aufgrund der an transparenten Regeln ausgerichteten und korruptions- sowie willkürfreien Sachorientierung bei der Bearbeitung von (kaufmännischen) Vorgängen, zum anderen wegen der strikten Loyalität gegenüber dem Prinzipal bzw. Amt. Werden beide Anforderungen an eine effiziente Bürokratie erfüllt, so winken finanziell angemessene Gratifikationen, beruflicher Aufstieg und wachsende gesellschaftliche Anerkennung. Weber betonte somit anders als Marx die eigenständige Rolle der kaufmännisch-verwaltenden Angestellten für die Ausdifferenzierung und Effizienzsteigerung der modernen Ökonomie. Beides setzt in seinen Augen leistungsfähige private wie staatliche Verwaltungsapparate sowie mit Privilegien ausgestattete Beschäftigte (Bezahlung, beruflicher Aufstieg, soziale Absicherung) voraus. Konsequenterweise verbreitete sich auch in der Privatwirtschaft (Industrie, Banken etc.) für eine allerdings begrenzte Zeit der Begriff des „Privatbeamten" (vgl. Kocka 1981) für Beschäftigte in verantwortungsvollen Funktionsbereichen wie Buchhaltung, Ein- und Verkauf sowie Kreditabteilungen.

In einer Linie mit Max Weber sind die in den 1950er und frühen 1960er Jahren entstandenen Arbeiten mit herrschafts- und organisationstheoretischer Fokussierung zu sehen. Demnach delegieren Unternehmensleitungen und Verwaltungsspitzen an Angestellte Aufgaben der Ausübung von → Herr-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

schaft, sie wurden deshalb als Teil der „herrschenden Klasse“ (Dahrendorf 1957) verortet. Mit der Teilhabe von Angestellten an Leitungsfunktionen in Unternehmen (vgl. neben Dahrendorf Croner [1962]) werden zugleich Erwartungen an spezifische betriebliche und gesellschaftliche Verhaltensformen verbunden, die im Gegensatz zu den Prognosen von Marx nicht für eine Annäherung an die Arbeiterklasse, sondern für Distinktion und eigenständige Interessenorientierung stehen sollten.

Es war Hans Speier, der mit seiner erst 1977 publizierten – aber schon Anfang der 1930er Jahre verfassten – Studie „Zur Soziologie der deutschen Angestelltenschaft“ (so der ursprüngliche Titel) aus den kontroversen Positionen in der Angestelltenfrage herausführte. Speier präsentierte eine Argumentationslinie, in der erstmals die Heterogenität von Angestelltentätigkeiten angemessen berücksichtigt wurde und in der das gesellschaftliche Denken und Handeln nicht allein aus der betrieblichen Funktion und Positionierung, sondern auch mit Blick auf die sehr unterschiedlichen sozialen Herkunftsmerkmale reflektiert wurde. Was von Kracauer (1930) in seiner Sozialreportage zeitgleich für Männer und Frauen in ganz unterschiedlichen Angestelltenverhältnissen plastisch beschrieben wurde, brachte Speier dergestalt auf den Punkt, dass „diese Schicht einerseits an das Lumpenproletariat, anderseits an Kleinunternehmer und Direktoren von Mittel- und Großbetrieben heranreichte“ (1977, S. 21). Und wenn dann noch „vorkapitalistische, militärische, bürokratische und noch andere Wertvorstellungen“ (ebd.) ins Spiel kommen, so sollte es niemanden wundern, dass unter den Angestellten sowohl „mittelständische“ als auch (frei-)gewerkschaftliche Orientierungen vorfindbar waren.

Zwei weitere namhafte „Gründungsväter“ der Angestelltensoziologie in Deutschland, Emil Lederer und Jacob Marschak (1926), spitzten die wissenschaftliche Debatte auf die Frage zu, ob Angestellte als „neuer Mittelstand“ den unübersehbar niedergehenden „alten Mittelstand“ als zwischen den antagonistischen Interessen von Bourgeoisie und Arbeiterklasse stehend ablösen würden. Ihre Hypothese lautete, „daß der Kapitalismus zwar durch die ihm immanenten Tendenzen unaufhaltsam zur Konzentration der wirtschaftlichen Unternehmungen, damit zur Verminderung der selbständig Berufstätigen, zur Auflösung und Zurückdrängung des alten Mittelstandes führe, daß jedoch auf der anderen Seite eine rapid wachsende Schicht unselbständig Berufstätiger in Bildung begriffen sei, welche keine Arbeiter umfasse, den Fortgang des Proletarisierungsprozesses aufhalte, sich als Puffer zwischen das Großkapital und das Proletariat schiebe und alle die sozialen Funktionen übernehme, für welche die ‚alte Mittelschicht‘ numerisch zum Teil auch sozial und kulturell nicht mehr ausreiche“ (1926, S. 121 f.).

Diese zwei Leitfragen der Angestelltensoziologie – Lohnarbeiterschicksal oder angestelltenspezifische, privilegierte Formen der Arbeitskraftnutzung und der Rationalisierung sowie „neuer Mittelstand“ mit eigenständiger gesellschaftlicher Orientierung und Distanz zur Arbeiterklasse – bestimmten die wissenschaftlichen Debatten bis in die 90er Jahre des 20. Jahrhunderts, d.h. – zugespitzt – bis zu ihrer (schleichenden) Auflösung in einer sich neu aufstellenden Dienstleistungssoziologie.

Zentrale Forschungsergebnisse

Die empirische Analyse von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen in der Bundesrepublik konzentrierte sich bis in die 80er Jahre des 20. Jahrhunderts auf Fragen zur Zukunft von Industriearbeit; ein eigenständiger Strang der Angestelltensoziologie verblieb im Windschatten des „großen Bruders“ Industriesoziologie. Letztere neigte mehrheitlich der Marx’schen Prognose des gleichen Lohnarbeiterschicksals von Arbeitern und Angestellten im entwickelten Kapitalismus zu. Debattiert wurde – wie schon in der Weimarer Republik – über das „Ende der weißen Kragenlinie“, sprich die endgültige Unterwerfung der Angestellten unter Rationalisierungsmuster und -folgen, wie sie Taylor (→ Taylorismus) und seine Nachfahren für industrielle Produktionsarbeit konzipiert und durchgesetzt haben. Baethge/Oberbeck konnten mit der Studie „Zukunft der Angestellten“ (1986) auf der Basis von Betriebsfallstudien demgegenüber nachweisen, dass zwar einfachere Angestelltentätigkeiten durch Technikeinsatz nahezu vollständig substituiert wurden, dass aber in qualitativ anspruchsvolleren Einsatzfeldern Anforderungsprofile und Autonomiespielräume ausgeweitet wurden – allerdings bei gleichzeitiger Einführung neuer Formen der Leistungsbemessung und -kontrolle, mit der Folge einer „Entmythologisierung“ sowie „Refeudalisierung“ von Angestelltenarbeit (→ Dienstleistungsarbeit). So war für die Mehrheit der kaufmännisch-verwal-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

tenden Angestellten eine Schwächung ihrer betrieblichen Stellung nicht zu übersehen, ablesbar u.a. an neuen technischen Möglichkeiten der Kontrollierbarkeit von Arbeitsabläufen und Leistungen sowie an einer stärkeren betrieblichen Arbeitsmarktabhängigkeit aufgrund unternehmensgebundener Weiterbildung und Arbeitserfahrungen.

Littek/Heisig (1987) kamen in einer zeitgleich durchgeführten empirischen Studie in puncto Qualifikation zu ähnlichen Befunden, allerdings betonten sie ungleich stärker die Bedeutung betrieblicher Aushandlungsprozesse bei der Verbreitung von EDV in kaufmännischen und technischen Abteilungen der Industrie. Das Management, so ihr Befund, wollte hier explizit die Interessen der qualifizierten Angestellten aufnehmen. Der Mehrheit der seinerzeit aktiven Industrie- und Angestelltensoziologen warfen sie die Nichtbeachtung betrieblicher Sozialbeziehungen vor, was dazu führe, dass Spielräume für die differenzierte Gestaltung von Arbeitsprozessen und Gratifikationen auf Betriebsebene systematisch unterschlagen würden (1987, S. 17). Littek und Heisig hoben also auf „individualistische Handlungsstrategien" sowie auf intakte Vertrauensbeziehungen zwischen → Management und qualifizierten Angestellten ab und erneuerten so das Theorem einer gegenüber (Industrie-)Arbeitern deutlich herausgehobenen sozialen Stellung im Betrieb (→ auch Arbeit und Technik, Arbeitspolitik, Facharbeit, Vertrauen).

In den 1990er und 2000er Jahren entstanden empirische Studien insbesondere zu Rationalisierungsverläufen, Interessenlagen und Verhaltensweisen hochqualifizierter und mit Leitungskompetenzen versehener Angestellter – mit wiederum kontroversen Befunden und wissenschaftlichen Interpretationen. So wurden steigende Qualifikationsanforderungen und zunehmende subjektive Ansprüche an die Ausgestaltung betrieblicher Prozesse und Strategieentwicklung im Sinne einer „Beitragsorientierung" für das Unternehmen festgestellt – bei gleichzeitig anwachsender Belastung durch Leistungsdruck und wenig rational gestalteten Rationalisierungsprojekten, ohne dass diese privilegierte Gruppe der Angestellten daraus die Notwendigkeit einer kollektiven Interessenvertretung gemeinsam mit Arbeitern und eher geringqualifizierten Angestellten ableitete (vgl. Baethge et al. 1995; Kotthoff 1997). Insbesondere die Gewerkschaften und einige der ihnen nahestehenden Industriesoziologen hofften gleichwohl unbeirrt auf die Einsicht der qualifizierten kaufmännisch-verwaltenden wie der technischen Angestellten in das auch für sie unter kapitalistischen Bedingungen unvermeidliche Lohnarbeiterschicksal. So sehen Boes und Mitautoren (Boes/Kämpf 2008; Boes et al. 2014) hochqualifizierte Angestellte „auf dem Weg zu einer Industrialisierung neuen Typs (…). Neue Formen der Standardisierung und Prozessorientierung halten Einzug selbst in jene Bereiche der Kopfarbeit, die sich durch einen hohen Anteil kreativer Arbeit auszeichnen." (Boes et al. 2014, S. 33) Die Achillesferse dieser These vom Ende ehedem privilegierter Arbeitsbedingungen bleibt eine schmale Empiriebasis (vor allem in der IT-Industrie); zudem gibt es empirische Studien mit gegenläufigen Befunden, d.h. die „Kopfarbeiter" verfügen durchaus über Potentiale zur Abwehr von Rationalisierungsvorstellungen des Managements, wenn diese auf eine Angleichung der Arbeitsbedingungen von Arbeitern und einfachen Angestellten hinauslaufen sollen (Kalkowski/Mickler 2013; Hodgson/Briand 2013). Demnach ist es zumindest voreilig, wenn manche Industriesoziologen und Interessenvertreter unermüdlich eine Trendwende in Richtung „Lohnarbeiterorientierung" prognostizieren. Zu vermuten ist vielmehr, dass die Dynamik von Arbeit und Beschäftigung bei Angestellten zukünftig wie auch schon in der Vergangenheit durch ebenso heterogene wie gegensätzliche Einflussfaktoren und Verlaufsformen bestimmt sein wird (→ auch Informations- und Wissensarbeit, Neue Sektoren).

In der Metall- und Elektroindustrie wurde durch maßgebliche Initiativen der IG Metall 2003 ein neues Entgeltrahmenabkommen (ERA) abgeschlossen, mit dem die Differenzierung in separate Lohn- und Gehaltssysteme für Arbeiter und Angestellte aufgehoben wurde – „beseitigt wurde eine Unterscheidung, die als historisch überholt, dysfunktional und diskriminierend galt" (Bahnmüller/Schmidt 2009, S. 119; → auch Entgelt und Leistung). Ob damit die angestrebten gewerkschaftlichen Gleichbehandlungsziele von Arbeitern und Angestellten nachhaltig eingelöst werden können und Arbeiter und Angestellte politisch an einem Strang ziehen werden, ist immer noch nicht abzusehen.

Herbert Oberbeck

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Empfehlungen zum Weiterlesen

Baethge, Martin/Oberbeck, Herbert 1986: Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Frankfurt a.M./New York: Campus.
Boes, Andreas/Kämpf, Tobias/Lühr, Thomas/Marrs, Kira 2014: Kopfarbeit in der modernen Arbeitswelt: Auf dem Weg zu einer „Industrialisierung neuen Typs". In: Sydow, J./Sadowski, D./Conrad, P. (Hg.): Arbeit – eine Neubestimmung. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 33–62.
Haipeter, Thomas 2011 b: Kaufleute zwischen Angestelltenstatus und Dienstleistungsarbeit – eine soziologische Spurensuche. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Wissenschaftliche Diskussionspapiere, H. 126.
Kadritzke, Ulf 1996: Angestellte in gewerkschaftlicher Perspektive: Verblassende Exklusivitäten, neue Probleme. In: Hurrle, G./Jelich, F.-J. (Hg.): Geschichte und Zukunft der industriellen Arbeit. Bd. 5: „Arbeiter", „Angestellte" – Begriffe der Vergangenheit? Marburg: Schüren, S. 42–58.
Kalkowski, Peter/Mickler, Otfried 2013: Regulationsweisen projektförmiger Arbeit in der Automobil-, ITK- und Medienbranche. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 20, H. 2, S. 96–115.
Littek, Wolfgang/Heisig, Ulrich 1987: Rationalisierung und Angestellte. Subjektive Reaktionen auf neue Technologien und Organisationsstrukturen in der Industrieverwaltung. Bremen: Papers on the Rationalization of White-Collar Work and Employee Reactions.
Speier, Hans (1977): Die Angestellten vor dem Nationalsozialismus, Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.

Arbeit

Begriff

Arbeit meint jede zweckhafte Tätigkeit, die der Befriedigung materieller oder geistiger Bedürfnisse dient. Die Tätigkeit selbst kann dabei in körperlicher, manueller Arbeit und/oder in geistiger Arbeit bestehen. In ihrer elementarsten Form ist Arbeit auf die Sicherung des Überlebens auf der Grundlage natürlicher Ressourcen gerichtet. In philosophischer Sicht schränkte Hannah Arendt den Begriff *Arbeit* auf die physische Reproduktionstätigkeit des Menschen ein, von der sie *Herstellen* etwa im Sinne der Tätigkeit der Künstler und Handwerker und *Handeln* als das auf andere bezogene Tun unterschied (Arendt 1981). Demgegenüber wird Arbeit auch oft als Auszeichnungsmerkmal des Menschen und als Grundlage der Entstehung der Kultur verstanden. In soziologischer Sicht wird insbesondere darauf verwiesen, dass Arbeit in der Regel im Rahmen einer Gemeinschaft und in sozialen Bezügen der Kooperation und Arbeitsteilung erfolgt, im Rahmen von Organisationen und in Interaktion mit anderen geleistet wird. Dabei richtet sich das Erkenntnisinteresse auf die Arbeit in der modernen Gesellschaft, in der die soziale Position in besonderem Maß durch die Arbeit bestimmt wird. Arbeit hat auch Bedeutung für die Person, für die Entwicklung ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten, ihres Bewusstseins und ihrer Identität. Sie wird auch als wichtige Grundlage der Integration der Menschen in ihre Gesellschaft (bzw. im Fall von Migranten: in die Aufnahmegesellschaft) gesehen.

Arbeit wird in der Gegenwart mit kontinuierlicher, meist unselbständiger → Erwerbsarbeit identifiziert (Dubin 1948, S. 4). Sie wird durch die Institution des Arbeitsvertrags und durch das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer konstituiert, verweist daher nicht auf ein bestimmtes Tun, sondern auf eine Beziehung und auf die kollektive Zugehörigkeit zu einer sozialen Kategorie *Arbeiter* oder *Arbeitnehmer*. Die empirischen Studien der Arbeits- und Industriesoziologie beschäftigen sich primär mit den Formen der Erwerbsarbeit, insbesondere der Lohnarbeit im Betrieb. Im Zentrum der Aufmerksamkeit stand dabei lange Zeit die Industriearbeit, d.h. die Arbeit im Produktionsbereich des industriellen Sektors; gegenwärtig kommt jedoch der → Dienstleistungsarbeit in ihren vielfältigen Formen sowie der → Informations- und Wissensarbeit besondere Bedeutung zu.

Neben den Formen und Beziehungen der Arbeit im Rahmen des staatlich institutionalisierten Erwerbssystems findet der Begriff Arbeit aber auch Verwendung zur Bezeichnung von Aktivitäten jenseits desselben wie etwa der Hausarbeit, der Eigenarbeit, der Schwarzarbeit, der Freiwilligenarbeit oder der ehrenamtlichen Arbeit, die oft als *informelle Arbeit* zusammengefasst werden. Die große kulturelle Bedeutung der Arbeit, die diese in der modernen Gesellschaft erhalten hat, so dass von ihr oft auch als *Arbeitsgesellschaft* gesprochen wird, manifestiert sich ebenso darin, dass im übertragenen Sinn von Familienarbeit, Beziehungsarbeit, Körperarbeit, Konsumarbeit, Trauerarbeit etc. gesprochen wird.

Genese/theoretischer Kontext

In der Geschichte der Menschheit ist der Wandel der Arbeit eng mit jenem der Produktionsweise und der sozialen Organisation der Gesellschaft verbun-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

den. Die auf Verwandtschaftsstrukturen beruhenden archaischen Kulturen mit ihrem Leben aus der Natur wiesen eine elementare Arbeitsteilung auf Grund von Geschlecht und Alter auf. Sie veränderten sich im Verlauf der neolithischen Revolution und der Entwicklung des Ackerbaus und der Viehzucht. In den Ackerbau betreibenden Gesellschaften entstanden eine differenziertere Arbeitsteilung und eine stark vertikal geprägte Herrschaftsordnung; durch die Unterwerfung anderer Völker verfügten die alten Reiche über ein großes Arbeitskräftepotential aus Sklaven oder unfreien Personen. Dieses konnte nicht nur für zentrale Bauprojekte, wie Bewässerungsanlagen, Pyramiden etc., sondern auch für die Landarbeit eingesetzt werden. Die unfreie Arbeit durch Sklaven gilt insbesondere als ein Kennzeichen der griechischen und römischen Wirtschaft und prägte noch lange das Verständnis von Arbeit als gering geachtete, mühevolle Tätigkeit („labor"), die den eines Bürgers würdigen Beschäftigungen („opus") gegenüber gestellt wurden. Seither finden sich in vielen Sprachen unterschiedliche Ausdrücke für Arbeit; so etwa im Englischen „labour" und „work".

Das Christentum brachte zwar eine Aufwertung der Handarbeit, gleichzeitig aber galt die Mühsal der Arbeit als Strafe für den Sündenfall, Teil des Elends des diesseitigen Lebens. Im Mittelalter meinte Arbeit vor allem Landarbeit, die von Leibeigenen und Hörigen verrichtet wurde, was als ein Merkmal der feudalen Produktionsweise charakterisiert wurde (vgl. Joyce 1987). Daneben entwickelte sich in den Dorfgemeinschaften und Klöstern das ländliche Handwerk. Die Entwicklung der Städte hatte große Bedeutung für die im Zuge von Kämpfen errungene Loslösung von Handwerk und Gewerbe aus dem grundherrlichen Gefüge. Die städtischen Handwerker waren frei und schlossen sich vielfach zu berufsgenossenschaftlichen Verbänden, den Zünften, zusammen. Im Spätmittelalter produzierten dann viele der ländlichen Handwerker im Auftrag der Händler im sog. Verlagssystem, das in vielen Gewerbezweigen bis weit ins 19. Jahrhundert die vorherrschende Form der Produktion blieb. Vielfach waren solcherart Hausindustrie und Landwirtschaft eng miteinander verbunden.

Die selbständige handwerkliche Arbeit erfolgte in Form eines Werkauftrags für einen Kunden im eigenen Haus mit Hilfe von Werkzeug, aber ohne den Einsatz von Maschinen. Im Zeichen des Merkantilismus kam es zur Entwicklung von Manufakturen, die bereits auf der Trennung von Wohn- und Produktionsort, auf einheitlicher Leitung, betrieblicher Arbeitsteilung und Spezialisierung beruhten, teilweise auch schon Maschinen einsetzten, die jedoch nur der Unterstützung der Arbeit dienten. In jenen Regionen wie etwa Flandern, wo es schon früh eine Exportindustrie gab, kam es auch zum Auftreten von Lohnarbeit in größerem Umfang. Die Verbreitung von Verlagssystem und Manufakturarbeit markierte zusammen mit der Abschließung der Zünfte im 18. Jahrhundert den Niedergang vieler selbständiger Handwerker; sie wurden zu vorindustriellen Lohnarbeitern. Die Lohnarbeit existierte daher in einem gewissen Umfang lange vor der Industrialisierung (→ Industriegesellschaft und Industrialisierung).

Im Verlauf der Neuzeit war es vor allem durch die Ausbreitung des protestantischen Glaubens zur Verinnerlichung der Pflichtethik der Arbeit gekommen (vgl. Max Webers bahnbrechende Untersuchung über die Bedeutung der protestantischen Ethik für den „Geist des Kapitalismus"; Weber 1986 [1920]), was aber auch den Aufstieg von Gewerbe und Handel reflektiert. Arbeit wurde als spezifische Tugend des Menschen verstanden, durch welche er Freiheit, Würde und göttliche Gnade erlangt. Arbeit erhielt dadurch einen hohen moralischen Stellenwert und wurde auch zur rechtlichen Begründung des Eigentums herangezogen. Adam Smith kennzeichnete die Arbeit als Produktionsfaktor neben Kapital und Grund und Boden. Die Arbeitswertlehre, wonach der Wert der Güter durch die Arbeit begründet wird, wurde von Karl Marx übernommen und zu einer wichtigen Grundlage seiner Kapitalismustheorie, aber auch seiner Sicht von der Vergesellschaftung des Menschen.

Obwohl Arbeit als sittliche Tugend betrachtet wurde, führte dies jedoch nicht zu wirtschaftlichem Wohlstand und sozialer Anerkennung der arbeitenden Bevölkerung, sondern zur Verelendung weiter Kreise der ländlichen, aber auch der städtischen Arbeiter, die ihren traditionellen Lebensunterhalt verloren. Viele von ihnen wurden in Arbeitshäusern zur Arbeit gezwungen. Sie stellten neben den verarmten Handwerkern und der entwurzelten ländlichen Bevölkerung die Arbeitskräfte für die einsetzende Industrialisierung dar.

Die Industrialisierung wird meist mit der Einführung von Maschinen verknüpft gesehen; damit sind

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Universalmaschinen gemeint, die eine Produktionsweise ermöglichten, in der die Teilung und der Rhythmus der Arbeit von der Maschine bestimmt wurden. Die industrielle Arbeitsteilung ist typisch dadurch gekennzeichnet, dass jeder Arbeiter immer dieselbe Teilarbeit verrichtet. Durch die Zerlegung der Arbeit und die Spezialisierung der Arbeiter wurde die Produktivität gesteigert, und die Arbeitskosten konnten gesenkt werden. Die Aufteilung der Arbeit in einzelne einfache Handgriffe ermöglichte auch den Einsatz von billiger Kinderarbeit. Der Mensch wurde zum *Bediener* der Maschine, der im Fortschritt des technischen Wandels auch mehr und mehr durch diese ersetzt werden kann. Die Arbeit, die im Handwerk durch das *Können* der Arbeitenden bestimmt ist, wurde damit zur austauschbaren Ware *Arbeitskraft*. Marx sah im Warencharakter der Arbeit das auszeichnende Merkmal des industriellen Kapitalismus und den diesen charakterisierenden grundlegenden Konflikt zwischen *Arbeit* und *Kapital*. Die bürgerlich-liberale Arbeitsethik des 19. Jahrhunderts hingegen betonte das Vertragsverhältnis, auf dessen Grundlage der freie Arbeiter seine Arbeitskraft dem Arbeitgeber für eine bestimmte Arbeitszeit gegen Lohn zur Verfügung stellt.

Arbeit im Sinn der Lohnarbeit wurde im Zuge der weiteren Entwicklung der industriellen Gesellschaft immer mehr zur allgemeinen Grundlage des Lebensunterhalts, aber im Sinne beruflicher Arbeit auch bedeutsam für die persönliche Identität und die soziale Anerkennung und Stellung in der Gesellschaft (Wilensky 1966). Das führte auch dazu, dass ein *Recht auf Arbeit* als eine Art Bürgerrecht eingefordert und in der weiteren Folge explizit als Grundrecht in der Verfassung mancher Staaten verankert wurde.

Die Arbeitszerlegung wurde im Zuge der Entwicklung der industriellen Produktionsweise durch Rationalisierungsbestrebungen, die teils an technischer Effizienz, teils an Rentabilitätsinteressen orientiert waren, vorangetrieben. Das Effizienzstreben ließ den → Taylorismus oder die *wissenschaftliche Betriebsführung* entstehen, wobei die Planung und Ausführung der Arbeit in den Betrieben voneinander getrennt, der Arbeitsprozess von den Fertigkeiten der Arbeiter losgelöst und eine genaue Kontrolle der einzelnen Arbeitsschritte eingeführt wurde. Die Verwendung des Fließbandes in der industriellen Produktion ermöglichte die Massenfertigung durch die mechanische Beförderung des Werkstücks und die tayloristische Zeitkontrolle der Handgriffe. Das Fließband wurde zum Synonym für die repetitive, extrem zerteilte und monotone Arbeit in der industriellen Fabrik (→ auch Einfacharbeit).

Die Weiterentwicklung der technischen → Rationalisierung führte in manchen Branchen der industriellen Produktion zur Einführung automatisierter Fertigungssysteme, elektronischer Steuerung und von Robotern. Dadurch sowie durch die Veränderung der Konsumstrukturen und die globale Auslagerung von Produktionsteilen kam es in den Industriegesellschaften der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts zu einem Rückgang der Zahl der Arbeitenden im sekundären Sektor der Wirtschaft, in der industriellen Produktion, und zu strukturellen Veränderungen der Beschäftigung zugunsten von Verwaltungs- und Dienstleistungssektoren, die auch als Übergang in eine post-industrielle Gesellschaft gedeutet wurden (→ auch Dienstleistungsgesellschaft).

Die Dienstleistungsarbeit wird im Allgemeinen durch ihren immateriellen Charakter als Interaktion zwischen Dienstleister und Kunden definiert (→ Arbeit und Interaktion). Doch unterscheiden sich die verschiedenen, sehr heterogenen Dienstleistungsbereiche diesbezüglich stark; in vielen Fällen kam es überdies auch hier zu einer technischen Rationalisierung und zum Ersatz menschlicher Arbeit durch Maschinen. Meist dem Dienstleistungssektor zugerechnet werden auch jene Bereiche, in denen hochqualifizierte, wissenschaftlich begründete Arbeit geleistet wird, wie im Bildungs- oder Gesundheitssektor, in unternehmensnahen Dienstleistungen und in Forschung und Entwicklung. Im Zuge der Informatisierung kommt insbesondere der Informations- und Wissensarbeit große Bedeutung zu. Die Digitalisierung bringt darüber hinaus durch die Vernetzung und Flexibilisierung der Arbeit verschiedene neue Arbeits- und Beschäftigungsformen hervor (→ auch Industrie 4.0).

Zentrale Forschungsergebnisse

Die Entwicklung der industriellen Arbeitsweise führte bereits im 19. und beginnenden 20. Jahrhundert zu empirischen Untersuchungen über die „Arbeiterfrage“ (Levenstein 1912), über „Auslese und Anpassung der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie“ (Bernays 1910) und ähnliche Themen. Die Entstehung der Arbeitssoziologie als ein

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

spezieller Forschungsbereich verband sich insbesondere mit Studien über die Folgen der Fließbandarbeit für die Arbeitenden (Friedmann 1959). Die Probleme der Monotonie, der Entqualifizierung und der „Entfremdung“ durch die zersplitterte Arbeit standen dabei im Vordergrund. Untersuchungen der Einstellungen zur Arbeit, der Arbeitsmotivation und des Arbeitsverhaltens zeigten auch die Bedeutung von → Anerkennung, Führungsstilen, Betriebsklima und der informellen Gruppenbeziehungen, der „human relations“ im Betrieb (Roethlisberger/Dickson 1956). Der industrielle Betrieb wurde jedoch auch als ein Herrschafts- und Zwangsverband erkannt, in dessen Rahmen Arbeit unter unterschiedlichen Bedingungen von Autonomie, Macht und Autorität verrichtet wird (Bendix 1956; Altmann/Bechtle 1971; → auch Betriebliche Sozialordnung, Herrschaft, Kontrolle). Studien der Arbeitsbeziehungen und des industriellen Konflikts zeigten die unterschiedlichen Interessenlagen, Wert- und Normvorstellungen in Betrieben und in der Gesellschaft (→ auch Arbeitspolitik, Industrielle Beziehungen, Psychologischer Vertrag).

Das „Gesellschaftsbild der Arbeiter“ wurde in einer klassischen deutschen Studie (Popitz et al. 1957 a) danach untersucht, ob man noch von einer Arbeiterklasse mit ausgeprägtem Bewusstsein des Klassenantagonismus sprechen könne. Das Ergebnis zeigte, dass die Vorstellung einer ökonomisch-sozialen Differenzierung zwischen „oben“ und „unten“ noch vorhanden war, jedoch bei gleichzeitig abnehmendem Klassenbewusstsein. In „Technik und Industriearbeit“ (Popitz et al. 1957 b) wurden die unterschiedlichen in der Industrie vorfindbaren Kooperationsformen und die Zusammenhänge zwischen Produktionsorganisation und Arbeit untersucht. Das → Arbeiterbewusstsein schien mehr durch die technischen Bedingungen der Arbeit bestimmt als durch die Wahrnehmung eines gesellschaftlichen Konflikts.

Der Begriff der industriellen Arbeit war durch die Vorstellung von Fließbandarbeit geprägt; diese fand sich in ihrer typischen Form jedoch nur in bestimmten Industriezweigen und Produktionsbereichen, so etwa im Stadium der mechanisierten Produktion in der Automobilmontage. Die unterschiedlichen Arbeitsformen, wie sie sich auf Grund der jeweiligen technisch-organisatorischen Form der Produktion darstellen, haben Folgen in Bezug auf die Autonomie bei der Arbeit, die Qualifikation der Arbeiter und ihre Belastung sowie im Hinblick auf die Interaktionen zwischen den Arbeitenden und beeinflussen solcherart die Einstellungen und das Bewusstsein der Arbeitenden (Kern/Schumann 1970). Die Forschungen richteten sich auf Arbeitssysteme als komplexe Verknüpfungen von Mensch, Maschine und organisatorische Umwelt und zeigten, dass die menschlichen Probleme mechanisierter Produktion durch neue Formen der → Arbeitsorganisation wie (teil-)autonome → Gruppenarbeit und partizipative Systemgestaltung vermieden werden können (Sydow 1985; → auch Neue Produktionskonzepte).

Zur Neugestaltung der Arbeit kam es jedoch vor allem durch den Einsatz von Computer und Mikroelektronik sowie durch betriebliche Restrukturierung. Der Frage, inwiefern damit eine Änderung der Anforderungen an die Arbeitenden, eine Höherqualifizierung bzw. ein Ende der tayloristischen Arbeitsgestaltung verbunden ist, gingen Kern/Schumann (1984) in einer Untersuchung in verschiedenen Industrien, der Autoindustrie, dem Werkzeugmaschinenbau und der chemischen Industrie nach. Zwar stellte sich die Situation in diesen Bereichen sehr unterschiedlich dar, aber in allen Fällen kam es zu einer Polarisierung zwischen jenen Arbeitern, für die dies in einer Höherqualifizierung und in integrativer Arbeitsgestaltung resultierte, und jenen, die mangels entsprechender Ausbildung nur in niedrig qualifizierten, repetitiven Tätigkeiten oder überhaupt keine Verwendung fanden (→ auch Arbeit und Technik, Arbeitsmarktsegmentation, Facharbeit).

Der technische Wandel und die organisatorischen Restrukturierungen haben auch die Arbeit im Büro und im Dienstleistungsbereich verändert und die traditionelle Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten weitgehend beseitigt. Braverman (1977) weitete den Begriff der Arbeiterklasse daher aus und verstand ihn als einen Prozess („labor process“), in dessen Verlauf immer neue Gruppen von Beschäftigten durch die technisch-ökonomische Rationalisierung eine Degradation und Dequalifizierung ihrer Tätigkeiten erfahren. Demgegenüber stellten andere Autoren eine allgemeine Tendenz zur Höherqualifizierung der Arbeit, zur Verwissenschaftlichung und zur Professionalisierung vieler Berufe fest (Bell 1973; Wilensky 1964). Der weitere Fortschritt der technisch-organisatorischen Veränderungen resultierte in Befunden und Diskussio-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

nen über eine Krise der Arbeitsgesellschaft (Matthes 1983) oder sogar über das „Ende der Arbeit“ (Rifkin 2004).

Die Studien über die moderne Arbeitswelt in ihrer Vielzahl zeigen aber, dass die Veränderung der Arbeit in der modernen Gesellschaft differenziert zu sehen ist. Die durch die neuen Technologien mögliche → „systemische Rationalisierung“ der Organisationen und die Flexibilisierung bzw. in manchen Bereichen die Automatisierung der Abläufe bedingen einen Wandel der Bedeutung beruflicher Qualifikation; die Dynamik der technisch-organisatorischen Entwicklung macht eine ständige Anpassung der Qualifikation erforderlich, wodurch sich auch das traditionelle Verständnis des Berufs und der beruflichen Ausbildung verändert (→ Beruf, Berufliche Bildung). Unter den neuen Bedingungen der Organisationsgestaltung, der vernetzten und wissensbasierten Arbeit erhalten außerdem extrafunktionale Kompetenzen der Lern- und Teamfähigkeit große Bedeutung.

Für den Zugang zu Wissen und dessen Verständnis wurde die Informations- und Kommunikationstechnologie von entscheidender Bedeutung. Deren Charakter und Dynamik bedingen zusammen mit der Betonung des ökonomischen Wachstums durch ständige Innovationen, dass „das relevante Wissen (1) kontinuierlich revidiert, (2) permanent als verbesserungsfähig angesehen, (3) prinzipiell nicht als Wahrheit, sondern als Ressource betrachtet wird und (4) untrennbar mit Nichtwissen gekoppelt ist...“ (Willke 1998 a, S. 161). Das bedeutet hohe Anforderungen an die Qualifikation, Anpassungsfähigkeit und Selbstmotivation der Arbeitenden und impliziert eine neue Differenzierung innerhalb der Beschäftigten durch die Abschichtung von Personen, die in Bezug zu den neuen Anforderungen eine niedrige Qualifikation aufweisen (→ auch Neue Sektoren). Untersuchungen über die neue Arbeitswelt erbrachten Erkenntnisse zur Entstehung einer Vielzahl neuer Formen der Arbeit und der Beschäftigung von *employee sharing* über neue Arten von *casual work* bis zu *crowd employment* (Eurofound 2015 b).

Internationaler Bezug

In internationaler Sicht haben sich durch den technologischen Wandel und durch die wirtschaftliche → Globalisierung die Probleme der Arbeitswelt von jenen der Einstellungen der Arbeitenden und des Arbeitsverhaltens, wie etwa in Initiativen einer → „Humanisierung des Arbeitslebens“ bzw. Forderungen nach mehr intrinsischer Arbeitsmotivation, hin zu jenen der Beschäftigung und des Arbeitsmarktes verlagert (Erbès-Seguin 1995; Osterman et al. 2001). In vielen Staaten und Regionen der Erde, auch in den entwickelten Industriegesellschaften, ist die Arbeitslosigkeit hoch und viele Menschen finden sich oftmals trotz hoher Qualifikation vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Zunehmend bedeutet „Arbeit haben“ auch nicht mehr automatisch einen Vollzeitarbeitsplatz, sondern vielfach → atypische und hybride Beschäftigung wie Heimarbeit, Teilzeitarbeit, Zeitarbeit, Werkvertrag oder Solo-Selbständigkeit und vielfach prekäre Lebensbedingungen (Beck 1999; → auch Prekarität).

In den Entwicklungsländern hat die informelle Arbeit im Sinn irregulärer Beschäftigungsverhältnisse immer schon eine große Rolle gespielt. In den entwickelten Volkswirtschaften gewinnt sie in Form des Dritten Sektors der Non-Profit-Organisationen und der Freiwilligenarbeit verstärkt an Bedeutung.

Arbeit wird immer weniger im Rahmen eines bestimmten lokal begrenzten Raumes geleistet. Mikroelektronik und Telekommunikation ermöglichen die globale Verlagerung von (Tele-)Arbeit; damit verliert der → Betrieb als Sozialraum an Bedeutung (→ Mobile Arbeit). Die Globalisierung von Produktion und Handel ist zudem mit einer verstärkten geographischen Mobilität von Arbeitskräften verbunden; gleichzeitig findet → Arbeitsmigration auf der Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten in weltweitem Umfang statt, was Probleme der Sozialintegration und Enkulturation bei gleichzeitiger Berücksichtigung von Diversität bedingt.

Gertraude Mikl-Horke

Empfehlungen zum Weiterlesen

Castel, Robert 2000: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: UVK.

Daheim, Hansjürgen/Schönbauer, Günther 1993: Soziologie der Arbeitsgesellschaft. Weinheim/München: Juventa.

Fürstenberg, Friedrich 1977: Einführung in die Arbeitssoziologie. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.

Jahoda, Marie 1983: Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Weinheim/Basel: Beltz.

Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hg.) 2000: Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Mikl-Horke, Gertraude 2007: Industrie- und Arbeitssoziologie (6. Aufl.). München/Wien: Oldenbourg.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Arbeit und Geschlecht

Begriff

Die deutschsprachige Geschlechterforschung ist in den 1970er Jahren unter anderem aus der industrie- und betriebssoziologischen Frauenarbeitsforschung hervorgegangen. Arbeits- und Industriesoziologie und Geschlechterforschung teilen ein Stück Wissenschaftsgeschichte und das Thema → Erwerbsarbeit miteinander. Es wird in der Geschlechterforschung allerdings breiter bearbeitet, als es in der Arbeits- und Industriesoziologie üblich ist, was auf weitere Teile ihrer Wissenschaftsgeschichte wie ihre internationale und transdisziplinäre Orientierung zurückzuführen ist. Dies wird noch deutlich werden. An dieser Stelle ist festzuhalten, dass der Geschlechterforschung ein weiter Arbeitsbegriff zugrunde liegt. → Arbeit umfasst die bezahlte und die unbezahlte Arbeit, also die Erwerbs-, Haus-, Eigen-, Subsistenz-, Freiwilligenarbeit, das Ehrenamt und zivilgesellschaftliches Engagement. Die verschiedenen Arbeitsformen werden hinsichtlich ihrer jeweiligen Charakteristika und Entwicklungen, der Art und Weise, wie sie gesellschaftlich zwar voneinander getrennt, aber doch aufeinander bezogen organisiert werden, und der Bedeutung von Geschlecht für diese Vorgänge in den Blick genommen (vgl. Aulenbacher/Wetterer 2012; Becker-Schmidt 2002). Dieses Herangehen ist auch der Thematisierung von Erwerbsarbeit, um die es im Überschneidungsbereich von Geschlechterforschung und Arbeits- und Industriesoziologie geht, nicht äußerlich. Geschlechtersoziologische und (pro)feministische Ansätze zeichnen sich dadurch aus, dass sie Vermittlungen zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit durch Arbeitsteilungen nach Geschlecht systematisch auch dann mit veranschlagen, wenn empirisch ausschließlich Erwerbsarbeit erforscht wird. Ferner werden die Themen Organisation und Profession stärker einbezogen (vgl. Wetterer 2002; Müller et al. 2013, → auch Organisationssoziologie).

Genese/theoretischer Kontext

Die heute im Feld der Arbeits- und Industriesoziologie bzw. im Überschneidungsbereich des Fachs mit der Geschlechterforschung vorfindbare Forschung zum Thema Erwerbsarbeit, Organisation, Profession und Geschlecht speist sich aus verschiedenen internationalen Forschungssträngen und soziologischen Teildisziplinen. Fünf Forschungslinien sind in ihrer Genese und in ihren theoretischen Kontexten erwähnenswert, wenn es um die dann vorzustellenden Erkenntnisse zum Wandel von Erwerbsarbeit geht.

Dem weiten Arbeitsbegriff ging, erstens, wissenschaftsgeschichtlich eine in den 1970er und 1980er Jahren international geführte Auseinandersetzung mit der Marx'schen Theorie voraus, die unter dem Begriff „Hausarbeitsdebatte" bekannt geworden ist. Sie kritisierte die reduktionistische Betrachtung der gesellschaftlichen Reproduktion als ökonomische Reproduktion und von Arbeit als Lohnarbeit. Ferner wurden Konzepte der Familien- und Berufs-, Industrie- und Betriebssoziologie kritisiert, weil sie Familie und Privathaushalt kaum als Arbeit und den Beruf bzw. die Erwerbsarbeit nach dem Muster des → Normalarbeitsverhältnisses nicht hinsichtlich der vorausgesetzten Haus- und Versorgungsarbeit thematisierten (Beer 1990). Darüber hinaus wurde insbesondere im Theorem der „doppelten Vergesellschaftung" von Frauen, der daran anschließenden Reflexion auf den „Ensemblecharakter" von Arbeit (Becker-Schmidt 2003) und im Rahmen des Konzepts Alltägliche Lebensführung (Jurzcyk/Rerrich 2012) danach gefragt, wie die eingangs genannten Arbeitsformen gesellschaftlich, biografisch, alltäglich aufeinander bezogen und miteinander vereinbart werden. Diese Reflexion auf Arbeit hat sich zugleich mit einer Reflexion auf die moderne Gesellschaft verbunden, auf Grundstrukturen wie die Trennung von Öffentlichkeit und Privatheit, auf die Art und Weise, wie gesellschaftliche Austauschprozesse unter kapitalistischen Vorzeichen organisiert sind, und wie Rationalisierungsprozesse die gesellschaftlichen Bereiche, die Arbeit der Geschlechter und ihre Lebensführung erfassen.

Seit Anfang der 1990er Jahre ist mit einigen Jahren Verspätung gegenüber der angloamerikanischen auch in der deutschsprachigen Diskussion, zweitens, die sozialkonstruktivistische Linie in der Geschlechterforschung zu nennen. Sie bewegt sich in der Tradition des Interpretativen Paradigmas der amerikanischen Sozialforschung, insbesondere seiner Varianten der Ethnomethodologie und der Soziologie der Interaktionsordnung. Mit der Kategorie des doing gender wird herausgearbeitet, wie die Geschlechterdifferenz in der alltäglichen Interaktion immer wieder hergestellt, institutionell befestigt und der Reflexion entzogen wird. Die Herstellung

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

der Geschlechterdifferenz und die Hervorbringung der Geschlechterordnung vollziehen sich dieser Betrachtungsweise nach nicht zuletzt im Medium der Arbeit. Gezeigt wird, wie Arbeitsteilungen mit Differenzierungen und (zumeist) Hierarchisierungen nach Geschlecht einhergehen und sich Maskulinisierung vielfach mit Aufwertung, Feminisierung mit Abwertung verbindet, sei es in der Konstruktion von Tätigkeiten als Frauen- oder Männerarbeit, sei es in der Vergeschlechtlichung von Berufen und Professionen (vgl. Wetterer 2002).

Drittens ist die aus der angloamerikanischen, britischen und deutschen Diskussion kommende feministische und geschlechtersoziologische Forschung zum Themenkomplex Organisation und Geschlecht zu erwähnen. Sie war zunächst von der Auseinandersetzung mit dem Weber'schen Rationalitätsparadigma, seinem Verständnis von Organisation als formal, rational, unpersönlich und seiner Bürokratietheorie geprägt worden (vgl. Witz/Savage 1992). Mit den Theorien der Gendered Organization (Acker 1990) wurde dann ein eigener Blick auf Organisationen entwickelt, der, anders als in den zwei Linien in der Arbeitsforschung, die Frage nach ihrer Verfasstheit im Geschlechterverhältnis von vornherein mit der Frage nach dem doing gender verbunden hat. Organisationen wurden hier strukturell (vor allem hinsichtlich der Arbeits- und Funktionsteilung), im Hinblick auf die Subjektivität ihrer Mitglieder und auf ihre Interaktionen (doing gender) wie mit Blick auf die symbolische Ordnung als vergeschlechtlicht begriffen. Insbesondere die empirisch voranschreitende Gleichstellung der Geschlechter in manchen Organisationen bzw. Organisationsbereichen sorgte seit Ende der 1990er Jahre jedoch für verschiedene theoretische Kontroversen in der Frage danach, inwiefern Organisationen aus sich heraus als vergeschlechtlicht zu gelten haben bzw. warum und wie Geschlecht Geltung erlangt (Müller et al. 2013). Gegenwärtig schließlich ist die Diskussion von einer neuen Aufmerksamkeit für den organisationalen Wandel und damit verbunden für neo-institutionalistische Perspektiven geprägt, die mit Blick auf die Bedeutung von Geschlecht in Organisationen aufgenommen und weiterentwickelt werden (Funder 2017).

Viertens verdient die mit Arbeit und Organisation befasste internationale Männlichkeitsforschung Beachtung, die sozialtheoretische, konstruktivistische und praxeologische Perspektiven auf die Herausbildung und den Wandel von Männlichkeiten anlegt. Insbesondere die „hegemoniale Männlichkeit", also die als Leitkultur etablierte Form von Männlichkeit, konstituiere sich in ihrer industriekapitalistischen Gestalt in Verbindung mit Öffentlichkeit, Organisation, Erwerbs- bzw. Berufsarbeit. Da in all diese Felder Bewegung gekommen ist, nimmt die Männlichkeitsforschung das Thema Arbeit und Organisation im Kontext von Männlichkeit, Macht, → Herrschaft, aber auch Männlichkeit, → Prekarität, sozialer Verunsicherung neu auf (vgl. Hearn 2014; Lengersdorf/Meuser 2016).

Fünftens durchzieht alle angeführten Forschungslinien eine Gemeinsamkeit: Die systematische Erhöhung der Aufmerksamkeit für ethnie- und schichtbasierte Differenzierungen und Ungleichheiten. Dies ist zum einen der gesellschaftlichen Entwicklung geschuldet, nicht zuletzt der nach dem Zusammenbruch des Staatssozialismus vollzogenen Öffnung des globalen Wirtschaftsraums (→ Globalisierung) und der seitherigen Transnationalisierung von Arbeit und Politik. Wissenschaftsgeschichtlich ist zum anderen die breite Rezeption des Konzeptes der Intersektionalität, metaphorisch der Kreuzung verschiedener Achsen der Differenzierung und Ungleichheit nach Geschlecht, Ethnie, Klasse wie weiteren Kategorien, zu nennen, das auch in die feministische und geschlechtersoziologische Befassung mit Arbeit und Organisation eingeflossen ist (Klinger/Knapp 2008).

Zentrale Forschungsergebnisse

Zwar sind die Forschungslinien von ihrer Genese her durchaus eigenständig, in den aktuellen Analysen kommen sie aber teilweise miteinander verbunden zum Tragen. Daher ist es nicht sinnvoll, Forschungsergebnisse ausschließlich entlang der Forschungslinien darzustellen. Stattdessen sei der zentrale gemeinsame Befund vorangestellt, der sich aus dem Stand der Forschung herausdestillieren lässt. Er lautet: Arbeits- und Geschlechterarrangements sind in Verbindung mit der Transformation des Gegenwartskapitalismus in einem tiefgreifenden Wandel begriffen (Nickel/Heilmann 2013). Dabei werden die Arbeitsformen neu gegeneinander abgegrenzt und aufeinander bezogen, erfährt Erwerbsarbeit (und erfahren auch die anderen Arbeitsformen) Veränderungen und werden neue Arbeitsteilungen und soziale Positionierungen nach Geschlecht, aber auch Ethnie und Schicht hervorge-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

bracht. Dies wird nun für Erkenntnisse, die sich auf fünf Facetten des Wandels von Arbeit beziehen, angesprochen. Sie bewegen sich im Gegenstandsbereich der Arbeits- und Industriesoziologie und werden von der geschlechtersoziologischen und (pro)feministischen Forschung systematisch mit dem Wandel der Geschlechterarrangements in Verbindung gebracht.

Der Wandel von → Erwerbsarbeit geht, so die erste im Kontext von Männlichkeits- und Geschlechter-, Arbeits- und Organisationsforschung thematisierte Facette, mit der Neuformierung von Männlichkeiten und der Herausbildung neuer Arbeitsteilungen zwischen den Geschlechtern einher. Diagnostiziert werden in Studien, die sich vor allem mit Managementpositionen und Führungskräften befassen, neue, organisationsübergreifende „ökonomische Transpatriarchien" (Hearn 2014) bzw. eine neue, prototypisch vom globalen Finanzmanagement verkörperte, durch konservative Geschlechterarrangements im Privaten gestützte „hegemoniale Männlichkeit" (Connell 2010; → auch Management). Eine anhaltende Diskussion zwischen Arbeits- und Industriesoziologie und Geschlechterforschung hat sich vor allem an den Topoi → Entgrenzung und → Subjektivierung von Arbeit (vgl. Frey et al. 2010; Lohr/Nickel 2005; Nickel/Heilmann 2013; → auch Arbeitskraftunternehmer) unter der Frage entzündet, wie neue Rationalisierungsformen und der Wandel von Erwerbsarbeit die Arbeitsteilungen zwischen den Geschlechtern insgesamt erfassen und wo die Analyse anzusetzen hat: wie in den genuin arbeits- und industriesoziologischen Ansätzen bei der Erwerbsarbeit oder wie in der Geschlechterforschung gleichermaßen auch bei der unbezahlten Arbeit, ihrer Vermittlung mit der bezahlten Arbeit, dem Wandel der Lebensformen und den Versorgungsleistungen des Sozialstaats.

In Schnittpunkt von Männlichkeits-, Geschlechter- und Arbeitsforschung hat, zweitens, die Befassung mit Prekarität und der Prekarisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse an Bedeutung gewonnen. Dieser Forschungsstrang wird dadurch charakterisiert, dass er das Phänomen Prekarität anders als die Arbeits- und Industriesoziologie ausgehend von Veränderungen innerhalb und außerhalb der Erwerbsarbeit in den Blick nimmt (vgl. Castel/Dörre 2009). Prekarität wird dahingehend betrachtet, wie sie bisherige Männlichkeits- und Weiblichkeitskonstruktionen beeinflusst, wie im Kontext entsicherter Arbeits- und Lebensverhältnisse Arbeit (Erwerbsarbeit und weitere Arbeiten) neu verteilt wird, in welcher Weise sozialer Protest sich nicht nur kritisch mit dem Wandel von Arbeit, sondern auch mit der Geschlechterhierarchie auseinandersetzt und inwiefern sich Solidarisierungen über gesellschaftliche Sektoren und Arbeitsbereiche hinweg und mit Blick auf Ungleichheiten nach Klasse, Geschlecht und Ethnizität erkennen lassen (Lengersdorf/Meuser 2016; Motakef 2015; Völker/Amacker 2015).

In der geschlechtersoziologischen und feministischen Arbeits-, Organisations- und Professionsforschung wird, so die dritte Facette, hinsichtlich des Wandels von Arbeit, der Arbeitsteilungen zwischen den Geschlechtern und, was hier ein empirisch bedeutsames Thema ist, des Aufstiegs von Frauen in Führungspositionen von einer uneindeutigen Situation gesprochen (auch → Managementkarriere). Bisherige organisationale und professionelle Geschlechterordnungen seien zwar durchbrochen, aber es lasse sich noch nicht absehen, inwiefern sich dies mit Gleichstellungstendenzen oder neuen Ungleichheiten wie neuen Öffnungen für oder Schließungen gegenüber Frauen verbinden wird (vgl. Gildemeister/Wetterer 2007). In diesen Kontext fällt auch die Erforschung des Wandels verschiedener Beschäftigungsbereiche und Organisationen unter der Fragestellung, wie sich Rationalisierungsbestrebungen und Leistungspolitiken mit Arbeitsteilungen und -bewertungen nach Geschlecht und mit Gleichstellungspolitiken wie Gender Mainstreaming oder Diversity Management verbinden und welche Bedeutung dem Wandel von Lebensformen und wohlfahrtsstaatlichen Politiken für die Ausgestaltung von Arbeit zukommt (vgl. Aulenbacher et al. 2017; Funder 2017) (→ auch Human Resource Management, Informations- und Wissensarbeit, Neue Sektoren).

Arbeits-, organisations- und professionsbezogene Forschungen zu Entwicklungen in Feldern wie Wissenschaft, Pflege, Gesundheit verbinden sich, viertens, zudem mit Betrachtungen neuer Governancemuster und der Reorganisation des Wohlfahrtsstaates auch im internationalen Vergleich. Für den hier interessierenden Kontext ist dabei hervorzuheben, dass in diesen Bereichen zum einen Prozesse der zeitgleichen (weiteren) Akademisierung und Professionalisierung von nicht nur, aber auch nicht zuletzt managerialen Tätigkeiten und die Deprofessionalisierung und Informalisierung von in-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

terpersonalen und interventiven Dienstleistungen ausgemacht werden (→ auch Dienstleistungsarbeit). Beides geht auch, allerdings nicht ungebrochen mit der Maskulinisierung und Aufwertung wie Feminisierung und Abwertung von Arbeit und außerdem mit der ethnischen Neuzusammensetzung der Beschäftigten einher (vgl. zum Beispiel Betzelt/Kuhlmann 2003; Riegraf et al. 2010). Dabei werden neue Governancemuster hinsichtlich von Prozessen der Vermarktlichung, Professionalisierung und Managerialisierung im Schnittpunkt der Teildisziplinen auch im internationalen Vergleich erforscht (Pavolini/Klenk 2015).

Fünftens schließlich besteht eine der neueren Entwicklungen darin, dass das Thema Care und Care Work, das zunächst ausschließlich die Geschlechterforschung beschäftigte, inzwischen zu einem der bedeutenden soziologischen Themen geworden ist, sich eine internationale Sociology of Care herausgebildet hat und auch von arbeits- und industriesoziologischer Seite beigetragen wird (vgl. Aulenbacher et al. 2014). Diese Forschung befasst sich mit zahlreichen Themen: Unter Begriffen oder Begriffsensembles wie Haushaltsforschung, Care und Care-Ökonomie, Global Care Chain oder Migration, Arbeit, Geschlecht nimmt sie sich vorwiegend nach wie vor in der Geschlechterforschung der globalen Vermarktlichung von Haus-, Eigen-, Versorgungs-, Betreuungs- und Pflegearbeit im Privathaushalt an. Damit hat die Geschlechterforschung ein Forschungsfeld erschlossen, in dem es mit Erwerbsarbeit zwar um den zentralen Gegenstand der Arbeits- und Industriesoziologie geht, das dort aber noch kaum mit Aufmerksamkeit bedacht wird. Die Geschlechterforschung macht in diesen neuen Arbeitsformen, den postfordistischen Care-, Gender- und Migrationsregimen auf der institutionellen Ebene und den vielfältigen Formen des doing gender und doing ethnicity in der alltäglichen Arbeitsteilung, die Kehrseite der erwerbsarbeitsbezogenen Rationalisierungsprozesse und der sozialstaatlichen Einbindung der Gesellschaftsmitglieder nach dem Adult Worker Model und zugleich eine erhebliche Veränderung in den zwischengesellschaftlichen Beziehungen zwischen Ost und West, Nord und Süd aus (vgl. Anderson/Shutes 2014; Kofman/Raghuram 2015; Lutz 2010; → auch Reproduktion von Arbeitskraft). Ferner geht es um die Organisation von Care und Care Work als Erwerbsarbeit in Privatwirtschaft, Staat, Drittem Sektor und dort um die Art und Weise, wie sie international in neuen Rationalisierungsmodi ebenso wie in neue Sozialstaatspolitiken eingebunden und mit sozialen Ungleichheiten verbunden ist. In diesem Bereich treffen Geschlechterforschung und Arbeits- und Industriesoziologie in neuer Weise aufeinander, was die Erforschung von Rationalisierungsbestrebungen in der Dienstleistungsarbeit und im sozialen Sektor wie die Konflikte und Auseinandersetzungen darum angeht (vgl. Aulenbacher et al. 2014; Pavolini/Klenk 2015; Völker/Amacker 2015).

Internationaler Bezug

Forschungen zum Thema Arbeit, Organisation, Profession und Geschlecht sind teils von ihrer Genese, teils angesichts der voranschreitenden Inter- und Transnationalisierung von Arbeit und Politik als vergleichende Forschung und in Form von Forschungsvernetzungen national und international orientiert. Darüber hinaus finden sich darin Plädoyers für eine weiter gehende, vor allem epistemologische Internationalisierung der Perspektive. In diesem Sinne geht es darum, sich der Standortgebundenheit der eigenen Forschung bewusster zu werden, um den analysierten, aber auch bislang möglicherweise ausgeblendeten gesellschaftlichen Zusammenhängen und Entwicklungen und damit nicht zuletzt dem Verhältnis der modernen zu anderen Gesellschaften, von West und Ost, von Global North und Global South angemessener Rechnung zu tragen.

Brigitte Aulenbacher

Empfehlungen zum Weiterlesen

Anderson, Bridget/Shutes, Isabel (Hg.) 2014: Migration and Care Labour. Theory, Policy and Politics. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Aulenbacher, Brigitte/Dammayr, Maria/Dörre, Klaus/Menz, Wolfgang/Riegraf, Birgit/Wolf, Harald (Hg.) 2017: Leistung und Gerechtigkeit. Das umstrittene Versprechen des Kapitalismus. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit/Theobald, Hildegard (Hg.) 2014: Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime – Care: Work, Relations, Regimes (Soziale Welt, Sonderband 20). Baden-Baden: Nomos.

Lengersdorf, Diana/Meuser, Michael (Hg.) 2016: Männlichkeiten und der Strukturwandel von Erwerbsarbeit in globalisierten Gesellschaften. Diagnosen und Perspektiven. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Motakef, Mona 2015: Prekarisierung. Bielefeld: transcript

Müller, Ursula/Riegraf, Birgit/Wilz, Silvia M. (Hg.) 2013: Organisation und Geschlecht. Wiesbaden: Springer VS.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Nickel, Hildegard M./Heilmann, Andreas (Hg.) 2013: Krisen, Kritik, Allianzen. Arbeits- und geschlechtersoziologische Perspektiven. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Arbeit und Interaktion

Begriff

Mit dem Begriffspaar ‚Arbeit und Interaktion' wird ein Feld des Arbeitshandelns umrissen, in dem vergegenständlichende Tätigkeit (Arbeit) mit einem am sozialen Gegenüber orientierten Handeln (Interaktion) verbunden wird. Offenkundig ist dabei, dass dies ein weites Feld ist. Denn soziale Interaktionen spielen für viele Bereiche von → Arbeit eine konstitutive Rolle: für Kooperationsbeziehungen am Arbeitsplatz und damit für das arbeitsteilige Zusammenwirken von Arbeitskräften in der Wertschöpfung wie auch für die Arbeit an und mit Kunden und Klienten in Dienstleistungsbeziehungen. Gemeinsam ist diesen Bereichen, dass die Akteure wechselseitig aufeinander angewiesen sind. Sie müssen innerhalb des Arbeitsprozesses in Bezug aufeinander handeln, wenn das Arbeitsergebnis realisiert werden soll. Dabei weisen Dienstleistungsinteraktionen das zusätzliche Merkmal auf, dass die Interaktion zwischen Beschäftigten und Kunden hier nicht nur Bestandteil des Arbeitsprozesses ist, sondern selbst ein Arbeitsergebnis darstellt.

‚Arbeit und Interaktion' weist bislang noch keine eindeutig definierte Begriffsgeschichte auf. Zwar hat sich die Arbeits- und Industriesoziologie selbstredend mit „Arbeit" beschäftigt – „soziale Interaktion" hingegen blieb immer ein Kernthema der allgemeinen Soziologie. So repräsentieren „Arbeit" und „Interaktion" zwei Gegenstandsbereiche, die in der Soziologie traditionell getrennt behandelt worden sind. Jürgen Habermas hat am Ende seiner Auseinandersetzung mit Hegels Jenenser „Philosophie des Geistes" (Habermas 1973, S. 47) beklagt, dass eine präzise Bestimmung des Zusammenhangs von Arbeit und Interaktion bislang ausgeblieben sei. Er selbst hat in der Weiterentwicklung seiner Theorie des kommunikativen Handelns dann allerdings darauf abgestellt, erfolgsorientierte Arbeit bzw. Zweckrationalität und verständigungsorientierte Interaktion bzw. kommunikative Rationalität analytisch scharf zu trennen und als Handlungsformen zu begreifen, die getrennten gesellschaftlichen Sphären jeweils exklusiv angehören.

Die deutsche Arbeits- und Industriesoziologie hat die systematische Bedeutung von Interaktion als Element von Arbeit nur zögerlich zur Kenntnis genommen, obwohl doch mit der Veränderung betrieblicher Steuerung weg von bürokratischer hin zu diskursiver Koordinierung von Arbeit Interaktionen in der Arbeit an Bedeutung gewonnen haben. Symptomatisch erscheint hier der Vorwurf von Minssen (2001, S. 186) an die Industriesoziologie wie auch die Arbeitspsychologie, die Bedeutung der veränderten Kommunikation in der → Gruppenarbeit vollkommen übersehen und sich ausschließlich mit der Ebene der Arbeitsaufgaben auseinandergesetzt zu haben.

Genese/theoretischer Kontext

Will man etwas zur Genese von „Arbeit und Interaktion" sagen, bietet es sich an, auf Theorietraditionen zurückzugreifen, die jenseits der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie liegen. Besonders ertragreich ist hier der Rekurs auf angloamerikanische Dienstleistungsforschung (vgl. zum Folgenden ausführlich Dunkel/Weihrich 2017).

Everett C. Hughes begründete als der führende Arbeitssoziologe der Chicago School in der Mitte des 20. Jahrhunderts mit seinem besonderen Interesse an der Soziologie der Professionen ein Forschungsfeld, das dann von seinen Schülern wie Goffman oder Strauss in überaus produktiver Weise weiterentwickelt wurde. Erving Goffman etwa verdichtete anschauliche Empirie zu abstrakteren Bausteinen einer Theorie der Ko-Präsenz. Zu diesen Bausteinen gehören z.B. die Theateranalogie mit ihren Begriffen der Vorder- und der Hinterbühne und der Perspektive der Selbstinszenierung oder die Etablierung der strategischen Face-to-Face-Interaktion als ein eigenständiges Untersuchungsfeld der allgemeinen Soziologie, in dem man sozusagen der Interaktion bei der Arbeit zusehen kann.

In den Beiträgen der Chicago School, aber auch darüber hinaus, wurde Interaktion als Element von Arbeit insbesondere auf dem Feld der Experten-Klienten-Beziehungen untersucht. Hier entstanden vor allem im Bereich professionssoziologischer Arbeiten zahlreiche Untersuchungen. Prototypisch hierfür waren, angefangen mit Talcott Parsons' klassischer Auseinandersetzung mit dem Arzt-Patient-Verhältnis, die medizinsoziologischen Untersuchungen zur Arzt-Patient-Interaktion.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Eine weitere wichtige Entwicklungslinie ist die Untersuchung von Dienstleistungstätigkeiten unterhalb der Professionen, die mit einem untergeordneten Status verbunden sind. Shamir (1980) sprach hier von „subordinate service roles", Macdonald und Sirianni (1996) vom „emotional proletariat". Hierzu lassen sich auch die zahlreichen Arbeiten zur Gefühlsarbeit zählen, die seit der bahnbrechenden Studie von Hochschild (1983) entstanden und bei denen oftmals solche Beschäftigte im Mittelpunkt standen, die sich in ihrem Arbeitshandeln (bis hin zum Umgang mit ihren Gefühlen) sowohl den Kundenbedürfnissen wie auch den Vorgaben ihres Unternehmens unterzuordnen haben (vgl. bspw. auch Rastetter 2008). Über die Gefühlsarbeit hinaus sind hier die Konzepte der „front line work" etwa im Bereich der Call-Center-Arbeit (vgl. Frenkel et al. 1999) oder der „interactive service work" etwa in mcdonaldisierten Betrieben (Leidner 1993) relevant. Hier standen die Konsequenzen der Standardisierung von Kundeninteraktion und die Arbeit an der Grenzstelle zwischen Unternehmen und Kunden im Mittelpunkt des Interesses.

Die Auseinandersetzung mit den interaktiven Aspekten von Dienstleistungsarbeit begann in der deutschsprachigen Arbeitssoziologie mit den Beiträgen von Badura und Gross in den 70er und 80er Jahren (vgl. etwa Gross/Badura 1977, Gross 1983). Dabei identifizierten sie als Differentia specifica personenbezogener gegenüber sachbezogener → Dienstleistungsarbeit das Uno-actu-Prinzip der direkten Interaktion zwischen Dienstleistungsgeber und Dienstleistungsnehmer (Produktion und Konsumtion fallen in einem Handlungsakt zusammen).

Daran anknüpfend richteten Weihrich und Dunkel (2003) mit ihrem handlungstheoretisch angelegten Konzept der „interaktiven Arbeit" den Blick auf die Notwendigkeit von Ko-Produktion in der interaktiven Dienstleistungsarbeit. Diese stellt Dienstleistungsgeber und Dienstleistungsnehmer vor eine Reihe von sozialen Abstimmungsproblemen, die allein durch den Tausch von Leistung gegen Geld nicht zu lösen sind: Der Gegenstand der Dienstleistungsbeziehung und das gemeinsame Procedere müssen definiert werden; Dienstleistungen haben den Charakter von Leistungs-Versprechen, die Beteiligten können deswegen nicht sicher sein, was sie voneinander zu erwarten haben, und müssen daher unvollständige Verträge eingehen; in Dienstleistungsbeziehungen treten systematisch Interessengegensätze etwa in Bezug auf das Preis-Leistungs-Verhältnis auf. Solche Abstimmungsprobleme müssen bei personenbezogenen Dienstleistungen in der Regel im Angesicht des Anderen und im unmittelbaren Hier und Jetzt gelöst werden und verbinden sich deshalb mit einem spezifischen Handlungsdruck (Birken 2012; → auch Vertrauen).

Böhle/Glaser (2006) führten in ihrem Konzept der „Interaktionsarbeit" drei Ansätze zum Arbeitshandeln zusammen: die Emotionsarbeit („emotion work", vgl. Hochschild 1983) als Arbeit an den eigenen Gefühlen, die Gefühlsarbeit („sentimental work", vgl. Strauss et al. 1980) als Beeinflussung fremder Gefühle zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe und das → „subjektivierende Arbeitshandeln". Böhle (2011) ergänzte diese Kernelemente von Interaktionsarbeit mit der „wechselseitigen Abstimmung von Interessen" als vierter Kernkomponente. Dabei bleibt jedoch der Fokus auf die Arbeit gerichtet, die Beschäftigte an Menschen verrichten. Das Konzept der Interaktionsarbeit ist auf die Frage danach ausgerichtet, welche spezifischen Anforderungen sich bei personenbezogenen Dienstleistungen für die Beschäftigten stellen und mit welchen Mitteln des Arbeitshandelns sie diesen Anforderungen begegnen.

Im Konzept der interaktiven Arbeit wird hingegen der Blick vor allem darauf gerichtet, wie Beschäftigte und Kunden wechselseitig aufeinander Bezug nehmen. Kunden werden damit als aktiv Mitarbeitende aufgefasst, eine Perspektive, die angesichts der erweiterten Relevanz von Kunden im Wertschöpfungsprozess eine besondere Bedeutung erlangt (vgl. Dunkel/Voß 2004, Voß/Rieder 2006 und Dunkel/Weihrich 2012, 2014).

Zentrale Forschungsergebnisse

Die internationalen, vor allem qualitativ angelegten Studien zu Gefühlsarbeit, frontline work und interactive service work zeigen, wie tiefgreifend der unternehmerische Zugriff auf die menschliche Arbeitskraft ist. Exemplarisch steht hierfür die dramatische, aber auch umstrittene Schlussfolgerung, die Hochschild (1983) aus ihren Untersuchungen zur Gefühlsarbeit von Flugbegleiterinnen und Flugbegleitern gezogen hat: Unternehmen beuten die Emotionalität ihrer Beschäftigten aus und bestimmen ihr Fühlen neu (immer freundlich bleiben); die Beschäftigten verlernen durch diese Fremdbestimmtheit, die Potentiale ihrer Emotionalität (als

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

eines sechsten Sinnes, der über das Verhältnis der Person zu ihrer Umwelt informiert) zu ihrem Nutzen zu entfalten; Gefühlsarbeit ist damit nicht nur eine zusätzliche Belastung im Beruf, sondern wirkt sich generell negativ auf das Gefühlsleben aus.

Eine weitere These, die es zu erheblicher Prominenz gebracht und Debatten über die weitere Entwicklung der → Dienstleistungsgesellschaft angestoßen hat, ist die McDonaldisierungsthese von Ritzer (2000), nach der die gesellschaftliche → Rationalisierung im Sinne einer Erhöhung von Effizienz, Kalkulierbarkeit, Vorhersagbarkeit und Kontrolle die Grenzen des Betriebes und der Bürokratie überwunden hat und nun die Gesellschaft immer umfassender durchdringt. Ein Ausdruck dieser gesellschaftlichen Entwicklung ist die Zurichtung und Kontrolle des Konsumenten (und mit ihm auch des Dienstleistungsbeschäftigten), der in seinen Wahl- und Handlungsmöglichkeiten systematisch eingeschränkt und gesteuert wird.

Weniger dramatisch, aber nicht weniger instruktiv für das Verständnis interaktiver Dienstleistungsarbeit ist die Studie zur „Kundeninteraktionsarbeit" von Voswinkel (2005 a). Dort werden die widersprüchlichen Erwartungen aufgezeigt, die an Dienstleistungsbeschäftigte von Seiten der Unternehmen und von Seiten der Kunden gerichtet werden, verbunden mit mangelnder → Anerkennung der Leistungen, die Dienstleistungsbeschäftigte im Kundenkontakt erbringen. In dem Konzept der „customer oriented bureaucracy" (Korczynski 2002, Korczynski/MacDonald 2009) wird die Komplexität des Dreiecks Unternehmen – Dienstleistungsbeschäftigter – Dienstleistungskunde noch weiter entfaltet: Nach Korczynski besteht hier ein Grundwiderspruch darin, dass die Organisation sowohl (im Sinne der Effizienz der erbrachten Leistungen) formal rational wie auch (im Sinne der Wünsche des Kunden an Erleben, emotionaler Qualität etc.) jenseits solcher Effizienzkriterien handeln müsse. Ein besonderes Problem sei dabei, für den Kunden den „enchanting myth of customer sovereignty" aufrecht zu erhalten, d.h. dem Kunden das Gefühl zu geben, dass er die Interaktion kontrolliert, ohne dass er dies wirklich tut. Wenn diese Illusion nicht aufrecht erhalten werden kann, sind es die Dienstleistungsbeschäftigten, die sich mit dem Ärger desillusionierter Kunden befassen müssen – und dabei selbst zur Zielscheibe eines solchen Ärgers werden können (Korczynski 2002, S. 136).

Die von widersprüchlichen Arbeitsanforderungen und emotionalen Belastungen geprägte Dienstleistungsbeziehung stellt sich aus der Sicht der am Dienstleistungsdreieck beteiligten Akteure unterschiedlich dar: Aus der Sicht der Dienstleistungsunternehmen wirft interaktive Arbeit Probleme der Leistungssteuerung auf, die in der prinzipiellen Offenheit und Eigenlogik interaktiver Prozesse und der eigenständigen Position der Kunden gründen. Aus der Sicht der Beschäftigten erscheint interaktive Arbeit aufgrund ihrer Nähe zu alltagsweltlichen Interaktionen als eine Selbstverständlichkeit und nicht als Ausweis von Professionalität. Und aus der Sicht der Kunden erscheint der eigene Beitrag zum Gelingen von Dienstleistungsinteraktionen als notorisch unterbewertet (Dunkel/Weihrich 2012).

Für die jüngere Vergangenheit kann konstatiert werden, dass die Arbeitssoziologie zur interaktiven Dienstleistungsarbeit nicht nur verstärkt geforscht und dabei etwa die arbeitssoziologische Bedeutung des Kunden für sich entdeckt hat (vgl. die Beiträge in Dunkel/Kleemann 2013), sondern auch damit begonnen hat, Folgerungen für die Gestaltung von Arbeit zu entwickeln (Böhle et al. 2015). Für die zukünftige Forschung stellt sich die Frage, wie sich Interaktivität in der Arbeit im Kontext von Megatrends wie Rationalisierung, Technisierung, Digitalisierung und → Globalisierung verändern wird.

Wolfgang Dunkel

Empfehlungen zum Weiterlesen

Böhle, Fritz/Stöger, Ursula/Weihrich, Margit (2015): Interaktionsarbeit gestalten. Vorschläge und Perspektiven für humane Dienstleistungsarbeit. Berlin: edition sigma.

Dunkel, Wolfgang/Kleemann, Frank (eds.) 2013: Customers at Work. New Perspectives on Interactive Service Work. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Dunkel, Wolfgang/Weihrich, Margit 2017: Arbeit als Interaktion. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS (i.E.).

Hochschild, Arlie 1983: The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling. Berkeley: University of California Press [dt. Ausgabe: Das gekaufte Herz. Frankfurt a.M.: Suhrkamp 1990].

Korczynski, Marek 2002: Human resource management in service work. Houndmills: Palgrave.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Arbeit und Technik

Begriff

Zwar war Technik für die Arbeits- und Industriesoziologie von ihren Anfängen an ein zentrales Thema, sie hat aber keinen eigenständigen Technikbegriff theoretisch entwickelt. Ihr Interesse galt im Wesentlichen dem Potential der Technik für den Wandel von Arbeit. Der Technikbegriff wurde daher auch zunächst überwiegend gleichgesetzt mit Produktionstechnik. Seine theoretische Fundierung erfolgte bis in die späten 1970er Jahre hinein weitgehend im Kontext des Marx'schen Verständnisses der Produktivkraftentwicklung, also des jeweiligen Entwicklungsstands von Technik, Technologien, der Formen von Technikeinsatz und -nutzung und der darin verborgenen gesellschaftlichen Potentiale. Die Arbeits- und Industriesoziologie versteht die Technisierung der Arbeit als einen historischen Prozess, in dem gesellschaftliche Interessen zum Ausdruck kommen. Der Prozess der Technisierung, also der strategisch motivierte Einsatz von Technik in Bezug zu Arbeit, ist in diesem Verständnis zugleich ein vergegenständlichter Ausdruck der jeweils herrschenden Produktionsverhältnisse. Die arbeits- und industriesoziologische Perspektive blickt nicht auf den technischen Wandel als einen isolierten Prozess, sondern fragt nach den Auswirkungen dieses Wandels auf Arbeit; Technik ist damit ein zentraler Gegenstand für interessenpolitische Auseinandersetzung. Im Mittelpunkt stehen die Folgen für Arbeit entlang der drei zentralen Funktionen der Technisierung von Arbeit: Arbeitsersparnis, Effektivitätssteigerung und Prozesskontrolle (→ auch Kontrolle, Rationalisierung). Das Erkenntnisinteresse bezieht sich sowohl auf die gesellschaftlichen Voraussetzungen für die Genese und Gestaltung von (Produktions-)Technik als auch auf die Intentionen, die mit ihrer betrieblichen Nutzung und ihrem Einsatz verbunden werden. Im Besonderen gilt dies für die Folgen für die lebendige Arbeit und für das Arbeitsvermögen. Neben veränderten Qualifikationsanforderungen umfasst dies auch die Frage nach den Emanzipationspotentialen und Entfremdungsgefährdungen, die mit dem Technikwandel einhergehen. Technik gilt dabei wie die Organisation als ein Medium zur Bearbeitung des Transformationsproblems – also der Frage, wie auf Grundlage eines strukturell unvollständigen Arbeitsvertrags die Mitwirkung des Subjekts und dessen Bereitschaft zur Anwendung seines Arbeitsvermögens im Betriebsgeschehen gewährleistet werden kann (→ Transformation von Arbeitskraft).

Genese/theoretischer Kontext

Die Arbeits- und Industriesoziologie hat ihre – empirisch von tayloristischer Produktionsarbeit und konzeptionell vom Begriff der Produktivkraftentwicklung geprägte – Technikkonzeption in den vergangenen Jahrzehnten verändert. Nach und nach wird Technik von einem zentralen, andere Dimensionen von Arbeit bestimmenden Gegenstand zu einem Aspekt an der Peripherie des disziplinären Interesses (Böhle 2001; Pfeiffer 2017). Inhaltlich und zeitlich lässt sich dabei eine Entwicklungslinie ziehen von einem evolutionären Technik- und Fortschrittsglauben der 1950er über die Technikdeterminismusdebatte der 1980er Jahre bis zu einer heute weitgehend technikbegriffsfreien Arbeits- und Industriesoziologie.

Charakteristisch für die erste Phase war die Annahme einer aufsteigenden Entwicklungslinie vom Handwerk über die Mechanisierung bis zur Automatisierung mit dazu jeweils korrespondierenden Arbeitssubjekten (vom autonomen Handwerker über den fremdbestimmten Fließbandarbeiter bis zum Requalifizierten; vgl. Oppolzer 1976, S. 59ff.; → Industriegesellschaft und Industrialisierung). Dieses Technikverständnis war eng verbunden mit der allgemeinsoziologisch vorherrschenden Interpretation der industriellen Revolution, die – jenseits theoretischer Unterschiede – den sozialen Wandel weitgehend als Folge technischen Fortschritts deutete (Rammert 1994, S. 76 f.). Diese Sichtweise stand im Einklang mit der ideengeschichtlichen Tradition, die in der technischen Entwicklung die Chance zur Befreiung von der (Last der) Arbeit und von traditionalen Herrschaftsformen sah.

Die Annahme einer der Gesellschaft exogenen und diese determinierenden Technikentwicklung geriet ab den späten 1970er Jahren ins Wanken (Böhle 1998; → auch Techniksoziologie). Während empirisch zunehmend deutlicher wurde, dass tayloristische Formen der Arbeitsteilung (→ Taylorismus) an Effizienz verlieren, entwickelten sich Konzepte, die mit dem vormals deterministischen Technikverständnis der Disziplin brachen: So betonte das Interdependenzkonzept die sozialen Wirkungen technischer → Innovation und sah die technische Entwicklung selbst als sozialen Prozess (Lutz 1987,

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

S. 41). Vergleichbar in der Stoßrichtung sah die Konvergenzthese (Pries et al. 1990, S. 7ff.) zentrale Impulse des Wandels von Arbeit auf den Feldern Produktstruktur und Absatzstrategie, Fertigungssystem, Arbeits- und Betriebsorganisation sowie Personalsystem. Sowohl der Münchner Betriebsansatz (→ Betrieb) als auch das Konzept der → Systemischen Rationalisierung konzipierten Technik vorwiegend als ein Mittel autonomer betrieblicher Strategien zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und zur Rationalisierung bis in die Wertschöpfungsketten hinein.

Am Ende der 1980er Jahre galt das „Ende des Technikdeterminismus" (Lutz 1987) als Konsens in der sozialwissenschaftlichen Forschung: Technisierungsprozesse wurden nun aus der Perspektive der beteiligten Akteure, ihrer Rollen (als Nutzer, Anwender und Hersteller) und ihrer Interessen rekonstruiert. Das „Dilemma von Technikdeterminismus und voluntaristischem Technikkonstruktivismus" galt als überwunden (Lutz 1989, S. 14 f.). Neben diesem Mainstream der disziplinären Debatten fand sich jedoch weiterhin auch die These eines untrennbaren Zusammenhangs von Technologie und Kapitalverwertung. Eine konzeptionelle Debatte zur Rolle der Technik und der Bedeutung ihrer stofflichen Ausprägungen sucht man aktuell weitgehend vergebens. Nur selten wird diese Abwesenheit der Technikfrage kritisiert; so weist etwa Böhle (2001) darauf hin, dass auch die Verwissenschaftlichung stofflicher Gegebenheiten selbst einen konstitutiven Bestandteil von Ökonomisierung darstellt.

Während ab den 1980er Jahren die Produktionstechnik immer stärker aus dem Blick geriet, erlangte die Informationstechnik eine zunehmende Bedeutung: Sie fungierte nicht nur als datentechnische Verknüpfung der Teilprozesse, sondern ihr wurde ein entscheidendes Flexibilitäts- und Elastizitätspotential zugesprochen. Insbesondere mit dem Einzug der Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK) verschränkten sich Technik und Organisation zu Organisationstechnologien (→ auch Organisationssoziologie). Damit lag es nahe, dass der Gegenstand Technik für die Industriesoziologie „wieder einmal – ‚kritisch'" werden könnte (Schmidt 1989, S. 231). Konzeptionell griff das Theorem der Informatisierung (vgl. Schmiede 2015) diese Entwicklung auf: Informatisierung – als der Prozess der Erzeugung und Nutzung von Informationen – wird verstanden als Durchsetzungsinstanz und Reproduktionsmechanismus kapitalistischer Verwertungslogik. Informatisierung gilt damit nicht als Folge der heutigen IuK-Technologien, sondern umgekehrt sind diese Ausdruck eines historischen Prozesses der Informatisierung von Arbeit. Auch aus der Perspektive der Informatisierung und angesichts der empirischen Wirkmacht von IuK-Technologien kommt es bislang jedoch zu keiner Reaktivierung einer Debatte um einen arbeits- und industriesoziologischen Technikbegriff (→ auch Industrie 4.0, Informations- und Wissensarbeit, Informationsgesellschaft, Neue Sektoren).

Zentrale Forschungsergebnisse

Die empirischen Ergebnisse zum Zusammenhang von Arbeit und Technik spiegeln die jeweils dahinter liegenden Technikkonzeptionen der Disziplin und deren Veränderungen im Zeitverlauf wider. So polarisierte die Automationsdebatte ab Ende der 1950er Jahre zwar, indem sie neben Fortschrittsdiagnosen auch die Gefahr restriktiver Arbeitsbedingungen thematisierte, sie hielt dabei aber weitgehend an der Sichtweise eines Wirkzusammenhangs von Technik auf Arbeit fest. Beispielsweise wurde der Befund des Abnehmens teamartiger Kooperation als direkte Folge der technisch induzierten Versachlichung betrieblicher Herrschaftsbeziehungen interpretiert (Popitz et al. 1957 b). In der Folge zeigten sich empirisch mehr und mehr unterschiedliche Auswirkungen des technischen Wandels auf Arbeit. So fanden sich nicht nur zunehmend branchenspezifische Entwicklungspfade, die De- und Requalifizierungsfolgen zeitigten (Kern/Schumann 1970), sondern es wurde auch deutlich, dass Managemententscheidungen (→ auch Management, Entscheidungsprozesse) über technische Neuerungen sich stärker im Ökonomischen als in der Eigenlogik des technisch Machbaren gründen. Empirische Befunde wurden damit immer weniger auf den technischen Wandel als auf einen arbeitspolitischen Paradigmenwechsel zurückgeführt: Technische Rationalisierung setzte nicht mehr in erster Linie auf die Ersetzung menschlicher Arbeit (Kern/Schumann 1984; → auch Neue Produktionskonzepte).

Ab den 1980er Jahren wurde mehr und mehr eine paradoxe Entwicklung erkennbar: Mit steigender Technisierung der Produktion gingen quantitative und qualitative Probleme einher, die nicht mehr mit weiterer Technisierung in den Griff zu bekommen waren. Das CIM-Konzept (Computer Integrated

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Manufacturing) schließlich mit seiner Vision einer weitgehend menschenleeren Fertigung erwies sich Ende der 1980er Jahre als „Dinosaurier einer technizistischen Verengung“ (Hack 1994, S. 53). Die CIM-Ruinen (Brödner 1985) und der Toyota-Schock (Womack et al. 1991), der die technisch-organisatorische Vormachtstellung der deutschen Automobilindustrie nachhaltig ankratzte, führten zu krisenhaften Erschütterungen – nicht nur bei den Technikgestaltern und -anwendern, sondern auch im Mainstream der Industriesoziologie (→ auch Lean Production). Technik zeigte in ihrer Auswirkung auf Arbeit keine Eindeutigkeit mehr, sondern unerwartete Polarisierungen: den neuen Qualifikations- und Teilhabechancen der Rationalisierungsgewinner (Facharbeiter und Instandhalter) standen verminderte Chancen von Rationalisierungsduldern, Arbeitern in krisenbestimmten Branchen und/oder Arbeitslosen gegenüber (Kern/Schumann 1984, S. 20–22).

Mit der Aufgabe eines engen Technikdeterminismus wurde die Gestaltbarkeit von Technik nach sozialen und humanorientierten Gesichtspunkten denkbar und zur Leitlinie des Forschungsprogramms → „Humanisierung der Arbeit“ (HdA, 1974 bis 1998). Im Laufe dieses Programms jedoch kam es nach und nach nicht nur zu einer Verengung, Ernüchterung und tendenziellen Entpolitisierung (Fricke 2003), empirisch-konkret lag auch eher die → Arbeitsorganisation als die Technik im Gestaltungsfokus der einzelnen Projekte. Technikgestaltung stand dagegen im Mittelpunkt mehrerer Vorhaben, die sich zwischen 1988 und 1998 mit computergestützter erfahrungsgeleiteter Arbeit (CeA) beschäftigten (Martin 1995) und das Erfahrungswissen und -handeln der Facharbeiter zum Leitbild der Gestaltung von CNC-Bearbeitungsmaschinen erhoben (→ Subjektiverendes Arbeitshandeln). Die Aktivitäten rund um die Initiative ‚Gute Arbeit‘ seit Ende des ersten Jahrzehnts des 21. Jahrhunderts wiederum haben sich vom Ziel der Gestaltbarkeit von Technik weitgehend verabschiedet und fordern sogar eine „Ersetzung“ der traditionellen Technikorientierung der früheren HdA-Forschung durch eine Arbeits- und Organisationsprozessorientierung (vgl. Pfeiffer 2017).

Empirisch weitete sich der Blick der Arbeits- und Industriesoziologie im Laufe ihrer Geschichte zunehmend über den eigentlichen Produktionsbereich hinaus: Während in den 1960er Jahren zunächst von einer Taylorisierung der geistigen Arbeit ausgegangen wurde (Pirker 1963), zeigten Untersuchungen in den 1980er Jahren zur Einführung der Mikroelektronik (PC), dass auch der Einsatz des PCs mit unterschiedlichsten Arbeitsformen kompatibel war und nicht zwingend zu Taylorisierung und Dequalifizierung führte (Weltz/Lullies 1983; → auch Facharbeit). Obwohl die Veränderungen von Arbeit im Kontext des zunehmenden Einsatzes von IuK-Technologien spätestens ab den 1990er Jahren sichtbarer wurden, finden sich erst im Kontext des aktuellen Digitalisierungs- und Industrie-4.0-Diskurses wieder vermehrt Studien, die Auswirkungen technischen Wandels auf Arbeit thematisieren, beispielsweise zu Crowd Work (Leimeister et al. 2016 a) oder zu Industrie 4.0 (Hirsch-Kreinsen et al. 2017; Pfeiffer 2015 a) (→ Industrie 4.0, Mobile Arbeit).

Internationaler Bezug

Ähnlich wie in der deutschsprachigen Arbeits- und Industriesoziologie finden sich auch im Internationalen dezidierte konzeptionelle Technikbezüge stärker in der technik- als in einer arbeitssoziologischen Perspektive. So thematisieren seit dem „turn to technology“ die Science and Technology Studies (STS) vor allem die soziale Formung von Technik, allerdings mit einem starken Fokus auf die Sphäre der Wissenschaft. Neue Formen der Digitalisierung und ihre vielfältigen Wirkungen auf Arbeit und Beschäftigungsverhältnisse werden aktuell auch in der angelsächsischen Soziologie wieder stärker aufgegriffen, etwa unter den Stichworten „Cybertariat“ (Huws 2014) oder „digital labor“ (Scholz 2012). Die unterschätzte Materialität der Technik ist dabei in der amerikanischen Technikforschung längst Gegenstand einer interdisziplinären Debatte (vgl. Pfeiffer 2017). Vor allem aus der internationalen Forschung kommen aktuell neue Impulse, die Beschäftigungseffekte durch zunehmend autonom agierende Technik – insbesondere Robotik und Algorithmen – thematisieren (Brynjolfsson/McAfee 2011; Ford 2009; Frey/Osborne 2016).

Sabine Pfeiffer

Empfehlungen zum Weiterlesen

Bergmann, Joachim 1987: Technik und Arbeit. In: Lutz, B. (Hg.): Technik und sozialer Wandel. Verhandlungen des 23. Deutschen Soziologentags in Hamburg 1986. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 114–134.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Böhle, Fritz 1998: Technik und Arbeit. Neue Antworten auf „alte" Fragen. In: Soziale Welt, Jg. 49, H. 3, S. 233–252.
Hack, Lothar 1994: Industriesoziologie. In: Kerber, H./Schmieder, A. (Hg.): Spezielle Soziologien. Problemfelder, Forschungsbereiche, Anwendungsorientierungen. Reinbek: Rowohlt, S. 40–74.
Pfeiffer, Sabine 2017: Technisierung von Arbeit. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: Springer VS Verlag (i.E.).
Rammert, Werner 2000: Technik aus soziologischer Perspektive 2. Kultur – Innovation – Virtualität. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
Schmiede, Rudi 2015: Arbeit im informatisierten Kapitalismus. Aufsätze 1976–2015. Berlin: edition sigma.

Arbeiterbewusstsein

Begriff

Der Begriff Arbeiterbewusstsein bezeichnet soziale Identität und Wissens- wie Denkformen der Sozialkategorie der „Arbeiter". Diese Sozialkategorie – neben dem „Unternehmer" und dem „Professionellen" die zentrale Selbst- und Fremdzuschreibung im Hinblick auf Wirtschaftstätigkeit und Beschäftigtenrolle in der kapitalistischen Moderne – kann unterschiedlich weit gefasst, d.h. aufs Industrieproletariat oder die Fabrikarbeiterschaft begrenzt oder auf Lohnabhängige und „Arbeitende" insgesamt bezogen werden. War es lange üblich, zwischen dem Arbeiterbewusstsein und einer „Angestelltenmentalität" klar zu unterscheiden (→ Dienstleistungsarbeit, Angestelltensoziologie), so verwischt sich diese Grenze im Laufe der sozioökonomischen Entwicklung, so dass zunehmend allgemein vom Bewusstsein der abhängig Beschäftigten und seinen Differenzierungen die Rede ist. Entsprechend variieren die sozialen Phänomene, Bedingungsfaktoren und Einflussgrößen, die bei Betrachtung des Arbeiterbewusstseins in den Blick kommen.

Genese/theoretischer Kontext

Für die Soziologie sind Wechselwirkungen zwischen dem Wandel gesellschaftlicher Makrostrukturen und dem Wandel von Wissens- und Denkformen von Anfang an ein zentrales Thema. Von den soziologischen Klassikern heben besonders Weber und Marx die Bedeutung spezifischer Wissens- und Denkformen für die Entstehung und Weiterentwicklung des modernen Kapitalismus hervor. Während Weber sich vor allem für die Rolle religiöser Weltbilder und Handlungsorientierungen („protestantische Ethik"), für die Herausbildung moderner Wirtschaftsstrukturen und den kapitalistischen „Geist" interessiert, gilt Marx' Aufmerksamkeit stärker den Bedingungen, der Eigenart und den möglichen Auswirkungen kapitalismuskritischer Orientierungen, also gleichsam dem Geist des Antikapitalismus und dessen sozialen Trägergruppen.
Marx stellt die Frage nach dem gesellschaftlichen Bewusstsein (und der Ideologie) als Frage nach dem „bewussten *Sein*" und richtet den Fokus auf die im Zuge kapitalistischer Wirtschaftsdynamik anwachsende moderne Industriearbeiterklasse, deren Sein (ihre Arbeits- und Lebensbedingungen) ihr Bewusstsein (ihre Einstellungen und Interessenorientierungen) bestimme. Das Arbeiterbewusstsein wird zum Klassenbewusstsein – und die Arbeiterklasse zur „Klasse für sich" –, sobald ihre Orientierungen ihrem Sein und damit auch ihrer geschichtlichen „Aufgabe" ganz entsprechen. Dieses richtige Bewusstsein werde die Arbeiter über den gewerkschaftlichen Kampf gegen die Proletarisierung ihrer Arbeits- und Lebenssituation hinaus zur politischen Überwindung der sie verursachenden kapitalistischen und zur Errichtung einer sozialistischen Gesellschaft befähigen.
Der Dramatik solcher Thematisierungen entsprachen einschneidende historische Erfahrungen: Angesichts vielfältiger negativer Begleiterscheinungen der Industrialisierung (soziale Entwurzelung und Verelendung breiter Arbeiterschichten, schlechte Arbeitsbedingungen und Autoritätskonflikte in den Fabriken) konkretisierte sich die „soziale Frage" immer deutlicher als „Arbeiterfrage", und die Arbeiterbewegung, die das bestehende Gesellschaftssystem offen in Frage stellte, wurde zur dominanten sozialen Bewegung des 19. und frühen 20. Jahrhunderts. An diese Erfahrungen knüpfen die Topoi und Frageperspektiven der sich seit Beginn des 20. Jahrhunderts entwickelnden sozialwissenschaftlichen Arbeiterbewusstseins-Forschung unmittelbar an mit der zentralen Frage nach der *Integration* oder der *Verbürgerlichung* der Arbeiterklasse und nach ihrem *politischen* bzw. *revolutionären Handlungspotential*.
Weber (1908) formulierte programmatisch die – „subjektive" und „objektive" Momente aufeinander beziehenden – Ziele einer solchen Forschung. Frühe Studien wie Levensteins „Die Arbeiterfrage" (1912) oder De Mans „Der Kampf um die Arbeits-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

freude“ (1927) folgten zumindest in Ansätzen einer solchen Zielsetzung. Der Wandel des Arbeiterbewusstseins wurde dann nach dem Zweiten Weltkrieg in der westdeutschen Industriesoziologie – neben dem Verhältnis von technischem Wandel und Industriearbeit (→ Arbeit und Technik, Rationalisierung) – zum zweiten großen Forschungsschwerpunkt der Industriesoziologie. In den 1950er Jahren entstanden große Studien wie „Das Gesellschaftsbild des Arbeiters“ von Popitz et al. (1957 a) und „Arbeiter, Management, Mitbestimmung“ von Pirker et al. (1955), die nicht zuletzt auch nach den objektiven und subjektiven Bedingungen für eine gesellschaftliche Demokratisierung in den Arbeitsverhältnissen und deren Entwicklung („Automationsdebatte“) suchten. Mit der Renaissance des Marxismus in den 1960er und 1970er Jahren (Brandt 1990) begann dann – vor dem Hintergrund der weltweiten Studentenbewegung, sich verschärfender Arbeitskonflikte und neuer sozialer Bewegungen – eine Phase nicht nur politisch hoch „aufgeladener“, sondern auch theoretisch sehr ambitionierter Arbeiterbewusstseins-Forschung. Der Anspruch war letztlich, durch industriesoziologische Forschung „das offene Ende der *Marx*schen Theorie, wie sich das Klassenbewußtsein der Arbeiter im Verlauf der kapitalistischen Entwicklungsprozesse konstituiere, zu schließen“ (Thomssen 1982, S. 313).

Die wichtigsten Versuche, sich diesem Anspruch zu stellen, wurden am SOFI Göttingen (Kern/Schumann 1970; Schumann et al. 1982), von der Erlanger Gruppe um Kudera et al. (1979), der Berliner Projektgruppe (Bierbaum et al. 1977) sowie den Vertretern von Ansätzen, die die „relative Autonomie“ subjektiver Deutungsmuster betonen (Hack et al. 1979; Neuendorff/Sabel 1976; Thomssen 1980), entwickelt. Inhaltlich waren sie durch die Wiederaufnahme der Thesen von der „Verbürgerlichung“ bzw. der Integration der Arbeiterklasse, von einer zunehmenden „instrumentellen Orientierung“ der Arbeiter (Goldthorpe et al. 1968) sowie durch die Diskussion über eine – durch den technischen Wandel („Automation“) hervorgebrachte – „neue Arbeiterklasse“ und deren Aspirationen geprägt.

Ihr hoher, an die Marx’sche Theorie fixierter, Anspruch ist seit Ende der 1970er Jahre dann bald „an seiner [...] Uneinlösbarkeit gealtert“ (Thomssen 1982, S. 313). Neben theoretischen Problemen (Knapp 1981; Voß 1984) war die in empirischen Einzelstudien kaum einholbare Komplexität, aber auch das nachlassende (politische) Interesse am „Subjekt“ Arbeiterklasse dafür verantwortlich. Das „Bewusstseinsthema“ ist seither in verschiedensten Forschungszusammenhängen aufgehoben: Die Lebenslaufforschung etwa rückt mit ihrem Fokus auf biographische oder kohortenspezifische Aspekte sowie auf den gesamten Lebenszusammenhang Dimensionen der Erwerbs- und Arbeitsorientierungen in den Vordergrund (→ Reproduktion von Arbeitskraft). Die Frauen- und Geschlechterforschung dekonstruiert durch Konzentration auf weibliche Lebens- und Arbeitszusammenhänge unter den Bedingungen der „doppelten Vergesellschaftung“ die Fixierung der Arbeiterbewusstseins-Forschung auf den männlichen Industriearbeiter und androzentrische Deutungsmuster (→ Arbeit und Geschlecht). Daneben läuft das Thema in der arbeits- und industriesoziologischen „Routineforschung“ immer wieder mit, allerdings i.d.R. auf Teilaspekte wie das „Arbeitsbewusstsein“ eingegrenzt.

Zentrale Forschungsergebnisse

Wichtige Forschungsergebnisse lassen sich schlaglichtartig anhand stilbildender Studien und Debatten umreißen. Unterschiede und Brüche bei den Befunden bzw. ihrer Interpretation zeigen sich zum einen darin, ob das Arbeiterbewusstsein eher als kollektives bis klassenbezogenes oder individuelles bis individualistisches Orientierungsmuster erscheint. Zum anderen zeigen sie sich im Hinblick auf die Bestimmungsgründe von Bewusstsein: ob eher ökonomische, technische, kulturelle oder sonstige Faktoren als entscheidend anzusehen sind.

„Das Gesellschaftsbild des Arbeiters“ (Popitz et al. 1957 a) bleibt die Pionier- und Referenzstudie der deutschsprachigen Forschung. Sie untersuchte die gesellschaftliche und politische Vorstellungswelt der Arbeiter eines großen Hüttenwerks. Deren Deutungen und Orientierungen verdichteten sich zu sechs Gesellschaftsbild-Typen (von der Gesellschaft als einer statischen und als einer progressiven Ordnung bis zu klassenkämpferischen Perspektiven). Trotz der Unterschiede zog sich die Dichotomie eines gesellschaftlichen „Oben“ und „Unten“ und die Selbstverortung am unteren Rand als dominantes kollektives Orientierungsmerkmal durch. Das Selbst- und Gesellschaftsbild der Arbeiter war durch ein Kollektivbewusstsein und ein Leistungsbewusstsein bestimmt, das sich auf die produktive

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

körperliche Arbeit als elementaren Beitrag zur gesellschaftlichen Reproduktion gründete. Es überwog eine zwar kritische, aber resignative Haltung gegenüber der bestehenden Gesellschaftsordnung.

Kern und Schumann (1970) analysierten in *„Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein"* die Auswirkungen der technischen Entwicklung auf die Arbeitsbedingungen und auf das Bewusstsein der Arbeiter in mehreren Industriebranchen. Als zentralen Bestimmungsgrund für das Arbeiterbewusstsein machten sie die Erfahrung der objektiven Arbeitsbedingungen aus. Für die Arbeiter standen der belastungsbedingte Verschleiß ihrer Arbeitskraft und die Entlohnung im Vordergrund – weniger ausgeprägt waren Ansprüche an Arbeitsinhalte oder Dispositionsspielräume. „Reste" eines Kollektivbewusstseins und marxistisch-sozialistischer Orientierungen wurden auf die gemeinsam erfahrene Beschäftigungsunsicherheit als Lohnarbeiter zurückgeführt. Weder Thesen der gesellschaftlichen Integration noch die einer zunehmenden Konfliktbereitschaft der Arbeiter wurden durch die Befunde bestätigt. Allerdings wurden aufgrund der konstatierten Polarisierung zwischen hoch- und niedrigqualifizierten Industrietätigkeiten zunehmende gesellschaftliche Spaltungstendenzen prognostiziert.

In der Studie *„Gesellschaftliches und politisches Bewußtsein von Arbeitern"* rekonstruierten Kudera et al. (1979) auf Basis von Arbeiterinterviews in der Metallindustrie Arbeits-, Leistungs- und Mitbestimmungsorientierungen sowie Elemente des gesellschaftlichen Bewusstseins. Zentraler Befund war der „gebrochene Instrumentalismus" der Arbeiter. Betont wurde damit die Ambivalenz der subjektiven Orientierungsmuster, die den widersprüchlichen Verhaltenszwängen des Lohnarbeitsverhältnisses entsprechen: „Produzentenbewusstsein" vs. Subordination als Objekt kapitalistischer Verwertung; Verschleiß vs. Leistungsorientierung; kollektive Interessendurchsetzung vs. Akzeptanz des bestehenden Wirtschaftssystems. Die politischen Orientierungen waren durch eine skeptisch-resignative Haltung geprägt, was nicht auf gesellschaftliche Integration, sondern auf ein Sich-Abfinden mit einem scheinbar alternativlosen Status quo schließen lasse. Ausgleich erhofften sich die Arbeiter durch die Stärkung von Mitbestimmungsinstitutionen.

Wie sich seit den 1980er Jahren der Fokus der Forschung neu justierte, zeigt etwa die Studie *„Der schwierige Weg in die Moderne"* (Brock 1991), die auf Grundlage empirischer Forschungen über die „alltägliche Arbeiterexistenz" das Konzept einer „Lebensführungsforschung" anwendete, um den historischen Wandel von Bewusstseins- und Identitätsformen zu bestimmen. Die sozialhistorische Rekonstruktion des Wandels der Lebensführung von Arbeitern mündete in den Befund einer „Entkollektivierung" bzw. Individualisierung von Arbeits- und Lebensorientierungen. An die Stelle des „sozialdemokratischen Arbeiters" trete die vorherrschende Leitorientierung einer individualisierten „dispositiven Lebensführung".

Die These von der Durchsetzung des *„Arbeitskraftunternehmers"* als neue idealtypische Grundform der Ware Arbeitskraft, in der sich Aspekte der klassischen Sozialkategorien des „Arbeiters" und des „Unternehmers" vermischen (Voß/Pongratz 1998; Pongratz/Voß 2003 a), geht noch weiter. Als erwerbsbezogene Orientierungen stünden nun – auch als Widerhall „neoliberaler" Diskurse – Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung im Vordergrund. Die empirische Überprüfung der These ergibt freilich, dass die nach wie vor große Bedeutung sozialer Sicherheit eher auf eine unfreiwillige Anpassung an die Bedingungen einer „flexible[n] Hyperarbeitsgesellschaft" (Pongratz/Voß 2003 a, S. 21) hindeuten (→ Arbeitskraftunternehmer). Auch neuere Studien verweisen auf ein Fortdauern von Merkmalen (wie Leistungsbewusstsein, Produzentenstolz, antagonistische Interessenorientierung etc.) eines eher traditionellen „Lohnarbeiterbewusstseins" (Dörre et al. 2013; Heil/Kuhlmann 2016).

Aktuell ist durchaus eine gewisse Revitalisierung der Bewusstseinsforschung zu beobachten, die an die alten Diskussionslinien anknüpft, dabei aber neue Analysedimensionen und -kategorien wie normative Ansprüche, Gerechtigkeit oder Kritik in den Vordergrund rückt. Das verstärkte Interesse an „Bewusstseinsfragen" wurde nicht zuletzt von den Erschütterungen und Verunsicherungen durch die massive Finanz- und Wirtschaftskrise 2007ff. ausgelöst. Die dadurch angestoßenen empirischen Untersuchungen belegen unter anderem, dass bei aller ideologischen Präsenz „neoliberaler" *Homo-oeconomicus*-Vorstellungen von einem Bedeutungsverlust einer „moralischen Ökonomie" (Thompson 1971) – mit starken Leistungs-, Beteiligungs-, Fürsorge- und Würdeansprüchen an Erwerbsarbeit – auch im Kontext heutiger Arbeitsrealitäten nicht

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

die Rede sein kann (Hürtgen/Voswinkel 2014; Kratzer et al. 2015 a).

Internationaler Bezug und weitere Entwicklungsperspektiven

Auch in der internationalen Soziologie durchlief die Debatte über die Identität der Arbeiterklasse mehrere Konjunkturen. In der anglo-amerikanischen Forschung wurde seit den 1950er Jahren betont, dass sich in der fordistischen „Konsumgesellschaft" die Orientierungen der Arbeitenden immer mehr auf Optionen außerhalb der Fabrik konzentrieren (→ Fordismus). Besonders an den Thesen einer „instrumentellen Orientierung", schwindender Arbeitsidentifikation und zunehmender Individualisierung des modernen „wohlhabenden Arbeiters", die Goldthorpe et al. (1968) formulierten, arbeitete sich dann die deutsche Forschung kritisch ab. Ähnlich wie hierzulande ließ das internationale Interesse seit Mitte der 1970er Jahre deutlich nach, um seit den 1990er Jahren, nun von der Foucault- und Bourdieu-Rezeption oder von feministischen Ansätzen inspiriert, wieder zuzunehmen – nun auch wieder stärker mit dem Akzent auf „Klassenbewusstsein" (Atkinson 2010).

Dass die Frage nach dem Verhältnis des Wandels gesellschaftlicher Makro- wie Arbeitsstrukturen und der Veränderung von Wissensformen und sozialen Identitäten alles andere als veraltet ist, zeigen auch neuere Arbeiten aus der reichen französischen Forschungstradition. Mit der von Boltanski/Chiapello (2003) aufgeworfenen Problematik des „neuen Geists des Kapitalismus" und mit der Debatte um die → Subjektivierung wird ihre Aktualität besonders deutlich: Die Fragen richten sich, wie die nach dem Arbeiterbewusstsein, auf die an den zeitgenössischen Kapitalismus „angepassten" oder „sperrigen" Formen der Legitimation, Motivation und Subjektivität. Insofern ist die frühere Bewusstseinsforschung im arbeits- und industriesoziologischen Themenfeld „Arbeit und Subjekt" aufgehoben und bietet mit ihren Befunden und Konzepten für aktuelle Diskussionen nach wie vor großes Anregungspotential (→ auch Anerkennung, Arbeit und Interaktion, Psychologischer Vertrag, Vertrauen).

Barbara Heil, Harald Wolf

Empfehlungen zum Weiterlesen

Brandt, Gerhard 1990: Marx und die neuere deutsche Industriesoziologie. In: ders.: Arbeit, Technik und gesellschaftliche Entwicklung: Transformation des modernen Kapitalismus. Aufsätze 1971–1987. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 254–280.

Kern, Horst/Schumann, Michael 1970: Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Frankfurt a.M.: Suhrkamp. Studienausgabe 1977.

Knapp, Gudrun-Axeli 1981: Industriearbeit und Instrumentalismus. Zur Geschichte eines Vorurteils. Bonn: Neue Gesellschaft.

Popitz, Heinrich/Bahrdt, Hans-Paul/Jüres, Ernst August/Kesting, Hanno 1957 a: Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Tübingen: Mohr.

Voß, Günter 1984: Bewußtsein ohne Subjekt. Eine Kritik des industriesoziologischen Bewußtseinsbegriffs. Großhesselohe: Hampp.

Schwerpunktheft „Gerechtigkeitsansprüche und Arbeitnehmerbewusstsein heute – neue Ansätze, neue Befunde". WSI-Mitteilungen 69 (7) (2016).

Arbeitgeberverbände

Begriff

Arbeitgeberverbände sind wesentliche Akteure im deutschen System der Arbeitsbeziehungen (→ Industrielle Beziehungen). Ihre Kernaufgabe besteht in der Aushandlung von Verbandstarifverträgen mit den Gewerkschaften (→ Tarifvertrag). Diese von den Verbänden ausgehandelten Kollektivverträge gelten „unmittelbar und zwingend" (§ 4 I Tarifvertragsgesetz) für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien (Gewerkschaftsmitglieder und Unternehmen, die den vertragschließenden Parteien angehören). Ursprünglich wurden solche Verbände als eine Art Gegenbewegung zu Streikaktivitäten der Gewerkschaften gegründet (Kessler 1907; Paster 2012; Müller-Jentsch 1997, S. 17), wobei es allerdings fortdauernder gewerkschaftlicher Stärke und staatlicher Organisationshilfen bedurfte, um „den Prozess der Befestigung von Arbeitgeberverbänden zu forcieren" (Schroeder/Silvia 2003, S. 251; vgl. Silvia 2013, S. 181ff; Martin/Swank 2012).

Gegenwärtig gibt es in Deutschland ca. 700 Arbeitgeberverbände; ihr überfachlicher Spitzenverband ist die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) mit Sitz in Berlin. Neben den Arbeitgeberverbänden bestehen zudem Wirtschaftsverbände, mit dem Bundesverband der Deutschen

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Industrie (BDI) an ihrer Spitze. Während Arbeitgeberverbände in der Hauptsache die arbeitsmarktbezogenen Interessen ihrer Mitglieder vertreten (z.B. Tarifpolitik, Berufsausbildung, Arbeitsrecht), konzentrieren sich die Wirtschaftsverbände auf die produktmarktbezogenen Interessen der Unternehmen (z.B. Steuerpolitik, Energiepolitik, Industriepolitik). Eine Reihe von Fachverbänden vertreten jedoch beide Interessenbündel innerhalb einer einheitlichen Organisation, sind also Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband zugleich.

Arbeitgeberverbände verfügen über eine recht ausdifferenzierte Verbandsstruktur, die von Wirtschaftsbereich zu Wirtschaftsbereich differieren kann. So werden beispielsweise die Interessen von Banken zentral auf Bundesebene vertreten, während die Mitgliedschaft von Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie auf der Ebene eines Bundeslandes begründet wird. In einigen Bundesländern (z.B. Nordrhein-Westfalen) besteht darüber hinaus eine stark regionalisierte Verbandsstruktur. Da Landes- oder Regionalverbände fast immer Mitglieder von übergeordneten Verbänden (dann auf Bundes- oder Landesebene) sind, bildet sich eine kaskadenartige Verbändelandschaft mit zum Teil multiplen Mitgliedschaftsverflechtungen.

Auch die Größe der Verbände weist erhebliche Unterschiede auf. So finden sich in den Reihen der Fachspitzenverbände der BDA neben Kleinverbänden wie z.B. dem Arbeitgeberverband der Deutschen Lederindustrie auch mitglieder- und finanzstarke Schwergewichte wie z.B. die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie (Gesamtmetall) und der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC).

Ausdruck dieser unterschiedlichen Verbandsdomänen ist auch die deutlich abweichende Ressourcenausstattung der Verbände. Während sich Kleinverbände – wenn überhaupt – nur in sehr begrenztem Maße eigenes Personal und eigene Büroräume leisten können (es werden hier häufig Bürogemeinschaften mit anderen Verbänden gebildet), verfügen Großverbände oftmals über erhebliche Finanzmittel. So finanziert beispielsweise Gesamtmetall neben der eigenen Verbandsarbeit weitere externe Aktivitäten wie z.B. die „Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft".

Neben dem Abschluss von Verbandstarifverträgen als Kernaufgabe bieten die Arbeitgeberverbände ihren Mitgliedern noch eine Reihe weiterer Dienstleistungen an. Weit verbreitet ist hierbei die arbeitsrechtliche Beratung und Prozessvertretung. So beschäftigen insbesondere die größeren Verbände einschlägig ausgebildete Fachjuristen, die die Mitglieder beraten und unterstützen. Einige Verbände schließen in die Rechtsberatung auch Fragen des Sozial- und Steuerrechts ein. Unterstützung bei Fragen der beruflichen Erstausbildung sowie der Weiterbildung gehört ebenso zum Dienstleistungsspektrum wie technisch-fachliche und (in wenigen Fällen) auch betriebswirtschaftliche Beratung. Hilfe gewähren die Verbände auch bei Fragen der Anwendung und Auslegung der abgeschlossenen Tarifverträge.

Genese/theoretischer Kontext

Einen besonderen Stellenwert bei der Analyse von Arbeitgeberverbänden nimmt der Ansatz der Neuen Politischen Ökonomie ein und hierbei insbesondere Mancur Olsons „Logik des kollektiven Handelns" (Olson 1998 [1965]). Den Ausgangspunkt von Olsons Ansatz bildet die These, dass Organisationen nur dann in der Lage sind, Kollektivgüter (also solche Güter, von deren Nutzung andere Gruppenmitglieder nicht ausgeschlossen werden können) bereitzustellen, wenn mindestens ein Mitglied derart große Vorteile aus der Mitgliedschaft zieht, dass es im Zweifel dazu bereit wäre, alle Organisationskosten allein zu schultern. Die Gründung einer Organisation wie z.B. eines Arbeitgeberverbands basiert somit auf einem rationalen Kosten-Nutzen-Kalkül der (potentiellen) Mitglieder. Nach Olson fiele es demnach leichter, kleine Organisationen zu gründen als große, denn in kleinen Organisationen scheint es eher wahrscheinlich zu sein, dass sich ein Mitglied findet, das die „Zeche" allein bezahlt und dennoch von der Mitgliedschaft profitiert. Diese Perspektive von Verbänden als Instrumente zur rationalen Aggregation von Interessen ist von Vertretern des Neokorporatismus – eines Ansatzes, der die Rolle von Kollektivakteuren bei der Interessenvermittlung hervorhebt und die unterstützende Rolle des Staates bei der Organisierung dieser Interessen betont – in Frage gestellt worden. So gingen Schmitter und Streeck (1999) davon aus, dass sich innerhalb der Arbeitgeber- (und Wirtschafts-)verbände zwei unterschiedliche Grundprinzipien ausmachen lassen: das einer verbandlichen Mitgliedschaftslogik (logic of membership) auf der einen und der Einflusslogik (logic of influence) auf der

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

anderen Seite. Eine ähnliche (duale) Sichtweise aus „vorkorporatistischer“ Zeit, bei der zwischen der Verpflichtungsfähigkeit (Legitimität) und Kompromissfähigkeit (Effektivität) unterschieden wird, findet sich bereits in der Arbeit Weitbrechts (1969). Durch diese Differenzierungen schien es nun möglich, die unterschiedlichen Wirkungen der unternehmerischen Ausgangsinteressen ebenso wie des gesellschaftlichen Kontextes – und hierbei insbesondere des staatlichen Einflusses – systematisch in die Betrachtung einzubeziehen. Die Mitgliedschaftslogik ist durch die Eigenschaften der Mitglieder (z.B. Branchenzugehörigkeit, Unternehmensgröße) selbst geprägt, wobei der konkreten Verfassung der Mitgliederinteressen und ihrer Interdependenz besondere Bedeutung zukommt. Die Einflusslogik sorgt für eine Politisierung der Verbände, die aus der Notwendigkeit abgeleitet wird, angemessenen Einfluss auf staatliche Stellen, aber auch auf Gewerkschaften ausüben zu können.

Neben Ansätzen des Neopluralismus (Mann 1994) sowie der funktionalistischen Verbandstheorie (Prigge 1987) hat sich in der Arbeitgeberverbandsforschung insbesondere Traxlers Ressourcenansatz als tragfähig erwiesen (Traxler 1995 a). Dieser basiert auf der Annahme, dass Arbeitgeber Wahlfreiheit haben, ihre jeweiligen Interessen entweder durch kollektives oder durch individuelles Handeln zu verfolgen. Traxler geht davon aus, dass zwar mit steigender Ressourcenausstattung der einzelnen Unternehmen deren Organisationsfähigkeit zunimmt, aber gleichzeitig deren Organisationsbedarf abnimmt, schließlich sind ressourcenstarke Unternehmen durchaus in der Lage, die mit den Beschäftigten bestehenden Arbeitsverhältnisse eigenständig zu gestalten (zusammenfassend: Henneberger 2010, S. 134ff.).

Die genannten Ansätze wurden zunächst dazu verwendet, die Struktur der Interessenvertretung durch Arbeitgeberverbände näher zu analysieren und zu begründen. Von großem Interesse war hierbei insbesondere die Frage, inwieweit sich die Vertretungsstrukturen im Bereich der Wirtschaft von jenen der Gewerkschaften unterscheiden (Offe/Wiesenthal 1980). Neuere Analysen nutzen nun theoretische Grundkonzepte wie z.B. Olsons Ansatz, aber auch die Vorstellungen von unterschiedlichen, teils konkurrierenden Verbandslogiken zur Erklärung der Entwicklung von Arbeitgeberverbänden. Ausgewählten Ergebnissen dieser Forschung wendet sich der folgende Abschnitt zu.

Zentrale Forschungsergebnisse

Ein wesentlicher Gegenstand der neueren Arbeitgeberverbandsforschung ist die Frage nach deren Entwicklung und insbesondere ihrer Fähigkeit, eine hinreichende Zahl der Unternehmen in den eigenen Reihen zu organisieren. Zwar liegen aussagekräftige Angaben zur Entwicklung der Mitgliedschaft der Arbeitgeberverbände nur für eine Minderheit von Organisationen vor, jedoch lassen sich Anhaltspunkte zur Mitgliederentwicklung aus den regelmäßig vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung erhobenen Daten zur Tarifbindung gewinnen. Demnach sank in Westdeutschland zwischen 1997 und 2015 der Anteil der Betriebe, die an einen Verbandstarifvertrag gebunden waren (demnach also Mitglied eines tarifschließenden Arbeitgeberverbandes waren), von 49 auf 29%, also um 20 Prozentpunkte. Im gleichen Zeitraum sank die Tarifbindung in Ostdeutschland von 28 auf 18% der Betriebe, also um zehn Prozentpunkte. Da große Betriebe (und Unternehmen) eine deutlich größere Wahrscheinlichkeit aufweisen, einem Arbeitgeberverband anzugehören als kleine, waren 2015 im Westen immerhin noch 51% der Beschäftigten an einen Verbandstarifvertrag gebunden (im Osten lediglich 37%).

Wie diese Daten belegen, fällt es Arbeitgeberverbänden nach der deutschen Vereinigung schwerer, Unternehmen an sich zu binden. In der einschlägigen Fachliteratur sind hierfür mehrere Begründungszusammenhänge angeführt worden. Neben Fragen der generell abnehmenden Neigung, sich in Verbänden zu organisieren, wurde insbesondere die Kritik an den mit den → Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträgen genannt. So wurde vielfach argumentiert, zu inflexible Tarifregelungen – insbesondere zu Fragen der Lohnhöhe sowie der Arbeitszeiten – hätten die Verbandsmitgliedschaft insbesondere für kleine und mittelgroße Unternehmen unattraktiv gemacht. Ein weiterer Begründungszusammenhang zielt auf die abnehmende Stärke der Gewerkschaften ab, deren Nettoorganisationsgrad seit der deutschen Vereinigung massiv abgenommen hat. Waren im Jahr 1991 noch 36% aller abhängig Beschäftigten Mitglied einer Gewerkschaft, so waren dies 2013 nur noch 17,7%, also eine Halbierung des Ausgangsniveaus (Angaben

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

nach der ICTWSS Database des Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies; vgl. www.uva-aias.net/39). Mit abnehmender gewerkschaftlicher Mitgliederstärke in den Unternehmen und Betrieben, so die Begründung, müssten aus dem Verband ausgetretene Unternehmen kaum mehr befürchten, von den Gewerkschaften (notfalls unter Anwendung von Mitteln des Arbeitskampfes) in die Tarifbindung zurückgeholt zu werden. Interessant erscheint hierbei aber, dass insbesondere die These der tarifpolitisch motivierten Verbandsabstinenz zumindest in quantitativen Untersuchungen kaum Unterstützung gefunden hat (zusammenfassend: Ellguth/Kohaut 2010).

Während diese (abgeleiteten) Angaben zur Verbandsmitgliedschaft zunächst etwas über die Fähigkeit der Arbeitgeberverbände aussagen, Unternehmen in den eigenen Reihen zu organisieren, und im Resultat auch einen Eindruck vermitteln, welche Macht die Verbände gegenüber den Gewerkschaften und dem Staat haben, berührt ein zweiter Forschungsgegenstand die Frage nach der strukturell hergestellten Organisationswilligkeit von Unternehmen. So haben bereits in den 1990er Jahren einige Arbeitgeberverbände damit begonnen, ihren Mitgliedern eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung („OT-Mitgliedschaft“) anzubieten (Völkl 2002, Behrens/Helfen 2016). OT-Mitgliedschaften bedeuten, dass Unternehmen zwar weiterhin Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind, aber nicht mehr der Bindung an einen vom Verband abgeschlossenen Tarifvertrag unterliegen. OT-Mitglieder können zwar weiterhin alle anderen verbandlichen Dienstleistungen (wie z.B. arbeitsrechtliche Beratung und Prozessvertretung) für sich in Anspruch nehmen, haben aber die tariflichen Normen quasi „abgewählt“. Letztlich resultiert aus diesem neuen Mitgliedschaftsstatus (einige Verbände organisieren OT auch nach dem „Parallelverbandsmodell“ in separaten Verbänden ohne Tarifbindung) ein Rückgang der Tarifbindung und – da aus der Tarifbindung ausscheidende Unternehmen entweder Firmentarifverträge abschließen oder Entgelt direkt mit den Beschäftigten vereinbaren – eine weitere Dezentralisierung der Tarifpolitik (Haipeter/Schilling 2006). Als Motive für die Einführung von OT-Mitgliedschaften werden in der Fachliteratur genannt: der Versuch, die eigene Arbeitgeberverbandsorganisation zu erhalten und zu stabilisieren (Organisationssicherungsstrategie), abweichende (rechtswidrige) betriebliche Regelungen zu Einkommen und Arbeitszeit zu legalisieren oder diese neue Mitgliedschaftsform als Druckmittel in laufenden Tarifverhandlungen einzusetzen. Schließlich legen einige sehr radikale OT-Modelle nahe, dass hier möglicherweise auch der generelle Ausstieg eines Verbandes aus dem Flächentarifvertrag vorbereitet werden soll (Behrens 2013).

Ein drittes Feld der Arbeitgeberverbandsforschung befasst sich mit der Frage, wie Interessen und Präferenzen der Unternehmen in die Politik des Gesamtverbandes überführt werden und welche Spannungen und Brüche sich aus diesem Prozess ergeben. Neben Fragen der Auseinandersetzung zwischen Groß- und Kleinunternehmen innerhalb eines Arbeitgeberverbandes (Thelen 2000) spielt hier auch der Einfluss der Homogenität der Zusammensetzung der Verbandsmitgliedschaft auf den Verbandserfolg eine Rolle (Behrens/Helfen 2009). Wie neuere Analysen von Arbeitgeberverbandssatzungen darüber hinaus zeigen, schaffen sich Arbeitgeber teils recht komplexe Strukturen, mit denen die Interessen der Mitgliedsunternehmen in eine Politik des Gesamtverbandes überführt werden können. Neben Regeln zu der Frage, welche Interessen überhaupt zur Mitgliedschaft zugelassen werden, spielen hier Vorschriften zur Gewichtung, Isolierung und selektive Aktivierung von Mitgliedern ebenso eine Rolle wie die Schlichtung von Interessenkonflikten (Behrens 2011).

Martin Behrens

Empfehlungen zum Weiterlesen

Behrens, Martin 2011: Das Paradox der Arbeitgeberverbände. Von der Schwierigkeit, durchsetzungsstarke Unternehmensinteressen kollektiv zu vertreten. Berlin: edition sigma.

Henneberger, Fred 2017: Zentrale Theorien und etwas Empirie zur Analyse des kollektiven Handelns von Unternehmen. In: Schroeder, W./Weßels, B. (Hg.): Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS, S. 173–198.

Schmitter, Philippe C./Streeck, Wolfgang 1999: The Organization of Business Interests. Studying the Associative Action of Business in Advanced Industrial Societies. Köln: MPIfG Discussion Papers 99/1.

Schroeder, Wolfgang/Silvia, Stephen J. 2014: Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. In: Schroeder, W. (Hg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS, S. 337–365.

Traxler, Franz 2010: Unternehmerverbände im internationalen Vergleich. In: Schroeder, W./Weßels, B. (Hg.):

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland. Wiesbaden: VS Verlag, S. 441–456.
Völkl, Martin 2002: Der Mittelstand und die Tarifautonomie. Arbeitgeberverbände zwischen Sozialpartnerschaft und Dienstleistung. München/Mering: Hampp.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Begriff

Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein Sammelbegriff für vielfältige Aktivitäten politischer, betrieblicher und überbetrieblicher Akteure in der Arbeitswelt – von → Betrieben, → Betriebsräten, Krankenkassen und Unfallversicherungen über → Gewerkschaften und Unternehmerorganisationen bis hin zu Berufsgenossenschaften oder Rentenversicherungsträgern –, die darauf abzielen, die Gesundheit von Beschäftigten nicht nur zu sichern, sondern auch so zu entwickeln, zu fördern und zu managen, dass sich daraus sowohl für die Unternehmen als auch für die Sozialversicherungen sowie für die Beschäftigten selbst Vorteile ergeben. Im Idealtypus ‚modernen' Gesundheitsmanagements soll Arbeit sogar so angelegt werden (können), dass sie ihrerseits zum Sinnstifter und Gesundheitsförderer für Beschäftigte wird (Uhle/Treier 2015, S. 100ff.).

Die Geschichte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes begann bereits zu Beginn der → Industrialisierung. Insbesondere im Dampfkesselbau und -betrieb wurden hier wegweisende Schritte unternommen. Über Jahrzehnte dominierte eine „Regenschirmmentalität" (ebd., S. 101), sprich: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten gegen Risiken geschützt werden. Die gesundheitsfördernde Gestaltung von Arbeits- und Lebenswelten wurde erst in den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts auf die Tagesordnung der Arbeitspolitik gesetzt.

Genese/theoretischer Kontext

Aus arbeits- und industriesoziologischer Sicht ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz ein relevantes und vielfältiges Thema. Drei Aspekte sind hervorzuheben: Zum ersten wird Soziologie bei der Beantwortung der Frage gebraucht, wie das facettenreiche System des Arbeits- und Gesundheitsschutzes entstanden ist, sich weiterentwickelt, durch wen und in welche Richtungen Veränderungen angetrieben werden und wie es gesteuert und reguliert wird. Dabei spielt eine große Rolle, wie sich der Strukturwandel von Wirtschaft und Arbeit bei gesundheitlichen Gefährdungspotentialen und bei den Institutionen und Konzepten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes niederschlägt. Zum zweiten trägt die Arbeits- und Industriesoziologie dazu bei, die Aktivitäten und Ergebnisse des Arbeits- und Gesundheitsschutzes kritisch zu evaluieren. Dazu gehört zum einen, die Entwicklung von Risiken, von Krankheit und Gesundheit in der Arbeitswelt – in Kooperation mit der Arbeitspsychologie und Arbeitsmedizin – zu messen, zu beschreiben und zu bewerten, zum anderen zu eruieren, welche Gestaltungs- und Wirkungsspielräume der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat. Und drittens erarbeiten Soziologinnen und Soziologen zunehmend Vorschläge für Verbesserungen beim Arbeits- und Gesundheitsschutz – sowohl auf der institutionellen Ebene als auch in der einzelbetrieblichen Praxis.

Eine soziologisch fundierte Sozialgeschichte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wurde bislang nur mit Blick auf ausgewählte Fragestellungen und Branchen, nicht jedoch in der Gesamtheit vorgelegt. Gleichwohl lassen sich zentrale Eckpunkte ausmachen:

Das sozio-ökonomische Ausgangsproblem des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist so alt wie die kapitalistisch-marktwirtschaftliche Ökonomie selbst, und trotz aller technischen, wirtschaftlichen und institutionellen Veränderungen ist es nach wie vor hochaktuell: Im Interesse kurzfristiger wirtschaftlicher Erfolge ist es für Betriebe, aber auch für Beschäftigte immer wieder reizvoll, den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu vernachlässigen; mittel- und langfristig kann dies allerdings zu einer Unterhöhlung der gesamtökonomischen Leistungsfähigkeit, aber auch zu Personalproblemen bei einem Teil der betroffenen Branchen und Betriebe führen. Um das gesamtwirtschaftliche Interesse an nachhaltig leistungsfähigen Arbeitskräften gegenüber den vielfältigen einzelwirtschaftlichen Versuchungen einer ‚Raubbaulogik' durchzusetzen, sind mithin politisch-institutionelle Vorkehrungen nötig, um einen anspruchsvollen Arbeits- und Gesundheitsschutz zu garantieren.

Der historisch wichtigste Schub für das Entstehen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes waren die Bismarck'schen Sozialgesetze Ende des 19. Jahrhunderts. Hier entstanden neben der klassischen Krankenversicherung auch das erste Arbeitsschutz-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

gesetz und ein Unfallversicherungsgesetz. Damit war die Grundstruktur eines dualen Arbeits- und Gesundheitsschutzes errichtet. Gestützt auf rechtlich verbindliche Mindestanforderungen kümmert sich bis heute eine öffentliche Gewerbeaufsicht um die Einhaltung von Basisstandards; parallel existiert ein Versicherungssystem, das neben der versicherungstechnischen Absicherung von Risiken auf betrieblicher Ebene auch beratend und unterstützend tätig ist.

In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts wurden weitere Vorgaben für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Sozialgesetzbüchern (SGB) – etwa im SGB IX Rehabilitation und berufliche Teilhabe behinderter Menschen – verankert. So entstand die Grundlage für einen Ausbau der Zusammenarbeit v.a. zwischen den Krankenversicherungen und den Berufsgenossenschaften. Im Mitbestimmungsrecht sind darüber hinaus Mitwirkungsrechte von Interessenvertretungen verankert, etwa bei der Gefährdungsbeurteilung oder bei Präventionsmaßnahmen (→ auch Industrielle Beziehungen, Partizipation).

In den 70er bis 90er Jahren des 20. Jahrhunderts gab es eine Welle an Aktivitäten zur → „Humanisierung der Arbeitslebens" (HdA) bzw. zur „Sozialverträglichen Technikgestaltung" (SoTech). Sie wurden von den Arbeitswissenschaften, den Gewerkschaften und auch von der Arbeits- und Industriesoziologie mitgetragen und speisten sich nicht zuletzt aus der Zuversicht, dass das Interesse von Beschäftigten an sicheren und gesunden Arbeitsplätzen mit betrieblichen Interessen an mehr Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit in Einklang zu bringen ist. „Gesundheitsförderung durch Arbeits- und Organisationsgestaltung" (Badura 1993) hieß hier die Leitorientierung, die „Gesundheit als produktives Potential" (Marstedt/Mergner 1995) identifizierte.

Gestützt durch Debatten auf internationaler Ebene, v.a. bei der World Health Organisation und der Europäischen Union (wichtige Meilensteine sind die „Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung" von 1986 und die „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung" von 1997), gibt es etwa seit Mitte der 80er Jahre des vergangenen Jahrhunderts zusätzlichen Rückenwind für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Im Tenor lässt sich hier eine Verwandtschaft zu den grundlegenden Konzepten von HdA und SoTech erkennen: In der modernen → Informations- und → Wissensgesellschaft ist hohe Wettbewerbsfähigkeit nur mit qualifizierten, motivierten, flexiblen und v.a. gesunden Arbeitskräften möglich. Deshalb werden Betriebe aufgefordert, Aktivitäten für Arbeitsschutz und bessere Gesundheit der Belegschaften durch ein systematisches und dauerhaftes Betriebliches Gesundheitsmanagement (Uhle/Treier 2015) zu realisieren.

Bei den inhaltlichen Schwerpunktsetzungen gab es im Laufe der Zeit deutliche Akzentverschiebungen. Hervorgehoben werden sollen hier zwei Trends:

Bedeutungsgewinn der Verhältnisprävention: Bei präventiven Maßnahmen wird zwischen der Verhaltens- und Verhältnisprävention unterschieden. Bei ersterer geht es darum, das Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein von Beschäftigten selbst zu verbessern, bei der zweiten sollen die Arbeits- und Lebensverhältnisse risikoärmer und gesundheitsförderlicher werden.

Mehr Mitwirkung durch die Betroffenen: Lange Zeit betrachtete der Arbeits- und Gesundheitsschutz Beschäftigte vorwiegend als Schutzobjekte. Seit den 80er Jahren wird verstärkt propagiert, dass Beschäftigte auch Präventionssubjekte sind. Zum einen wird ihr Wissen gebraucht, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz wirkungsstark zu machen; zum anderen sollen sie auch verstärkt dafür gewonnen werden, ihr eigenes Verhalten stärker gesundheitsorientiert auszurichten.

Zentrale Forschungsergebnisse

Die Arbeits- und Industriesoziologie hat – im Zusammenspiel mit der Arbeitspsychologie, den Gesundheitswissenschaften und der Arbeitsmedizin – einen Wandel bei den arbeitsbezogenen Risiken und Erkrankungen ausgemacht. Verletzungen, Muskel- und Skeletterkrankungen gingen (leicht) zurück, psychische Erkrankungen nahmen demgegenüber (kräftig) zu. Gerade Forschungen aus der Arbeits- und Industriesoziologie über „Psychische Belastungen in der Arbeitswelt" (Marstedt/Mergner 1986) trugen frühzeitig dazu bei, die Aufmerksamkeit auf diesen problematischen Trend zu lenken, der auch in den letzten Jahren anhält (Meyer/Meschede 2016, S. 257).

Eine Ursache für diese Veränderungen ist der sektorale Strukturwandel – weg von der Industrie, hin zu Dienstleistungen – und damit verbunden v.a. der Bedeutungsgewinn von Wissens- und Interaktionsarbeit (→ auch Arbeit und Interaktion). Eine andere

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

ist die veränderte Art und Weise, wie Arbeit organisiert und gesteuert wird. Wenngleich es noch immer Debatten über die Breite und Tiefe des Phänomens gibt, so ist die Diagnose insgesamt unstrittig: Arbeit ist mehr und mehr durch → Entgrenzung gekennzeichnet. Das gilt v.a. im Hinblick auf die innerbetriebliche Steuerung der Arbeitsprozesse. Hier haben wir es immer stärker mit einer → Vermarktlichung der betrieblichen Prozesse zu tun, die bei mehr und mehr Beschäftigten zwar zu erweiterten Spielräumen, aber auch zu „grenzenlosen Anforderungen" bei „begrenzten Ressourcen" (Kratzer 2003) und damit oft zu (Selbst-)Überforderungen mit krankmachenden Sinnkrisen, Frust, sogar sozialer Entwurzelung und weiteren Gesundheitsrisiken (etwa Burnout) führen (Handrich et al. 2016).

Die Arbeits- und Industriesoziologie arbeitete in jüngerer Zeit heraus, dass sich der Idealtypus einer friktionslosen Synergie zwischen einem zuverlässigen Arbeitsschutz und einer gelingenden Gesundheitsförderung auf der einen Seite und dauerhafter hoher betrieblicher Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit auf der anderen Seite in der empirischen Realität nur selten realisieren lässt. In Einzelfällen – insbesondere bei ökonomisch gut laufenden Unternehmen – lässt sich eine solche Harmonie vorfinden, in sehr vielen anderen Fällen aber sind „Arbeit und Gesundheit im Konflikt" (Kratzer/Dunkel 2011; vgl. auch Lenhard/Rosenbrock 2006).

Im betrieblichen Alltag wird das Spannungsverhältnis oft auf zwei Wegen vordergründig aufgelöst: Zum einen erfolgt eine Ausdifferenzierung der Gesundheitsförderungsaktivitäten in eigene organisatorische Einheiten, deren Tätigkeiten und Wirkungen dann allerdings häufig nur noch wenig mit dem ‚rauen' betrieblichen Alltag zu tun haben. Zum anderen ist oft zu beobachten, dass es zu einer Überakzentuierung verhaltenspräventiver Aktivitäten kommt: Statt die betrieblichen Verhältnisse gesundheitlich verträglich zu gestalten, machen Betriebe ihren Beschäftigten Angebote, sich selbst gesundheitsfördernd zu engagieren. Die Folgen sind bedenklich: „Die Individuen haben dann nicht nur das Problem, systematische Überlastung bewältigen zu müssen, sondern auch das Problem, die Folgen ihrer eigenen Bewältigungsarbeit selbst bearbeiten zu müssen. Und in beiden Fällen liegt das Scheiternsproblem bei ihnen: Wenn sie mit den Anforderungen nicht klarkommen, sind sie nicht leistungsfähig genug – und wenn sie daran krank werden, dann sind sie selber schuld." (Kratzer/Dunkel 2011, S. 18)

Diese Scheinlösungen des Konflikts müssen aber nicht das Ende der soziologischen Auseinandersetzung mit Gestaltungsperspektiven für Arbeits- und Gesundheitsschutz sein. Kratzer/Dunkel (2011) plädieren vielmehr dafür, das konfliktbeladene Spannungsverhältnis zum Ausgangspunkt für die Entwicklung eines neuen „partizipativen Gesundheitsmanagements" zu machen. „Gesundheit ist ohne Konflikt nicht zu haben" (ebd.); dieser Konflikt lässt sich aber als Dauerbaustelle einer „Konfliktpartnerschaft" (Müller-Jentsch 1999 a) zwischen → Management und Beschäftigten(vertretern) begreifen. Er wird dadurch zwar nicht grundsätzlich lösbar, aber bearbeitbar. Orientierungen für solche Gestaltungsprozesse mit beschränkter Reichweite können mit Hilfe der Arbeits- und Industriesoziologie entstehen (siehe exemplarisch etwa Handrich et al. 2016). Die Politik ist gefordert, durch schutzorientierte und aktivierende rechtliche Rahmenbedingungen Druck auf und Anlässe für eine Versteigung des „partizipativen Gesundheitsmanagements" zu schaffen.

Josef Hilbert

Empfehlungen zum Weiterlesen

BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) 2016: Arbeit und mentale Gesundheit. Dortmund u.a.O.: BAuA.

Dunkel, Wolfgang/Kratzer, Nick 2016: Zeit- und Leistungsdruck bei Wissens- und Interaktionsarbeit. Neue Steuerungsformen und subjektive Praxis, Baden-Baden: edition sigma bei Nomos.

Keupp, Heiner/Dill, Helga (Hg.) 2010: Erschöpfende Arbeit. Gesundheit und Prävention in der flexiblen Arbeitswelt, Bielefeld: transcript.

Kratzer, Nick/Dunkel, Wolfgang/Becker, Karina/Hinrichs, Stephan (Hg.) 2011: Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Berlin: edition sigma.

Lenhardt, Uwe/Rosenbrock, Rolf 2006: Wegen Umbau geschlossen? Auswirkungen betrieblicher Reorganisation auf den Gesundheitsschutz. Berlin: edition sigma.

Uhle, Thorsten/Treier, Michael 2015: Betriebliches Gesundheitsmanagement (3. Aufl.). Berlin/Heidelberg: Springer.

Arbeitsbeziehungen

→ Industrielle Beziehungen

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Arbeitskraft

→ Human Resource Management, Transformation von Arbeitskraft

Arbeitskraftunternehmer

Begriff

Der Begriff ‚Arbeitskraftunternehmer' bezeichnet im Rahmen eines arbeitssoziologischen Theoriekonzepts eine neue gesellschaftliche Grundform von Arbeitskraft, die durch verstärkt selbstverantwortliches Handeln und unternehmerähnliche Orientierungen von Erwerbstätigen geprägt ist. These ist, dass der neue Typus von Arbeitskraft mit der Zunahme post-tayloristischer Formen der Arbeitsorganisation und der Ausbildung einer postfordistischen Arbeitsgesellschaft den bis dahin dominierenden „Arbeitnehmer" nach und nach als ökonomisch und kulturell dominierendes Leitmodell ablöst.

Genese/theoretischer Kontext

Erste Vermutungen in die Richtung zu einer solchen These entstanden in den 1980er Jahren im Verlauf von umfangreichen Forschungen zur Auswirkung früher Formen flexibler → Arbeitszeiten auf die „Alltägliche Lebensführung". Der Befund einer wachsenden „Verarbeitlichung" und „Situativität" des Alltags von Berufstätigen führte zur Frage nach den Folgen für die allgemeine gesellschaftliche Verfassung von Arbeitskraft (u.a. in Projektgruppe 1995). Unabhängig davon wurden zeitgleich wirtschaftsnahe bzw. politisch-ideologisch motivierte Forderungen laut, dass sich Arbeitskräfte zukünftig verstärkt „unternehmerisch" verhalten müssten. Vor diesem Hintergrund wurde dann ein zeitdiagnostisch und partiell prognostisch angelegtes arbeitssoziologisches Konzept zu einem „Unternehmer der eigenen Arbeitskraft" ausgearbeitet (Voß/Pongratz 1998). Kern des Konzepts ist die Beschreibung und Erklärung eines historischen neuen gesellschaftlichen Grund- oder Leittypus von Arbeitskraft auf Basis folgender Argumentation.

„Flexible" Formen des betrieblichen Einsatzes von Arbeitskraft weisen gegenüber den bis dahin in vielen Bereichen vorherrschenden tayloristisch geprägten Steuerungsformen eine gemeinsame neue Logik auf: An die Stelle von durchstrukturierten Arbeitsvorgaben treten verstärkt (auch innerbetrieblich) temporäre Auftragsbeziehungen, bei denen die konkrete Arbeitsgestaltung in unterschiedlicher Weise mehr als bisher den Betroffenen zugewiesen wird. Da eine direkte Detailsteuerung von Arbeitskraft sich in vielen Bereichen zunehmend als Rationalisierungshindernis herausstellt, wird nun tendenziell die Verantwortlichkeit von Mitarbeitern erhöht, vor allem mit dem Ziel einer veränderten Leistungsqualität (Flexibilität, Innovativität, Verantwortlichkeit, Markt- oder Kundenorientierung, Commitment usw.; → auch Arbeitsorganisation, Rationalisierung, Taylorismus).

Findet eine solche Entwicklung großflächig und dauerhaft statt, kann das, so die These des Arbeitskraftunternehmers, eine Veränderung der gesellschaftlich leitenden Grundform von Arbeitskraft zur Folge haben:

Der im fordistischen Kapitalismus dominierende Typus des arbeitsrechtlich in eng definierter Weise lohnabhängigen, berufsfachlich basierten, sozial geschützten und auf eine primär direkt weisungsabhängige Arbeitsausführung ausgerichteten „*verberuflichten Arbeitnehmers*" (als historischer Nachfolger des „*proletarischen Lohnarbeiters*") könnte mit dem Übergang zu einem postfordistisch geprägten „Flexiblen Kapitalismus" (Sennett) nach und nach durch den „*verbetrieblichten Arbeitskraftunternehmer*" abgelöst werden.

Bezogen auf drei basale Funktionsbestimmungen von Arbeitskraft (konkrete gebrauchswertschaffende Tätigkeit, abstrakt tauschwertorientierte Entwicklung und Verwertung von Arbeitskraft, ‚lebendige' existenzielle Funktion von Arbeitskraft; vgl. ausführlicher Voß/Rieder 2006, S. 131 f.) werden dessen Merkmale idealtypisch charakterisiert:

Selbst-Kontrolle: Wird direkte Steuerung von Arbeit betrieblich tendenziell zurückgenommen, bedeutet das, dass die Arbeitenden ihre konkrete Arbeitstätigkeit mehr als bisher in Eigenregie gestalten müssen. Arbeitskraftverausgabung beschränkt sich dann nicht mehr auf die reaktive Erfüllung fremdgesetzter Anforderungen, sondern erfordert eine explizite aktive Selbststeuerung im Sinne allgemeiner Unternehmenserfordernisse (in allen Dimensionen: zeitlich, räumlich, sozial usw.; vgl. Voß 1998) bei oft nur noch rudimentären Strukturvorgaben. Die für jede betriebliche Nutzung und Verwertung von Arbeitskraft konstitutive Sicherung der → Transformation von latenter Arbeitskraft in Ar-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

beitsleistung durch → Kontrolle (Marx, Braverman) wird damit in neuer Qualität und vor allem nun explizit auf die Arbeitenden übertragen, betrieblich also systematisch auf diese ausgelagert. Die erweiterten Gestaltungsmöglichkeiten, die dadurch für Betroffene entstehen, bedeuten keine wirklich echte „Autonomie", da die Reduzierung der direkten Arbeitssteuerung von neuartigen Strategien indirekter Steuerung begleitet ist. Nicht selten zeigt sich zudem in wachsendem Maße, dass eingeräumte Freiräume mit erweiterten direkten Kontrollen (datentechnische Überwachung, detaillierte Leistungskontrollen, Termindruck usw.) verbunden werden. Die Kehrseite der in diesem Sinne hoch ambivalenten und prekären neuen Handlungsspielräume ist damit eine neue Qualität von Ausbeutung menschlichen Arbeitsvermögens (vor allem durch „Selbst-Ausbeutung") mit der Gefahr eines steigenden und tendenziell ‚totalen' Zugriffs auf die Potentiale von Menschen und erheblich steigenden psychischen Belastungen.

Selbst-Ökonomisierung: In Folge dessen verändert sich auch das Verhältnis der Beschäftigten gegenüber den eigenen Fähigkeiten als ökonomische „Ware" (Marx). Aus bisher nur gelegentlich und eher passiv ökonomisch agierenden Arbeitskraftbesitzern müssen kontinuierlich strategisch handelnde Akteure werden, die ihr Arbeitsvermögen durch eine systematische „*Selbstproduktion*" gezielt auf eine verstärkt marktvermittelte wirtschaftliche Nutzung hin entwickeln und in Form einer „*Selbstvermarktung*" verwerten müssen.

Selbst-Rationalisierung: Folge ist auch, dass sich der gesamte Lebenszusammenhang von Arbeitspersonen strukturell ändert. Aus der bisher für viele Gruppen typischen primär rekreationsorientierten und in traditioneller Weise in „Arbeit" und „Freizeit" aufgeteilten relativ stabilen Lebensweise wird nun eine alle individuellen Ressourcen nutzende Durchgestaltung eines immer stärker entgrenzten alltäglichen und langzeitlichen Lebensrahmens, der in neuer Qualität auf den Erwerb ausgerichtet wird (→ auch Work-Life-Balance). Im Sinne Max Webers kann diese Entwicklung so verstanden werden, dass mit ihr die Lebensführung tendenziell den „Charakter eines Geschäftsbetriebs" annimmt (1986 [1920], S. 124), also *‚verbetrieblicht'* wird.

Das Konzept benennt trotz der idealtypischen Konstruktion potentielle Differenzierungen in der empirischen Realität. Unter anderem wird auf mögliche ‚Gewinner' und ‚Verlierer' des sich schrittweise vollziehenden Übergangs zu einem neuen Leitypus von Arbeitskraft verwiesen: auf der einen Seite die „Erfolgsunternehmer der Arbeitskraft", die ihre Fähigkeiten auf Märkten für gesuchte Qualifikationen optimal verwerten können; auf der anderen Seite neue „Tagelöhner" oder „Arbeitskraftkleingewerbetreibende", wie sie sich dann später weithin in Form neuer prekärer Erwerbstätigkeit zeigen (Leit- und Zeitarbeit, Befristungen, geringfügig Beschäftigte, Scheinselbständige, prekäre Alleinselbständige usw.; → auch Atypische Beschäftigung, Prekarität). Zu betonen ist, dass mit der These des Arbeitskraftunternehmers nicht betriebliche Strategien des Einsatzes von innerbetrieblichen Unternehmer („Intrapreneure") ins Auge gefasst werden (obwohl es Zusammenhänge gibt) und es auch nicht primär um sogenannte „Neue Selbständige" oder „Scheinselbständige" geht (obwohl die Zunahme solcher Gruppen mit der These interpretiert werden kann).

Annahmen zum Wandel des aktuellen Kapitalismus mit zum Teil erheblichen Parallelen zur These des Arbeitskraftunternehmers finden sich (unabhängig von der These) u.a. in Richard Sennetts markanter Beschreibung einer neuen Qualität von Arbeitspersonen im Zuge des Übergangs zu einem flexibilisierten „Neuen Kapitalismus" (vgl. Sennet 1998 a) oder bei den Überlegungen zum „Neuen Geist des Kapitalismus" bei Luc Boltanski und Ève Chiapello (1999), teilweise auch in den Überlegungen von Michael Hardt und Antonio Negri zur veränderten Bedeutung der Subjektivität von Arbeitskraft als Folge der Abkehr von einem engen „Disziplinarregime" der Arbeit (2002, z.B. S. 283ff.). In den spät veröffentlichten Vorlesungen Michel Foucaults gibt es Andeutungen, dass auch er ähnliche Gedanken verfolgt hat und schon früh von einem sich mit einem neoliberalen Gesellschaftsmodell herausbildenden „Unternehmer seiner selbst" sprach (2004, S. 314).

Zentrale Forschungsergebnisse

Die zunächst als theoretische These formulierten Überlegungen wurden dann anhand von Teilaspekten in ausgewählten Feldern (Arbeiter/Angestellte mit Gruppen-/Teamarbeit) empirisch konkretisiert und dabei differenziert (v.a. Pongratz/Voß 2003 a). Zentrales Ergebnis der Untersuchungen war eine Typologie von „*Erwerbsorientierungen*", die in abgestufter Weise den Merkmalen des Arbeitskraftun-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

ternehmers entsprechen. Es zeigte sich, dass das Merkmal „Selbstkontrolle" zum Zeitpunkt der Erhebungen große Bedeutung hatte, „Selbstrationalisierung" und insbes. „Selbstökonomisierung" aber nur teilweise die Orientierungen prägten. Trotz des prognostizierten Wandels scheint damit eine auf ökonomische „Absicherung" ausgerichtete Mentalität (wie sie eher für den „Arbeitnehmer" typisch ist) für manche Gruppen (v.a. Arbeiter und gering qualifizierte Angestellte) nach wie vor charakteristisch zu sein. Am deutlichsten entsprachen in der Studie qualifizierte Angestellte dem Typus des Arbeitskraftunternehmers. Eine „Selbstrationalisierung" war vor allem bei qualifizierten weiblichen Angestellten zu erkennen. In ‚Reinform' fand sich der Typus wie erwartet selten, am ehesten bei den als Kontrastgruppe befragten Freelancern. Allgemeine Schlussfolgerung war, dass der Übergang zu dem prognostizierten neuen Arbeitskrafttypus schrittweise mit unterschiedlichen Erscheinungsformen verläuft und in absehbarer Zeit keine vollständige Verdrängung der anderen Typen stattfinden wird.

Die These des Arbeitskraftunternehmers hat als theoretisches Konzept einen engen Bezug zur Diskussion um → Entgrenzung und → Subjektivierung von Arbeit. Aus Perspektive des Konzepts ist dabei zentrales Thema, dass der neue Typus nicht nur eine veränderte Logik der betrieblichen Nutzung und Ausbeutung von Arbeitskraft und ihrer Subjektivität, sondern auch eine veränderte Bedeutung von Subjektivität in der Gesellschaft insgesamt mit problematischen neuen ‚Freiheiten' und daraus resultierenden neuartigen Gefährdungen für Betroffene repräsentiert (u.a. Voß 1998, 2010; Voß/Weiß 2005 b). Das Konzept wurde vor diesem Hintergrund in Bezug auf verschiedene Themen mit theoretischem Interesse weiter ausgebaut:

- In Fortführung der Lebensführungsforschung ist der Umgang des Arbeitskraftunternehmers mit *Zeit* ein wichtiges Thema (z.B. bei Jurczyk/Voß 2000).
- Mit den Begriffen „Individualberuf" und „subjektivierte Professionalität" wird nach der spezifischen *Beruflichkeit* der unternehmerischen Arbeitskraft gefragt (Voß 2012).
- Unter anderem als Reaktion auf genderkritische Fragen wird erörtert, welches *Geschlecht* der neue Typus von Arbeitskraft hat bzw. was die Entwicklung zum Arbeitskraftunternehmer für die Genderfrage bedeutet (Voß/Weiss 2005 a).
- Nachfragen zur Bedeutung des Arbeitskraftunternehmers für *Bildung* und *Beratung* führen mehrfach zu entsprechenden Beiträgen (u.a. Voß 2007).
- Das Konzept des „Arbeitenden Kunden" beschäftigt sich komplementär zur These des Arbeitskraftunternehmers mit der *konsumtiven ‚Rückseite'* der neuen Arbeitskraft und vor diesem Hintergrund mit dem Zusammenhang von „entgrenzter Arbeit" und einer sich ebenfalls entgrenzenden Lebensführung (v.a. Voß/Rieder 2006).
- Die Debatte zu den massiv steigenden Raten psychischer Erkrankungen und möglichen Zusammenhängen mit entgrenzter Arbeit (Schlagwort „Burnout") gibt Anlass zu Fragen nach den für den Arbeitskraftunternehmer möglicherweise typischen, v.a. psychischen *Erkrankungen* (u.a. Voß 2010 a, Voß/Weiß 2013).

Die These des Arbeitskraftunternehmers löste neben einer anhaltenden öffentlichen Reaktion auch eine intensive Fachdiskussion aus, die weit über die Grenzen der Arbeit- und Industriesoziologie hinaus wirkt. Neben vielen zustimmenden Anschlüssen wurden dabei Einwände (vgl. z.B. manche Beiträge in Kuda/Strauß 2002) zu folgenden Aspekten geäußert:

- Das Konzept sei zumindest implizit *normativ*, befördere neoliberale Ideologien und reihe sich in eine Serie anderer politisch fragwürdiger Schlagwörter ein (Ich-Aktie, Ich-AG, Selbst-GmbH usw.). – Die Autoren verweisen demgegenüber auf das dezidiert kritische Anliegen der These und die deutlichen Hinweise zu den problematischen Folgen der beschriebenen Entwicklung.
- Die These sei überzogen, eine empirischen *Verallgemeinerbarkeit fraglich*, ‚richtige' Arbeitskraftunternehmer fänden sich nur in speziellen Bereichen. – Die empirischen Untersuchungen griffen das auf und zeigten empirische Varianzen, führten aber bei den Autoren der These nicht dazu, das Konzept in Frage zu stellen. Verwiesen wurde vielmehr auf die Idealtypik der Perspektive, mit der gefragt werden solle, wo, wie und auch in welchem Maße Merkmale der postulierten neuen Form von

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Arbeitskraft bei konkreten Gruppen zu finden seien.
- Die These beschreibe „*nichts Neues*“, da es Arbeitskräfte mit Merkmalen des Arbeitskraftunternehmers „schon immer“ gegeben habe (Tagelöhner, Selbständige, qualifizierte Angestellte mit begrenzter „Autonomie“). – Die Antwort darauf lautete, dass solche Merkmale in völlig neuer Qualität eine wachsende Bedeutung bei immer mehr Gruppen von Erwerbstätigen bekommen und bisher eher implizite Selbständigkeitserwartungen nun zu expliziten Anforderungen werden.

Das Konzept des Arbeitskraftunternehmers wurde trotz solcher Kritiken in zahlreichen Fachdiskursen positiv aufgegriffen und bietet Anregungen für vielfältige weiterführende Forschungen und Debatten:
- Eine viel beachtete theoretische Rezeption findet sich in der an Foucaults Gouvernementalitätsstudien anschließenden Konzeption des „Unternehmerischen Selbst“ (Bröckling 2007).
- Die Rezeption für die Untersuchung konkreter Problemfelder ist breit (vgl. u.a. die Beiträge in Pongratz/Voß 2004). Sie reicht von Studien zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der IT-Industrie (z.B. Eichmann 2003) oder im Management (z.B. Wilkens 2004 a) bis zur Berufspädagogik (z.B. Elster 2007), Pflegeforschung (z.B. Bathke 2004) und Kulturwissenschaft (z.B. Eickhoff 2004). Anregend wirkt die These nicht zuletzt für die Genderdebatte (z.B. mit der Frage „Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich?“, Frey 2004; siehe die Antwort von Voß/Weiss 2005 a) und für die Sozialpolitikforschung (z.B. Lessenich 2008, u.a. mit Hinweisen auf einen „Alterskraftunternehmer“, S. 112).

Internationaler Bezug

Die These des Arbeitskraftunternehmers (engl. „Entreployee“, Pongratz/Voß 2003 b) wird, im Kontrast zur intensiven Diskussion in Deutschland, außerhalb des deutschsprachigen Raums nur sehr begrenzt rezipiert. Dies kann (neben den sprachlichen Barrieren) u.a. daran liegen, dass die mit dem Begriff bezeichnete Entwicklung unter den spezifischen Bedingungen der stark regulierter Arbeitsverhältnisse in Deutschland und damit der lange Zeit großen Bedeutung des → Normalarbeits- und Normalbeschäftigungsverhältnisses besondere Beachtung findet. Demgegenüber sind die Verhältnisse etwa in den USA traditionell immer schon wesentlich flexibler und ungeschützter, so dass Aussagen, wie sie mit der These formuliert werden, möglicherweise eine geringere Aufmerksamkeit erzeugen. Zugleich jedoch ist zu registrieren, dass (wie oben angedeutet) sowohl in den USA (Sennett) als auch in Frankreich (Boltanski/Chiapello) oder Italien (Hardt/Negri) teilweise überraschend ähnliche Diagnosen zum Wandel von Arbeit und Arbeitskraft formuliert wurden.

G. Günter Voß

Empfehlungen zum Weiterlesen

Jurczyk, Karin/Voß, G. Günter 2000: Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In: Hildebrandt, E. (Hg.): Reflexive Lebensführung. Berlin: edition sigma, S. 151–206.
Kuda, Eva/Strauß, Jürgen (Hg.) 2002: Arbeitnehmer als Unternehmer? Hamburg: VSA.
Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter 2003 a: Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: edition sigma.
Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (Hg.) 2004: Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin: edition sigma.
Voß, G. Günter 1998: Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, H. 3, S. 473–487.
Voß, G. Günter 2012: Individualberuf und subjektivierte Professionalität. Zur beruflichen Orientierung des Arbeitskraftunternehmers. In: Bolder, A./Dobischat, R./Kutscha, G./Reutter, G. (Hg.): Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt. Wiesbaden: VS Verlag, S. 283–318.
Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, H. 1, S. 131–158.

Arbeitslosigkeit

→ Erwerbslosigkeit

Arbeitsmarktsegmentation

Begriff

Segmentationstheorien gehen von einer Spaltung des Arbeitsmarktes in Bezug auf Beschäftigungs-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

stabilität und Einkommen aus. Der Grundgedanke ist, dass es Erwerbsorganisationen und Arbeitsplätze gibt, die mit stabiler Beschäftigung und existenzsichernden Einkommen verbunden sind, während andere dauerhaft das Merkmal instabiler Beschäftigung und/oder niedriger Löhne aufweisen. Segmentationsansätze gehen bis in die 1950er Jahre zurück und begründeten in den 1970er und 80er Jahren weltweit ein Paradigma der sozialwissenschaftlichen Arbeitsmarktforschung (vgl. Neuendorff 1983). Heute sind sie aber umstritten. Die Gegenposition markieren Ansätze, die eine weitgehende → Vermarktlichung und Auflösung der Zonen der Stabilität auf dem Arbeitsmarkt unter Stichworten wie Erosion des → Normalarbeitsverhältnisses, → Prekarität und → Arbeitskraftunternehmer diagnostizieren und prognostizieren.

Abbildung 1: Horizontale und vertikale Arbeitsmarktsegmentation

Arbeitsmarkt-segment	*intern*	*extern*
primär	langfristige Beschäftigung mittlere und hohe Löhne	kurz-/mittelfristige Beschäftigung mittlere und hohe Löhne
sekundär	langfristige Beschäftigung Niedriglöhne	kurz-/mittelfristige Beschäftigung Niedriglöhne

Eigene Darstellung

In der über 50-jährigen Tradition der Segmentationsforschung entstanden viele verschiedene Ansätze einer Typologisierung von Teilarbeitsmärkten. Gemeinsam ist ihnen, dass sie implizit oder explizit von einer horizontalen und vertikalen Spaltung des Arbeitsmarktes ausgehen (Abbildung 1; vgl. Sengenberger 1987, S. 209ff.; Köhler/Weingärtner 2017). In der horizontalen Dimension unterscheiden sie interne von externen Arbeitsmärkten. Erstere sind Arbeitsplatzbereiche in Erwerbsorganisationen mit stabiler und langfristig angelegter Beschäftigung, in denen Mobilität vor allem innerhalb des Betriebes erfolgt. Externe Arbeitsmärkte zeichnen sich durch kurz- und mittelfristige Beschäftigung und zwischenbetriebliche Mobilität aus, wobei die Wechsel sowohl auf die Initiative der Beschäftiger als auch auf die der Beschäftigten zurückgehen können.

In der vertikalen Dimension unterscheiden Segmentationsansätze primäre von sekundären Teilarbeitsmärkten: erstere bieten existenzsichernde Einkommen und Arbeitsplatz- oder Beschäftigungssicherheit. Letztere sind dagegen durch Niedriglöhne und auf externen Arbeitsmärkten zusätzlich durch hohe Beschäftigungsinstabilität gekennzeichnet. Die Basis der damit beschriebenen vier Teilarbeitsmärkte stellen geschlossene und offene → betriebliche Beschäftigungssysteme dar. Dies sind nach unserer Definition (Köhler/Weingärtner 2017) Gruppen von Arbeitsplätzen innerhalb von Unternehmen, die sich im Sinne der vier Teilarbeitsmarkttypen nach Beschäftigungsstabilität, Einkommen und Binnenstrukturen unterscheiden. → Betriebe arbeiten in der Regel mit mehreren unterschiedlichen Beschäftigungssystemen.

Genese/theoretischer Kontext

Segmentationsansätze behaupten, dass die Unterschiede zwischen internen und externen Arbeitsmärkten auf unterschiedliche Marktkonfigurationen zurückgehen: Die jeweils spezifischen Verhältnisse von Angebot und Nachfrage bestimmen das Verhalten der Akteure und – darüber vermittelt – auch die Arbeitskräftemobilität (Allokation) und die Einkommensentwicklung (Preise). Auf *externen Märkten* stehen sich mehrere Beschäftiger und Beschäftigte gegenüber. Innerhalb der Grenzen dieser Teilarbeitsmärkte (die fachlich, geografisch und sozial bestimmt sein können) dominieren die Regeln von Angebot und Nachfrage. Innerhalb von *internen Märkten* verzichten Beschäftiger und Beschäftigte auf die aktive Nutzung von Gelegenheiten auf externen Märkten. Prozesse der Allokation, Qualifikation und Gratifikation vollziehen sich eher nach den Regeln der Organisation als nach der Logik des Marktes. Hier findet also eine partielle „De-Kommodifizierung" der „Ware Arbeitskraft" (Marx) innerhalb des Arbeitsmarktes selbst statt.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

In der langen Geschichte der Segmentationsforschung wurden in Abhängigkeit von sozio-ökonomischen Gegebenheiten und theoretischen Ansätzen unterschiedliche Felder und Aspekte der Segmentationsmatrix betont (vgl. Neuendorff 1983; Sengenberger 1987; Köhler/Weingärtner 2017). Die sogenannten „Dualisten" (z.B. Michael Piore) fokussierten angesichts der starken Einkommensdifferenzen und ethnischen Spaltungen des US-Arbeitsmarktes auf die Unterscheidung von primären und sekundären Segmenten. Am Münchner ISF wurde von Lutz und Sengenberger vor dem Hintergrund der deutschen Beruflichkeitstradition (→ Beruf, Facharbeit) der Ansatz des dreigeteilten Arbeitsmarktes entwickelt. In diesem spielen neben primären internen Arbeitsmärkten mit betriebsspezifischen Qualifikationen und sekundären „Jedermannsmärkten" mit einfachen Basisqualifikationen die berufsfachlichen Teilarbeitsmärkte eine große Rolle (Sengenberger 1987).

Die Forschung zur Arbeitsmarktstrukturierung der letzten zwei Jahrzehnte hat zweierlei gezeigt (vgl. Köhler/Weingärtner 2017): Erstens ist die Verknüpfung von Teilarbeitsmarkt und Qualifikationstypus empirisch nicht haltbar. In allen Segmenten werden ganz unterschiedliche Wissensbestände und Fähigkeiten genutzt. Zweitens finden sich betriebliche Beschäftigungssysteme vom Typus des internen Marktes mit stabiler Beschäftigung – anders als in den Konzepten des dualen oder dreigeteilten Arbeitsmarktes angenommen – auch im sekundären Segment mit Niedriglöhnen (Hirsch-Kreinsen et al. 2012; Bosch 2017). Wie oben vorgeschlagen, ist es heute deshalb sinnvoll, von einem viergeteilten Arbeitsmarkt ohne Kopplung der einzelnen Segmente an Qualifikationstypen auszugehen.

Der Begriff des „Segments" wirkt heute angesichts der Diskussionen um → Vermarktlichung, → Prekarität und Informalisierung (Apitzsch et al. 2015) ein wenig verstaubt. Interne und externe Märkte waren aber nie als hermetisch abschließbare „Container" gedacht. Es ging und geht vielmehr um unterschiedliche Niveaus der Schließung. Beschäftigungsverhältnisse in Erwerbsorganisationen werden immer gleichzeitig von Absatzmärkten und Arbeitsmärkten beeinflusst: Marktkräfte wirken überall – allerdings mit unterschiedlichen Einschränkungen. Der Vorschlag besteht nur darin, diese Einschränkungen ernst zu nehmen, um die Unterschiede in der Funktionsweise von Teilarbeitsmärkten beschreiben und erklären zu können. Der Segmentbegriff ist irreführend, wird aber als Label für eine lange Forschungstradition weiter genutzt.

Zugleich ist einschränkend darauf hinzuweisen, dass Segmentationsansätze auf Merkmale von Positionssystemen fokussieren und immer nur Ausschnitte von Erwerbsverläufen erfassen. So sind etwa instabile Jobs mit geringen Einkommen auf externen Märkten für die Mehrheit der hier Beschäftigten Durchgangsstationen auf der Suche nach einem stabilen und akzeptablen Arbeitsplatz. Umgekehrt sind Stabilität und gute Einkommen in internen Märkten nicht für alle auf Dauer gegeben: Beschäftigte können freiwillig oder unfreiwillig gehen und auch in Abwärtsspiralen geraten. Die Segmentationsforschung konzentriert sich auf die Merkmale von Positionen und erfasst damit die Basis sozialer Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt, kann jedoch die Analyse von Erwerbsverläufen und Sozialstrukturen nicht ersetzen (Bartelheimer/Lehweß-Litzmann 2012).

Segmentationsansätze erlauben eine mehrdimensionale und differenzierte Analyse der sich wandelnden Arbeitsmarktstruktur. Mit der Bestimmung von Segmenten über Stabilität, Einkommen und Marktkonfigurationen ist allerdings noch nicht geklärt, welche Bedingungen zur Öffnung oder Schließung von betrieblichen Beschäftigungssystemen beitragen und wie die regional- und nationalspezifischen Mischungsverhältnisse von Teilarbeitsmärkten zustande kommen. Zur Beantwortung dieser Fragen kann die Segmentationsforschung auf eine mittlerweile über fünfzigjährige Tradition der Diskussion von Theoremen mittlerer Reichweite (Sengenberger 1987, S. 72ff.; Gensior et al. 2004; Michon/Petit 2007; Reich 2008; Köhler et al. 2017) zurückgreifen.

Die Ansätze lassen sich danach unterscheiden, ob sie eher die Interessen der Beschäftiger oder die der Beschäftigten ins Zentrum der Analyse stellen (vgl. zum Folgenden Krause/Köhler 2012, S. 9ff.; Köhler et al. 2017). Die erste Linie ging von mikroökonomischen Annahmen der Humankapitaltheorie aus, denen zufolge betriebsspezifische Qualifikationen zur Schließung von Beschäftigungssystemen in internen Arbeitsmärkten führen, weil Beschäftiger die Erträge ihrer Investitionen sichern wollen. Aus diesem Ansatz entwickelte sich die Neue Institutionenökonomik, die darauf abzielt, Institutionen wie interne Arbeitsmärkte und den Kündigungsschutz

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

endogen, also aus den ökonomischen Interessen der Arbeitsmarktparteien, zu erklären (vgl. Abraham/Hinz 2005, S. 17ff.; vgl. Köhler et al. 2017, S. 285 ff.; → auch Neo-Institutionalismus). Prominent sind hier insbesondere der Prinzipal-Agent- und der Transaktionskosten-Ansatz. Beide Ansätze relativieren das Humankapitalargument und verweisen auf Informationsasymmetrien auf dem Arbeitsmarkt. In dieser Tradition kann man heute zwei Bezugsprobleme betrieblicher Beschäftigungspolitik hervorheben: Das Verfügbarkeits- und das Transformationsproblem (→ Transformation von Arbeitskraft). Die Verfügbarkeitshypothese lautet, dass Beschäftiger bei struktureller Arbeitskräfteknappheit interne Arbeitsmärkte aufbauen (betriebsspezifische Qualifikationen bilden nur einen Sonderfall dieses allgemeinen Problems). Die Transformationshypothese besagt, dass Beschäftiger bei komplexen und schlecht kontrollierbaren Arbeitsprozessen Arbeitsplatzsicherheit zugestehen, um die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten zu sichern.

Diese mikro-sozioökonomischen Hypothesen wurden und werden dann mit Annahmen über Entwicklungen auf der Makroebene verknüpft. Wenn das Verfügbarkeitsproblem eine wichtige Rolle spielt, wird erstens das Arbeitskräfteangebot von großer Bedeutung für Schließungsprozesse sein. Zweitens haben bereits die Dualisten und die Protagonisten des Münchner Ansatzes den Einfluss der Wirtschaftsstruktur und der Güter- und Finanzmärkte auf die Arbeitsmarktstruktur diskutiert (Sengenberger 1987, S. 279ff.). In der Tradition der Theorien des „gesellschaftlichen Effekts" werden drittens die Rolle des Arbeitsrechts, der → industriellen Beziehungen und des Bildungssystems thematisiert (Lutz 1987; → auch Berufliche Bildung).

Die vorangestellten Theoreme argumentieren kapitalismustheoretisch, indem sie ökonomische Strukturen und Kapitalinteressen ins Zentrum der Analyse stellen. Eine zweite Linie geht dagegen von Sozialstrukturen und den Interessen der abhängig Beschäftigten aus (vgl. Krause/Köhler 2012, S. 9ff.). Auch diese Perspektive findet sich bereits bei den Klassikern der Segmentationsforschung, von denen einige in den Beschäftigten und Gewerkschaften Treiber von Schließungsprozessen auf dem Arbeitsmarkt sehen (vgl. Sengenberger 1987, S. 90ff.). Dieser Ansatz wird heute in der Arbeitsmarkt- und Ungleichheitssoziologie über Theorien sozialer Schließung vertreten. Giesecke/Groß (2012) entwickelten in diesem Rahmen einen übergreifenden Ansatz zur Erklärung von Mobilitätsbarrieren und „Rent-Seeking". Sie konstruierten den Arbeitsmarkt als Monopoly-Spiel der Beschäftigten, in das die Teilnehmer mit unterschiedlichen Ressourcen einsteigen, durch Zugangsbeschränkungen und andere Regeln Positionen sichern und die Konkurrenz einschränken. Die historisch gewachsenen institutionellen Ordnungen und Legitimationsmuster spielen für die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse nachweislich eine große Rolle. Dies ist das Einfallstor für „kulturalistische" Vorschläge, die sowohl in der Tradition des soziologischen Neo-Institutionalismus, der französischen „Ökonomie der Konventionen" (vgl. Diaz-Bone 2015), als auch der neueren Bourdieu- bzw. Foucault-Interpretation zu suchen sind (vgl. Köhler et al. 2017, S. 290 ff.). Die Vielfalt und Offenheit der Ansätze ist ein Ausdruck des wiedererwachten Interesses der Arbeits- und Ungleichheitssoziologie an Arbeitsmarktstrukturen (vgl. Köhler/Weingärtner 2017).

Zentrale Forschungsergebnisse

Die Annahme eines in Teilarbeitsmärkte gespaltenen Beschäftigungssystems ist heute umstritten. Wenn man von einer weitgehenden Vermarktlichung, Prekarität oder Informalisierung (Apitzsch et al. 2015) ausgeht, macht das Konzept interner Arbeitsmärkte und stabiler Beschäftigung keinen Sinn mehr. Aus der Sicht der Segmentationsforschung ist es aber nach wie vor aktuell. Qualitative Analysen belegen, dass Unternehmen auch unter heutigen Bedingungen an Stammbelegschaftspolitiken festhalten (vgl. Köhler/Weingärtner 2017). Die Flexibilisierung erfolgt zum einen – extern – über den Ausbau der Randbelegschaftspositionen (häufig über → Atypische Beschäftigung) und zum anderen – intern – über die Variation der → Arbeitszeit und innerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel (Keller/Seifert 2013). In vielen Unternehmen hat sich seit den 1970er Jahren fast alles verändert; aber die Stammbelegschaftspolitik ist geblieben, weil die Verfügbarkeit einschlägig qualifizierten Personals für die Betriebe ein Problem darstellt und weil die Beschäftigten gerade in unsicheren Zeiten Arbeitsplatzsicherheit suchen. Wir haben es also eher mit endogenen Modifikationen als mit einer Auflösung interner Arbeitsmärkte zu tun. Diese Befunde sind mittlerweile durch quantitative Analy-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

sen der Verweildauer in Unternehmen gut abgesichert, welche immer wieder die Stabilität der langfristigen Beschäftigungsbeziehung auch im beschleunigten globalen Strukturwandel belegen (Grotheer 2008; vgl. Bosch 2017).

Interne Arbeitsmärkte bleiben mit endogenen Modifikationen bestehen, aber die Struktur der horizontalen und vertikalen Segmentation hat sich gewandelt. Das Beschäftigungsmodell der alten Bundesrepublik war durch eine Hegemonie interner Arbeitsmärkte mit einem starken öffentlichen Sektor, verberuflichte Strukturen und ein im internationalen Vergleich schwaches sekundäres Segment gekennzeichnet (vgl. Sengenberger 1987; Marsden 1999; Bosch 2017). Nimmt man diese Struktur als Referenz für die Entwicklung der Arbeitsmarktsegmentation seit den frühen 1990er Jahren, so zeichnen sich in Ost- und Westdeutschland deutliche Veränderungen ab.

In Bezug auf die horizontale Segmentation ist ein Verlust der Vorherrschaft interner Arbeitsmärkte zu erkennen. In Ostdeutschland wurden nach dem Systemwechsel die ehemals dominanten internen Arbeitsmärkte der Kombinate innerhalb weniger Jahre weitgehend aufgelöst. Parallel dazu verloren interne Märkte seit Anfang der 1990er Jahre auch in Westdeutschland an Gewicht. Von einer generellen Externalisierung und Re-Kommodifizierung kann allerdings keine Rede sein, denn die Veränderungen bleiben klar begrenzt.

Im Hinblick auf die vertikale Segmentation des Arbeitsmarktes zeigen neuere Analysen, dass vor allem in vielen Bereichen der → Einfacharbeit die Betriebs- und Tarifbindung von Beschäftigten abnimmt (Hirsch-Kreinsen et al. 2012; Bosch 2017; → auch Tarifvertrag). So werden heute auch auf Arbeitsplätzen, die ehemals mit Festangestellten besetzt und tarifvertraglich gesichert waren, Leiharbeiter oder Fremdfirmen eingesetzt. Statistische Analysen belegen die Reichweite dieses Umbruchs. Westdeutschland lag über Jahrzehnte in internationalen Vergleichen mit Werten um die 15 Prozent Niedriglohnbeschäftigung im Mittelfeld zwischen angelsächsischen (um 25 Prozent) und skandinavischen Ländern (um 10 Prozent). Seit Mitte der 1990er Jahre ist die Niedriglohnquote kontinuierlich auf über ein Fünftel angestiegen (Bosch 2017). Bei wichtigen Indikatoren des Sekundarisierungsprozesses am Arbeitsmarkt zeichnet sich allerdings spätestens seit dem Jahr 2010 eine Stabilisierung ab. Neuere Befunde (vgl. Krause et al. 2012; Bosch 2017) verweisen darauf, dass die Betriebszugehörigkeitsdauern wieder zunehmen. Die Quote → atypischer Beschäftigung hat die hohen Werte von vor 2010 nicht wieder überschritten. Der Anteil des → Niedriglohnsektors stabilisiert sich.

Die empirischen Befunde lassen sich aus der Sicht von modernisierten Segmentationsansätzen dahingehend zusammenfassen, dass die in den 1950er bis 1970er Jahren aufgebaute Vorherrschaft interner Arbeitsmärkte gebrochen und einer Struktur der dynamischen Koexistenz der Arbeitsmarktsegmente gewichen ist. Wir gehen auf Basis der Empirie und theoretischer Überlegungen davon aus, dass sich diese neue Struktur in Deutschland stabilisieren wird und prognostizieren daher weder eine weitgehende Re-Kommodifizierung in Richtung auf das angelsächsische Modell, noch eine Rückkehr zur Vorherrschaft interner Arbeitsmärkte.

Internationaler Bezug

In der internationalen Diskussion dominieren heute Prekarisierungsansätze mit teilweise dramatischen Umbruchsbefunden zur Ausweitung des Niedriglohnsektors und zur Generalisierung von Unsicherheit (della Porta et al. 2015). Die Gegenposition bilden Ansätze zur dynamischen Spaltung in der Tradition der Segmentationsforschung. Hier geht es den Autoren analog zur deutschen Diskussion darum, die Veränderungsdynamik interner und externer Arbeitsmärkte zu erfassen und die Analytik der Ansätze zu modernisieren (Michon/Petit 2007; Reich 2008). International vergleichend arbeiten Autoren wie Marsden (1999), Kalleberg (2011), Thelen (2014) und Auer (2016) mit einer Dualisierungs- und Spaltungsthese. Besonderes Interesse finden Flexibilisierungstendenzen und die Grauzonen zwischen Arbeitsmarktsegmenten. Schließlich werden theoretische Fragen diskutiert, wobei die Auseinandersetzung mit der neo-institutionalistischen Ökonomik im Vordergrund steht (Osterman 2011; vgl. Köhler et al. 2017, S. 290 ff.).

Die deutsche und internationale Diskussion zeigt, dass die Arbeits- ebenso wie die Ungleichheitssoziologie eine Theorie der Arbeitsmarktstruktur braucht. Diese wird nicht alleine aus der Diskussion empirischer Indikatoren herauswachsen; es bedarf konzeptueller Anstrengung. Nach unserer Überzeugung liefert die Tradition der Segmentationsforschung hierfür – neben anderen Ansätzen –

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

einen fruchtbaren Ausgangspunkt. Sie schlägt erstens eine mehrdimensionale Analytik vor, die die verbreitete Gleichsetzung von Instabilität mit Prekarität vermeidet. Sie basiert zweitens auf klaren und empirisch prüfbaren Hypothesen und kann drittens auf eine lange und lebendige Tradition theoretischer Anstrengungen zurückgreifen. Darüber hinaus erlaubt es der offene und heuristisch angelegte segmentationstheoretische Bezugsrahmen, neue Phänomene aufzugreifen und forschungsstrategische Herausforderungen zu formulieren.

Christoph Köhler, Simon Weingärtner

Empfehlungen zum Weiterlesen

Köhler, Christoph/Weingärtner, Simon 2017: Betriebliche Beschäftigungspolitik. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 387–415.

Krause, Alexandra/Köhler, Christoph (Hg.) 2012: Arbeit als Ware – Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: transcript.

Michon, Francoise/Petit, Heloise (Hg.) 2007: Is the concept of labour market segmentation still accurate? Socio Économie du Travail, Numéro spécial 28.

Reich, Michael (ed.) 2008: Segmented Labor Markets and Labor Mobility. Cheltenham/Northhampton: Edward Elgar Publishing Ltd.

Sengenberger, Werner 1987: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Arbeitsmigration

Begriff

Als *Migration* wird allgemein die relativ dauerhafte Wohnsitzverlagerung von Individuen oder Gruppen über die Grenzen von Staaten (internationale Migration) oder von Verwaltungseinheiten innerhalb von Staaten (Binnenmigration) hinweg verstanden. Unter *Arbeitsmigration* lassen sich alle Formen von Migration subsumieren, die vorwiegend durch → Erwerbsarbeit motiviert sind, auch wenn die Migration selbst formal z.B. als touristischer Aufenthalt deklariert oder begonnen wurde. Arbeitsmigration wird vor allem nach der Entfernung zwischen den Wohnsitzen (Nah-/Fern-Migration), der Migrationshäufigkeit (Emigration/Immigration, saisonale oder Pendel-Migration, Transmigration) und der Qualifikation bzw. Funktion der Migrierenden differenziert. Über die genaue Abgrenzung zur Pendlerarbeit besteht kein Einverständnis; wöchentliches, zweiwöchentliches oder monatliches Pendeln zwischen zwei Wohnsitzen kann immer dann als Pendelmigration und damit eine spezifische Form der Arbeitsmigration gefasst werden, wenn damit tatsächlich zwei sozialräumliche ‚Lebenszentrumspunkte' oder gar ein pluri-lokaler Sozialraum verbunden sind (→ auch Mobile Arbeit). Angesichts einer langen Geschichte von Aus- und Einwanderung zu Arbeitszwecken, eines Migrationshintergrundes bei einem Fünftel aller in Deutschland lebenden Menschen und vor dem Hintergrund von → Globalisierung, Transnationalisierung und internationalen Wertschöpfungsketten können arbeits- und industriesoziologische Fragen ohne expliziten Bezug auf Migrationsaspekte kaum angemessen behandelt werden.

Genese/theoretischer Kontext

Arbeitswanderung ist so alt wie die Menschheit. Als Jäger und Sammler wanderten die Menschen schon vor Hunderttausenden von Jahren auf der Suche nach Nahrung und Schutz. Immer schon überschritten bestimmte Berufsgruppen und Marginalisierte auf der Suche nach Arbeit die Grenzen von Reichen, Staaten oder innerstaatlichen Verwaltungseinheiten. Seit Jahrhunderten findet grenzüberschreitende Arbeitsmigration als jahreszeitlich-saisonale Pendelwanderung und auch als dauerhafte Auswanderung statt (Torfstecher aus Niedersachsen in Holland; Ziegelbrenner aus dem Lipperland im Ruhrgebiet). Neben dieser eigentlich sedentären Lebensweise existiert die grenzüberschreitende Arbeitsmigration im Sinne einer permanenten Bewegung von Ort zu Ort, z.B. als fahrende Händler ohne festen Wohnsitz, Seefahrer oder wandernde Bauhandwerker (Bade 2000). Für den hier interessierenden Zusammenhang lässt sich die jüngere Entwicklung unter besonderer Berücksichtigung Deutschlands grob in drei Phasen einteilen.

(1) Seit dem 18. Jahrhundert gewinnt Arbeitsmigration mit der doppelten Entwicklung von Nationalstaaten und industriellem Kapitalismus eine besondere Bedeutung. Das Ende der Feudalherrschaft machte gewaltige Menschengruppen im doppelten Sinne frei: frei von der Hörigkeit als Ortsgebundenheit an den Herrn und frei vom Besitz eigener Ländereien oder anderer Produktionsmittel. Etwa zur Mitte des 19. Jahrhunderts vollzog sich in vielen

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

europäischen Ländern eine demographische Wende. Die allgemeine Lebenserwartung und die Bevölkerungszahlen stiegen an mit der Folge einer Land-Stadt-Arbeitswanderung und, speziell für Deutschland, einer massiven Arbeitsauswanderung. Ähnlich wie in anderen europäischen Ländern prägte diese *Land-Stadt-Wanderung* noch bis nach dem Zweiten Weltkrieg die Arbeitsmigration in Deutschland sehr stark. Die Bevölkerung des Ruhrgebiets z.B. explodierte geradezu seit der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts (von etwa 220.000 um 1816/18 auf 5,7 Mio. im Jahr 1961; vgl. Pries 2011). Schon seit der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts konnte ein erheblicher Teil der durch die Modernisierung der Landwirtschaft ‚freigesetzten' Arbeitskräfte nicht von der Industrie aufgesogen werden. Deshalb bestimmt neben der Land-Stadt-Wanderung die *Auswanderung zum Zwecke der Erwerbssicherung* die Arbeitsmigration in Deutschland. Um die Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert wanderten fünf bis sechs Millionen Deutsche allein in die USA aus (Bade 2000) (→ auch Industriegesellschaft und Industrialisierung).

(2) Nach der Phase der Auswanderung und der Land-Stadt-Arbeitsmigration begann aufgrund von Arbeitskräfteknappheit mit den Anwerbeabkommen (1955 mit Italien, 1960 mit Spanien und Griechenland, 1961 mit der Türkei, 1963 mit Marokko, 1964 mit Portugal, 1965 mit Tunesien, 1968 mit Jugoslawien) die Phase der ‚Gastarbeiter'-Migration. Auf den Höhepunkten dieser Wanderungen (um 1970 und nach der Wiedervereinigung) wanderten jährlich jeweils über 900.000 Menschen in die BRD ein. Nach dem Anwerbestopp für ‚Gastarbeiter' 1973 bestand der Großteil der Einwanderung in Deutschland aus Familienangehörigen – Arbeitsmigration führt in aller Regel auch zur Wanderung von weiteren Familienmitgliedern.

Die Zahlen belegen die beachtliche Dynamik der Wanderungsbewegungen zwischen Deutschland und dem Ausland. Von etwa 8,8 Mio. ausländischen ‚Gastarbeitern' in der BRD insgesamt kehrten etwa 5,2 Mio. wieder zurück (Luft 2009, S. 40). Mehr als ein Drittel aber blieb. Bis zur Verabschiedung des Staatsangehörigkeitsgesetzes im Jahre 1999 und des Zuwanderungsgesetzes im Jahre 2004 lautete das regierungsamtliche Dogma, welches von breiten Teilen der öffentlichen Meinung geteilt wurde: ‚Deutschland ist kein Einwanderungsland' – eine offensichtlich kontrafaktische Selbstbeschreibung (Bade 2000, S. 299).

(3) Seit etwa den 1990er Jahren sind Bedeutung und Dynamik von Arbeitsmigration weltweit und auch für Deutschland in eine neue Phase getreten: *Arbeitsmigration* ist seitdem ein *genuiner Bestandteil von Globalisierung und Transnationalisierung*. Mit der Internationalisierung der Finanzkapitalmärkte (→ Finanzmarkt-Kapitalismus), vieler Wertschöpfungsketten und von Unternehmenstätigkeiten (→ Multinationale Unternehmen) haben sich – vor dem Hintergrund gewachsener regionaler und nationaler Wohlstands-Disparitäten und gleichzeitig technologischer Innovationen bei der Überwindung räumlicher Entfernungen – die Qualität und die Bedeutung internationaler Arbeitsmigration stark verändert. Für 2015 wurde die Zahl der weltweiten internationalen Migranten auf 244 Mio. geschätzt (UN 2016). Zusammen mit etwa 740 Mio. internen Migranten haben weltweit fast eine Milliarde Menschen ihren dauerhaften Wohnsitz verändert (IOM 2011, S. 49). Zieht man von den internationalen Migranten die 19,5 Mio. Flüchtlinge und Asylsuchenden ab (UN 2016, S. 9), so ergibt sich eine Zahl von etwa 240 Mio. internationalen Arbeitsmigranten. Betrachtet man allein den Anteil der internationalen Arbeitsmigranten an der Weltbevölkerung (von 7,35 Milliarden) insgesamt, so ergaben sich in den Jahrzehnten keine grundlegenden Verschiebungen: Der Anteil internationaler Migration an der Weltbevölkerung beträgt (nur) 3,3 Prozent, die Hälfte davon sind Frauen (ebd.).

Einige qualitative Veränderungen unterstreichen allerdings die wachsende Bedeutung internationaler (Arbeits-)Migration. Aufgrund verbesserter Kommunikations- und Transportbedingungen werden die Formen grenzüberschreitender Wanderungen komplexer. Dies betrifft irreguläre Migration, deren Anteil in Nordamerika und verschiedenen europäischen Ländern auf ein bis zwei Prozent der registrierten Bevölkerung geschätzt wird (Alt 2003). Gleichzeitig nahmen Formen andauernder Pendelmigration zu, die als transnationale Arbeitswanderung nicht nur saisonal, sondern auf mehrere Jahre Aufenthaltsdauer angelegt ist und je nach spezifischen wirtschaftlichen, ökologischen oder politischen Bedingungen zur Rückwanderungen, Weiterwanderung oder dauerhaften Pendelwanderung führen kann (für Nordamerika: Besserer 2002; für polnische Arbeitsmigranten: Pallaske 2001; Palen-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

ga-Möllenbeck 2011; für personenbezogene und Haushaltsdienstleistungen: Lutz/Schwalgin 2006; Rerrich 2006). Nur unzureichend werden durch die bestehenden Zählungen auch die innerhalb von Profit- und Non-Profit-Organisationen stattfindenden grenzüberschreitenden Arbeitseinsätze von Fach- und Führungskräften (z.B. Expatriates) erfasst. Innerhalb großer international tätiger Unternehmen, aber auch im Rahmen kleiner spezialisierter Profit-Organisationen sowie aller grenzüberschreitend tätigen Non-Profit-Organisationen werden Beschäftigte für kürzere oder längere Aufenthalte in verschiedenen Ländern als Monteure, Projektmitarbeiter, Unterweiser oder längerfristige Expatriates eingesetzt (Adick et al. 2015; → auch Multinationale Unternehmen).

Ausdruck qualitativer Veränderungen sind auch das Ausmaß und die relative Bedeutung der durch internationale Arbeitsmigration generierten Geldrücküberweisungen. Für das Jahr 2010 wurde die Höhe dieser von Arbeitsmigranten in ihre Herkunftsländer geschickten *remittances* auf 440 Mrd. US-Dollar geschätzt (IOM 2011, S. 56), davon entfielen drei Viertel auf Entwicklungsländer (325 Mrd. US-Dollar laut World Bank 2011, S. 17). Seit dem 21. Jahrhundert wird Arbeitsmigration unter Stichworten wie ‚Triple Win' oder ‚Circular Migration' verstärkt mit Fragen der Entwicklung verknüpft (de Haas 2008).

Vor allem seit den massiven Flüchtlingsbewegungen nach Deutschland und in die EU findet der Zusammenhang von Fluchtmigration und Arbeitsmigration verstärkte Beachtung. Migrationsprozesse sind fast immer „mixed migration flows", in denen eine eindeutige Abgrenzung zwischen freiwilliger und erzwungener Wanderung schwierig ist. Viele Migrationsphänomene im 21. Jahrhundert sind Ausdruck einer „neuen transnationalen sozialen Frage" (Pries 2016 a): Internationale Migration hat transnational generierte Ursachen und sucht transnationale Lösungen für Leben und Arbeiten in Sicherheit unter menschenwürdigen Bedingungen. Massive Flüchtlingseinwanderung in Deutschland seit 2015 impliziert neue Herausforderungen auch für die Arbeitsmarktintegration, vor allem im Sinne der Qualifizierung und Verhinderung von neuen Marginalisierungen (etwa im Hinblick auf Unterschreiten des Mindestlohnes und Diskriminierung; Knuth 2016).

Zentrale Forschungsergebnisse

Hauptankunftsregionen internationaler Arbeitsmigration sind zu Beginn des 21. Jahrhunderts die USA und Kanada, Westeuropa, die Golfstaaten, Südafrika, Australien und Japan. Die wichtigsten Herkunftsländer sind Mexiko, Indien, Russland und die ehemaligen GUS-Staaten, China, Bangladesch, Pakistan, die Philippinen, Großbritannien und die Türkei (World Bank 2011, S. 1ff.). In den letzten Jahrzehnten hat sich die Süd-Süd-Arbeitsmigration erheblich ausgeweitet. Nach dem *Qualifikationsniveau* der Migrierenden lassen sich fachlich nicht ausgebildete Migranten, qualifizierte Fachkräfte und Hochqualifizierte unterscheiden. Allerdings werden Arbeitsmigranten wegen fehlender Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen häufig unterhalb ihrer Qualifikationen beschäftigt (→ auch Berufliche Bildung).

Als die Arbeitsmigration in Umfang und Qualität beeinflussende Faktoren sind die folgenden wissenschaftlich belegt (vgl. Castles/Miller 2009; Faist 2000; Massey et al. 1998; Pries 2001; Stalker 2000):

(1) marktlich-ökonomische Triebkräfte (Strukturwandel und Wachstumszyklen, Angebots- und Nachfrage-Ungleichgewichte für bestimmte Arbeitskräftegruppen wie saisonale Erntearbeiter oder IT-Fachkräfte),
(2) spezifische demographische Ungleichzeitigkeiten und gegenläufige Entwicklungen zwischen verschiedenen Regionen, die zu spezifischen Migrationspolitiken führen können (z.B. junge Bevölkerung und Auswanderungsdruck in einem Land, alternde Bevölkerung und Einwanderungssog in einem anderen Land),
(3) die spezifischen strukturellen Spannungen zwischen legitimen Ansprüchen und deren Umsetzungschancen in Bezug auf die Teilhabe an knappen als gesellschaftlich erstrebenswert erachteten Gütern und Dienstleistungen,
(4) historisch gewachsene nationale Institutionensysteme als Migrationsregime (z.B. spezifische Migrationspolitiken und aufenthalts- oder staatsbürgerrechtliche Bestimmungen),
(5) bi- oder multi-nationale Migrationssysteme (z.B. Anwerbeabkommen, EU-weite Regelungen wie das Schengen-Abkommen gemeinsa-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

mer Flüchtlingspolitik oder die Arbeitnehmerfreizügigkeit für EU-Bürger),

(6) die über lange Zeiträume und Generationen sich entwickelnde ‚Pfadabhängigkeit' von Migrationsdynamiken, die sich sowohl in institutionalisierten Migrationssystemen als auch in lebensweltlichen transnationalen sozialen Netzwerkstrukturen niederschlägt,

(7) die Dynamik ‚kumulativer Verursachung', wonach ein bestimmtes Ausmaß von primärer Arbeitsmigration (z.B. im Rahmen eines zwischenstaatlichen Migrationsabkommens) qualitativ neue, weit darüber hinausgehende sekundäre Migrationseffekte (z.B. für Versorgung mit herkunftslandtypischen Nahrungsmitteln oder sozialen Dienstleistungen) auslöst,

(8) der ökonomische, politische, kulturelle und soziale Zusammenhang des Weltsystems, innerhalb dessen Erwerbsbedingungen und arbeitsrelevante Ereignisse an einem spezifischen Ort der Welt Fernwirkungen in völlig anderen Regionen und Nationalgesellschaften auslösen können,

(9) das Entstehen neuer Formen transnationaler Arbeitsmigration, bei denen die grenzüberschreitende Wanderung auf Dauer gestellt ist und eine eindeutige lokale bzw. nationale Selbst- und Fremdverortung der ‚Transmigranten' nicht mehr möglich ist,

(10) spezifische Gemengelage aus wirtschaftlicher Marginalisierung und politischer, ethnischer, religiöser oder geschlechtlicher Verfolgung bestimmter Gruppen und

(11) ereignisbezogene Migrationsprozesse, die aus spezifischen Kriegs- oder Umweltkatastrophen erwachsen.

Voraussetzungen, Formen und Folgewirkungen internationaler Arbeitsmigration sind in fast allen arbeits- und industriesoziologischen Fragestellungen – leider häufig nur eher implizit – präsent. So führte z.B. die massive ‚Gastarbeiter'-Zuwanderung der 1960er Jahre zu einer Unterschichtung der Beschäftigungsstruktur in Deutschland: Einfache, schlecht bezahlte, besonders gesundheitsschädliche und/oder gesellschaftlich wenig geachtete Arbeit wurde an wenig qualifizierte Arbeitsmigranten ‚weitergegeben' (→ auch Einfacharbeit, Niedriglohnsektor). Arbeitsplatz-Zuschnitte und Qualifikationsstrukturen ändern sich durch Arbeitsmigration ebenso wie Arbeitsbeziehungen und Konfliktkulturen (→ auch Arbeitsmarktsegmentation, Betriebliche Beschäftigungssysteme, Industrielle Beziehungen, Partizipation).

Ludger Pries

Empfehlungen zum Weiterlesen

Bade, Klaus J. 2000: Europa in Bewegung. Migration vom späten 18. Jahrhundert bis zur Gegenwart. München: Beck.

Castles, Stephen/Miller, Mark J. 2009: The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World (4th ed.). Hampshire/London: Macmillan.

Massey, Douglas S./Arango, Joaquín/Graeme, Hugo/Kouaouci, Ali/Pellegrino, Adela/Taylor, Edward J. 1998: Worlds in Motion. Understanding International Migration at the End of the Millennium. Oxford: Clarendon Press.

Pries, Ludger 2001: Internationale Migration. Einführung in Klassische Theorien und neue Ansätze. Bielefeld: transcript.

Arbeitsorganisation

Begriff

Die Arbeitsorganisation bezeichnet „ein planmäßig koordiniertes Zusammenwirken von Menschen zur Erstellung eines gemeinsamen Produkts" (Müller-Jentsch 2003, S. 40). Es handelt sich dabei um einen Arbeitszusammenhang, der nach den Prinzipien der Arbeitsteilung und Wirtschaftlichkeit geplant wird und dem Ziel der Erzeugung von Produkten und der Bereitstellung von Dienstleistungen dient. Jede Arbeitsorganisation ist geprägt von den Grundsätzen der Arbeitsteilung und Kooperation, die untrennbar miteinander zusammenhängen. Während die Arbeitsteilung die Zerlegung und Verteilung von Aufgaben in funktionaler und hierarchischer Hinsicht umfasst (Differenzierung), meint Kooperation ihre Zusammenfassung und ihr Zusammenwirken (Integration) zu einem gemeinsamen Produkt (ebd., S. 41). Damit dies funktioniert, sind Planung, Steuerung und letztlich auch → Kontrolle durch das → Management erforderlich. Zudem muss eine jede konkrete Arbeitsorganisation in hohem Maße mit der jeweiligen Personal- und Leistungspolitik eines Unternehmens, der Art der Leistungsbestimmung, der Entlohnungsform und der Relation zwischen Lohn und Leistung, korrespondieren (→ Entgelt und Leistung). Schließlich wird die Struktur der Arbeitsorganisation von den

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

technischen Gegebenheiten eines Arbeitsprozesses beeinflusst. Gemeint sind damit sowohl produktionstechnische Anlagen in der industriellen Produktion als auch der Technikeinsatz im Büro- und Verwaltungsbereich. Diese verschiedenen Dimensionen hängen wechselseitig voneinander ab und führen in ihrer Kombination zu unterschiedlichen Formen der Arbeitsorganisation. Die Gestaltung der Arbeitsorganisation erfolgt allerdings nicht nur nach dem Prinzip der Wirtschaftlichkeit, sondern sie ist als zentrales Instrument zur Durchsetzung betrieblicher → Herrschaft in ihren verschiedenen Formen zu begreifen.

Genese/theoretischer Kontext

Die theoretischen Zugänge zum Begriff der Arbeitsorganisation aus der Arbeits- und Industriesoziologie sind vielfältig und vor allem kaum von unterschiedlichen historischen Entwicklungsphasen von Arbeit zu trennen; sie können sehr zugespitzt in der folgenden Weise zusammengefasst werden:

Die Debatte um Technik und Kontrolle: Die industriesoziologische Debatte der 1970er und 1980er Jahre war zunächst stark von der These geprägt, dass die Auslegung des jeweiligen produktionstechnischen Systems die Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsorganisation bestimme (→ Arbeit und Technik). Diese These wurde aus verschiedenen konzeptionellen Perspektiven kritisch diskutiert: Zum ersten entwickelte Harry Braverman (1977) aus einer dezidiert kapitalismuskritischen Sichtweise seinen „Managementkontrollansatz" (Moldaschl 2010, S. 272), der Technik als organisationales Herrschaftsinstrument begreift, und es wurde betont, dass die zunehmende Automatisierung vorrangig dazu diene, den Beschäftigten Kontrolle und Kompetenz über den Arbeitsprozess zu entziehen und sie somit ihrer Gegenmacht zu berauben. Zum zweiten verwies aus einer strukturtheoretischen Sicht vor allem Burkart Lutz darauf, dass strukturelle bzw. institutionelle Faktoren wie der Einfluss des Bildungssystems (→ Beruf, Berufliche Bildung), der → Industriellen Beziehungen oder der verfügbaren Qualifikation der Arbeitskräfte sehr stark unterschiedliche Muster der Arbeitsorganisation prägen. Zusammengefasst wurde diese strukturtheoretische Sicht auf Arbeitsorganisation im Konzept des „effet sociétal" (Lutz 1976; Maurice et al. 1980). Zum dritten rückten die in Großbritannien und Deutschland geführte Labour Process Debate und der mikropolitische Ansatz (→ Mikropolitik) Akteure, Akteurskonstellationen sowie deren macht- und interessegeleiteten Aushandlungsprozesse in den Fokus. Darin wurden die entscheidenden Bestimmungsfaktoren für die jeweils sich durchsetzende Form der Arbeitsorganisation gesehen.

Die Debatten um Taylorismus und Neue Produktionskonzepte: In einem kapitalismustheoretischen Kontext standen Studien des Frankfurter Instituts für Sozialforschung, die den fortschreitenden Einsatz von Computertechnologien auf die Entwicklung der Arbeitsorganisation untersuchten. Danach erlaubten die neuen Technologien den Widerspruch zwischen gegenläufigen Verwertungsanforderungen, Produktions- und Marktökonomie, arbeitsprozessual nicht nur auszugleichen, sondern auch Formen der Arbeitsorganisation durchzusetzen, die zu einer fortschreitenden Abstraktifizierung von Arbeit führten (z.B. Benz-Overhage et al. 1982). Begriffen wurde diese Tendenz letztlich als eine Weiterentwicklung tayloristischer Arbeitsstrukturen (→ Taylorismus). Dieser These konträr entgegengesetzt war das Konzept der → Neuen Produktionskonzepte von Michael Schumann und Horst Kern mit ihrer wegweisenden Studie über das „Ende der Arbeitsteilung?" (1984). Die jeweilige Ausgestaltung der Arbeitsorganisation hing somit von markt- und produktionsökonomischen Bedingungen, Branchenspezifika und Unternehmensphilosophien ab. Lebendige Arbeit galt nicht mehr als Störfaktor, sondern der ganzheitliche Zugriff auf und die Wertschätzung von menschlicher Arbeit sollten die Produktivitätspotentiale heben. Analysierten Kern und Schumann arbeitsorganisatorische Veränderungen aus einer betrieblichen Kapitalperspektive, betonten nur wenig später die Vertreter des Konzepts der → systemischen Rationalisierung, dass durch neue Rationalisierungsstrategien die gesamte betriebliche und überbetriebliche Wertschöpfungskette in den Blick genommen werden könne. Es ging somit nicht mehr nur um punktuelle, arbeitsplatzbezogene Rationalisierung, sondern die Arbeitsorganisation konnte ganzheitlich, eben systemisch, gestaltet werden (z.B. Altmann et al. 1986). Die systemische Rationalisierung führte jedoch keineswegs zu einer Konvergenz der verschiedenen Formen der Arbeitsorganisation, sondern in ihrer Heterogenität innerhalb der Wert-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

schöpfungskette sahen die Autoren entscheidende Produktivitätspotentiale.

Die Debatte um Entgrenzung und Subjektivierung: Die aktuelle theoretische Debatte um die Entwicklung der Arbeitsorganisation ist stark von den Konzepten der → Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit geprägt (→ Subjektivierung, Subjektivierendes Arbeitshandeln). Angesprochen wird damit ein weitreichender Wandel der Arbeitsorganisation in Richtung einer weitgehend enthierarchisierten Struktur der Anweisung und Kontrolle, verbunden mit Formen erweiterter Selbstorganisation und Arbeitsautonomie auf der ausführenden Ebene. Als treibende Faktoren hierfür werden in einer primär strukturtheoretischen Perspektive ein Wandel des früher dominierenden tayloristisch-fordistischen Produktionsregimes und durchgreifende Prozesse der → Vermarktlichung der Arbeit angesehen.

Zentrale Forschungsergebnisse

Die neuere Forschung der deutschsprachigen Arbeits- und Industriesoziologie hat in den letzten Jahren sehr viele empirische Forschungsergebnisse zur Entwicklung der Arbeitsorganisation vorgelegt. Als forschungsleitend kann dabei zwar die These von der fortschreitenden Entgrenzung und Subjektivierung der Arbeitsformen angesehen werden, jedoch wird zugleich deutlich, dass diese Entwicklung mit vielfältigen Widersprüchen und Grenzen verbunden ist (vgl. zusammenfassend Hirsch-Kreinsen 2009). Daher lassen sich die Forschungsergebnisse in folgendem Diktum zusammenfassen: „widersprüchliche Entwicklungen (…), aber keine neuen stabilen Entwicklungslinien“ (Sauer 2010 a, S. 559). Um beispielhaft beim oben erwähnten Fall der Wertschöpfungsketten zu bleiben: Es findet sich ein breites Spektrum von Formen der Arbeitsorganisation, das von hochqualifizierten und relativ autonomen „Systemregulierern“ an den modernen Produktionssystemen der großen Endhersteller bis hin zu den nach wie vor restriktiven und sehr einfachen Arbeitsformen in den „Sweat Shops“ kleiner Teilelieferanten reicht.

Einerseits führt die → Dezentralisierung der Unternehmen zu einer Ausweitung des Aufgabenspektrums vieler Beschäftigter durch Hierarchieabbau und Re-Integration zuvor getrennter planender und ausführender Tätigkeiten. Deutlich flexibilisierte Arbeitszeiten verkoppeln dabei den Arbeitsprozess mit der aktuellen und häufig schwankenden Auftragslage des Unternehmens. Viel diskutiert wird bis heute in diesem Zusammenhang die seit Beginn der 1990er Jahre verbreitete → Gruppenarbeit in ihren verschiedenen Formen, die von teilautonomen Gruppen mit ausgeprägten Möglichkeiten der Selbstorganisation ihrer Mitglieder bis hin zu Gruppen mit ausgeprägt standardisierten Arbeitsabläufen reichen (z.B. Minssen 2012, S. 82ff.). Diese Arbeitsformen obliegen zum einen der individuellen Verantwortung der Beschäftigten und folgen erst in zweiter Linie generellen Rahmenregeln. Zum anderen sind sie unmittelbar mit der wechselnden Nachfrage der Märkte verkoppelt. Damit ist ein Kriterium angesprochen, das als generelles Merkmal einer entgrenzten Organisationsform von Arbeit anzusehen ist: eine weitgehend enthierarchisierte Struktur der Anweisung und Kontrolle, verbunden mit Formen erweiterter Selbstorganisation und Arbeitsautonomie auf der ausführenden Ebene. Kurz: Die bisherigen hierarchisch-bürokratischen Vorgaben der Arbeit, die sie regulierten und eingrenzten, entfallen zunehmend. Insgesamt steigen damit die Anforderungen vor allem an extrafunktionale Qualifikationen wie die planerisch-methodischen und kommunikativen Kompetenzen der Arbeitskräfte. Daneben wird eine steigende Informations- und Wissensintensität sowohl der Produktions- als auch der Dienstleistungsarbeit betont (→ Informations- und Wissensarbeit). Verschiedentlich wird diese Entwicklung der Arbeitsorganisation auch unter dem Rubrum Innovative Arbeitsorganisation zusammengefasst. Diese Überlegungen finden ihre Fortsetzung in der Debatte über → Industrie 4.0 als Label für Digitalisierung und Vernetzung von horizontalen und vertikalen Wertschöpfungsketten mit den Beschäftigten als „Lenker“ und „Dirigenten“. Mit dieser Vision verbinden Industrie-4.0-Protagonisten Selbstorganisation und hohe Entscheidungskompetenz (unterstützt durch technische Assistenzsysteme) der Beschäftigten (Spath et al. 2013).

Solchermaßen entgrenzte und individualisierte Arbeitsformen implizieren zudem den erwähnten Modus der Subjektivierung von Arbeit. Die Konsequenzen für die Beschäftigten sind freilich zweischneidig: Mit den erweiterten Handlungsspielräumen steigen zugleich die Anforderungen an die Beschäftigten. Denn entgrenzte Arbeit, so übereinstimmend die Forschungsergebnisse, setze die Subjekte der Tendenz nach „frei“, erfordere aber auch den zunehmenden Einsatz ihrer Subjekt-Qualitäten,

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

um vorgegebene ökonomische Ziele zu realisieren und Marktrisiken aufzufangen. Ein Mehr an Arbeitsautonomie bedeutet unter diesen Bedingungen immer auch „mehr Druck“ (z.B. Lohr 2003).
Andererseits bezeichnen Arbeitsformen der Selbstorganisation keinesfalls einen generellen Entwicklungstrend. So verweisen neuerdings Studien auf die weiterhin hohe Bedeutung von Arbeitsformen mit geringen Möglichkeiten der Selbstorganisation und prognostizieren ihren Fortbestand. Es handelt sich dabei um einfache Arbeiten mit niedrigen Qualifikationsanforderungen, oft im Kontext restriktiver und taylorisierter Organisationsformen. Im industriellen Sektor sind dies etwa Tätigkeiten wie Hilfs- und Überwachungsarbeiten, die im Jahr 2010 noch ein reichliches Fünftel aller Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes ausmachten (→ Einfacharbeit). Im Dienstleistungssektor finden sich solche Tätigkeiten etwa im Logistikbereich, in Call-Centern oder bei Pflegediensten. Darüber hinaus wird verschiedentlich von einer Tendenz der „Rückkehr zum Taylorismus“ gesprochen (Springer 1999 a). Vor allem im Industriesektor etabliert sich in den letzten Jahren wieder eine verstärkte Orientierung an einem Leitbild von Arbeit, das sich auf kurzzyklische und repetitive Tätigkeiten im Rahmen auf neue Weise standardisierter und zugleich flexibilisierter Arbeitsprozesse richtet. Die Intention ist, trotz steigender Flexibilitätsanforderungen neue Produktivitätspotentiale durch Routinisierung und Vereinfachung der Arbeit zu gewinnen und Kosten zu senken. Vor allem in der Automobilindustrie zeigt sich vielfach diese Rückkehr zu Prinzipen flexibel taylorisierter Fließfertigung, die oftmals auch als „Ganzheitliche Produktionssysteme“ bezeichnet werden.

Internationaler Bezug

Zwar steht die Forschung über die Entwicklung der Arbeitsorganisation mit den angedeuteten Konzepten und Themen in einer ausgesprochen deutschen Tradition (vgl. Meil 1992), zugleich weist sie jedoch vielfältige internationale Bezüge auf. Hervorzuheben sind hier die Folgenden: Erstens ist auf die oben erwähnten international vergleichenden Untersuchungen über Arbeitsorganisation zu verweisen, die den Einfluss länderspezifischer Strukturbedingungen auf die Formen der Arbeitsorganisation hervorheben (z.B. Lutz 1976; Sorge et al. 1982). Zweitens wurde, wie oben angeführt, die Debatte um Technik und Kontrolle als zentrale Einflussfaktoren auf die Arbeitsorganisation von Anbeginn an sehr stark durch den internationalen Diskurs geprägt. Drittens sind eine Reihe von Untersuchungen über die Entwicklung der Arbeitsorganisation im Kontext großer → multinationaler Unternehmen insbesondere aus der Automobilindustrie durchgeführt worden (z.B. Jürgens et al. 1989; Boyer et al. 1998). Diese Untersuchungen standen zumeist im Kontext der Debatte um die weltweite Durchsetzung des Konzepts der → Lean Production und konnten instruktiv die international große Bandbreite der sich daran orientierenden Formen der Arbeitsorganisation belegen (vgl. von Behr 2010). Viertens weist der Diskurs über neue Arbeitsformen wie Gruppenarbeit einen Bezug zum internationalen Diskurs über Personalkonzepte wie → Human Resource Management auf (vgl. Müller-Jentsch 2003). Auch die Diskussion über die hohe Reorganisationsdynamik seit Ende der 1990er Jahre und die Verbreitung von Ganzheitlichen Produktionssystemen ist eng verknüpft mit der internationalen Debatte um „High Performance Work Practices“ (z.B. Kirchner/Oppen 2007).

Jörg Abel, Hartmut Hirsch-Kreinsen

Empfehlungen zum Weiterlesen

Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Ittermann, Peter/Niehaus, Jonathan (Hg.) 2017: Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen (2. Aufl.). Baden-Baden: edition sigma bei Nomos (i.E.).
Kern, Horst/Schumann, Michael 1984: Das Ende der Arbeitsteilung? München: Beck.
Minssen, Heiner 2012: Arbeit in der modernen Gesellschaft. Wiesbaden: Springer VS.
Müller-Jentsch, Walther 2003: Organisationssoziologie – Eine Einführung. Frankfurt a.M./New York: Campus.
Sauer, Dieter 2010 a: Vermarktlichung und Vernetzung der Unternehmens- und Betriebsorganisation. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 545–568.

Arbeitspolitik

Begriff

Der Begriff ‚Arbeitspolitik’ ist nicht eindeutig einer bestimmten Theorietradition oder einem klar umrissenen Gegenstandsbereich zuzuordnen. In der Arbeits- und Industriesoziologie stellt er vielmehr einen offenen Begriff dar, der in unterschiedlichen

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Zusammenhängen verwendet wird, hierbei aber gleichwohl auf eine spezifische Betrachtungsweise und Forschungsperspektive verweist. Über die verschiedenen Verwendungskontexte hinweg lassen sich drei Merkmale hervorheben, die den Kern der Bedeutung des Begriffs Arbeitspolitik bilden und zugleich Grundannahmen der hiermit bezeichneten Theorie- und Forschungslinie umreißen.

(1) *Arbeit ist gestaltbar*. Diese Annahme richtet sich gegen deterministische Vorstellungen über den Wandel von → Arbeit, egal ob technologisch-stofflich, ökonomisch oder gesellschaftlich-institutionell begründet. Ökonomische Bedingungen spielen bei der arbeitsorganisatorischen Seite der Erstellung von Gütern und Dienstleistungen zwar eine wichtige Rolle und sowohl die technologisch-stofflichen Voraussetzungen von Leistungserstellungsprozessen als auch die gesellschaftlich-institutionellen Rahmungen und Formen der Regulierungen haben einen erheblichen Einfluss auf Arbeitsformen und Arbeitsstrukturen, die sich zu typischen Mustern der Organisation von → Erwerbsarbeit verdichten (→ auch Arbeitsorganisation). Arbeitspolitik als Theorieansatz und Forschungsperspektive betont jedoch die Bedeutsamkeit von strategischen Wahlhandlungen („strategic choice", Child 1997) und analysiert die Vielfalt arbeitspolitischer Strategien und die sozialen Prozesse ihres Wandels. Ähnlich wie die Labour Process Theory (vgl. als Überblick: Thompson/Smith 2010) oder jüngere Konzepte der Comparative Political Economy (exemplarisch: Streeck 2009) hebt Arbeitspolitik zwar den in den ökonomischen Strukturen verankerten Zwang zu innovatorischem Handeln bei der Nutzung von Arbeit hervor, betont hierbei jedoch die bestehenden Gestaltungsspielräume.

(2) *Soziale Akteure* mit ihren jeweiligen Interessen, Handlungsorientierungen und strukturellen Handlungsvoraussetzungen spielen für die Erklärung des Wandels von Arbeit eine zentrale Rolle. Kennzeichnend für eine Arbeitspolitikperspektive ist, dass von einer Pluralität sozialer Akteure und vielfältigen potentiellen Konflikten ausgegangen wird, wobei den in den ökonomischen Strukturen angelegten Antagonismen (Kontroll-, Herrschafts- und Verteilungsfragen) eine besondere Bedeutung zukommt (→ Mikropolitik, Herrschaft, Kontrolle). Zugleich werden mehrere Akteursebenen und Politikarenen unterschieden. Soziale Akteure mit konfligierenden, übereinstimmenden und koalitionsbildenden Interessen und Handlungsorientierungen finden sich auf der Arbeitsplatz- und Betriebs- bzw. Organisationsebene (Mikroebene), auf der Ebene von Branchen bzw. organisationalen Feldern (Mesoebene) und der gesamtgesellschaftlichen sowie transnationalen/globalen Ebene (Makroebene). In sozialtheoretischer Hinsicht hat sich, wenn auch vielfach implizit, ein eher strukturations- bzw. praxistheoretisches Verständnis von Akteurshandeln durchgesetzt (Sewell 1992; Beckert 2010), das die Subjektivität, Kreativität und Reflexionsfähigkeit von Akteuren anerkennt, hierüber jedoch nicht die Bedeutung vorgegebener Strukturen und „constraints" aus den Augen verliert, sondern vielmehr davon ausgeht, dass sozial situierte Akteure diese Strukturen, die soziales Handeln zugleich ermöglichen und begrenzen, durch ihr Handeln produzieren und reproduzieren.

(3) Schließlich steht der Begriff Arbeitspolitik für ein weites Verständnis der Themen, auf die sich die Gestaltung und Gestaltungsbedürftigkeit von Erwerbsarbeit richtet und betont die *Vielfalt betrieblicher Handlungsfelder*. Über konkrete Tätigkeitszuschnitte, Arbeitsteilungsstrukturen und technologische Aspekte von Arbeit sowie Fragen der Arbeitsorganisation hinaus stellen Führungsstrukturen, Entgeltsysteme und leistungspolitische Regularien (→ Entgelt und Leistung), → Arbeitszeit- und Qualifizierungsthemen, Fragen der Betriebsorganisation sowie betriebliche Steuerungs- und Koordinationsformen, Personal- und Beschäftigungspolitiken (→ Human Resource Management) sowie Governancestrukturen eigene Felder der Gestaltung und Regulierung von Arbeit dar. Dieses dritte Merkmal von Arbeitspolitik ist zugleich mit den beiden zuvor genannten eng verschränkt. Aufgrund der Gestaltungsnotwendigkeiten und Wechselwirkungen verschiedener Handlungsfelder und der Vielfalt involvierter Akteure mit jeweils spezifischen Interessen ist Arbeitspolitik ein permanenter, von Konflikten und Koalitionsbildungen durchzogener sozialer Prozess.

Eine bereits etwas ältere, aber dafür kompakte und nach wie vor gültige Definition von Arbeitspolitik haben Naschold/Dörr geliefert, die den Begriff gemeinsam mit Ulrich Jürgens theoretisch-systematisch entfaltet und am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) zu Beginn der 1980er Jahre zum Ausgangspunkt eines Forschungsprogramms gemacht haben (Naschold 1985; Hildebrandt et al. 2007): „Arbeits-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

politik fragt nach den Entwicklungsbedingungen, Gestaltungsprinzipien und Durchsetzungsformen der Regulierung von Arbeit unter Einbezug unterschiedlicher Interessen der jeweiligen Akteurssysteme“ (Naschold/Dörr 1992, S. 38); in einer früheren Fassung wird Arbeitspolitik erläutert als „der Prozeß der Einflußnahme von betrieblichen, überbetrieblichen und staatlichen Handlungsträgern auf die Organisation des Arbeits- und Produktionsprozesses und seine sozialen Folgewirkungen“ (WZB 1984, S. 82). Der starke Akzent, der unter Rückgriff auf Burawoys Unterscheidung von „politics in production“ und „politics of production“ und seiner Gegenüberstellung gesellschaftlich verankerter Fabrikregime (Burawoy 1985; Funder/Sproll 2012) insbesondere bei Naschold und den ursprünglichen Forschungen am WZB (Jürgens/Naschold 1982) auf der Rolle staatlichen Handelns gelegen hat, ist in der Arbeitspolitikforschung der Arbeits- und Industriesoziologie bisher jedoch eher randständig geblieben (Brandl/Stelzl 2013). Im Vordergrund stehen zumeist die betriebliche Ebene bzw. Unternehmen als Akteure sowie – angesichts der starken Bedeutung der → industriellen Beziehungen für die Entwicklung von Arbeit – überbetriebliche Akteure wie → Gewerkschaften und → Arbeitgeberverbände. Eine Akzentverschiebung in Richtung einer stärkeren Gewichtung des Staates als arbeitspolitischem Akteur deutet sich erst in jüngerer Zeit an bei der Analyse der Bedeutung von arbeitsmarktpolitischen und arbeitsrechtlichen Veränderungen (Bosch et al. 2007; Lehndorff 2009).

Genese/theoretischer Kontext

Als theoretische Grundlage ist das aus der Unvollständigkeit bzw. Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages resultierende, für das Lohnarbeitsverhältnis konstitutive Transformationsproblem (→ Transformation von Arbeitskraft) zentral. Ausgehend von der Frage, wie es gelingt, das Arbeitsvermögen der Subjekte in eine konkrete betriebliche Arbeitsverausgabung zu überführen, stehen aus arbeitspolitischer Sicht die Formen der Organisation (auch: Steuerung und Kontrolle) und Regulierung von Arbeit im Mittelpunkt. Die mit der Durchsetzung unterschiedlicher Kontrollstrategien einhergehenden betrieblichen Interessenkonflikte und gesellschaftlichen Auseinandersetzungen sind ein zentraler Gegenstand der Arbeitspolitikforschung, die bei der Analyse der betrieblichen Ebene zur Nutzung von theoretischen Konzepten wie → Mikropolitik oder der Betonung der Bedeutung von innerbetrieblichen Handlungskonstellationen (Weltz/Lullies 1984) geführt haben. In theoretisch-konzeptioneller Hinsicht gab es in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie außerdem Versuche, die Vielfalt arbeitspolitischer Entwicklungen durch die jeweiligen Ansatzpunkte (fertigungstechnische, arbeitsorganisatorische, produktionspolitische und arbeitskräftepolitische Strategien bei Freriks et al. 1993) oder verschiedene Transformationsprobleme (Arbeitskraft in Arbeitshandeln, Technologie in Technik, Organisationskonzepte in Organisation bei Minssen 1992) zu strukturieren, um sie so zum Ausgangspunkt der Typisierung von arbeitspolitischen (Management-)Strategien zu machen.

Da staatliche Akteure sowie Verbände aus arbeitspolitischer Sicht ein wichtiger Faktor für den Wandel von Arbeit sind, spielt der Begriff Arbeitspolitik auch im Themenfeld der industriellen Beziehungen eine erhebliche Rolle. Der theoretische Rahmen mit der Bezugnahme auf das Transformationsproblem und der zentralen Rolle sozialer Akteure unterscheidet sich hierbei wenig von dem der Arbeits- und Industriesoziologie. Autoren, die sich der Teildisziplin Industrielle Beziehungen zuordnen lassen, nutzen den Begriff der Arbeitspolitik jedoch sehr viel stärker, um einen Überblick über die verschiedenen Akteure, Politikfelder und Arenen zu geben sowie die jeweiligen Problemlagen, Verflechtungen und Politiken zu analysieren (vgl. insb. Keller 2008). Die Arbeiten von Walther Müller-Jentsch (2007) und Wolfgang Streeck (1992) sind Beispiele dafür, dass eine arbeitspolitische Analyseperspektive eine fruchtbare Verbindungslinie zwischen den theoretischen Zugriffen der Arbeits- und Industriesoziologie und der Soziologie der industriellen Beziehungen eröffnet. Die Wechselwirkungen von Strukturen und Prozessen im Bereich der industriellen Beziehungen mit Reorganisationsdynamiken bei Arbeits- und Organisationskonzepten sind ausgesprochen eng. Arbeitspolitik als Begriff und arbeitspolitische Fragestellungen als Thema spielen zudem in Diskussionen von Tarifakteuren und Untersuchungen, die die Rolle von Interessenvertretungen und Tarifpolitik für den Wandel von Organisationskonzepten und Arbeitsstrukturen in den Blick nehmen, eine wichtige Rolle. Die seit etlichen Jahren zu beobachtende Aufwertung dezentraler Akteure, der Ebene der betrieblichen Ar-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

beitsbeziehungen insgesamt, hat die Bedeutsamkeit arbeitspolitischer Analyseperspektiven eher noch erhöht (Lehndorff 2006; Haipeter 2010; Haipeter/Dörre 2011).

Zentrale Forschungsergebnisse

Im Gefolge der grundlegenden Arbeiten des WZB avancierte der Begriff Arbeitspolitik, nicht zuletzt aufgrund seines offenen Charakters, innerhalb weniger Jahre zu einem wichtigen Stichwort in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie und tauchte in einer Vielzahl thematisch unterschiedlich ausgerichteter Veröffentlichungen (Jürgens/Naschold 1984; Naschold 1985; Schauer et al. 1984; Kißler et al. 1985; Oppolzer et al. 1986) sowie, seit Beginn der 1990er Jahre, auch im Untertitel der Fachzeitschrift „Arbeit" auf. Die Bezeichnung selbst hat gleichwohl eine sehr viel längere Geschichte und findet sich vereinzelt bereits in Publikationen aus der Zeit vor dem Faschismus, in der sich Arbeits- und Industriesoziologie zunächst als Betriebssoziologie konstituierte. Auch hier stand der Begriff bereits für unterschiedliche Strategien der Gestaltung von Erwerbsarbeit sowie die hiermit verbundenen Interessenlagen und Konflikte auf betrieblicher und gesamtgesellschaftlicher Ebene (Schwittau 1912; Winschuh 1923). Die schnelle und in unterschiedlichen Forschungsfeldern zu beobachtende Adaption des Begriffs in den 1980er Jahren und seine nach wie vor vorhandene Präsenz signalisiert, dass der Begriff Arbeitspolitik geeignet ist, wichtige Elemente des Gegenstandsverständnisses großer Teile der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie zu bündeln, und er steht zugleich für ein gewandeltes Selbstverständnis des Faches, das von Gert Schmidt als „arbeitspolitische Wende" bezeichnet wurde (Schmidt 2007). Angestoßen wurden diese Hinwendung zu einer stärkeren Gestaltungsorientierung der Arbeits- und Industriesoziologie sowie die größere Aufmerksamkeit für divergierende Managementkonzepte, Akteursstrategien und betriebliche Handlungskonstellationen auch durch Forschungserfahrungen im Kontext des staatlichen HdA-Programms (→ Humanisierung des Arbeitslebens). Ein typisches und zugleich für das Forschungsfeld Arbeitspolitik besonders relevantes Beispiel sind die Arbeiten von Weltz/Lullies (1984), die die Bedeutung unterschiedlicher betrieblicher Akteurskonstellationen für den Verlauf und die Resultate von betrieblichen Rationalisierungsprozessen beim EDV-Einsatz im Bürobereich erforscht haben (→ auch Arbeit und Technik, Informations- und Wissensarbeit, Rationalisierung).

Eine weitere Forschungslinie, die mittlerweile zum Kernbestand arbeitspolitischen Wissens gehört, bilden eine Reihe international vergleichender Studien der 1970er und früheren 1980er Jahre, in denen aus unterschiedlichen Perspektiven und bezogen auf unterschiedliche Handlungsfelder – insbesondere Arbeits- und Produktionsorganisation, Qualifikationsstrukturen/Qualifizierung sowie industrielle Beziehungen – erhebliche Unterschiede in der betrieblichen Gestaltung von Produktions- und Arbeitsstrukturen, Arbeitseinsatzkonzepten und Personalpolitiken festgestellt und von den Autoren dann zu typischen arbeitspolitischen Mustern verdichtet wurden (Lutz 1976; Weltz 1977; Maurice et al. 1980; Sorge et al. 1982; Burawoy 1985).

Mitte der 1980er Jahre führte dann die Studie „Das Ende der Arbeitsteilung?" (Kern/Schumann 1984) mit ihrer These → „neuer Produktionskonzepte" und der Beobachtung von Linienauseinandersetzungen um arbeitspolitische Konzepte im → Management zu intensiven Debatten über den Wandel der Arbeit. Sie wurden zusätzlich beflügelt durch die an die frühere Untersuchung „Work and Politics" (Sabel 1982) anschließende Veröffentlichung „Das Ende der Massenproduktion" (Piore/Sabel 1985) mit der These einer zweiten industriellen Wegscheide und dem Plädoyer für das arbeitspolitische Konzept einer → „flexiblen Spezialisierung". Einflussreich war außerdem die programmatische Studie „Fabrik 2000. Alternative Entwicklungspfade in die Zukunft der Fabrik" (Brödner 1985), in der ebenfalls strategische Wahlmöglichkeiten und die große Bedeutung von Akteuren und politischen Prozessen für den Wandel von Arbeit betont wurde. Alle drei Studien kamen zu dem Schluss, dass die über Jahrzehnte hinweg vorherrschenden, eher restriktiven Arbeitsformen des → Taylorismus-Fordismus durch alternative Konzepte abgelöst werden könnten, die auf eine Entfaltung und aktive Nutzung der Kompetenzen der Beschäftigten setzen, und eröffneten hiermit die arbeitspolitische Diskussion über alternative Wege der Gestaltung von Arbeit.

Seit Ende der 1980er Jahre spielen die typisierende Identifizierung, arbeitssoziologische Analyse und die bilanzierende Bewertung unterschiedlicher arbeitspolitischer Konzepte oder Trends eine erhebli-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

che Rolle. Und nicht selten kommt es hierbei zu teilweise heftigen wissenschaftlich-politischen Kontroversen. Als wichtige Etappen im Anschluss an die in den 1980er Jahren geführten Diskussionen um neue Produktionskonzepte, → systemische Rationalisierung und andere posttayloristische bzw. postfordistische Managementstrategien (Boyer/Freyssenet 2003; Appelbaum/Batt 1994; Vallas 1999) sind insbesondere die Debatten zum Thema → Lean Production, diversifizierte Qualitätsproduktion und die Zukunft des deutschen Produktionsmodells (Sorge/Streeck 1988; Hans-Böckler-Stiftung/IG Metall 1992; Jürgens/Naschold 1994) zu nennen. Seit Ende der 1990er Jahre findet die Erforschung alternativer arbeitspolitischer Entwicklungslinien ihre Fortsetzung in Diskussionen über Retaylorisierung, marktzentrierte Kontrollstrategien und innovative Arbeitspolitik (Springer 1999 a; Dörre/Röttger 2003; Kuhlmann et al. 2004; Detje et al. 2005; Peter 2007). Ein informativer Überblick über arbeitspolitische Leitbilder findet sich in Dechmann et al. (2009). Wichtige Felder aktueller Diskussionen, in denen zudem erheblicher Forschungsbedarf besteht, sind über die genannten Themen hinaus gegenwärtig insbesondere die Fragen, welche Wirkungen auf den Wandel von Arbeit von arbeits- und sozialrechtlichen Veränderungen und neuen Beschäftigungsformen ausgehen (Bothfeld et al. 2012), welchen Stellenwert Finanzmärkte sowie finanzmarktorientierte Steuerungsformen besitzen (Haipeter et al. 2016; Faust et al. 2017) und welche Rolle die globale Neuordnung von Wertschöpfungsketten sowie Versuche der transnationalen Regulierung von Arbeit spielen (→ auch Finanzmarkt-Kapitalismus, Globalisierung, Varieties of Capitalism). Die Analyse der Wirkungen neuer Managementkonzepte und die Frage nach dem Bestand und der Weiterentwicklung der spezifisch deutschen (oder auch europäischen) Modelle der Gestaltung von Arbeit bleibt eine Daueraufgabe der Arbeitspolitikforschung (Wetzel et al. 2014). An Bedeutung zukünftig wieder gewinnen dürfte es, die Felder Technologiepolitik und Qualifizierung/Bildung und Tätigkeitsfelder jenseits von Industriearbeit (Böhle et al. 2015) (auch) aus einer arbeitspolitischen Perspektive zu untersuchen. Letzteres böte zudem die Chance, die Bedeutung staatlichen Handelns wieder breiter in den Blick zu bekommen, die gegenwärtig vor allem anhand der arbeitspolitischen Wirkungen der Arbeitsmarkt- und Sozialgesetzgebung diskutiert wird.

Martin Kuhlmann

Empfehlungen zum Weiterlesen

Burawoy, Michael 1985: Politics of Production. London: Verso.
Detje, Richard/Pickshaus, Klaus/Urban, Hans-Jürgen (Hg.) 2005: Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien. Hamburg: VSA.
Hildebrandt, Eckart/Jürgens, Ulrich/Oppen, Maria/Teipen, Christina (Hg.) 2007: Arbeitspolitik im Wandel. Entwicklung und Perspektiven der Arbeitspolitik. Berlin: edition sigma.
Keller, Berndt 2008: Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive. München: Oldenbourg.
Lehndorff, Steffen (Hg.) 2006: Das Politische in der Arbeitspolitik. Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: edition sigma.

Arbeitsprozess

→ Arbeitsorganisation, Transformation von Arbeitskraft

Arbeitszeit

Begriff

Arbeitszeit ist der Teil eines Tages, einer Woche, eines Jahres oder eines Lebens, den Menschen mit Arbeit verbringen. Der Inhalt des Begriffs von Arbeitszeit hängt deshalb davon ab, was unter → Arbeit verstanden wird. Innerhalb der großen Bandbreite von Formen der aktiven Auseinandersetzung des Menschen mit der Natur und seiner gesellschaftlichen Umwelt befasst sich Arbeitszeitforschung mit *jener Zeit, die der Schaffung von Voraussetzungen für die Reproduktion der Lebensbedingungen einschließlich der → Reproduktion der Arbeitskraft eines Menschen gewidmet wird*. Dazu gehören sowohl die Sicherung seiner materiellen Existenz als auch solche Tätigkeiten, mit denen Verantwortung für andere Menschen im persönlichen Umfeld wahrgenommen wird.

Je nach geschichtlichen und nationalspezifischen Voraussetzungen werden bestimmte dieser Tätigkeiten eher marktvermittelt ausgeübt und andere eher in der Privatsphäre bzw. ehrenamtlich. Die

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

umgangssprachliche Unterscheidung dieser beiden Aspekte des Begriffs von Arbeitszeit sind „bezahlte“ und „unbezahlte“ Arbeitszeit. Erstere wird in (selbständiger oder abhängiger) → Erwerbsarbeit geleistet, letztere vornehmlich im Haushalt.

Schwerpunkt der sozialwissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Arbeitszeit ist traditionell die bezahlte Arbeitszeit und hier wiederum die Arbeitszeit in abhängiger Beschäftigung, also in Lohnarbeit. Arbeitszeit ist dann die Zeit, in der abhängig Beschäftigte („Arbeitnehmer/innen“) dem „Arbeitgeber“ ihre Arbeitskraft für einen bestimmten Lohn zur Verfügung stellen. Damit ist die Arbeitszeit neben dem Lohn zentraler Bestandteil des Arbeitsvertrages (→ auch Entgelt und Leistung).

Genese/theoretischer Kontext

Die Beschäftigung mit Arbeitszeit als gesellschaftswissenschaftlichem Forschungsgegenstand hat sich historisch in sehr unterschiedlichen theoretischen Zusammenhängen herausgebildet (vgl. zum Folgenden den Überblick mit Literaturangaben in Hermann 2014). Zwar spielt politisch nach wie vor die *wirtschaftswissenschaftliche Neoklassik* eine dominierende Rolle, in der bei gegebener Arbeitsnachfrage jedes Individuum den Nutzen zusätzlicher Freizeit mit dem Nutzen zusätzlichen Lohns (= Konsums) abwägt, so dass sich eine durchschnittliche Arbeitszeit-Dauer als Gleichgewichtszustand ergibt. Doch ungeachtet der vielfältigen Differenzierungen und Weiterentwicklungen innerhalb dieser Denkschule kann sie wegen ihrer von Raum und Zeit unabhängigen Grundannahme eines „homo oeconomicus“ nicht als *Gesellschafts*wissenschaft angesehen werden.

Demgegenüber bemühen sich die im Folgenden grob zusammengefassten Denkströmungen um ein Verständnis von Arbeitszeit als einem *gesellschaftlichen* Verhältnis. Die Grenzen zwischen diesen Herangehensweisen sind in den letzten Jahrzehnten fließend geworden.

Die *Soziologie in der Tradition Max Webers* konzentriert sich auf das Verständnis der Rationalität im Handeln von Organisationen. Arbeitszeit ist danach das Ergebnis von Erfordernissen des Produktionsprozesses im Umfeld von Normen, die durch Organisationen und Kultur geprägt sind. Da höhere Intensität der Arbeit mit höherer Produktivität einhergehe, sei historisch mit einer Verkürzung der Arbeitszeit zu rechnen. Dieses Herangehen ist auch für eine von der Neoklassik abweichende Traditionslinie wirtschaftswissenschaftlichen Denkens typisch, die insbesondere von John Maynard Keynes (1943) repräsentiert wird, der voraussagte, dass in den entwickelten kapitalistischen Ländern langfristig Vollbeschäftigung nur durch radikale Arbeitszeitverkürzung zu erreichen sei.

Die *an Karl Marx anknüpfende Forschung* betrachtet Arbeitszeit nicht primär als Produkt rationalen Nutzenkalküls, sondern vor allem als Ergebnis von Interessenkonflikten. Deren Wurzel wird darin gesehen, dass die Arbeitszeit nicht allein die Zeit enthalte, für die der Arbeiter in Höhe der Kosten für die Reproduktion seiner Arbeitskraft entlohnt werde, sondern auch jene Zeit, in der er den Mehrwert produziere, der vom Eigentümer der Produktionsmittel angeeignet werde. Da die Kosten der Reproduktion der Arbeitskraft stets ein soziales und kulturelles Element enthielten und sich mit der geschichtlichen Entwicklung veränderten, bleibe die Festlegung von Lohn und notwendiger Arbeitszeit immer ein politisches Element und werde letztlich durch das Kräfteverhältnis der Interessenparteien entschieden. Ähnlich wie später Max Weber sah Marx, dass Arbeitszeitverkürzungen „der Entwicklung der Produktivkraft und der Ökonomisierung der Produktionsbedingungen“ einen „ungeheuren Anstoß“ geben, doch anders als Weber ging Marx davon aus, dass dem gewöhnlich eine dem Kapital aufgezwungene, „gewaltsame Verkürzung des Arbeitstages“ zugrunde liege (Marx 1972 a [1867], S. 432).

Die Denktraditionen von Marx und vor allem von Weber sind zwar für wichtige Teile der sozialwissenschaftlichen Arbeitszeitforschung bis heute prägend, doch wurden sie seit dem letzten Quartal des 20. Jahrhunderts kritisch reflektiert und erweitert. Hervorzuheben ist hier zum einen die *feministisch inspirierte Forschung*, die eine in den beiden vorgenannten Denkströmungen vorherrschende Fokussierung oder gar Begrenzung auf Lohnarbeit und bezahlte Arbeitszeit kritisiert. Reproduktion von Arbeitskraft kann aus feministischer Sicht nur im Haushaltsverbund stattfinden (→ Arbeit und Geschlecht). Reproduktionsarbeit schließe deshalb traditionell auch nicht-marktförmig erbrachte Arbeit ein, also in erster Linie die von Frauen erbrachte und unbezahlte Arbeit im Haushalt. Die Zusammenhänge zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeitszeit werden als Bestandteil der geschlechtsspe-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

zifischen Arbeitsteilung und Arbeitszeitverteilung in der Gesellschaft und der sie beeinflussenden Institutionen und Politiken untersucht. Dieser erweiterte Blick feministisch orientierter Arbeitszeitforschung hat die Entwicklung der institutionalistischen Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitanalyse maßgeblich beeinflusst (Rubery et al. 1998).

Die verschiedenen Traditionslinien *institutionalistischen Denkens* verknüpfen Arbeitszeitforschung vor allem mit Arbeitsmarkt- und Wohlfahrtsstaaten-Forschung im Zusammenhang der Diskussionen über → Varieties of Capitalism. Sie interessiert sich unter anderem für die Dynamik der mit Normen und Institutionen verbundenen gesellschaftlichen Arbeitszeitstandards in enger Verbindung mit Veränderungen des → Normalarbeitsverhältnisses und der Geschlechterverhältnisse (Bosch 2002). Gesellschaftliche „Arbeitszeitregime" werden als Wechselwirkung wohlfahrtsstaatlicher Institutionen und gesetzlicher, kollektiv- und einzelvertraglicher Normen mit gesellschaftlichen oder betrieblichen Praktiken verstanden (Anxo/O'Reilly 2000; Lehndorff 2011). Der größte Teil der gegenwärtigen arbeits- und industriesoziologischen Arbeitszeitforschung folgt explizit oder implizit institutionalistischen Denkansätzen.

Zentrale Forschungsergebnisse

Die Auseinandersetzung um die Begrenzung des Arbeitstages seit dem 19. Jahrhundert (Deutschmann 1985; Cross 1989) gipfelte zunächst in der Durchsetzung des (zumeist) gesetzlichen Acht-Stunden-Tages als Teil politischer Umwälzungen nach dem Ersten Weltkrieg; im „Goldenen Zeitalter" nach dem Zweiten Weltkrieg folgte dann die Etablierung der 40-Stunden-Woche als dem grundlegenden Arbeitszeitarrangement in der Gesellschaft wie in den Betrieben und einem Eckpfeiler des Normalarbeitsverhältnisses. Normierende Kraft ging dabei in der Bundesrepublik Deutschland vor allem von → Tarifverträgen aus, mit denen die Arbeitszeit aus der Konkurrenz zwischen den Unternehmen innerhalb einzelner Wirtschaftszweige herausgehalten wurde. Betrieblich diente der Arbeitszeitstandard als Rahmen für die Rationalisierungsprozesse in der Massenproduktion. Gesellschaftlich wurde er zur Basis der neuen Freizeit- und Konsumkultur und reflektierte zugleich das weithin geteilte Leitbild der Alleinverdiener-Familie (so warb der Deutsche Gewerkschaftsbund in den 1950er Jahren für die 40-Stunden-Woche mit dem Slogan „Samstags gehört Vati mir").

Seit den 1980er Jahren ist dieser gesellschaftliche Arbeitszeitstandard durch einige Megatrends unter Druck geraten und teilweise aufgelöst worden: die starke Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit und das Streben nach Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben, die Tertiarisierung der Wirtschaft, die → Globalisierung von Wettbewerb und Lieferketten, neue Formen der → Arbeitsorganisation, der demografische Wandel – dies alles in Kombination mit einer zunehmenden Dominanz des Neoliberalismus. Die Befunde aus der breit gefächerten – und vielfach international vergleichenden (Lee et al. 2007; Berg et al. 2014) – Erforschung dieses Umbruchs können zu den folgenden Trendaussagen verdichtet werden (vgl. zum Folgenden u.a. Lehndorff 2003; Groß/Seifert 2010; Absenger et al. 2014; Forba 2016):

Entstandardisierung und Ausdifferenzierung: Die Globalisierung von Lieferketten und Wettbewerb setzt nationalstaatlich begrenzte Institutionen wie die tarifvertragliche Arbeitszeitregulierung unter Druck. Die Tarifbindung nimmt ab, und teilweise werden Tarifverträge durch betriebliche Abweichungen durchlöchert (indem z.B. längere Arbeitszeiten als im Branchentarifvertrag vereinbart werden). Im Ergebnis sind die Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in Deutschland seit den 1990er Jahren wieder länger geworden. Zugleich lassen zunehmende Frauenerwerbstätigkeit und wachsender Dienstleistungssektor (→ Dienstleistungsgesellschaft) klassische (männlich dominierte) Industriebereiche mit eher standardisierten Arbeitszeiten schrumpfen, während Sektoren mit mehrheitlich weiblichen Beschäftigten wie der Einzelhandel oder das Gesundheitswesen mit hohen Anforderungen an die zeitliche Verfügbarkeit und Flexibilität des Dienstleistungsangebots wachsen. Öffnungszeiten und Maschinennutzungszeiten (Betriebszeiten) werden zum Gegenstand der zwischenbetrieblichen Konkurrenz. Nicht mehr allein die *Dauer* der Arbeitszeit wird damit zum Gegenstand des Arbeitszeitkonflikts, sondern auch deren *Lage* am Tag oder in der Woche sowie deren regelmäßige oder unregelmäßige *Verteilung* im Zeitverlauf (vgl. auch Seifert 2005; Boulin et al. 2006; Sauer 2013).

Segmentierung und Geschlechterdifferenzierung: In einigen Ländern, darunter v.a. in Deutschland, geht die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit mit einem

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

starken Wachstum der Teilzeitarbeit einher, so dass die Arbeitszeitunterschiede zwischen Männern und Frauen, aber auch innerhalb der weiblichen Erwerbsbevölkerung, größer werden. Die wichtigste Ursache dafür sowie für die hier zu beobachtenden erheblichen Länderunterschiede sind die engen Verbindungen zwischen Arbeitszeiten, Wohlfahrtsstaat und Arbeitsmarktregulierung. Umfang und Qualität sozialer Dienstleistungen (v.a. der Kinderbetreuung), das Steuer- und Sozialversicherungssystem (z.B. in Deutschland das Ehegattensplitting) und Arbeitsmarkt-Institutionen wie die Minijobs können die Geschlechterunterschiede bei den Arbeitszeiten verstärken. Wie europäische Vergleiche zeigen, begünstigt ein Ausgleich bei den bezahlten Arbeitszeiten auch eine allmähliche Verringerung der Geschlechterunterschiede in der unbezahlten Hausarbeit. Die Segmentierung der Arbeitszeiten nach Geschlecht widerspricht auch den in Umfragen erhobenen Arbeitszeit-Wünschen: Viele (v.a. männliche) Beschäftigte mit langen Arbeitszeiten würden lieber kürzer arbeiten, viele (v.a. weibliche) Beschäftigte in Teilzeit oder im Minijob hätten gerne längere Arbeitszeiten (vgl. auch Bielenski et al. 2002; Klenner/Kohaut 2010; Kümmerling 2013; Klenner/Lott 2016).

Flexibilisierung und Verlängerung: Neue Formen der Arbeitsorganisation mit stärkerer Betonung von Einzelverantwortung können sowohl zur Ausdifferenzierung der Dauer der Arbeitszeiten zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen führen (z.B. zwischen höher qualifizierten Angestellten und Produktionsarbeitern) als auch zu einer engeren – in vermeintlicher Autonomie selbst organisierten – Bindung der Arbeitszeiten an die jeweilige Auftragslage. Diese in Deutschland besonders weit entwickelte „Flexibilisierung“ wird heute über die klassische Gleitzeitarbeit hinaus in einer Vielzahl unterschiedlicher Systeme von Arbeitszeitkonten organisiert, die der Organisation schwankender Arbeitszeiten im Wochen-, Monats-, Jahres- oder längerfristigen Verlauf dienen. Flexibilisierung ist häufig mit Arbeitsverdichtung, einer Verknappung der Personalressourcen und dadurch mit negativen Beschäftigungseffekten verbunden, doch können — wie zuletzt in der Krise von 2008/2009 — flexible Arbeitszeitregelungen auch zur Beschäftigungssicherung beitragen (Zapf/Herzog-Stein 2011; Golden/Glosser 2013). Ebenso widersprüchlich sind die Wirkungen der Flexibilisierung auf die Arbeitsbedingungen: Die Anforderungen des Arbeitgebers dominieren zwar, aber flexible Arbeitszeiten können von vielen Beschäftigten auch für individuelle Erfordernisse genutzt werden. Vielfach entsteht eine Grauzone von Flexibilisierung und Verlängerung individueller Arbeitszeiten, die zu einer → Entgrenzung der Arbeitszeiten führen kann (vgl. auch Hildebrandt et al. 2009; Kratzer et al. 2011; Lott 2014; Haipeter et al. 2017).

Vor dem Hintergrund dieser Trend-Befunde befasst sich die gegenwärtige Arbeitszeitforschung auch mit *Herausforderungen* an die zukünftige Arbeitszeitgestaltung und -politik (Lehndorff 2001; Schröder/Urban 2017). Hervorgehoben werden, erstens, der Widerspruch zwischen den durch Arbeitsintensivierung, Arbeitszeitverlängerungen und Arbeitszeitflexibilisierungen bedingten Belastungen im Arbeitsalltag einerseits und den Anforderungen an eine „nachhaltige“ Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung (gesund erhaltende Arbeitsbedingungen für alternde Belegschaften) andererseits (→ Arbeits- und Gesundheitsschutz), zweitens die neuen Anforderungen an stärkere individuelle Arbeitszeitkontrolle – insbesondere unter den Bedingungen der Digitalisierung – im Rahmen und mit Unterstützung kollektivvertraglicher Arbeitszeitregulierung und betrieblicher Mitbestimmung, und drittens – vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der zunehmenden Frauenerwerbstätigkeit – die Variierbarkeit der Arbeitszeiten im Lebensverlauf als Beitrag zur Geschlechtergleichstellung im Beruf und besserer Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben (→ Work-Life-Balance). Diese „Lebenslaufperspektive“, so eine weithin geteilte Bewertung, müsse zur Grundlage eines Arbeitszeitstandards der Zukunft werden.

Steffen Lehndorff, Christoph Hermann

Empfehlungen zum Weiterlesen

Absenger, Nadine/Ahlers, Elke/Bispinck, Reinhard/Kleinknecht, Alfred/Klenner, Christina/Lott, Yvonne/Pusch, Toralf/Seifert, Hartmut 2014: Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. WSI Report, Nr. 19. Düsseldorf: WSI.

Groß, Hermann/Seifert, Hartmut (Hg.) 2010: Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Berlin: edition sigma.

Hermann, Christoph 2008: Kampf um die Arbeitszeit. Ein Überblick. In: Prokla, Jg. 38, H. 150, S. 83–102.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Lehndorff, Steffen 2015: Staatliche Arbeitszeitpolitik im Finanzmarktkapitalismus. Erfahrungen mit der 35-Stundenwoche in Frankreich und Anregungen für Deutschland. In: Haipeter, T./Latniak, E./Lehndorff, S. (Hg.): Arbeit und Arbeitsregulierung im Finanzmarktkapitalismus: Chancen und Grenzen eines soziologischen Analysekonzepts. Wiesbaden: Springer VS, S. 219–258.
Lehndorff, Steffen/Wagner, Alexandra/Franz, Christine 2010: Arbeitszeitentwicklung in Europa. Hg. v. T. Händel und A. Troost. Brüssel: Fraktion der Vereinigten Europäischen Linken/Nordisch Grüne Linke – GUE/NGL. Internet: www.iaq.uni-due. de/aktuell/veroeff/2010/lehndorff01.pdf [1.9.2012].
Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hg.) 2017: Gute Arbeit. Streit um Zeit – Arbeitszeit und Gesundheit. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.

Atypische Beschäftigung

Begriff

„Atypische Beschäftigung“ bemisst sich in Deutschland an der Abweichung von einzelnen oder mehreren Kriterien, die das so genannte → „Normalarbeitsverhältnis“ auszeichnen. Je nach dessen engerer oder weiterer Definition variiert deshalb auch der Umfang atypischer Beschäftigung. Als „atypisch“ gelten Teilzeitarbeitsverhältnisse (Kriterium: → Arbeitszeit), Befristungen (Kriterium: Kündigungsschutz), Zeitarbeit, Werkvertragsarbeit (Kriterium: Kündigungsschutz und Abhängigkeit von der Weisungsbefugnis eines einzelnen Arbeitgebers) und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Kriterium: Arbeitszeit und Sozialversicherungspflicht). Auch Alleinselbständige werden als atypisch Erwerbstätige eingestuft. Dies beruht auf einer doppelten Abgrenzung: von der Selbständigkeit durch das Fehlen weiterer abhängig beschäftigter oder mithelfender Arbeitskräfte; vom „Normalarbeitsverhältnis“ durch das Fehlen der Abhängigkeit von der Weisungsbefugnis durch einen Arbeitgeber, durch die Art der Entlohnung und der Verfügung über die Arbeitszeit.
Nicht eindeutig ist das Kriterium „existenzsicherndes Einkommen“. In der historischen Phase der Durchsetzung des „Normalarbeitsverhältnisses“ war damit ein Einkommen gemeint, mit dem der tariflich entlohnte Arbeiter oder Angestellte den Lebensunterhalt für sich und seine Familie aufbringen konnte. Dem entsprach die gesellschaftliche Norm der „Versorgerehe“ als Kern eines Haushalts- und Familienmodells mit strikter Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Als existenzsichernd definieren Keller und Seifert gegenwärtig ein Einkommen, das mindestens zwei Drittel des Medianeinkommens beträgt (Keller/Seifert 2011, S. 11). Bei der Berechnung geht das gesamte Haushaltseinkommen ein (→ auch Arbeit, Erwerbsarbeit, Erwerbslosigkeit).

Genese/historischer Kontext

Ulrich Mückenberger hatte den Begriff „Normalarbeitsverhältnis“ 1984 eingeführt, als die damit gemeinte soziale Realität bereits fragwürdig geworden war. Was als arbeits- und sozialrechtliche „Normalität“ anzusehen sei, trat erst mit der wachsenden Zahl davon abweichender, eben „atypischer“ Beschäftigungsverhältnisse ins Bewusstsein.
In welchem Umfang, in welchen Formen und mit welchen Folgen sich atypische Beschäftigung in den hoch entwickelten kapitalistischen Ländern ausbreitet, hängt von den jeweiligen institutionellen Regelungen und Verknüpfungen von Arbeitsmärkten, Geschlechterverhältnissen und sozialstaatlichen Sicherungssystemen ab. In Deutschland nahmen seit der deutsch-deutschen Vereinigung atypische Beschäftigungsverhältnisse insgesamt deutlich zu (von rund 20% auf 39% im Jahr 2013; Seifert 2017, S. 7), allerdings mit erheblichen Variationen bei den einzelnen Beschäftigungsarten. Dabei waren und sind die folgenden Entwicklungen maßgeblich beteiligt:
Erstens ist die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen zu nennen, allerdings unter den institutionellen Bedingungen eines Sozialstaats, der in Deutschland nach wie vor das „männliche Ernährermodell“ von Familie privilegiert, und von Arbeitsmärkten, die nach wie vor Frauen systematisch benachteiligen. Teilzeitarbeit ist der von vielen Frauen gewählte Kompromiss, um unter diesen Umständen Erwerbsarbeit und Familienarbeit zu verbinden (→ auch Arbeit und Geschlecht).
Zweitens wirkt sich die langfristige Verschiebung der Beschäftigungsstruktur von der Industrie zu den Dienstleistungen auf die Beschäftigungsformen aus. Frauen sind vor allem als Dienstleisterinnen erwerbstätig, und dies in Deutschland häufig in atypischer Beschäftigung (Teilzeit und geringfügige Beschäftigung) (→ auch Dienstleistungsarbeit, Dienstleistungsgesellschaft).
Drittens fördert die strategische Ausrichtung von Industrieunternehmen in Deutschland an flexibler

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Massenproduktion die Ausbreitung atypischer Beschäftigung. Die Unternehmen verbinden Strategien der „internen Flexibilisierung", die die Stammbelegschaften betreffen, mit solchen der „externen Flexibilisierung", bei denen Leiharbeiter, Werkvertragsarbeiter und befristet Beschäftigte als zeitlich disponible Flexibilitätspuffer eingesetzt werden.

Viertens nahm der Gesetzgeber arbeitsrechtliche Sicherheiten und sozialrechtlich verbriefte Leistungen selektiv zurück. Die Maßnahmen zur Liberalisierung und Flexibilisierung der Arbeitsmärkte in den 1980er und 1990er Jahren sollten die strukturelle Arbeitslosigkeit überwinden helfen, die sich in Deutschland festgesetzt hatte; die Einsparungen in den Leistungen sollten zur finanziellen Konsolidierung der öffentlichen Haushalte und Sozialsysteme beitragen. Die Gesetze zur Modernisierung der Dienstleistungen am Arbeitsmarkt in den 2000er Jahren förderten gezielt geringfügige Beschäftigung und zugleich die Ausweitung eines Niedriglohnsektors (zur Entwicklung der rechtlichen Regelungen von Befristung, Mini-Jobs und Zeitarbeit bis 2004 siehe Rudolph 2007).

Fünftens erfolgten weitreichende Umstrukturierungen im öffentlichen Dienst nach betriebswirtschaftlichen Prinzipien, einschließlich der Privatisierung von Dienstleistungen (u.a. Telekommunikation, Post). Vor allem befristete Arbeitsverhältnisse nahmen in diesem Zusammenhang zu, im Zuge der Privatisierungen aber auch andere Formen atypischer Beschäftigung.

Die Diskussionen um Nutzen und Schaden atypischer Beschäftigungen konzentrieren sich zum einen auf die ökonomischen Aspekte (Beschäftigungseffekte, Produktivität und Qualität der in diesen Arbeitsverhältnissen erbrachten Leistungen), zum anderen auf die individuellen und gesellschaftlichen Folgen.

Letztere lassen sich nur länderspezifisch erkennen, da sie von arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen abhängen (→ Prekarität). Ob ein atypisches Arbeitsverhältnis problematisch und mit besonderen Unsicherheiten behaftet ist oder nicht, darf dabei nicht allein aus der aktuellen Arbeits- und Entlohnungssituation geschlossen werden, sondern muss die (Erwerbs-) Biographie, den Haushaltskontext und in diesem Zusammenhang die Wünsche der Beschäftigten einbeziehen. Deshalb kommt der Durchlässigkeit der Arbeitsmarktsegmente eine besondere Bedeutung zu, der Frage also, ob und unter welchen Bedingungen Übergänge aus atypischer Beschäftigung in ein „Normalarbeitsverhältnis" möglich sind (→ auch Arbeitsmarktsegmentation, Betriebliche Beschäftigungssysteme).

Zentrale Forschungsergebnisse

Die Auswirkungen der Arbeitsmarktflexibilisierungen für Unternehmen unterscheiden sich je nach Beschäftigungsform und Branche und können durchaus zwiespältig sein. So erhöht Teilzeitarbeit nicht unbedingt die Flexibilität von Unternehmen, sie kann vielmehr unterhalb eines bestimmten Zeitniveaus den variablen Einsatz von Arbeitskräften erschweren (Schmid 2012, S. 55). Auch die externe Flexibilisierung durch die Befristung von Arbeitsverhältnissen weist für die Unternehmen problematische Kehrseiten auf: „Mittlerweile gibt es in der Forschung harte Belege dafür, dass übermäßige Nutzung befristeter Arbeitsverhältnisse, insbesondere Zeit- oder Leiharbeit, die Innovationsfähigkeit von Betrieben schwächt" (Schmid 2012, S. 56). Das gleiche gilt für die Produktivität.

Für die Beschäftigten ziehen alle atypischen Beschäftigungsformen aufgrund der engen Verbindung von abhängiger Erwerbsarbeit und sozialversicherungsrechtlichen Ansprüchen in Deutschland unmittelbare finanzielle Einbußen oder aber erhöhte Versorgungsrisiken (im Gefolge erhöhter Arbeitslosigkeitsrisiken oder bei Alleinselbständigkeit) bei der Alterssicherung nach sich (Schulze Buschoff 2011). Darüber hinaus sind atypisch Beschäftige benachteiligt bei der innerbetrieblichen, beruflichen Weiterbildung, was wiederum die weiteren Karrieremöglichkeiten einschränkt. Ansonsten unterscheiden sich die Konstellationen erheblich.

Teilzeitarbeit war und ist die bei weitem am meisten verbreitete atypische Beschäftigungsform. Sie wird noch immer zu 80% von Frauen ausgeübt und ist insbesondere in den sozialen Dienstleistungen und im Handel vertreten. Teilzeitarbeitsverhältnisse müssen nicht prekär sein, sofern sie (wenn auch unter den genannten einschränkenden Bedingungen) selbst gewählt, unbefristet und tariflich entlohnt sind. Wirksam bleiben aber die benachteiligenden Folgen bei der Altersversorgung.

Geringfügige Beschäftigung unterhalb der Sozialversicherungsgrenze, aber verbunden mit einem Beitrag der Arbeitgeber in die Kranken- und Rentenversicherung sowie zur Steuer, macht mittler-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

weile das zweitgrößte atypische Beschäftigungsfeld aus. Problematisch ist geringfügige Beschäftigung vor allem für diejenigen, die allein in dieser Form erwerbstätig und nicht anderweitig individuell versichert sind. Übergangsanalysen zeigen, dass geringfügig Beschäftigte nur geringe Chancen haben, in ein „Normalarbeitsverhältnis" zu wechseln, wenn sie dies anstreben. Geringfügige Beschäftigung steht in Deutschland in der Kritik wegen der möglichen Verdrängung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen (Brandt 2006, S. 446), aber auch wegen der Fehlanreize, die dazu führen, dass die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern am Arbeitsmarkt verstärkt werden (Voss/Weinkopf 2012).

Befristete Beschäftigung in Vollzeitarbeitsverhältnissen (ohne Auszubildende) liegt dem quantitativen Umfang nach deutlich hinter den zuvor genannten atypischen Beschäftigungsformen. Ihr Anteil hat sich in den letzten Jahrzehnten kaum verändert. Allerdings nahm der Anteil befristeter Arbeitsverträge an allen neuen Verträgen stark zu, so dass Befristung der Tendenz nach zum Normaleinstellungsverhältnis werden könnte (Keller/Seifert 2011, S. 17). Dies ist sie bereits im öffentlichen Dienst. Befristete Beschäftigung zieht im Vergleich zum „Normalarbeitsverhältnis" Einkommenseinbußen nach sich (ebd., S. 25). Sie erhöht darüber hinaus das Arbeitslosigkeitsrisiko erheblich.

Leih- oder Zeitarbeit, also die Beschäftigung im Dreiecksverhältnis zwischen einer Arbeitskraft, die von einem Zeitarbeitsunternehmen angestellt ist, und einem entleihenden Betrieb, dem die Weisungsbefugnis über die zu leistende Arbeit zukommt, hat in Deutschland seit den Arbeitsmarktreformen der 2000er Jahre deutlich zugenommen. Sie macht aber noch immer den bei weitem kleinsten Anteil atypischer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung aus. Leiharbeitskräfte haben weniger Möglichkeiten als die Stammbelegschaften, Mitbestimmungsrechte im Betrieb geltend zu machen (Promberger 2009). Sie werden im Durchschnitt schlechter entlohnt als befristete und unbefristete Beschäftigte (Keller/Seifert 2011, S. 29), allerdings stellt dabei der Beschäftigungsstatus nur einen Faktor neben anderen (vor allem Qualifikation) dar. Untersuchungen zur Beschäftigungsmobilität haben gezeigt, dass Leiharbeiter nach Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses zwar in höherem Maße als vormals befristet Beschäftigte in ein Normalarbeitsverhältnis wechseln, dass sich aber insgesamt gesehen „der Status des Leiharbeitnehmers (…) zu verstetigen (scheint)" (Gensicke et al. 2010, S. 185).

Als Antwort auf die rechtlichen und tarifvertraglichen Regulierungen der Leiharbeit in den vergangenen Jahren weichen Unternehmen in den verschiedenen Branchen verstärkt auf die nicht nur punktuelle, sondern verstetigte Vergabe von Werkverträgen aus. Das Rechtsverhältnis ähnelt der Leiharbeit insofern, als die Arbeitskräfte bei einem Werkvertragsunternehmen und nicht beim „Werkbesteller" beschäftigt sind. Diese Konstruktion ermöglicht es letzteren, → Tarifverträge und betriebliche Interessenvertretung zu unterlaufen und von niedrigeren Löhnen zu profitieren. Zudem gehen Werkverträge als Sach- und nicht als Personalkosten in die Bilanz ein (Siebenhüter 2014, S. 309).

Werkvertragsunternehmen bieten sich auch als temporäre „Arbeitgeber" für Alleinselbständige an. Die Alleinselbständigen machen inzwischen eine starke Mehrheit unter allen Selbständigen in Deutschland aus, verdienen aber im Durchschnitt erheblich weniger (individuell und im Haushalt insgesamt) als Selbständige mit Angestellten (Keller/Seifert 2011, S. 27). Sie weisen von allen atypisch Beschäftigten das höchste Qualifikationsprofil mit einem hohen Akademikeranteil auf. Qualifikation, berufliche Netzwerke und partnerschaftliche Unterstützung spielen bei dieser „spezifischen Mischung von Privilegierung und Prekarisierung" eine zentrale Rolle für die Selbstbehauptung am Markt (Betzelt/Gottschall 2007, S. 289).

Alles in allem zeigt sich für Deutschland, dass überwiegend Frauen atypisch (in Teilzeit und geringfügig) beschäftigt sind und dabei in besonderem Maße die problematischen Seiten dieser Beschäftigungsformen zu tragen haben; dass erhebliche Barrieren die Übergänge zwischen „Normalarbeitsverhältnis" und atypischer Beschäftigung erschweren, und dass die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse zur Ausbreitung des → Niedriglohnsektors seit Mitte der 1990er Jahre beigetragen hat (Bosch et al. 2008, S. 426), aber auch auf Haushaltsebene zur steigenden Armut Erwerbstätiger (Lohmann/Andreß 2011, S. 185).

Internationaler Bezug

Der internationale Sprachgebrauch unterscheidet zwischen „standard employment" und „non-stan-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

dard employment“. „Non-standard employment“ umfasst alle Beschäftigungsverhältnisse, die von unbefristeter Vollzeitbeschäftigung abweichen (Tucker 2002, S. 2). Das Kriterium der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung spielt dagegen bei der Definition von „standard“ und „non-standard employment“ keine Rolle, weil es nur für Länder mit überwiegend beitragsfinanzierten sozialen Sicherungssystemen (wie Deutschland und Österreich) relevant ist.

In der großen Mehrzahl der Länder der Europäischen Union steigt der Anteil von „non-standard employment“. Dabei zeigen sich Zusammenhänge zwischen der Verbreitung der einzelnen Beschäftigungsformen und den jeweiligen institutionellen Verbindungen von Arbeitsmarkt und Sozialstaat (Schmid 2011 a, S. 28 f.; Schmid 2012, S. 54; Betzelt/Bothfeld 2011). So weisen etwa Länder mit einem starken Schutz von „Insidern“ am Arbeitsmarkt wie Portugal und Spanien hohe Anteile von Befristungen auf; innerhalb der Länder mit konservativem, familienzentriertem Sozialstaat variieren die Teilzeitquoten deutlich je nachdem, ob sie überhaupt die Erwerbsarbeit von Frauen fördern (Negativbeispiel Italien) oder in welchen Formen sie dies tun (mit starker öffentlicher Unterstützung wie in Frankreich oder mit geringerer wie in Deutschland).

Im internationalen Vergleich repräsentiert Dänemark einen für die Verbindung von Flexibilität am Arbeitsmarkt mit sozialer Absicherung interessanten Fall (Schmid 2011 b, S. 183). Hier wurde eine Zunahme der Erwerbsbeteiligung bei relativ niedriger Befristungsrate erreicht. Geringer Kündigungsschutz bei gleichzeitig hoher externer sozialer Absicherung (weitreichender Einkommenskompensation bei Arbeitslosigkeit, aktiver Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik, umfassenden öffentlichen Dienstleitungsangeboten, individuellen Leistungsansprüchen) scheint eine der Alternativen zu den problematischen Formen der atypischen Beschäftigung zu sein.

Was die Auswirkungen auf die Beschäftigung betrifft, so zeigt der europäische Vergleich, dass vor allem Teilzeitarbeit, die stark mit der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen korreliert, positive Beschäftigungseffekte aufweist. Allerdings variiert das geleistete Arbeitsvolumen mit dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung erheblich. Dagegen haben befristete Beschäftigung und Selbständigkeit keinen oder bestenfalls einen sehr geringen Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung (Schmid 2011 a, S. 28 f.; Schmid 2011 b, S. 182–186).

Martin Kronauer

Empfehlungen zum Weiterlesen

Betzelt, Sigrid/Bothfeld, Silke (eds.) 2011: Activation and Labour Market Reforms in Europe: Challenges to Social Citizenship. Houndmills/New York: Palgrave Macmillan.

Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (Hg.) 2007: Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: edition sigma.

Keller, Berndt/Seifert, Hartmut 2011: Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). WISO Diskurs. Bonn: FES.

Kronauer, Martin/Linne, Gudrun (Hg.) 2007: Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität (2. Aufl.). Berlin: edition sigma.

Schmid, Günther 2011 a: Übergänge am Arbeitsmarkt. Arbeit, nicht Arbeitslosigkeit versichern. Berlin: edition sigma.

Schmid, Günther 2011 b: Non-Standard Employment in Europe: Its Development and Consequences for the European Employment Strategy. In: German Policy Studies, Vol. 9, No. 1, S. 171–210.

Ausländische Systeme der industriellen Beziehungen

Begriff

Die Institutionen und Praktiken → industrieller Beziehungen sind international in hohem Maße variant. Dies ergibt sich u.a. aus ihrem engen Zusammenhang mit anderen gesellschaftlichen Subsystemen (‚institutionelle Komplementarität’), z.B. dem Bildungs- und Qualifizierungssystem, der Arbeitsorganisation sowie betrieblichen Hierarchiestrukturen (vgl. Maurice et al. 1982).

Im Zuge der Tertiarisierung der Wirtschaftsstrukturen sowie der Zunahme komparativer Forschungen hat sich für die international vergleichende Analyse industrieller Beziehungen in jüngerer Zeit der Begriff der ‚comparative employment relations’ durchgesetzt (vgl. Bamber et al. 2016; Barry/Wilkinson 2011; Frege/Kelly 2013). Er beansprucht den auf kollektive und politisch-institutionalisierte Prozesse fokussierten Begriff der industriellen Beziehungen mit dem betriebswirtschaftlich orientier-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

ten Blick des → Human Resource Management zu verknüpfen.

Die meisten komparativen Industrial-Relations-Studien bewegen sich im Rahmen eines methodologischen Nationalismus. Transnationale Prozesse und Institutionen, die in Zeiten der wirtschaftlichen Europäisierung und Internationalisierung an Bedeutung gewinnen (z.B. Europäische Betriebsräte und Gewerkschaften, internationale Rahmenabkommen, Koordinierungsregeln der Tarifpolitik etc.) und zur Entstehung komplexer Mehr-Ebenen-Regulierung (multi-level governance) führen, werden daher im Folgenden nicht diskutiert.

Genese/theoretischer Kontext

Die differenten Systeme industrieller Beziehungen sind das Ergebnis national spezifischer, pfadabhängiger gesellschaftlicher Modernisierungsverläufe. Wichtige Einflussfaktoren sind dabei u.a. Zeitpunkt und Geschwindigkeit der Industrialisierung (→ Industriegesellschaft und Industrialisierung), die wirtschaftliche Entwicklung generell und die konkrete Verfasstheit des Wirtschaftssystems, demographische Faktoren, Verlauf der politischen Demokratisierung, Umfang und Ergebnis der Kämpfe der Arbeiterbewegung um eine Dekommodifizierung von Lohnarbeit, das Verhältnis von Parteien und Gewerkschaften, spezifische Klassenkonstellationen und -bündnisse, kulturelle und religiöse Spezifika, ideologische Faktoren sowie die Betroffenheit durch kriegerische Ereignisse (→ auch Varieties of Capitalism).

Ältere Theorieansätze gingen davon aus, dass es angesichts ähnlicher struktureller Herausforderungen und Modernisierungslogiken zu einer zunehmenden Konvergenz der nationalen Systeme industrieller Beziehungen kommen werde. In den vergangenen Jahrzehnten haben sich jedoch institutionalistische Theorieansätze durchgesetzt, die von einer Pfadabhängigkeit und anhaltenden Divergenz der Modelle industrieller Beziehungen ausgehen. Sie unterscheiden zudem idealtypische Varianten (vgl. Crouch 1993; Ebbinghaus/Visser 1997; Gumbrell-McCormick/Hyman 2013). In Westeuropa findet sich demnach:

- der nordische Korporatismus (Schweden, Finnland, Dänemark, Norwegen). Kennzeichen sind ein verpflichtungsfähiges Kollektivverhandlungssystem, gut organisierte und umfassende Tarifparteien, die stark konsensorientiert agieren; ein dichtes Netz von sozialpartnerschaftlichen Beratungsgremien und ein hohes Niveau sozialer Absicherung.
- der sozialpartnerschaftliche Typus (Deutschland, Österreich, Schweiz, Belgien, Niederlande). Kennzeichen sind eine wichtige Rolle der Tarifparteien bei zugleich konservativem Sozialstaat und weniger umfassenden Gewerkschaften. Das gesellschaftliche Niveau der Absicherung und Egalisierung ist geringer.
- der angelsächsische Pluralismus (Großbritannien, Irland). Kennzeichen sind deutlich dezentraler organisierte industrielle Beziehungen, eine geringere Normsetzungsmacht der Tarifverbände sowie des Staates bei größerer Abhängigkeit von Marktmechanismen. Die Arbeitsbedingungen variieren individuell sowie branchen- und betriebsspezifisch stärker.
- die romanischen Länder Südeuropas (Frankreich, Italien) mit einer starken Konfliktorientierung sowie Polarisierung der Interessenpositionen von Kapital und Arbeit. Kennzeichen sind eine starke Zersplitterung und Konkurrenz zwischen den Gewerkschaften, dezentrale, betriebliche Verhandlungen und eine hohe Verbreitung von oft zugespitzten Arbeitskonflikten, die nicht selten den Eingriff des Staates notwendig machen.

Für die postsozialistischen Staaten Zentral- und Osteuropas wird zuweilen noch ein fünftes Modell ergänzt, das als „fragmentiert-staatszentriertes" Regime beschrieben wird (z.B. Eurofound 2016).

Die institutionalistischen Theorieansätze wurden in vielerlei Hinsicht kritisiert. Sie seien in ihrem Geltungsbereich meist auf westliche Industrieländer beschränkt und selbst für diese zu undifferenziert. Für ehemals sozialistische Staaten oder auch geringer industrialisierte Länder (z.B. in Asien oder Südamerika) müssten andere theoretische Konzepte entwickelt werden. Hier spielen z.B. ein ausgedehnter informeller Sektor sowie agrarische Subsistenzwirtschaft eine wichtige Rolle für die Funktionsweise der formalen und informellen Systeme industrieller Beziehungen (vgl. Morley et al. 2011). Zudem wird institutionalistischen Konzepten die Übertreibung nationaler Differenzen und deren Reifizierung anhand institutioneller Merkmale vorgeworfen. Sie verlören aus dem Blick, dass sich Prozesse und Ergebnisse industrieller Beziehungen innerhalb desselben (nationalen) Institutionensystems

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

(z.B. auf Branchenebene) deutlich unterscheiden und sich zugleich viele Praktiken im internationalen Vergleich über Ländergrenzen und Institutionenmodelle hinweg ähneln (vgl. Dufour/Hege 2002; Artus 2008; Bechter et al. 2011). Sie hätten zudem Schwierigkeiten bei der Erklärung institutioneller Dynamik. In jüngerer Zeit gibt es einige Theorieansätze, die (wieder) übergreifende Logiken der Entwicklung industrieller Beziehungen – jenseits nationaler Pfadabhängigkeiten – zu identifizieren beanspruchen (vgl. Kelly 1998; Silver 2005).

Zentrale Forschungsergebnisse

Betriebliche Ebene/Arena: In Europa besitzen 37% aller Betriebe (mit zehn oder mehr Beschäftigten) sowie 60% der dort Beschäftigten eine Institution zur Belegschaftsvertretung (Angaben der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions für das Jahr 2009; → auch Betriebsrat). Grundsätzlich lassen sich monistisch strukturierte („single channel") von dualen Systemen („dual channel") betrieblicher Interessenvertretung unterscheiden (vgl. Rogers/Streeck 1995; Eurofound 2015). In monistischen Systemen repräsentieren die Gewerkschaften die Beschäftigten im Betrieb (z.B. USA, Großbritannien, Türkei, realsozialistische Staaten). Das Erreichen eines bestimmten Prozentsatzes an Gewerkschaftsmitgliedern bzw. die Mehrheit der Stimmen in Wahlprozeduren (‚Anerkennungswahlen') ist oft die Voraussetzung für betriebliche Vertretungsinstitutionen. In dualen Systemen (z.B. in Deutschland, Österreich, Niederlande) wählen die Belegschaften einen betrieblichen Vertreter, der nicht gewerkschaftlich organisiert sein muss. In diversen Ländern (z.B. Frankreich, Tschechien) gibt es Mischformen. Nur selten (z.B. Deutschland, Schweden) haben die Beschäftigten zusätzlich rechtlich garantierte Mitbestimmungsmöglichkeiten in der Unternehmensleitung (Aufsichtsrat). Manche betrieblichen Vertretungssysteme sind stark verrechtlicht, d.h. sie verfügen über gesetzlich garantierte Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte (z.B. Deutschland); in anderen Ländern hängen die Einflussmöglichkeiten der Repräsentationsgremien stark von der kollektiven Mobilisierungsfähigkeit der Belegschaft ab (z.B. Großbritannien, Frankreich).

Tarifliche Ebene/Arena: Gewerkschaften – Arbeitgeberverbände: In international vergleichenden Studien über Gewerkschaften (vgl. Ebbinghaus/Visser 2000; Hyman 2001; Addison/Schnabel 2003; Frege/Kelly 2004; Gumbrick-McCormick/Hyman 2013) wird deren große Heterogenität deutlich, z.B. nach gewerkschaftlichem Organisationsgrad sowie dem Grad der Zentralisierung versus Pluralisierung der Verbandssysteme. Der Begriff der → Gewerkschaft bezeichnet international sehr Unterschiedliches: Intermediäre und weltanschaulich neutrale Massenorganisationen mit quasi-staatlichen Funktionen (z.B. Arbeitslosenversicherung) und hohem Organisationsgrad ebenso wie kleine Berufs-, Betriebs- oder politische Richtungsgewerkschaften mit nur wenigen Mitgliedern und geringer oder lokal stark beschränkter Einflussmacht. Es gibt klassenkämpferische (z.B. anarchosyndikalistische oder kommunistische) Gewerkschaften, sozialistisch-reformorientierte, liberale, christliche, muslimische oder auch ‚gelbe' (d.h. arbeitgeberfreundliche) Gewerkschaften. Hyman (2001) unterscheidet drei Pole möglicher Gewerkschaftsidentitäten in Europa: Orientierungen am Markt (Arbeitsmarktakteur), an der Klasse (antikapitalistische Mobilisierung) und an der Gesellschaft (Agent sozialer Integration). Grundsätzlich müssen alle Gewerkschaften (im Kapitalismus) alle drei Orientierungen berücksichtigen, doch die Mischungsverhältnisse sind different.

Eine Sonderform stellen die Gewerkschaften in realsozialistischen Ländern dar (z.B. China, Vietnam, Kuba, ehemals Osteuropa). Sie waren/sind zwar einflussreiche und mitgliederstarke Einheitsgewerkschaften, jedoch ohne oder mit nur beschränktem Streikrecht. Als staatstragende Massenorganisationen waren/sind sie im Rahmen eines planwirtschaftlichen Systems von den Direktiven der Staatspartei abhängig und erfüll(t)en primär soziale sowie wirtschaftslenkende Aufgaben (bei Vernachlässigung der direkten Interessenvertretung der Beschäftigten). In vielen Transformationsgesellschaften haben sich realsozialistische Orientierungsmuster erhalten (vgl. Kohl/Platzer 2004; Pringle/Clarke 2011).

In den meisten entwickelten Industrieländern leiden die Gewerkschaften parallel zum wirtschaftlichen Strukturwandel unter einem Mitgliederrückgang. In der EU fiel der gewerkschaftliche Organisationsgrad von 28% (2000) auf 23% (2014) (Angaben der ICTWSS database); v.a. jüngere und atypisch Beschäftigte (→ Atypische Beschäftigung) in kleineren Betrieben und im Dienstleistungsbereich sind

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

seltener Gewerkschaftsmitglied (vgl. European Commission 2011). In vielen Schwellenländern steigt jedoch der gewerkschaftliche Organisationsgrad parallel zur Industrialisierung (vgl. Silver 2005; Morley et al. 2006) und auch in westlichen Industrieländern haben gewerkschaftliche Revitalisierungsstrategien (‚Organizing') partiell Erfolg (vgl. Frege/Kelly 2004).

Auch die Unternehmerverbände (→ Arbeitgeberverbände) unterscheiden sich international in ihrem Organisationsgrad, ihren Organisationsprinzipien sowie Vertretungsstrategien (vgl. Schmitter/Streeck 1999; Ebbinghaus/Visser 1997; Traxler et al. 2001; Traxler/Huemer 2007). Der Organisationsgrad der Unternehmer ist in Europa im Vergleich zu den Gewerkschaften stabiler und mehr als doppelt so hoch (vgl. European Commission 2011). Allerdings üben nicht alle Unternehmerverbände tarifpolitische Funktionen aus, viele haben eher wirtschaftspolitische Lobbyfunktion. In den nordischen Ländern, Deutschland, der Schweiz und partiell in Österreich existiert eine funktionale Differenzierung zwischen Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden, in den meisten anderen westeuropäischen Ländern gibt es integrierte Spitzenverbände. Die Verbandsstrukturen sind nach konfessionellen und territorialen Prinzipien sowie entlang der Konfliktlinien zwischen Großunternehmen und kleineren Betrieben differenziert. Internationale Studien zeigen, dass der Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände (und die Arbeitsgesetzgebung) entscheidender für die Stabilität des Tarifsystems ist als jener der Gewerkschaften.

Neben der Verfasstheit der Tarifparteien ist auch der Staat ein wichtiger Akteur für die Ausformung der nationalen Tarifsysteme. Seine aktive Einmischung (z.B. über Allgemeinverbindlichkeitserklärungen, Festlegung von Mindestnormen für Lohn und Arbeitszeit) oder passive Zurückhaltung spielt eine wichtige Rolle. Die Festlegung der Tarifnormen kann auf unterschiedlichen Wegen erfolgen, z.B. über ‚normale' Tarifrunden, die freiwillig oder auch staatlich vorgeschrieben sein können und nach unterschiedlichen Regeln ablaufen, durch konzertierte Aktionen, nationale Expertenkommissionen, über Streiks, freiwillige Schlichtungen, Zwangsschlichtungen. Kollektivverträge haben zudem einen differenten rechtlichen Status: Im Rahmen liberaler angelsächsischer Traditionen sind sie nicht rechtsverbindlich, sondern freie Vereinbarungen. In den meisten westeuropäischen Ländern ist hingegen die Rechtsverbindlichkeit oder sogar die Allgemeinverbindlichkeit die Regel. Über zwei Drittel aller europäischen Beschäftigten werden von Tarifregelungen erfasst. Der tarifliche Deckungsgrad ist relativ konstant, aber die Definition der Tarifnormen erfolgt zunehmend dezentraler und auf einer niedrigeren Verhandlungsebene als früher (‚Verbetrieblichung') (vgl. Traxler et al. 2001; European Commission 2011; → auch Tarifvertrag).

Die staatliche/nationale Ebene: Der Einfluss des Staates sowie supranationaler Organisationen (v.a. der EU) auf die nationalen industriellen Beziehungen hat zugenommen, z.B. bei der Stimulierung korporatistischer Bündnisse und im Rahmen tripartistischer Arrangements (vgl. Avdagic et al. 2011). Im Jahr 2017 existierten in 22 Ländern der EU staatlich festgesetzte Mindestlöhne, die allerdings in ihrer Höhe und Relevanz stark variieren.

Auf allen drei genannten Ebenen kann es zu Arbeitskonflikten kommen. Streiks und Aussperrungen sind dabei in vielen Ländern legale und legitime Mittel zur Interessendurchsetzung, was die gleichzeitige Verbreitung von ‚wilden', d.h. illegalen Streiks nicht ausschließt. Für Ausmaß und Legalität der Streiks ist z.B. wichtig, ob zentrale Streikfonds und ein Streikmonopol der Gewerkschaften existieren, ob sich Streiks v.a. auf wirtschaftliche oder auch auf politische Ziele beziehen (dürfen), ob ein Streik die ‚ultima ratio' ist oder eine Vorbedingung für die Aufnahme von Verhandlungen, ob Aussperrungen erlaubt sind oder verboten, welche rechtlichen Regelungen zum Thema Solidaritätsstreiks, Streikposten oder auch Generalstreiks existieren. Internationale Streikstatistiken sind wegen differenter Erfassungsmodalitäten problematisch. Dennoch ist sicher, dass in Ländern wie Spanien, Kanada, Frankreich und Italien wesentlich häufiger gestreikt wird als z.B. in Polen, Deutschland, der Schweiz, Japan oder der Slowakei (vgl. Lesch 2010). Im Zuge der Wirtschaftskrise 2008/09 war in Europa zudem eine deutliche Zunahme politischer Streiks und von Generalstreiks zu beobachten.

Ingrid Artus

Empfehlungen zum Weiterlesen

Bamber, Greg J./Lansbury, Russell D./Wailes, Nick/Wright, Chris F. (eds.) 2016: International and Comparati-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

ve Employment Relations. National Regulation, Global Changes (6th edition). London u.a.O.: Sage.
Barry, Michael/Wilkinson, Adrian (ed.) 2011: Research Handbook of Comparative Employment Relations. Cheltenham/Northampton: Edward Elgar.
Frege, Carola/Kelly, John (eds.) 2013: Comparative Employment Relations in the Global Economy, London/New York: Routledge.
Gumbrell-McCormick, Rebecca/Hyman, Richard 2013: Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices, Oxford: Oxford University Press.
Hyman, Richard 2001: Understanding European Trade Unionism. Between market, class and society. London u.a.O.: Sage.
Morley, Michael J./Gunnigle, Patrick/Collings David G. 2006: Global Industrial Relations. Oxon/New York: Routledge.

Beruf

Begriff

Berufe sind historisch früh entstandene soziale Formen, die aus (mehr oder weniger systematisch organisierten) gesellschaftlichen Bildungsprozessen im weitesten Sinne hervorgegangen sind und spezifisch zugeschnittene *Kombinationen von Fähigkeiten und Fertigkeiten* sowie dazu komplementäre *fachliche Tätigkeiten und Leistungen* im System erwerbsbezogener gesellschaftlicher → Arbeit und Arbeitsteilung umfassen. Über Berufe werden einerseits verschiedene (erwerbs-)arbeitsbasierte Funktionen in der Gesellschaft institutionalisiert und sie dienen andererseits den Individuen zur Sicherung eines kontinuierlichen Einkommens und der Integration in den gesellschaftlichen Funktions- und Leistungszusammenhang. Vor diesem Hintergrund kann der Beruf als eine grundlegende allgemeine Vermittlungsfunktion zwischen Individuum und Gesellschaft angesehen werden. Über die berufliche Sozialisation werden zentrale gesellschaftliche Normen an die Berufstätigen vermittelt, sie werden durch den Beruf fundamental in ihrer Persönlichkeit geprägt, wodurch ihr gesamter Lebensweg beeinflusst wird, und nicht zuletzt werden sie über ihren Beruf im Statusgefüge der Gesellschaft positioniert. Gleichzeitig wirken sie aber in ihrer Berufspraxis in vielfältiger Weise auf zentrale Strukturen und Prozesse der Gesellschaft zurück.
Berufssoziologisch sind zwei Begriffsverständnisse zu unterscheiden: Beruf kann zum einen als spezialisierte *Tätigkeit* oder betriebliche Funktion (ausgeübter Beruf) und zum anderen als spezifische Kombination von *Fähigkeiten* (erlernter Beruf) verstanden werden, was erhebliche Folgen für daraus gezogene theoretische und praktische Schlüsse hat. Der Begriff des Berufs unterscheidet sich zudem von dem der „*Profession*“, mit dem nur ein Teil aller Berufe angesprochen wird. Historisch gesehen wurden als Profession meist fachlich besonders anspruchsvolle und gesellschaftlich besonders anerkannte oder als wichtig angesehene Berufe thematisiert, die über anforderungsreiche Ausbildungen und Qualifikationen verfügen.
Obwohl zunehmend von einer „*Krise des Berufs*“ die Rede ist, strukturieren Berufe noch immer auf der einen Seite in vielen Bereichen die Organisation von Arbeit im Betrieb (→ Arbeitsorganisation) und das Arbeitsmarktgeschehen sowie auf der anderen Seite den Alltag und die Biographie vieler Menschen (→ auch Erwerbsarbeit).

Genese/theoretischer Kontext

Erste soziologische Beschäftigungen mit der Sozialform Beruf finden sich bereits bei den soziologischen *Klassikern*. Theoretiker wie Karl Marx, Émile Durkheim, Max Weber oder Talcott Parsons waren zwar keine Berufssoziologen im engeren Sinne, legten aber wichtige Grundsteine für die sozialwissenschaftliche Betrachtung des Phänomens.
Marx verwies in seiner frühen Gesellschaftskritik auf die gesellschaftliche Bedeutung des Berufs und führte die dem Kapitalismus inhärente *Entfremdung* auch auf eine verhärtete berufsförmige Arbeitsteilung zurück. Damit werde dem Menschen „ein bestimmte(r) ausschließliche(r) Kreis der Tätigkeit“ aufgedrängt, „aus dem er nicht heraus kann“ (Marx/Engels 1958 [1932], S. 33). Im ökonomischen Hauptwerk findet sich (indirekt) ein zweiter Zugang zur Berufsproblematik, indem eine *ganzheitliche Beruflichkeit als Ideal* für eine nichtentfremdete Organisation von Arbeit vor dem Hintergrund der „berufslosen“ und damit unqualifizierten Masse von lohnabhängigen Proletariern beschrieben wird (Marx 1972 a–c, auch schon Marx/Engels 1958 [1932], S. 33; vgl. auch Demszky v.d. Hagen/Voß 2010, S. 754).
Durkheims (1988 [1893]) Analysen zum Thema Beruf waren an der Schnittstelle von *Ökonomie und Moral* angesiedelt. Die für sein Werk prägende Frage nach Formen und Ursachen *anomischer Erscheinungen* in einer sich modernisierenden Gesellschaft

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

stand für ihn in engem Zusammenhang mit dem berufsförmig organisierten Wirtschaftsleben. Während qualifizierte Professionen mit einem moralischen Kodex ausgestattet sind, fehle es den einfachen Berufen an Moralität. Durkheim sah in den Berufen zugleich aber die Möglichkeit angelegt, funktional zwischen Individuum und Gesellschaft zu vermitteln, indem für die berufliche Kooperation tragfähige Regeln und Normen herausgebildet werden, die Anomietendenzen entgegenwirken. Vor allem im historischen Übergang vom Primat einer mechanischen zu einer organischen gesellschaftlichen Arbeitsteilung sind nach Durkheim zudem die Berufe zugleich Ursache wie auch potentielle Lösungen der damit einhergehenden gesellschaftlichen Probleme (vgl. Kurtz 2002, S. 17ff.).

Weber hingegen schrieb dem modernen Kapitalismus aufgrund seiner antagonistischen Wertrationalitäten ein nur begrenztes Integrationspotential zu. Sein Erkenntnisinteresse zielte vielmehr auf den Zusammenhang zwischen dem „*Berufsmenschentum*“ und der Genese des Kapitalismus ab. Grundannahme in seinen Studien zur Wirtschaftsethik der Weltreligionen (1986 [1920]) war, dass gewisse gesellschaftliche und kulturelle Bedingungen in verschiedenen Gesellschaften einer modernen Wirtschaftsweise entweder zuträglich oder hinderlich seien. Der analytische Schlüssel hierfür lag für ihn in der gesellschaftlichen Funktionserfüllung – beruhend auf einer letztlich religiös basierten *Berufsethik* – und berufs- sowie erwerbsbezogenen (v.a. „berufsständischen“) Schließungen sozialer Positionen. So überrascht es nicht, dass Weber (1976 [1922], S. 80) eine Berufskonzeption vorlegte, in der Beruf verstanden wird als „jene Spezifizierung, Spezialisierung und Kombination von Leistungen einer Person (…), welche für sie Grundlage einer kontinuierlichen Versorgungs- oder Erwerbschance ist“ (vgl. auch Demszky v.d. Hagen/Voß 2010, S. 754ff.).

Der berufssoziologische Ansatz von *Parsons* ist entsprechend seinem Gesamtwerk im engeren Sinne struktur-funktionalistisch geprägt. Er ging davon aus, dass moderne Gesellschaften einer zunehmenden *Ausdifferenzierung von Funktionen* unterliegen, die sich in einer berufsförmigen Arbeitsteilung notwendig widerspiegeln. Diese damit rein *sachbegründete Differenzierung in Berufe* (bei ihm: „Professionen“) legitimiert dabei Status- und Privilegienunterschiede und weist den Akteuren bestimmte normbasierte sowie mit Sanktionen abgesicherte *Rollenerwartungen* zu (Parsons 1964 [1939], vgl. auch Demszky v.d. Hagen/Voß 2010, S. 757).

Vor dem Hintergrund dieser frühen Arbeiten entwickelte sich nach dem Zweiten Weltkrieg (in Deutschland) eine eigenständige *Berufssoziologie* (vgl. Daheim 1977), die berufsförmige Arbeit und die Sozialform Beruf vor allem in Bezug auf drei Themenstellungen theoretisiert:

Der erste Punkt betrifft den Zusammenhang von funktionaler gesellschaftlicher Differenzierung und berufsförmiger Arbeitsteilung: Mit dem Übergang von vorrangig segmentär zu stratifikatorisch und schließlich zu primär funktional differenzierten Gesellschaften war unmittelbar eine Ausdifferenzierung von Berufsrollen verbunden. Damit erlangte die Form des Berufs eine Zentralstellung, die eine Gesellschaft *sozialstrukturell sowohl vertikal als auch horizontal* systematisch prägte. Für eine längere Periode wurde davon ausgegangen, dass sich wichtige Ungleichheitsdimensionen (im Sinne einer sekundären Differenzierungsform) in erster Linie aus letztlich berufsbezogenen Aspekten, nämlich Bildung, Einkommen und der Stellung im Erwerbssystem, erklären lassen. Inzwischen wird der Beruf hingegen oft als ein sozialstrukturelles Merkmal unter vielen anderen (Geschlecht, Alter, Kohorte, Milieu, Region usw.) gesehen; er determiniert die Lebenssituation der Individuen nur noch in beschränktem Umfang. Gleichwohl werden Berufe auch weiterhin aus sozialstrukturanalytischer Sicht eine zentrale Rolle spielen, weil sie es erlauben, Entwicklungen in den verschiedenen gesellschaftlichen Sphären zu verbinden und aufeinander zu beziehen (vgl. Kurtz 2001 a).

Der zweite Punkt betrifft die Entstehung und Veränderung von Berufen sowie daraus entstehende Folgen für Gesellschaft und Individuen. Diese Frage lässt sich gleichermaßen nur unter Rückgriff auf ihre gesellschaftliche Einbettung erörtern, wird aber nicht einheitlich beantwortet. Brater und Beck (vgl. 1982, S. 208ff.) diskutierten hierzu mehrere Ansätze, wie die sogenannte *„Schneidung“* und damit Genese und Entwicklung von Berufen zustande kommt. Sie kamen in Absetzung von einen strukturfunktionalistischen Verständnis zu dem Ergebnis, dass weder individuelle Fähigkeiten und Fertigkeiten, technische Innovationen noch Sacherfordernisse ausschlaggebend für die je spezifische Bündelung von Qualifikationen und Tätigkeitspro-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

filen in Form von Berufen sind. Vielmehr entstünden Berufe (gesehen als gesellschaftlich standardisierte „Schablonen" von Qualifikationen) aus gesellschaftlichen Aushandlungs- und Machtprozessen, in denen Berufsgruppen darauf bedacht sind, eine marktstrategisch günstige Position (idealerweise ein Monopol wie bei den geschützten Berufsbezeichnungen) zu erringen oder aufrechtzuerhalten. Berufe sind in dieser Hinsicht (ähnlich wie bei Weber) veränderbares *Resultat machtbasierter historischer Interessenauseinandersetzungen* um möglichst vorteilhafte Kompetenz- und damit auch Zuständigkeitsprofile.

Der dritte Punkt betrifft den Aspekt der Vermittlung zwischen Individuum und Gesellschaft durch Berufe. Dass solche Institutionalisierungsprozesse hart umkämpft sind, liegt auch daran, dass Berufe eine (auch unmittelbar praktisch wirkende) fundamentale *Vermittlungsinstanz zwischen Individuum und Gesellschaft* auf mehreren Ebenen und in vielen Bereichen der Gesellschaft sind. So übernehmen Berufe eine wichtige Abstimmungsfunktion zwischen Angebot und Nachfrage auf dem *Arbeitsmarkt*, indem über Anreize in der Ausbildung auf Bedarfe reagiert werden kann. Sie ermöglichen zwischenbetriebliche und damit räumliche und auch soziale Mobilität; und sie bieten indirekt einen gewissen Beschäftigungsschutz und eine Einkommenssicherung, sieht man einmal von struktureller Arbeitslosigkeit ab. Und nicht zuletzt muss Berufen nach wie vor eine zentrale Funktion im *Sozialisationsgeschehen* zugesprochen werden: Einerseits sind sie Stabilisatoren eines sozialstrukturell ‚ererbten' *Sozialstatus*, wenngleich die soziale Mobilität (trotz aktueller Stagnation in manchen Feldern) langfristig systematisch zunimmt (vgl. Brater/Beck 1982, S. 215ff.). Andererseits ist eine doppelte berufsbezogene Sozialisation im engeren Sinne festzuhalten – als vorberufliche Sozialisation *für* den Beruf und eine lebenslange Sozialisation *durch* den Beruf (vgl. Heinz 1995, S. 41ff.).

„Beruflichkeit" scheint als ökonomisches und soziales Ordnungsprinzip zur Formierung von Qualifikationsprofilen nur langsam an Funktionsfähigkeit einzubüßen. Zwar verliert sie nach und nach als Organisationskern für Ausbildungs- und Arbeitsprozesse sowie für die soziale Sicherung an Bedeutung (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 1998, S. 462), jedoch ist diese Entwicklung keineswegs unumkehrbar. Die Berufsform von Arbeit kann eine erneuerte gesellschaftliche Bedeutung erhalten, wenn sie sich transformiert. Eine mögliche Entwicklung ist die Ablösung des bisherigen Modells des als gesellschaftliche Schablone wirkenden standardisierten Berufs durch einen flexiblen *„Individualberuf"* (Voß 2001 S. 287ff.; Voß 2012; Demszky v.d. Hagen/Voß 2010, S. 775–778; vgl. auch Kraus 2006).

Zentrale Forschungsfelder

Eine (neben Arbeiten zu theoretischen berufssoziologischen Grundlagen) im engeren Sinne auf „Berufe" bezogene und dabei mehr oder weniger empirisch orientierte soziologische Forschung ist sehr vielgestaltig, so dass hier keine umfassende Darstellung möglich ist. Das Feld kann aber grob in zwei Komplexe gegliedert werden:

Der erste Komplex ist wesentlich an der *Sozialstruktur- und Ungleichheitsforschung* orientiert und wird teilweise auch unter dem Begriff *„Berufsstrukturanalyse"* gefasst. Lange Zeit galten Berufe hier als wichtiger Indikator, der Lebensstile, Mobilität, Verhaltensweisen oder Milieuzugehörigkeit sowie (im Fall der Berufsstrukturanalyse) die Situation auf Arbeitsmärkten beschreiben und erklären konnte. Aufgrund der oben angedeuteten historischen Veränderungen von Gesellschaften treten inzwischen jedoch zunehmend sozialstrukturrelevante Aspekte aus der Sphäre der „Nicht-(Erwerbs-)Arbeit" in Konkurrenz zum „Beruf" (vgl. Berger et al. 2001, S. 209ff.). Dennoch spielen verschiedene berufsbezogene Kenngrößen auch heute noch eine wichtige Rolle. Dazu gehören insbesondere nach wie vor die berufsbildenden Abschlüsse (→ Berufliche Bildung). Hier zeigen sich in den letzten 30 Jahren jedoch grundlegende Veränderungen: Die Zahl der Erwerbspersonen ohne Abschluss sank deutlich, während sich die Zahl der Hochschulabsolventen mehr als verdoppelte. Dabei gibt es in einigen Bereichen der Qualifikationsstruktur nach wie vor deutliche Geschlechterunterschiede. So sind Frauen bei der Berufsausbildung im Dualen System stark unterrepräsentiert, während sie in vielen akademischen Bereichen (mit Ausnahme technischer Fächer) zunehmend an Oberhand gewinnen (→ auch Arbeit und Geschlecht). Weiterhin zeigt sich, dass der Anteil von Erwerbstätigen in Angestelltentätigkeiten bzw. -berufen auf Kosten der traditionellen „Arbeiter" deutlich zunahm. Stärker auf die inhaltliche Tätigkeit bezogen ist die Zuordnung

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

von Berufstätigen zu Wirtschaftsbereichen, die Aufschlüsselung der Erwerbsbevölkerung nach Berufsbereichen oder die Betrachtung der hauptsächlich ausgeführten Tätigkeiten. Für alle drei Bereiche zeigt sich ein gemeinsamer Trend: Felder primärer (allgemeine Dienstleistungen, Handel treiben, Büroarbeiten) sowie sekundärer Dienstleistungen (Planen/Forschen, Leiten, Sichern, Ausbilden/Informieren) und darauf ausgerichtete Berufe und Tätigkeiten gewinnen an Gewicht, während die Beschäftigung im ersten (Primärproduktion) und zweiten Sektor (gewerbliche Industrie) und dem entsprechende Berufe und Tätigkeiten deutlich rückläufig sind (→ auch Dienstleistungsgesellschaft) (vgl. Voß/Wetzel 2013, S. 85ff.).

Der zweite Komplex berufsbezogener empirischer Forschung umfasst *berufskundliche Übersichten*, *Berufsfeldstudien*, Studien zu „beruflich" ausgebildeten und stark berufsbezogen eingesetzten *Funktionsgruppen im Betrieb* sowie Analysen zu vielfältigen *berufsbezogenen sozialen Aspekten*. Berufsbezogene Übersichtsdarstellungen und Analysen von berufsbezogenen Systemen werden beispielsweise nach wie vor für die schulische Berufsorientierung, die Berufsberatung oder die Berufsaus- und Weiterbildung verwendet. Studien zu einzelnen Berufsgruppen oder -feldern gibt es in großer Zahl und Vielfalt (z.B. zu Lehrern, Ärzten und Pflegeberufen, Anwälten und Richtern, Piloten und Kapitänen, zu einzelnen Handwerksberufen, auch zu Soziologen), darunter nicht zuletzt eine vielgestaltige Spezialforschung zu den oben erwähnten „Professionen", die sich zunehmend als eigenständige Teilsoziologie zu etablieren versucht (vgl. Demszky v.d. Hagen/Voß 2010, S. 762–765, 773–775; vgl. auch Mieg/Pfadenhauer 2003). Berufsfeldstudien bieten interessante Einsichten nicht nur in die organisatorisch-technischen Arbeitsbedingungen (→ Arbeit und Technik) und die soziale Lage der Berufstätigen, sondern auch in Fragen der Ausbildung, der Berufswahl, des Berufsverlaufs, des Verhältnisses zu konkurrierenden Berufen oder der Bedeutung des Berufs für die Identität und den persönlichen Lebensweg der Personen. Inzwischen lassen sich Einzelfallstudien zu vielen bekannten (oder weniger bekannten) Berufen und damit verbundenen Einzelfragen finden. Ein nicht geringer Teil davon findet in Grenzbereichen der Soziologie (z.B. in der Sozialisations- und Berufsbildungsforschung) oder in anderen Disziplinen (Pädagogik, Psychologie, Arbeitsrecht, Geschichtswissenschaft, Volkskunde/europäische Ethnologie usw.) statt.

Eine im engeren Sinne *arbeits- und industriesoziologische* ausgerichtete Forschung zu Berufen liegt vor allem für beruflich basierte *Funktionsgruppen in Betrieben* vor, wenngleich Berufsfragen hier oft hinter der Thematisierung von tätigkeitsbezogenen Qualifikationsanforderungen oder den Formen (und Problemen) innerbetrieblicher Kooperationsformen zurücktreten. Im Fokus stehen dabei vor allem Angestellte und Ingenieure, Industriemeister und Facharbeiter sowie in letzter Zeit vermehrt auch Manager bzw. Führungskräfte (seltener Unternehmer und Selbständige) mit ihrer jeweils betrieblichen und/oder gesellschaftlichen Sonderstellung und den oft widersprüchlichen Erwartungen an ihre Tätigkeit (vgl. Demszky v.d. Hagen/Voß 2010, S. 759, 769–771) (→ auch Angestelltensoziologie, Facharbeit, Ingenieursarbeit, Management, Managementkarriere).

Internationaler Bezug

Die sozialwissenschaftliche Forschung zu Berufen bezieht sich sehr stark auf die jeweiligen *nationalen Kontexte* – was sich unter anderem in teilweise sehr unterschiedlichen Begriffsverständnissen zeigt. Dies liegt zunächst daran, dass die berufliche Bildung, die gesellschaftliche Organisation eines Berufswesens und nicht zuletzt Arbeitsmarktstrukturen und betriebliche Einsatzformen von „Berufstätigen" in verschiedenen Ländern sehr unterschiedlich organisiert sind, was in hohem Maße durch oft sozialstrukturell stark verfestigte, kulturell tief verankerte und historisch weit zurückreichende nationalspezifische Traditionen zu erklären ist. Das in Deutschland trotz der fortschreitenden Akademisierung bedeutsame System der sogenannten „dualen" Fachausbildung (praktische Ausbildung im Betrieb, theoretische Ausbildung im schulischen Kontext) findet zwar inzwischen in vielen westlichen Ländern Nachahmer, aber mit sehr verschiedenen Anspruchsniveaus und konkreten organisatorischen Ausformungen. In weniger stark modernisierten Gesellschaften der Dritten und Vierten Welt sind Berufe im europäischen Sinne nach wie vor oft nur rudimentär institutionalisiert.

Aber auch die Berufslandschaft in Deutschland bleibt vom Globalisierungsprozess nicht unberührt. Blossfeld (vgl. 2001, S. 239ff.) geht etwa von einem nicht unwesentlichen Einfluss des globalen

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Wandels der Wohlfahrtsregime aus. Werden sich beispielsweise in Deutschland verstärkt Prinzipien eines (neo-)liberalen Wohlfahrtsstaats (typisch für die USA) durchsetzen, kann dies auch hierzulande zu einem wachsenden Dienstleistungsproletariat und zu einer *„Entberuflichung"* oder *„Deprofessionalisierung"* bisher oft noch stark über traditionelle Berufsprivilegien abgesicherter Gruppen führen. Die sozialstrukturellen Folgen der sogenannten „Hartz-Reformen" der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, der Liberalisierung des „Bildungsmarktes" und nicht zuletzt der „Hochschulreform" mit ihrer Umstellung auf ein stark abgestuftes akademisches System sind deutliche Indizien für eine solche Entwicklung.

Aus der Digitalisierungs- und Automatisierungswelle im Rahmen ubiquitärer Internetnutzung resultieren in jüngster Vergangenheit zwei Veränderungen, die die gesellschaftliche Bedeutung von Berufen auf die Probe stellen. Erstens etablieren sich in vielen Bereichen Ausformungen der globalen Plattform-Ökonomie (vgl. Rolf/Sagawe 2015), die Entberuflichungsprozesse massiv vorantreiben. Beim Crowdsourcing (vgl. Papsdorf 2009), im Rahmen der Gig-Economy oder beim Clickworking werden (oft kleinteilige) Arbeitsaufträge an die Masse anonymer Internetnutzer ausgeschrieben. Hier sind standardisierte Qualifikationen, wie sie im Berufssystem angelegt sind, von randständiger Bedeutung. Sie werden durch objektive Kennziffern und durch umfangreiche Bewertungssysteme ersetzt (→ auch Mobile Arbeit). Damit entsteht ein Bereich der Erwerbsarbeit, der gleichermaßen durch anspruchsvolle Tätigkeiten und eine neue Form von Tagelöhnertum geprägt ist. Zweitens resultieren aus den Veränderungen, die unter dem Label → „Industrie 4.0" diskutiert werden (Algorithmisierung, Robotereinsatz, Internet der Dinge), Auswirkungen für eine Vielzahl an Berufen (vgl. Frey/Osborne 2017). Zwar ist noch nicht absehbar, welche Tätigkeitsfelder tatsächlich gänzlich automatisiert werden können und ob dadurch Berufe in ihrer Existenz bedroht werden, aber vielfach wird erwartet, dass die jüngste Technikentwicklung in der Arbeitswelt nahezu alle Berufe betreffen und teils stark verändern wird (Susskind/Susskind 2015).

Christian Papsdorf, G. Günter Voß

Empfehlungen zum Weiterlesen

Beck, Ulrich/Brater, Michael/Daheim, Hansjürgen 1980: Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Reinbek: Rowohlt.

Conze, Werner 1972: Beruf. In: Brunner, O./Conze, W./Koselleck, R. (Hg.): Geschichtliche Grundbegriffe, Bd. 1. Stuttgart: Klett-Cotta, S. 490–507.

Daheim, Hansjürgen 1977: Berufssoziologie. In: König, R. (Hg.): Handbuch der empirischen Sozialforschung, Bd. 8: Beruf, Industrie, sozialer Wandel in unterentwickelten Ländern (2., völlig neubearb. Aufl.). Stuttgart: Enke, S. 1–100.

Demszky v.d. Hagen, Alma/Voß, G. Günter 2010: Beruf und Profession. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 751–803.

Kurtz, Thomas 2002: Berufssoziologie. Bielefeld: transcript.

Voß, G. Günter 2010 b: Beruf. In: Kopp, J./Schäfers, B. (Hg.): Grundbegriffe der Soziologie (10. Aufl.). Wiesbaden: VS-Verlag, S. 33–39.

Berufliche Bildung

Begriff

Berufliche Bildung hat ihren Ursprung in informellem Lernen bei einem Lehrherrn. Diese Ursprungsform informeller beruflicher Bildung existiert heute noch in vielen Teilen der Welt. In den entwickelten Ländern lebt sie als Anlernqualifikation fort, die überwiegend jedoch nicht mehr zur inzwischen formalisierten und mit theoretischen Inhalten angereicherten Berufsausbildung gezählt wird.

Für ihre weltweiten Analysen der formalisierten beruflichen Bildung haben sich die UNESCO und die ILO auf folgende Definition von „Vocational Education and Training" (VET) geeinigt. VET gilt als „a comprehensive term referring to those aspects of the educational process involving, in addition to general education, the study of technologies and related sciences, and the acquisition of practical skills, attitudes, understanding and knowledge relating to occupations in various sectors of economic and social life" (Unevoc 2006, S. 1). Die Unterscheidung von „education" und „training" verweist darauf, dass berufliche Bildung sowohl in allgemeinbildenden oder Berufsschulen als auch im → Betrieb oder in beruflichen Bildungsstätten angesiedelt sein kann. Die Orientierung auf einen → Beruf ist weniger klar, als es der Begriff „occupation" nahelegt, da es in vielen Ländern keine

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

regulierten Ausbildungsberufe mit Mindeststandards gibt. In vielen angelsächsischen Definitionen gilt schon die Vermittlung der Kompetenzen für „particular job functions“ (z.B. Excel) als berufliche Bildung.

Das deutsche Berufsbildungsgesetz formuliert Mindeststandards für die duale Berufsausbildung, also den Erwerb beruflicher Qualifikation in den Lernorten Betrieb und Berufsschule. Eine Berufsausbildung muss danach in national einheitlichen Ausbildungsgängen mit einer Ausbildungszeit von mindestens zwei Jahren erfolgen und „berufliche Handlungsfähigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt“ vermitteln. Auch die nach Landesgesetzen geregelten schulischen Berufsausbildungen fordern eine mindestens zweijährige Ausbildungszeit.

Genese/theoretischer Kontext

Berufliche Bildung ist im Mittelalter mit der Herausbildung der Zünfte institutionalisiert worden. Die Zünfte hatten ein Monopol für bestimmte Produkte und Tätigkeiten und erließen Regeln für die Ausbildung, die durch ein Meisterstück und die Freisprechung abgeschlossen wurde. Mit der Einführung der Gewerbefreiheit wurden die Zünfte aufgelöst. Allerdings wurde dem Handwerk im deutschen Reich weiterhin das Ausbildungs- und Prüfungsmonopol gesichert, so dass auch Industrielehrlinge ihre Abschlussprüfung zu den Bedingungen des Handwerks ablegen mussten.

Mit der Expansion der Industrie nach der Reichsgründung war das Reservoir an Fachkräften aus dem Handwerk bald ausgeschöpft. Vorausschauende Mitglieder des *Vereins für Socialpolitik* sahen durch das einseitige Anlernen auf wenige Handgriffe der Industriearbeiter die weitere Entwicklung der Wirtschaft bedroht und forderten die Ausbildung eines neuen Facharbeitertypus mit breiten Kenntnissen (BIBB 2008, S. 17ff.; → Facharbeit). Überall wurden sogenannte Fortbildungsschulen, die ab 1920 in Berufsschulen umbenannt wurden, eingerichtet, deren Besuch ab Beginn des 20. Jahrhunderts verpflichtend wurde. Der von Wirtschaftsverbänden gegründete *Deutsche Ausschuß für Technisches Schulwesen (DATSCH)* formulierte 1912 erstmals Leitsätze für die Berufsausbildung, die alle heute noch gültige Kernelemente wie Ausbildungsdauer, Lehrvertrag, Ausbildungsvergütung, Abschlussprüfung sowie die „planmäßige Ausbildung und systematische Grundbildung“ ansprechen. In den 20er Jahren wurden Berufsbilder geschnitten, die durch Richtlinien und Lehrmittel ergänzt wurden. Diese Lehrmaterialien wurden bald zum Defacto-Standard der betrieblichen Ausbildung und auch der Vertiefung an den Berufsschulen. Die vom DATSCH entwickelten Grundsätze bestimmen heute noch die Ordnungsarbeit im dualen System. Erst 1969, mit der Gründung des *Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)*, wurde die Beteiligung der → Gewerkschaften institutionalisiert, die ein wichtiges Gegengewicht zu Partialinteressen der zersplitterten Unternehmensverbände sind (→ Arbeitgeberverbände). Autonom, aber mit fachlicher Unterstützung des BIBB modernisieren die Sozialpartner heute die Berufsbilder und sind dabei auch für die Regulierung der Aufstiegsfortbildung (Meister, Fachwirte) verantwortlich.

Zentrale Forschungsergebnisse

In den 1970er und 1980er Jahren hat die industrie- und betriebssoziologische Forschung die Risiken enger Anlernqualifikationen im Strukturwandel thematisiert (Böhle/Altmann 1972), die durch eine Verberuflichung dieser Tätigkeiten vermieden werden könne. In einem Schlüsselaufsatz wies Drexel (1980) auf die „Krise des Anlernens“ in modernen durchrationalisierten Produktionsprozessen hin. Die Verberuflichung vieler Anlernqualifikationen und die Nachqualifizierung älterer Belegschaftsmitglieder waren Gegenstand mehrerer Branchenstudien (z.B. Drexel/Nuber 1979). Streeck et al. (1987) zeigten, dass Berufe soziale Konstruktionen sind, die in oft schwierigen Abstimmungsprozessen zwischen den Sozialpartnern mit Kompromissen zwischen unterschiedlichen Partialinteressen entstehen.

Seit den 1990er Jahren wird die Frage nach der Zukunft der Berufsausbildung in einer flexibleren Arbeitswelt kontrovers diskutiert. Voß sprach von einer Auflösung von Berufsbildern und der Entwicklung von „Individualberufen“ (Voß 1998, S. 484). Baethge/Baethge-Kinsky (1998) diagnostizierten einen Gegensatz zwischen neuen prozessorientierten Formen der Arbeitsorganisation mit den vermeintlich starren Zuschnitten der Berufsbilder. Baethge et al. (2007) argumentierten, dass das in der → Wissensgesellschaft notwendige theoretische Wissen viel besser in schulischem Unterricht vermittelt werden könne.

Die empirische Forschung hat diese Diagnosen nicht bestätigt. Die allgemeinbildenden und

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

fachtheoretischen Anteile in der dualen Berufsbildung haben in den letzten Jahrzehnten u.a. durch Verlängerung der Schulpflicht auf 16 Jahre und die Einführung eines zweiten Berufsschultags pro Woche an Bedeutung gewonnen. Zudem wurden die Berufsbilder in den letzten beiden Jahrzehnten wiederholt modernisiert und die Lernformen auf Teamarbeit in prozessorientierter Arbeitsorganisation umgestellt. Orientierungspunkt waren dabei „offene dynamische Berufsbilder" oder „Kernberufe" (Spöttl/Blings 2011), die gerade durch die Verknüpfung von theoretischem und Erfahrungswissen (Pfeiffer 2012) auf prozessorientierte Formen der → Arbeitsorganisation vorbereiten. Auf die wachsenden Flexibilitätsanforderungen haben die deutschen Unternehmen mit einem zunehmenden Fachkräfteeinsatz reagiert (Schumann 2002; Bosch 2014). Auch der Anteil der Berufswechsel hat nicht zugenommen, was daran liegen mag, dass die Berufe heute breiter als in der Vergangenheit geschnitten sind und viele Tätigkeitswechsel abdecken können. Möller/Paulus sehen daher die These zur Krise des Berufs „nicht nur als Überspitzung, sondern als eine eklatante historische Fehleinschätzung" (2010, S. 19). Die eigentliche Krise der Berufsbildung liegt in der zunehmenden Akademisierung der Ausbildung, die allerdings nicht durch Schwächen des Berufsbildungssystems, sondern vor allem durch Statuserwartungen der Eltern und der Jugendlichen zu erklären ist (Bosch 2014).

Unbestritten ist, dass mit der Verberuflichung des deutschen Arbeitsmarktes die Kosten einer fehlenden Berufsausbildung in Form stark überdurchschnittlicher Risiken der Arbeitslosigkeit oder von Niedriglöhnen gestiegen sind (→ Erwerbslosigkeit, Niedriglohnsektor). Selbst der Zugang zu vielen einfachen Tätigkeiten ist heute an eine Berufsausbildung gebunden, die inzwischen zur Eintrittskarte in den Arbeitsmarkt geworden ist (Bosch 2014).

Mit der Expansion der tertiären Bildung sind die Schnittstellen und die Übergänge zwischen diesen beiden Systemen zum zentralen Forschungsgegenstand geworden. Franz/Voss-Dahm (2011) zeigen den Landgewinn der akademischen Bildung bei der Besetzung von Führungsfunktionen. Allerdings haben viele dieser Führungskräfte zuvor eine Berufsausbildung absolviert. Diese von Unternehmen hoch geschätzten Hybridqualifikationen werden heute zunehmend durch duale Studiengänge, die eine Ausbildung mit einem Studium kombinieren, erzeugt (Krone 2015).

Internationaler Bezug

In internationalen Vergleichen von Bildungssystemen spielen die Unterschiede in der beruflichen Bildung eine zentrale Rolle (Bosch 2016). Greinert (2004) unterscheidet z.B. drei Grundtypen der Berufsausbildung in Europa, nämlich das etatistisch-bürokratische Modell in Frankreich, das dual-korporatistische Modell in Deutschland sowie das liberal-marktwirtschaftliche Modell in England. Brockmann et al. (2011) zeigen, dass sich hinter ähnlichen Berufsbezeichnungen völlig unterschiedliche Lernziele und Formen der Berufsausbildung verstecken, wie die eher theoretisch angelegte Ausbildung in Frankreich, die Orientierung auf autonome Handlungsfähigkeit in Berufen in Deutschland oder das britische Konzept der „skills", die auf spezifische Arbeitsplätze orientieren. Sie entwickeln ein „interpretative dictionary", also eine Übersetzungshilfe zu unterschiedlichen nationalen Bedeutungen von Schlüsselbegriffen der Qualifikationsdebatte.

Typologien unterschiedlicher Berufsbildungssysteme werden dazu genutzt, Stärken und Schwächen unterschiedlicher Systeme zu messen (Bosch/Charest 2010). Zahlreiche Studien zu den Übergängen Jugendlicher in den Arbeitsmarkt zeigen, dass Länder mit dualer Berufsausbildung die besten Ergebnisse erzielen (z.B. Müller/Gangl 2003). Das liegt an der Passgenauigkeit von Arbeitsplätzen und Ausbildung in der praxisnahen dualen Ausbildung. Weiterhin mildern duale Ausbildungssysteme das Insider-Outsider-Dilemma für Jugendliche. Auszubildende sind anders als Schüler Beschäftigte, also Insider, deren Interessen von → Betriebsräten oder Gewerkschaften ebenso wie die von Stammbelegschaften verteidigt werden.

Ein zentrales Thema ist der Zusammenhang zwischen Berufsausbildung, Arbeitsorganisation und → Innovation. Carré et al. (2010) verglichen die Arbeitsorganisation im Einzelhandel in sechs Ländern (DK, DE, FR, NL, UK, USA). Deutsche Verkäufer/innen übernehmen aufgrund ihrer breiten Berufsausbildung auch typische Managementaufgaben wie die Warenbestellung, die in den anderen Ländern den Vorgesetzten vorbehalten sind. In mehreren, zumeist deutsch-britischen Betriebsvergleichen mit Betrieben mit vergleichbaren Produkten und Technologien in unterschiedlichen Industri-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

en wurde festgestellt, dass deutsche Betriebe deutlich mehr Fachkräfte beschäftigen. Sie konnten sich dadurch auf höherwertige Produkte spezialisieren und erzielten zudem eine höhere Produktivität (z.B. Prais et al. 1989), was eine wichtige Grundlage für die Herausbildung der diversifizierten Qualitätsproduktion der deutschen Wirtschaft ist.

Gerhard Bosch

Empfehlungen zum Weiterlesen

BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (Hg.) 2008: 100 Jahre Ordnung in der Berufsbildung. Vom Deutschen Ausschuss für Technisches Schulwesen – DATSCH zum Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB. Bonn: BIBB.
Bosch, Gerhard 2016: Typologien nationaler Berufsbildungssysteme. Ihr Nutzen im Gesellschaftsvergleich. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Jg. 112, H. 1, S. 15–36.
Drexel, Ingrid 1980: Die Krise der Anlernung im Arbeitsprozess, in: Soziale Welt, Jg. 31, H. 3, S. 368–395.
Spöttl, Georg/Blings, Jessica 2011: Kernberufe. Ein Baustein für ein transnationales Berufsbildungskonzept. Frankfurt a.M.: Peter Lang.

Beteiligung

→ Partizipation

Betrieb

Begriff

Ein Betrieb ist der Ort der Güter- und Leistungsproduktion, an dem Arbeitskräfte zur Erreichung eines Ziels zusammengefasst werden. Ein Unternehmen hingegen stellt eine rechtliche und organisatorische Einheit dar, in der wirtschaftlichen oder gemeinnützigen Tätigkeiten nachgegangen wird, wobei ein Unternehmen aus mehreren Betrieben bestehen kann. Ohne die Ebene des Unternehmens zu vernachlässigen, hat die Arbeits- und Industriesoziologie als Ort der Wertschöpfung eher den Betrieb im Fokus der Forschung.

Betriebe und Unternehmen können unter unterschiedlichen Aspekten analysiert werden. Juristen interessieren sich für die Rechtsform dieser Sozialgebilde, dafür, ob es sich bspw. um GmbHs handelt oder um Aktiengesellschaften, und welche Voraussetzungen und Folgen diese unterschiedlichen Rechtsformen haben. Ökonomen fragen, weswegen Unternehmen und Betriebe neben Märkten gegründet werden und weswegen Menschen diesen sozialen Gebilden beitreten, indem sie etwa auf die Transaktionskosten verweisen, die durch Organisationen reduziert werden (vgl. Coase 1937; Williamson 1985). Arbeits- und Industriesoziologen haben hingegen vor allem die Strukturen im Blick, die soziales Handeln im Betrieb begrenzen, aber durch soziales Handeln auch entstehen.

Gefragt wird danach, wie es möglich ist, dass die Kooperation von Menschen, die in durch Ungewissheit geprägten Situationen ihren je spezifischen Rationalitäten folgen (Beckert 1996), gerade das Resultat erbringt, das geplant und erwünscht ist. Damit werden die Kontingenzen und die nicht-intendierten Folgen sozialen Handelns thematisiert. Der Bezugspunkt ist nicht das zweckrational kalkulierende Individuum im Arbeitsprozess, sondern im Fokus stehen die Strukturen, innerhalb derer die Individuen handeln und die sie durch ihr Handeln wiederum (durchaus unbeabsichtigt) erzeugen.

Genese/theoretischer Kontext

Betriebe sind ebenso wie Unternehmen ein (allerdings sehr verbreiteter) Spezialfall von Organisationen (→ Organisationssoziologie), also eines sozialen Gebildes, das sich durch Zwecke, formale Regelungen, Mitgliedschaftsregeln und – zumindest im Vergleich zu Interaktionen (Luhmann 1991) – durch Beständigkeit auszeichnet. Wie Organisationen sind Betriebe ein Kennzeichen der Moderne; sie sind entstanden mit der Industrialisierung (→ Industriegesellschaft und Industrialisierung). In der planvollen Kooperation mit anderen streift, wie Marx (1972 a [1867], S. 349) geschrieben hat, „der Arbeiter seine individuellen Schranken ab und entwickelt sein Gattungsvermögen“.

Als Organisationen sind Betriebe hierarchisch gegliedert. Dadurch gibt es (scheinbar) klare Regeln, durch die festgelegt ist, wer was darf und wer was nicht darf. Dieses ist bekannt, seit Max Weber (1976 [1922]) die Bürokratie als Prototyp moderner Verwaltung herausgestellt hat. Damit ist eine Organisation gemeint, die sich u.a. durch eine klare Hierarchie mit definierten Kompetenzen, durch Aktenförmigkeit und Regelgebundenheit des Handelns, also durch geregelte Prozessabläufe und das Fehlen von Willkür auszeichnet. Dadurch machen Bürokratien sich unabhängig von konkreten Personen (vgl. zusammenfassend Kieser 2014); ihnen ist

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

es möglich, ihre Geschäfte fortzuführen, auch wenn Personen wechseln.

Hierarchien werden durch Organigramme dargestellt, in denen das Verhältnis von „oben" und „unten" definiert ist. Durch ein Organigramm sind Positionen in der Hierarchie abgegrenzt und es ist geklärt, wer an wen, wie man heute sagt, berichtet und, anders herum, wer wem etwas zu sagen berechtigt ist; ein Organigramm bildet also ein Herrschaftsverhältnis ab (→ Herrschaft). Bereits Marx hat darauf hingewiesen, dass den Beschäftigten der Zusammenhang ihrer Arbeiten „ideell als Plan, praktisch als Autorität des Kapitalisten gegenüber (tritt), als Macht eines fremden Willens, der ihr Tun seinem Zweck unterwirft" (Marx 1972 a [1867], S. 351). Dieses Herrschaftsverhältnis kann als grundsätzlich akzeptiert gelten. Denn Herrschaft ist Weber zufolge bekanntlich die „Chance, auf einen Befehl bestimmten Inhalts bei angebbaren Personen Gehorsam zu finden" (Weber 1976 [1922], S. 28). Gehorsam kann der Herrscher beanspruchen, weil seine Herrschaft auf dem Legitimitätsglauben der Beherrschten basiert; Gehorsam muss nicht eingefordert oder gar durchgesetzt werden, sondern wird gleichsam freiwillig gegeben, weil der Herrscher zur Herrschaft berechtigt ist – sei es aufgrund seines Charismas, sei es aufgrund von Tradition oder sei es aufgrund einer gesetzten Ordnung.

Dies gilt auch für das betriebliche Herrschaftsverhältnis. Mit dem Abschluss eines Arbeitsvertrages, der üblichen Form, in der man Mitglied eines Unternehmens bzw. Betriebes wird, findet immer auch eine Festlegung auf dessen Ordnung statt. Zwar ergibt sich aus der prinzipiellen Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages (→ Transformation von Arbeitskraft) die Notwendigkeit von Kontrolle (→ Kontrolle), aber ebenso ist bereits durch den Abschluss eines Arbeitsvertrages eine generelle Fügsamkeit der Beschäftigten (Schienstock et al. 1986, S. 303) sichergestellt, und sei es zunächst auch nur als prinzipielles Einverständnis, die eigene Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Damit ist zugleich die Legitimität der betrieblichen Hierarchie, d.h. die Legitimität betrieblicher Herrschaft, anerkannt.

Diese generelle Anerkennung der Legitimität von Hierarchie im Betrieb schließt Konflikte keineswegs aus, im Gegenteil: Die formale Struktur von Unternehmen stellt geradezu einen Versuch dar, die jederzeit virulenten Konflikte zu kanalisieren und so beherrschbar zu halten. Diese Konflikte rühren aus Interessendivergenzen her, die in der Arbeits- und Industriesoziologie als Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit gedeutet werden. Für die Regulierung dieser Interessendivergenzen hat sich in Deutschland neben der Hierarchie die Institution der Mitbestimmung herausgebildet – auf betrieblicher Ebene (→ Betriebsrat) ebenso wie (bei Unternehmen mit einer bestimmten Anzahl von Beschäftigten) auf Unternehmensebene im Aufsichtsrat (→ Unternehmensmitbestimmung).

Zentrale Forschungsergebnisse

Bis in die 1980er Jahre wurden Betriebe primär als korporative Akteure thematisiert. Paradigmatisch dafür steht der gesellschaftstheoretisch ambitionierte „Münchner Betriebsansatz" (Altmann/Bechtle 1971; Altmann et al. 1978; Bechtle 1980; Altmann et al. 1982), dessen Name daher rührt, dass er am Münchener Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) entwickelt wurde. Dieser Ansatz stellte den Betrieb in den Mittelpunkt der Analyse, da dieser das Zentrum des gesellschaftlichen Produktionsprozesses ist.

In Anlehnung an die Marx'sche Theorie wurde unterschieden zwischen dem Einzelkapital und dem gesellschaftlichen Produktionsprozess. Die Grundannahme war, dass Betriebe gesellschaftliche Bedürfnisse nur insoweit erfüllen, als es ihren privaten (betrieblichen) Interessen dient. Dies gelingt vor allem durch die Gestaltung der betrieblichen Produktionsorganisation (→ Arbeitsorganisation). Deren konkrete Gestalt ist Resultat betrieblicher Strategien, mit denen Betriebe darauf zielen, sich gegenüber den Anforderungen der Umwelt möglichst autonom zu halten.

Mit „Autonomie" war nicht gemeint, dass Betriebe sich von ihren Verwertungsbedingungen gewissermaßen abkoppeln können, sondern es handelte sich immer nur um Autonomie innerhalb gesellschaftlich gesetzter Grenzen, innerhalb der Beziehungen zwischen konkurrierenden Einzelkapitalen. Diese Bewahrung ihrer Autonomie wird Betrieben durch die permanente Einwirkung auf die eigenen Bedingungen der Kapitalverwertung ermöglicht, indem sie die, wie die Autoren es nennen, „Elastizität" von Technik, Organisation und Arbeit nutzen, also durch Strategien der Technisierung, Strategien der Organisierung und Strategien des Arbeitskrafteinsatzes. Von besonderer Bedeutung sind, so zunächst

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

die Auffassung, Strategien des Arbeitskrafteinsatzes, also etwa die Herstellung und Sicherung der Verfügung über Arbeitskraft, die Anpassung der Arbeitskraft an die Erfordernisse des Produktionsprozesses, Formen der Gratifizierung etc. (Altmann et al. 1982, S. 22 f.; vgl. auch Bechtle 1980, S. 57ff.). Diese Auffassung wurde später korrigiert, als ein „neuer Rationalisierungstyp" diagnostiziert wurde: die → systemische Rationalisierung (Altmann et al. 1986).

Damit relativierte dieser Ansatz zum einen die Bedeutung der sozialen Eigenständigkeit des Betriebes als autonomes Gebilde, weil dessen Autonomie immer auch Ergebnis erfolgreich eingesetzter Herrschaftsstrategie ist, und widersprach zum anderen der Begründung betrieblicher Herrschaftsstrukturen aus technisch-ökonomischen Sachzwängen. Vor allem wandte man sich explizit gegen Vorstellungen, denen zufolge betriebliches Handeln durch ökonomische Gesetzmäßigkeiten oder durch technisch-organisatorische Sachzwänge bedingt ist; Betriebe haben Optionen in der Gestaltung ihres Produktionsprozesses, die sie – obwohl in gleichem Maße dem Imperativ der Verwertung unterliegend – in durchaus unterschiedlicher Weise nutzen können, was auch bedeutet: Es gibt keinen „one best way" der → Rationalisierung.

Im Anschluss an Max Weber und an Taylor (→ Taylorismus) galt Steuerung und Koordinierung durch Hierarchie in Wissenschaft und Praxis lange Zeit als rationalste und effektivste Form des Wirtschaftens, doch die Vorteile starrer Hierarchien wurden um den Preis einer hohen Inflexibilität erkauft. Deswegen sind die Formalstrukturen von Unternehmen seit den 1990er Jahren erheblichen Veränderungen unterworfen worden (→ Dezentralisierung), wie sich an dem Aufkommen von räumlich verteilten Arbeitsstätten (Telearbeit; → Mobile Arbeit) oder dem Entstehen horizontaler und vertikaler → Netzwerke zeigte.

Der Münchner Betriebsansatz ist mittlerweile etwas in Vergessenheit geraten, weil die so gefasste Form Betrieb an die Spezifika der fordistischen Ära (→ Fordismus) gebunden war und somit kein universales historisches Prinzip darstellt (Schmierl/Pfeiffer 2005, S. 48). Zudem wurde schon früh darauf aufmerksam gemacht, dass die betriebliche Verarbeitung von Umwelteinflüssen einen konstruktiven Prozess der stofflichen und sozialen Gestaltung von Wirklichkeit darstellt (Pries 1991), der Betrieben mehr Optionen einräumt als im Münchner Betriebsansatz vorgesehen.

Und nicht zuletzt ist die eher strukturtheoretische Argumentation des Ansatzes durch stärker handlungstheoretisch orientierte Analysen ergänzt, wenn nicht ersetzt worden; der Betrieb wurde zunehmend weniger als korporativer Akteur untersucht, sondern verstärkt als soziales Gebilde. Diese veränderte Orientierung verdankt sich der Einsicht, dass sich in Betrieben nicht nur → Management und Belegschaft als monolithische Blöcke gegenüberstehen, sondern dass es sich bei den Betriebsangehörigen jeweils um Akteure mit spezifischen Eigeninteressen handelt, so dass betrieblicher Wandel sich nur schwerlich allein auf das Kapitalverwertungsprinzip zurückführen lässt. Deswegen wurden die betrieblichen Feinstrukturen in den Blick genommen, da unterschiedliche Formen der Kontrolle und des Technikeinsatzes nur unter Berücksichtigung der betrieblichen Sozialverfassung (Hildebrandt/Seltz 1989) verstanden werden können. Mittlerweile werden Betriebe auch im Hinblick auf ihre spezifischen Sozialordnungen untersucht, durch die den Betriebsangehörigen informell spezifische Rechte, aber auch Pflichten zugewiesen werden (→ betriebliche Sozialordnung). In anderer Ausrichtung werden Betriebe als Arenen interpretiert, in denen die Akteure mikropolitische Spiele betreiben, indem sie ihre Machtressourcen einsetzen (→ Mikropolitik), in deren Folge sich eine spezifische → Arbeitspolitik herausbildet. Alle diese Untersuchungen zeigen, dass Betriebe sich nicht in formalen Strukturen erschöpfen. Sie sind, wie alle Organisationen, höchst lebendige soziale Gebilde, in ihnen „tobt das Leben" (Windeler 2001, S. 23).

Alle Forschungen der Arbeits- und Industriesoziologie beziehen in der einen oder anderen Weise den Betrieb bzw. das Unternehmen mit ein, da die unterschiedlichen Formen der Entäußerung von Arbeitskraft nur zu verstehen sind bei einer Analyse der betrieblichen Strukturen. Ohne dass auf quantitative Erhebungsmethoden immer verzichtet würde, erfolgen die Untersuchungen oftmals in Form von betrieblichen → Fallstudien (Pongratz et al. 2010). Als Beispiele seien die Studie von Kern/Schumann (1984) genannt, in der erstmals → „neue Produktionskonzepte" diagnostiziert wurden, die Untersuchungen von Kuhlmann et al. (2004) mit ihrer Analyse der Möglichkeiten einer anders gearteten Arbeitspolitik, die Untersuchungen von Kotthoff

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

(1981; 1994) mit seiner „Entdeckung" der betrieblichen Sozialordnung oder die Erkundungen in der „Welt kleiner Betriebe" (Hilbert/Sperling 1990; Kotthoff/Reindl 1990).
Es würde den hier zur Verfügung stehenden Platz sprengen, alle zentralen empirischen Befunde zu erläutern. Stattdessen sei auf die vertiefenden Stichwörter verwiesen (→ Arbeitsorganisation, Dezentralisierung, Gruppenarbeit, Kleinbetriebe, multinationales Unternehmen, Rationalisierung).

Internationaler Bezug

Im anglo-amerikanischen Sprachraum werden Betriebe und Unternehmen als Organisationen thematisiert (→ Organisationssoziologie). Dem verdankt die deutsche Arbeits- und Industriesoziologie viele Anregungen etwa in Bezug auf die Rationalität betrieblicher Rationalisierungsstrategien (→ Rationalisierung, → Neo-Institutionalismus), in Bezug auf die Bereitschaft der Betriebsangehörigen zur Leistungserbringung (→ psychologischer Vertrag) oder auch in Bezug auf → Entscheidungsprozesse in Unternehmen und Betrieb.

Heiner Minssen

Empfehlungen zum Weiterlesen

Altmann, Norbert/Bechtle, Günter/Lutz, Burkart 1978: Betrieb – Technik – Arbeit. Elemente einer soziologischen Analytik technisch-organisatorischer Veränderungen. Frankfurt a.M./New York: Campus.
Luhmann, Niklas 1991: Interaktion, Organisation, Gesellschaft. Anwendungen der Systemtheorie. In: ders. (Hg.): Soziologische Aufklärung 2. Aufsätze zur Theorie der Gesellschaft (4. Aufl.). Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 9–20.
Hilbert, Josef/Sperling, Hans Joachim 1990: Die kleine Fabrik. Beschäftigung, Technik und Arbeitsbeziehungen. München und Mering: Hampp.

Betriebliche Beschäftigungssysteme

Begriff

Betriebliche Beschäftigungssysteme (engl. auch Employment [Sub-]Systems oder Human Resource Management Systems) bezeichnen Strukturen und Prozesse der Allokation, der Qualifikation sowie der materiellen und immateriellen Gratifikation (Anreize, Sanktionen, Vertrauens- und Kontrollmechanismen) in Erwerbsorganisationen (Hendry 2003; Köhler et al. 2007; Lepak/Snell 2002; Struck 2006). Diese sind auf die Bearbeitung von Verfügbarkeitsproblemen (Menge und Qualität der Qualifikation) und Leistungsbereitschaftsproblemen (auch Wirksamkeits- oder Transformationsproblem) ausgerichtet (→ Transformation von Arbeitskraft). In Betrieben bestehen in der Regel mehrere betriebliche Beschäftigungssysteme nebeneinander. Als wesentlich für die in ihnen jeweils vorherrschenden und komplementär zueinander stehenden Rekrutierungs-, Personalentwicklungs-, Kontroll-, Anreiz- sowie Personalaustauschmaßnahmen und Stabilitätsangebote gelten insbesondere die Anforderungsprofile der betrieblichen Tätigkeiten. Diese sind wiederum beeinflusst durch Technik und Arbeitsorganisation wie auch durch die Menge und die Kompetenzen von Erwerbspersonen auf externen Arbeitsmärkten (→ auch Human Resource Management). Dabei lassen sich betriebliche Beschäftigungssysteme im Grad ihrer „Offenheit" oder „Geschlossenheit" gegenüber dem externen Arbeitsmarkt sowie – und damit im Zusammenhang stehend – hinsichtlich ihrer ökonomischen und innovativen Wirkkraft für Unternehmen oder bezüglich ihrer Folgewirkungen für Erwerbstätige, d.h. ihre Arbeitsmarkt-, Mobilitätschancen oder Qualifikationsanforderungen etc. unterscheiden (ebd.; Bloom/van Reenen 2010; Struck/Dütsch 2012).

Genese/theoretischer Kontext

Die konzeptionellen Grundlagen betrieblicher Beschäftigungssysteme wurden in kritischer Anlehnung an die Tradition segmentierter Arbeitsmärkte entwickelt sowie durch neuere Ansätze aus der Arbeitssoziologie und Arbeits- und Personalökonomik ergänzt und systematisiert.
Segmentationsansätze zeigten auf, dass sich Arbeitsmärkte, entgegen der Homogenitätsannahme der Neoklassik, in strukturierte Teilsegmente aufgliedern, die zueinander Mobilitätsbarrieren aufweisen (→ Arbeitsmarktsegmentation). Nach ersten Überlegungen von Kerr (1954) wurde der Ansatz insbesondere von Doeringer und Piore (1971) in den USA weiterentwickelt und generalisiert.
In den 70er Jahren wurden diese Überlegungen in Deutschland insbesondere von Lutz und Sengenberger aufgegriffen und fortentwickelt (siehe stellvertretend: Sengenberger 1987). Unter Berücksichtigung der institutionell verankerten berufsfachlichen Strukturierung des deutschen Arbeitsmarktes unterscheiden sie drei Segmente. Auf *betriebsinter-*

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

nen Arbeitsmärkten sind (wie schon bei Doeringer und Piore) Gratifikation, Qualifikation und Allokation der Arbeitskräfte nach institutionellen Regeln und Verfahren festgelegt. Sie sind u.a. durch den Aufbau und Erhalt betriebsspezifischer Qualifikationen, höhere Löhne, gute Arbeits- und Karrierebedingungen sowie hohe Beschäftigungssicherheit gekennzeichnet. *Externe („Jedermanns"-)Arbeitsmärkte* sind durch niedrigere Löhne, schlechtere Arbeitsbedingungen, fehlende Beförderungsmöglichkeiten und hohe Fluktuation charakterisiert. Beschäftigten mit allgemeinen Basisqualifikationen wird keine Beschäftigungsstabilität angeboten. Ergänzend wird ein *berufsfachlicher Arbeitsmarkt* beschreiben. Hier regulieren, kontrollieren und zertifizieren halbstaatliche Instanzen standardisierte und relativ breit angelegte berufsfachliche Qualifikationen (z.B. bei Berufen des Handwerks). Arbeitgeber sparen dadurch Informations- sowie Anlern- bzw. Einarbeitungskosten. Arbeitnehmern ermöglichen sie eine geschützte zwischenbetrieblich-horizontale Mobilität (→ auch Beruf, Berufliche Bildung, Facharbeit).

Beobachtungen der Beschäftigungsentwicklung und wissenschaftstheoretische Gründe waren maßgeblich dafür, dass zunehmend systematischer auf Betriebsebene nach Ursachen und Folgen segmentierender Muster auf Arbeitsmärkten gesucht wurde. Zum einen gerieten inner- und überbetriebliche Mobilität und Flexibilität auch bei höher qualifizierten Beschäftigten stärker in den Blick. Über inner- und überbetriebliche Tätigkeitswechsel werden im Kontext veränderter betrieblicher und individueller Qualifikationsanforderungen individuell spezifische Qualifikationsmuster aufgebaut, die Erwerbspersonen gute Chancen auf externen Arbeitsmärkten bieten, auch wenn die fachlichen Inhalte und Zertifizierungssignale weitgehend nichts mehr mit der Erstausbildung gemein haben. Dies konnte mit den Merkmalen der bisher analysierten Teilarbeitsmärkte nicht erfasst werden (Struck 2006). Zweitens ließen Segmentationsansätze innerbetrieblich differenzierte Beschäftigungsstrategien unberücksichtigt. Und nicht zuletzt wurde den bisherigen deskriptiven Arbeitsmarkttypologien ein mangelnder ursächlicher Erklärungsgehalt beigemessen (ebd.; Kaufman/Miller 2009).

Um zu erklärenden Modellen für eine betriebliche Personal- und Beschäftigungspolitik zu gelangen, aus denen sich auch arbeitsmarktstrukturelle Entwicklungen ableiten lassen, wurde auf neuere Ansätze der Arbeitssoziologie und Personal- und Arbeitsökonomik zurückgegriffen (→ Human Resource Management). Diese wiesen starke Bezüge zu Erkenntnissen der Humankapitaltheorie sowie vor allem der Neuen Institutionenökonomik (Transaktionskostentheorie; Prinzipal-Agent-Theorie) auf (Becker 1964; Williamson et al. 1975). Damit wurde zunächst in den USA eine wesentliche konzeptionelle Grundlage betrieblicher Beschäftigungssysteme gelegt, die ab Ende der 1990er Jahre Eingang in die europäische und die deutsche Arbeitssoziologie fanden. Mit dem Perspektivenwechsel auf die Prozesse und Strukturen in Betrieben war zugleich eine systematische Berücksichtigung von institutionell und strukturell beeinflussten Handlungsspielräumen der Akteure verbunden. So wurden erklärende Analysen möglich. Gleichwohl ist immer noch ein Mangel an empirisch und theoretisch fundierten Untersuchungen zu Ursachen und Folgewirkungen von Beschäftigungssystemen zu konstatieren. Ein wesentlicher Grund ist die Datenlage. Notwendig wären tief ansetzende Längsschnittdaten (Linked-Employer-Employee-Daten), die es erlauben, individuelle Tätigkeits- und Qualifikationsverläufe in Abhängigkeit von betrieblichen Entwicklungen zu analysieren.

Zentrale Forschungsergebnisse

In Untersuchungen zu betrieblichen Beschäftigungssystemen (Alewell/Hansen 2012) werden häufig vier Systeme voneinander unterschieden (Kaufman/Miller 2009; Lepak/Snell 2002; Osterman 1987; Struck/Dütsch 2012). Eine größere Anzahl beschreibt Hendry (2003). Dichotome Strukturen zwischen kontrollbasierten oder internen und Commitment fördernden High Performance Human Resource Systems finden sich etwa bei Arthur (1994) oder Baron/Kreps (1999). Dabei wird im Kern von allen Autoren mehr oder minder explizit zugrunde gelegt, dass betriebliche Beschäftigungssysteme durch konsistente Bündel von Maßnahmen zu charakterisieren sind, die sich auf die Bearbeitung von Verfügbarkeits- und Leistungsbereitschaftsproblemen beziehen, um Organisationsziele effektiv und effizient verfolgen zu können.

Verfügbarkeitsprobleme betreffen die Menge und Qualität der Qualifikationen der extern oder intern verfügbaren Arbeitskräfte. Mit Rückgriff auf Humankapital- und Transaktionskosten wird betont,

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

dass betriebliche Qualifizierungsprozesse und entsprechende Investitionen in betriebsspezifisches Humankapital Arbeitnehmer und Arbeitgeber wechselseitig aneinander binden (Becker 1964; Williamson et al. 1975 sowie auch Hendry 2003; Osterman 1987). Neuere Analysen zeigen allerdings, dass zu tendenziell „*geschlossenen internen Beschäftigungssystemen*“ (Struck 2006) insbesondere auch jene Beschäftigte Zugang finden, die passgerechte Qualifikationsbündel aufweisen, die sie zunächst auch überbetrieblich erworben haben können (Lazear 2004). Entscheidend ist hier, dass die individuellen, aus fachlichen *und* allgemeinen Qualifikationen bestehenden Profile den Tätigkeitsanforderungen sehr gut entsprechen *und* sie Arbeitgebern mit Blick auf Wettbewerbsvorteile (Lepak/Snell 2002) oder auf fachliche und sozial integrative (führungs-)verantwortliche Funktionen (Struck 2006) strategisch wertvoll sind.

Leistungsbereitschaftsprobleme werden in Ansätzen, die → Vertrauen und → Anerkennung einbeziehen, sowie im Prinzipal-Agenten-Ansatz dahingehend gesehen, dass Arbeitgeber aufgrund der Unvollständigkeit von Arbeitsverträgen Anreize bereitstellen müssen, um bei Arbeitnehmern eine „freiwillige“ Leistungsbereitschaft, d.h. unternehmensverantwortliches Engagement, loyale Kooperation und innovatives Handeln zu erzielen (Baron/Kreps 1999; Deutschmann 2002). So gehen Bedürfnisse und Interessen der Arbeitnehmer nach Anerkennung und Beschäftigungssicherheit zur Gewährleistung des Lebensunterhaltes über Lohn in die Ausgestaltung betrieblicher Beschäftigungssysteme ein (Rousseau 1995; Struck 2006), auch wenn zu berücksichtigen ist, dass Arbeitgeber aufgrund ihrer höheren und ungebundenen Ausstattung mit Kapital sowie ihres Direktionsrechtes im Grundsatz über eine höhere Handlungsmacht verfügen als Arbeitnehmer, die in der Regel finanziell, zeitlich und räumlich unmittelbarer auf Lohnerwerbsarbeit angewiesen sind (→ auch Entgelt und Leistung).

Werden betriebliche Beschäftigungssysteme im Einzelnen betrachtet, dann zeigt sich: Arbeitgeber können Leistungsbereitschaft nicht nur durch Arbeitsplatzsicherheit in *geschlossenen Beschäftigungssystemen* durch betriebliche Arbeitsplatzsicherheit erzielen, so wie Deutschmann 2002; Sengenberger 1987; Williamson et al. 1975 beschreiben. Vielmehr weisen neuere Untersuchungen darauf hin, dass Leistungsbereitschaft auch über den Aufbau und Erhalt von signalisierbaren Qualifikationen, Netzwerkbildungen und Reputation für Übergänge zwischen Betrieben sichergestellt werden kann (Lepak/Snell 2002; Struck/Dütsch 2012).

Dementsprechend können Beschäftigtengruppen, die passgerechte und fachlich wertvolle Qualifikationen aufweisen, die für integrative (Führungs-)Aufgaben jedoch nicht benötigt werden, über externe Arbeitsmärkte rekrutiert werden. Hier sprechen Lepak und Snell (2002) in Fällen einzigartiger wissensintensiver Qualifikationen von „*Alliance Partners*“, die etwa über Aufträge und „Werkverträge“ hinzugewonnen werden. Struck (2006; vgl. auch Struck/Dütsch 2012) zieht in diesem Kontext kurz- und mittelfristig beschäftigte (Projekt-)Mitarbeiter in seinen Entwurf eines „tätigkeitsbasierten Beschäftigungssystems“ mit ein. Als bedeutsam werden dabei, neben dem Rückgriff auf einzigartige Qualifikationsbündel, unmittelbare Vertrauens- und Reziprozitätsbeziehungen der Vertragspartner sowie übergangssichernde Maßnahmen der Qualifizierung sowie Vernetzungsmöglichkeiten und Reputation angesehen.

In den Fällen, in denen Mobilität auf Basis institutionell (durch Kammern, Verbände) regulierter, standardisierter und zertifizierter Qualifikationen erfolgt, kann von „*berufsfachlichen/professionellen Beschäftigungssystemen*“ gesprochen werden (ebd. sowie Hendry 2003). Mit Blick auf das Handwerk spricht Osterman (1987) von einem „*Craft-System*“.

Betriebliche Anforderungen an Humankapital, die gering und für Unternehmen weder von besonderem strategischen Wert noch einzigartig sind, können ebenfalls über externe Arbeitsmärkte gewonnen werden. Die standardisierten Tätigkeiten sind auf einfache Weise zu kontrollieren, die Handlungsmacht der Beschäftigten ist gering und auf besondere Maßnahmen zum Erhalt der Leistungsbereitschaft bzw. zum Aufbau von Qualifikationen etc. wird von Seiten des Betriebes verzichtet. Hier spricht Osterman (1987) von einem „*Secondary Subsystem*“, Hendry (2003) analysiert vergleichbar ein „*Market Employment System*“, Struck (2006) charakterisiert ein „*offenes unstrukturiertes Beschäftigungssystem“* und Lepak und Snell (2002) beschreiben „*Contract Workers*“, da sie Beschäftigungsverhältnisse in diesem System als erstrangig für Outsourcing oder für eine Überführung in Leiharbeitsverhältnisse ansehen.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Für Deutschland lässt sich zeigen, dass offene Beschäftigungssysteme bis etwa 2000 gegenüber geschlossenen internen Beschäftigungssystemen anteilig deutlich an Bedeutung gewonnen haben (Dütsch/Struck 2013). Danach geht dieser Trend zurück – eine Entwicklung, die im Zusammenhang mit der Sorge um die Verfügbarkeit von Fachkräften bzw. wertvoller spezifischer Qualifikationen diskutiert wird (Dütsch/Struck 2017).

Während die betriebswirtschaftliche Managementforschung zumeist von strategischen Entscheidungen des Arbeitgebers ausgeht (Osterman 1987; Lepak/Snell 2002), bezieht die soziologische und psychologische (einschließlich der an der Neuen Institutionenökonomik orientierten) Forschung bei der Gestaltung von Beschäftigungssystemen Austausch- und Aushandlungsprozesse der Akteure in ihren jeweiligen institutionellen Kontexten ein (Budwahr/Debrah 2001; Struck/Dütsch 2012; → auch Neo-Institutionalismus). Damit ist es möglich, Interessen von Akteuren sowie Ausgestaltungen impliziter bzw. „psychologischer Kontrakte" (Rousseau 1995) zu berücksichtigen (→ Psychologischer Vertrag). Zudem können Handlungsmöglichkeiten der Akteure einbezogen werden. Diese bestimmen sich etwa durch die unterschiedliche Ressourcenausstattung von Akteuren (insbesondere ökonomisches Kapital, Zugriffsmöglichkeiten auf Netzwerke und Humankapital), die jeweiligen Wettbewerbs- bzw. Knappheitsbedingungen am Arbeitsmarkt, die vielfältigen (supra-)staatlichen und tarifvertraglichen Normen und die institutionell gefestigten Ordnungen (Kündigungsschutz, Mitwirkungsrechte, Ausbildungsordnungen etc.) einschließlich der damit verbundenen institutionellen und strukturellen Pfadabhängigkeiten. Nicht zuletzt wird die Forschung zu betrieblichen Beschäftigungssystemen damit anschlussfähig an Ansätze zu nationalen Beschäftigungsregimen (Marsden 1999).

Olaf Struck

Empfehlungen zum Weiterlesen

Alewell, Dorothea/Struck, Olaf (Hg.) 2012: Betriebliche Beschäftigungssysteme. (Sonderheft: Industrielle Beziehungen, Jg. 19, H. 2). München/Mering: Hampp.

Hendry, Chris 2003: Applying employment systems theory to the analysis of national models of HRM. In: The International Journal of Human Resource Management, Jg. 14, S. 1430–1442.

Lepak, David P./Snell, Scott A. 2002: Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource configurations. In: Journal of Management, Jg. 28, S. 517–543.

Lepak, David P./Shaw, Jason, D. 2008: Strategic HRM in North America: looking to the future. In: The International Journal of Human Resource Management, Jg. 19, S. 1486–1499.

Osterman, Paul 1987: Choice of employment systems in internal labour markets. In: Industrial Relations, Jg. 26, S. 46–67.

Struck, Olaf 2006: Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität. Wiesbaden: VS-Verlag.

Betriebliche Sozialordnung

Begriff

Das Konzept ‚Betriebliche Sozialordnung' (BSO) thematisiert die Grundlagen der Sozialintegration im Betrieb. Es gibt eine Antwort auf die Frage: Warum arbeiten die Arbeiter? (vgl. Berger 1995), indem es Bezug nimmt auf die über den formalen Arbeitsvertrag hinausgehenden sozial-moralischen Grundlagen des Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnisses. Es betrachtet dieses trotz der gegebenen Machtasymmetrie als ein reziprokes Verhältnis und verfolgt in kritischer Auseinandersetzung mit dem in der Arbeits- und Industriesoziologe dominanten macht- und interessentheoretischen Kontrollparadigma einen anerkennungstheoretischen Ansatz (→ Anerkennung). Dabei geht es von der Annahme aus, dass Beschäftigte nicht ausschließlich Interesse am Lohn haben, sondern auch Wertschätzung ihrer Person und Zugehörigkeit zu einem Arbeitskollektiv im Betrieb suchen. Ebenso wird unterstellt, dass das Management selbst in einer taylorisierten Arbeitsstruktur (→ Taylorismus) von einem Minimum an freiwilliger Zustimmung der Beschäftigten abhängig ist, denn produktives, d.h. umsichtiges und mitdenkendes Arbeiten setzt Freiwilligkeit des Subjekts voraus. Akzeptierte Abhängigkeit in einer als sinnhaft erlebten Ordnung ist legitime → Herrschaft. Das Konzept BSO ist daher die Anwendung des soziologischen Herrschaftsbegriffs auf den → Betrieb, und zwar nicht allein als Struktur-, sondern vor allem als Handlungskategorie, denn im Zentrum stehen die Interaktionen, Deutungen und Prozesse, die Freiwilligkeit, Zustimmung und → Vertrauen bewirken und eine zumindest rudimentäre

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

soziale Bindung zwischen dem Unternehmer/ Manager und den Beschäftigten auf dem Hintergrund einer stark von Interessenkonflikten geprägten Struktur des Verhältnisses entstehen lassen. Die Grundannahme ist die These, dass das ökonomische und organisatorische Handeln im Betrieb trotz seiner relativen Eigenständigkeit eingebettet ist in die sozialen und kulturellen Handlungs- und Beziehungsmuster der außerbetrieblichen Lebenswelt und mit deren Differenzierungen variiert.

Genese/theoretischer Kontext

BSO ist der Schlüsselbegriff der älteren deutschen Betriebssoziologie. Der Betrieb als Arbeits- und Lebensraum und die Zivilisierung („Versachlichung") der betrieblichen Herrschaftsbeziehungen waren die zentralen Themen u.a. bei Gustav Schmoller, Götz Briefs und Otto Neuloh. Seit den 60er Jahren versandete diese Forschungsrichtung. Erst Mitte der 80er Jahre wurde der Betrieb als Sozialraum wiederentdeckt. Außer dem Konzept BSO, das im Zusammenhang von Mitbestimmungs- und → Kleinbetriebsforschung entstand (Kotthoff 1985), gingen aus anderen Forschungszusammenhängen weitere ähnliche Konzepte hervor. Deren Nähe zum Konzept BSO bemisst sich danach, inwieweit sie anerkennungstheoretisch fundiert sind, den Betrieb als eine Gesamtheit in Augenschein nehmen und die soziale Einbettung berücksichtigen. Das Konzept der betrieblichen Handlungskonstellation von Weltz und Lullies (1982) basierte auf der Erkenntnis, dass Rationalisierungsentscheidungen nicht allein ökonomischen Zwängen folgen. Das mit der BSO fast namensgleiche Konzept „Betriebliche Sozialverfassung" (Hildebrandt/Seltz 1989) entstand im Zusammenhang einer Rationalisierungsstudie, die die „High-Trust-Organization" von Maschinenbaubetrieben beschrieb, die Ergebnisse aber nicht anerkennungs-, sondern in Anlehnung an das macht- und interessentheoretische Konzept → „Mikropolitik" (Küpper/Ortmann 1992) aus den von den Facharbeitern beherrschten Ungewissheitszonen ableitete.

Anerkennungstheoretisch ausgerichtet war dagegen das sozialpsychologisch inspirierte Konzept der „betrieblichen Arbeitskultur" (Senghaas-Knobloch et al. 1997), das als Weiterentwicklung des Konzepts der „betrieblichen Lebenswelt" (Volmerg et al. 1986) die widerspenstige Gegenkultur informeller Arbeitsgruppen thematisierte, dabei die gesamtbetriebliche Ebene aber nicht in den Blick nahm. Diese Lücke versuchte G. Becke (2008) mit dem Konzept der „Sozialen Erwartungsstrukturen" zu schließen.

Der umgangssprachliche Begriff Unternehmenskultur" weckt viele Assoziationen zu der BSO, die das Konzept „Unternehmenskultur", das aus der Managementberatungsliteratur stammt, jedoch nicht einlösen kann. Es ist ein aus der Perspektive des Managements normativ und sozialtechnologisch ausgerichtetes Konzept, das bewährte Grundannahmen als strategisch erfolgsrelevante „starke Kultur" im Unternehmen einpflanzen will. Aus soziologischer Sicht handelt es sich um „Firmenideologie" (Wittel 1996) und Vereinnahmungsstrategie – eine Modeerscheinung der Beratungsindustrie, die inzwischen abgeflaut ist und kaum soziologisch-empirische Forschung angeregt hat.

Ein weiteres verwandtes Konzept ist das des → „Psychologischen Vertrags" (Rousseau 1995), das im Unterschied zur BSO individualpsychologisch ausgerichtet ist.

Der Ausgangspunkt von BSO ist die Beobachtung, dass die Organisationsform „Betrieb" in der Regel ein relativ dauerhaftes und stabiles soziales Gebilde ist und dass selbst erbitterte Konflikte unter der Prämisse ausgetragen werden, dass beide Seiten am Ende wieder miteinander leben müssen. Das Konzept thematisiert daher in einer Langzeitperspektive im konkret anschaulichen Betrieb (lokale Ordnung) dessen psycho-soziale Innenseite und forscht nach dem Geben und Nehmen (sozialer Austausch), nach den real gültigen Normen, Selbstverständlichkeiten und Kompromissen, die Sozialintegration ermöglichen bzw. erschweren. Es untersucht die Praxis der Beziehungsarbeit von Personen, die im Betrieb wechselseitig um Anerkennung ringen. Es betrachtet die Grenze zwischen formaler und informaler Organisation und zwischen Betrieb und Lebenswelt als durchlässig und geht davon aus, dass es sich bei dem Austausch nicht primär um individuelle Übereinkünfte handelt, sondern um kollektive Deutungsmuster und Reziprozitäts*normen,* und dass diese den Betrieb als Gesamtheit betreffen, auch wenn sie nach Beschäftigtengruppen und Untereinheiten (z.B. Arbeiterbelegschaft, Hochqualifizierte) variabel ausgeprägt sind. Die soziale Einbettung, die normative Struktur und der Bezug auf die Gesamtheit sind das, was den Ordnungscharakter von Sozialordnung ausmacht.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Die betrieblichen Handlungsfelder, auf denen die BSO sich konstituiert, sind: die konkrete Praxis des Leistungsregimes; die betriebliche Beschäftigungs-, Personal- und Sozialpolitik; die Führungspraxis und der Umgangsstil; die Praxis der Interessenkommunikation und – wo vorhanden – der institutionalisierten Interessenvertretung; die Selbstpräsentation des Unternehmers/Top-Managers, d.h. seine persönlich-kommunikative Wirkung und Glaubwürdigkeit in den Augen der Beschäftigten.

Die sozialmoralischen Quellen, aus denen sich die BSO speist, sind vor allem die Autoritätsmuster aus der gesellschaftlichen Umgebung. Diese stammten bis vor kurzem aus der vordemokratischen Vergangenheit, denn es waren paternalistische, handwerkliche oder militärische Vorbilder, die auf die betrieblichen Autoritätsbeziehungen übertragen wurden (Fox 1974; Kocka 1969). Diese sozial-moralischen Polster sind spätestens seit den 1970er Jahren auch in Deutschland auf dem Rückzug. Weitere Quellen sind die vom Staat rechtlich verfassten wirtschafts- und arbeitspolitischen Institutionen wie die Tarifautonomie, die Mitbestimmung, und das System der → beruflichen Bildung, die Teil der Wirtschaftskultur eines Landes sind und deren zentrale Werte und Leitbilder verkörpern, ferner technische und organisatorische Leitbilder, die zu Identifikationskernen werden (z.B. das Auto der Premiumklasse), sowie die lokale und regionale Lebenswelt, in der sich die Organisationsmitglieder in außerbetrieblichen Rollen und Netzwerken (→ Netzwerke) begegnen und deren „bodenständige" Erwartungen sich mit den betrieblichen überschneiden. Die besondere wirtschafts- und sozialgeschichtliche Prägung der Region hat ebenso wie der Wirtschaftssektor und seine Geschichte einen bedeutenden Einfluss auf die „Moral" im Betrieb (Kotthoff/Reindl 1990). Eng damit zusammen hängt der betriebstypische Sozialcharakter der Beschäftigten und der Manager, insbesondere die Frage, welche Bedeutung der Betrieb für ihren privaten Lebenszusammenhang hat. Häufig werfen die Person des Firmengründers und die Konstellation in den Aufbaujahren des Unternehmens einen langen Schatten auf den „Geist des Hauses".

Die aktuelle BSO ist der Kompromiss einer aus diesen Faktoren historisch gewachsenen Anerkennungskultur, die bei aller Offenheit für Veränderung in der Regel ein erstaunliches Beharrungsvermögen zeigt, so dass man sie als die „soziologische DNA" eines Betriebs bezeichnen könnte. Auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene hat das Konzept BSO Ähnlichkeit mit den Konzepten → „Varieties of Capitalism" (Hall/Soskice 2001 a) und „Wirtschaftskultur" (Abelshauser et al. 2012), die die Unterschiedlichkeit von Wirtschafts-und Finanzsystemen ebenfalls aus der sozialen, kulturellen und geographischen Einbettung erklären und dabei zentral institutionelle Mechanismen der Generierung von Vertrauen auf Märkten und gegenüber dem Staat behandeln. Dabei gehen sie hochgradig aggregiert vor, indem sie ein ganzes Land einem einzigen Wirtschaftskulturtypus zuordnen, z.B. Deutschland dem „Rheinischen Kapitalismus", während das Konzept BSO die betrieblichen Unterschiede auch innerhalb einer solchen Wirtschaftskultur, die als eine konkret noch auszufüllende Rahmung gedacht wird, hervorhebt.

Zentrale Forschungsergebnisse

Eine frühe empirische Untersuchung aus den USA, die die Austauschbeziehungen auf den Gesamtbetrieb bezogen exemplarisch analysierte, ist die „Wild Cat"-Studie von Gouldner (1965). Er erklärte den interessentheoretisch nicht leicht nachvollziehbaren Ausbruch eines hoch emotionalisierten wilden Streiks in einer bis dahin zufriedenen und streikungewohnten Belegschaft durch das Auftreten eines neuen, von außen kommenden Geschäftsführers, der das sozial-moralische „Muster der Großzügigkeit" verletzte, das bis dahin das Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis geprägt hatte. Burawoy (1979) zeigte, wie in einer amerikanischen Maschinenfabrik der widerspenstige Umgang der Arbeiter mit dem Stückakkord (das Spiel des „making out") den Konsens mit dem Management nicht infrage stellte, sondern im Gegenteil stabilisierte. Knights/Collinson (1985) analysierten ebenfalls einen paradoxen Effekt, nämlich wie eine Arbeiterbelegschaft in England Ende der 70er Jahre auf ein neues arbeiterfreundliches Top-Management misstrauischer und aggressiver reagierte als auf das alte repressive und menschenverachtende. Beaud/Pialoux (1999) legten eine Langzeitstudie über den Verlust der klassenbewussten Widerstandskultur der Arbeiter der französischen Firma Peugeot vor. Deutschmann (1987) fasste die Grundzüge des japanischen „Erfolgs"-Modells der 1980er Jahre in einem komprimierten Portrait als „Betriebsclan" zusammen.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Im Folgenden seien einige Beispiele für empirische Untersuchungen angeführt, die, vom Konzept BSO angeleitet, vertiefte Einblicke in die Sozialordnung in deutschen Betrieben eröffnen: In der bereits erwähnten Maschinenbau-Studie von Hildebrandt/Seltz (1989) entdeckten die Autoren, dass durch die Einführung neuer computerisierter Produktionssteuerungssysteme die direkte Kontrolle der Arbeit wider Erwarten nicht zugenommen hatte, sondern dass die kontrollarme, auf gegenseitigem Einverständnis und Vertrauen basierende Sozialverfassung den technischen Wandel überdauerte.

Kotthoff/Reindl (1990) fanden in einer breit angelegten Studie über Klein- und Mittelbetriebe (→ Kleinbetrieb) eine überraschend hohe Varianz von BSO-Typen, z.B. für die gemeinschaftlich-kommunitäre Variante den Typus „Produktionsgemeinschaft", für die gemeinschaftlich-autokratische Variante den Typus „Imperium", für den Übergang von einer gemeinschaftlichen zu einer instrumentellen Sozialordnung im Gefolge des Generationswechsels in der Eigentümerfamilie den Typus „Waisenhaus" und für den gemeinschaftlich-liberalen Variante den Typus „Integrierte Bürgergesellschaft".

Buhr (1998) zeigte in einer Fallstudie über den Schreibmaschinenhersteller Olympia, dass die Rolle des technischen Leitbildes ‚Elektrische Schreibmaschine' die Basis für den jahrzehntelangen Erfolg und zugleich die Ursache für den späteren Untergang der Firma waren, weil aufgrund der erfolgsverwöhnten Verfestigung dieses sozio-technischen Modells der Übergang ins elektronische Zeitalter (Textverarbeitung am PC) verpasst wurde.

Schmidt (1996) beschrieb die Transformation der Sozialordnung eines DDR-Betriebes nach der Wende als Wandel von der „paternalistischen Misstrauensgemeinschaft" zum Typus des „Waisenhauses". Die neuen westdeutschen Eigentümer verweigerten in einem überheblichen Habitus den Beschäftigten die Anerkennung ihrer Leistung. Das Gefühl der Zugehörigkeit zum Kollektiv ging daher verloren.

Besondere Aufmerksamkeit zogen im letzten Jahrzehnt die Sozialbeziehungen in kleinen New-Economy-Betrieben auf sich. Boes/Trinks (2006) stellten fest, dass die ehemals kommunitaristische Sozialordnung in Klein- und Mittelbetrieben der New Economy durch die Branchenkrise, die die Unternehmen zu Kostensenkungen und marktorientierten Steuerungsmodellen veranlasst hatte, erodiert war. Dagegen beobachtete Ittermann (2009) eine Persistenz dieses gemeinschaftlichen Sozialordnungstyps auch nach der Branchenkrise. In einer differenziert anerkennungstheoretisch fundierten Studie über die Einführung des Entgeltrahmenabkommens (ERA) in der Firma Daimler stieß Zimmer (2016) auf die irritierende Konstellation, dass der Betrieb trotz einer Absicherung des alten Lohnniveaus in eine Anerkennungskrise fiel (Verlust an Wertschätzung, Zugehörigkeitsgefühl und Vertrauen), die zu einem eklatanten Bruch der tradierten BSO führte.

Beispielhafte geschichtswissenschaftliche Untersuchungen über betriebliche Sozialordnungen sind die von Kocka (1969) über Siemens (Anlehnung der Sozialordnung an das Vorbild des preußischen Militärs), von Berghoff (1997) über den Mundharmonikahersteller Hohner (das produktive Potential einer kleinbäuerlich-dörflich geprägten BSO) und von Stremmel (2006) über Krupp (die disziplinierende Wirkung von Vertrauensvorschuss durch den Unternehmer).

Welche Antwort legen diese Studien auf die Frage von A. Fox (1974) nahe: Was tritt an die Stelle der alten autokratischen sozial-moralischen Polster? Es könnte die zivile Vergemeinschaftung des Typus „Integrierte Bürgergesellschaft" sein, der ein distanziertes, affekt-kontrolliertes, sachbezogen-pragmatisches und zugleich wohlwollendes und für Anerkennungsbedürfnisse aufgeschlossenes Ethos verkörpert.

Das Konzept BSO setzt die Organisationsform Betrieb voraus. In Arbeitsfeldern, die nicht betriebsförmig organisiert sind, wie z.B. Teile der Medien- und Kulturindustrie, kann es nicht greifen. Seit Jahren wird im Zusammenhang mit → Dezentralisierung, Ausbreitung von Projektarbeit, Netzwerkstrukturen und Informatisierung der Arbeit eine Tendenz zur Auflösung des Betriebs auch in seinen bisherigen Kernbereichen vermutet (→ Netzwerke, Mobile Arbeit, Neue Sektoren). Dabei ist jedoch zu beachten, dass solche Auflösungserscheinungen nicht bereits an Veränderungen auf der Arbeitsebene festgemacht werden können, sondern einen Wandel auf der Herrschaftsebene (Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis) voraussetzen.

Die BSO ist das soziokulturelle Arrangement dessen, was im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Betrieb selbstverständlich, d.h. unhinterfragt, gelebt wird. Darum fällt es Soziologen häufig erst akzidentiell auf, nämlich dann,

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

wenn es brüchig wird und in krisenhaften Situationen – z.B. in der Folge von Rationalisiermaßnahmen – hinterfragt und zum Politikum wird. Eine systematische soziologische Herangehensweise, die die Entstehung und Entwicklung der Sozialordnung berücksichtigt, müsste eine Perspektive der langen Dauer einnehmen, d.h. sozialhistorisch gerichtet sein.

Hermann Kotthoff

Empfehlungen zum Weiterlesen

Beaud, Stéphane/Pialoux, Michel 1999: Die verlorene Zukunft der Arbeiter. Die Peugeot-Werke von Sochaux-Montbeliard. Konstanz: UVK.
Berghoff, Harmut 1997: Zwischen Kleinstadt und Weltmarkt. Hohner und die Harmonika 1857–1961 (2. Aufl.). Paderborn: Schöningh.
Gouldner, Alvin W. 1965: Wildcat strike. New York: Harper.
Kotthoff, Hermann/Reindl, Josef 1990: Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb. Göttingen: Schwartz.
Schmidt, Werner 1996: Betriebliche Sozialordnung und ostdeutsches Arbeitnehmerbewusstsein im Prozess der Transformation. München/Mering: Hampp.
Wittel, Andreas 1996: Belegschaftskultur im Schatten der Firmenideologie. Berlin: edition sigma.

Betriebsrat

Begriff

Der Betriebsrat ist die durch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gesetzlich legitimierte kollektive Interessenvertretung der Beschäftigten in Betrieben der Privatwirtschaft mit mehr als fünf Beschäftigten.

Analog zu den Prinzipien der repräsentativen Demokratie wird die personelle Zusammensetzung des Betriebsrats als Gremium alle vier Jahre auf der Grundlage einer Wahl durch die wahlberechtigten Mitglieder der Belegschaft bestimmt, wobei der Gesetzgeber auf eine materielle Repräsentativität der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen und betrieblichen Organisationsbereiche drängt und die Repräsentativität der Geschlechter sogar erzwingt (§ 15 BetrVG: ‚Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechter'). Wählbar sind nur Beschäftigte des jeweiligen Betriebes. Die Größe des Betriebsrates hängt von der Anzahl der Beschäftigten ab und ist im BetrVG (§ 9: ‚Zahl der Betriebsratsmitglieder') abschließend geregelt. Nach der Wahl agiert der Betriebsrat als kollektiver Repräsentant der Belegschaft stellvertretend für diese.

Die Betriebsratstätigkeit ist grundsätzlich ehrenamtlich; der Betrieb ist verpflichtet, die Mitglieder des Betriebsrats für ihre Arbeit als Interessenvertreter in angemessenem Umfang von der Arbeit zu befreien. Ab 200 Beschäftigten steht dem Gremium die vollständige Freistellung einzelner Betriebsratsmitglieder zu, wobei auch hier die Anzahl der Freistellungen je nach Größe der Belegschaft gesetzlich definiert ist (§ 38: ‚Freistellungen') und degressiv zunimmt. Der Betrieb ist verpflichtet, die Kosten der Betriebsratsarbeit zu tragen.

Wesentlich für die Arbeit des Betriebsrats ist die gesetzliche Definition seiner Rechte und Pflichten, wie sie im Vierten Teil des BetrVG (‚Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer') festgehalten sind. Generell wird unterschieden zwischen den Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechten, den Widerspruchs- und den erzwingbaren Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats. Letztere beziehen sich insbesondere auf Fragen der betrieblichen Arbeitszeit- und Lohngestaltung (§ 87), der ‚menschengerechten Gestaltung der Arbeit' (§ 91), auf Grundlagen der Personalauswahl (§§ 94 f.), auf betriebliche Bildungsmaßnahmen (§§ 97 f.), sowie auf die Beteiligung des Betriebsrats bei der Ausarbeitung von Sozialplänen (§ 112). Im thematischen Feld der erzwingbaren Mitbestimmungsrechte darf der Arbeitgeber nicht nur keine Maßnahmen ohne Zustimmung des Betriebsrats erlassen, sondern der Betriebsrat kann auch aus eigener Initiative Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über mitbestimmungspflichtige Sachverhalte anstoßen.

Die Arbeit des Betriebsrats unterliegt der absoluten Friedenspflicht (§ 74: ‚Grundsätze für die Zusammenarbeit'); dies bedeutet, dass Arbeitsniederlegungen als Konfliktmittel auf betrieblicher Ebene untersagt sind und nach dem BetrVG Konflikte zwischen den Betriebsparteien ausschließlich im Rahmen schiedlich-friedlicher prozeduraler Arrangements bearbeitet werden. Im Falle der erzwingbaren Mitbestimmungsrechte kann beispielsweise als letzter Schritt der Konfliktregulierung die sogenannte ‚Einigungsstelle' unter Beteiligung eines neutralen Dritten als Vorsitzendem angerufen werden (§ 76); deren Spruch ersetzt abschließend die Einigung der Betriebsparteien.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Wenn Betriebe in Unternehmens- bzw. Konzernstrukturen eingebunden sind, wird ein Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat gebildet, und diesem werden Aufgabenbereiche von betriebs- bzw. unternehmensübergreifendem Interesse zugeordnet (§§ 47ff.). Fällt ein Unternehmen unter die Bestimmungen der EU-Richtlinie zu Europäischen Betriebsräten, können die Interessenvertretungen aus den EU-Standorten dieser Unternehmen einen Europäischen Betriebsrat institutionalisieren.

Genese und Strukturmerkmale

Historisch gesehen speist sich die Entstehung der Betriebsverfassung in Deutschland aus drei unterschiedlichen, faktisch jedoch eng miteinander verwobenen Entwicklungssträngen: Erstens haben einige ‚aufgeklärte' Unternehmer seit den 1860er Jahren freiwillig und aus einer patriarchalischen Fürsorgehaltung heraus Arbeiterausschüsse mit begrenzten Kompetenzen eingerichtet, von denen sie sich eine Pazifizierung der innerbetrieblichen Sozialbeziehungen versprachen. Zweitens haben Gewerkschaften und Beschäftigte gegen Ende des 19. Jahrhunderts verstärkt versucht, eigeninitiativ Interessenvertretungen in den Betrieben aufzubauen, was jedoch regelmäßig auf erbitterten Widerstand der Unternehmer stieß. Schließlich gab es, drittens, staatliche Initiativen zur gesetzlichen Einrichtung von betrieblichen Interessenvertretungen; Auslöser waren dabei entweder eskalierende Konflikte in den Betrieben (vgl. etwa bei der Berggesetznovelle von 1905) oder später im Ersten Weltkrieg die kriegswirtschaftlich notwendige Sicherung der Kooperation von Beschäftigten und Gewerkschaften (s. ‚Gesetz über den Vaterländischen Hilfsdienst' von 1916). Die Deutsche Revolution 1918/19 hat dann dazu geführt, dass 1920 ein erstes Betriebsrätegesetz erlassen wurde – gewissermaßen der bescheidene Rest der Rätebewegung, die anfänglich wesentlicher Träger der Deutschen Revolution gewesen war.

Seit 1920 wird die betriebliche Interessenvertretung wesentlich durch die staatlich garantierte Betriebsverfassung strukturiert. 1934 wurde das Betriebsrätegesetz vom NS-Regime durch das ‚Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit' aufgehoben, mittels dessen das Führerprinzip auf die Betriebe ausgedehnt und damit eine eigenständige Interessenvertretung der Beschäftigten abgeschafft wurde. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde dann vom Gesetzgeber bei der Ausgestaltung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952 wieder an die Grundstrukturen des Betriebsrätegesetzes von 1920 angeschlossen; diese wurden auch bei der ‚großen' Novellierung des BetrVG im Jahr 1972 und verschiedenen weiteren kleineren Überarbeitungen der Betriebsverfassung, die danach folgten, nicht tangiert. Diese Grundstruktur der Betriebsverfassung in Deutschland lässt sich an fünf Merkmalen festmachen (vgl. hierzu auch Schmidt/Trinczek 1999 b):

- *Die autonome Positionierung des Betriebsrats gegenüber den Gewerkschaften:* Das BetrVG räumt den → Gewerkschaften nur sehr begrenzte Rechte im Betrieb ein. Gleichzeitig haben Betriebsräte mit dem BetrVG und der Wahl durch alle Beschäftigten eines Betriebs eine eigenständige Legitimationsgrundlage, die sie formal völlig unabhängig von den Gewerkschaften macht. Auch wenn sich in der Alltagspraxis des sogenannten ‚dualen Systems' der Interessenvertretung häufig ein Geflecht von wechselseitigen Unterstützungs- und Dienstleistungen zwischen Betriebsräten und den jeweils zuständigen Gewerkschaften etabliert hat, ist der Zugriff der Gewerkschaften auf ‚ihre' Betriebsräte formal sehr begrenzt (→ Industrielle Beziehungen).
- *Der Betriebsrat als ‚Grenzinstitution':* Friedrich Fürstenberg hatte bereits in den späten 1950er Jahren konstatiert, dass der Betriebsrat eine ‚Grenzinstitution' sei, die üblicherweise nicht nur die Interessen der Belegschaft vertrete, sondern gleichzeitig auch die Interessen von Gewerkschaft und → Management berücksichtige; der Betriebsrat befinde sich daher in einer schwierigen „Pufferstellung (…) im Spannungsfeld sehr realer Interessengegensätze" (Fürstenberg 1958, S. 426).
- *Der hohe Verrechtlichungsgrad:* Eine der – gerade im internationalen Vergleich – auffälligen Eigentümlichkeiten der Betriebsverfassung in Deutschland ist ihr ausgesprochen hoher Verrechtlichungsgrad. Das BetrVG sowie die einschlägige Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit regulieren nahezu jeden denkbaren Sachverhalt innerbetrieblicher Austauschbeziehungen – von den möglichen Handlungsfeldern über die jeweiligen Mitbestimmungsrechte bis hin zu den Konfliktlösungsmodi.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

– *Relative Pazifizierung der betrieblichen Regulierungsebene:* Im dualen System der Interessenvertretung sind die zentralen Verteilungsfragen zwischen ‚Arbeit' und ‚Kapital' auf die Tarifebene ‚ausgelagert', und der Gesetzgeber hat das Arbeitskampfmonopol den Tarifparteien zugesprochen. Die Akteure der Betriebsverfassung unterliegen dagegen einer permanenten und absoluten Friedenspflicht, was den Einsatz möglicher Machtmittel des Betriebsrats im Konfliktfall einschränkt.
– *Die subsidiäre Stellung der betrieblichen gegenüber der tariflichen und staatlichen Regulierungsebene:* Im deutschen System industrieller Beziehungen ist eindeutig geregelt, dass staatliche Gesetzgebung und Richterrecht, tarifliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen insofern in einem hierarchischen Verhältnis zueinander stehen, als die Regelungen ‚höherer' Ebenen nicht abbedungen werden dürfen. Dies bedeutet, dass Betriebsräte – ohne entsprechende Öffnungsklauseln in höherwertigen Regelungen (wie etwa → Tarifverträgen) – keine Vereinbarungen treffen dürfen, die materiell unter das Niveau existierender gesetzlicher oder tariflicher Regelungen zurückfallen.

Zentrale Forschungsergebnisse

Die betriebliche Ebene der Interessenregulierung hat – nicht zuletzt vor dem Hintergrund der sich seit Mitte der 1980er Jahre vollziehenden Verbetrieblichungstendenzen im deutschen System industrieller Beziehungen – zunehmend forscherisches Interesse gefunden. Will man die Befunde in einer groben Übersicht zusammenfassen, so lassen sich vier wesentliche Ergebnisse festhalten:

Betriebsräte sind relativ selektiv verbreitet. Auf Grundlage der regelmäßigen Veröffentlichungen aus dem IAB-Betriebspanel (zuletzt Ellguth/Kohaut 2016) ist bekannt, dass die Existenz eines Betriebsrats nicht nur keine Selbstverständlichkeit darstellt, sondern eher die Ausnahme: Lediglich in 9% der betriebsratsfähigen → Betriebe existiert tatsächlich ein solches Gremium. Als wichtige Einflussfaktoren auf die Existenz eines Betriebsrats haben sich erwiesen: Branche, Betriebsalter, Eigentümerstruktur, Zusammensetzung der Belegschaft, Status des Betriebs (ob Zweigestelle eines Unternehmens oder nicht) und Region; besonders hervorzuheben ist freilich der Einfluss der Betriebsgröße: In Großbetrieben ist der Betriebsrat nach wie vor eine Selbstverständlichkeit, während er in den → Kleinbetrieben eine Ausnahme darstellt. Dies hat zur Folge, dass insgesamt 42% (Westdeutschland) bzw. 33% (Ostdeutschland) aller Beschäftigten in betriebsratsfähigen Betrieben tatsächlich über eine solche gesetzlich garantierte betriebliche Interessenvertretung verfügen. Die Mehrheit der abhängig Beschäftigten in der Privatwirtschaft arbeitet hingegen in Betrieben ohne Betriebsrat (vgl. hierzu Artus et al. 2006), und es lassen sich – trotz gleichfalls zu beobachtender Neugründungen von Betriebsräten (Schlömer-Laufen/Kay 2012, Artus et al. 2015) – insgesamt deutliche Erosionstendenzen betrieblicher Mitbestimmung ausmachen (Ellguth/Trinczek 2016); dies dürfte zu einem gewissen Teil sicher auch auf aktive Verhinderungsstrategien durch Arbeitgeber zurückzuführen sein (vgl. Behrens/Dribbusch 2014). Diese abnehmende Bedeutung der Institution Betriebsrat kann weder quantitativ noch qualitativ durch sogenannte ‚andere Vertretungsorgane', wie etwa ‚Runde Tische', kompensiert werden (vgl. Hertwig 2013).

Es gibt ganz unterschiedliche Typen von Betriebsräten. Bereits in frühen empirischen Arbeiten zur Alltagswirklichkeit der Betriebsverfassung (etwa Blume 1964) wurde deutlich, dass die gesetzlichen Normen in der Praxis recht unterschiedlich umgesetzt werden. Hermann Kotthoff hat diese Differenzen dann in seiner breit rezipierten Studie „Betriebsräte und betriebliche Herrschaft" (1981) in Form einer Typologie von Partizipationsmustern zusammengefasst; er unterschied sieben Typen, wobei das Spektrum vom „isolierten Betriebsrat" bis hin zum „klassenkämpferischen Betriebsrat" reicht. Im Grunde hat seitdem nur die Diskussion um den Betriebsrat als „Co-Manager" (Müller-Jentsch 1995 a) neue Facetten zu dieser Typologie hinzugefügt. Große Differenzen existieren nicht nur hinsichtlich der betriebspolitischen Ausrichtung und Durchsetzungsfähigkeit von Betriebsräten, sondern auch hinsichtlich der internen Strukturen der innerbetrieblichen Interessenvertretungen (Minssen/Riese 2007) und ihrer Wahrnehmung durch die Beschäftigten (Musiol 2014). Gleichzeitig zeigt sich, dass die Handlungsbedingungen von Betriebsräten, die in ein Mehrebenensystem der Mitbestimmung (Gesamt-, Konzern- und evtl. Europäischer Betriebsrat; → auch Unternehmensmitbestimmung) eingebunden sind, sich ganz anders

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

ausnehmen als die von alleinstehenden Gremien (vgl. etwa Behrens 2005).

Das Aufgabenspektrum der Betriebsräte hat sich in den letzten Dekaden erheblich verändert. Im Kontext veränderter Unternehmensstrukturen, einer zunehmenden Erosion des Flächentarifvertrags, von Verbetrieblichungstendenzen im deutschen System industrieller Beziehungen sowie angesichts der zunehmenden Verbreitung ‚weicher' Human-Resources-Konzepte haben sich die Rahmenbedingungen betriebsrätlichen Handelns erheblich verändert. Dies hat sich auch in einem veränderten Aufgabenspektrum der Betriebsräte niedergeschlagen. Während früher – neben den klassischen Sozialfragen des betrieblichen Alltags – die zentralen Themen Lohn/Leistung (→ Entgelt und Leistung), → Arbeitszeit und Arbeitssicherheit dominierten, sind in den letzten Dekaden zunehmend Fragen der aktiven Krisenbewältigung (Haipeter 2012; Bellmann/Gerner 2012), der Kompensation (gewollter und ungewollter) tariflicher Freiräume (etwa Haipeter 2010, Hauser-Ditz et al. 2012) oder der Rolle von Betriebsräten in betrieblichen Innovationsprozessen (z.B. Kriegesmann et al. 2012) in den Vordergrund gerückt.

Die Effekte von Betriebsratshandeln sind umstritten. In den Labour Economics wird insbesondere auch über die Effekte geforscht, die Betriebsräte auf die verschiedensten Dimensionen von Betrieben (Arbeitszeitflexibilität, Investitionen, Lohnhöhe etc.) haben – stets mit Blick auf die wirtschaftliche Performance der Betriebe (vgl. etwa Nienhüser 2009, Mueller 2015). Im Einzelnen können solche Effekte durchaus nachgewiesen werden; ob der Betriebsrat nun aber insgesamt positiv zum Unternehmenserfolg beiträgt oder eher nicht, darüber herrscht eine gewisse Uneinigkeit unter den Forschern, wobei die Mainstreamposition lautet, dass ein Betriebsrat durchschnittlich zumindest nicht ökonomisch schadet.

Rainer Trinczek

Empfehlungen zum Weiterlesen

Hauser-Ditz, Axel/Hertwig, Markus/Pries, Ludger 2008: Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland. Arbeitnehmervertretung zwischen demokratischer Teilhabe und ökonomischer Effizienz. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Kotthoff, Hermann 1981: Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Kotthoff, Hermann 2013: Betriebliche Mitbestimmung im Spiegel der jüngeren Forschung. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 20, H. 4, S. 323–341.

Müller-Jentsch, Walther 1995 a: Mitbestimmung als kollektiver Lernprozeß: Versuch über die Betriebsverfassung. In: Rudolph, K./Wickert, C. (Hg.): Geschichte als Möglichkeit. Über die Chancen von Demokratie. Festschrift für Helga Grebing. Essen: Klartext, S. 42–54.

Trinczek, Rainer 2010: Betriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 841–872.

Dezentralisierung

Begriff

Unter Dezentralisierung wird eine Verlagerung von Systemelementen verstanden, die sich von einem Zentrum wegbewegen (vgl. Bleicher 1966). Dabei werden Aufgaben (horizontale Dezentralisierung) und/oder Entscheidungsbefugnisse (vertikale Dezentralisierung) autonomen Organisationseinheiten, Stellen oder Personen zugewiesen. In der Arbeits- und Industriesoziologie wird auf einer analytischen Ebene zwischen strategischer und operativer Dezentralisierung unterschieden (vgl. Faust et al. 1994, S. 23 f.; Minssen 2017, S. 311ff.).

Die strategische Dezentralisierung bezieht sich auf die Unternehmensebene und umfasst im Grunde alle Formen der Verlagerung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten auf neu gebildete oder bereits bestehende Organisationseinheiten (Geschäftsbereiche, Abteilungen, Stellen usw.). Sie kann zu weitgehenden Verselbständigungsprozessen und zu einer kompletten Auslagerung von Dienstleistungsaufgaben oder Fertigungsbereichen (z.B. im Rahmen von Outsourcing-Maßnahmen) führen. Bei der strategischen Dezentralisierung findet eine Internalisierung von Marktelementen in eine Organisation statt, dementsprechend ist mitunter auch von marktgesteuerter oder ökonomischer Dezentralisierung die Rede. Zum Ausdruck kommt sie in einer organisationsinternen Simulation von Markt- bzw. Wettbewerbsstrukturen (z.B. mittels interner Verrechnungspreise) sowie in einer verstärkten Kunden- und Marktorientierung der weitgehend autonom agierenden Sub-Einheiten. In der Arbeits- und Industriesoziologie wird dieser Prozess als → Vermarktlichung bezeichnet. Die strategische Dezentralisierung zielt im Kern auf eine

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Verknüpfung konträrer Organisationsprinzipien – insbesondere von marktlichen und hierarchischen Elementen – ab, aus der auch die meisten der grundlegenden Probleme und Dilemmata dezentralisierter Unternehmensorganisationen resultieren. Reorganisation unter den Vorzeichen strategischer Dezentralisierung findet stets in Spannungsfeldern statt, wie etwa zwischen Selbstorganisation und zentraler Steuerung, interner Konkurrenz und notwendiger Kooperation sowie dezentraler Autonomie und zentraler Kontrolle. Die hieraus folgenden Widersprüche und Paradoxien sind vielfach Ausgangspunkt weiterer Reorganisationsmaßnahmen (reflexive Rationalisierung).

Dezentrale Unternehmen können verschiedene Organisationsformen aufweisen. Zu nennen ist die Matrixorganisation. Sie entsteht durch die Überlagerung von mindestens zwei Hierarchielinien bzw. Organisationsformen (Dualorganisation), indem z.B. eine funktional gegliederte Organisation mit einer produkt- oder projektspezifischen verknüpft wird. Erfolgt eine Ausrichtung auf Regionen oder Kundengruppen, bilden sich komplexe, mehrdimensionale Matrixorganisationen. Dezentrale Unternehmen weisen aber auch recht häufig die Form einer Management-Holding auf. Sie setzt sich aus rechtlich eigenständigen Sub-Einheiten bzw. geschäftsführenden Bereichen mit recht weitreichenden Entscheidungskompetenzen zusammen, so dass bei der Holding selbst nur noch wenige Funktionen verbleiben (z.B. Servicefunktionen, Controlling, Personalwesen). Während die Holding für die strategische Ausrichtung zuständig ist, sind die dezentralen Geschäftsbereiche für das operative Geschäft verantwortlich. Dezentrale Organisationseinheiten nehmen vielfach die Gestalt von Cost- und Profit-Centern an. Sie entstehen durch eine kunden- oder produktorientierte Aufgliederung der Produktion und/oder von Zentralabteilungen in kleine, relativ eigenständige Sub-Einheiten mit Budget- und Ergebnisverantwortung. Eine dezentralisierte Unternehmung lässt sich auch als Organisationsnetzwerk bzw. hierarchisch organisiertes polykorporatistisches Netzwerk semi-autonomer Aktionszentren (Sub-Einheiten) beschreiben (vgl. u.a. Funder 1999 b; → auch Netzwerke). Im Verlauf von Dezentralisierungsprozessen kommt es in der Regel zu einer Verflüssigung und Neuschneidung interner und externer Organisationsgrenzen. Überwunden werden folglich nicht nur klassische Abteilungs-, sondern auch Betriebs- und Unternehmensgrenzen. Dieser Wandel spiegelt sich insbesondere in der Herausbildung netzwerkartiger Formen der Kooperation zwischen Unternehmen wider, deren Ausgestaltung sehr unterschiedlich ausfallen kann. Das Spektrum reicht von weitgehend heterarchisch ausgerichteten strategischen Partnerschaften bzw. Allianzen über Joint Ventures bis hin zu eher hierarchisch strukturierten Franchising-Systemen, Abnehmer-Zulieferer-Beziehungen sowie (globalen) Wertschöpfungsketten. Dezentralisierung führt somit sowohl zu interner Vermarktlichung als auch zu Entgrenzungen (Bildung von Netzwerken).

Operative Dezentralisierung betrifft die Ebene der → Arbeitsorganisation und bezeichnet die Verlagerung von Verantwortlichkeiten, Kontrollfunktionen, Aufgaben und Entscheidungskompetenzen auf hierarchisch untergeordnete Ebenen bzw. ausführende Einheiten oder Stellen, wie z.B. an Beschäftigte in der Fertigung. Angestrebt wird eine Verknüpfung von Kopf- und Handarbeit, also die Integration von planenden, steuernden und ausführenden Tätigkeiten. Sie geht einher mit einer Abflachung von Hierarchien und einem Abbau mittlerer Managementebenen sowie indirekter Abteilungen und Stäbe. Typische Organisationsformen sind die → Gruppenarbeit, Qualitätszirkel, selbständige Fertigungsinseln sowie Projektgruppen (→ Projekte). Temporäre Organisations- und Arbeitsformen, wie Projektteams bzw. Projektgruppen, haben im Zuge der Digitalisierung der Arbeit an Bedeutung gewonnen. Obwohl sich Projektgruppen aufgrund ihrer unterschiedlichen Erscheinungsformen nur schwer auf einen gemeinsamen Nenner bringen lassen, weisen sie dennoch einige Gemeinsamkeiten auf wie: zeitliche Befristung, finanzielle Budgetierung, hohe Komplexität der Aufgaben, Steuerung mittels Zielvereinbarungen, große Relevanz von Kommunikation, Aushandlungs- und Abstimmungsprozessen. In der Arbeits- und Industriesoziologie wird dieser Sachverhalt als „diskursive Koordinierung“ beschrieben (vgl. u.a. Minssen 1999 a, 2012). Projektgruppen gelten als der Prototyp einer postfordistischen Arbeitsorganisation.

Werden im Rahmen von Reorganisationsprozessen sowohl operative als auch strategische Maßnahmen der Dezentralisierung verfolgt, was die Regel ist, wird – gleich ob sie unabhängig voneinander umgesetzt oder aufeinander bezogen werden – von einem dritten Typus der Dezentralisierung, einer

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Misch- bzw. Hybridform, gesprochen. Sie ist charakteristisch für ein „integriertes Managementsystem“ (vgl. u.a. Hirsch-Kreinsen 1995; Latniak 2006).

Genese/theoretischer Kontext

Dezentralisierung ist keine neue Strategie der Unternehmensreorganisation, vielmehr erforderten das zunehmende Wachstum der Unternehmen sowie Internationalisierungsstrategien schon recht früh interne Differenzierungen und die Entwicklung neuer Organisationsformen (z.B. Geschäftsspartenorganisationen), um die zunehmende Komplexität bewältigen zu können. Zu einem zentralen Leitbild der organisatorischen Neugestaltung von Unternehmen wurde die Dezentralisierung im Zuge der Anfang der 1990er Jahre einsetzenden Reorganisationswelle. Die Gründe hierfür sind vielschichtig und reichen bis in die 1970er Jahre zurück, in denen das bis dahin in westlichen Industriegesellschaften dominante tayloristisch-fordistische Produktionsmodell erheblich unter Druck geriet. Angestoßen durch neue Management- und Organisationskonzepte (Lernende Organisation, Lean Management, Fraktale Fabrik, Total Quality Management usw.) (→ auch Lean Production) gewannen Rationalisierungskonzepte an Bedeutung, die auf mehr Flexibilität und eine prozessorientierte Reorganisation der gesamten Wertschöpfungskette abzielten. Die Voraussetzung hierfür wurde durch die Verbreitung neuer Informations- und Telekommunikationstechnologien geschaffen, die einen weitreichenden, in- und externe Organisationsgrenzen überschreitenden „systemischen Rationalisierungsprozess“ (Altmann et al. 1986) möglich machten (→ Systemische Rationalisierung). Im Fokus stand dabei nicht mehr nur die Effizienz des einzelnen Betriebes oder Arbeitsplatzes, sondern vielmehr die prozess- und betriebsübergreifende Integration und Vernetzung aller Produktionsabläufe im Rahmen der gesamten (globalen) Wertschöpfungskette. Dezentralisierungsstrategien bildeten in den 1990er Jahren ein zentrales Element dieser Neuausrichtung von Rationalisierungsprozessen, durch die eine flexiblere, vernetzte Gesamtorganisation, eine marktnahe und kundenspezifische Leistungserstellung sowie eine bessere Abschöpfung des Expertenwissens und der Kreativitäts- wie Flexibilitätspotentiale von Beschäftigten erzielt werden sollte. Sie gelten daher auch als ein Impulsgeber für eine „flexible, marktzentrierte Produktionsweise“ (vgl. u.a. Dörre et al. 2012; → auch Globalisierung, Multinationale Unternehmen, Neue Produktionskonzepte).

Sucht man nach Erklärungen für die Entstehung und Verbreitung des Leitbilds der Dezentralisierung, dann finden sich hierzu konträre Auffassungen: Auf der einen Seite wird die Entscheidung für Dezentralisierungsmaßnahmen als das Ergebnis eines rationalen Abwägungs- und Entscheidungsprozesses beschrieben, in dem es um Fragen der Effizienz und Leistungsoptimierung, Marktreagibilität und Kundenorientierung geht. Auf der anderen Seite wird Dezentralisierung auf eher „zufällige“ Machtkonstellationen und „willkürliche“ Managemententscheidungen zurückgeführt (vgl. u.a. Kühl 2005), die vor dem Hintergrund neuer erfolgversprechender Managementkonzepte (z.B. schlanke Produktion [→ Lean Production], fraktale Fabrik) getroffen werden. Dezentralisierungsprozesse sind demnach nicht in erster Linie das Resultat eines zweckrational handelnden Managements, sondern eines Nachahmungseffekts sowie letztendlich eines „Trouble Shootings“ (Weick 1987). Die sich hier andeutenden konträren Positionen zur Begründung von Dezentralisierungsstrategien tauchen auch in den theoretischen Konzepten der Organisationswissenschaften auf. So steht der Kontingenz- bzw. situative Ansatz für die These der Zweckrationalität dezentraler Organisationsformen. Bereits seine ersten prominenten Vertreter – Tom Burns und George Stalker – gingen davon aus, dass dezentrale, weniger formal strukturierte Unternehmensformen eher in der Lage seien, in einem turbulenten, instabilen Marktumfeld bestehen zu können. Demgegenüber behaupten Verfechter des → Neo-Institutionalismus, dass das Leitbild der Dezentralisierung und die damit einhergehende Verbreitung postbürokratischer Organisationskonzepte auf Imitation bzw. Angleichungsprozesse zurückzuführen sind (mimetischer Isomorphismus). Besonders in Phasen hoher Unsicherheit tendieren Unternehmen dazu, Organisationsformen zu übernehmen, die als besonders erfolgreich und effizient gelten, ganz unabhängig davon, ob sie es auch wirklich sind (Rationalitätsmythos; → auch Rationalisierung). Einen ganz anderen Zugang zur Dezentralisierungsdiskussion bietet dagegen die Arbeits- und Industriesoziologie, die bis heute vor allem herrschaftskritischen Erklärungskonzepten bzw. Kapitalismustheorien eine große Relevanz zumisst und Dezentralisierung in

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

erster Linie als Rationalisierungsstrategie mit weitreichenden Konsequenzen für die Beschäftigten betrachtet (vgl. hierzu u.a. Dörre et al. 2012). Diese Wandlungsprozesse – angefangen von der Abkehr vom „klassischen Kommandosystem" (Sauer 2011) über die Herausbildung eines neuen Leistungsregimes bis hin zur Verankerung eines „neuen flexiblen marktzentrierten Kontrollmodus" (vgl. Dörre et al. 2012) – sind Gegenstand von Forschungsprojekten, in denen es u.a. um Prozesse der Flexibilisierung, Entgrenzung, Subjektivierung und Prekarisierung von Arbeit – auch aus einer Genderperspektive (vgl. u.a. Aulenbacher at al. 2015; Funder/Sproll 2012; Nickel et al. 2008, 2015) – geht.

Zentrale Forschungsergebnisse

Ein genaues Bild gegenwärtiger Trends der Reorganisation – und damit auch der Verbreitung sowie Folgen operativer und strategischer Dezentralisierung – zu gewinnen, ist nicht einfach, denn eine regelmäßige und systematische Berichterstattung über das gesamte Rationalisierungsgeschehen liegt nicht vor. Angesichts der Komplexität des organisationalen Wandels, der sich in jeder Branche, in jedem Unternehmen und in jeder dezentralen Sub-Einheit anders darstellen kann, erweist sich eine flächendeckende Erhebung ohnehin als schwieriges Unterfangen. In der Arbeits- und Industriesoziologie wurden zuletzt in den 1990er Jahren sowie auch noch einmal in den 2000er Jahren Versuche unternommen, Entwicklungstrends der Rationalisierung zu bilanzieren (siehe u.a. die Jahrbücher zur sozialwissenschaftlichen Technikberichterstattung [1992–1996], den Trendreport des SOFI-Göttingen [1994] sowie Beiträge in den Berichten zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland [2005, 2012]). Unstrittig ist, dass der industriegesellschaftliche Umbruch in Form von „Suchprozessen von ungewisser Dauer und mit offenem Ausgang" (Bartelheimer/Kädtler 2012, S. 65) verläuft. Um diese einer differenzierten Analyse zu unterziehen, werden in der Arbeits- und Industriesoziologie bevorzugt → Fallstudien durchgeführt, die z.B. Aufschluss über Prozesse strategischer und/oder operativer Dezentralisierung geben (vgl. u.a. Faust et al. 1994; Funder 1999 b; Minssen 1999 a; Kalkowski/Mickler 2009, 2015). Von Relevanz sind aber auch quantitative Untersuchungen (z.B. Betriebspanels), wenngleich sich im Rahmen standardisierter Berichtssysteme dynamische Veränderungsprozesse nur schwer erfassen lassen. Erste Anhaltspunkte über das Ausmaß strategischer Dezentralisierung liefern beispielsweise Surveys wie etwa der European Community Innovation Survey (CIS) oder der German Manufacturing Survey des Fraunhofer ISI-Instituts Karlsruhe, die Auskunft über die Entwicklung organisatorischer Innovationen geben (vgl. u.a. Armbruster et al. 2008; Kinkel et al. 2008). Demnach kann anhand der Verbreitung einer kunden- oder produktbezogenen Aufgliederung von Zentralbereichen (z.B. Arbeitsvorbereitung, Materialwirtschaft, Einkauf, Forschung und Entwicklung) sowie einer kunden- und produktbezogenen Aufgliederung der Produktion in Fertigungssegmente zwar ein Anstieg marktorientierter bzw. strategischer Dezentralisierungskonzepte seit den 1990er Jahren nachgewiesen werden, dieser fiel aber moderater aus, als man in Anbetracht des Leitbilds der Dezentralisierung hätte vermuten können. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland sogar weit hinten. Zwar sind deutsche Betriebe führend, wenn es um die Nutzung neuer Produktions- und Informationstechnologien geht, sie rangieren aber im Hinblick auf innovative organisatorische Gestaltungskonzepte eher auf hinteren Plätzen (vgl. Kinkel et al. 2008).

Eine etwas größere Durchschlagskraft hatte die Verbreitung von Gruppenarbeit, allerdings bei deutschen Betrieben im europäischen Vergleich ebenfalls weniger stark. Das Fazit dieser wie auch anderer Studien lautet daher, dass deutsche Unternehmen nicht zu den Vorreitern gehören – weder im Hinblick auf die Umsetzung strategischer noch operativer Dezentralisierungskonzepte (vgl. u.a. Kinkel et al. 2008). Dass sich ambitionierte, beteiligungsorientierte Gruppenarbeitskonzepte zukünftig massiv ausbreiten werden, ist daher recht unwahrscheinlich, wenngleich „Ganzheitliche Produktionssysteme" (GPR) auch Spielräume hierzu bieten (vgl. u.a. Abel/Ittermann 2014). Etwas anders verhält es sich in wissensintensiven Tätigkeitsfeldern, in denen ein Bedeutungszuwachs der Projektarbeit sowie ein Trend zur „Projektifizierung von Organisationen" (Kalkowski/Mickler 2009) beobachtet werden (→ auch Informations- und Wissensarbeit), zumal „high-involvement work" positive Effekte auf die Innovationsfähigkeit von Organisationen attestiert wird (vgl. u.a. Boxall et al. 2015; Fay et al. 2015).

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Dass nicht nur operative, sondern auch Prozesse strategischer Dezentralisierung nicht-intendierte Folgen haben und zu Paradoxien und Dilemmata führen, ist mittlerweile gut belegt. So führt die Komplexität dezentraler Organisationen u.a. zu Integrations- und Steuerungsproblemen. Aus der Autonomie von Sub-Einheiten können Bereichsegoismen erwachsen, die wiederum Kooperationsprobleme nach sich ziehen. Angesichts der für dezentralisierte Organisationen geradezu charakteristischen Verzahnung von marktlichen und hierarchischen, dezentralen und zentralen Strukturelementen steht außer Frage, dass sich die hieraus hervorgehenden Ambivalenzen, Widersprüche und Dilemmata nicht ohne Weiteres überwinden lassen; Kühl (2005) spricht von einem „Metaparadox" der Dezentralisierung. Die Folge ist ein Prozess permanenter Reorganisation, die stets an den nicht- intendierten Effekten vorhergehender Rationalisierungsphasen ansetzt. Besonders deutlich zeigt sich dies in dezentralisierten Konzernorganisationen, in denen das Pendel seit einiger Zeit wieder in Richtung Zentralisierung schwingt. Studien belegen eine stärkere Standardisierung und Zentralisierung von Dienstleistungsprozessen, den Aufbau integrierter Berichtssysteme, einheitlicher Bewertungs- und Reportingsysteme sowie generell einen Trend zu größerer Entscheidungszentralisation und funktionaler Integration (vgl. u.a. Ruhwedel/v. Werder 2011). Auf zu weitgehende Dezentralisierungsprozesse folgen somit nicht selten mehr oder weniger starke Gegenbewegungen wie z.B. die Besinnung auf eigene (lokale) Wertschöpfungsketten und die Rücknahme von Outsourcing (vgl. u.a. Kinkel/Rieder 2015) oder Prozesse einer Re-Taylorisierung. Hieraus ergibt sich jedoch noch keine grundlegende Abkehr von einer Autonomie am Arbeitsplatz, vielmehr hat sich das Ausmaß europaweit nur schwach verringert (vgl. u.a. Kirchner 2016); allerdings haben ambitionierte ganzheitliche Produktionssysteme nach wie vor einen geringen Verbreitungsgrad.

Internationaler Bezug

Die Frage der De- bzw. Re-Zentralisierung beschäftigt die Forschung – national wie international – nicht erst seit heute. Als wegweisend gilt die Studie des Unternehmenshistorikers Alfred D. Chandler, der im Rahmen seiner Forschungen über US-amerikanische Unternehmen schon früh einen Zusammenhang zwischen Organisationsstrategien und -strukturen herausgearbeitet und hieraus die These „structure follows strategy" abgeleitet hat. Er stieß damit eine bis heute anhaltende Debatte über Unternehmensstrategien und organisatorische Strukturinnovationen an. Sie spiegelt sich auch in einer Vielzahl konkurrierender Managementkonzepte wider (Lean Management, Business Process Reengineering, Kernkompetenzansatz usw.). Während die einen für eine weitgehende Abkehr von hierarchischen, funktionalen Organisationsformen plädieren und die Zukunft in einem lose gekoppelten, integrierten Netzwerk-Modell sehen, betonen andere die Notwendigkeit einer Optimierung des Ressourceneinsatzes durch Standardisierung und weltumspannende integrierte Produktionssysteme im Rahmen prozessorientierter, globaler Wertschöpfungsketten. Dabei ist es an der Zeit, von der Vorstellung eines konsistenten, einheitlichen Entwicklungstrends im Sinne eines „one best way" der Unternehmensorganisation abzurücken. Pendelbewegungen zwischen den Polen Dezentralisierung und Zentralisierung werden angesichts der Reorganisationsprozessen innewohnenden Ambivalenzen, Widersprüche und Paradoxien auch zukünftig immer wieder zu beobachten sein.

Maria Funder

Empfehlungen zum Weiterlesen

Bolte, Annegret/Neumer, Judith/Porschen, Stephanie 2008: Die alltägliche Last der Kooperation. Abstimmung als Arbeit und das Ende der Meeting-Euphorie. Berlin: edition sigma.

Minssen, Heiner 2017: Unternehmen. In: Maurer, A. (Hg.): Handbuch der Wirtschaftssoziologie. Wiesbaden: Springer VS, S. 307–329.

Pongratz, Hans J. 2009: Konkurrenz und Integration in Reorganisationsprozessen. Zur Problematik „schöpferischer Zerstörung" innerhalb von Organisationen. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 60, H. 2, S. 179–197.

Sauer, Dieter 2010 a: Vermarktlichung und Vernetzung der Unternehmens- und Betriebsorganisation. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS, S. 545–568.

Schwarzbach, Freya 2005: Entscheidungsfindung in Projektteams. Zum Umgang mit unterschiedlichen Perspektiven und Rationalitäten. München/Mering: Hampp.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Dienstleistungsarbeit

Begriff

Nach einer unstrittigen und inhaltlich aussagekräftigen Definition von Dienstleistungsarbeit sucht man vergeblich – es wird sie auch in Zukunft kaum geben, zu heterogen sind Aufgaben und Funktionen von Beschäftigten in dem breit aufgestellten tertiären Sektor, dem inzwischen (in der Bundesrepublik wie in den meisten entwickelten Volkswirtschaften) rund 75% aller Erwerbstätigen zuzuordnen sind (→ Dienstleistungsgesellschaft). Oftmals wird (vgl. etwa Häußermann/Siebel 1995) auf die Nicht-Stofflichkeit, Nicht-Transportierbarkeit und Nicht-Lagerfähigkeit oder auf das Uno-actu-Prinzip – Produktion und Konsumtion von Dienstleistungen fallen zusammen – als Charakteristika von Dienstleistungen verwiesen. Allerdings treffen diese Merkmale immer nur auf Teilbereiche von Dienstleistungsarbeit zu.

Um der Heterogenität von Tätigkeitsprofilen sowie auch der Organisationsformen der Leistungsanbieter (private Unternehmen, staatlich oder verbandlich geführte Einrichtungen, Non-Profit-Organisationen) gerecht zu werden, gehen Wissenschaftler zunehmend dazu über, Funktionscluster von Dienstleistungsarbeit zu bilden. Baethge (2011, S. 39) unterscheidet bspw. – von Daten des sozioökonomischen Panels ausgehend – *personenbezogene* Dienstleistungsarbeit mit sozialen Diensten, Erziehungsleistungen und dem Gastgewerbe (rd. 20% aller Beschäftigten im Jahr 2006), *unternehmensbezogene* Dienstleistungsarbeit mit Ingenieurbüros und Grundstückswesen/Vermietungen (rd. 14%), *markt- und kommunikationsvermittelnde* Dienstleistungsarbeit im Handel, im Finanzgewerbe und in der Telekommunikation (rd. 25%) sowie *Dienstleistungsarbeit zur Sicherung öffentlicher Infrastruktur* mit Staatsinstitutionen, Sozialversicherungen und Sonstigen (rd. 14%). Doch bleiben auch hier offene Fragen zur einheitlichen Abgrenzung von Anforderungsniveaus und zu vergleichbaren Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen. So werden bspw. in den amtlichen Statistiken in der Rubrik „Unternehmensbezogene Dienste“ bezogen auf das Anforderungsprofil und Personaleinsatzkonzepte extrem unterschiedliche Bereiche wie Ingenieurdienstleistungen und Reinigungsfirmen zusammengefasst, hochanspruchsvolle und in der Regel gut bezahlte (Akademiker-) Jobs sowie eher gering qualifizierte Tätigkeiten mit allen Negativmerkmalen des → Niedriglohnsektors.

Genese/theoretischer Kontext

Angesichts der Heterogenität von Dienstleistungsarbeit kann es kaum verwundern, dass eine entsprechende Themenvielfalt die Theorien zur Bedeutung von Dienstleistungsarbeit für gesellschaftliche Dynamik und Verkehrsformen bestimmt. Gleichwohl gibt es durchgängig zwei Problemstellungen. Dies ist erstens die Frage nach dienstleistungsspezifischen Rationalisierungsformen und deren Auswirkungen auf Arbeit und Beschäftigung und es ist zweitens der Blick auf Dienstleistungen im Widerstreit von Unternehmens- und Organisationsinteressen auf der einen und Ansprüchen von Kunden bzw. Klienten auf der anderen Seite. Damit verbunden ist die Frage nach der Überformung von Dienstleistungsbeziehungen durch bürokratische Ausrichtung und Machtinteressen großer privater wie staatlicher Organisationen sowie durch professionelle Autorität. Für diese Themen werden einander teilweise widersprechende Perspektiven entwickelt, so dass bis heute kein einheitliches Bild über das Gesicht einer Gesellschaft existiert, die nicht mehr durch Industriearbeit, sondern von Dienstleistungsarbeit dominiert wird.

Eine dienstleistungsspezifische und bessere Qualität von Arbeit und Beruf erwarteten Fourastié (1954), Bell (1985) und Gartner/Riessman (1978) – mit Rekurs auf jeweils unterschiedliche Typen von Dienstleistungsarbeit in der Wissensökonomie und im Feld sozialer Dienste (→ auch Dienstleistungsgesellschaft). Die Begründung dieser Prognose fiel unterschiedlich aus: zum einen wurde von der Nichtübertragbarkeit produktionsspezifischer Rationalisierungsformen im Sinne Taylors (→ Taylorismus) auf tertiäre Arbeit ausgegangen, zum anderen wurden Konsumenteninteressen als Motor für neue Formen sozialer Interaktion mit Positiveffekten für die Arbeitsverhältnisse identifiziert. Gershuny (1981) und Gross (1983) gingen im Kontrast zu diesem Theorem der „tertiären Zivilisation“ von bürokratischen Überformungen der Dienstleistungsarbeit aus, die für Konsumenteninteressen ebenso wenig Spielräume lassen wie für den Schutz personenbezogener Dienstleistungen vor tayloristischen Maßnahmen der Effizienzsteigerung (Vertiefung der Arbeitsteilung und Dequalifizierung sowie Automatisierung ganzer Arbeitsprozesse). Beide

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Autoren unterlegten ihre Prognosen mit einer an Marx geschulten Kapitalismustheorie, in der differenzierende Managementkonzepte und unterschiedliche innerbetriebliche Sozialbeziehungen keine Rolle spielten und in der Arbeitnehmer in der großen Mehrzahl eher als Verlierer der permanenten, konkurrenzbasierten Rationalisierungsmaßnahmen gesehen wurden.

Auch das Konzept der „tertiären Krise" (Zinn 1993) enthielt Elemente der Marx'schen Kapitalismuskritik, aber die Dynamik von Arbeit und Beschäftigung in der Tertiärökonomie wurde von ihm deutlich komplexer gefasst. Die Fragen nach der Qualität von Arbeit wurden hier in engem Zusammenhang mit Verhaltensweisen und finanziellen Möglichkeiten von Kunden bzw. Konsumenten gesehen. Zudem verwies Zinn auf die staatliche Steuer- und Wirtschaftspolitik als Triebfeder für die Entwicklung tertiärer Beschäftigung. Die zukünftige Nachfrage nach personenbezogenen Dienstleistungen sollte demnach davon abhängen, ob private Haushalte eine entsprechende Vorsorge betreiben (gerade bei Sozialen Diensten wie Gesundheit, Bildung etc.). Die Leistungsfähigkeit der sozialen Sicherungssysteme kam hier ebenso ins Spiel wie – so ein Hauptargument auch bei Häußermann/Siebel (1995) – die staatliche Umverteilungspolitik über Steuern, die bspw. in sozialen Dienstleistungseinrichtungen der skandinavischen Länder den Einsatz qualifizierter Arbeitskraft ermöglicht.

Zentrale Forschungsergebnisse

Der Disparatheit des Gegenstandes entsprechend vielfältig ist die Forschungslage zu Dienstleistungsarbeit (vgl. nur die Beiträge in Pohlmann et al. 2003). Tätigkeiten im Call-Center (Kleemann et al. 2003) wurden ebenso untersucht wie die Verkaufsarbeit im Einzelhandel (Voss-Dahm 2009) und die Tätigkeiten von Bankkaufleuten (Haipeter 2006) bzw. in der Kultur- und Kreativwirtschaft (Manske/Schnell 2010) sowie bei der Deutschen Bahn und in der Hotellerie (Dunkel/Weihrich 2012, 2014). Die dabei ermittelten Befunde können hier nicht im Einzelnen dargestellt werden (→ deswegen auch Informations- und Wissensarbeit, Informationsgesellschaft, Ingenieursarbeit, Neue Sektoren, Projekte). Festgehalten werden kann jedoch, dass trotz einer inzwischen größeren Anzahl empirischer Arbeiten (weitgehend → Fallstudien) ein tragfähiges Theoriegerüst für Dienstleistungsarbeit mehr denn je umstritten ist (vgl. etwa die Kontroverse zwischen Baethge [2014] und Dunkel/Weihrich [2014]).

In der wissenschaftlichen Diskussion ist die Auseinandersetzung mit Erosionsprozessen qualitativ anspruchsvoller Dienstleistungsarbeit ein wichtiges Thema. Die Relevanz von bad jobs gerade in der Tertiärökonomie (→ Niedriglohnsektor) ist unbestritten, der Anteil des Niedriglohnsektors liegt inzwischen bei etwa 20% aller Erwerbstätigen (Bosch 2010 a, S. 663 f.). Gleichwohl macht es keinen Sinn, dieses Segment von Dienstleistungsbeschäftigung als prototypisches Entwicklungsszenario für den Sektor insgesamt zu nehmen.

Gegen die These einer Prekarisierung (→ Prekarität) der Mehrheit von Dienstleistungsjobs sprechen u.a. die empirisch belegten differenzierten Managementkonzepte zur → Rationalisierung von Dienstleistungsarbeit (Baethge/Oberbeck 1986; Jacobsen 2010). So wie Unternehmen bei der Gestaltung von Industriearbeit unterschiedliche Optionen wahrnehmen ([Re-]Taylorisierung, neue Arbeitspolitik; innovative Arbeitsorganisation, → Neue Produktionskonzepte), so zeigt sich auch in dem breiten Feld von Dienstleistungsarbeit, dass es nicht nur einen Königsweg zur Effizienzsteigerung gibt. Insbesondere für Dienstleistungstätigkeiten mit mittlerem und höherem Anspruchsniveau gibt es Stimmen, die den Unternehmen eine an eigenen Verwertungsinteressen sowie an den Interessen der Beschäftigten wie der Kunden ausgerichtete Gestaltung von „guter Arbeit und Beschäftigung" empfehlen. Für eine solche Ausrichtung des Arbeitskräfteeinsatzes sprechen Fehlentwicklungen, die aus der Automatisierung und Standardisierung von personenbezogener und beratungsintensiver Dienstleistungsarbeit resultieren. Eingespielte Formen der Kundengewinnung und -bindung werden dadurch zerstört und Unternehmen reduzieren ihr spezifisches Wissen über Kunden und deren Bedarfsentwicklung – über Datenbanken aufbereitete Personenprofile können das nicht ersetzen (Oberbeck 2003).

Gegen Standardisierungs- und Automatisierungskonzepte mit Prekarisierungseffekten für die große Mehrzahl von Dienstleistungsjobs spricht ferner, dass Tätigkeiten zunehmen, in denen die Beschäftigten Transparenz über ökonomische Parameter ihres Unternehmens und der Marktentwicklung benötigen, um überhaupt bei der Erarbeitung von Pro-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

blemlösungen für und mit Kunden wirtschaftlich erfolgreich operieren zu können (Haase 2003). Alte Muster der Arbeitsteilung nach dem Regiebuch von Taylor, der jede Überlappung von planenden und steuernden auf der einen und ausführenden Arbeiten auf der anderen Seite vermeiden wollte, werden somit den heutigen Prozessabläufen und Wertschöpfungsbedingungen in großen Teilen der Tertiärwirtschaft (wie der industriellen Produktion) nicht gerecht. Dies gilt allemal (aber eben auch nicht nur!) für den quantitativ bedeutsamen Sektor der unternehmensbezogenen Dienstleistungen, der eine rasante Expansion verzeichnete und der zukünftig noch an Gewicht gewinnen dürfte, weil er für die Wettbewerbsfähigkeit der Industrieproduktion von großer Bedeutung ist (Kalmbach et al. 2005; Vester 2011; Kalkowski/Mickler 2013).

Die benannten Argumente für den Erhalt und Ausbau anspruchsvoller Dienstleistungsjobs spiegeln sich in dem in den letzten Jahrzehnten deutlich gewordenen Trend zur Erhöhung des durchschnittlichen Qualifikationsniveaus von Dienstleistungsbeschäftigten in Deutschland wider (Baethge 2011, S. 53 f.; Vester 2012, S. 632 f.). Es ist keineswegs absehbar, dass dieser Trend zukünftig in Richtung einer großflächigen Abwertung von Qualifikationsanforderungen und daran gebundener Arbeits- und Beschäftigungsdimensionen wie Einkommen und berufliche Entwicklungschancen verkehrt wird. Gleichwohl gilt: Neben diesem Anstieg des Qualifikationsniveaus in der Mehrzahl von Dienstleistungsfunktionen hat prekarisierte Arbeit ein quantitativ durchaus beachtliches Ausmaß, so dass von einer Polarisierung der Qualifikationsstruktur von Dienstleistungsbeschäftigten auszugehen ist.

Auch wenn der Trend zur Höherqualifizierung in mittleren und höheren Dienstleistungsjobs eindeutig ist, so bleibt unter Sozialwissenschaftlern umstritten, wie sich die Dynamik der Arbeits- und Beschäftigungssituation zukünftig darstellen wird. Bisher liegen empirische Befunde zur Verschlechterung der Arbeitssituation sowie zur Befriedigung bzw. Enttäuschung von subjektiven Ansprüchen gerade hochqualifizierter Dienstleistungsjobs nur auf der Basis punktueller Fallstudien vor (Boes/Kämpf 2008; Boes et al. 2014; Kalkowski/Mickler 2013; → Angestelltensoziologie, Informations- und Wissensarbeit), so dass eine Verallgemeinerung ohne weitere Forschung kaum angemessen erscheint. Erhebliche Forschungsdefizite sind zudem für die zentrale arbeitssituative Dimension der Belastung zu konstatieren. Die Zunahme von Belastungen im Arbeitsalltag wie im Längsschnitt einer Berufsbiographie wird in einer Reihe von Studien – u.a. bedingt durch steigende Leistungsanforderungen oder wachsenden Verkaufsdruck etwa in der Kreditwirtschaft (Breisig et al. 2010) – angesprochen. In anderen Branchen wie dem Bildungs- und Gesundheitswesen wird von zunehmendem Stress für alle Beschäftigten gesprochen (z.B. für Ärzte, Therapeuten und Pfleger), weil aufgrund staatlicher wie privatwirtschaftlicher Vorgaben wachsende Herausforderungen mit gleichbleibenden Ressourcen bewältigt werden müssen (Evans/Hilbert 2015). Gleichwohl fehlt es bisher an einer übergreifenden theoretischen Fundierung von spezifischen Belastungen etwa in Fortführung der einschlägigen Pilotstudie von Hochschild (1990), die am Beispiel von Flugbegleiterinnen erstmals die „Kommerzialisierung der Gefühle“ als qualitativ neue Belastungsform von Dienstleistungsarbeit beschrieben hat (→ auch Arbeit und Interaktion).

Herbert Oberbeck

Empfehlungen zum Weiterlesen

Baethge, Martin 2011: Die Arbeit in der Dienstleistungsgesellschaft, in: Evers, A./Heinze, R. G./Olk, T. (Hg.): Handbuch Soziale Dienste. Wiesbaden: Springer VS, S. 35–61.

Dunkel, Wolfgang/Weihrich, Margit 2012: Interaktive Arbeit. Theorie, Praxis und Gestaltung von Dienstleistungsbeziehungen. Wiesbaden: Springer VS.

Dunkel, Wolfgang/Weihrich, Margit 2014: Interaktive Arbeit: Die soziale Dimension von Dienstleistungsarbeit. In: Sydow, J./Sadowski, D./Conrad, P. (Hg.): Arbeit – eine Neubestimmung. Berlin/Heidelberg: Springer, S. 245–289; sowie die Erwiderung von Martin Baethge, ebd., S. 291–298.

Fourastié, Jean 1954: Die große Hoffnung des 20. Jahrhundert. Köln: Bund-Verlag.

Jacobsen, Heike 2010: Strukturwandel der Arbeit im Tertiarisierungsprozess. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 203–228.

Vester, Michael 2011: Postindustrielle oder industrielle Dienstleistungsgesellschaft: Wohin treibt die gesellschaftliche Arbeitsteilung? In: WSI-Mitteilungen, Jg. 64, H. 12, S. 629–639.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Dienstleistungsgesellschaft

Begriff

Der Terminus Dienstleistungsgesellschaft bezeichnet hochentwickelte Gesellschaften, in denen der Dienstleistungssektor in quantitativer und qualitativer Hinsicht das Wirtschaftssystem dominiert. Als formales Kriterium gilt, dass mehr als die Hälfte aller Beschäftigten im Dienstleistungssektor beschäftigt sind; in einer weitergehenden Interpretation sind damit auch Veränderungen in den Lebens- und Beschäftigungsmustern und den Konfliktlinien einer Gesellschaft angesprochen.

In deskriptiver Hinsicht beschreibt der Begriff den Wandel der Wirtschaftsstrukturen in modernen Volkswirtschaften als dreifachen Prozess: Erstens als *sektorale* Verschiebung der Beschäftigung, wobei diese im Dienstleistungssektor ansteigt und im sekundären Sektor abnimmt, zweitens als *funktionale* Ausweitung dienstleistender Tätigkeiten in Organisationen und drittens als Integration dienstleistender Aufgaben in herstellende Prozesse (Deutschmann 2002, S. 27ff.). In analytischer Hinsicht wird der Begriff als Gesellschaftsmodell genutzt, um konstitutive Kennzeichen moderner Gesellschaften hervorzuheben und Aussagen über zukünftige Entwicklungen abzuleiten. Dabei bestehen große Überschneidungen zu anderen Modellen, z.B. zur postindustriellen oder zur → Wissensgesellschaft. Demnach geht die Tertiarisierung nicht nur mit einer Beschäftigungsverschiebung einher, sondern auch mit qualitativen Veränderungen im sozialstrukturellen Gefüge der Gesellschaft, z.B. mit einem höheren Bildungsniveau oder mit Veränderungen in den geschlechtsspezifischen Rollenmustern. In normativer Hinsicht wird der Begriff genutzt, um auf Defizite im wirtschaftsstrukturellen Wandel aufmerksam zu machen. Mit Hilfe einer gezielten Dienstleistungs*politik*, d.h. mit einem ausgewogenen Set aus arbeitsmarkt-, bildungs- und sozialpolitischen Interventionen sollen die Beschäftigungspotentiale des Dienstleistungssektors systematisch erschlossen und gestaltet werden (Birken/Dunkel 2013).

Genese/theoretischer Kontext

Klassische theoretische Ansätze können danach differenziert werden, ob sie die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft auf sektorale Produktivitätsunterschiede oder auf Nachfrageveränderungen zurückführen. Außerdem lassen sich optimistische und pessimistische Ansätze unterscheiden, je nachdem, ob die Dienstleistungsgesellschaft als gesellschaftlicher Fortschritt (Melioration) oder als Stagnation bewertet wird.

Nach Alexander Fisher (1939) und Colin Clark (1940) beruhen die sektoralen Beschäftigungsverschiebungen auf einer anthropologisch begründeten Hierarchie der menschlichen Bedürfnisse: Erst wenn in fortgeschrittenen Industriegesellschaften grundlegende Bedürfnisse wie Nahrung und Wärme (primärer Sektor), Wohnen und Kleidung (sekundärer Sektor) gestillt sind, werden Bedürfnisse nach Dienstleistungen nachfragerelevant. Jean Fourastié (1949) hingegen unterscheidet die Wirtschaftssektoren nach dem Grad ihrer Produktivität. Durch technischen Fortschritt können im sekundären Sektor hohe Produktivitätssteigerungen erzielt werden; die dadurch freigesetzten Arbeitskräfte finden Beschäftigung im tertiären Sektor. Aufgrund ihrer spezifischen Merkmale (insbesondere Uno-actu-Prinzip) stuft Fourastié Dienstleistungstätigkeiten (→ Dienstleistungsarbeit) als rationalisierungsresistent ein, wodurch die Freisetzung von Arbeitskräften zum Stillstand kommt. Parallel dazu vollzieht sich eine Nachfrageverschiebung: Aufgrund von Überproduktionen der Industrie und steigender Realeinkommen entsteht der Wunsch nach Dienstleistungen, die Selbstverwirklichung und soziale Distinktion ermöglichen. Durch die niedrige Produktivität von Dienstleistungen kann dieser „immerwährende Hunger nach Tertiärem“ nie vollkommen gestillt werden. Daher markiert der Eintritt in die Dienstleistungsgesellschaft einen Endpunkt wirtschaftlicher Entwicklung, der sich durch ökonomische und politische Stabilität und durch mehr Lebensqualität auszeichnet.

Für Daniel Bell (1973) ist das theoretische Wissen das „axiale Prinzip“ der Dienstleistungsgesellschaft, die mit einer Ausweitung hochqualifizierter Berufe und einer sozialverträglichen Steuerung des technischen Fortschritts einhergeht. Im Zuge der historischen Entwicklung haben Dienstleistungen zudem ihr Profil verändert: In der vorindustriellen Gesellschaft lag der Schwerpunkt auf einfachen persönlichen Dienstleistungen, in der Industriegesellschaft auf Transport, Verkehr und Versorgung. In der postindustriellen Gesellschaft dominieren wissensbezogene Dienste aus Gesundheit, Bildung, Forschung und Verwaltung; die moderne Wirtschaft

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

ist durch das „Spiel zwischen Personen" gekennzeichnet. Personenbezogene Dienste spielen auch in der Konzeption von Alan Gartner und Frank Riessman (1974) eine besondere Rolle: Da die Mitwirkung des Klienten zentral für den Dienstleistungsprozess ist, eröffnen diese neue Emanzipations- und Demokratiepotentiale. Die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft sei außerdem mit einer Werteverschiebung Richtung Humanisierung der Arbeitswelt, Umweltschutz und Verbesserung der Lebensqualität verbunden.

Sektorale Produktivitätsunterschiede sind auch Ausgangspunkt in der Argumentation von William Baumol (1967), die aber in eine Prognose wirtschaftlicher Stagnation mündet. Denn trotz ungleicher Produktivitätsniveaus orientieren sich die Einkommen im Dienstleistungssektor an der Einkommensentwicklung in der Industrie. Diese Belastung wird über steigende Dienstleistungspreise ausgeglichen. Dieses als „Kostenkrankheit" bezeichnete Strukturproblem moderner Industriegesellschaften bremst das Wachstum der Dienstleistungen: Sie verschwinden entweder wegen zu hoher Kosten vom Markt oder müssen subventioniert werden, was wiederum die wirtschaftliche Prosperität schwächt. Zu einer ähnlich ernüchternden Prognose gelangt Jonathan Gershuny (1978). In der vermeintlichen Dienstleistungsgesellschaft setzt sich die industrielle Produktion in den Alltag der Konsumenten fort: Die rationalisierbaren Bestandteile der Dienstleistungsarbeit werden als Maschinen an die Haushalte verkauft. Resultat sei eine Selbstbedienungsgesellschaft, bei der berufliche Dienstleistungen durch eine Kombination aus Produkten und Eigenarbeit substituiert werden.

Peter Berger und Claus Offe (1984) relativieren sowohl die Bedeutung der niedrigen Produktivität als auch die der veränderten Nachfrage. Entsprechend ihrer Gewährleistungsdefinition haben Dienstleistungen die Funktion, Unsicherheiten des gesellschaftlichen Reproduktionsprozesses zu absorbieren. Da sie latent vorgehalten werden müssen, sind sie zwar mit hohen Kosten und unsicheren Erträgen verbunden, aber dennoch offen für → Rationalisierung durch Mechanisierung, Zentralisierung und Externalisierung. Daher ist die Dienstleistungsgesellschaft nicht zwangsläufig mit Beschäftigungswachstum verbunden. Sie geht auch nicht aus veränderten Bedürfnissen in der Gesellschaft hervor, sondern aus Verlagerungen der Trägerschaft. So ist der Bedarf nach Pflege oder Bildung konstanter Natur, auch wenn er sich nicht in monetärer Nachfrage nach professionellen Diensten äußert, sondern informell (z.B. in den privaten Haushalten) erbracht wird (→ auch Reproduktion von Arbeitskraft).

Zentrale Forschungsergebnisse

Die empirischen Befunde bestätigen zwar die Existenz der Dienstleistungsgesellschaft, relativieren aber einige theoretische Annahmen bezüglich ihrer qualitativen Eigenschaften. Die meisten westlichen Industriegesellschaften haben bereits in den 1970er Jahren die Schwelle zur Dienstleistungsgesellschaft überschritten; für 2016 schätzt die ILO den Beschäftigungsanteil des Dienstleistungssektors für OECD und EU-28 auf etwa 74%. Dabei hat sich der Weg in die Dienstleistungsgesellschaft vor allem über das Wachstum der produktionsbezogenen und der sozialen Dienstleistungen vollzogen (Bosch et al. 2001). Erstgenannte expandieren, weil die steigende Komplexität der Produktion mehr planende und begleitende Dienstleistungen erfordert. Insofern steht die Dienstleistungsgesellschaft auch in engem Zusammenhang mit der Herausbildung postfordistischer Produktionskonzepte in einer global ausgerichteten Wirtschaft (→ Neue Produktionskonzepte). Das Wachstum der sozialen Dienste ist eng mit der demografischen Entwicklung verknüpft, die einen höheren Bedarf an Gesundheits- und Pflegeleistungen nach sich zieht. Hinzu kommt, dass die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen eine Nachfrage nach professionell erbrachten personen- und haushaltsbezogenen Diensten hervorruft (z.B. Kinderbetreuung, Reinigung), in denen wiederum überdurchschnittlich häufig Frauen beschäftigt sind. Somit ist die Entwicklung der Dienstleistungsgesellschaft auch mit Veränderungen in der geschlechtlichen Arbeitsteilung assoziiert (Gottschall 2001; → Arbeit und Geschlecht). Damit ist auch eine Ausdifferenzierung des Arbeitsbegriffes in Richtung Care Work oder aesthetical labour verbunden (→ auch Arbeit und Interaktion).

Bei der Ausweitung des Dienstleistungssektors ist der Zuwachs des Anteils am Sozialprodukt bisher geringer ausgefallen als der Zuwachs des Beschäftigungsanteils (Dauderstädt 2012). Dies bestätigt auf den ersten Blick die These von der geringeren Produktivität der Dienstleistungen. Mit der Digitalisierung der Arbeit sind jedoch die Potentiale →

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

systemischer Rationalisierung auch im Dienstleistungssektor stark angewachsen (Staab/Nachtwey 2016). In einigen Bereichen ist die Verlagerung von Tätigkeiten auf den Konsumenten mit Hilfe digitaler Technologien bereits weit fortgeschritten (Onlinebanking, 3-D-Küchenplaner des Möbelhauses Ikea), in anderen Bereichen ist die Substitution menschliche Dienstleister durch technologische Äquivalente Gegenstand kontroverser Debatten (Pflegeroboter). Der „immerwährende Hunger nach Tertiärem" schließt somit Produktivitätssteigerung und Beschäftigungsabbau nicht aus.

Stark revisionsbedürftig sind auch die Visionen einer Dienstleistungsgesellschaft, die sich durch politische und ökonomische Stabilität und durch höhere Lebens- und Arbeitsqualität auszeichnet. Vielmehr sind mit der Dienstleistungsgesellschaft spezifische Risiken und Konflikte verbunden (z.B. Finanzkrisen, Debatten um das Wachstum öffentlich finanzierter Dienste oder die „McDonaldisierung" der Gesellschaft). In Bezug auf die Arbeitsverhältnisse ist empirisch kein prinzipielles *Upgrading* von Arbeit zu beobachten, sondern eine Spaltung in abgesicherte hochqualifizierte Wissensarbeit und ein prekäres Dienstleistungsproletariat (Bartmann 2016; → auch Arbeitsmarktsegmentation, Atypische Beschäftigung, Prekarität). Hinzu kommt, dass der Dienstleistungssektor bevorzugter Schauplatz der → Entgrenzung von Arbeit mitsamt ihren negativen Folgeerscheinungen (z.B. *Burnout*) ist. Schließlich birgt die Dienstleistungsgesellschaft auch Gefahren gesellschaftlicher Desintegration. Denn da Dienstleistungen eine hohe Einkommenselastizität aufweisen, begünstigen Einkommensunterschiede innerhalb einer Gesellschaft schichtspezifische Unterschiede im Lebensstandard und eine ungleiche Verteilung der prognostizierten Selbstverwirklichungs- und Teilhabechancen (Nachtwey 2016). Dieses Konfliktpotential der Dienstleistungsgesellschaft kommt auch in der „Tertiarisierung" des Streiks zum Ausdruck (Bewernitz/Dribbusch 2014): Arbeitskämpfe werden zunehmend in Dienstleistungsarenen ausgetragen und dadurch für Klienten, Kunden und Öffentlichkeit deutlicher spürbar.

Internationaler Bezug

Seit den 1990er Jahren wird die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft vermehrt international vergleichend analysiert, wobei das Tertiarisierungsniveau der Volkswirtschaften häufig als Nachweis für mehr oder weniger erfolgreiche Ökonomien interpretiert wird. Nach ILO-Daten führen 2017 die USA (81%), die Niederlande (81%) und Großbritannien (80%) das (Beschäftigungs-)Ranking der Dienstleistungsgesellschaften an, gefolgt von Schweden (79%), Belgien (77%) und Frankreich (76%). In den letzten Jahren gerät auch China (49%) in das Visier der Dienstleistungsforschung. Deutschland (71%) nimmt traditionell einen Platz im oberen Mittelfeld ein. In den 1990er Jahren wurde diese Position unter dem Stichwort Dienstleistungslücke und Überindustrialisierung problematisiert, wobei vor allem beschäftigungspolitische Interventionen zur Förderung der sozialen und konsumbezogenen Dienstleistungen kontrovers diskutiert wurden (Bosch/Wagner 2003; Heinze/Streeck 2003).

Als ursächlich für nationale Differenzen wurden unterschiedliche Institutionen des Arbeitsmarktes und der sozialen Sicherung (Wohlfahrtsregime) sowie der Fertigungsstrukturen und Absatzmärkte (Produktionsregime) diskutiert (Häußermann/Siebel 1995; Baethge 2001). Die USA, Schweden und Deutschland bilden demnach verschiedene Modelle der Dienstleistungsgesellschaft ab. Kennzeichnend für die USA ist eine Entkopplung der Löhne im Dienstleistungssektor von den Löhnen im Fertigungssektor. Demnach steht ein großes Angebot billiger Arbeitskräfte für marktlich erbrachte soziale und konsumbezogene Dienste zur Verfügung, was aber mit einer polaren Einkommensentwicklung erkauft wird. In Schweden ist die Expansion der öffentlich erbrachten Dienstleistungen das Ergebnis eines über Steuern ausgebauten Sozialstaates, der mit hoher weiblicher Erwerbsquote und einer entsprechend hohen Nachfrage nach haushalts- und personenbezogenen Diensten einhergeht. Deutschland hingegen ist als traditionelle Industriegesellschaft gekennzeichnet, die auf einer ausgeprägten geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung mit niedriger Frauenerwerbsquote und einem Hang zur Selbstbedienungs- und Versorgungsgesellschaft beruht.

In jüngeren Studien wird die deutsche Dienstleistungslücke unterschiedlich interpretiert oder mitunter ganz in Frage gestellt, denn die Ergebnisse variieren je nach den verwendeten statistischen Verfahren (Messung von Produktivität oder Beschäftigung) und nach Dienstleistungsbereich (Handel,

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Banken und Versicherungen, Gesundheitswesen oder Bildung). Sicher ist, dass sich Deutschland durch eine starke Profilierung in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen auszeichnet; die Exporterfolge der deutschen Industrie beruhen auf einer engen Kombination von Gütern mit entsprechenden Serviceleistungen (*Hybridisierung*). Diese Entwicklung führte in jüngeren Ansätzen zu einer Relativierung der Dienstleistungsgesellschaft: Kennzeichen entwickelter Volkswirtschaften sei vielmehr eine starke Wissensorientierung der Ökonomie und ein ausgereiftes Innovationssystem, was zur Folge hat, dass die Bedeutung forschungs- und wissensintensiver Dienstleistungen *und* Industrien zunimmt (Gornig 2011; → auch Informations- und Wissensarbeit, Informationsgesellschaft, Innovation, Wissensgesellschaft).

Anja Hartmann

Empfehlungen zum Weiterlesen

Baethge, Martin/Wilkens, Ingrid (Hrsg.) 2001: Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung. Opladen: Leske + Budrich.

Bartmann, Christoph 2016: Die Rückkehr der Diener. Das neue Bürgertum und sein Personal. München: Hanser.

Gottschall, Karin 2001: Zwischen tertiärer Krise und tertiärer Zivilisation. Zur sozialwissenschaftlichen Analyse von Dienstleistungsgesellschaften. In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 11, H. 2, S. 217–235.

Häußermann, Hartmut/Siebel, Walter 1995: Dienstleistungsgesellschaften. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Jacobsen, Heike 2010: Strukturwandel der Arbeit im Tertiarisierungsprozess. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hrg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 203–228.

Einfacharbeit

Begriff

Der Begriff der Einfacharbeit beschreibt in kurzer Zeit erlernbare berufliche Tätigkeiten (u.a. Hilfs- und Anlernarbeiten oder geringqualifizierte Routinearbeiten), die keine spezifischen fachlichen Anforderungen an die Ausführenden stellen. Der Begriff war in der sozialwissenschaftlichen Arbeitsforschung nicht sonderlich verbreitet; schnell erlernbare, hochstandardisierte Tätigkeiten wurden in den 1970er und 1980er Jahren u.a. unter den Stichworten „restriktive Arbeit", „Repetitivarbeit" oder „Massenarbeiter" gefasst (vgl. Kern/Schumann 1970, 1984; Moldaschl 1993; Kurz 1999). Die Studien bezogen sich empirisch auf einfache Industriearbeiten wie Handarbeiten am Produkt, Montagetätigkeiten, Maschinenbedienung mit Einlege- und Abnahmetätigkeiten oder Restfunktionen bei hoch automatisierter Produktion (vgl. Kern/Schumann 1970).

In der Arbeitsmarktforschung ist für Arbeiten mit geringen Voraussetzungen der Begriff der ‚Jedermannstätigkeiten' gebräuchlich (vgl. Sengenberger 1987; → Arbeitsmarktsegmentation). Diese erfordern allenfalls „allgemeinste Befähigungen (etwa im Sinne zivilisatorischer Mindestanforderungen)" (Lutz 2002, S. 19) und unspezifische Basisqualifikationen. Im Kontext → betrieblicher Beschäftigungssysteme werden hiermit „Arbeitsplätze mit einfachen Basisqualifikationen (‚Jederperson-Qualifikationen') für Hilfstätigkeiten" (Köhler/Loudovici 2008, S. 43) beschrieben. Mit Blick auf das Qualifikationsniveau der Beschäftigten spricht die Arbeitsmarktforschung von ‚Geringqualifizierten' oder ‚Ungelernten' als Personen ohne formale Berufsausbildung bzw. nicht formal Qualifizierte (vgl. Hieming et al. 2005; Bellmann/Stegmaier 2007). Ebenfalls ist der Begriff der ‚Niedriglöhner' geläufig, wobei insbesondere einfache, gering entlohnte Dienstleistungen u.a. im Einzelhandel, Reinigungsgewerbe und Gesundheitswesen betrachtet werden (vgl. Kalina/Weinkopf 2010) (→ auch Niedriglohnsektor).

Zwar wurde auch in früheren Jahren von ‚einfacher Arbeit' in Abgrenzung zur Facharbeit gesprochen, der Begriff der Einfacharbeit etablierte sich jedoch erst Ende der 1990er Jahre in der Forschung. Einfacharbeit wurde dabei als „in der Regel durch elementare, oft auch einseitige und sich häufig wiederholende senso-motorische Anforderungen vom Typ des Ausführens mit eingeengtem Handlungsspielraum" (Plath 1997, S. 425) charakterisiert. Hieming et al. (2005, S. 114ff.) halten in ihrer tätigkeitsbezogenen Definition von Einfacharbeit zwei Dimensionen für relevant: die Dezentralität und Handlungsautonomie der Beschäftigten einerseits und die funktionale Flexibilität bzw. Komplexität der Aufgaben andererseits. Bei Einfacharbeit ist das konkrete Arbeitshandeln tendenziell stark weisungsgebunden und vorstrukturiert; ebenso unterliegen der Arbeitsprozess und das Arbeitsergebnis einer intensiven → Kontrolle. Die funktionale Flexibilität ist

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

bei Einfacharbeit gering. Allerdings können die Ausprägungen dieser Dimensionen variieren: So können sich auch bei Einfacharbeit Spielräume und Komplexitätszuwächse (Ausweitung der Arbeitsumfänge, Jobrotation etc.) ergeben, ohne dass diese Zunahme zwangsläufig zu einem Facharbeiterniveau der Tätigkeit führt.

Abel et al. (2014) beschreiben Einfacharbeit als Tätigkeit, die im Gegensatz zur qualifizierten → Facharbeit keine einschlägige Berufsausbildung verlangt und nach kurzen Qualifizierungs- oder Einarbeitungsprozessen ausgeführt werden kann. Die Einfacharbeiten sind in der Regel arbeitsplatz- bzw. arbeitsbereichsbezogen; übergeordnetes Wissen und Hintergrundwissen spielen keine oder eine untergeordnete Rolle. In der funktionalen Komplexität und der Handlungsautonomie der Einfacharbeiter bestehen Spielräume ‚nach oben', wenngleich sich diese auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau befinden (→ auch Berufliche Bildung).

Genese/theoretischer Kontext

Die Geschichte der Einfacharbeit ist untrennbar mit dem Siegeszug der industriellen Massenproduktion verbunden. Unter den Maximen der Arbeitsteilung und hochstandardisierten Arbeitsweisen wurde im → Taylorismus und → Fordismus ein Typ von industrieller ‚Handarbeit' begründet, mit dem Ziel der „Verminderung der Ansprüche an die Denktätigkeit des Arbeitenden und eine Reduzierung seiner Bewegungen auf ein Mindestmaß. Nach Möglichkeit hat er ein und dieselbe Sache mit nur ein und derselben Bewegung zu verrichten." (Ford 1923, S. 93) Die tayloristisch-fordistischen Prinzipien begründeten die Massenarbeit in den Fabriken, aber in der Konsequenz auch die Entwertung berufsfachlicher, ganzheitlicher Arbeitsvollzüge und systematische Isolierung der Arbeitenden. Die Human-Relations-Bewegung, die in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts auf die Bedeutsamkeit von sozialen Beziehungen im Arbeitsprozess verwies, zeigte, dass auch bei Einfacharbeit die schöpferischen Interessen und informellen Beziehungen der Beschäftigten eine maßgebliche Rolle für Leistungsbereitschaft und friktionsfreie Arbeitsabläufe spielen. In Deutschland blieb die Umsetzung des Taylorismus begrenzt, da sich mit dem ‚Facharbeiter' ein Qualifikationstyp durchgesetzt hatte, der seit den 1930er Jahren zur Leitfigur im dualen System der Berufsausbildung geworden war (Greinert 2006).

Nach der Polarisierungsthese von Kern und Schumann (1974) führte die dynamische Mechanisierung und Automatisierung der Produktionsabläufe in den folgenden Jahrzehnten zwar zu zahlreichen höherwertigen Tätigkeiten und neuen Qualifikationsanforderungen, begründete jedoch zugleich kurzzyklische und inhaltsarme Verrichtungen in der industriellen Fertigung. Durch die vorhandenen Mechanisierungslücken manifestierten sich einfache, ‚repetitive Teilarbeiten', die keine oder nur geringe Dispositionschancen, niedrige Qualifikationen und schwache soziale Kontakte bei gleichzeitig hohen Arbeitsbelastungen implizierten (vgl. Kern/Schumann 1970; Kurz 1999). Die Annahme einer weiteren Verbreitung von Einfacharbeit in der Industrie war bis in die 1980er Jahre präsent, bis neuere Studien auf das mögliche ‚Ende der Massenproduktion' und die ‚Requalifizierung der Arbeit' (Kern/Schumann 1984) hinwiesen (→ Neue Produktionskonzepte).

Komplementär dazu sahen segmentationstheoretische Überlegungen die Einfachbeschäftigten im Zentrum eines unstrukturierten Arbeitsmarktsegmentes, das spezifische Mechanismen der Arbeitskräfteallokation (‚hire-and-fire-Prinzip') und der sozialen Schließung aufwies (Sengenberger 1987; auch → Arbeitsmarktsegmentation). Thematisiert wurden die Erwerbs- und Einkommenschancen der Einfachbeschäftigten sowie arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten (Qualifizierung, Eingliederungshilfen etc.). Darüber hinaus sei Einfacharbeit nicht nur ein Element von Jedermanns-Arbeitsmärkten mit instabilen Beschäftigungsverhältnissen und niedrigen Löhnen, sondern auch Bestandteil betriebsinterner Arbeitsmärkte mit stabilen Arbeitsverhältnissen und relativ guten Entgelten (Köhler/Loudovici 2008).

Der von der Bildungsforschung formulierten Upgrading-These (vgl. Zeller 2005) zufolge entspricht Einfacharbeit in der modernen Wirtschaft immer weniger dem traditionellen Modell tayloristischer Arbeitsgestaltung. Durch die systematische Qualifizierung von Un- und Angelernten könnten nicht nur deren Beschäftigungschancen verbessert, sondern könnte auch dem Fachkräftemangel wirkungsvoll begegnet werden (Galiläer 2004, S. 5). Im Zuge des Strukturwandels gewinnen einfache Dienst-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

leistungstätigkeiten wie Gebäudereinigung, Wachdienste, Servicedienste in Gastronomie und Einzelhandel, Pflegearbeiten und Leiharbeit eine höhere Bedeutung gegenüber der industriellen Einfacharbeit (→ auch Dienstleistungsgesellschaft).

Zentrale Forschungsergebnisse

Die arbeits- und industriesoziologische Forschung konzentrierte sich in den letzten Jahrzehnten auf wissens- und qualifikationsintensive Prozesse und ließ das Thema Einfacharbeit mit wenigen Ausnahmen (Kurz 1999) weitgehend unbeachtet. Erst mit den Diskussionen über Re-Taylorisierung in der Industrie, den Wandel der Wirtschaftsstrukturen (Tertiarisierung) und die hohe Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten rückte das Thema wieder stärker auf die Tagesordnung.

Der Blick auf den Stellenwert von Einfacharbeit in den Wirtschaftssektoren zeigt, dass diese Arbeitsform in Deutschland weiterhin verbreitet ist (vgl. Ittermann et al. 2011). Nach Angaben des Mikrozensus waren 2015 rund 6 Mio. Erwerbstätige in Einfacharbeit tätig; im Dienstleistungssektor waren es ca. 4 Mio. (ca. 14%) und in der Industrie ca. 1,4 Mio. Beschäftigte (ca. 18%) (Tab. 1). Andere Erhebungen wie das IAB-Betriebspanel kommen zu höheren Werten: Demnach betrug der Anteil der einfachen Tätigkeiten an allen Arbeiten 2014 rund 21% (Industrie: 23%) (Bechmann et al. 2015). Zu den wesentlichen Betätigungsfeldern industrieller Einfacharbeit zählen die Ernährungsindustrie oder die Gummi- und Kunststoffverarbeitung; im Dienstleistungssektor sind die Gebäudereinigung, Wach- und Sicherheitsdienste, Leiharbeit und die Gastronomie einige ‚Hochburgen' der Einfacharbeit. Die Betrachtung im Zeitverlauf macht deutlich, dass insbesondere in den 1990er Jahren die Einfacharbeit in der Industrie und in einigen Dienstleistungsbereichen stark zurückging.

Tab. 1: Erwerbstätige und Einfacharbeit nach Wirtschaftssektoren, 2015

	Verarbeitendes Gewerbe*		Tertiärer Sektor		Sonstige Sektoren**		*Gesamt*	
	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %	*in Tsd.*	*in %*
Erwerbstätige	7.844	100,0	28.582	100,0	3.853	100,0	*40.279*	*100,0*
darunter: Einfacharbeit	1.408	18,0	4.090	14,3	475	12,3	*5.974*	*14,8*

* mit Bergbau, ** Forst- und Landwirtschaft, Energieversorgung, Baugewerbe

Quelle: Eigene Berechnungen nach Mikrozensus 2015 (Statistisches Bundesamt 2016)

Während in der Industrie die männlichen Einfachbeschäftigten überwiegen, sind es im tertiären Sektor vornehmlich Frauen, die einfache Dienstleistungen durchführen. Letztere sind auch häufiger in atypischen oder prekären Arbeitsverhältnissen tätig und erzielen im Vergleich geringere Entgelte als Männer in Einfacharbeit (vgl. Bosch/Weinkopf 2011 a; Statistisches Bundesamt 2016, S. 112ff.). Insgesamt zeichnen sich im Dienstleistungsbereich, aber auch in der hochregulierten Industrie Veränderungen ab, die die Wachstumsdynamik von atypischen Beschäftigungsformen begünstigen (→ Atypische Beschäftigung, Prekarität).

Die vorliegenden Befunde zur Einfacharbeit deuten darauf hin, dass sich die Qualifikationsanforderungen bei einfacher Arbeit aufgrund von Technisierung, betrieblichen Restrukturierungen und Markt- bzw. Kundenanforderungen seit den 1960er Jahren verändert haben. So war die Einfacharbeit in der Industrie, die in den Nachkriegsjahrzehnten häufig ausländischen Arbeitskräften übertragen wurde, lange Zeit von inhaltsarmen Verrichtungen und geringen Bildungsanforderungen gekennzeichnet. Dieses Bild hat sich neueren Studien zufolge verändert: Nicht endgültig beantworten lässt sich allerdings die Frage, ob es sich dabei ausschließlich um Prozesse des Upgrading handelt oder ob nicht auch ein Downgrading bzw. eine Stabilisierung der Qualifikationsanforderungen erfolgen wird. Empirisch sind mit Bezug auf industrielle Einfacharbeit beide Entwicklungen beobachtbar. Während Zeller (2005) eine „Aufwärtsbewegung" konstatiert, gehen Galiläer und Wende von „De-Segmentierungsprozessen" (2008, S. 47) aus, bei denen einfache Tätigkeiten aufgrund von Anreicherungen sich der Facharbeit annähern, aber auch auf dem Niveau „einfacher Handlangertätigkeiten" (ebd.) verharren. Neuere Untersuchungen verweisen sowohl auf einfache Tätigkeiten in der industriellen Produktion,

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

die weiterhin tayloristisch-fordistisch geprägt sind, als auch auf solche, bei denen aufgrund der Übernahme neuer Funktionen und einer größeren Verantwortung eine Aufwertung zu verzeichnen ist (vgl. Abel et al. 2014). Auch bei einfachen Dienstleistungstätigkeiten steigen die Anforderungen; deshalb werden für einfache Dienste immer häufiger Bewerber mit abgeschlossener Berufsausbildung eingestellt, um die während der Ausbildung erworbenen Basisqualifikationen (Lernfähigkeit, Qualitätsbewusstsein etc.) nutzen zu können (vgl. Hieming et al. 2005; → Dienstleistungsarbeit). Die gestiegenen Anforderungen bedeuten für die ‚ungelernten' Einfachbeschäftigten, dass sie zukünftig schlechtere Arbeitsmarktchancen haben werden als Beschäftigte mit einer (fachfremden) Berufsausbildung.

Die Zukunft der Einfacharbeit in Bezug auf Umfang und Qualifikationsanforderungen hängt von verschiedenen Faktoren ab. Während in den Großunternehmen im Lauf der 1990er Jahre einfache Tätigkeiten (aufgrund der Technisierung und Verlagerung) deutlich abgebaut worden sind, haben diese in den kleinen und mittleren Betrieben (→ Kleinbetriebe), denen vielfach die Ressourcen fehlen, um größere Technisierungs- oder Verlagerungsvorhaben umzusetzen, einen festen Platz. So ist damit zu rechnen, dass in einzelnen Industriezweigen Einfacharbeit weiterhin eine besondere Bedeutung hat (vgl. Abel et al. 2014; Ittermann et al. 2011). Einen neuen Impuls in die Debatte um die Zukunft der Einfacharbeit bringt die Digitalisierung unter dem Stichwort → Industrie 4.0. Viele Studien zur Digitalisierung von Arbeit sehen erhebliche Substitutionseffekte von Einfacharbeit durch den Einsatz neuer Technologien. Andere Hinweise sprechen dafür, dass Einfacharbeit in veränderter Form erhalten bleiben kann: Hirsch-Kreinsen (2016 a) identifiziert verschiedene Entwicklungspfade, die von qualifikatorischer Aufwertung über neue Formen digitaler Einfacharbeit bis hin zu einem strukturkonservativen Erhalt bisheriger Muster reichen.

Internationaler Bezug

Es liegen nur wenige europäische Vergleiche über Verbreitung, Qualifikationsanforderungen oder Tätigkeitsstrukturen von ‚low skilled work' vor; die nationalen Definitionen der Berufsausbildung und des Qualifikationsniveaus sind sehr uneinheitlich. Der Vierten Europäischen Erhebung über Arbeitsbedingungen (EWCS) von 2005 zufolge haben in Bezug auf die EU-27-Staaten ca. 25% der Erwerbstätigen ein niedriges Ausbildungsniveau (‚low-qualified workers'). Der Anteil der Einfachbeschäftigten (‚low-skilled workers') in der EU-27 lag bei ca. 62% (2005), wobei zu dieser Gruppe auch einfache Facharbeiter und Fachangestellte gezählt werden. Dieser Wert hat sich zwischen 2005 und 2010 nur wenig verändert (http://www.eurofound. europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_01_02.htm).

Hohe Anteile an Einfachbeschäftigung finden sich in besonderem Maße in ost- und südeuropäischen Staaten, während die west- und nordeuropäischen Staaten geringere Werte aufweisen (Lyly-Yrjänäinen 2008, S. 9). Hier spiegeln sich auch die Rationalisierungsdynamiken der letzten Jahre wider, die zur Verlagerung von Einfacharbeit in ‚Billiglohn-Länder' geführt haben (Kinkel et al. 2007, S. 73). Die skizzierten Prozesse der Digitalisierung intensivieren auch über die nationalen Grenzen hinaus die Debatten zum zukünftigen Stellenwert geringqualifizierter Arbeit und den Risiken einer möglichen weltweiten Polarisierung von Digitalisierungsgewinnern und -verlierern (z.B. WEF 2016).

Jörg Abel, Peter Ittermann

Empfehlungen zum Weiterlesen

Abel, Jörg/Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Ittermann, Peter (2014): Einfacharbeit in der Industrie. Strukturen, Verbreitung und Perspektiven. Berlin: edition sigma.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Minssen, Heiner (Hg.) 2011: Einfacharbeit – Ein vernachlässigter Sektor der Arbeitsforschung. Schwerpunktheft Zeitschrift Arbeit, Jg. 20, H. 3.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2016): Digitalisierung und Einfacharbeit. WISO Diskurs 12/2016. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Galiläer, Lutz/Wende, Ralf 2008: Produktionsarbeit im Wandel. Ergebnisse einer Untersuchung einfacher Fachtätigkeiten in der Metall- und Elektroindustrie. In: Loebe, H./Severing, E. (Hg.): Qualifikationstrends – Erkennen, Aufbereiten, Transferieren. Bielefeld: Bertelsmann, S. 23–53.

Hieming, Bettina/Jaehrling, Karen/Kalina, Thorsten/Vanselow, Achim/Weinkopf, Claudia 2005: Stellenbesetzungsprozesse im Bereich „einfacher" Dienstleistungen. Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.

Kurz, Constanze 1999: Repetitivarbeit – unbewältigt. Betriebliche und gesellschaftliche Entwicklungsperspektiven eines beharrlichen Arbeitstyps. Berlin: edition sigma.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Entgelt und Leistung

Begriff

Lohn und Entgelt sind in einer von Erwerbsarbeit geprägten Gesellschaft die zentralen Bestimmungsgrundlagen für Lebensstandard, Konsumniveau, Reproduktionsmöglichkeiten, gesellschaftliche Partizipation sowie zumeist auch soziales Ansehen – nicht nur für den Entgeltempfänger, sondern auch seine Angehörigen und Lebensgefährten. Die finanziellen Auswirkungen reichen bis in die Phase nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, sei es als Altersruhegeld oder als Arbeitslosengeld. Einer klassischen soziologischen Definition von Hillmann (1994, S. 499) folgend wird unter Lohn das in einer Geldsumme ausgedrückte Entgelt für eine zeitlich oder mengenmäßig bestimmte, unselbständig verrichtete Arbeit verstanden; Lohn ist der Preis für die Überlassung der menschlichen Arbeitskraft. Demzufolge handelt es sich um ein wesentliches Element der Arbeitswelt, mit dem sich die Arbeits- und Industriesoziologie in der Vergangenheit immer wieder beschäftigt hat. Durch Lohn, Gehalt und Entgelt kauft ein sog. „Arbeitgeber" – ein Eigentümer von Produktionsmitteln – das Versprechen auf eine Arbeitsleistung und Leistungsverausgabung durch einen sog. „Arbeitnehmer", einen Träger der Ware Arbeitskraft. Für die Arbeitskraft ist die Lohnhöhe als materielle Gratifikation entscheidend, da sie das Verhältnis von Aufwand und Ertrag, von Leistung und Arbeitsentgelt sowie die daraus resultierenden Haushaltseinkommen maßgeblich bestimmt. Sie spielt eine wesentliche Rolle für das Empfinden der Lohngerechtigkeit und die als normal angesehene Arbeitsleistung. Daneben trägt das Entgelt auch eine qualitative Seite: die angewandte Entlohnungsgrundlage bzw. Lohnform, welche festlegt, auf welche Ziele das Arbeitsergebnis ausgerichtet und welche Art von Arbeitsleistung wie gemessen, bewertet sowie gratifiziert wird. Mit der betrieblichen Bestimmung der für verschiedene Belegschaftsgruppen angewandten Lohnform werden auch die Reproduktionsgrundlagen der Beschäftigten vorgegeben, ein angemessenes Einkommen für einen bestimmten Arbeitseinsatz zu erreichen. Im Arbeitsprozess selbst erhält Lohn für die Arbeitskraft seine zentrale Bedeutung als Instrument der Motivation und der → Anerkennung (Lohnanreiz) und als individueller Bewertungsmaßstab von Leistung und Erfolg. Insofern ist Lohn auch Ausdruck einer gesellschaftlich bewerteten Über- und Unterordnungsrelation bzw. einer Differenzierung nach Stellung im → Beruf sowie ein Maß für soziale Ungleichheit.

Während im letzten Jahrhundert sowohl begrifflich als auch in der tariflichen Realität zwischen dem Lohn für die gewerblichen Beschäftigten (die Arbeiter) und dem Gehalt für die Angestellten (→ Angestelltensoziologie) unterschieden wurde, wurde mittlerweile in den meisten Wirtschaftssegmenten Deutschlands diese – ursprünglich auch sozialversicherungsrechtliche – Unterscheidung zugunsten einer Vereinheitlichung der Lohn- und Gehaltsstrukturen in eine einheitliche, für jegliche Belegschaftsgruppen gültige Entgelttabelle aufgegeben.

Genese/theoretischer Kontext

Den Startpunkt einer wissenschaftlichen Erörterung der grundlegenden Funktionen von Arbeitslohn markierte Marx im „Kapital" und in „Lohn, Preis und Profit". Während der „Arbeiter" aufgrund der Tatsache, dass er keine eigenen Produktionsmittel besitzt, seine Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt gegen Lohn anbieten muss, kauft der Kapitalist nicht ein genau definierbares Arbeitsprodukt, sondern lediglich das Recht, das Arbeitsvermögen des Arbeiters für eine bestimmte Zeitspanne in seiner Produktion einsetzen zu dürfen: „Was der Arbeiter verkauft, ist nicht direkt seine *Arbeit*, sondern seine *Arbeitskraft*, über die er dem Kapitalisten vorübergehend die Verfügung überläßt" (Marx 1973 [1865], S. 130). Aus dieser Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages resultiert eine jahrzehntelange Tradition der Arbeits- und Industriesoziologie, sich mit dem so genannten „Transformationsproblem" auseinanderzusetzen (vgl. Minssen 2006; Deutschmann 2002; → Transformation von Arbeitskraft). Neben der unmittelbaren → Kontrolle des Arbeiters stellt Lohn für das Kapital das zentrale Motivationsinstrument dar, dieses Auseinanderfallen von Arbeitskraft und verausgabter Arbeitsleistung in den Griff zu bekommen. Während Marx die Auffassung vertrat, „daß der Stücklohn die der kapitalistischen Produktionsweise entsprechendste Form des Arbeitslohns ist" und „allgemeine Regel" wird (Marx 1972 a [1867], S. 580 f.), da beim Stücklohn das Eigeninteresse der Arbeiter an qualitativ hochwertiger Arbeit und möglichst hohem Produktausstoß einen Großteil der Arbeitsaufsicht überflüssig mache (vgl. ebd., S. 576ff.), setzten sich arbeits-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

und industriesoziologische Studien der Nachkriegszeit in durchaus marxistischer Theorietradition mit dieser Prognose durch Untersuchungen zur Veränderung von Lohnformen und Entgeltgrundlagen sowie zur Bestimmung der Ursachenbündel (Technikeinsatz, → Arbeitsorganisation, Produktivität, Arbeitsmarktlage, Macht der → Gewerkschaften etc.) auseinander.

Einen Meilenstein in der Industriesoziologie setzte 1975 die Studie zur „Krise des Lohnanreizes" in der Stahlindustrie von Lutz, der resümierte, dass mit fortgeschrittener Industrialisierung die von der Maschinerie vorgegebene Produktionsgeschwindigkeit keine individuelle Steigerung menschlicher Leistungsverausgabung mehr zulässt und die Leistungslöhne sich daher zu einem Festlohn ohne individuelle Schwankungen entwickeln. In eine ähnliche Richtung argumentierten Schmiede/Schudlich (1976) sowie Teschner (1977). Gemeinsames Kennzeichen dieser frühen Untersuchungen war, dass die Anreizfunktion des Lohns im Vordergrund stand (siehe auch Fürstenberg 1955) und eine Zunahme von schwankungsunempfindlichen Lohnsystemen mit nur geringem Lohnanreiz vorausgesagt wurde. Als Impulse für diese Veränderungen wurden zusätzlich arbeitsmarktinduzierte Effekte der Lohnsteigerung aufgrund der (damaligen) Vollbeschäftigungssituation (Teschner 1977), das Interesse des Kapitals, die Leistungspolitik gegenüber Lohnveränderungen unabhängig zu machen (Lutz 1975; Schmiede/Schudlich 1976), oder auch das betriebliche Interesse an der Sicherung eines konstanten und kalkulierbaren Leistungsergebnisses, an der Stabilisierung der betrieblichen Entgeltstruktur sowie an der Erleichterung von Umsetzungen (Düll/Böhle 1980; Altmann et al. 1982) nachgewiesen.

Düll/Bechtle betteten mit ihrem 1988 veröffentlichten Ansatz des „normierten Verhandlungssystems" Lohn in ein theoretisches Konzept zum System der → industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik ein. Die wichtigste Besonderheit der dualen Struktur aus tariflicher und betrieblicher Verhandlungsebene in der Bundesrepublik liegt in der engen Verzahnung von Normierung und Verhandlung. Die Normierung erfolgt mittels gesetzlicher und kollektivrechtlicher Regelungen auf der überbetrieblichen Ebene – primär in Form der von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelten → Tarifverträge. Auf der Ebene der betrieblichen Verhandlung werden jene Regelungen den lokalen Bedingungen zugunsten eines konsensorientierten „historischen Leistungskompromisses" im Betrieb angepasst. Tarifverträge (Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge, Manteltarifverträge) setzen Vorgaben zu den erlaubten Entlohnungsgrundlagen und enthalten Durchführungsbestimmungen für Akkordlohn, Prämienlohn, Zeitlohn oder Leistungszulagen, zur Methode der Vorgabezeitermittlung, zum Auszahlungsmodus des Entgelts, zur Methode der Grundlohnbestimmung, zur Entlohnung bei Fließ- und Taktarbeit oder → Gruppenarbeit, zur Einrichtung von Eingruppierungskommissionen etc. (vgl. Müller-Jentsch 1997; Breisig 2003). Im historischen Verlauf haben sich diese Verhandlungsgegenstände in Abhängigkeit von rechtlichen Grundlagen und der Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaftsmitglieder in konsolidierte und prekäre ausdifferenziert. Vor allem Regelungen der Lohneingruppierung und der Ausgestaltung der betrieblichen Entlohnungssysteme gehören zu den konsolidierten, durch den Betriebsrat mitbestimmten Verhandlungsfeldern, wohingegen die betriebliche Leistungspolitik als prekäres Verhandlungsfeld zu bezeichnen ist (→ auch Niedriglohnsektor).

Zentrale Forschungsergebnisse

Von den oben zitierten Trendaussagen hinsichtlich der Entlohnungsmethoden und der prognostizierten Tendenz zur „Stabilisierung des Leistungslohns" setzten sich in den frühen 1990er Jahren empirisch arbeitende Sozialwissenschaftler ab. Sie hielten fest, dass primär in der betrieblichen Lohnpolitik Anpassungen vorgenommen wurden, während sich auf der tarifvertraglichen Ebene kaum Bewegung verzeichnen ließ. In den empirischen Studien von Siegel/Schudlich (1993), Schmierl (1995) und Bender (1997) wurden eine starke Dynamik und eine historische Bruchstelle mit weit reichenden Veränderungen der Lohnsysteme festgestellt. Im Mittelpunkt dieser Studien stand die Frage nach dem Zusammenhang zwischen dem Wandel der Lohnformen und dem Strukturwandel von Arbeit, wobei die Rolle des Leistungslohns als Barriere gegen oder als flankierende Maßnahme zur Einführung moderner Produktionskonzepte untersucht wurde (→ auch Neue Produktionskonzepte). Konzeptuell fasste man die Befunde in den Formeln der „arbeitskraftzentrierten Lohn- und Leistungspolitik"

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

(Schmierl 1995) oder der Leistungsentlohnung als Form der „direktiven Kontextsteuerung“ (Bender 1997) zusammen. Diese industriesoziologischen empirischen Studien stimmten in den wesentlichen Schlussfolgerungen ziemlich gut überein: Die Instrumente der betrieblichen Lohnpolitik werden stärker auf die Flexibilisierung und Ökonomisierung des betrieblichen Gesamtprozesses ausgerichtet. Bisher auf den einzelnen Arbeitsprozess und auf die traditionelle Mengenmaximierung je Zeiteinheit bezogene Lohnmodelle, wie der Akkordlohn, werden abgeschafft. An seine Stelle treten neuartige Leistungsparameter zur Sicherung von Vielseitigkeit des Arbeitseinsatzes, Qualität und Termineinhaltung (→ Vermarktlichung). Es werden Lohnformen bevorzugt, die sich infolge großer Gestaltungsfreiheit an unterschiedliche betriebliche Bedingungen anpassen lassen. Unabhängig vom Produktionsprozess ermittelte und personenunabhängige Methoden der Vorgabezeitermittlung (Planzeiten, Tabellenwerte der Maschinenhersteller, standardisierte Zeiten) nehmen an Bedeutung zu. Die zunehmende Heterogenität von Arbeitsprozessen geht mit einer Vielfalt von Entgeltformen und -grundlagen einher, die die herkömmliche Dominanz von Akkordlohn und Zeitlohn ersetzen. Es lässt sich immer weniger ein einheitlicher Trend in der betrieblichen Lohn- und Leistungspolitik feststellen.

Im 21. Jahrhundert diagnostizierte die industriesoziologische Forschung fünf Weiterentwicklungen der Entgeltbestimmung:

Erstens nahmen Zielvereinbarungen an Bedeutung zu, was sich durch spezifische Vorteile für die anwendenden Organisationen erklärt: Kombinierbarkeit mit allen Leistungslohnformen, Vielseitigkeit für sehr unterschiedliche Arbeitsprozesse, Aushebelung einer Einflusssphäre von → Betriebsräten durch Vermeidung von bei klassischen Leistungslöhnen verwendeten Messverfahren, Mischung aus persönlichen, organisatorischen und prozessbezogenen Zielvorgaben sowie dezentralisierte Aushandlung der Leistungsziele zur Verpflichtung der Beschäftigten auf Unternehmensziele. Die Arbeitsforschung ging von „zumindest ambivalenten Wirkungen für die Beschäftigten“ aus (Kratzer 2006, S. 155; Drexel 2002), die auf die vielfältigen Anwendungsformen bezüglich Anzahl der Ziele, Dauer der Zielvereinbarungsperiode, Einbezug von qualitativen und/oder quantitativen Zielen oder Gruppenbezug von Zielen zurückgingen (Bahnmüller 2001; Tondorf et al. 2002).

Zweitens wurden einheitliche Entgelttarifverträge für Arbeiter und Angestellte eingeführt sowie die Status-, Arbeitsbewertungs- und Entgeltdifferenzierung zwischen diesen Beschäftigtengruppen aufgelöst, so dass die Entgeltgrundlagen in vereinheitlichten Entgeltgruppen zusammenführt wurden: In einer Vielzahl von Branchen wurden entsprechende Reformen in den das Bundesgebiet abdeckenden Tarifverträgen vorgenommen oder nachgeholt. Intensiver wurde von Industriesoziologen der Übergang zum Entgeltrahmenabkommen (ERA) in der Metall- und Elektroindustrie Deutschlands empirisch untersucht (Brandl/Wagner 2011).

Drittens wurden in vielen Tarifgebieten und Wirtschaftsbranchen zur Eindämmung von Entgeltungleichheiten bzw. von Lohndumping gesetzliche Mindestlöhne gefordert und in der Wissenschaft Fragen nach den Voraussetzungen, Anwendungsmöglichkeiten, Grenzen und Folgen von Mindestlöhnen (z.B. für das Tarifvertragssystem und die Tarifparteien) erörtert (Bosch/Weinkopf 2007, 2013). Am 1. Januar 2015 wurde der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland eingeführt und zum 1. Januar 2017 aufgrund der Berechnung und Aushandlung in der Mindestlohnkommission erstmalig angehoben, nämlich von 8,50 € auf 8,84 €. Die vor der Mindestlohneinführung geäußerten Prognosen der Arbeitgeber, es werde zu massiven Beschäftigungsverlusten kommen, sind nicht eingetroffen; im Gegenteil haben die damit verbundenen Lohnsteigerungen zu einem Anstieg des Binnenkonsums in Deutschland geführt (Schulten 2015, 2016). In neueren empirischen Auswertungen wird auf ein Unterlaufen von Mindestlohnregelungen durch Arbeitgeber bei Minijobs verwiesen (Pusch/Seifert 2017).

Viertens wurden im Zusammenhang mit Trends einer Verbetrieblichung von Aushandlungsverfahren zunehmend Einigungsverfahren von der Tarifebene auf die Betriebsebene übertragen; dies ließ sich auch bei neuen Entgeltgrundsätzen in aktuellen Tarifverträgen oder im Zusammenhang mit Öffnungsklauseln beobachten (Haipeter 2010, 2014; Amlinger/Bispinck 2016). Es kam damit zu einer Verbetrieblichung der Entscheidung über Entgeltgrundsätze durch eine breite Palette von in den Tarifverträgen erlaubten Entgeltmodellen. Zudem wurden formale, substanzielle Definitionen durch

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

eine Prozeduralisierung der endgültigen Regulierung ersetzt, wie man an der Etablierung so genannter Paritätischer Kommissionen in den Betrieben zur Vor-Ort-Lösung von Konflikten bzw. Auslegungsunterschieden erkennen konnte. Auch bei der Bewältigung demographischer Veränderungen setzen Betriebe auf betrieblich ausgehandelte Sonderlösungen (Schmierl/Weimer 2014; Schmierl 2014).

Fünftens standen die Lohn- und Leistungspolitik in Unternehmen des Dienstleistungssektors bzw. in nicht tarifgebundenen Unternehmen unterschiedlicher Branchen im Fokus. Im Gegensatz zu den aus historischen Gründen im Produktionssektor höheren Verhandlungsmacht von betrieblichen Interessenvertretungen und Gewerkschaften waren Entgelte in den Dienstleistungsbranchen (→ Dienstleistungsarbeit) deutlich weniger reguliert sowie die Regelungen weithin uneinheitlich, diffus und oftmals bilateral zwischen Arbeitgeber und individuellem Beschäftigten ausgehandelt (Schmierl 2001). In der Industriesoziologie wurde die Frage erörtert, ob mit der säkularen Zunahme dieser Wirtschaftssegmente eine Übertragung der dort angewandten Entgeltmodelle auf die klassischen Segmente zu erwarten sei (Ellguth/Trinczek 2016).

Klaus Schmierl

Empfehlungen zum Weiterlesen

Düll, Klaus/Bechtle, Günter 1988: Die Krise des normierten Verhandlungssystems – Rationalisierungsstrategien und industrielle Beziehungen im Betrieb. In: Bolte, K. M. (Hg.): Mensch, Arbeit und Betrieb. Weinheim: VCH, S. 215–244.

Ehlscheid, Christoph/Meine, Hartmut/Ohl, Kay (Hg.) 2006: Handbuch Arbeit – Entgelt – Leistung. Tarifanwendung im Betrieb. Frankfurt/M.: Bund.

Lutz, Burkart 1975: Krise des Lohnanreizes – Ein empirisch-historischer Beitrag zum Wandel der Formen betrieblicher Herrschaft am Beispiel der deutschen Stahlindustrie. Frankfurt/M., Köln: Europäische Verlagsanstalt.

Marx, Karl 1973 [zuerst 1865]: Lohn, Preis und Profit. In: Marx-Engels-Werke (MEW), Bd. 16. Berlin: Dietz, S. 101–152.

Müller-Jentsch, Walther 1997: Soziologie der industriellen Beziehungen (2. erw. Auflage). Frankfurt/M., New York: Campus.

Schmiede, Rudi/Schudlich, Edwin 1976: Die Entwicklung der Leistungsentlohnung in der Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt/M.: Aspekte.

Entgrenzung

Begriff

„Entgrenzung" ist das gemeinsame Merkmal verschiedener Entwicklungsprozesse von Arbeit im Übergang von der „fordistischen" in die „postfordistische" oder „postindustrielle" Arbeitswelt (vgl. dazu auch Voß 1998; Kratzer 2003). Fordistisch-tayloristische „Normalarbeit" als historische Organisationsform von Arbeit ist idealtypisch durch spezifische Grenzen auf institutioneller und individueller Ebene gekennzeichnet: Auf institutioneller Ebene durch die Trennung von Organisation und → Markt sowie zwischen Arbeits- und Lebenswelt, auf subjektiver Ebene durch die Trennung von („privater") Person und Arbeitskraft (→ auch Normalarbeitsverhältnis). Die wesentlichen Entgrenzungsprozesse sind die Erosion der Grenzen zwischen der betrieblichen Organisation und Märkten (→ „Vermarktlichung"), die Erosion der Grenzen zwischen (Erwerbs-)Arbeit und privater Lebenswelt („Flexibilisierung") sowie zwischen Person und Arbeitskraft (→ Subjektivierung). Die Entgrenzung von Arbeit ist die Folge betrieblicher Rationalisierungsstrategien und hat weitreichende Konsequenzen für das Verhältnis von Erwerbsarbeit und privaten Lebenswelten („Entgrenzung von Arbeit und Leben"). Das Konzept der Entgrenzung ist ein Erklärungsansatz für das Zusammenwirken von Veränderungen auf verschiedenen Ebenen der Organisation von Arbeit, für die Ambivalenz und Widersprüchlichkeit dieser Veränderungen sowie für die wachsenden Anforderungen an die Selbstorganisation von „Arbeit" und „Leben" durch Beschäftigte (→ auch Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Neue Sektoren, Rationalisierung).

Genese/theoretischer Kontext

Die Erosion von Grenzen und Grenzziehungen ist kein genuin arbeits- und industriesoziologisches Thema, sondern wird in der Soziologie allgemein auf die Entwicklung moderner Gesellschaften etwa seit den 1970er Jahren bezogen (vgl. dazu Beck/Lau 2004). Nahezu zeitgleich erschienen Ende der 1990er Jahre mehrere Veröffentlichungen, mit denen der Begriff der Entgrenzung in die arbeits- und industriesoziologische Diskussion eingeführt wurde (Voß 1998; Kratzer et al. 1998; Minssen 1999). In der Folgezeit wurde das Konzept der Entgrenzung weiter ausgearbeitet (etwa: Kratzer

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

2003; Gottschall/Voß 2003; Mayer-Ahuja/Wolf 2005) und im arbeits- und industriesoziologischen Diskurs breit rezipiert (vgl. dazu etwa die Überblicksartikel von Eichmann 2006; Minssen 2006; Hirsch-Kreinsen 2009). Die These der Entgrenzung von Arbeit wurde aber auch über den engeren arbeits- und industriesoziologischen Diskurs hinaus aufgegriffen: so etwa in der Bildungs-, Geschlechter- oder Familienforschung (etwa: Jurczyk et al. 2009) und spielt auch in den aktuellen Diskursen zur Digitalisierung von Arbeit und Gesellschaft eine prominente Rolle (vgl. etwa Carstensen 2015; Hirsch-Kreinsen 2015; → auch Industrie 4.0).

Der empirische Ausgangspunkt der Entgrenzungsthese waren zwei Entwicklungstendenzen von Arbeit, die seit den 1980er Jahren eine zunehmende Bedeutung erlangten. Zum einen die soziale, zeitliche, räumliche und auch inhaltliche *Flexibilisierung* von Arbeit: Beobachtet wurde hier etwa die Zunahme „atypischer" Beschäftigungsverhältnisse bzw. die „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses", die forcierte Arbeitszeitflexibilisierung, die Verbreitung „mobiler" oder „alternierender" (Tele-)Arbeit u.a (→ Atypische Beschäftigung, Mobile Arbeit, Prekarität). Die zweite wesentliche Entwicklungstendenz ist die *„Subjektivierung"* von Arbeit: Im Rahmen neuer („partizipativer") Managementkonzepte, Arbeitsformen (→ Gruppen-, Projektarbeit) und „arbeitskraftorientierter" Rationalisierungsstrategien mutieren Beschäftigte „vom Objekt zum Subjekt" der Rationalisierung: Gefragt sind vermehrt subjektive Eigenschaften wie Kreativität, Kooperationsfähigkeit, Empathie u.a. sowie die Fähigkeit zur Selbststeuerung und Selbstorganisation der eigenen Arbeit (vgl. dazu Voß 1998; Moldaschl/Voß 2002; Kratzer 2003).

Die Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit wurden im Rahmen der Entgrenzungsthese als Teilprozesse einer umfassenden Entgrenzung von Arbeit interpretiert, die Ausdruck der Erosion des fordistischen Produktions- und Sozialmodells und zugleich der Herausbildung eines neuen, „marktzentrierten" Produktionsmodells sind (vgl. dazu Voß 1998; Kratzer et al. 1998; Dörre 2001; Kratzer 2003; Hirsch-Kreinsen 2009). Damit haben die unterschiedlichen Fassungen der Entgrenzungsthese einen gemeinsamen regulationstheoretischen Kern: Den kleinsten gemeinsamen Nenner aller Ansätze, Veränderungen von Arbeit als „Entgrenzung" zu beschreiben und zu interpretieren, bildet die Vorstellung, dass Grenzziehungen erodieren, die für die institutionelle Verfasstheit von Arbeit im Fordismus-Taylorismus typisch und strukturbildend waren: Ob auf der Ebene der gesellschaftlichen Regulation, der organisationellen Grenzen zwischen Betrieb und Markt, der vertikalen und horizontalen Trennlinien innerhalb von Organisationen, der Grenzen zwischen internen und externen Arbeitsmärkten, des Verhältnisses von Person und Arbeitskraft oder von Arbeitswelt und Lebenswelt – auf jeder Ebene stehen vertraute Abgrenzungen, Trennungen, Differenzierungen zur Disposition (Kratzer 2003, S. 38 f.).

Für alle vorliegenden Entgrenzungskonzepte ist die These eines veränderten Verhältnisses von Organisation und Individuum leitend. Unterschiede bestehen jedoch im *Ausgangspunkt* der Analyse: Während die *rationalisierungstheoretische* Konzeption vor allem die betrieblichen Ursachen und Folgen der Entgrenzung von Arbeit in den Mittelpunkt stellt, steht in der *subjektorientierten* Konzeption insbesondere die Frage nach den Folgen für die Beschäftigten und ihre individuelle Lebensführung im Zentrum.

In der vor allem am ISF München entwickelten rationalisierungstheoretischen Konzeption (Kratzer et al. 1998; Kratzer 2003; Kratzer/Sauer 2003) werden die beobachtbaren Prozesse der Entgrenzung von Arbeit als betriebliches Rationalisierungsprojekt begriffen. Kern der rationalisierungstheoretischen Konzeption ist die These, dass die in der Erosion der Grenzen zwischen Organisation und Märkten zum Ausdruck kommende → „Vermarktlichung" von Unternehmen (Sauer/Döhl 1997; Moldaschl 1998) und die Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit zusammen den Kern einer neuen Rationalisierungsstrategie bilden: Die Beschäftigten sind demnach unmittelbarer mit steigenden Marktanforderungen konfrontiert, die sie nun in Eigenregie und unter Rückgriff auf ihre subjektiven und lebensweltlichen Ressourcen bewältigen sollen. Im Gegenzug erhalten sie erweiterte Handlungs- und Gestaltungsspielräume und das Angebot, sich als Person in die Arbeit einzubringen und dort als Person weiterzuentwickeln. Die Entgrenzung von Arbeit dient aus betrieblicher Sicht der Freisetzung und betrieblichen Verwertung von zusätzlichen und bislang nur begrenzt zugänglichen (Arbeitskraft-)Ressourcen. Strategien der Flexibilisierung zielen dabei vor allem auf die Entgrenzung

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

des Arbeitseinsatzes, d.h. der Organisation und Verfügbarkeit von Arbeitskraft in den Dimensionen Zeit, Ort und Beschäftigungsverhältnis (zeitliche, räumliche und soziale Entgrenzung). Strategien der Subjektivierung zielen dagegen vor allem auf Nutzung von Arbeitskraft, d.h. auf die Formen der Steuerung und Regulation der Verausgabung von Arbeitskraft: Wesentliche Dimensionen sind hier Motivation, subjektive Potentiale (etwa Kreativität) sowie Potential und Bereitschaft zur Selbststeuerung und Selbstrationalisierung. Die rationalisierungstheoretische Konzeption der Entgrenzungsthese wurde insbesondere in der Studie „Arbeitskraft in Entgrenzung" (Kratzer 2003) entwickelt und empirisch untersucht und dient als Grundlage für spätere Untersuchungen zur „neuen Leistungspolitik" in Unternehmen und den Folgen entgrenzter Arbeit für die (psychische) Gesundheit oder die → Work-Life-Balance von Beschäftigten (etwa Kratzer/Nies 2009; → auch Arbeits- und Gesundheitsschutz, Reproduktion von Arbeitskraft).

Die subjektorientierte Konzeption interpretiert die Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit ebenfalls als Ausdruck eines Wandels der Organisation von Arbeit, verbindet diese aber mit einem subjektorientierten Ansatz. Diese Konzeption knüpft an Vorarbeiten einer „subjektorientierten" Forschung zum Wandel von Arbeit und „Alltäglicher Lebensführung" an und ist insbesondere von Günter Voß in die arbeits- und industriesoziologische Debatte eingebracht worden (Voß 1998). Entgrenzung wird hier als die „leitende Tendenz der derzeitigen Veränderung der Arbeitsverhältnisse *insgesamt* verstanden, die *alle* sozialen Ebenen der Verfassung von Arbeit betrifft (...). Entgrenzung kann dabei als allgemeiner sozialer Prozess definiert werden, in dem unter bestimmten historischen Bedingungen entstandene soziale Strukturen der regulierenden Begrenzung von sozialen Vorgängen ganz oder partiell erodieren bzw. bewusst aufgelöst werden" (ebd., S. 474, Hervorh. im Original; vgl. auch Gottschall/Voß 2003). Entgrenzung ist hier ein gesellschaftlicher Veränderungsprozess, der sich auf nahezu alle gesellschaftlichen Ebenen und Bereiche beziehen lässt. Für die Organisation von Arbeit im engeren Sinne werden insbesondere sieben Dimensionen benannt: Zeitliche, räumliche, „technische", fachlich-qualifikatorische, soziale (Erosion von Sozialbezügen), rechtliche (De-Regulierung) und berufsstrukturelle Entgrenzungsprozesse (Voß 1998; Gottschall/Voß 2003). Die subjekttheoretische Konzeption der Entgrenzungsthese ist grundlegend für eine Reihe von Untersuchungen zum Verhältnis von entgrenzter Arbeit und (individueller oder familialer) Lebensführung (etwa Jurczyk et al. 2009) und steht in einem engen Zusammenhang mit der von Günter Voß und Hans Pongratz formulierten These des → „Arbeitskraftunternehmers" (Voß/Pongratz 1998; Gottschall/Voß 2003).

Zentrale Forschungsergebnisse

Es liegen eine Vielzahl von Studien mit Bezug auf die These der Entgrenzung von Arbeit vor. Zu unterscheiden sind dabei Studien, die sich auch konzeptionell mit der Entgrenzungsthese auseinandersetzen (etwa: Kratzer 2003; Kratzer/Lange 2006; Mayer-Ahuja/Wolf 2005; Jürgens 2006; Jurczyk et al. 2009), von vor allem empirisch angelegten Untersuchungen zur Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit: Dazu zählen etwa Untersuchungen zu Ein-Personen-Selbständigen, flexiblen Arbeitszeiten, Teleheimarbeit, mobiler Arbeit u.v.m.

Mit den vorliegenden Befunden wird die Entgrenzungsthese sowohl in qualitativer wie auch in quantitativer Hinsicht bestätigt. In qualitativer Hinsicht zeigen viele Untersuchungen, dass Grenzen, die für die fordistisch-tayloristische Organisation von Arbeit strukturprägend waren, flexibler und durchlässiger, weniger selbstverständlich und entscheidungsoffener geworden sind. Und in quantitativer Hinsicht konnten Entgrenzungsprozesse für ganz unterschiedliche Branchen, Berufe und Erwerbstätigengruppen nachgewiesen werden. Die Entgrenzung von Arbeit ist damit keine besondere, randständige Entwicklung, sondern eine allgemeine Tendenz der Entwicklung von Arbeit nach dem Ende des fordistischen Zeitalters – wobei es aber erhebliche Unterschiede in Ausmaß und Dimension der Entgrenzung gibt (Heterogenität entgrenzter Arbeit).

Die Entgrenzungsthese geht prinzipiell von einem ambivalenten Prozess aus, der mit neuen Chancen, aber auch neuen Risiken verbunden ist. Die Forschung hat aber vor allem die Risiken entgrenzter Arbeit herausgearbeitet. Beschäftigte erhalten tatsächlich erweiterte Spielräume in der Arbeit und neue Optionen für die Gestaltung des Verhältnisses von Arbeit und Leben, sie sind zugleich aber einem stärkeren Leistungsdruck ausgesetzt. In der Folge kommt es oft zur erweiterten Vernutzung von Be-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

schäftigtenressourcen und zum Übergriff der Arbeits- auf die Lebenswelt („Kolonialisierung der Lebenswelt“).
Entgrenzung ist als wechselseitiger Prozess konzipiert: Entgrenzungsprozesse können arbeits- oder lebensweltlichen Dynamiken folgen und bedeuten nicht „einfach“ Ausdehnung einer Sphäre gesellschaftlicher (Re-) Produktion auf Kosten einer anderen, sondern partielle Verschränkung von gesellschaftlichen Sphären. Die Forschung zeigt aber in der Tendenz, dass die Dynamik der Prozesse wesentlich von Unternehmen ausgeht und es in der Folge zu einer arbeitsweltlich getriebenen Verschränkung kommt.
Entgrenzung von Arbeit ist Teilprozess eines Umbruchs in der Entwicklung von Arbeit, aber dieser Umbruch bedeutet nicht die Auflösung bestehender Strukturen, sondern deren Transformation. Beobachtbar ist die Gleichzeitigkeit von Entgrenzungsprozessen und – alten sowie neuen – Grenzen der Entgrenzung und ein Nebeneinander von „alten“ und neuen, entgrenzten Strukturelementen.

Internationaler Bezug

Von einem internationalen arbeits- und industriesoziologischen Entgrenzungsdiskurs zu sprechen, wäre sicherlich übertrieben. Dennoch gibt es klare Bezüge zum internationalen Diskurs über den Wandel von Arbeit, so insbesondere zur umfassenden Flexibilisierung von Arbeit sowie zu erodierenden Grenzziehungen zwischen Arbeitswelt und Privatleben. Einflussreiche Arbeiten sind in dieser Hinsicht etwa Richard Sennets „The Corrosion of Character (1998 b) oder auch „Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work“ von Arlie Hochschild (1997).

Nick Kratzer

Empfehlungen zum Weiterlesen

Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hg.) 2003: Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehungen zwischen Erwerbstätigkeit und Privatleben im Alltag, München/Mering: Hampp.
Kratzer, Nick 2003: Arbeitskraft in Entgrenzung – Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen, Berlin: edition sigma.
Voß, G. Günter 1998: Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft – Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: MittAB, Heft 3, S. 473–487.

Entscheidungsprozesse

Begriff

Unter einer Entscheidung wird im Allgemeinen der Prozess oder das Ergebnis einer Wahlhandlung verstanden. Eine Entscheidung zu treffen bedeutet, eine Handlungsalternative aus mehreren möglichen im Hinblick auf ein bestimmtes Handlungsziel auszuwählen. Entscheiden ist also eine Form des Denkens, der Kommunikation und des Handelns und damit ein zentraler Bestandteil von Arbeit und Organisation.

Genese/theoretischer Kontext

In der Arbeits- und Industriesoziologie werden Entscheidungsprozesse kaum explizit und als spezifisch zu betrachtender Gegenstand bearbeitet, sondern im Zusammenhang mit anderen Phänomenen in Arbeit und Organisation betrachtet (z.B. Partizipation in Entscheidungsprozessen bei Umstrukturierungen, Entscheidungs- und Autonomiespielräume in der alltäglichen Arbeit).
Der Begriff der Entscheidung spielt vornehmlich in der soziologischen Handlungs- und in der neueren Systemtheorie eine große Rolle. In der Handlungstheorie werden im Anschluss an Alfred Schütz (2004 [1932]) Entscheidungen als Wahl zwischen Handlungsentwürfen verstanden, die der Handlung vorausgehen und sie anleiten. Er charakterisiert, wie auch Theorien rationaler Wahl, Entscheidungen dadurch, dass sie zielgerichtet und absichtsvoll von einem denkenden und handelnden Akteur getroffen werden. Ein Entscheidungsprozess ist in dieser Sicht entsprechend ein (mehr oder weniger) bewusster und geplanter Akt. Er besteht idealtypisch aus folgenden Schritten: Ein Akteur nimmt seine Umgebung wahr und deutet diese als Entscheidungssituation. Er definiert das Entscheidungsproblem, erfasst die Entscheidungskriterien möglichst vollständig, bringt diese in eine stabile und widerspruchsfreie Rangfolge von Prioritäten, vergewissert sich der Handlungsalternativen und ihrer Folgen und wählt dann im Hinblick auf die Prioritätenordnung und das vorab definierte Ziel die Handlungsoption aus, die am besten geeignet ist, das Ziel zu erreichen. Dieser Wahl folgt der Entschluss, die getroffene Entscheidung umzusetzen. Damit ist der Entscheidungsprozess abgeschlossen. Im Anschluss an diesen mentalen Akt wird die Entschei-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

dung kommuniziert und gegebenenfalls in die Tat umgesetzt.

In einer Rational-Choice-Perspektive werden die entscheidenden Akteure betont. Akteure sind reflexive Akteure: Sie können ihre Situation als Entscheidungssituation definieren, sie wissen im Nachhinein, wie sie ihre eigene Entscheidung getroffen haben, und sie können sie vor anderen begründen. Sie sind darüber hinaus rationale Akteure, weil sie sich im Entscheiden am eigenen (dem subjektiv erwarteten) Nutzen orientieren. Rationales Entscheiden heißt also, dass Akteure, gemessen an den eigenen Zielen, Nutzenerwartungen und Nebenbedingungen, bewusst und vernünftig entscheiden. Eine Rationalität des Entscheidens besteht aber auch darin, dass das Entscheidungsverfahren logisch und widerspruchsfrei ist oder zumindest sein sollte (vgl. zusammenfassend bspw. Diekmann/Voss 2004; Esser 1991; Kirsch 1998; Schmid 2004; Schreyögg 2003).

Die idealtypische Vorstellung intentionalen und rationalen Entscheidens wird in vielfacher Hinsicht aufgegriffen, weiterentwickelt und modifiziert. Zunächst hat die verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie auf die Grenzen von Rationalität hingewiesen: Da die zeitlichen Ressourcen und die Informationsverarbeitungskompetenzen menschlicher Akteure begrenzt sind, kann eine vollständige Rationalität des Entscheidens unter Abwägung aller Möglichkeiten grundsätzlich nicht erreicht werden. Die Rationalität ist vielmehr sowohl mit Blick auf die Entscheidung selbst als auch mit Blick auf das Entscheidungsverfahren begrenzt („bounded rationality", March/Simon 1958): Entscheider suchen nicht nach optimalen, sondern nach zufriedenstellenden Lösungen („satisficing"), wählen die nächstbeste Handlungsalternative („simple minded search") und gehen im Entscheiden inkrementalistisch vor („muddling through", Lindblom 1969).

Dies gilt nicht nur für individuelles Entscheiden, sondern auch und gerade für das Entscheiden in Organisationen. Auf Max Webers Beschreibung der Bürokratie als Idealtypus der Verwaltung moderner Gesellschaften (Weber 1980 [1922]) baut die Vorstellung der Formalisierung von Entscheidungsprozessen in Organisationen auf: Es gibt einen durch die organisatorische Hierarchie vorgeprägten Dienstweg, der ‚von unten nach oben' eingehalten werden muss. Entscheidungsbefugnisse sind an Stellen und ihre hierarchische Positionierung geknüpft und organisationale Entscheidungsprozesse werden durch formale Regeln vorgeprägt. Darin besteht, so auch die nachfolgende Forschung, die spezifische Leistungsfähigkeit von Organisationen (vgl. etwa Barnard 1938; Coleman 1982; Luhmann 1964; zusammenfassend: Kühl 2011; Schimank 2001): Da nicht jeden Tag und von jedem Organisationsmitglied immer wieder neu über die gleichen Angelegenheiten entschieden werden kann, stabilisieren sich die Ergebnisse von Entscheidungsprozessen und werden zu Entscheidungsprämissen bzw. Entscheidungsprogrammen, die nachfolgende Entscheidungen prägen oder ersetzen (vgl. Luhmann 1964; March/Simon 1958; Simon 1948; → auch Organisationssoziologie).

Eine weitere Modifizierung der Vorstellung der Rationalität und der Intentionalität wird in der neueren Systemtheorie vorgenommen. Entscheidungen in Organisationen, so Luhmann (1984), müssen unabhängig von den Motiven und Interessen denkender und handelnder Personen gedacht werden. Luhmann definiert Entscheidungen als Form der Kommunikation, die auf Erwartungen reagiert und sich an der Selektion der Alternative dokumentiert. Damit stehen nicht mehr entscheidende Akteure im Vordergrund, sondern die Anschlussfähigkeit der Kommunikation und die Verfasstheit der Situation als Entscheidungssituation. Diese liegt in der grundsätzlichen Unentscheidbarkeit von Entscheidungen und der Ungewissheit von Entscheidungssituationen begründet (vgl. hierzu z.B. Beckert 1996).

Auch das „Garbage-Can-Modell" des Entscheidens stellt heraus, dass Entscheidungen nicht auf der möglichst rationalen Entscheidung einzelner oder mehrerer kooperierender entscheidungsbefugter Akteure beruhen. Entscheidungen, so z.B. March/Weissinger-Baylon (1986), kommen vielmehr dadurch zustande, dass Probleme, Lösungen, Teilnehmer und Gelegenheiten in wechselnden und kontingenten Kombinationen aufeinander treffen und Entscheidungen je nach Konstellation so oder anders fallen. Vollkommen zufällig und beliebig sind Entscheidungsprozesse dennoch nicht: Immer gibt es, wie Ortmann et al. (1990 a) im Anschluss an Crozier/Friedberg (1979) formulieren, „Entscheidungskorridore", in die das Handeln der Akteure „eingespurt" ist.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Zentrale Forschungsergebnisse

Das Treffen von Entscheidungen ist in den Sozialwissenschaften vor allem theoretisch und modellhaft erörtert worden. Empirische Studien, die sich explizit mit der Form und dem Ablauf von Entscheidungsprozessen in Arbeit und Organisationen befassen, liegen nur vereinzelt vor. Sie analysieren zum Beispiel das Treffen von Berufswahlentscheidungen (Dimbath 2003), das Entscheiden in politischen Gremien (Nullmeier et al. 2008) oder Entscheidungen in der Personalauswahl (Wilz 2009). Studien, die zum Verständnis von Entscheidungsprozessen beitragen, konzentrieren sich auch häufig auf das Arbeiten und Entscheiden unter Hochrisikobedingungen, zum Beispiel in der Medizin, der Luftfahrt oder der Polizei. So haben beispielsweise Klein et al. (vgl. zusammenfassend Zsambok/Klein 1997) am Beispiel der Arbeit von Feuerwehrleuten gezeigt, dass Entscheidungen in Gefahrensituationen nicht das Ergebnis von Planung und Überlegung sind, sondern ‚naturgemäß', sekundenschnell auf der Basis von Erfahrungswissen und dem Wiedererkennen von Situationen fallen.

Wenn man theoretische Überlegungen und empirische Befunde für eine arbeits- und industriesoziologische Betrachtung zusammenfasst, dann sind vor allem folgende Dimensionen des Entscheidens von Bedeutung:

a) Entscheiden als Managementaufgabe: Mit der Unterscheidung von Stellen mit unterschiedlichen Entscheidungsbefugnissen und der seit Frederick Taylor geläufigen Trennung von ‚Hand- und Kopfarbeit' geht eine Typisierung des Entscheidens als Aufgabe in Arbeit und Organisation einher (→ Taylorismus): Entscheiden wird gleichgesetzt mit planen, Strategien entwickeln und Anordnungen treffen, und das wird als Aufgabe des → Managements angesehen. Entscheidungsprozesse in Organisationen finden demnach ‚top-down' statt: Das Personal, das dazu befugt ist, trifft Entscheidungen zur Problemlösung, Arbeitsgestaltung, organisationalen Entwicklung usw., und diese Entscheidungen werden von nachgeordneten Mitarbeitern umgesetzt. Die Umsetzung wird wiederum von vorgesetzten Führungskräften kontrolliert. Mit dieser Vorstellung verbunden ist auch eine Annahme verschiedener Rationalitäten, wie sie zum Beispiel Brunsson (1985) ausgearbeitet hat. Er setzt sich, wie vor ihm March (zusammenfassend: March 1994), damit auseinander, dass es in Organisationen vor allem darum geht, dass ‚die Dinge getan werden', und unterscheidet eine Rationalität des Entscheidens und eine anderen Logiken folgende Rationalität des Handelns.

b) Kollektives Entscheiden: Diese Unterscheidung beinhaltet bereits einen zweiten wichtigen Punkt: die Konflikt- und Politikhaftigkeit von Entscheidungsprozessen. Arbeitsorganisationen sind geprägt durch divergierende Ziele, Interessen und Machtkonstellationen der Akteure und Akteursgruppen. Entsprechend sind Entscheidungen nicht nur als Ergebnis des Denkens und Handelns des Managements zu verstehen und sie sind nicht nur als ‚top-down' durchgesetzte Entscheidungen der Organisationsspitze zu beschreiben. Entscheidungen kommen vielmehr in der machtbasierten Aushandlung zwischen verschiedenen Akteuren und Akteursgruppen zustande; die betriebliche → Mikropolitik kann als Spielfeld von Entscheidern verstanden werden, auf dem in unterschiedlichen Konstellationen viele Einzelentscheidungen und kollektive Entscheidungen getroffen werden (Crozier/Friedberg 1979).

c) Subjekthaftigkeit des Entscheidens: Ein weiterer Punkt, der in der arbeits- und industriesoziologischen Diskussion von großer Bedeutung ist, ist die Annahme der Widerständigkeit und des Eigensinns der Akteure. Der Eigensinn, die Eigenverantwortung und auch die ‚Widerständigkeit' der Subjekte besteht nicht nur darin, dass sie unterschiedliche Interessen haben und diese teils formal reguliert, teils informell vertreten (lassen). Der Eigensinn geht vielmehr in all ihre Tätigkeiten, in ihre subjektiven Leistungen bei der Erledigung von Arbeitsaufgaben und damit auch in alle damit verbundenen Entscheidungen ein. Entscheidungsprozesse finden also nicht nur auf der Ebene des Managements statt, sie erfolgen nicht nur ‚top-down' oder auch ‚bottom-up', sondern sie ereignen sich kontinuierlich und in allen Situationen des alltäglichen Arbeitens und Organisierens. Die Vorstellung der Subjekthaftigkeit des Arbeitens und Entscheidens umfasst dabei sowohl die kognitiven Anteile individueller oder in Gruppen ablaufender Entscheidungsprozesse als auch Emotionalität und inkorporiertes Wissen der Akteure (vgl. zum Beispiel Böhle 2009; Wilz 2009, 2010; → auch Subjektivierung, Subjektivierendes Arbeitshandeln).

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Die aktuelle soziologische Forschung versucht, diese Dimensionen zusammenzuführen. In unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen sollen dabei Rationalität, Intentionalität und Akteurhaftigkeit, aber auch das gesamte soziale Geschehen und damit die Kontextualität von Entscheidungsprozessen betrachtet werden. Dabei setzt sie sich nicht nur mit den Grenzen der Vorstellung der Rationalität auseinander, sondern auch mit der Frage, wie Entscheidungen zustande kommen, wenn sie nicht als klar umrissener mentaler Prozess einzelner Akteure gedacht werden (vgl. Ortmann 2009; Wilz 2009, 2010). Diese Diskussion führt auf der einen Seite in eine stärker kultur- und praxistheoretische Fundierung der Entscheidungsforschung. Auf der anderen Seite ist sie mit einer immer differenzierteren Ausarbeitung bestehender Theorieentwürfe (von Rational-Choice-Theorien, die z.B. auch Emotionalität zu fassen versuchen, und systemtheoretischen Ansätzen) verbunden (→ auch Betrieb, Macht, Organisationssoziologie).

Sylvia Marlene Wilz

Empfehlungen zum Weiterlesen

Brunsson, Nils 1985: The irrational organization. Irrationality as a basis for organizational action and change. Chichester: Wiley.
Luhmann, Niklas 1964: Funktionen und Folgen formaler Organisation. Berlin: Duncker & Humblot.
March, James G. 1994: A primer on decision making. How decisions happen. New York: The Free Press.
Ortmann, Günther 2009: Management in der Hypermoderne. Kontingenz und Entscheidung. Wiesbaden: VS Verlag.
Schimank, Uwe 2005: Die Entscheidungsgesellschaft. Komplexität und Rationalität der Moderne. Wiesbaden: VS Verlag.
Wilz, Sylvia Marlene 2010: Entscheidungsprozesse in Organisationen. Wiesbaden: VS Verlag.

Erwerbsarbeit

Begriff

Nach dem Europäischen System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnung und nach der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sind Personen erwerbstätig, die als Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte, Beamte, geringfügig Beschäftigte, Soldaten) oder Selbständige bzw. mithelfende Familienangehörige eine auf wirtschaftlichen Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben. Dazu gehören auch Unternehmer, Aushilfen sowie Teilnehmer an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.
Die Zuordnung zur Erwerbstätigkeit ist weitgehend unabhängig von der geleisteten → Arbeitszeit. Selbst Personen, die derzeit nicht aktiv tätig sind, aber eine Bindung zu einem Arbeitgeber aufweisen (z.B. Personen in Mutterschutz oder Elternzeit, die unmittelbar aus einem Arbeitsverhältnis kommen), gelten als erwerbstätig.
Erwerbsarbeit wird – zumindest in Deutschland – „berufsförmig" geleistet, d.h. jeder Erwerbstätige lässt sich einem → Beruf zuordnen. Weiterhin gibt es eine Reihe weiterer Merkmale, mit denen die Erwerbstätigkeit charakterisiert werden kann, wie die erforderliche Qualifikation, die Stellung im Beruf, die Stellung im Betrieb, die jeweiligen Tätigkeiten, die verwendeten Arbeitsmittel, die Rechtsform der Beschäftigung, Länge und Lage der Arbeitszeit u.v.a.m.
Im Umfeld der Erwerbstätigkeit gibt es eine Reihe weiterer Begriffe, die für die Einordnung der Erwerbsarbeit von Bedeutung sind:
Erwerbspersonen sind jene Menschen, die aktuell erwerbstätig sind oder als Erwerbslose sofort verfügbar sind. → Erwerbslosigkeit setzt sich zusammen aus den (registrierten) Arbeitslosen und der sog. Stillen Reserve, also Personen, die zwar in der Lage und bereit wären, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, diese Bereitschaft aber nicht zu erkennen geben (sich z.B. nicht arbeitslos melden).
Personen, die zwar arbeiten, deren Tätigkeit aber nicht auf Erwerb gerichtet ist, z.B. Hausfrauen/-männer oder ehrenamtlich Tätige oder Aktivitäten im Bereich der Eigenarbeit oder Nachbarschaftshilfe, gelten als nicht erwerbstätig. Dieselben Tätigkeiten könnten durchaus auch als Erwerbstätigkeit geleistet werden. Ein Graubereich stellt die Schwarzarbeit dar, die dann gegeben ist, wenn genehmigungspflichtige Gewerbe ohne Besitz der dazu erforderlichen Lizenz ausgeübt werden oder wenn Lohn-/Einkommensteuern und/oder Sozialabgaben hinterzogen werden.

Genese/theoretischer Kontext

Erwerbsarbeit begleitet die menschliche Existenz auf dieser Welt von Anfang an. Mit der Vertreibung von Adam und Eva aus dem Paradies ist – wie es schon im 1. Buch Mose heißt – dem Menschen aufgegeben, „mit Mühsal sollst du dich vom Erdboden

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

nähren dein Leben lang“. Erwerbsarbeit dient also zur Subsistenz und deckte zunächst nur die Grundbedürfnisse. Später konnten durch Erwerbsarbeit auch weitergehende Menschheitsziele verwirklicht werden. Höher entwickelte Gesellschaften waren und sind durch differenzierte Arbeitsteilung in der Lage, bewundernswerte technische, ökonomische und kulturelle Leistungen zu realisieren. Zugleich konnte im Zuge dieser Innovationen die Mühsal der → Arbeit zumindest teilweise abgemildert und auf Sklaverei verzichtet werden.

Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen haben die Gestaltung der Erwerbsarbeit intensiv geprägt. Es sind Altersgrenzen für Erwerbsarbeit festgelegt worden (Einstiegsalter und Ausstiegsalter), es sind soziale Standards durchgesetzt worden (Zumutbarkeit, Schutz bestimmter Personengruppen, Arbeitssicherheit), und die rechtlichen und ökonomischen Bedingungen der Erwerbsarbeit sowie die Interessenvertretung von Arbeitgebern wie Arbeitnehmern festgelegt worden (→ auch Arbeits- und Gesundheitsschutz, Industrielle Beziehungen, Tarifvertrag).

Schließlich dient die Wertschöpfung der Erwerbsarbeit auch zur Finanzierung und Umverteilung gemeinschaftlicher Aufgaben. Steuern auf Erwerbseinkommen und Abgaben für soziale Sicherungssysteme sind für den gesellschaftlichen Konsens von hoher Bedeutung.

Heute ist die (abhängige) Erwerbsarbeit zu dem zentralen sozialen Anker für einen Großteil der Bevölkerung geworden. Nicht nur Einkommen, sondern auch soziale Einbindung und Absicherung für Krankheit und Alter werden über die Teilnahme an der (sozialversicherungspflichtigen) Erwerbsarbeit generiert. Selbständige Arbeit, die in früheren Jahrhunderten wegen der (beschäftigungsmäßigen) Bedeutung der Landwirtschaft und des Handwerks eine sehr große Rolle spielte, ist heute nur noch eine Randform der Erwerbsarbeit. Beschäftigungsprobleme mancher Personengruppen haben subventionierte Beschäftigung erzwungen, die mit unterschiedlichem Erfolg versucht, für diese Menschen eine tragfähige Brücke in den (ersten) Arbeitsmarkt zu bauen.

In den Köpfen der Menschen hat sich ein Bild des → „Normalarbeitsverhältnisses“ – Vollzeit, örtlich fixiert, lebenslang oder zumindest unbefristet, sozial abgesichert, qualifikatorisch anspruchsvoll – gefestigt, das heute nicht mehr in allen seinen Details dominiert. Mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit und mit offenen Arbeitsstrukturen auch räumlicher und rechtlicher Art hat sich Erwerbsarbeit an ihren Rändern gewissermaßen ausgefranst und ist nicht mehr so scharf abgegrenzt wie noch vor 50 Jahren (→ auch Mobile Arbeit). Außerdem kommt es heute häufiger vor, dass von einer Person mehrere Erwerbstätigkeiten parallel geleistet werden, während umgekehrt kurzfristig angelegte und immer wieder unterbrochene Arbeitsverhältnisse („perforierte Erwerbsbiografie“) eine steigende Bedeutung zeigen (→ auch Atypische Beschäftigung, Niedriglohnsektor, Prekarität).

Diese „Erosion“ des Normalarbeitsverhältnisses macht es schwierig, quantitative Analysen vergleichbar zu machen. Sollen beispielsweise Arbeitsverhältnisse oder Personen dokumentiert werden, wenn deutlich wird, dass der Anteil der Personen, die ein zweites Arbeitsverhältnis angeben, bereits bei über 10% liegt? Oder wie geht man mit der Teilzeit um? Sollen Vollzeitäquivalente zur Bestimmung der Erwerbslandschaft berechnet und ausgewiesen werden oder soll man weiterhin Personen als Zählgröße berücksichtigen, auch wenn sie ein ganz unterschiedliches Arbeitsvolumen einbringen? Und wie geht man mit kurzfristigen, ständig wechselnden Beschäftigungsverhältnissen um?

Empirische Forschung

Im Vordergrund der Empirie stehen Makroanalysen, die überwiegend Daten der amtlichen Statistik und Ergebnisse von Großzählungen nutzen. Erwerbstätigkeit ist ein zentraler statistischer Bereich mit hoher Bedeutung für Gesellschaft und Politik. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, Einkommen und Arbeitsbedingungen sowie die Begründungen bei der Interessenwahrnehmung der Beteiligten bzw. Betroffenen erfolgen meist auf der Basis derartiger Daten.

Die Daten liegen meist in den folgenden Abstufungen vor:

Aus der gesamten Bevölkerung werden zunächst jene Personen abgegrenzt, die als Erwerbspersonen in Frage kommen. Dies erfolgt aufgrund der relevanten Altersgruppen – meist von 15 bis 65 Jahren. Beschäftigtenstatistiken führen zu strukturierten Aussagen über die Beschäftigung, Bildungsstatistiken liefern Daten über die Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonen, Arbeitsmarktstatistiken zeigen Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Diese Datensammlungen und -auswertungen können bis auf das einzelne Beschäftigungsverhältnis heruntergebrochen werden. So lassen sich Personengruppen beispielsweise nach Qualifikationen, Berufen, Status und vielen anderen Kriterien abgrenzen, zählen und zuordnen.

In Deutschland ist die Datenlage über die Erwerbsarbeit relativ gut, obwohl es durch die Aussetzung regelmäßiger Volks- und Berufszählungen nicht mehr so einfach ist, die Gesamtdaten mit hoher Sicherheit auszuweisen. Die Statistik arbeitet deshalb im Feld der Erwerbsarbeit mit speziellen Methoden, mit denen aus den verschiedensten Quellen Daten zusammengeführt und ihre Plausibilität überprüft werden (registergestützte Erhebungen). Belastbare Daten über die Erwerbstätigkeit stammen vor allem aus den Statistiken des Statistischen Bundesamtes und der Landesämter: Bevölkerung, Demografie, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung, den Statistiken der BA (Bundesagentur für Arbeit): sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Sondergruppen im Arbeitsmarkt, aus den Personalstatistiken von Arbeitgebern: vor allem Öffentlicher Dienst, und aus weiteren Quellen.

Da Erwerbsarbeit Zyklen unterliegt (Jahreszeit, Konjunktur u.ä.) ist es durchaus relevant, Zeitpunktdaten (zum Stichtag) und Zeitraumdaten (Mittelwerte für einen gegebenen Zeitraum) zu unterscheiden. Des Weiteren muss entschieden werden, ob eine personenbezogene Messung erfolgen soll oder ob die Daten für das geleistete Arbeitsvolumen ermittelt werden sollen.

Makroanalysen über die Erwerbstätigkeit beruhen auf statistischen Regeln und Vereinbarungen. Man hat sich darauf geeinigt, dass gewisse Daten als gegeben und belastbar angenommen werden. So wird in Deutschland die Zahl der Arbeitslosen aus der Geschäftsstatistik der BA bezogen, auch wenn im Detail damit nicht die gesamte Unterbeschäftigung erfasst wird. Die Stille Reserve wird jährlich vom IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) geschätzt. Die Zahl der Erwerbstätigen wird in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung vom StaBA (Statistische Bundesamt) ausgewiesen, ohne dass die Genese dieser Daten im Detail offen gelegt wird.

Die weitere Differenzierung der Erwerbstätigendaten kann dann über Erhebungen erfolgen, die lediglich auf Stichproben beruhen. In Deutschland hat der Mikrozensus (MZ) eine zentrale Bedeutung, da er mit einer großen empirischen Basis (1% der Bevölkerung) allen anderen Einzelerhebungen überlegen ist (Statistisches Bundesamt 2016). Es handelt sich um eine jährliche Personenbefragung und ist mittlerweile als kurzzeitiges Panel angelegt. Im Mikrozensus sind sehr viele Informationen über die Erwerbssituation der Individuen enthalten, beispielsweise Alter, Geschlecht, Familienstand, Art der Erwerbstätigkeit, Beruf, Stellung im Beruf, Stellung im Betrieb, Überwiegend ausgeübte Tätigkeit, Wirtschaftszweig (Branche), Art des Arbeitsvertrages, Arbeitszeit, zweite (parallele) Erwerbstätigkeit. Im MZ wird auch nach der Arbeitslosigkeit gefragt. Die Ergebnisse weichen allerdings von den Geschäftsdaten der BA etwas ab.

Bei Daten aus Personenbefragungen muss berücksichtigt werden, dass die Angaben von Personen stammen, die nicht immer zielgenaue Informationen liefern können. Beispielsweise ist den Erwerbstätigen nicht immer die genaue Wirtschaftszweigzuordnung ihres Arbeitsgebers bekannt. Die Mithilfe eines qualifizierten Interviewers kann die Datenqualität zwar verbessern, aber Fehlzuweisungen nicht immer verhindern.

Weitere Datenquellen auf der Individualebene stellen ebenfalls umfangreiche Datensammlungen zur Erwerbsarbeit zur Verfügung. Als Beispiel soll hier das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) erwähnt werden, das seit 1984 regelmäßig jährlich erfasst wird (Wagner et al. 2008). Damit können eine Vielzahl von Daten über die individuelle Erwerbstätigkeit ausgewiesen werden. Die Stichprobe ist deutlich geringer als beim MZ; 2015 waren insgesamt etwa 19.000 Haushalte mit etwa 37.000 Personen befragt worden (Gerstorf/Schupp 2016). Wegen des Panelcharakters der Erhebung können Erwerbsbiografien, also der Verlauf von Erwerbsbeteiligung und beruflicher Mobilität, sozialer Sicherung usw. aus diesen Daten besonders gut abgeleitet werden.

Neben diesen Erhebungen bei den Erwerbstätigen gibt es auch Arbeitgeberbefragungen, in denen nach den bei ihnen beschäftigten Erwerbstätigen gefragt wird. Hier werden Belegschaften in ihrer Gesamtheit, oft differenziert nach Beschäftigtengruppen, erfasst und ausgewiesen. Derartige Erhebungen können auch repräsentativ sein und das Geflecht der Erwerbstätigkeit im Betrieb und zwischen den Unternehmen deutlich machen. Als Panelerhebung kann hier auf das IAB-Betriebspanel hingewiesen werden (Bellmann 2014); weitere Un-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

ternehmensbefragungen werden regelmäßig durchgeführt, sind aber nur selten vergleichbar.

Internationaler Bezug

Erwerbsarbeit ist ein weltweites Phänomen, dennoch wird sie in den verschieden entwickelten Gesellschaften sehr unterschiedlich geleistet. In der Subsistenzwirtschaft wenig entwickelter Länder haben Begriffe wie „Vollbeschäftigung" oder „Arbeitslosigkeit" eine ganz andere Bedeutung als in hoch entwickelten arbeitsteiligen Gesellschaften.

Die unterschiedlichen Rahmenbedingungen und ökonomischen Situationen haben zu einer weltweiten Arbeitsteiligkeit geführt, in der zunehmend eine internationale Verflechtung von Arbeitsleistungen zu erkennen ist. Dies kann zu Ausbeutung bis hin zur Sklaverei führen, kann aber auch die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen bessern und weltweit aneinander angleichen.

Ein wesentlicher Aspekt internationaler Arbeitspolitik ist auch die → Arbeitsmigration. Immer wieder haben Volkswirtschaften versucht, durch gezielte Anwerbung ihr Arbeitskräftepotential zu erweitern und qualitativ anzuheben. Zugleich sind Sperren eingebaut worden, um diese Migration zu steuern (z.B. „Green Card" in den USA). Auf der anderen Seite gibt es Tendenzen, die Freizügigkeit der Arbeitnehmer zu realisieren, wie das in der Europäischen Union Zug um Zug verwirklicht wird.

Die folgenden Organisationen sind in der länderübergreifenden Betrachtung der Erwerbsarbeit führend:

- Die *Internationale Arbeitsorganisation* (ILO, International Labour Organisation in Genf) bemüht sich, Erwerbsarbeit einheitlich zu erfassen und zu bewerten sowie Empfehlungen für die Gestaltung von Erwerbsarbeit und Arbeitsbedingungen auszuarbeiten.
- Die *OECD* (Organisation for Economic Cooperation and Development in Paris), in der 34 Mitgliedsländer weltweit organisiert sind, analysiert die Erwerbsarbeit, wobei vor allem nachhaltiges Wirtschaftswachstum, Steigerung des Lebensstandards, Sicherung finanzieller Stabilität, Unterstützung der Entwicklung anderer Länder und Beiträge zum Wachstum des Welthandels im Vordergrund stehen. In dem Directorate for Employment, Labour and Social Affairs der OECD werden vor allem Analysen und Empfehlungen zur Beschäftigungspolitik, zur Arbeitsmigration und zu den sozialen Auswirkungen weltweiter Arbeitsteilung erarbeitet.
- Für die europäische Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik werden von *Eurostat* (Statistisches Amt der Europäischen Union in Luxemburg) Daten aus den Mitgliedsländern gesammelt und aufbereitet. Nach der Entwicklung gemeinsamer Normen für die Datenerfassung konnten die Statistischen Ämter der europäischen Länder nach diesen Kriterien ihre Daten erfassen und an Eurostat weitergeben, wo sie analysiert und miteinander in Beziehung gesetzt werden.

Werner Dostal

Empfehlungen zum Weiterlesen

Bellmann, Lutz 2014: Kontinuität und Veränderung des IAB-Betriebspanels. In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, No. 1–2, S. 5–26.

Gerstorf, Sandra/Schupp, Jürgen (Hg.) 2016: SOEP Wave Report 2015. Berlin: DIW.

Möller, Joachim/Walwei, Ulrich (Hg.) 2017: Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten. Bielefeld: Bertelsmann.

Pahl, Jörg-Peter/Herkner, Volkmar (Hg.) 2013: Handbuch Berufsforschung. Bielefeld: Bertelsmann.

Rauner, Felix (Hg.) 2005: Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld: Bertelsmann.

Wagner, Gerd/Goebel, Jan/Krause, Peter/Pischner, Rainer/Sieber, Ingo 2008: Das Sozio-ökonomische Panel (SOEP). Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland. In: AStA Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Archiv H. 4, S. 301–328.

Erwerbslosigkeit

Begriff

Unter Erwerbs- oder Arbeitslosigkeit wird in der Soziologie das Fehlen selbständiger oder abhängiger Beschäftigung für potentiell Erwerbstätige verstanden. Dieses weite Verständnis von Erwerbslosigkeit wird inzwischen durch Legaldefinitionen überlagert, die den einzuschließenden Personenkreis in unterschiedlichen Rechtskreisen genau abgrenzen. Das Statistische Bundesamt und die EU messen Erwerbslosigkeit nach dem Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Genf. Danach gilt jede nicht erwerbstätige Person zwischen 15 und 74 Jahren als erwerbslos, die inner-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

halb der letzten vier Wochen vor der Befragung nach einer Tätigkeit gesucht hat und innerhalb von zwei Wochen eine Arbeit aufnehmen kann. Diese Definition ist international akzeptiert und ermöglicht Vergleiche der Höhe und Entwicklung der Erwerbslosigkeit in unterschiedlichen Ländern. Sie ist Grundlage der Arbeitskräfteerhebung in der EU, die in Deutschland in den Mikrozensus integriert ist (→ Erwerbsarbeit). Davon zu unterscheiden sind die registrierten Arbeitslosen, die aufgrund unterschiedlicher Erhebungsweisen, Definitionen und Registrierungspflichten international nur sehr eingeschränkt vergleichbar sind. In Deutschland wird man als Arbeitsloser gezählt, wenn man sich bei der Bundesagentur für Arbeit oder einem Träger der Grundsicherung arbeitslos gemeldet hat, dem Arbeitsmarkt sofort zur Verfügung steht und eine Beschäftigung von mindestens 15 Wochenstunden sucht. Trotz registrierter Arbeitslosigkeit kann man eine Erwerbstätigkeit von bis zu 15 Stunden ausüben.

Die Erwerbslosenzahl liegt in Deutschland immer deutlich unter den Arbeitslosenzahlen, da schon eine Stunde Erwerbsarbeit ausreicht, um nicht mehr als erwerbslos gezählt zu werden. Die OECD veröffentlicht harmonisierte Erwerbslosenzahlen nach dem ILO-Konzept und versucht soweit wie möglich, Unterschiede in den nationalen Erhebungsmethoden zu korrigieren. Sie spricht in ihren beiden Arbeitssprachen dabei immer von „unemployment" oder „chômage", da diese nicht – wie im Deutschen – zwischen Erwerbs- und Arbeitslosigkeit unterscheiden.

Erwerbs- und Arbeitslosigkeit sind statistische Konstrukte, mit denen man nur einen Teil der Unterbeschäftigung erfasst. Der andere Teil, die verdeckte Arbeitslosigkeit, umfasst Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, entmutigte Personen, die die Suche aufgeben oder gar nicht aufgenommen haben, Personen, die z.B. wegen Krankheit oder temporären Familienpflichten nicht unmittelbar, aber in naher Zukunft Arbeit suchen, Personen, die aus Arbeitsmarktgründen vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausgeschieden sind, und Personen, die unfreiwillig kürzer arbeiten, als sie wollen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung schätzt die Stille Reserve mit Hilfe ökonometrischer Modelle, das Statistische Bundesamt mit Hilfe von Personen- und Haushaltsbefragungen. Von der verdeckten Arbeitslosigkeit ist das nicht genutzte Arbeitskräftepotential zu unterscheiden, das alle Personen im Erwerbsalter umfasst, die zumindest nicht unmittelbar eine bezahlte Arbeit wünschen, wie traditionell viele Hausfrauen (Rengers 2012). Da sich Erwerbseinstellungen ändern können, sind die Grenzen zwischen verdeckter Arbeitslosigkeit und ungenutztem Arbeitskräftepotential unscharf.

Genese/theoretischer Kontext

Arbeitslosigkeit ist ein relativ neues Konzept. Smith und Ricardo sprachen von Arbeitskräfteüberschüssen und Marx von der „industriellen Reservearmee". Frankreich begann Ende des 19. Jahrhunderts als erstes Land, die Zahl der Arbeitslosen auszuweisen. In Deutschland griff man bis 1928 hilfsweise auf die Statistiken der Gewerkschaften zurück, die ihre arbeitslosen Mitglieder unterstützten und zählten. Diese Statistiken waren aber unvollständig, da nicht alle Arbeitslosen Gewerkschaftsmitglieder waren. Erst mit dem Aufbau einer zentralen Arbeitslosenversicherung im Jahre 1927, die einen Rechtsanspruch auf Arbeitslosenunterstützung etablierte, wurden Arbeitslose systematisch erfasst (Steffen 1994). In vielen anderen entwickelten Ländern dauerte der Aufbau einer Arbeitslosenstatistik bis in die 40er Jahre des letzten Jahrhunderts (Sengenberger 2011, S. 19).

Salais et al. (1986) beschreiben diesen Prozess als „Erfindung der Arbeitslosigkeit", die sich als eine eigene soziale Institution unter ganz bestimmten Voraussetzungen entwickelt hat. Die erste Voraussetzung war die Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen. Die Gelegenheitsarbeiter in der Frühphase der Industrialisierung waren ständigen Wechseln zwischen Beschäftigung und Nichtbeschäftigung ausgesetzt. Arbeitslosigkeit war integraler Bestandteil dieser permanenten Unsicherheit. Mit der Entwicklung von Stammbelegschaften wurden die Grenzen schärfer gezogen und Arbeitslosigkeit als gesonderter Status sichtbar (Demazière 2012, S. 97). Die zweite Voraussetzung war der Aufbau von Arbeitslosenversicherungen und Sozialhilfe. Arbeitslosigkeit wurde zum juristischen Status, der mit definierten Rechten und Pflichten verbunden war. Diese Institutionen trennten anspruchsberechtigte und nichtanspruchsberechtigte Erwerbslose. Die dritte Voraussetzung war schließlich die Entwicklung einer keynesianischen Beschäftigungspolitik, die auf Vollbeschäftigung zielte, was ohne

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Kenntnis des Umfangs der Unterbeschäftigung gar nicht möglich war. Vollbeschäftigungspolitik kann sich zwar an den offiziellen Arbeitslosenstatistiken als Erfolgsindikator orientieren, muss aber zur Kenntnis nehmen, dass immer ein Teil der Neueingestellten aus der Stillen Reserve rekrutiert wird, so dass die Zahl der neugeschaffenen Arbeitsplätze die der registrierten Arbeitslosigkeit übersteigen muss.

Das Konzept der Institutionalisierung von Arbeitslosigkeit hilft zu verstehen, warum die Arbeitslosenquoten in weniger entwickelten Ländern ohne Arbeitslosenunterstützung und stabile Beschäftigung wenig hilfreich sind, um das Niveau der Unterbeschäftigung zu erfassen. Es hilft auch, funktionale Äquivalente für eine unzureichende Arbeitslosenversicherung und Beschäftigungspolitik aufzuspüren. Arbeitslosigkeit kann im Bildungs-, Renten- und Migrationssystem sowie im Privathaushalt versteckt sein. Länger zu studieren, früher in Rente zu gehen, Rückkehr von Migranten oder Wechsel in eine Hausfrauenrolle können kulturell und institutionell akzeptierte, aber meistens „zweitbeste" Alternativrollen zur Arbeitslosigkeit sein. Das Konzept der Alternativrollen zur Arbeitslosigkeit ist in den 1970er Jahren entwickelt worden, als solche Alternativrollen etwa durch eine Politik der Frühpensionierung, Rückkehrprämien für Ausländer und Ehegattensplitting stark subventioniert wurden (Offe/Hinrichs 1977; → auch Arbeitsmigration). Durch den Abbau dieser Subventionen oder kulturellen Wandel kann der Wechsel in solche Alternativrollen unattraktiver oder ganz versperrt werden oder seine soziale Akzeptanz verlieren. Beispiele sind die weitgehende Abschaffung des Vorruhestands in Deutschland, der die offene Arbeitslosigkeit Älterer vor dem Renteneintritt erhöht hat, sowie die steigende Erwerbsorientierung von Frauen (→ auch Arbeit und Geschlecht).

Zentrale Forschungsergebnisse

Die längste Tradition in der soziologischen Forschung zur Erwerbslosigkeit haben Untersuchungen zu den Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf die Betroffenen. Die Grundlagen wurden durch die berühmte Marienthal-Studie von Jahoda et al. (1933) gelegt. Sie unterschieden „Ungebrochene", „Resignierte", „Verzweifelte" und „Apathische". Auf dieser Basis entwickelten Lazarsfeld/Eisenberg (1938) ein Phasenmodell, das die aufeinanderfolgenden Phasen des Schocks, des Optimismus, des Pessimismus und des Fatalismus bei lang andauernder Arbeitslosigkeit beschreibt. Dieses Phasenmodell ist nicht unwidersprochen geblieben. Heute besteht weitgehend Konsens, dass die Folgen der Arbeitslosigkeit auch durch „Moderatorvariablen" beeinflusst werden, die individuelle Merkmale, wie Alter und Geschlecht, Qualifikation, Gesundheitszustand sowie soziale und institutionelle Faktoren, wie die Höhe der Arbeitslosenunterstützung oder das Angebot von Bildungsmaßnahmen, umfassen (Büssing 1993, S. 11). Die neuere differentielle Arbeitslosenforschung zeigt, dass sich Arbeitslosigkeit zwar unterschiedlich auf Individuen auswirkt, gleichwohl die Belastungen aber überwiegen. Die gravierenden negativen Folgen beispielsweise auf Gesundheit oder die Stabilität der Partnerschaft sind gut belegt. Ein starkes Selbstbewusstsein, eine ausreichende finanzielle Absicherung und eine hohe Qualifikation können die negativen Folgen mildern (Mohr 2010). Unter dem Eindruck der Diskussion über das Ende der Arbeitsgesellschaft und der Herausbildung alternativer Milieus vor allem in den Großstädten wurde die Frage nach dem „Ende des Belastungsdiskurses" gestellt (Bonß et al. 1984). Tatsächlich konnten Kronauer et al. (1993) eine kleine Gruppe von Arbeitslosen (rund 12%) identifizieren, die Arbeitslosigkeit als Chance auf Zeit begriffen. Solche Chancen wurden allerdings nur von Arbeitslosen gesehen, die sicher waren, wieder eine Beschäftigung zu finden. Die Verschärfung der Arbeitszwänge durch Lohnsenkungen, die Absenkung der Unterstützung für Langzeitarbeitslose sowie striktere Zumutbarkeitskriterien haben die eher modischen Dialoge über selbst gewünschte Arbeitslosigkeit weitgehend beendet.

Die Arbeitsmarktforschung, die sich seit den 1970er Jahren rasch entwickelte, untersucht mit großen Datensätzen die Struktur und Dynamik der Erwerbslosigkeit, die kein fester Block ist (Bosch 2017). Der Umschlag an Arbeitslosen ist pro Jahr zwei- bis dreimal höher als der Bestand. Dabei ist der Umschlag bei den Kurzzeitarbeitslosen viel höher als bei den Langzeitarbeitslosen (Bundesagentur für Arbeit 2012, S. 18). Er sinkt weiter mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit, weshalb von einer Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit gesprochen wird. Bei Langzeitarbeitslosen kumulieren sich zumeist mehrere Vermittlungshemmnisse wie geringe Qualifikation, gesundheitliche Ein-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

schränkungen, Mehrfacharbeitslosigkeit oder höheres Alter, die allerdings nicht nur individuelle Merkmale sind, sondern wie das Alter auch Vorurteile von Unternehmen widerspiegeln. Über lange Zeitreihen lassen sich Veränderungen des Einstellungsverhaltens von Unternehmen feststellen. Der langfristige und wenig konjunkturelastische Anstieg der Arbeitslosigkeit für gering Qualifizierte signalisiert einen Trend zur Höherqualifizierung in den deutschen Betrieben, der – wie Langfristprognosen vorhersagen – weiter anhalten wird. Zugleich kann man heute mit Paneldaten über lange Zeiträume das Risiko unterschiedlicher Beschäftigtengruppen, arbeitslos zu werden, genauer bestimmen (→ auch Arbeitsmarktsegmentation). Es ist gut nachgewiesen, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko prekär Beschäftigter, aber auch bestimmter Personengruppen, wie Migranten oder gering Qualifizierter, deutlich über dem Durchschnitt liegt (z.B. Bremer/Seifert 2007; → auch Atypische Beschäftigung, Prekarität). Diese Erkenntnisse haben dazu geführt, den Prozess der Arbeitslosigkeit weiter zu fassen. Er beginnt mit der Unsicherheit in einem Beschäftigungsverhältnis und der Personalauswahl bei Entlassungen und ist auch mit Beendigung der Arbeitslosigkeit noch nicht abgeschlossen, da Arbeitslosigkeit vielfach längerfristige Konsequenzen für die weiteren Erwerbsbiografien der Betroffenen hat (Büchtemann 1984). Die Untersuchung solcher Langfristfolgen, der sogenannten Narben-Effekte der Arbeitslosigkeit, ist ein wichtiger Baustein in der neueren Lebenslaufforschung. Bethmann (2013) stellte beispielsweise fest, dass erzwungene Berufswechsel bei Arbeitslosigkeit im Unterschied zu den Berufswechseln von Erwerbstätigen mit erheblichen Statusverlusten verbunden waren (→ auch Beruf).

Mit dem Ausbau der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die zunehmend beansprucht, besondere Problemlagen spezifischer Zielgruppen von Arbeitslosen zu berücksichtigen und darauf einzugehen, hat sich schließlich eine umfangreiche Literatur zur Evaluation der Arbeitsmarktpolitik entwickelt. Der Erfolg bestimmter arbeitsmarktpolitischer Instrumente wird dabei zunehmend mit quasi-experimentellen Methoden gemessen, indem man die Erwerbsverläufe einer Treatmentgruppe mit der einer Kontrollgruppe mit gleichen Merkmalen vergleicht. Als besonders kritisch erweist sich dabei der Zeithorizont der Vergleiche. So stabilisieren längerfristige Qualifikationsmaßnahmen die Beschäftigung von ehemals Arbeitslosen zwar mittel- und langfristig, führen aber nicht zu einer so schnellen Eingliederung wie kurzfristige, aber wenig nachhaltige Trainingskurse. Die umfangreichen Evaluationen der Hartz-Gesetze haben zwar gezeigt, dass man mit einigen Arbeitsmarktinstrumenten die Integration von Arbeitslosen beschleunigen kann, haben aber nicht belegen können, dass man mit Arbeitsmarktpolitik das Niveau der Arbeitslosigkeit insgesamt senken kann. Die logische Folge ist, dass der Umschlag der Arbeitslosigkeit erhöht wird (Bäcker et al. 2011).

Internationaler Bezug

Die deutsche Forschung zur Erwerbslosigkeit ist theoretisch und methodisch sowie über länderübergreifende Datensätze so eng mit der internationalen Forschung verbunden, dass es schwierig ist, nationale und internationale Bezüge zu trennen. Die erkennbaren Differenzen ergeben sich weitgehend aus institutionellen und kulturellen Unterschieden, die die Struktur der Erwerbslosen und ihre Folgen betreffen.

In der amerikanischen Forschung wird die unfreiwillige Alternativrolle als Gefängnisinsasse untersucht. Die Zahl der Gefängnisinsassen lag 2007 in den USA mit 738 Personen pro 100.000 Einwohner ungefähr zehnmal so hoch wie die in den skandinavischen Ländern (UNDP zitiert nach Sengenberger 2011, S. 87). Zumeist handelt es sich um Jugendliche ohne Schulabschluss. Die Kriminalitätsraten sind eng mit der Höhe der Arbeitslosigkeit und der Lohnentwicklung verknüpft. Unter Einbeziehung der Häftlinge hatten die USA eine ähnlich hohe Quote der Langzeitarbeitslosigkeit wie manche europäischen Länder (Buchele/Christiansen 1998).

Gangl (2006) untersuchte die Narben-Effekte von Arbeitslosen zwischen 25 und 54 Jahren in 13 europäischen Ländern und den USA. Er konnte belegen, dass Arbeitsmarktinstitutionen die langfristigen Kosten der Arbeitslosigkeit erheblich minderten. So hatten Arbeitslose in den nordischen Ländern mit ihren relativ hohen Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik und ihrer großzügigen Arbeitslosenunterstützung die geringsten Einbußen in ihrem Lebenseinkommen.

Die OECD vergleicht regelmäßig das Niveau der Arbeitslosenunterstützung in ihren Mitgliedsländern und entwickelt auf dieser Basis vergleichbare Indikatoren über die „Großzügigkeit“ der Arbeits-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

losenunterstützung. Auf der Basis dieser Indikatoren hat sich eine umfangreiche, meist ökonomische Literatur über die Auswirkungen von Arbeitslosenunterstützung auf das Suchverhalten von Arbeitslosen entwickelt. Die Annahme in der neoklassischen Ökonomie, dass eine hohe Arbeitslosenunterstützung die Bereitschaft zur Aufnahme einer Erwerbsarbeit schwächt, kann nicht schlüssig belegt werden. Howell/Rehm (2009) sehen den Grund in einer ausgeprägten Erwerbsorientierung, die durch die Neigung der Personen motiviert ist, die Arbeit als sinnstiftend und nicht, wie in der neoklassischen Ökonomie, als „disutility" anzusehen.
In einer eher verhaltensorientierten und institutionalistischen Forschung zu den Auswirkungen von Arbeitsmarktinstitutionen auf Arbeitslosigkeit hätte die Soziologie ein interessantes Forschungsfeld, das sie in den letzten Jahrzehnten kampflos an die Volkswirtschaft abgegeben hat.

Gerhard Bosch

Empfehlungen zum Weiterlesen

Bäcker, Gerhard/Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia 2011: Vorschläge zur künftigen Arbeitsmarktpolitik: integrativ – investiv – innovativ. Gutachten für das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.
Mohr, Gisela 2010: Erwerbslosigkeit, In: Kleinbeck, U./Schmidt, K.-H. (Hg.): Arbeitspsychologie, Göttingen: Hogrefe, S. 471–519.
Knuth, Matthias 2014: Rosige Zeiten am Arbeitsmarkt? Strukturreformen und „Beschäftigungswunder". Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: FES.
Sengenberger, Werner 2011: Beyond the measurement of unemployment and underemployment. The case for extending and amending labor market statistics. Geneva: International Labour Office.

Facharbeit

Begriff

Das Thema der Facharbeit und berufsfachlichen Qualifikation stand von den 1970er bis in die 1990er Jahre im Zentrum der empirischen und theoretischen Anstrengungen der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie, hat danach im innerdisziplinären Diskurs an Bedeutung verloren, ist aber bis heute in modifizierter Form ein wichtiges Forschungsgebiet geblieben. Es ging lange Zeit vor allem um die Frage, ob industrielle → Rationalisierung zu einer De-Qualifizierung und Erosion oder eher zu einer Re-Professionalisierung und Ausweitung von Facharbeit führt. Diese Fragen werden heute im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Arbeitswelt einerseits (→ Industrie 4.0) und der Akademisierung der Ausbildung andererseits (→ Berufliche Bildung) erneut aufgegriffen.
Im deutschen Sprachraum sind die Begriffe Facharbeit und → Beruf eng gekoppelt. Es geht hier um mittlere Qualifikationen, deren Grundstock in einer Berufsausbildung erworben und anschließend über Arbeitserfahrung und Weiterbildung aufgebaut wird. Im Anschluss an die Berufssoziologie (Brater 2017) kann man vier Bestimmungen hervorheben: 1. eine Arbeitsorganisation mit Aufgabenbündeln mittleren Komplexitätsniveaus, die sich durch Vielfalt und die Integration von planenden und ausführenden Tätigkeiten auszeichnen; 2. eine auf praktische Aufgaben bezogene und systematisierte Sammlung von theoretischem und Erfahrungswissen; 3. mittlere Qualifikationsniveaus zwischen → Einfacharbeit einerseits und akademisch strukturierter Arbeit für Hochqualifizierte andererseits; 4. eine mehr oder weniger starke Standardisierung der Wissensbestände und Institutionalisierung des Fachs. Facharbeit ist in Deutschland mit dem System der dualen Berufsausbildung verknüpft, das in dieser Form heute nur noch in den deutschsprachigen Ländern besteht.
Die berufliche Ausbildung und der Facharbeitereinsatz wurden in Deutschland in den 1950er bis 1970er Jahren parallel zur Bildungsexpansion ausgeweitet. Die Arbeitsplatz- und Qualifikationsstruktur ähnelte bis in die Mitte des letzten Jahrhunderts einer Pyramide mit hohen Anteilen von Angelernten und nahm dann sukzessive die Form einer Orange an mit berufsfachlich Qualifizierten im Zentrum (Lutz 1983; Vester 2011). Das dadurch ausgeweitete Feld mittlerer Positionen im Beschäftigungssystem zog wie ein Magnet junge Menschen aus den unteren Klassen und Schichten an. Haupt- und Berufsschulen waren Durchgangsstationen zu mittleren und auch hohen sozialen Positionen. Burkart Lutz sprach von der „Sozialfigur" des aufstiegsorientierten Facharbeiters (Schader-Stiftung 1998, S. 107ff.), der auch das Rückgrat der deutschen Industriegewerkschaften bildete.
Berufsfachlichkeit galt in weiten Teilen der Sozialwissenschaften über Jahrzehnte als eine zentrale

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Voraussetzung guter Arbeit mit existenzsichernden Einkommen und akzeptablen Arbeitsbedingungen (Schumann 2013; Bosch 2010, von Behr 2010). Arbeitsmarktpolitisch ging man davon aus, dass die Normierung und Standardisierung von Qualifikationen über das System der beruflichen Bildung den zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel in berufsfachlichen Arbeitsmärkten und damit Beschäftigungssicherheit im wirtschaftlichen Strukturwandel ermöglichen. Wirtschaftspolitisch wurden die Produktivitätspotentiale von Facharbeit betont. Sozialpolitisch schrieb man Facharbeit starke kollektive Verhandlungspositionen über die → Gewerkschaften zu, die wesentlich zum Auf- und Ausbau des deutschen Sozialstaats beigetragen hatten.

Genese/theoretischer Kontext

Die arbeits- und industriesoziologische Beschäftigung mit Facharbeit war vor allem durch die massiven Rationalisierungswellen der ersten 40 Jahre des Bundesrepublik gekennzeichnet, insbesondere durch die Frage nach Arbeitsplatz- und Qualifikationsverlusten (→ Taylorismus → Fordismus →Arbeit und Technik). Bis in die 1990er Jahre hinein kann man für das Fach drei Grundströmungen identifizieren.

Die erste ging von Dequalifizierung und einer Erosion von Facharbeit als dominanter Tendenz aus (vgl. Minssen 2006, Kap. 6). Man nahm an, dass sich das für die deutsche Industrie charakteristische und mit beruflich qualifizierten Facharbeitern besetzte breite qualifikatorische Mittelfeld zugunsten einer polaren Struktur mit wenigen Hochqualifizierten und vielen Geringqualifizierten auflöse. Referenzwerk für diese Position war im deutschen Sprachraum eine Studie von Kern und Schumann von 1970. Sie belegte, dass unter kapitalistischen Rahmenbedingungen Mechanisierungs- und Automatisierungsprozesse zur Polarisierung von Qualifikationsstrukturen führen können, und entwickelte auf dieser Basis weitreichende Prognosen zur Entwicklung von Industriearbeit. Diese Annahmen wurden noch in den 1970er Jahren durch große empirische Studien über „Produktion und Qualifikation“ am SOFI in Göttingen vertieft und in den 1980er Jahren für informatisierte Planungs- und Produktionssysteme durch die Frankfurter Computerstudien und den Münchner Ansatz der → „systemischen Rationalisierung“ bestärkt (vgl. Minssen 2006, Kap. 6). Die Dequalifizierungsthese bildete bis in die späten 1980er Jahre das dominante Deutungsmuster.

Das Referenzwerk für die Gegenposition wurde 1984 wiederum von Kern und Schumann veröffentlicht und setzte sich Schritt für Schritt im wissenschaftlichen Diskurs durch (vgl. Moldaschl 2017). Die These lautete, dass in den starken industriellen Kernsektoren (z.B. Automobilindustrie, Chemie, Maschinenbau) eine Aufwertung von Produktionsintelligenz und Ausweitung von Facharbeit im Rahmen der → „neuen Produktionskonzepte“ möglich werde. Dies wurde in Folgestudien insbesondere für „Gewährleistungsarbeit“ in hochtechnisierten Bereichen bestätigt. Der Befund lautete, dass hier eine Facharbeit neuen Typs entsteht, die sich durch Funktions- und Aufgabenintegration in der Produktion auszeichnet. Beflügelt wurde diese Diskussion durch die Ausbreitung von → Gruppenarbeit sowohl in der Massen- als auch in der Kleinserienfertigung.

Eine dritte Grundströmung betonte mit unterschiedlichen Argumenten die Offenheit (Kontingenz) der Entwicklung und wirft den vorangestellten Positionen Technikdeterminismus vor. Diese Annahmen wurden im Laufe der 1980er Jahre zur These der „Unbestimmtheit post-tayloristischer Rationalisierungsstrategie“ ausgebaut (Bechtle/Lutz 1989; vgl. von Behr 2010). Dieser zufolge steht qualifizierte Produktionsarbeit in einem widersprüchlichen sozio-ökonomischen Kräftefeld, so dass der Ausgang des Prozesses nicht eindeutig bestimmt werden kann. Entsprechende Diagnosen und Prognosen, die die Heterogenität, Offenheit und Gestaltbarkeit des Prozesses betonten, gewannen seit dem Ende der 1980er Jahre mit ganz unterschiedlichen Begründungen an Bedeutung (vgl. Minssen 2006, S. 105ff.; vgl. Moldaschl 2017).

Eine genauere Sichtung der Literatur zeigt, dass (den unterschiedlichen Trendaussagen zum Trotz) die empirischen Befunde der oben benannten Studien durchaus zusammen passen: alle belegen Heterogenität mit je nach Branche, Betriebs- und Arbeitstyp unterschiedlichen Schwerpunkten. Die konträren Großthesen zu Entwicklungstendenzen von Arbeit ergaben sich zum einen aus der Verallgemeinerung von Einzelbefunden. Entscheidend für die Trendaussagen und Projektionen waren aber zum anderen theoretische Annahmen über die Determinanten von Industriearbeit.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Stark vereinfachend kann man rückblickend drei – auch heute noch aktuelle – Erklärungsansätze ausmachen. Der erste – kapitalismustheoretische – Ansatz sieht die entscheidenden Triebkräfte der Entwicklung von Industriearbeit in ökonomischen Strukturen und Interessen. Die Struktur der Güter- und auch der Finanzmärkte beeinflusst bei gegebenen Lohn- und Sozialkosten weitgehend die Auslegung der technisch-organisatorischen Produktionssysteme und legt damit die Spielräume der Gestaltung von → Arbeitsorganisation und Qualifikation fest. Positionen diesen Typs haben sowohl für die De- als auch die Re-Qualifizierungsthese eine große Rolle gespielt und erleben heute in der Diskussion um → Globalisierung/Transnationalisierung und → Finanzmarkt-Kapitalismus eine Renaissance.

Die zweite – institutionenökonomische – Position (→ Neo-Institutionalismus) sieht im Arbeitsmarkt sowie im Bildungs- und Ausbildungssystem einen entscheidenden Einflussfaktor für die Entwicklung der Arbeitsorganisation und Qualifikation. Die Großthese lautet hier, dass sich Beschäftiger am Arbeitskräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt orientieren, das in Deutschland lange Zeit durch das mit hohen staatlichen und betrieblichen Investitionen betriebene System der dualen Berufsausbildung dominiert war. Diese Position wurde in der Arbeits- und Industriesoziologie von Burkart Lutz stark gemacht und spielt in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung eine große Rolle (vgl. Biehler/Köhler 2011).

Die dritte – institutionensoziologische – Position sieht in Akteurs- und Machtkonstellationen, Normen und Werten sowie in Diskursen (in der Tradition der neueren Foucault-Rezeption) einen entscheidenden Einflussfaktor für die Entwicklungsperspektiven von Arbeit (vgl. Moldaschl 2017) und spielte für die Kontingenz- und Gestaltungsthese der 1980er und 1990er Jahre eine große Rolle. Neuere Ansätze fokussieren mit Thesen zum „unternehmerischen Selbst“ und zum „neuen Geist des Kapitalismus“ auch auf selbstorganisierte Arbeitsformen und marktförmige → „Subjektivierung“.

Zentrale Forschungsergebnisse

Mehr als 40 Jahre nach der Veröffentlichung der ersten Kern/Schumann-Studie im Jahre 1970 ist eine empirische Prüfung der alten Großthesen zur Zukunft industrieller Arbeit möglich. Aus unserer Sicht hat sich der Nebel gelichtet und die Konturen einer gewandelten Arbeitslandschaft sind sichtbar geworden. Im Grunde genommen haben sich die Prognosen der Kern/Schumann-Studie von 1984 bestätigt: Von einer Dequalifizierung kann keine Rede sein, Facharbeit hat sich in der deutschen Industrie über die letzten 50 Jahre ausgeweitet und als der dominante Qualifikationstypus durchgesetzt. Sie ist stark differenziert zwischen Einzelarbeit in traditionellen Arbeitsbereichen einerseits und hochintegrierten Arbeitssystemen mit engen Kooperationsbeziehungen andererseits. Es gibt also ein hohes Maß an Heterogenität im mittleren Qualifikationsspektrum der Facharbeit. Zugleich bleiben Varianten der Einfacharbeit aus systematischen Gründen erhalten und die Anteile hochqualifizierter und akademisch strukturierter Arbeit nehmen zu (→ auch Informations- und Wissensarbeit, Neue Sektoren).

Für diese Einschätzung der gegenwärtigen Situation sprechen mehrere Gründe: Erstens hat eine neue Welle international vergleichender Forschung im Zusammenhang mit der Diskussion um die Globalisierung von Märkten und die Konvergenz von Produktionsmodellen die Persistenz der spezifisch deutschen Struktur von Berufsfachlichkeit bestätigt (Bosch et al. 2007; von Behr 2010). Zweitens zeigt die neuere arbeitssoziologische Forschung zum → Arbeitskraftunternehmer, zur → Entgrenzung sowie zur → Vermarktlichung und → Subjektivierung, dass die Selbststeuerung in komplexen Arbeitssystemen durch qualifiziertes Personal bei Kontrolle über reale oder simulierte Marktzwänge zu einem wichtigen Rationalisierungsmodell geworden ist (Minssen 2006, S. 149ff.; Moldaschl 2017; Sauer 2010 b). Drittens konnte und kann die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung die Zunahme berufsfachlich qualifizierter Arbeit über die letzten fünf Jahrzehnte auch quantitativ belegen (Bosch 2010 b; Vester 2011).

In der Theorie haben sich komplexe institutionalistische Ansätze durchgesetzt, wobei gleichzeitig eine Renaissance kapitalismustheoretischer Konzepte zu verzeichnen ist. Dabei hat sich die von Burkart Lutz früh postulierte Relevanz von Arbeitsmarkt und Bildungssystem für die Entwicklung von Produktionsarbeit aus unserer Sicht bestätigt. Die Zahl der Erwerbspersonen hat sich seit 1970 über die geburtenstarken Jahrgänge, die Ausweitung der Frauenbeschäftigung, die Zuwanderung und die Wiedervereinigung stark ausgeweitet, wobei der

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Anteil der beruflich Qualifizierten stark zugenommen hat (Bosch 2010 b). Dieses umfangreiche Arbeitskräfteangebot hat zweifellos zur Stabilisierung und Ausweitung von Facharbeit beigetragen.

Seit Mitte der 1990er Jahre hat die Qualifikationsfrage in der arbeitssoziologischen Forschung und im innerdisziplinären Diskurs an Gewicht verloren. Grund dafür ist zum einen die empirisch immer offensichtlichere Stabilisierung von Facharbeit, damit fehlte den großen Kontroversen der Zündstoff. Zum anderen setzte sich eine veränderte normative Bewertung der Qualifikationsfrage durch. Die Forschung zu neuen Arbeitsformen, zum Arbeitskraftunternehmer und zur Subjektivierung zeigte, dass Autonomie- und Qualifikationsgewinne über die Arbeitsorganisation häufig mit einer Beschleunigung und Intensivierung der Arbeit, hohen Belastungen und der Ausweitung und Entgrenzung von Arbeitszeiten einhergehen (Moldaschl 2017, Sauer 2010 b). Zugleich belegten Arbeitsmarktanalysen, dass Facharbeit in sekundären Teilarbeitsmärkten mit niedrigen Löhnen und hohen Beschäftigungsrisiken im Sinne von Segmentation und Prekarisierung stark vertreten ist (Castel/Dörre 2009, → auch Arbeitsmarktsegmentation, Prekarität). Facharbeit ist also keine Garantie für gute Arbeit; Subjektivierung und Prekarisierung wurden deshalb in den 2000er Jahren zu den zentralen Themen des arbeitssoziologischen Mainstreams.

Aus unserer Sicht wurde die alte rosarote Facharbeiterbrille zu Recht abgelegt. Es besteht allerdings die Gefahr, dass sie durch eine neue dunkelgraue Vermarklichungs- und Subjektivierungsbrille ersetzt wird. Aufgabenvielfalt und Erfahrungswissen im Sinne von qualifizierter Produktionsarbeit bleiben arbeitspolitisch eine notwendige, wenn auch nicht hinreichende Voraussetzung guter Arbeit. Darüber hinaus erfüllt Berufsfachlichkeit wichtige arbeitsmarkt-, wirtschafts- und gesellschaftspolitische Funktionen. Aus diesem Grund bleiben Arbeitsorganisation, Qualifikation und Facharbeit Themen einer modernisierten Arbeitssoziologie.

Seit einiger Zeit wird die Zukunft der Facharbeit erneut in Frage gestellt. Eine These lautet, dass bei hochintegrierten Produktions- und Geschäftsprozessen funktions- und fachübergreifende Kenntnisse und problemlösende Kompetenzen immer wichtiger werden und dass diese immer weniger in einer berufsfachlichen Ausbildung erworben werden können (vgl. Baethge et al. 2000; vgl. Brater 2017). Die Gegenposition besagt, dass sich das deutsche System der beruflichen Ausbildung den neuen Anforderungen elastisch angepasst hat und dass keine Erosion, sondern eher eine Differenzierung von Berufsfachlichkeit zu verzeichnen ist (Bosch 2010 b; Pfeiffer 2016). Die neuere Forschung zur → Industrie 4.0 beobachtet eine neue Digitalisierungswelle und diskutiert erneut die alten Fragen nach Polarisierung oder Höherqualifizierung (Hirsch-Kreinsen 2016 b).

Eine andere Argumentationslinie verweist in der Tradition der institutionalistischen Ansätze auf demografisch und sozialstrukturell bedingte Einschränkungen im Fachkräfteangebot. Starke Geburtsjahrgänge verlassen sukzessive das Beschäftigungssystem, während schwache Kohorten in den Arbeitsmarkt eintreten. Bei Letzteren nehmen in einem säkularen Trend die Anteile an Ausbildungsabsolventen ab und die der Hochschulabsolventen zu. Daraus entsteht ein massiver Angebotsdruck auf dem Arbeitsmarkt, der zu einem Rückgang der Facharbeit und einer Akademisierung der Beschäftigungsstruktur beiträgt (Linten/Prüstel 2017).

Internationaler Bezug

In keinem anderen Land wurde das Thema der Entwicklungstendenzen von Industriearbeit so intensiv und extensiv erforscht wie in Deutschland. Gleichwohl handelt es sich um eine durchaus internationale Diskussion, die in vielen Nationen mit ganz ähnlichen Diskurskonjunkturen geführt wurde. Für die Frage nach der qualifizierten Produktionsarbeit war und ist der deutsch-französische Vergleich aus den 1970er Jahren von Lutz, Maurice u.a. von besonderer Bedeutung (vgl. Rubery/Grimshaw 2003; Biehler/Köhler 2011, S. 11ff.). Der Ansatz ging als Theorie des „gesellschaftlichen Effekts" in die vergleichende Forschung ein.

Ergebnis der Studien in den beiden Ländern war, dass in Deutschland weniger Hierarchie- und Lohnstufen sowie breitere und tiefere Aufgabenfelder für qualifizierte Produktionsarbeiter vorzufinden waren. Der „qualifikatorische Raum" der Facharbeit reichte von einfachen ausführenden Tätigkeiten in der Produktion bis zu anspruchsvollen technischen und Führungsfunktionen. Dieser Befund wurde u.a. über das neo-korporativ organisierte System der dualen Berufsausbildung in Deutschland erklärt. Das große Angebot berufsfachlich qualifizierter Personen auf dem Arbeitsmarkt er-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

laubt es den Unternehmen, ohne große Humankapitalinvestitionen eine qualifikationsintensive Arbeitsorganisation aufzubauen. Viele Autoren verbanden damit die Annahme einer höheren Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Modells.

Der deutsch-französische Vergleich hat eine Welle von Folgestudien in den 1980er Jahren ausgelöst. Die Analysen wurden auf Großbritannien, die USA, Japan und die südeuropäischen Länder ausgeweitet (vgl. Rubery/Grimshaw 2003; Biehler/Köhler 2011). Die Ansätze sind schließlich auch in die vergleichende Arbeitsmarkt- und Gesellschaftsforschung eingegangen (vgl. Streeck 1997 b; Bosch et al. 2007).

Während die erste Welle der Folgestudien zum deutsch-französischen Vergleich eher eine Bestätigung und Vertiefung der Ergebnisse erbrachte, stellt die Globalisierungsforschung mit der Konvergenzthese seit Mitte der 1990er Jahre eine Reihe von Befunden in Frage. In Bezug auf die Arbeits- und Qualifikationsstrukturen wurde gefragt, ob es aufgrund des internationalen Wettbewerbsdrucks nicht zu einer Annäherung von Arbeitssystemen kommt. Damit war auch die Annahme der höheren Produktivität des deutschen Modells in Frage gestellt (Streeck 1997 b; vgl. Biehler/Köhler 2011). Die Gegenposition besagt, dass nationalspezifische Besonderheiten erhalten oder sogar noch gestärkt werden (Hirsch-Kreinsen 2017) und dass Berufsfachlichkeit in der deutschen Industrie weiterhin eine große Rolle spielt (Bosch et al. 2007; Pfeiffer 2016). Auch in der internationalen Diskussion ist damit kein Ende der Diskussion zur Zukunft der Facharbeit in Sicht.

Christoph Köhler

Empfehlungen zum Weiterlesen

Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hg.) 2017: Handbuch Arbeitssoziologie (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS (i.E.) (Kapitel 3, 4, 10, 11).

Bosch, Gerhard 2010 b: Zur Zukunft des dualen Systems der beruflichen Bildung in Deutschland. In: Bosch, G./Krone, S./Langer, D. (Hg.): Das Berufsbildungssystem in Deutschland. Wiesbaden: VS Verlag, S. 37–61.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut 2016 b: Arbeit und Technik bei Industrie 4.0. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 18–19. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Moldaschl, Manfred 2017: Organisierung und Organisation von Arbeit. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS (i.E.).

Rubery, Jill/Grimshaw, Damian 2003: The Organization of Employment: An International Perspective. London: Palgrave Macmillan.

Fallstudie

Begriff

Für den Begriff „Fallstudie" besteht keine einheitliche Definition, da er in verschiedenen inhaltlichen Feldern und Disziplinen angewendet wird (z.B. Sozial-, Erziehungs-, Wirtschaftswissenschaften; vgl. Ragin/Becker 1992). Weitgehende Einigkeit besteht dahingehend, dass Fallstudien einen oder mehrere Fälle – d.h. soziale Phänomene oder Prozesse – in ihrer *Komplexität* und ihrem *Kontext* untersuchen (Yin 1984; Stake 1995).

Da soziale Phänomene und Prozesse aus dem Zusammenwirken mehrerer Akteure (oder Akteursgruppen) resultieren, schließt dieser Anspruch die Einbeziehung unterschiedlicher Deutungen und Handlungsperspektiven ein. Methodisch gelöst wird dies häufig über den kombinierten Einsatz mehrerer sozialwissenschaftlicher Erhebungs- und Auswertungsmethoden (z.B. Interviews, Dokumentenanalysen, standardisierte Fragebögen). In der Fachliteratur werden Fallstudien daher weniger als Einzelmethode verstanden, sondern als „*Forschungsstrategie"* (Yin 2014). Der Strategiebegriff macht deutlich, dass das Forschungsdesign offen für Variationen der Erhebungs- und Auswertungsverfahren bleibt, um Kontextfaktoren, deren Bedeutung erst der Forschungsprozess erweist, systematisch in die Analyse einbeziehen zu können. Diese Charakteristika von Fallstudienforschung – *Kontextbezug*, *Multiperspektivität*, *Methodenkombination* und *Offenheit* – sind auch für die deutschsprachige Arbeits- und Industriesoziologie kennzeichnend (vgl. Pflüger et al. 2010).

Fallstudien nehmen in der Arbeits- und Industriesoziologie ganz unterschiedliche Formen an. So finden sich neben der klassischen Einzelfallstudie, die einen → Betrieb in Form einer *Betriebsfallstudie* untersucht, auch *vergleichende Fallstudien mehrerer Betriebe* sowie Fallstudien zu → *Netzwerken zwischen Organisationen*, zu spezifischen *Organisationsstrategien* (→ z.B. Gruppenarbeit, Lean Production, Dezentralisierung) oder zu ausgewählten

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Aspekten des *Verhältnisses von Organisationen und deren Mitgliedern* (→ Betriebliche Sozialordnung).

Genese/theoretischer Kontext

In den Sozialwissenschaften gelten Fallstudien seit den 1920er Jahren als prominenter Forschungsansatz. Popularität erhielten sie zu dieser Zeit vor allem durch die weithin bekannte Chicago School und deren, v.a. stadtsoziologische, Einzelfallstudien. Dennoch wurden „case studies" bis in die 1950er Jahre vor allem in Abgrenzung zu statistischen Methoden diskutiert (z.B. Burgess 1927). Inzwischen existiert allerdings eine breite Debatte der methodologischen und methodischen Charakteristika von Fallstudien. Neben mehreren einschlägigen Lehrbüchern (z.B. Stake 1995; Gerring 2006; Thomas 2011; Yin 2014) und breit angelegten Überblickswerken zur Case Study Methodology (z.B. David 2006) liegen auch vertiefende Analysen vor, etwa zur Generalisierbarkeit von Fallstudienergebnissen (z.B. Gomm et al. 2000) oder zur Theorieentwicklung mittels Fallstudien (George/Bennett 2005). Deren Ausführungen beziehen sich auf Fallanalysen in höchst heterogenen inhaltlichen Feldern; eine explizite Bezugnahme auf Arbeitsforschung bleibt vergleichsweise selten (lesenswerte Ausnahme: Hartley 2004).

In der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie sind Fallstudien eine besonders verbreitete und in vielfältiger Weise genutzte Forschungsstrategie. Wie Pflüger, Pongratz und Trinczek (2010) auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme von 155 veröffentlichten Fallstudien gezeigt haben, variieren die *Analysefelder*, in denen Fallstudien zum Einsatz kommen, erheblich. So wurden in der Geschichte der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie nach einer frühen Konzentration auf Großbetriebe und die überwiegend männliche Arbeiterschaft in der produzierenden Industrie zunehmend die Angestellten und die → Klein- und Mittelbetriebe als lohnender Untersuchungsgegenstand für Fallstudien entdeckt. Seit den 1990er Jahren ist die Fallstudienforschung der Arbeits- und Industriesoziologie durch eine Ausdifferenzierung ihrer Forschungsfelder gekennzeichnet. Neben der vergleichsweise stark beforschten → Erwerbsarbeit im sekundären Sektor (v.a. der Automobilbranche) werden inzwischen auch → Dienstleistungsarbeit und → Informations- und Wissensarbeit vermehrt analysiert. Damit einhergehend geraten sowohl spezifische Gruppen von Erwerbstätigen wie Selbständige oder Hochqualifizierte in den Blick als auch sogenannte → atypische Beschäftigung. Standen bei den frühen Studien noch die klassischen Themen der → Industriegesellschaft und Industrialisierung, des technologischen Wandels und der → Arbeitsorganisation, des → Arbeiterbewusstseins und der → Arbeitspolitik im Mittelpunkt, so decken Fallstudien inzwischen eine große Bandbreite von arbeits- und erwerbsbezogenen Veränderungen ab, die sich von der → Arbeitszeit über Qualifizierungsmaßnahmen und Mitbestimmungspraktiken (→ auch Berufliche Bildung, Partizipation) bis hin zur → Reproduktion von Arbeitskraft erstreckt.

Die arbeits- und industriesoziologische Forschung hat dabei vier verschiedene Typen von Fallstudien hervorgebracht (Pflüger et al. 2010, S. 42ff.):

1. *Interventionsorientierte Fallstudienforschung* (Typus „Gestaltung") verbindet (meist in Form weniger Einzelfälle) den Forschungs- mit einem betrieblichen Veränderungsprozess, wobei Theoriebezüge gegenüber dem Anspruch der Praxisrelevanz sekundär bleiben. Methodisch werden nicht selten auch partizipative Verfahren integriert.
2. *Exemplarisch vertiefende Fallstudien* (Typus „Vertiefung") konzentrieren sich auf wenige Untersuchungsfälle, deren soziale Komplexität sie intensiv zu ergründen und analytisch zu durchdringen suchen. Die Methodenvielfalt ist vergleichsweise hoch, wobei aufwändigere Verfahren der Erhebung (z.B. Tiefeninterviews oder teilnehmende Beobachtung) und der Auswertung (z.B. hermeneutische Interviewanalyse) verstärkt zum Einsatz kommen.
3. Dagegen richtet sich die *vergleichende Fallstudienforschung* des Typus „Vielfalt" auf den Vergleich einer größeren Zahl von Fällen mit dem Anspruch, die wichtigsten Merkmale eines sozialen Prozesses und seines Kontextes breit zu erfassen. Die Gewährleistung der Vergleichbarkeit der Fälle erfordert – trotz prinzipiellen Festhaltens am Anspruch der Offenheit des Forschungsprozesses – eine Eingrenzung des Analysefokus und eine Vereinheitlichung der Erhebungs- und Auswertungsverfahren.
4. Die *gesellschaftsdiagnostische Fallstudienforschung* (Typus „Verallgemeinerung") ist auf die Analyse genereller Entwicklungen von Ar-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

beit, Technik und Organisation ausgelegt und erfasst mit vielfältigem Methodeninstrumentarium und ausgeprägter Theorieorientierung umfangreiche Akteurskonstellationen in ihrem gesellschaftlichen Kontext. Zu diesem Zweck wurden groß angelegte Studien weniger Einzelfälle ebenso durchgeführt wie vergleichende Analysen einer Vielzahl von Fällen.

Zentrale Forschungsergebnisse

Fallstudien bilden neben unternehmensbezogenen Beschäftigtenbefragungen das dominante empirische Verfahren der Arbeits- und Industriesoziologie. Wesentliche Stärken der Forschungsstrategie können mittels eines Beispiels angedeutet werden: In der klassischen Studie von Kern und Schumann (1970) zu „Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein" wurden 981 halbstandardisierte Arbeiterinterviews ergänzt durch 122 qualitative Arbeitsplatzbeschreibungen, 80 kurze Funktionsbeschreibungen sowie 32 Organisations- und Anlagebeschreibungen. Aus diesem umfangreichen Material wurden insgesamt 20 Intensivfallstudien von technischen Neuerungen (in neun Betrieben) erstellt, die Aussagen über typische Erscheinungsformen industrieller Arbeit, deren Veränderungen unter dem Einfluss des technischen Wandels und Auswirkungen auf das Arbeiterselbstverständnis in acht Branchen zuließen. Auf der einen Seite blieb durch die intensive Erhebung eine hohe analytische Tiefe pro Fallanalyse gewahrt, während auf der anderen Seite der Fallvergleich eine neue Aussagebreite erschloss, die für gesellschaftsanalytische Interpretationen genutzt wurde. Die Autoren zogen aus ihrer Studie beispielsweise die Schlussfolgerung, dass die Entwicklung von Kapitalverwertung, Technik und industrieller Arbeit durch Ungleichzeitigkeiten und Widersprüche gekennzeichnet ist, welche eine Polarisierung der Arbeitsbedingungen zur Folge haben.

Fallstudien erweisen sich als besonders geeignet, wenn man *komplexe soziale Zusammenhänge* in ihrem *Kontext* tiefgehend *verstehen* möchte (Yin 2014). Sie bieten sich darüber hinaus an, um *neuartige Forschungsfragen* in ihrem (möglicherweise noch unbekannten) Kontext *explorativ* zu untersuchen (Stake 1995). Beides erweist sich gerade in einem Feld wie der Arbeits- und Organisationsforschung als großer Vorteil, wo die soziale Strukturiertheit von Erwerbsarbeit im Zusammenhang mit ihren ökonomischen Bedingungen, technologischen Voraussetzungen und ihrer organisationalen Verfasstheit im Kontext einer kapitalistischen Gesellschaft und im Hinblick auf ihre Auswirkungen für die betroffenen Personen untersucht wird.

Ihre Popularität haben Fallstudien in der Arbeits- und Industriesoziologie ihrer *Vielseitigkeit* und *Flexibilität* zu verdanken. Erwerbsarbeit hat sich in den letzten Jahren erheblich gewandelt, und die Forschungsstrategie der Fallstudie hat sich als erstaunlich anpassungsfähig bestätigt. Weil sich die Forschungsgegenstände der Arbeits- und Industriesoziologie auch weiterhin in struktureller und normativer Veränderung befinden, bleibt eine kontinuierliche Prüfung und gegebenenfalls Erneuerung typischer Fallkonstruktionen und Forschungsdesigns erforderlich.

Gerade aufgrund ihrer Variationsbreite und flexiblen Einsatzfähigkeit erfordert die *Durchführung von Fallstudien* eine umfangreiche und gründliche Vorbereitung. Wie die bereits erwähnte Bestandsaufnahme von Pflüger et al. (2010) zeigt, ist die Verwendung von Experteninterviews Standard für die Erhebung von Fallstudien in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie. Häufig werden diese kombiniert mit Dokumentenanalysen und qualitativen Beschäftigteninterviews. Seltener kommen Beobachtungsverfahren, standardisierte Fragebögen und Gruppendiskussionen zum Einsatz. Typisch sind außerdem offene Auswertungsverfahren (ebd., S. 50ff.). Es gelten dementsprechend zunächst die für die jeweilige Methode einschlägigen Verfahren und Qualitätsstandards (für Experteninterviews siehe z.B. Bogner et al. 2002; Liebold/Trinczek 2002; Helfferich 2011; Mayring 2015). Weil im Zuge von Fallstudien häufig mehrere Erhebungsmethoden zum Einsatz kommen, gilt Methodenkombination bzw. Triangulation als spezielle Herausforderung solcher Studien (Pflüger 2012). Besonders sorgfältig sollte zudem das eigene Erkenntnisinteresse abgewogen (und die Fallauswahl und -definition darauf fokussiert) werden. Zu entscheiden ist beispielsweise, ob die Studie einen anwendungsorientierten Beitrag leisten (z.B. organisationale Prozesse evaluieren), durch Verstehen eines besonderen Falls theoretische Deutungen befördern oder durch Vergleich unterschiedlicher Fallvariationen zu einer umfassenden Analyse beitragen soll (siehe Typologie oben). Solche Entscheidungen haben Folgen insbesondere für die Zahl der untersuchten

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Fälle, deren Festlegung wiederum mit spezifischen forschungspraktischen Herausforderungen einhergeht. Schon während der Konzeption des Forschungsdesigns ist es geboten, die Erhebung auch praktisch vorzubereiten. Ein besonders sensibler Schritt ist dabei der erfolgreiche Zugang zur Organisation. Doch auch während des Feldaufenthalts und danach sind bei Fallstudien in der Arbeitsforschung Spezifika zu beachten, beispielsweise im Umgang mit in Organisationen erhobenen Daten oder hinsichtlich der Bedingungen für die Publikation von Ergebnissen (z.B. Anonymisierung) (zur Durchführung von Fallstudien in und mit Organisationen siehe Pflüger et al. 2017).

Internationaler Bezug

Auch in der internationalen Arbeitsforschung erfreut sich die Forschungsstrategie der Fallstudie anhaltend großer Beliebtheit. Mit Blick auf die Art und Weise, wie Fallstudien-Forschungsdesigns typischerweise angelegt sind, bestehen allerdings Unterschiede (vgl. Pflüger 2013). In Skandinavien werden häufiger partizipative Methoden in Fallstudien integriert, in Großbritannien wird stärker auf ethnographische Zugänge Bezug genommen (z.B. in den sog. Workplace Studies) sowie mit international vergleichenden Fallstudiendesigns geforscht, und in den USA erfolgt nicht selten eine Kombination von Fallstudien mit standardisierten Methoden.

Jessica Pflüger

Empfehlungen zum Weiterlesen

Hartley, Jean 2004: Case Study Research. In: Cassell, C. (Hg.): Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research. London: Sage, S. 323–333.

Pflüger, Jessica/Pongratz, Hans J./Trinczek, Rainer 2010: Fallstudien in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie. In: Pongratz, H. J./Trinczek, R. (Hg.): Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie. Berlin: edition sigma, S. 23–70.

Pflüger, Jessica/Pongratz, Hans J./Trinczek, Rainer 2017: Fallstudien in der Organisationsforschung: Charakteristika, Einsatzfelder und Durchführung. In: Matiaske, W./Liebig, S./Rosenbohm, S. (Hg.): Handbuch Empirische Organisationsforschung. Wiesbaden: Springer VS (i.E.).

Ragin, Charles C./Becker, Howard S. (Hg.) 1992: What is a Case? Exploring the Foundations of Social Inquiry. Cambridge: Cambridge University Press.

Yin, Robert K. 2014: Case study research. Design and methods (5. Aufl.). Los Angeles: Sage.

Finanzmarkt-Kapitalismus

Begriff

Gegen Ende des 20. Jahrhunderts hat sich ein neues Regime des Kapitalismus etabliert, dessen zentrales Merkmal die Dominanz der Finanzmärkte ist. Bisher fehlt in den Sozialwissenschaften eine einheitliche Terminologie zur Beschreibung und Analyse dieses neuen Typs von Kapitalismus. In der Literatur findet sich häufig die Bezeichnung *shareholder value capitalism* – ein Begriff, der auf Alfred Rappaport zurückgeht. In einer einflussreichen Publikation hatte Rappaport (1986) eine einfache Botschaft verkündet: Der *shareholder value* – d.h. die Maximierung der Aktionärsrendite – ist das dominante Unternehmensziel, dem sich alle anderen Ziele und Interessen unterzuordnen haben (zur Kritik vgl. Lazonick/O'Sullivan 2000).

In den USA befinden sich die Großunternehmen seit den 1980er Jahren mehrheitlich im Eigentum von Investment-, Pensions- und Hedgefonds. Wir bezeichnen diese Gruppe von Eigentümern als institutionelle Investoren. Das Prinzip, den *shareholder value* zu maximieren, bedeutet also, dass sich die unternehmerischen Entscheidungen ausschließlich am Interesse der institutionellen Investoren ausrichten sollen (→ auch Entscheidungsprozesse, Management). Useem (1996) hat für diese Form des Kapitalismus daher den Begriff *investor capitalism* geprägt.

Genese/theoretischer Kontext

Die institutionellen Investoren sind ein neuer Typ von Eigentümern. Sie können weder mit den Unternehmer-Eigentümern des späten 19. Jahrhunderts verglichen werden (z.B. Alfred Krupp), noch mit den Kleinaktionären während der Epoche des Managerkapitalismus. Die institutionellen Investoren sind Akteure des *Finanzmarktes*. Ihre Strategien und Entscheidungen unterliegen nicht der Rationalität eines Produktionsunternehmens, sondern der Rationalität der Finanzmärkte. Daher wurde dieser neue Typ des Kapitalismus als Finanzmarkt-Kapitalismus bezeichnet (Windolf 2005). Die Eigentümer der (Groß-)Unternehmen sind Finanzmarkt-Akteure, deren Handlungsrationalität durch die auf globalen Finanzmärkten vorherrschende Konkurrenz bestimmt wird (→ auch Globalisierung).

Der durch den Regimewechsel ausgelöste sozioökonomische Strukturwandel wird in der Literatur

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

häufig als *Finanzialisierung* bezeichnet (Krippner 2011). Die verschiedenen Sozialsysteme – z.B. Bildung, Politik, Kultur und Wissenschaft – unterliegen nicht nur ökonomischen Zwängen (das war schon immer der Fall), sondern politische Entscheidungen und Bildungsinhalte orientieren sich zunehmend an den Interessen und Erwartungen der Finanzmarkt-Akteure. Dies gilt auch für das ökonomische System selbst. Auch die Unternehmen der Realökonomie werden „finanzialisiert". Damit ist gemeint, dass sich die unternehmerischen Entscheidungen nicht mehr in erster Linie an den Produktmärkten oder an der technischen Rationalität des Produktionsprozesses orientieren. Vielmehr werden die Unternehmen durch ein System von Finanzindikatoren kontrolliert, die nicht nur eine deskriptive, sondern vor allem eine normative Funktion haben. Sie bezeichnen ein Leistungssoll (benchmark), das die Unternehmen zu erfüllen haben. Dazu das folgende Beispiel:

Die Finanzdienstleister (z.B. Bloomberg, Reuters) stellen für jedes börsennotierte Unternehmen mehr als ein Dutzend Finanzindikatoren zur Verfügung, die Auskunft geben über Gewinne und Verluste während der vergangenen Jahre, über die Höhe des Eigenkapitals, die Schulden, den Aktienkurs, die Rücklagen des Unternehmens, den Umsatz etc. Die institutionellen Investoren (die diese Datenbanken kaufen) verfügen also über das Röntgenbild der börsennotierten Unternehmen – ein Röntgenbild, das auch über die Stärken und Schwächen eines Unternehmens informiert, die von außen nicht direkt sichtbar sind.

Finanzialisierung der Realökonomie bedeutet, dass sich die unternehmerischen Entscheidungen an den Interessen der Finanzmarkt-Akteure orientieren müssen, die ihre abstrakte Ausformulierung in den Finanzindikatoren finden. Die Indikatoren sind ein effizientes *Kontrollinstrument* der Finanzmärkte über die Realökonomie.

Zentrale Forschungsergebnisse

Die Forschungen zu den Finanzmärkten sind so umfangreich geworden, dass eine Zusammenfassung hier nicht möglich ist. Die folgenden Abschnitte (1–7) beschränken sich auf eine Auswahl von empirischen Ergebnissen, die zentrale Strukturmerkmale des Finanzmarkt-Kapitalismus hervorheben.

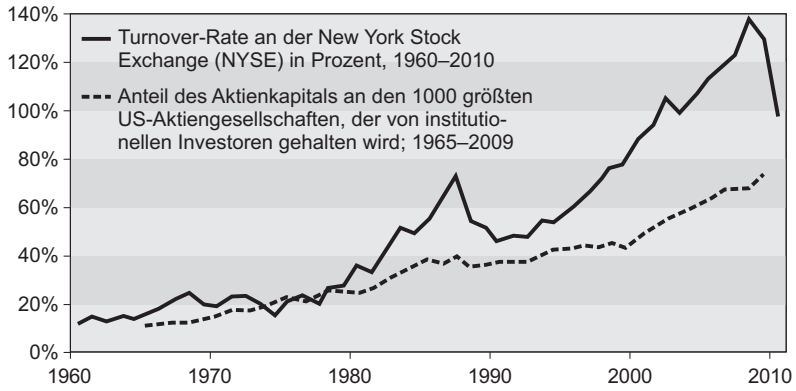
(1) Seit mehreren Jahrzehnten wächst der Anteil des Aktienkapitals, den die institutionellen Investoren an den großen Aktiengesellschaften halten. Abb. 1 zeigt für die USA, dass die institutionellen Investoren 1965 ca. 10% des Aktienkapitals hielten, bis 2009 ist dieser Anteil auf 73% gestiegen (Tonello/Rabimov 2010, S. 27). Die institutionellen Investoren können die Hauptversammlung aller größeren Aktiengesellschaften kontrollieren. Von Bedeutung ist des Weiteren, dass ca. 40% des Aktienkapitals bei den 20 größten Investment- und Pensions-Fonds konzentriert sind. Berücksichtigt man, dass nicht alle Aktionäre an den Hauptversammlungen teilnehmen, wird deutlich, dass eine kleine Gruppe von institutionellen Investoren die Aktiengesellschaften in den USA kontrolliert. Auch in Frankreich und in Deutschland halten die institutionellen Investoren inzwischen hohe Anteile an den großen Aktiengesellschaften. Der Anteil dieser Investoren am Aktienkapital der Deutschen Bank beträgt 75%, bei der Daimler AG sind es 69%.

Verschiedene Ursachen können den Wandel der Eigentümerstruktur erklären: Die entwickelten Staaten haben nach dem Zweiten Weltkrieg eine lange Periode wirtschaftlichen Wachstums erlebt. Das liquide Vermögen des Publikums, das für Investitionen zur Verfügung steht, ist schneller gewachsen als das Sozialprodukt. Weiterhin zeigen die Statistiken eine zunehmende *Ungleichheit* der Einkommensverteilung. Vor allem in den oberen Sozialschichten sind die Vermögen stark angewachsen (Piketty 2014, Grafiken 9.5–9.8). Das vermögende Publikum investiert nicht mehr selbst an den Finanzmärkten, sondern delegiert die Entscheidung an professionalisierte Fonds-Manager. An den Finanzmärkten steht also eine wachsende Masse von liquidem, vagabundierendem Kapital zur Verfügung, hinter dem keine unternehmerische Initiative mehr steht, sondern ein Publikum, das nach maximaler Rendite sucht (Deutschmann 2008). Das Wachstum dieser Vermögensbestände und die Übertragung des Vermögens an Investment-Fonds erklären, warum die Fonds zu den neuen Eigentümern der Aktiengesellschaften geworden sind.

Zwei Einschränkungen sollten beachtet werden: Abbildung 1 zeigt, dass sich der Regimewechsel vom Manager- zum Finanzmarkt-Kapitalismus über einen langen Zeitraum erstreckt hat. Man kann kein Datum angeben, das den Beginn des neuen Regimes markierte. Aber wenn man die 1970er

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Abb. 1: Anteil der Aktien im Eigentum der US-Fonds/Turnover-Rate an der NYSE



Eigene Darstellung

Jahre mit dem Jahr 2009 vergleicht, wird deutlich, dass ein Strukturwandel stattgefunden hat. Weiterhin sollten die institutionellen Investoren nicht als isolierte Gruppe betrachtet werden. Sie sind Teil eines Netzwerks von Finanzmarktexperten. Zu diesem Netzwerk gehören Money-Manager, Investmentbanker, Broker, Finanzmathematiker, Juristen für Finanzrecht und die Experten der Rating-Agenturen (vgl. Abschn. 7).

(2) Der Markt für institutionelle Anleger ist fragmentiert und globalisiert. Hunderte von Fonds konkurrieren gegeneinander um das liquide Vermögen des Publikums. Die Kriterien, an denen der Erfolg der Fonds in jedem Jahr gemessen wird, sind Ertrag und Risiko, oder genauer: Ertrag pro Risiko-Einheit. Die Finanzwissenschaft hat verschiedene Indikatoren entwickelt, die es erlauben, die Investment- und Pensions-Fonds in eine Rangordnung zu bringen. Das investierende Publikum wird seine Einlagen bei erfolgreichen Fonds mit einem guten Ranking erhöhen; es wird seine Einlagen bei weniger erfolgreichen Fonds verringern oder ganz auflösen. Die Rangordnung der Fonds wird in Finanz-Ratgebern regelmäßig veröffentlicht. Die institutionellen Investoren stehen also unter einer permanenten Erfolgskontrolle, die für alle sichtbar ist. Fonds, die im Vorjahr besonders erfolgreich waren, können im Folgejahr mit höheren Einlagen rechnen (Chevalier/Ellison 1997, S. 1177).

Um zu überleben, sind die Fonds gezwungen, ihren Kunden hohe und immer höhere Renditen zu versprechen. Sie erzeugen damit beim investierenden Publikum Erwartungen, die sie nicht erfüllen können. Es ist ausgeschlossen, dass in der Realökonomie in jedem Jahr eine Rendite von 20% oder mehr erwirtschaftet werden könnte. Diese hohen Renditen können nur in Ausnahmefällen von wenigen Fonds erreicht werden. Die durch diese Konstellation erzeugte Konkurrenz treibt die Manager an den Rand der Legalität und häufig darüber hinaus. Seit mehr als einem Jahrzehnt beobachten wir eine zunehmende Kriminalität im Finanzsystem: Bilanzfälschung, Betrug und Korruption (Dobbin/Zorn 2005; National Commission 2011).

(3) Die institutionellen Investoren übertragen den Konkurrenzdruck, dem sie auf den Finanzmärkten ausgesetzt sind, auf die Unternehmen. Die institutionellen Investoren sind die Eigentümer der Großunternehmen. Als Eigentümer können sie die Option *voice* ausüben. Sie fordern von den Unternehmen Gewinnmaximierung (shareholder value). Mit Hilfe der bereits erläuterten Finanzindikatoren können sie überprüfen, ob und in welchem Umfang die Unternehmensmanager diese Forderung erfüllen.

Im Managerkapitalismus waren die Manager nicht gezwungen, ihre unternehmerischen Entscheidungen an Profitmaximierung auszurichten. Sie mussten für die Kleinaktionäre nur eine „zufriedenstellende" Dividende erwirtschaften. Im Finanzmarkt-Kapitalismus erwarten die Eigentümer von den Managern eine maximale Rendite.

Die Konkurrenz der Eigentümer hat ein paradoxes Resultat: Die Konkurrenz der Banken, die Kredite vergeben, führt in der Regel zu einer *Senkung* des Zinssatzes, den die Bankkunden für einen Kredit bezahlen müssen. Die Konkurrenz der Eigentümer hat eine gegenteilige Wirkung: Sie führt dazu, dass das haftende Eigenkapital (= Aktienkapital) immer teurer wird. Aktienkapital, d.h. die Finanzierung durch institutionelle Investoren, ist für viele Unter-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

nehmen zur teuersten Form der Finanzierung geworden (25% Eigenkapitalrendite als *benchmark*).

(4) Hohe Erträge können nur um den Preis eines hohen Risikos erzielt werden. Dieser Zusammenhang zwischen Ertrag und Risiko gilt als ein „fundamentales Gesetz" der Finanzwissenschaft. Seit Beginn der 1990er Jahre sind nicht nur die Aktienkurse dramatisch gestiegen, sondern auch die Volatilität der Aktienmärkte hat zugenommen. Je stärker der Kurs einer Aktie schwankt, umso höher ist das damit verbundene Risiko. Die Volatilität der Aktienmärkte – und damit ihr Risiko – ist im Finanzmarkt-Kapitalismus deutlich angestiegen. Die Finanzmarkt-Krisen von 2001/02 (Enron) und von 2007/09 (subprime mortgage crisis) sind besonders extreme Beispiele für das gestiegene Risikoniveau. Die institutionellen Investoren treiben das ökonomische System tendenziell auf ein höheres Risiko-Niveau (Windolf 2016).

(5) Die institutionellen Investoren halten die Aktien an einem Unternehmen im Durchschnitt weniger als ein Jahr (short termism). Die obere Linie in Abbildung 1 zeigt die Turnover-Rate für alle an der NYSE gelisteten Unternehmen. Sie gibt an, welcher Anteil der Aktien eines Unternehmens während eines Jahres gehandelt wird. 1960 wurden während eines Jahres ca. 12% der Aktien eines Unternehmens umgesetzt, d.h. die Kleinaktionäre haben die Aktien im Durchschnitt ca. 8,3 Jahre gehalten. 2009 betrug die Turnover-Rate mehr als 100%, d.h. die institutionellen Investoren halten die Aktien im Durchschnitt weniger als ein Jahr. Für den Zeitraum 1995–2001 betrug die Turnover-Rate für Deutschland 138%, die durchschnittliche Haltedauer also ca. 8,7 Monate. Die Turnover-Rate ist ein Indikator für den durchschnittlichen Anlagehorizont der Investoren.

Shleifer/Vishny (1997) haben gezeigt, dass institutionelle Investoren keine langfristige Strategie verfolgen. Diese Finanzmarkt-Akteure werden nach Erfolgskriterien beurteilt, die sie in der vorangegangen Periode erfüllt haben (maximale Rendite). Eine unterdurchschnittliche Performance während des vergangenen Jahres führt im Folgejahr dazu, dass die Kunden einen Teil ihrer Einlagen abziehen oder ganz auflösen. Wenn Kunden ihre Einlagen sehr schnell abziehen, entwickelt sich eine Abwärtsspirale, die den Fonds in den Konkurs treibt.

Ein Investment-Fonds, der unter diesem Konkurrenzdruck steht, wird in der Regel in kein Unternehmen investieren, das eine sehr langfristige Unternehmensstrategie verfolgt (z.B. hohe Investitionen in Forschung und Entwicklung [FuE]). Das Unternehmen würde über mehrere Jahre keinen Gewinn ausschütten oder sogar Verluste verbuchen. Investment-Fonds, deren Renditen in jedem Jahr publiziert werden, können diesen langen Zeitraum nicht überbrücken. (Eine Übersicht über die Forschung zu den FuE-Ausgaben findet sich in Hirsch-Kreinsen 2011.)

(6) Im Finanzsektor hat sich eine neue ökonomische Elite ausdifferenziert, die der treibende Motor der Expansion und der Professionalisierung der Finanzmärkte ist (Windolf 2008). Zu dieser Elite gehören Fonds-, Money- und Bank-Manager; Finanzmarkt-Juristen, Analysten und Rating-Spezialisten. Es gehören dazu die Informations-Broker wie Reuters oder Bloomberg, die die Finanzmärkte mit einem kontinuierlichen Strom von Informationen versorgen. Zur neuen Wirtschaftselite gehören auch die Inhaberinnen zahlreicher Lehrstühle für Finanzwissenschaft, Aktien- und Wertpapierrecht, die Finanzmarkt-Instrumente entwickeln und zur Verfügung stellen. Die Auflistung zeigt, dass es kaum möglich ist, das Wachstum der Finanzmarkt-Elite genau zu quantifizieren. Die Elite besteht aus einem weit verzweigten Netz von Experten mit unterschiedlichen Qualifikationen.

Während der vergangenen drei Jahrzehnte ist der Finanzsektor stärker gewachsen als das Sozialprodukt, insbesondere in den angelsächsischen Ländern. Getrieben wurde das Wachstum vor allem von Finanzderivaten, also von Optionen, Futures, Kreditverbriefungen und Kreditausfall-Derivaten (CDS). Die Statistiken zeigen für Finanzmarktprodukte (Wertpapiere und Derivate) seit Beginn der 1990er Jahre stark ansteigende Wachstumsraten.

Die OECD liefert eine grobe Schätzung des Anteils der erwerbstätigen Bevölkerung, der in *Finance and Intermediation* beschäftigt ist. In Deutschland und Frankreich sind ca. 3,5% der Erwerbstätigen in diesem Sektor tätig, in Großbritannien 4,5%, in den USA 12,2%.

Im Gegensatz zu anderen Wirtschaftssektoren verfügen Finanzmärkte über die Option zu einem *selbstinduzierten* Wachstum. Optionen und andere Derivate müssen nicht „produziert" werden. Sie können von Finanzmarktexperten *ex nihilo* geschaffen werden. Der Käufer einer Kreditausfall-Versicherung (CDS) muss keinen Kredit vergeben

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

haben und auch keine Anleihe besitzen, um sich gegen ein (fiktives) Ausfallrisiko abzusichern (Bolton/Oehmke 2011). Er kann eine Versicherung kaufen und damit auf den Konkurs eines Unternehmens spekulieren. Der Nominalwert der zirkulierenden Versicherungen übersteigt bei vielen Unternehmen den Nominalwert ihrer Kredite und Anleihen um ein Vielfaches.

Die ökonomische Elite des Finanzmarkt-Kapitalismus ist eine stark ausdifferenzierte Gruppe von Experten, die sich durch Professionalisierung und Informationsvorsprung kennzeichnen lässt. Die sog. „strukturierten Produkte", die von Investmentbanken während der Immobilienkrise konstruiert und verkauft wurden, haben nur wenige Experten verstanden. Das Verfahren, das die Rating-Agenturen angewandt haben, um diese Produkte zu evaluieren, wurde ebenfalls nur von einem kleinen Kreis von Experten durchschaut.

(7) Im Finanzmarkt-Kapitalismus ist zum ersten Mal in der Geschichte des Kapitalismus eine Gruppe von Akteuren zu *Mehrheits*eigentümern der großen Unternehmen geworden, die zugleich zentrale Akteure auf den Finanzmärkten sind. Ihre Strategien unterliegen der Konkurrenz und Rationalität der globalen Finanzmärkte. Sie stehen *als Eigentümer* (und nicht als Produzenten) in Konkurrenz gegeneinander. Als Eigentümer können sie in jedem Unternehmen die Option *voice* nutzen und unternehmerische Entscheidungen beeinflussen.

Diese Funktionselite hat in den Unternehmen ein Kontrollsystem implementiert, das in seiner Intensität und Rationalität mit dem → Taylorismus vergleichbar ist (Finanzialisierung). Jedes börsennotierte Unternehmen muss vierteljährlich Dutzende von Kennzahlen liefern. Die Manager sind gezwungen, ihre Strategien an der Logik des *shareholder value* auszurichten. Ihre Unternehmen unterliegen der Disziplin der Rating-Agenturen.

Die → Kontrolle ist selbstreferentiell: Die Kontrolleure unterliegen den gleichen Kontrollmechanismen wie die Kontrollierten. Die großen Banken befinden sich Eigentum der institutionellen Investoren. Die institutionellen Investoren selbst werden permanent von spezialisierten Rating-Agenturen bewertet (ranking).

Die Kontrollinstrumente sind insofern „rational", als sie auf mathematisch-wissenschaftlichen Modellen beruhen und immer wieder der empirischen Überprüfung ausgesetzt werden: Es ist *ex post* nachweisbar, ob das Rating, das ein Unternehmen erhalten hat, zutreffend war oder nicht (Ouroussoff 2010, S. 54). Und dies gilt auch für Analysten, die für Aktien oder einen Fonds eine Kauf- oder Verkaufsempfehlung publizieren.

Im Finanzmarkt-Kapitalismus verbindet sich ein Höchstmaß an individueller Handlungsrationalität mit destabilisierenden Krisen auf der Ebene des ökonomischen Systems (Mizruchi 2010). Die Finanzmarktkrisen provozieren eine immer umfangreichere gesetzliche Regulierung, die jedoch häufig leerläuft, sei es, weil den staatlichen Behörden die Mittel zur Kontrolle fehlen, sei es, weil die Akteure immer neue Wege finden, gesetzliche Schranken zu umgehen (Opportunismus). „…the deliberate outwitting of social rules is an approved and indeed prestige-carrying behavior" (Streeck 2009, S. 241).

Paul Windolf

Empfehlungen zum Weiterlesen

Deutschmann, Christoph 2008: Die Finanzmärkte und die Mittelschichten: Der kollektive Buddenbrooks-Effekt. In: Leviathan, Jg. 36, H. 4, S. 501–517.

Lazonick, William/O'Sullivan, Mary 2000: Maximizing Shareholder Value: A New Ideology for Corporate Governance. In: Economy and Society, Vol. 29, No. 1, S. 13–35.

National Commission on the Causes of the Financial and Economic Crisis in the United States (2011): The Financial Crisis Inquiry Report. New York: Perseus Books (Public Affairs). Internet: www.gpo.gov/fdsys/pkg/GPO-FCIC/pdf/GPO-FCIC.pdf [12.12.16]

Useem, Michael 1996: Investor Capitalism: How Money Managers Are Changing the Face of Corporate America. New York: Basic Books.

Windolf, Paul (Hg.) 2005: Finanzmarkt-Kapitalismus. Wiesbaden: VS-Verlag.

Flexible Spezialisierung

Begriff

Das Konzept der Flexiblen Spezialisierung wurde von Charles Sabel (1982) eingeführt und später hauptsächlich von Michael Piore und Charles Sabel (1984), Paul Hirst und Jonathan Zeitlin (1991), Gerald Berk (1994), AnnaLee Saxenian (1994), Michael Storper (1989), Frederick Pyke, Giacomo Becattini und Werner Sengenberger (1990) sowie Gary Herrigel (1995) während der 80er und 90er Jahre weiterentwickelt.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Als Idealtyp bezeichnet Flexible Spezialisierung die Prinzipien der flexiblen Produktion auf verschiedenen Analyseebenen, speziell auf der Ebene der Technologie und der Arbeitsprozesse, auf der Ebene der Firmen und der Beziehungen zwischen ihnen (sowohl horizontal als auch vertikal in der Wertschöpfungskette) und im Hinblick auf den Governancemodus. Dabei bezeichnet Flexible Spezialisierung eine spezialisierte Produktion mit häufigen Produktinnovationen und einem flexiblen Produktionsvolumen. Firmen zielen eher auf Synergieeffekte als auf Skaleneffekte ab. Auf der Ebene der Produktions- und Arbeitsprozesse wird die nötige Flexibilität durch den Einsatz von Universalmaschinen geschaffen (zu Beginn der 1980er wurde der Fokus auf die damals neuen computergesteuerten Maschinen gelegt), die von qualifizierten Arbeitskräften bedient werden. Flexible Spezialisierung basiert auf integrierten Wissensbeständen: Planung und Ausführung werden auf der Arbeitsebene integriert, während Produktdesigner mit Ingenieuren und qualifizierten Arbeitern bei der Entwicklung und der Fertigung von Produkten eng kooperieren. Um Wettbewerbsvorteile zu erreichen, erweitern flexibel spezialisierte Produzenten kontinuierlich ihr Markt- und Technologiewissen und verbessern ihre innovativen Fähigkeiten. Als Folge verbindet sich mit Flexibler Spezialisierung ein hohes Maß an dezentralen Strukturen: Firmen konzentrieren ihre Ressourcen auf das, was sie am profitabelsten macht, und nutzen externe Spezialisten für eine effizientere Bereitstellung von Leistungen, die sie selbst nicht beherrschen. Im Fall der italienischen Industriedistrikte, welche von Piore und Sabel beschrieben wurden, können spezialisierte Firmen gleichzeitig Kunden und Lieferanten sein und sie konkurrieren zugleich um Aufträge und suchen nach Innovationen (vgl. Pyke et al. 1990; → auch Dezentralisierung, Informations- und Wissensarbeit, Innovation).

Grundsätzlich sind daher Kooperation und Konkurrenz über die Firmengrenzen hinweg ein Hauptmerkmal von Flexibler Spezialisierung in der industriellen Praxis und letztlich wird damit der Governancemodus des Idealtypus bezeichnet. Studien über Flexible Spezialisierung (z.B. Herrigel 1995; Sabel 1989) betonen, dass Firmen, die denselben Produktmarkt bedienen, dazu neigen, untereinander mehr über die Qualität statt über den Preis zu konkurrieren. Beziehungen zwischen Produzenten in einem Markt sind so organisiert, dass sie eher parallel spezialisiert sind, anstatt mit ihren Endprodukten zu konkurrieren. Weil sie daran interessiert sind, die Risiken zu minimieren und Innovationsfähigkeiten zu fördern, kooperieren die Firmen in den Bereichen Technologie, Innovation und Qualifizierung.

Der zentrale Governancemodus der Flexiblen Spezialisierung besteht darin, eine Balance zwischen Kooperation und Konkurrenz zwischen den Produzenten zu etablieren. Oft ist dies nur durch die Konstruktion einer steuernden Organisation und mit Hilfe von Praktiken möglich, die dafür sorgen, dass die industrielle Produktion sehr stark von Staat und Gesellschaft beeinflusst wird und die Grenzen zwischen diesen Bereichen verschwimmen. Banken, Ausbildungseinrichtungen, Verbände und regionale politische Instanzen werden zu entscheidenden Partnern der Firmen im Prozess der flexiblen Produktion (→ auch Varieties of Capitalism). Fallstudien zeigen diesen Zusammenhang instruktiv: Erfolgreiche Produzenten sind weniger durch hierarchische Strukturen mit fixen Regeln als durch stakeholder-basierte Steuerungsmechanismen geprägt, die die Optimierung und die kontinuierliche Transformation von Regeln in der Praxis kontrollieren. Sabel nennt diesen überwachten Prozess des kontinuierlichen Lernens und Optimierens „learning by monitoring“ (Sabel 1994).

Genese/theoretischer Kontext

Obgleich dieses Konzept in der industriesoziologischen Debatte der letzten Jahre an Bedeutung verloren hat, stellt es einen zentralen Bezugspunkt in der andauernden Debatte über den Wandel des fordistischen Produktionsregimes dar (→ Fordismus). Konzeptionell ist Flexible Spezialisierung sowohl als ein strategischer Idealtyp als auch als eine pragmatische Analysemethode anzusehen. Als strategischer Idealtyp gilt es, weil es als ein kritisches Gegenkonzept zur fordistischen Produktionsweise in den 1980er und 1990er Jahren entwickelt worden ist. In dieser spezifischen historischen Phase sollte mit diesem Konzept strategisch verdeutlicht werden, dass es realistischen Alternativen zur damals vorherrschenden Produktionsweise existierten (→ auch Neue Produktionskonzepte).

Flexible Spezialisierung als strategischer Idealtypus ist daher als eine alternative Vision industrieller Volkswirtschaften zu begreifen, die auf der Mas-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

senproduktion standardisierter Produkte mit langen Produktlebenszyklen basiert. Theoretisch verbinden sich mit diesem Ansatz grundlegende Einsichten: Erstens lehnt diese Sicht alle analytischen, historischen und ontologischen Behauptungen über den Kapitalismus als ein homogenes und eindeutiges System ab. Die an diesem Konzept orientierten Forscher fokussieren sich statt dessen auf historisch spezifische Kontexte von Beziehungen und analysieren die Heterogenität und die lockere Kopplung von Beziehungen und institutionellen Arrangements im Prozess der Industrialisierung. Zweitens argumentiert die Forschung dezidiert gegen jede unilineare oder hierarchische Konzeption von industrieller Entwicklung. Drittens sind viele Forscher radikal-soziale Konstruktivisten (viele inspiriert durch den amerikanischen Pragmatismus), für welche fundamentale Kategorien wirtschaftlichen und industriellen Lebens – etwa Märkte und Technologien – das Ergebnis von sozialer Interaktion und Konflikt sind und nicht Resultat deterministischer Faktoren (→ auch Markt, Techniksoziologie). Viertens begreift der Ansatz das soziale und wirtschaftliche Leben als prozessiv und interaktiv. Die Akteure agieren miteinander auf verschiedenen Wegen, die die Möglichkeit einer gemeinsamen Sicht auf Probleme und ihre Lösungen schaffen. Konsequenterweise ist dieser Analysemodus inkompatibel mit dem rationalen Individualismus der wirtschaftlichen Theorie und der strukturtheoretischen Sichtweise des Institutionalismus. Statt Akteure als auf bestimmte Ziele und klare Interessen festgelegt anzusehen, betrachtet das Konzept die Akteure in einer „in-process"-Perspektive und verfolgt, wie sie sich selbst interaktiv formen und zugleich den Kontext, in welchem sie agieren, prägen und definieren. Fünftens betonen die Forscher die kreative Handlungsfähigkeit der Akteure (in früheren Jahren „strategic action" genannt), sie legen also das Augenmerk auf die sozialen Aktionen, die kreativ in einer Umgestaltung und Neudefinition von Regeln und institutionellen Arrangements resultieren. Schließlich legt der Ansatz seinen Fokus darauf zu verstehen, wie spezifische Kontexte zu hybriden Kombinationen von Flexibilität, Volumen und Governance führen, anstatt von ‚reinen' Verkörperungen der Flexiblen Spezialisierung bzw. des Fordismus auszugehen.

Zentrale Forschungsergebnisse

Viele empirische Arbeiten zur Flexiblen Spezialisierung konzentrieren sich auf dezentralisierte Komplexe kleiner Firmen, etwa die industrial districts in Italien, Jütland, Baden-Württemberg, Sakaki Township in Japan, Silicon Valley (Pyke et al. 1990). Die Analysen betonten, dass kleinere und stärker fokussierte Produktionseinheiten (unabhängig von ihrer übergeordneten Eigentumsform) hoch innovativ sein können und sich in vielen Feldern laufend ändern. Sie wiesen darauf hin, dass Komplexe von kleinen und mittleren Unternehmen keine Nischenakteure, sondern dynamische und sehr konkurrenzfähige Alternativen zu fordistischen Organisationsformen seien. Dabei zeigte sich, dass Flexible Spezialisierung nichts mit dem „small is beautiful"-Gedanken zu tun hat, der ihr in der kritischen Literatur oft zugeschrieben wird. Auch große Unternehmen experimentierten in den 80er und 90er Jahren mit Prinzipien der Flexiblen Spezialisierung wie Wissensmanagement und Supply-Chain-Governance, während sich zur gleichen Zeit interne Governance-Strukturen entwickelten, die eine Balance von Konkurrenz und Kooperation zwischen den spezialisierten Produktionseinheiten anstrebten (Piore/Sabel 1984; Sabel 1989, 1994; Hirst/Zeitlin 1991; Herrigel 1995).

Zur selben Zeit, als der idealtypische Kontrast zwischen Fordismus und Flexibler Spezialisierung diskutiert wurde, herrschte zugleich eine große Portion Skepsis, ob der flexibel spezialisierte Typus in einer hoch entwickelten Wirtschaft konkurrenzfähig sein könnte. Einige Forscher dachten, dass es sich dabei nur um eine Nischenstrategie handle, die nicht direkt mit den fordistischen Organisationsformen konkurrieren könne. Andere behaupteten, dass die Prinzipien nur für bestimmte Technologien, Industrien oder Firmengrößen angemessen seien. Außerdem gab es große Skepsis hinsichtlich der Realisierbarkeit einer solchen Organisationsform in den Vereinigten Staaten – die oftmals als das „natural home" des Fordismus bezeichnet wurden. Die Vertreter des Konzepts Flexible Spezialisierung bestritten jedoch, dass seine typischen Prinzipien nur in bestimmten Sektoren anwendbar seien oder dass sie nur effizient sein könnten, wenn sie auf schon bestehende kulturelle Praktiken und nationale Institutionen von sehr spezifischem Charakter zurückgreifen können. Sie widersprachen daher der Position

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

mancher Autoren wie Wolfgang Streeck, wonach sich der Ansatz lediglich auf eine „craft production“ kleiner Serien in kleinen Betrieben richte und daher nicht mit dem Konzept der „Diversifizierten Qualitätsproduktion“ vergleichbar sei.

In der Folge befasste sich die Literatur zumeist mit der Analyse hoch konkurrenzfähiger Firmen, Industrien und Sektoren, die weitestgehend durch Prinzipien der Flexiblen Spezialisierung organisiert wurden. Piore und Sabel etwa untersuchten verschiedene Beispiele von Industrien, Firmen und regionalen Wirtschaften in Europa, Nord-Amerika und Japan, um die Ausbreitung und die Realisierbarkeit dieses Typus in unterschiedlichen institutionellen Kontexten zu zeigen. Andere einflussreiche Studien, so die von Saxenian (1994), verglichen verschiedene regionale Komplexe der IT-Industrie, um die komparativen Vorteile von Prinzipien der Flexiblen Spezialisierung gegenüber der Starrheit der hierarchischen fordistischen Modelle hervorzuheben. Weitere Studien zeigten die Vielfalt der organisatorischen Formen, die der Typus empirisch annehmen kann, beispielsweise durch Herrigels (1995) Vergleich der Maschinenbauindustrie in verschiedenen Regionen. Herrigel fand unterschiedliche Gruppen von Produzenten, die entweder flexibel entlang dezentralisierter und vertikal desintegrierter Produktionslinien organisiert waren oder aber hoch autarke Produktionslinien aufwiesen. Adressiert an die Skeptiker in den Vereinigten Staaten veröffentlichte Storper (1989) eine zukunftsweisende Studie über die Entwicklung der Hollywood-Filmindustrie vom Fordismus hin zu organisationalen und strategischen Prinzipien der Flexiblen Spezialisierung, welche klar zeigte, dass diese Prinzipien selbst im US-Kontext Verbreitung fanden.

Darüber hinaus präsentieren Forscher historische Studien, welche die Entwicklung von robusten flexibel spezialisierten Wirtschaften in der Vergangenheit zeigten. Zentrales Forschungsergebnis war hierbei vor allem, dass Prinzipien der Flexiblen Spezialisierung in einem breiten Feld von Kontexten oftmals kompetitiv mit der fordistischen Produktionsweise verflochten waren. Diese Prinzipien wurden vielfach auf Grund von politischen Einflüssen und Machtverhältnissen und weniger wegen mangelnder Effizienz verdrängt (vgl. Berk 1994, Sabel/Zeitlin 1998, Herrigel 1995).

Indes hat Flexible Spezialisierung als alternativer strategischer Typus der Produktion aktuell kaum mehr eine wissenschaftliche und praktische Bedeutung. Seine strategische Relevanz verringerte sich, da sich die globalen Produktionsstrukturen signifikant vom Fordismus weg- und zu einer flexibleren Produktionsweise hinbewegt haben. Der Analyseansatz jedoch, der dem Konzept Flexible Spezialisierung zu Grunde liegt, ist nach wie vor sehr bedeutsam. Denn er hat zu tieferen Einsichten über sozio-ökonomische Entwicklungsalternativen, soziales Lernen, experimentelle und reversible Formen der Selbststeuerung sowie über gestaltbaren politischen und wirtschaftlichen Wandel geführt (Kristensen/Lilja 2010, Sabel/Zeitlin 2010, Herrigel 2010).

Gary Herrigel

Empfehlungen zum Weiterlesen

Herrigel, Gary 2010: Manufacturing Possibilities. Creative action and industrial recomposition in the US, Germany and Japan. Oxford: Oxford University Press.

Hull Kristensen, Peer/Lilja, Kari (eds.) 2012: Nordic Capitalisms and Globalization. New Forms of Economic Organization and Welfare Institutions. Oxford: Oxford University Press.

Sabel, Charles 2006: A Real Time Revolution in Routines. In: Heckscher, C./Adler, P. S. (eds.): The Firm as a Collaborative Community: Oxford: Oxford University Press.

Sabel, Charles/Zeitlin, Jonathan (eds.) 2010: Experimentalist Governance in the European Union: Towards a New Architecture*:* Oxford: Oxford University Press.

Saxenian, AnnaLee 2007: The New Argonauts: Regional Advantage in a Global Economy. Harvard: Harvard University Press.

Fordismus/Massenproduktion

Begriff

Der Begriff ‚Fordismus‘ leitet sich von dem amerikanischen Unternehmer Henry Ford (1863–1947) ab und bezeichnet eine Produktionsweise, die er zuerst in den nach ihm benannten Automobilwerken in Detroit eingeführt hat. Sie besteht kurz gefasst darin, durch weitgehende Standardisierung der Einzelteile, zwangsverkettete Montageprozesse (Fließbandprinzip) und geringe Typenvarianz einen möglichst hohen Ausstoß an Fahrzeugen mit geringen Gestehungskosten zu erzielen. Zu seinem Konzept

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

gehörte, durch kontinuierliche Kaufpreissenkung einerseits und überdurchschnittliche Löhne seiner Beschäftigten andererseits die Absatzchancen der Autos zu erhöhen. Eng verbunden damit ist das Modell der *Massenproduktion*, das in verschiedenen theoretischen Kontexten zum Inbegriff der modernen Industriegesellschaft geworden ist. Ford wird oft zusammen mit Taylor als Protagonist des gemeinsamen Ziels einer effizienten durchrationalisierten Großserienproduktion genannt. Ihre originären Konzepte haben allerdings nur wenig gemeinsam (→ Taylorismus).

In den 70er Jahren haben französische Sozialwissenschaftler (Aglietta, Boyer, Lipietz u.a.), angeregt durch Überlegungen Gramscis (2007, bes. S. 49ff.), den Versuch unternommen, die Entwicklungs- und Transformationsdynamik kapitalistischer Gesellschaften neu zu bestimmen. Die sog. ‚Regulationsschule' (‚école de la régulation') fasst zeitweilig hegemoniale Normen der gesellschaftlichen Produktion, Distribution und Konsumtion mit ihren jeweiligen ökonomischen und sozialen Institutionen zu „Akkumulationsregimen" zusammen. In diesem Konzept wird die sozial koordinierte Marktwirtschaft der Prosperitätsphase in der europäischen Nachkriegszeit mit ausgebautem Wohlfahrtstaat, standardisierter (‚tayloristisch-fordistischer') Massenproduktion in hierarchisch strukturierten Großunternehmen und Vollbeschäftigung ebenfalls als ‚Fordismus' bezeichnet. Als besonderes Akkumulationsregime bildet er zugleich eine relativ stabile historische Formation.

Historischer Kontext

Die Massenproduktion und der Fordismus in Amerika: Das 19. Jahrhundert wird allgemein als die Inkubationszeit der industriellen Massenproduktion betrachtet. Deren übergreifendes Merkmal war nicht das Fließband, sondern das Prinzip der Standardisierung. Erst die Herstellung identischer, austauschbarer Teile ermöglichte deren beliebigen Einbau in normierte Produkte des gleichen Typs. Nach ersten Anfängen zu Beginn des 19. Jahrhunderts (Hounshell 1985) gelangte die Massenproduktion erst in der Ford-Fabrik in Highland Park/Detroit zur vollen Entfaltung. Hier waren Ford und seine Ingenieure ab 1909 ständig darum bemüht, die Produktionseffizienz durch eine Ressourcen sparende Integration der Fertigungsschritte zu steigern.

Der Ingenieur Henry Ford gründete 1903 die Ford Motor Company (zur Biographie und Entwicklung bis 1916 vgl. Nevins 1954 und bis 1921 vgl. Ford o.J. [1923]). Nach verschiedenen, nicht sonderlich erfolgreichen Modellen brachten die Fordwerke 1908 das Modell T heraus, das die entscheidenden Vorzüge besaß: leicht, kräftig motorisiert, einfach zu bedienen und preiswert. Es kostete zunächst 850 $ und wurde ein beispielloser Verkaufserfolg. Von 13.941 Fahrzeugen 1909 stieg die Produktion des Modells T im Jahr 1916 auf 585.400, also binnen acht Jahren um das Dreißigfache (Williams et al. 1992, S. 550).

Dieser Erfolg begründete Henry Fords Ruhm und machte die Fabrik Highland Park zur Pilgerstätte für alle Amerikabesucher, die dem Geheimnis des steilen Aufstiegs der USA zur führenden Wirtschaftsmacht auf die Spur kommen wollten. Die Besucher sahen eine Fabrik in dauernder Bewegung, die sich ab April 1913 im motorgetriebenen endlosen *Fließband* verkörperte. Dieses wurde allerdings nicht von Ford erfunden, sondern war schon früher bekannt und z.B. in den Schlachthäusern von Cincinnati und Chicago systematisch verbreitet. Das Fließband wurde zum herausragenden Symbol, galt gar als „Schlüsselelement" (Braverman 1977, S. 116) der modernen Massenproduktion. Deren Effizienz verdankt sich aber keinem einmaligen „revolutionären Geschehen ‚made in Detroit'" (Drucker 1949/50, S. 13), sondern war ein permanenter Prozess. Schon Ford schrieb dazu in seiner Autobiographie: „An unseren Produktionsmethoden haben wir die größten Änderungen vorgenommen. Diese stehen niemals still. […] Das ist der Grund, warum wir so billig produzieren" (Ford o.J. [1923], S. 20).

Vor den durchgreifenden Änderungen in der Fertigung bei Ford wurden Autos noch ganz überwiegend in Einzelfertigung ohne austauschbare Teile hergestellt. Sie waren nicht nur teuer, sondern auch schwer zu reparieren. „Das Hauptelement der Massenproduktion war nicht – wie viele Leute glauben – das Fließband. *Es war vielmehr die vollständige und passgenaue Austauschbarkeit der Bauteile und die Einfachheit ihres Zusammenbaus.* Diese Neuerungen in der Fertigung machten das Fließband erst möglich" (Womack et al. 1992, S. 31 [Hervorh. im Orig.]; vgl. auch Williams et al. 1992; Ortmann 1995, S. 16ff.; Kieser 1999, S. 87).

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Das neue Prinzip bedeutete eine grundlegende Restrukturierung der Fertigungsorganisation, weg vom Werkstattprinzip, vom technologiezentrierten Nebeneinander von Dreherei, Bohrerei etc. hin zur produktbezogenen Maschinenanordnung entlang den Bearbeitungsphasen. Dadurch konnten lange Transportwege, hohe Durchlaufzeiten vermieden und Lagerkosten verringert werden. Dieses Prinzip haben Ford und seine Ingenieure bis zur Perfektion vorangetrieben (vgl. dazu Womack et al. 1992, S. 30ff.; Nevins 1954, S. 447ff.; Hounshell 1985, S. 217ff.).

Kosteneinsparungen ergaben sich auch daraus, dass für die Serienfertigung statt der bei der Werkstattfertigung üblichen Universalmaschinen billigere Spezial-Werkzeugmaschinen (Ein-Zweck-Standardmaschinen) verwendet werden konnten. Diese standen dicht beieinander und waren über Schiebevorrichtungen, Schwerkraftrutschen und Rollbahnen miteinander verbunden, was Platz und Transportpersonal sparte. Die Einführung des bewegten Montagebandes stellt im Grunde nur die konsequente Weiterentwicklung eines bereits praktizierten Prinzips dar.

Auf dem Wege zu immer effizienteren Produktionsleistungen ersannen die Ford-Ingenieure extrem unterteilte Arbeitsverrichtungen. Das Ergebnis ließ sich nochmals steigern, wenn man z.B. das Fixieren von Schraubenmuttern noch weiter zerlegte „in das Aufsetzen der Mutter auf das Gewinde, das Herunterschrauben bis zum Sitz und wieder durch einen neuen Mann das Festziehen der Mutter“ (Köttgen 1928, S. 110).

Für derart kurztaktige Arbeiten benötigte man keine Facharbeiter, konnte also billigere Kräfte einstellen. Fords Produktionsmodell trug insofern auch dem auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt vorherrschenden Facharbeitermangel Rechnung. Von den um 1920 in den Fordwerken vorhandenen 7.882 Arbeitsgängen erforderten 79% nur eine Anlernzeit von einem Tag bis zu sechs Tagen (Ford o.J. [1923], S. 128).

Auf dem Weg zum Ziel einer permanenten Produktverbilligung verlangte Ford die volle Leistung. Während Ford das Ausmaß der Arbeitsintensivierung mit den Worten abstritt: „Keiner unserer Leute ist überarbeitet“ (ebd., S. 133), zitiert Galbraith (1964, S. 123) einen früheren Geschäftsführer Fords: „Wir haben die Leute natürlich angetrieben. […] Was das Antreiben angeht, gehörte Ford zu den schlimmsten Unternehmen.“ Negativ auf die Arbeitsbedingungen wirkte sich zudem aus, dass Ford über viele Jahre die Gewerkschaften aus seinem Unternehmen heraushalten konnte. Mit Einführung des Fließbands in der Endmontage 1913 ging er zum Zeitlohn über, der damals, wie in der Region üblich, 2,34 $ pro Tag betrug. Die Arbeitshetze führte zu dramatisch steigenden Fluktuationsraten von jährlich bis 380%. In dieser Situation wurde die Idee des Five-Dollar-Day geboren und gleichzeitig die tägliche Arbeitszeit von neun auf acht Stunden gesenkt. „Bei all dem war jedoch keinerlei Wohltätigkeit im Spiele“, bekannte Ford (o.J. [1923], S. 147). Das Kalkül ging auf; die Fluktuation sank vor allem, weil die Beschäftigten die zugemutete Arbeitslast hinnahmen, um den einträglichen Arbeitsplatz zu halten.

In der Öffentlichkeit verkaufte Ford den Fünf-Dollar-Tag als weitsichtige Einkommens- und Absatzpolitik und sicherte sich damit breite Zustimmung. Er argumentierte, dass mit seiner Doppelstrategie von niedrigen Preisen und hohen Löhnen dem Produzenten wie Konsumenten gleichermaßen gedient sei. In seinen Worten: „Aufgabe des Geschäftslebens ist es, für den Konsum, nicht aber für den Profit oder die Spekulation zu produzieren. Die Produktion für den Konsum bedingt, daß die Qualität des Produktionsartikels gut und der Preis gering sei – daß der betreffende Artikel dem Volke und nicht allein dem Produzenten diene“ (ebd., S. 14). Ungeachtet der ideologischen Verbrämung hat die Ford Company offensichtlich sehr gut verdient: Obwohl der Preis für einen Ford T zwischen 1909 und 1916 von 950 $ auf 360 $ sank (Williams et al. 1992, S. 554), blieb die Profitmarge mit ca. 25% pro verkauftem Auto konstant, und wegen des stark ansteigenden Produktionsvolumens stieg der Gewinn von 3 Mio. $ 1909 auf 57 Mio. $ 1916. Es verwundert nicht, dass Ford weitgehend auf Bankkredite verzichten und seinen Unternehmensausbau aus Eigenmitteln finanzieren konnte.

Im unteren Marktsegment war Ford mit dem Modell T bald eindeutiger Marktführer. Schon 1913 produzierte das Unternehmen die Hälfte aller amerikanischen Autos (Hounshell 1985, S. 228), 1923 erreichte die Produktion ihren Höhepunkt mit 2 Mio. Exemplaren (Hughes 1991, S. 214). Von da an ging es abwärts, der Marktanteil von Ford sank bis 1927, dem Jahr des lang erwarteten Modell-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

wechsels, auf 30% (ebd., S. 216). Inzwischen hatte ihn der große Konkurrent General Motors überholt.
Der Niedergang hat mehrere Ursachen. Zu lange wurde an demselben Modell festgehalten. Einige der fähigsten Ingenieure und Geschäftsführer verließen Ford im Streit und gingen zur Konkurrenz, wovon insbesondere General Motors profitierte, ebenso wie von der Übernahme der neuen Produktionsmethoden und der Verringerung des Lohnabstands zu Ford (vgl. ebd., S. 214ff.). Henry Ford überreizte das Prinzip der integrierten Produktion, indem er in der neuen, gigantischen Fabrik von River Rouge fast alle vorgelagerten Prozesse unter einem Dach vereinte. Die Ford Company entwickelte sich zu einem vertikalen Trust, der eigene Kohlegruben, ein Stahlwerk und eine Glasfabrik sowie Schifffahrts- und Bahnlinien etc. besaß. Sie konnte dadurch zwar zunächst Monopolgewinne abschöpfen und die Kontinuität der Produktion sicherstellen, wurde aber gegenüber Marktschwankungen inflexibel. Rationalisierungserfolge wie in Highland Park stellten sich nicht mehr ein.
General Motors unter Alfred Sloan ging den umgekehrten Weg; das Unternehmen dezentralisierte seine Produktion und führte die verschiedenen Subdivisionen in moderner Form als profit center. Es bot mehrere Auto-Modelle gleichzeitig an und führte einen jährlichen Modellwechsel ein. Es betrieb sorgfältige Marktstudien, verkaufte Autos auf Kredit und gewann so die Gunst der Käufer. „‚Sloanism' had triumphed over ‚Fordism'; marketing had triumphed over pure production" (Hounshell 1985, S. 267).
Fordismus in Deutschland: Während Taylors Ideen in Deutschland ein sehr geteiltes Echo fanden und nur partiell angewandt wurden (→ Taylorismus), trafen Ford und sein Produktionssystem anfangs auf z.T. enthusiastische Zustimmung. So verklärte der konservative Ökonom und Theoretiker der → Rationalisierung von Gottl-Ottlilienfeld (1926, S. 40) Fords Produktionsphilosophie zum „weißen Sozialismus der reinen tatfrohen Gesinnung". Zur besonderen Akzeptanz hatten Fords Niedrigpreispolitik und seine zeitweilig erhöhten Löhne beigetragen. Direkt nach dem Ersten Weltkrieg wurde ohnehin den amerikanischen Rationalisierungskonzepten aufgrund der Überlegenheit der amerikanischen Wirtschaft Vorbildcharakter zugesprochen (Schalldach 1930, S. 51).
Die Zustimmung von Gewerkschaftern und sozialdemokratischen Politikern galt vor allem den einkommens- und wirtschaftspolitischen Effekten des Ford'schen Produktionsmodells. Aber nach ernüchternden Erfahrungen mit den Folgen der repetitiven Bandarbeit mehrten sich die kritischen Stimmen (Schalldach 1939, S. 54ff.): gegen die Monotonie, die einseitigen Belastungen, den Mangel an Qualifikationschancen und positiven Arbeitserfahrungen. Es sei, wie Hellpach (1925, S. 51) beklagte, „der ‚ganze Mensch' folgerichtig überhaupt nur noch *außerhalb* der Arbeit vorhanden" (Hervorh. im Orig.) (→ auch Einfacharbeit).
Schon vor Ford war die Fließfertigung standardisierter Produkte in der deutschen Industrie durchaus bekannt. Es gab sie schon vor dem Ersten Weltkrieg in der Montage der Elektroindustrie. Mit Motoren getriebene Bänder wurden zuerst 1923 bei der Adam Opel AG installiert. Zum Teil wurde der Technisierungsspielraum auch bewusst nicht genutzt, weil man sich wie bei der Siemens AG die Flexibilität gegenüber wechselnden Marktanforderungen erhalten wollte (Schmidt 1993, S. 75; vgl. a. Stollberg 1981, S. 45ff.; zur Verbreitung von Fließbandarbeit bis 1933 vgl. die Branchenstudien bei Bönig 1993).
Ihren Höhepunkt in Deutschland erlebte die arbeitsteilige Fließproduktion von Massengütern in der Rekonstruktionsperiode der 1950er und 1960er Jahre. Sie gilt für die Zeit als strukturprägend, war aber selbst in dieser Phase nicht die empirisch vorherrschende Arbeitsform. Das liegt vor allem an der durch die Produktions- und Investitionsgüterindustrie geprägten Branchenstruktur. In diesen Fertigungsbereichen eignen sich nur wenige Arbeitsplätze für die standardisierte Fließfertigung.
Die klassische Domäne repetitiver Teilarbeit ist hingegen die Großserienfertigung in der Konsumgüterindustrie. Aber selbst in der Elektroindustrie mit ihrem hohen Anteil an ‚taylorisierten' bzw. ‚fordisierten' Arbeitsplätzen fiel angesichts des großen Investitionsgüteranteils kaum mehr als die Hälfte des Produktionsvolumens unter diese Arbeitsformen (vgl. Wittke 1996, siehe auch Schmidt 1993). In Frankreich war die Industrie stärker großbetrieblich organisiert und stand deshalb Taylor wie Ford viel aufgeschlossener gegenüber, zumal dort auch keine ausgeprägte Facharbeiterkultur wie in Deutschland bestand (→ auch Facharbeit).

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Zentrale Forschungsergebnisse

Die ökonomische und gesellschaftliche Bedeutung der Massenproduktion ist in der Industriesoziologie unterschiedlich bewertet worden. Als repräsentativ für die 50er Jahre kann das fast emphatische Urteil Peter F. Druckers (1949/50, S. 15) gelten: „Heute besteht kein Zweifel mehr, daß die Idee der Massenproduktion über ihre Bedeutung für die Produktionswirtschaft hinaus ein *allgemeines Organisationsprinzip gesellschaftlicher Arbeit ist*". Nach den Krisen der 1970er Jahre diagnostizierten dann Piore/Sabel (1985, S. 205) die „Sättigung der Industriemärkte" und deuteten dies als das Ende der angebotsorientierten Massenproduktion. Dem Wandel zu stärker differenzierten Kundenwünschen trugen Ende der 70er Jahre neue Produktionsmuster wie die → „flexible Spezialisierung" (ebd., S. 279ff.) oder die „differenzierte Qualitätsproduktion" (Sorge/Streeck 1988) Rechnung.

In der folgenden Experimentierphase der 80er und 90er Jahren scheiterten technikzentrierte Strategien wie die automatische Fabrik und CIM-Visionen an den marktbedingten Flexibilitätserfordernissen, während sich organisatorische Konzepte wie das Toyota-Modell der → ‚lean production' eher durchsetzten. Produktionstechnisch wurde der Kompromiss zwischen kostengünstiger Standardisierung und kundenbezogener Flexibilisierung durch den Serienbau von Modulen und deren Kombination zu unterschiedlichen Typen erreicht (Pries et al. 1990).

Castells (1996 b) hat gezeigt, dass nicht nur Klein- und Mittelbetriebe, wie Piore/Sabel meinten, die Flexibilität gewährleisten. Das neue vertikal desintegrierte Unternehmen organisiert seine Produktionsintegration durch horizontale und vertikale Netzwerkbeziehungen, deren lose Bindung hinreichenden Verpflichtungscharakter bei maximaler Flexibilität aufweist. Dies wurde von Lüthje (2004 b) am Beispiel der IT-Industrie bestätigt. ‚Fabriklose' Unternehmen der New Economy mit Designkompetenz wie Apple beauftragen Kontraktfertiger (wie Foxconn in China), deren „netzwerkbasierte Massenproduktion" (ebd., S. 68) fordistisch organisiert ist (→ auch Netzwerke).

Wirtschaftshistoriker haben die in den 70er Jahren nicht nur unter Marxisten weit verbreitete These von der Generalisierbarkeit der Massenproduktion überzeugend kritisiert und darauf hingewiesen, dass dafür schon die Ford-Fabrik Highland Park kein gültiges Modell abgegeben habe. Williams et al. (1992) belegten anhand vieler zeitgenössischer Quellen, dass wesentliche Merkmale des daraus abgeleiteten ‚Fordismus' nicht zutrafen. Demnach hat die Einführung des angetriebenen Fließbands im April 1913 keinen entscheidenden Produktivitätssprung bewirkt, sondern war nur ein Schritt in einem ständigen Innovationsprozess. Sie widersprachen damit auch der These von der Starrheit der standardisierten Fertigung (ebd., S. 519 f.). Die enormen Produktivitätsfortschritte resultierten demgegenüber aus einer Vielzahl von Maßnahmen, unter denen die Fließarbeit nur eine, wenn auch eine sehr bedeutende war. Diese große Flexibilität ging in der voll integrierten Fabrik von River Rouge wieder verloren. Sie entsprach eher den Modellkriterien des Ford zugeschriebenen Massenproduktionsmusters und widersprach ihnen zugleich durch ihre immanente Restriktivität.

Williams et al. zogen daraus den Schluss, dass das auf dem Beispiel von Ford beruhende Massenproduktionsmodell der ‚Fordismus'-Theoretiker nicht länger haltbar sei und aufgegeben werden müsse. Nach heutigen Kriterien sei die Highland-Park-Fabrik eher als „proto-japanisch" zu begreifen, weil diese Fabrik wesentliche Elemente des Toyota-Modells vorweggenommen habe und damit der ‚lean production' des Toyota-Modells strukturell näher stehe als dem sog. ‚Fordismus' der Regulationsschule (siehe dazu auch Castells 2000, S. 157ff.).

Bei Anerkennung der Korrekturen im Einzelnen muss man das radikale Urteil nicht teilen. Die Orientierung am Highland-Park-Beispiel ist für die Rezeptionsgeschichte letztlich kaum von Belang, weil diese ihr eigenes wirkungsmächtiges Muster kreiert hat, das bis in die Gegenwart relevant geblieben ist. Anders verhält es sich mit der Kombination der beiden prominentesten Rationalisierungsmethoden: Taylors individuell optimiertes Höchstleistungskonzept und Fords technologisch definierte Optimierung des Arbeitsflusses. In der Hochzeit der deutschen Massenfertigung, Mitte der 1950er bis Ende der 70er Jahre, sind Fords technologisch induzierte Arbeitsintensivierung mit den tayloristisch verknappten Vorgabezeiten (MTM, Workfactor oder REFA) etc. oft miteinander verknüpft worden. Nur für diese Zeit kann von einem ‚tayloristisch-fordistischen' Arbeitsmuster die Rede sein. Mit der Wende zur differenzierten Qualitätsproduktion und

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

zu teilweise wieder angereicherten Arbeitsinhalten, zur Rückverlagerung der Verantwortung auf das operative Personal etc., ist diese Verbindung gekappt (→ auch Dezentralisierung, Neue Produktionskonzepte). Selbst wo nach wie vor repetitive Teilarbeiten verrichtet werden (→ Einfacharbeit), wird der häufig gezahlte Zeitlohn mit einfach kalkulierbaren Leistungszulagen kombiniert, wie z.B. Prämien oder einem pauschalisierten Gruppenakkord etc. (ohne REFA). Solche Arbeitsformen können eher als ‚fordistisch' denn als ‚tayloristisch' bezeichnet werden.

Rudi Schmidt

Empfehlungen zum Weiterlesen

Ford, Henry o.J. [1923]: Mein Leben und Werk. Leipzig: List.

Galbraith, John Kenneth 1964: Tabus in Wirtschaft und Politik der USA. Reinbek: Rowohlt [zuerst unter dem Titel *The Liberal Hour*. Boston: Houghton 1960].

Hounshell, David A. 1985: From the American System to Mass Production 1800–1932. Second Printing. Baltimore/London: The Johns Hopkins University Press.

Nevins, Allan 1954: Ford. The Times, the Man, the Company. New York: Charles Scribners's Sons.

Williams, Karel/Haslam, C./Williams, J. 1992: Ford versus „Fordism": The Beginning of Mass Production? In: Work, Employment and Society, Vol. 6, No. 4, S. 517–555.

Wittke, Volker 1996: Wie entstand industrielle Massenproduktion? Die diskontinuierliche Entwicklung der deutschen Elektroindustrie von den Anfängen der ‚großen Industrie' bis zur Entfaltung des Fordismus (1880–1975). Berlin: edition sigma.

Gewerkschaften

Begriff

Gewerkschaften sind ein zentrales Element der → Industriellen Beziehungen in Deutschland und in anderen Ländern (→ Ausländische Systeme der industriellen Beziehungen). Sie sind organisational verfestigte freiwillige Zusammenschlüsse abhängig Erwerbstätiger, um ihre kollektiven Interessen als Arbeitskräfte zu befördern. Vorrangiges Mittel der Gewerkschaften hierzu ist der Abschluss von → Tarifverträgen, für deren Durchsetzung die Mitglieder bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen zum Arbeitskampf (Streik) aufgerufen werden können. Daneben leisten Gewerkschaften aber auch Lobby-Arbeit in der politischen Arena, um die relevanten Akteure zu arbeitnehmerfreundlichen Entscheidungen zu bewegen; außerdem wird über Öffentlichkeitsarbeit versucht, ein gesellschaftliches Klima zu erzeugen, in dem gewerkschaftliche Forderungen positiv aufgenommen werden.

Die Machtbasis einer Gewerkschaft (Schmalz/Dörre 2014) liegt zum einen in der Primärmacht der von ihr organisierten Mitglieder („strukturelle Macht"), zum anderen in der Fähigkeit, kollektives Handeln zu organisieren („Organisationsmacht"). Daneben verfügt sie in entwickelten Wohlfahrtsstaaten in aller Regel über „institutionelle Macht", also über historisch verfestigte Machtpositionen, die in das Institutionengeflecht einer Gesellschaft eingelassen sind (etwa in Form von gesetzlich verankerten Rollen und Rechten; → auch Unternehmensmitbestimmung). Darüber hinaus stellt die Anerkennung von Gewerkschaften und der Legitimität ihrer Forderungen und Politiken im öffentlich-politischen Diskurs eine zusätzliche Machtquelle („kommunikative" oder „Diskurs-Macht") dar, deren Erosion im Übergang vom „sozialdemokratischen Zeitalter" (Dahrendorf) zum antigewerkschaftlich orientierten neoliberalen Diskurs deutlich spürbar geworden war. Schließlich können Gewerkschaften auch über „Kooperationsmacht" verfügen, also über die Option, andere gesellschaftliche Akteure für eigene Kampagnen mobilisieren zu können.

Rechtliche Grundlage von Gewerkschaften ist in Deutschland die im Grundgesetz festgeschriebene Koalitionsfreiheit; Art. 9 Abs. 3 GG stellt fest: „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet". Gleichzeitig erfahren die Gewerkschaften juristisch eine besondere Privilegierung, da nur sie laut § 2 (1) des Tarifvertragsgesetzes (TVG) für die Arbeitnehmerseite Tarifvertragspartei sein können, und gleichzeitig im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) § 77 (3) eine sogenannte „Tarifüblichkeitssperre" eingerichtet wurde, die es → Betriebsräten untersagt, über Gegenstände Betriebsvereinbarungen abzuschließen, die üblicherweise tarifvertraglich geregelt werden. Damit ist klar, dass die Gewerkschaften auf Arbeitnehmerseite die zentralen Akteure bei der Festlegung von Arbeits- und Entlohnungsstandards darstellen.

Nicht jeder freiwillige Zusammenschluss abhängig Erwerbstätiger stellt jedoch eine Gewerkschaft dar.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in verschiedenen Urteilen über die Tariffähigkeit von Verbänden einen Kriterienkatalog entwickelt, den Verbände erfüllen müssen, wenn sie als tariffähige Gewerkschaft gelten wollen: Sie müssen auf überbetrieblicher Grundlage organisiert, frei gebildet, gegnerfrei und unabhängig sein sowie über eine leistungsfähige Organisation und über hinreichende Durchsetzungskraft gegenüber dem Tarifgegner verfügen. Außerdem müssen sie willens sein, Tarifverträge abzuschließen, und das geltende Tarifrecht als verbindlich anerkennen (vgl. etwa BAG, Beschluss vom 14. 12. 2010 – 1 ABR 19/10).

Genese/theoretischer Kontext

Entstanden sind Gewerkschaften in Deutschland in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts im Zuge der industriellen Revolution und der Ausbreitung des Industriekapitalismus (vgl. zur Geschichte der Gewerkschaften insgesamt u.a. Schönhoven 1987; → auch Industriegesellschaft und Industrialisierung). Organisatorisch schlossen sie in der Frühphase häufig an die Tradition der zünftlerischen Gesellenverbände an, was sich auch daran zeigt, dass die ersten Gewerkschaften in Deutschland, die sich im Kontext der Revolution von 1848 auf nationaler Ebene organisierten, Berufsgewerkschaften in handwerklicher Tradition waren (Buchdrucker und Zigarrenarbeiter).

In der Zeit zwischen 1850 bis 1890 waren die gewerkschaftlichen Organisationsversuche wiederholt politischen Repressionen ausgesetzt, die die Verbände entweder zur Auflösung oder zur Umwandlung in reine Unterstützungs- und Arbeiterbildungsvereine zwang. Erst nach Aufhebung der Sozialistengesetze 1890 konnte es zu einem organisatorischen Aufschwung auf breiter Basis kommen. Gleichzeitig markierte die Gründung des Deutschen Metallarbeiterverbandes (1891) den sich nun sukzessiv vollziehenden Übergang von den bislang dominierenden Berufs- hin zu Branchengewerkschaften, was fortan das vorherrschende Organisationsprinzip deutscher Gewerkschaften sein sollte; Ausnahmen stellten lediglich die statusgruppenorientierten Angestellten- und Beamtengewerkschaften dar.

Offizielle Anerkennung als legitime kollektive Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten erfuhren die Gewerkschaften staatlicherseits 1916 mit dem Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst (‚Hilfsdienstgesetz'); 1918 wurden sie im Vorfeld der Revolution von 1918/19 mit dem Stinnes-Legien-Abkommen von den Arbeitgeberverbänden als Tarifpartei akzeptiert, was dann auch rechtlich in der ‚Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten' (1918) ratifiziert wurde.

Organisatorisch blieben die Gewerkschaften während der Weimarer Republik zersplittert; nicht nur die Statusgruppen waren in unterschiedlichen Verbänden organisiert, sondern gleichzeitig waren die Arbeiter-, Angestellten- und Beamtenverbände regelmäßig auch noch politischen Richtungsgewerkschaften zugeordnet (sozialdemokratisch, christlich, liberal). 1933 wurden die Gewerkschaften vom nationalsozialistischen Regime zerschlagen und in die Deutsche Arbeitsfront (DAF) zwangsüberführt.

Da die organisatorische und politische Zersplitterung der Arbeitnehmerbewegung die Machtübernahme durch die Nationalsozialisten zumindest erleichtert hatte, waren sich die zentralen Akteure des Wiederaufbaus des Gewerkschaftswesens nach dem Zweiten Weltkrieg einig darüber, sich möglichst in Form von Einheitsgewerkschaften nach dem Industrieverbandsprinzip zu organisieren, so dass alle Beschäftigten einer Branche – unabhängig von Status und politischer oder weltanschaulicher Orientierung – ein und derselben Gewerkschaft angehören würden. Dieses Prinzip der Einheitsgewerkschaft wurde mit der Gründung von Gewerkschaften verwirklicht, die sich im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) zusammenschlossen; der Deutsche Beamtenbund (DBB) sowie die Deutschen Angestelltengewerkschaft (DAG) oder der Christliche Gewerkschaftsbund (CGB) stellten die sichtbaren Ausnahmen von diesem Prinzip dar.

Seit den späten 1980er Jahren ist es zu diversen Zusammenschlüssen einzelner DGB-Gewerkschaften gekommen (Behrens/Pekarek 2016). Dadurch hat sich die Zahl der Einzelgewerkschaften von ehemals 17 auf gegenwärtig acht mehr als halbiert; 2001 ist auch die DAG in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) aufgegangen und damit Teil des DGB geworden. Eine Entwicklung der letzten Jahre, die gewisse Aufmerksamkeit auf sich gezogen hat, ist die erstarkte Bedeutung von kleineren, aber aufgrund ihrer Positionsmacht durchsetzungsstarken Berufsgewerkschaften wie etwa

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Cockpit (Piloten und Flugingenieure), Marburger Bund (Ärzte) und GdL (Lokomotivführer) (vgl. etwa Keller 2017).

Zu Gewerkschaften und ihren Funktionen sind – aus (auch disziplinär) ganz unterschiedlichen Perspektiven – zahlreiche Theorieansätze entwickelt worden, die hier nicht in ihrer Breite dargestellt werden können. Für die einschlägigen Debatten in Deutschland waren insbesondere folgende relevant:

Marxistische Gewerkschaftstheorie: In dieser Perspektive wird regelmäßig auf den Doppelcharakter von Gewerkschaften zwischen systemimmanenten Versuchen der Verbesserung der Situation von Lohnabhängigen *im* Kapitalismus und dem systemtranszendierenden Kampf *gegen* das kapitalistische System verwiesen.

Gewerkschaften in organisationstheoretischer Perspektive: Im Kontext des historischen Übergangs der Gewerkschaften von ‚sozialer Bewegung' zu ‚Bürokratie' (Streeck 1981) wurden verstärkt auch die paradoxen Handlungsbedingungen von Gewerkschaften als Organisationen thematisiert; so streicht etwa Weitbrecht (1969) heraus, das sich Gewerkschaften in ihrer Tarifpolitik regelmäßig zwischen Effektivität und Legitimität ihres Handelns entscheiden müssten: Zum einen seien sie intern der demokratischen Willensbildung verpflichtet und an die ‚Beschlusslage' gebunden, gleichzeitig müssten sie in externen Verhandlungssituationen aber auch kompromiss- und entscheidungsfähig bleiben – ggf. auch entgegen der Mehrheitsmeinung der eigenen Mitgliedschaft. Müller-Jentsch (1982) sieht Gewerkschaften als „intermediäre Organisation", deren Funktion wesentlich in der Vermittlung von Mitgliederinteressen und „Systeminteressen" besteht.

Strategic-Choice-Ansätze: Kochan et al. (1986) betonen in ihrer Analyse die Bedeutung strategischer Wahlentscheidungen zentraler Akteure für die Veränderung von Systemen industrieller Beziehungen gegenüber Ansätzen, die vor allem Veränderungen in der Umwelt dieser Systeme als ursächlich für den Wandel identifizieren. Die Grundidee dieses Ansatzes, wonach (auch) Gewerkschaften stets alternative strategische Handlungsoptionen hätten und daher auch der Status quo als Resultat solcher (mehr oder weniger bewusst gefällten, aber eben immerhin revidierbaren) Entscheidungen zu verstehen sei, wurde auch in den deutschen Debatten breit aufgenommen (vgl. etwa die Jenaer Gruppe um K. Dörre).

Zentrale Forschungsergebnisse

Auch wenn es mehrere inner- und außeruniversitäre Einrichtungen gibt, an denen regelmäßig zu diversen Gewerkschaftsthemen geforscht wird (vgl. Schroeder/Keudel 2008), ist doch zu konstatieren, dass die Gewerkschaftsforschung in Deutschland ihren Höhepunkt in den 1970er und frühen 1980er Jahren hatte. Allerdings scheint sich in jüngster Zeit – parallel zur gesellschaftlichen Relativierung des in den 1990er und 2000er Jahren nahezu hegemonialen neoliberalen und gewerkschaftsaversen Diskurses und im Kontext einer öffentlichen Re-Thematisierung klassischer Fragen sozialer Ungleichheit (Stichworte: wachsende Einkommensungleichheit, working poor, Altersarmut, prekäre Beschäftigungsverhältnisse etc.) – wieder eine zunehmende Beschäftigung mit Gewerkschaftsfragen anzudeuten. Dabei ist das Themenspektrum vielfältig: Es reicht von der Frage nach dem Funktionsverlust der Gewerkschaften im politischen Raum aufgrund des ‚gelockerten' Verhältnisses zur Sozialdemokratie über das (wieder gestiegene) Ansehen der Gewerkschaften in der Öffentlichkeit bis hin zu Fragen nach ‚neuen' gewerkschaftlichen Herausforderungen, wie etwa zwischengewerkschaftlicher Konkurrenz, dem demografischen Wandel, der Finanzialisierung des Kapitalismus (→ auch Finanzmarkt-Kapitalismus) oder dem (Wieder-)Erstarken bestimmter Handlungsfelder (→ Arbeits- und Gesundheitsschutz, Weiterbildung etc.). Besonders starke Beachtung in der einschlägigen Forschung haben in den letzten Dekaden jedoch folgende Themen gefunden:

Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften: Die organisatorische Stärke von Branchen-Gewerkschaften, wie sie sich in Deutschland typischerweise herausgebildet haben, hängt wesentlich von der Zahl der Mitglieder ab, wobei insbesondere die aktiv erwerbstätigen Mitglieder die wesentliche Größe darstellen: Sie zahlen zum einen die höchsten Mitgliedsbeiträge und tragen damit entscheidend zur Sicherung der Finanzbasis der Gewerkschaften bei, zum anderen sind auch nur sie es, die im Konfliktfall durch Arbeitsniederlegungen Druck auf die Arbeitgeber ausüben können.

Als freiwillige Mitgliederorganisation können Gewerkschaften niemanden zum Beitritt zwingen, und

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

die Tatsache, dass sie wesentlich an der Herstellung von Kollektivgütern beteiligt sind, von denen auch Nicht-Mitglieder (etwa in Form von Tariferhöhungen) profitieren, verweist auf das grundlegende Problem: Gewerkschaften müssen für (potentielle) Mitglieder so attraktiv erscheinen, dass diese hinreichend motiviert werden, regelmäßige Beiträge zu leisten und sich eventuell sogar aktiv in der und für die Organisation zu engagieren.

Dies ist offensichtlich immer weniger der Fall gewesen, auch wenn sich in den letzten Jahren in manchen Organisationsbereichen eine Stabilisierung des Mitgliederbestandes abzeichnet: Der Organisationsgrad sank nach dem (durch die Integration der ehemaligen DDR-Gewerkschaften in den DGB ausgelösten) ‚Vereinigungsboom' kontinuierlich, und zwar sogar unter das ehemals in Westdeutschland erreichte Niveau. Die absoluten Mitgliederzahlen in den DGB-Gewerkschaften sind von einem Höchststand von gut 11,8 Mio. in den frühen 1990er Jahren auf gut 6 Mio. im Jahr 2016 gefallen. Damit liegt der (Brutto-)Organisationsgrad gegenwärtig bei knapp 16%; berücksichtigt man bei den Gewerkschaften nur die aktiv erwerbstätigen Mitglieder (also ohne Rentner, Arbeitslose etc.), dürfte der (Netto-)Organisationsgrad bei unter 14% liegen.

Verschärfend kommt hinzu, dass die Mitgliederstruktur der Gewerkschaften in dem Sinn ‚veraltet' ist, dass sich in ihr die Beschäftigtenstruktur der 1960er Jahre widerspiegelt: Stark bei den (männlichen) Facharbeitern und im Verarbeitenden Gewerbe, notorisch unterrepräsentiert bei Frauen, Angestellten, Jugendlichen sowie in den ‚modernen' Dienstleistungsbranchen (Schnabel/Wagner 2007, Greef 2014).

Verlust gewerkschaftlicher Gestaltungsmacht: Im Kontext dieser Debatten werden wesentlich drei Argumentationen mobilisiert, die allesamt auf eine Verschiebung zwischen der tariflichen und der betrieblichen Regulierungsebene im deutschen System industrieller Beziehungen zugunsten letzterer hinauslaufen:

a) Die äußere und innere ‚Erosion' des Flächentarifvertrags (Bispinck/Schulten 1998; → auch Tarifvertrag): Zum einen nimmt wegen des sinkenden Organisationsgrades der → Arbeitgeberverbände der formale Geltungsbereich und damit die Deckungsrate von Flächentarifverträgen ab. 2015 waren in Westdeutschland nur noch 29% der Betriebe und 51% der Beschäftigten durch einen Flächentarif abgedeckt, in Ostdeutschland lediglich 18% der Betriebe und 37% der Beschäftigten (Ellguth/Kohaut 2016). Zum anderen nimmt die Normierungskraft der Tarife für die tatsächliche Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse in tarifgebundenen Betrieben ab – sei es in regulierter Form (etwa ‚Betriebliche Bündnisse') oder durch schlichten Tarifbruch: In der WSI-Betriebsrätebefragung 2015 gaben 13% der Betriebsräte an, dass es in ihrem Betrieb zu Abweichungen von tariflichen Mindeststandards komme, die rechtlich nicht gedeckt seien (Amlinger/Bispinck 2016).

b) Verbetrieblichung durch Korridor-Regelungen und tarifliche Öffnungsklauseln: Seit Mitte der 1980er Jahre sind – zunächst im Kontext der Tarifverträge zur Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung (→ Arbeitszeit) – vermehrt Tarifverträge zu beobachten, in denen die letztendliche Ausgestaltung der Vereinbarungen innerhalb festgelegter Bandbreiten („Korridore") an die Betriebsparteien delegiert wurde. Weitergehend sind die mitunter recht pauschalen tariflichen Öffnungsklauseln, durch die den Betriebsparteien die Chance eingeräumt wird, von bestimmten tariflichen Regulierungen abzuweichen, ohne dass Korridore vorgegeben würden; mitunter stehen die betrieblichen Lösungen unter dem Zustimmungsvorbehalt der Tarifparteien. Solche Öffnungsklauseln werden in rd. 20% der tarifgebundenen Betriebe angewendet und betreffen rd. 35% der in solchen tarifgebundenen Betrieben Beschäftigten (Ellguth/Kohaut 2014; zur Praxis der Tarifabweichungen am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie vgl. Haipeter 2009).

c) Betriebliche Bündnisse: Seit Mitte der 1990er Jahre lassen sich vermehrt sogenannte „Betriebliche Bündnisse" finden, in deren Rahmen die Betriebsparteien Regelungen vereinbaren, die auf der einen Seite geltende tarifliche Standards verletzen, auf der anderen Seite Zusagen an die Belegschaften in Form von befristeten Beschäftigungs- oder Investitionsgarantien enthalten. Über die quantitative Verbreitung betrieblicher Bündnisse existieren gewisse Unsicherheiten; während Seifert/Massa-Wirth (2005) für 2003 noch von 23% der Betriebe

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

ausgehen, die ein solches Bündnis abgeschlossen haben, scheint sich im Zuge der Krise seit 2008 die Anzahl beträchtlich erhöht zu haben (Bogedan et al. 2011). Zwar konnte gezeigt werden, dass sich existierende Bündnisse positiv auf die betriebliche Bewältigung der Krise ausgewirkt haben (Bellmann/Gerner 2012), gleichzeitig wurde aber auch grundsätzlich in Frage gestellt, ob und inwieweit eine Strategie der regelmäßigen Erneuerung betrieblicher Bündnisse überhaupt nachhaltig sein kann (Rehder 2006).

d) Das Aufkommen neuer betrieblicher Beschäftigungssysteme: Insbesondere an den Beispielen der Zunahme von Crowd Workern, Werkvertragsnehmern und Solo-(Schein-)Selbständigen wird diskutiert, inwiefern hier mit ‚normalen' abhängigen Erwerbsverhältnissen nicht auch die sozialstrukturelle Basis gewerkschaftlicher Gestaltungschancen erodiert (vgl. etwa die Beiträge in H. 2 der Zeitschrift ‚Industrielle Beziehungen' 2016; → auch Normalarbeitsverhältnis).

Union Revitalization: Angesichts des drohenden Bedeutungsverlustes der Gewerkschaften (nicht nur) in Deutschland entspann sich im weiteren Kontext der internationalen Debatten über ‚union revitalization' auch hier eine Diskussion darüber, was Gewerkschaften tun bzw. tun können, um ihre Position wieder zu stärken (vgl. etwa Behrens et al. 2003). In diesem Zusammenhang haben insbesondere ‚Organizing'-Bestrebungen von Gewerkschaften Aufmerksamkeit gefunden, die mit dem Ziel durchgeführt werden, die Mitgliederbasis und damit die Grundlage der Organisationsmacht von Gewerkschaften zu stärken (vgl. etwa Bremme et al. 2007). Insgesamt wird der bisherige Erfolg solcher Revitalisierungspolitiken allerdings eher als bescheiden eingeschätzt (Rehder 2014).

Internationaler Bezug

Schon in der Gründungsphase im 19. Jahrhundert unterhielten die Gewerkschaften – im Geiste des damals favorisierten „proletarischen Internationalismus" – zahlreiche Kontakte über europäische Ländergrenzen hinweg, aber z.B. auch in die USA. Bereits in den 1890er Jahren entstanden erste internationale Organisationen („Berufssekretariate"); im 20. Jahrhundert wurden auf Branchen- und Sektorebene zahlreiche europäische und globale Gewerkschaftsdachverbände gegründet. Über lange Zeiträume hinweg sahen sie ihre Hauptaufgabe in länderübergreifender Koordination gewerkschaftlicher Arbeit und in interessenpolitischer Einflussnahme auf die nationale Regulierung von Arbeits-, aber auch gewerkschaftlichen Operationsbedingungen. Einen erheblichen Bedeutungszuwachs erlebten die Dachverbände im Zuge der → Globalisierung/Transnationalisierung und Europäisierung, insbesondere weil die Gewerkschaften durch das zunehmend grenzüberschreitende Agieren → Multinationaler Unternehmen gezwungen waren, ihrerseits länderübergreifend zu handeln. Damit mussten sie auch die Herausforderung annehmen, die teilweise konkurrierenden Interessen nationaler Belegschaften (z.B. in Bezug auf Arbeitsplatzsicherheit, Beschäftigungs- und Entgeltbedingungen) auszutarieren. Seit auch auf Konzernebene transnationale Unternehmensvereinbarungen abgeschlossen werden, ist eine neue quasi-tarifpolitische Arena entstanden, in der auch internationale Gewerkschaftsorganisationen aktiv sind (vgl. im Überblick: Platzer/Müller 2009; Rüb et al. 2011; → auch Ausländische Systeme der industriellen Beziehungen).

Rainer Trinczek

Empfehlungen zum Weiterlesen

Bergmann, Joachim/Jacobi, Otto/Müller-Jentsch, Walther 1975: Gewerkschaften in der Bundesrepublik. Gewerkschaftliche Lohnpolitik zwischen Mitgliederinteressen und ökonomischen Systemzwängen. Frankfurt a.M.: EVA.

Brinkmann, Ulrich/Choi, Hae-Lin/Detje, Richard/Dörre, Klaus/Holst, Hajo/Karakayali, Serhat/Schmalstieg, Catharina 2008: Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung. Umrisse eines Forschungsprogramms. Wiesbaden: VS Verlag.

Keller, Berndt 2008: Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive (7., völlig überarb. Aufl.). München: Oldenbourg.

Müller-Jentsch, Walther 2011: Gewerkschaften und Soziale Marktwirtschaft seit 1945. Stuttgart: Reclam.

Schroeder, Wolfgang (Hg.) 2014: Handbuch Gewerkschaften in Deutschland (2., überarb., erw. u. akt. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Globalisierung/Transnationalisierung

Begriff

Globalisierung bezeichnet allgemein den Prozess der weltweiten Verbreitung internationaler Transaktionen, Kommunikationen, Wanderungen, sozialer Praktiken und Symbolsysteme einerseits sowie die zunehmend weltweite Wahrnehmung und das globale Bewusstsein von gemeinsamen Problemen, Risiken, Rechten, Ereignissen und Tendenzen, die die Menschheit als Ganze betreffen, andererseits. Zwischen den ‚objektiven' Prozessaspekten und den ‚subjektiven' Wahrnehmungsaspekten von Globalisierung besteht (dem Thomas-Theorem folgend) keine klare Grenze. Entsprechend herrscht in der wissenschaftlichen Literatur kein Einvernehmen darüber, wie weit- und tiefgreifend ‚objektive' Globalisierungsprozesse tatsächlich sind bzw. inwiefern es sich bei dem so Bezeichneten nur um veränderte Wahrnehmungen gesellschaftlicher Phänomene und Prozesse handelt (Giddens 1990).

Mit *Transnationalisierung* wird hier die Zunahme solcher Phänomene bezeichnet, die – lokal verankert in verschiedenen Nationalgesellschaften – relativ dauerhafte und dichte soziale Beziehungen, soziale Netzwerke oder Sozialräume über diese nationalen Grenzen hinweg konstituieren.

Genese/theoretischer Kontext

Der Begriff Globalisierung hat sich seit den 1990er Jahren in der Forschung und in öffentlichen Diskursen durchgesetzt (Deutscher Bundestag 2001, S. 3). Giddens (1990, S. 64; Übersetzung L.P.) definierte Globalisierung als „die Intensivierung der weltweiten sozialen Beziehungen, die unterschiedliche Plätze in einer solchen Weise miteinander verbinden, dass lokale Ereignisse durch Ereignisse beeinflusst werden, die sich viele Meilen entfernt ereignen, und umgekehrt." Globalisierung beinhaltet neben sozialen, ökonomischen, politischen und kulturellen Aspekten auch die Ausdehnung und Ausdifferenzierung grenzüberschreitender ökologischer, kriegerischer, demografischer und gesundheitlicher Dynamiken und Risiken, von Macht- und Abhängigkeitsstrukturen sowie von Versuchen, diese durch grenzüberschreitende soziale Bewegungen, kollektive und korporative Akteure sowie institutionalisierte Strukturen zu regulieren (Mayntz et al. 2005, S. 67ff.; Keck/Sikkink 1998, S. 209ff.).

Der Begriff Transnationalisierung wird seit den 1990er Jahren in Nordamerika (zuerst in der Sozialanthropologie, vgl. Basch et al. 1997) und seit Beginn des 21. Jahrhunderts auch in Europa zur Kennzeichnung bestimmter – historisch nicht völlig neuer – Formen lokal oder regional verankerter und nationalstaatliche Grenzen überspannender Austausch- und Kommunikationsverflechtungen benutzt. Während der Begriff Globalisierung vorwiegend auf großräumige, den gesamten Globus betreffende oder gar ‚de-territorialisierte' Phänomene bezogen wird und nicht selten mit der Vorstellung einer abnehmenden Bedeutung von Nationalstaat und Nationalgesellschaft verbunden ist, werden mit dem Konzept der Transnationalisierung gerade der Fortbestand nationaler Sozialraumbezüge und gleichzeitig das Anwachsen von diesen überschreitenden sozialen Beziehungen und Strukturen betont.

Die Begriffe Globalisierung und Transnationalisierung verweisen auf das theoretische Problem, die Raumbindungen oder das Scaling (Glick Schiller/Çaglar 2008) des Sozialen bzw. das Verhältnis von geographischen Räumen und Sozialräumen stärker zu reflektieren. Als *Flächenraum* kann dabei allgemein eine physikalisch-geometrische Extension, Lagerelation und das Verteilungsmuster von Elementen (Bäume, Gebirge, Flüsse, aber auch: Personen, Artefakte) bezeichnet werden (z.B. die Häuserausdehnung einer Stadt, das Territorium eines Nationalstaats, die Verteilung von Familienmitgliedern über viele Orte, Städte oder Staaten). Flächenräume (z.B. lokale, globale oder transnationale) werden spezifiziert durch die Aspekte von Verteilung, Verdichtung, Vernetzung, Richtung, Distanz, Ausdehnung, Grenze, Territorium, Ort, Platz sowie Inklusion und Exklusion, die in aller Regel Lagebeziehungen als Eigenschaften und als Prozesse gleichzeitig thematisieren. Unter *Sozialräumen* (oder Sozialsystemen) können allgemein die relativ dauerhaften sozialen Lebensbezüge von Menschen (z.B. Primärgruppe, Gemeinde, Nationalgesellschaft) verstanden werden. Die flächenräumlichen Aspekte von Sozialräumen, die in Konzepten wie Globalisierung, Transnationalisierung und Glokalisierung integriert werden, sollten in ihrer Bedeutung nicht – etwa durch Thesen der De-Territorialisierung oder Enträumlichung des Sozialen – geschmälert, sondern eher stärker und expliziter bearbeitet werden.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Neben lokalen, regionalen, nationalen, supranationalen und globalen Raumbezügen, die den konzentrischen Ringen einer Zwiebel gleich ineinander geschachtelt sind, spielen dabei konzeptionell drei weitere Idealtypen von Raumbezügen in der Forschung eine Rolle. Der Begriff *glokal* wird auf Phänomene bezogen, in denen ein direkter Bezug zwischen globalen Prozessen und spezifischen Orten gesehen wird; *Diasporen* betreffen die Beziehungen zwischen einem ‚Mutterland' und seinen räumlich weit verteilten lokalen ‚Dependancen'; bei *transnationalen* Beziehungen erstreckt sich ein relativ stabiler und verdichteter Sozialraum über mehrere Flächenräume (z.B. nationalstaatliche Territorien). Globalisierung und Transnationalisierung sind als zwei idealtypische Formen der Flächenraumbindung des Sozialen zu verstehen; letztere reichen von lokalen, regionalen, nationalen, supranationalen, globalen, glokalen, diasporischen bis zu transnationalen Mustern.

Zentrale Forschungsergebnisse

Die Verwendung der Begriffe Globalisierung und Transnationalisierung verweist einerseits auf tatsächlich zunehmende wirtschaftliche, politische, kulturelle und soziale länderübergreifende Verflechtungsbeziehungen, andererseits aber auch auf das Fehlen integrierender Großtheorien bzw. überzeugender sozialwissenschaftlicher Angebote, die die offensichtlichen tektonischen Verschiebungen in den Raumbezügen von Vergesellschaftung und Vergemeinschaftung angemessen erfassen. Konstatiert werden (Schmidt/Trinczek 1999 a) tautologische Argumentationen, in denen bestimmte grenzüberschreitende Phänomene fast beliebig entweder als Ursache, als Ausdrucksform oder als Folgewirkung bestimmter anderer grenzüberschreitender Phänomene behandelt werden, ohne dass ein klarer begrifflicher Bezugsrahmen gebildet wird. Einige weitgehend übereinstimmende Befunde lassen sich benennen.

Seit etwa Mitte der 1980er Jahre nimmt der Außenhandel der Nationalstaaten exponentiell und wesentlich stärker als das generelle Wirtschaftswachstum zu. Seit 1990 verzeichnet das Volumen des internationalen Finanzkapitals exponentielle Zuwachsraten. Dies gilt seit Mitte der 1990er Jahre auch für die Anzahl der Internet-Hosts als ein Indikator für die weltweite Kommunikationsvernetzung (Deutscher Bundestag 2001, S. 2ff.). In der wissenschaftlichen Forschung besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass die die Grenzen von Nationalstaaten überschreitenden Strukturen und Prozesse des Austauschs von Rohstoffen, Gütern und Dienstleistungen, Finanzkapital, Kulturprodukten, Wissen und Arbeit (→ Arbeitsmigration, auch Markt) seit dem letzten Viertel des 20. Jahrhunderts in einer Weise zugenommen haben, dass Orte, Regionen und Nationalgesellschaften in einem zwar spezifisch variierenden, insgesamt aber unausweichlichen und großen Ausmaß voneinander immer abhängiger werden (ebd.; Gresh et al. 2009, S. 16 f., 102 f.; Held et al. 1999). Vor allem die Finanzkapitalbewegungen haben sich seit den 1970er Jahren enorm globalisiert, nur ein Bruchteil hiervon hat mit der Zirkulation realer Handelsgüter zu tun (Altvater/Mahnkopf 1999, S. 159; Stiglitz 2003; → Finanzmarkt-Kapitalismus). Grenzüberschreitend tätige Unternehmen spielen eine immer größere Rolle in der Wirtschaft, sie sind an etwa zwei Dritteln des gesamten Welthandels beteiligt, die Hälfte davon findet als intra-organisationaler Handel zwischen Unternehmensteilen statt (→ Multinationale Unternehmen). Intensive wirtschaftliche Austauschbeziehungen sind immer weniger auf einige hochentwickelte kapitalistische Länder konzentriert, sie beziehen immer mehr sich entwickelnde Schwellen- und Transitionsländer ein (UNCTAD 2002 und 2011).

Neben der – häufig im Zentrum stehenden – wirtschaftlichen Globalisierung ist auch die politische Globalisierung im Sinne der Zunahme der Zahl und Komplexität bilateraler und multilateraler Verträge, internationaler Organisationen und Regelwerke sowie international tätiger und auf globale Themen ausgerichteter Nicht-Regierungsorganisationen, sozialer Bewegungen und Öffentlichkeiten vielfältig untersucht. Unter dem Stichwort der kulturellen Globalisierung werden Tendenzen der weltweiten Verbreitung und Vermischung von Konsummustern, Lebensstilen, Kommunikationsmedien und Wertorientierungen untersucht (Ritzer 1997; Beck et al. 2003). Auch das Thema der Bereitstellung, Nutzung und Gefährdung öffentlicher Güter wie z.B. Wasser, saubere Umwelt, Bildung, Gesundheit oder stabile Geld- und Finanzsysteme wird im Zusammenhang zunehmender Globalisierung erforscht (Brunnengräber 2003). Schließlich ist auch die soziale Globalisierung im spezifischen soziologischen Sinne, „dass die sozialen Beziehungen zwi-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

schen Menschen nicht mehr nur in nationalen und regionalen Räumen stattfinden, sondern immer mehr interkontinentale und weltumspannende Dimensionen annehmen“ (Fürstenberg/Oesterdiekhoff 2004, S. 8), inzwischen vielfältig erforscht. Hier sind die Übergänge zur Transnationalisierung fließend.

Transnationale soziale Beziehungen wurden für die Mikro-Ebene alltäglicher Lebenswelten (z.B. transnationale Familienzusammenhänge, transnationale Migration, transnationale Identitäten; vgl. Basch et al. 1997; Levitt 2001; Lutz/Schwalgin 2006; Pries 2008), für die Meso-Ebene von Organisationen (z.B. transnationale Unternehmen als spezifische Form internationaler Profit-Organisationen, Euro-Betriebsräte als grenzüberschreitenden Interessenvertretungsorganisationen, Migranten- und Studentenorganisationen; vgl. Bartlett/Ghoshal 1989; Hauser-Ditz et al. 2010; Pries/Sezgin 2010; → auch Ausländische Systeme der industriellen Beziehungen, Multinationale Unternehmen) und für die Makro-Ebene sozialer Institutionen (z.B. transnationaler Arbeitsmärkte, transnationaler sozialer Ungleichheitsstrukturen, transnationaler kollektiver Identitäten) ausführlich dokumentiert und analysiert (Berger/Weiß 2008; Mau 2007; Pries 2008 und 2010 a).

Seit den 2010er Jahren wird verstärkt diskutiert, inwieweit die Analyse von Globalisierung durch die Beachtung von Re-Nationalisierungsprozessen ergänzt werden müsse (vgl. etwa Fehmel 2016; Pausch 2016; Pries 2016 b). Sie äußert sich in Europa z.B. im EU-Austrittsbeschluss Großbritanniens, in rechtspopulistischen Bewegungen gegen Einwanderung, vor allem gegen die Aufnahme von Flüchtlingen; in den USA gewannen einwanderungsfeindliche und protektionistische Politiken an Einfluss. Internationale Organisationen und Bündnisse (UN, NATO, WTO etc.) erwiesen sich bei der Lösung gewaltsamer Konflikte und ökologischer Probleme (Krieg im Mittleren Osten, Erderwärmung etc.) sowie sozialer und ökonomischer Herausforderungen (wachsende soziale Ungleichheit, nachhaltige Entwicklung, Rohstoffausbeutung etc.) als nur begrenzt handlungsfähig. Gleichwohl ist nicht zu erwarten, dass die grundlegenden Tendenzen von Globalisierung und Transnationalisierung an Bedeutung verlieren.

Als weitgehend wissenschaftlich akzeptiert kann gelten,

(1) dass mit Globalisierung und Transnationalisierung reale Tendenzen erweiterter und differenzierter, Ländergrenzen überschreitender Raumbezüge des Sozialen sowie die zunehmende kollektive Wahrnehmung dieser Veränderungen bezeichnet werden,

(2) dass Globalisierung und Transnationalisierung vieldimensionale Prozesse sind, in denen ökonomische, kulturelle, soziale und politische Aspekte miteinander verwoben sind,

(3) dass in den Sozialwissenschaften lange Zeit ein ‚methodologischer Nationalismus‘ (Wimmer/Glick Schiller 2002) vorherrschte, demzufolge die nationalstaatlich verfasste Nationalgesellschaft die geradezu ‚natürliche‘ Kombination von Flächen- und Sozialraum sei,

(4) dass Globalisierung und Transnationalisierung nicht das Ende der Raumbindung von Vergemeinschaftung und Vergesellschaftung bedeuten, sondern dass sich die Raumbezüge des Sozialen vielschichtig ausdifferenzieren (Pries/Seeliger 2012) und

(5) dass die Entwicklungsdynamik von Globalisierung und Transnationalisierung insgesamt wesentlich ausgeprägter ist als das Entstehen neuer gesellschaftlicher bzw. institutioneller Mechanismen und Möglichkeiten ihrer Regulierung und Governance (welche grundsätzlich als genuiner Teil von Globalisierung und Transnationalisierung zu gelten haben).

Ludger Pries

Empfehlungen zum Weiterlesen

Gresh, Alain/Radvanyi, Jean/Rekacewicz, Philippe (Hg.) 2009: Atlas der Globalisierung. Sehen und verstehen, was die Welt bewegt. Berlin: TAZ/Le Monde diplomatique.

Held, David/McGrew, Anthony/Goldblatt, David/Perraton, Jonathan 1999: Global Transformations. Politics, Economic and Culture. Stanford: Stanford University Press.

Mau, Steffen 2007: Transnationale Vergesellschaftung: Die Entgrenzung sozialer Lebenswelten. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Pries, Ludger 2010: Transnationalisierung. Theorie und Empirie grenzüberschreitender Vergesellschaftung. Wiesbaden: VS Verlag.

Schmidt, Gert/Trinczek, Rainer (Hg.) 1999 a: Globalisierung. Ökonomische und soziale Herausforderungen am

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Ende des zwanzigsten Jahrhunderts. Sonderband 13 der Sozialen Welt. Baden-Baden: Nomos.

Gruppenarbeit

Begriff

Gruppenarbeit ist eine Form der → Arbeitsorganisation und bildet zusammen mit der Einzelarbeit ein Gegensatzpaar. Eine allgemeine Definition der Gruppenarbeit bietet das Betriebsverfassungsgesetz (§ 87 Ziff. 3): Danach liegt Gruppenarbeit vor, „wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt".

Die Breite dieser Definition und die in der Praxis anzutreffende Vielfalt von Gruppenarbeitskonzepten waren Anlass, zwischen verschiedenen Typen der Gruppenarbeit zu differenzieren. So grenzt z.B. Gerst (1998, S. 30) eine modifiziert tayloristische (strukturkonservative) Gruppenarbeit von einer qualifizierten und selbstorganisierten Variante ab. Nedeß und Meyer unterscheiden vier Gruppenarbeitsmodelle (2001, S. 9): die vollständig selbststeuernde Gruppenarbeit, die qualifizierte homogene Gruppenarbeit, die partiell selbststeuernde Gruppenarbeit sowie die rudimentäre Gruppenarbeit. In den Europäischen Erhebungen über die Arbeitsbedingungen (Eurofound 2012, S. 74) wird zwischen drei Typen der Gruppenarbeit differenziert: solcher mit hoher Autonomie der Beschäftigten, solcher mit partieller Autonomie und solcher mit geringer Autonomie. Lapointe/Cucumel (2016, S. 57) unterscheiden schließlich zwischen democratic teams und hierarchical teams.

In Tabelle 1 sind Kriterien aufgelistet, die von diesen und anderen Autoren zur Typisierung von Formen der Gruppenarbeit herangezogen wurden. Hieraus wird deutlich, dass zwar kein einheitlicher Satz von Kriterien existiert, dass jedoch die Breite der Arbeitsaufgabe, der Autonomiegrad, die Führung der Gruppe und die Qualifikation der in den Gruppen tätigen Mitarbeiter als essentiell angesehen werden für die Bewertung, ob und in welcher Form Gruppenarbeit vorliegt.

Genese/theoretischer Kontext

Das Modell der Gruppenarbeit geht u.a. zurück auf Ideen und Erfahrungen aus Pilotprojekten, die Mitte der 1970er Jahre stattgefunden hatten. Zu erwähnen ist dabei das PKW-Montagewerk von Volvo in Kalmar. Das Gebäudelayout des Werks wie auch die so genannten fahrerlosen Montageplattformen waren dort darauf ausgelegt worden, das Arbeiten in Gruppen zu unterstützen. Aber auch in Deutschland fanden bereits damals entsprechende Experimente statt. So implementierte VW, gefördert durch das Programm zur → Humanisierung des Arbeitslebens, in seinem Motorenwerk in Salzgitter ein Pilotprojekt mit teilautonomen Arbeitsgruppen.

Da diese Experimente mit Gruppen jedoch noch in einer Phase durchgeführt worden waren, die eine Massenproduktion mit Einzelarbeit begünstigte, konnten sie keine breitere Akzeptanz erlangen. Erst Ende der 1980er Jahre änderte sich dies. Der Übergang vom Verkäufer- zum Käufermarkt (Bungard/Jöns 1997, S. 104) brachte es mit sich, dass Flexibilität und Kundenorientierung für die Wettbewerbsfähigkeit der Firmen zu zentralen Faktoren wurden. Gruppenarbeit war zu diesem Zeitpunkt zu einem neuen Schlüsselbegriff für die Reorganisation der Betriebe geworden (→ auch Flexible Spezialisierung, Neue Produktionskonzepte).

Die aufgewertete Bedeutung einer ganzheitlicheren Arbeitsorganisation für die Positionierung der Industriebetriebe auf ihren Märkten schlug sich nieder in der Entstehung vieler Reorganisations- und Managementkonzepte, in denen jeweils Gruppenarbeitsstrukturen ein wesentliches Moment des veränderten Leitbildes waren. Gruppenarbeit war zu diesem Zeitpunkt zu einem Symbol für Modernität geworden (Minssen 2001, S. 185). Da jedoch die Leitlinien der Gruppenarbeit immer abgeglichen werden mussten mit internen organisatorischen Strukturen, bezogen sich die Einführungsprozesse eher auf Konzepte als auf Strukturen. Dies erkläre, weswegen Gruppenarbeit faktisch weniger verbreitet sei, als dies Umfrageergebnisse nahelegen würden; es gebe offensichtlich eine Diskrepanz zwischen der Selbstdarstellung von Organisationen und der internen Praktik (vgl. ebd.; → auch Entscheidungsprozesse).

Hinsichtlich der Frage, ob sich das Konzept der Gruppenarbeit in der deutschen Industrie breit durchsetzen wird, herrscht Uneinigkeit: Auf der einen Seite wurde bereits 1997 von Jürgens (1997, S. 255) eine Renaissance der klassischen tayloristischen Fließbandfertigung in der Automobilmontage konstatiert. Springer bestätigte diese Abkehr von

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

den teilautonomen Gruppenarbeitskonzepten in der Automobilindustrie (1999, S. 159). Latniak (2007, S. 145) sah die Gruppenarbeitseuphorie der 1990er Jahre 2007 weitgehend als abgeklungen an (→ auch Einfacharbeit, Fordismus, Taylorismus).

Auf der anderen Seite wurde festgestellt, dass Gruppenarbeit eine gängige, weithin praktizierte Form der Arbeitsorganisation in deutschen Produktionsunternehmen darstelle, die nicht im Verschwinden begriffen sei (Kötter 2007, S. 119). Angesichts des Trends der Modernisierung von Industriebetrieben sei davon auszugehen, dass die teilautonome Gruppenarbeit eine wachsende Verbreitung finden werde (Gerst 2006, S. 250).

Aktualität erhielt die Diskussion um Gruppenarbeit durch die vor allem in größeren Unternehmen in den letzten Jahren eingeführten „Ganzheitlichen Produktionssysteme". Als Teil solcher Systeme wird von einigen Autoren die „standardisierte Gruppenarbeit" (Springer 1999 b, S. 318; Lacher 2000, S. 137) bzw. „geführte Gruppenarbeit" (Dörich 2008, S. 10) angesehen. Gruppen seien hier nicht autonom, sondern von Führungskräften gesteuert. Kontinuierliche Verbesserung werde nicht durch Qualifizierung, sondern durch mehr Führung erreicht. Arbeitsinhalte würden nicht angereichert, sondern flexibel standardisiert. Erste in „Ganzheitlichen Produktionssystemen" durchgeführte Fallanalysen (Abel/Ittermann 2014, S. 288) belegen die Annahme, dass Gruppenarbeit hier ein wesentliches Element der Ganzheitlichkeit ist. Sie bestätigen auch, dass nicht die teilautonome Variante dieser Form der Arbeitsorganisation anzutreffen ist, sondern wie vorhergesagt überwiegend die strukturkonservativen Modelle der geführten bzw. standardisierten Gruppenarbeit verwirklicht werden.

Zentrale Forschungsergebnisse

Zentrale Forschungsarbeiten beziehen sich auf die Verbreitung der Gruppenarbeit, die Wirkungen für die Beschäftigten sowie die Wirtschaftlichkeit.

Hinsichtlich der Verbreitung zeigte eine Erhebung bei 1.484 Betrieben des deutschen Verarbeitenden Gewerbes, dass nahezu zwei Drittel (60%) der deutschen Firmen Gruppenarbeit in irgendeiner Form (Lay 2011, S. 22) nutzen. Dieser Wert scheint zu signalisieren, dass Gruppenarbeit als Gestaltungsprinzip breit aufgegriffen worden ist. Da Gruppenarbeit, wie gezeigt, jedoch kein normierter Begriff ist, können bei den Nutzern des Gruppenarbeitsprinzips unterschiedliche Formen dieser Organisation der Arbeit verwirklicht sein. Vor diesem Hintergrund waren in der genannten Erhebung die Firmen mit Gruppenarbeit in Anlehnung an Saurwein (2000, S. 164) gebeten worden, ihre Form der Gruppenarbeit ergänzend zu erläutern. Dabei zeigte sich, dass die Quote der Betriebe mit Gruppenarbeit auf 54% sinkt, schränkt man Gruppenarbeit auf die Fälle ein, in denen Gruppengrößen zwischen drei und 15 Mitarbeitern verwirklicht sind. Fordert man

Tab. 1: Kriterien zur Abgrenzung unterschiedlicher Typen der Gruppenarbeit in der Literatur

	Antoni 1994	Gerst 1998	Weber 1999	Benders et al. 1999	Nedeß/ Meyer 2001	Baszenski 2002	Eurofound 2012	Lapointe/ Cucumel 2016
Anzahl der Tätigkeiten in der Arbeitsaufgabe	●	●			●	●		
Integration indirekter Tätigkeiten	●							
Gruppengröße	●	●						
Selbstorganisation, Autonomie etc.		●	●	●	●	●	●	●
Gruppensprecher, Meisterrolle		●				●	●	●
Art der Gruppengespräche		●						
Art der Leistungspolitik		●						
KVP als Gruppenaufgabe		●						
Qualifik.profile, Kompetenzwahrnehmung					●	●	●	
Anteil d. Beschäftigten in Gruppenarbeit				●				

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

zusätzlich, dass dispositive und qualitätssichernde Aufgaben in den Zuständigkeitsbereich der Gruppen integriert wurden, so lassen sich nur noch 46% der Firmen zum Kreis der Nutzer von Gruppenarbeit zählen. Auf 23% sinkt der Anteil der Betriebe schließlich, wenn man auch ein homogenes Qualifikationsniveau aller Gruppenmitglieder fordert. Eine in der Art ähnliche Reduktion der Gruppenarbeitsnutzung hatte bereits Saurwein (ebd.) konstatiert, der diese Form der Differenzierung zwischen Typen der Gruppenarbeit erstmals mit Daten des NIFA-Panels (Neue Informationstechnologien und Flexible Arbeitssysteme) durchführte.

Geht man der Frage nach, für welche Industriebranchen die Gruppenarbeit Relevanz besitzt, so zeigen sich relativ geringe Unterschiede. Im Einzelnen konnte ermittelt werden (Lay 2011, S. 23), dass Gruppenarbeit ohne definitorische Einschränkung im sektoralen Vergleich von der Hälfte bis knapp drei Viertel der Firmen implementiert wurde. Die Stückgut fertigenden Sektoren zeigen dabei etwas höhere Nutzerquoten als die Prozessindustrien. Die Automobilindustrie als Ausgangspunkt der Gruppenarbeitsdiffusion nutzt dieses Konzept am umfassendsten. Analysiert man den Einfluss der Betriebsgröße, so findet man Anzeichen dafür, dass Betriebe mit steigender Größe Gruppenarbeit stärker berücksichtigen.

Hinsichtlich der Wirkungen auf die Beschäftigten legen bislang durchgeführte Untersuchungen zu Effekten der Gruppenarbeit nahe, dass eine Anreicherung der Tätigkeitsinhalte der direkt mit Produktionsaufgaben betrauten Mitarbeiter in Industriebetrieben nur sehr begrenzt stattfindet. Die traditionelle Arbeitsteilung scheint auch in Gruppenarbeitsumgebungen weiter Bestand zu haben. So kamen Bungard und Jöns (1997, S. 109) in ihrer Zwischenbilanz zur Gruppenarbeit in Deutschland zu dem Ergebnis, dass die Autonomie in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle stark eingeschränkt ist. Interne Regulationen würden in den Gruppen zwar „autonom“ vorgenommen, die zentralen Parameter würden hingegen von außen vorgegeben. Eine empirisch breiter angelegte Untersuchung zeigte, dass in Gruppenarbeitskonzepten lediglich in der Zusammenführung von Produktionsarbeit und der Übertragung von Verantwortung für die Qualität des Arbeitsergebnisses ein gewisses Maß an Arbeitsanreicherung zu sehen sei (Lay 2008, S. 12).

Als Folge der geringen Effekte der Gruppenarbeit auf die Arbeitsinhalte konnten auch nur schwache Effekte der Gruppenarbeit auf das Qualifikationsniveau in den Betrieben ermittelt werden (ebd., S. 13). In einer multivariaten Analyse wurde der Anteil An- und Ungelernter als abhängige Variable definiert. Als unabhängige Variable wurden neben der Gruppenarbeit weitere Größen einbezogen, die auf die Qualifikation in den Betrieben bekanntermaßen Einfluss haben. Es zeigte sich, dass Gruppenarbeit in der engen Definition (teilautonome Gruppenarbeit) zwar eine signifikant negative Wirkung auf den Anteil an- und ungelernter Beschäftigter in den Betrieben hat. Die Wirkung dieser unabhängigen Variablen war im Vergleich zu einigen anderen in diesem Modell einbezogenen unabhängigen Größen jedoch schwach. So erklärten beispielsweise die Produktkomplexität oder die gefertigte Seriengröße weitaus größere Teile der Varianz in der Quote An- und Ungelernter in den Betrieben (→ auch Betriebliche Beschäftigungssysteme).

Gerst (2006, S. 244) kam in seinen Analysen zu den Wirkungen von Gruppenarbeit auf die Beschäftigten zum Ergebnis, dass teilautonome Gruppenarbeit zwar eine günstige Grundlage für anspruchsvolle und attraktive Arbeit biete. Die Humanisierungswirkungen hätten jedoch wegen zunehmenden Zeitdrucks, Hektik und Stress auch ihre Grenzen. Gallie et al. (2012, S. 40 f.) konnten schließlich auf der Grundlage einer breiten empirischen Untersuchung in Großbritannien Beschäftigungswirkungen autonomer und nicht-autonomer Gruppenarbeit vergleichen. Ihre Ergebnisse zeigen, dass autonome Gruppenarbeit für die Entwicklung von Qualifikationen wie auch für die Motivation der Beschäftigten eine gute Voraussetzung ist, während nicht autonome Gruppenarbeit hier keine positiven Effekte aufweist.

Bislang vorliegende Untersuchungen zum wirtschaftlichen Erfolg der Gruppenarbeit erbrachten zum Teil ambivalente Befunde: In der Benchmarking-Studie des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft aus dem Jahre 2002 (Baszenski 2002, S. 10) gaben zwischen 80 und 90% der 53 befragten Firmen mit Gruppenarbeit an, dass hierdurch sehr positive oder zumindest positive Wirkungen auf Produktivität, Flexibilität und Qualität entstanden seien. Im Gegensatz dazu konstatierte z.B. Springer (1999, S. 317), dass es sich für die Gruppenarbeit als nachteilig erwiesen habe, im Wett-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Tab. 2: Anteile Beschäftigter in Industrie und Landwirtschaft ausgewählter EU-Länder, die in Formen der Gruppenarbeit tätig sind

	SE	DK	GB	NL	FR	FI	ES	DE	IT	PT
Beschäftigte nicht in Gruppen arbeitend	27%	32%	33%	35%	42%	47%	49%	54%	65%	68%
Beschäftigte in Gruppen ohne Autonomie	20%	17%	22%	14%	29%	8%	27%	15%	17%	19%
Beschäftigte in Gruppen mit teilweiser Autonomie	28%	35%	26%	31%	23%	22%	10%	21%	11%	10%
Beschäftigte in Gruppen mit hoher Autonomie	25%	16%	19%	20%	7%	23%	14%	11%	8%	2%

SE: Schweden, DK: Dänemark, GB: Großbritannien, NL: Niederlande, FR: Frankreich, FI: Finnland, ES: Spanien, DE: Deutschland, IT: Italien, PT: Portugal

Quelle: Eurofound 2015 c, eigene Berechnungen

streit der partizipativen und der spezialisierten Rationalisierung unter dem Banner der Teilautonomie auf die Erschließung von Produktivitätspotentialen verzichtet zu haben. Eine ähnliche Argumentation findet sich bei Dörich (2008, S. 8).

Delarue et al. (2008, S. 134) haben vor diesem Hintergrund eine Meta-Studie vorgelegt, in der 31 empirische Untersuchungen zum Einfluss von Gruppenarbeit auf die Performance zusammenfassend bilanziert wurden. Im Ergebnis zeigte sich, dass mehr als drei Viertel der Studien einen positiven Effekt der Gruppenarbeit auf Performancekriterien wie Arbeitsproduktivität und Qualität nachweisen konnten. Lediglich ein knappes Viertel fand keinen Zusammenhang. Negative Wirkungen traten nicht auf. Trotz dieser Eindeutigkeit in den Befunden konstatiert die Studie in diesem Feld weiteren Untersuchungsbedarf: So sei es wesentlich, zwischen verschiedenen Formen der Gruppenarbeit genauer zu differenzieren und den Einfluss intervenierender Variablen besser zu berücksichtigen, als dies bislang geschehen ist.

Internationaler Bezug

Die oben für das deutsche Verarbeitende Gewerbe zitierte Quote von ca. 60% in Gruppen tätiger Arbeitskräfte lässt sich nicht unmittelbar international vergleichen. Internationale Angaben zur Verbreitung von Gruppenarbeit sind zumeist auf eine Gegenüberstellung nationaler Untersuchungen angewiesen, die häufig nicht nur in ihren Erhebungszeitpunkten differieren, sondern sich insbesondere auch in der Definition von Gruppenarbeit, der sektoralen Ausrichtung und der Zielgruppe der Befragung (Unternehmen bzw. Arbeitnehmer als Befragte) unterscheiden. Eine vergleichsweise aktuelle Synopse solcher nationaler Erhebungen mit ihren Besonderheiten findet sich beispielsweise bei Bikfalvi et al. (2014, S. 209ff.).

Für Europa bietet die von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen als Beschäftigtenbefragung durchgeführte „Erhebung über die Arbeitsbedingungen" eine Datenbasis mit Angaben zur Verbreitung von Gruppenarbeit, die international vergleichbar ist. In der Tabelle 2 sind Zahlen aus der Erhebungsrunde 2015 dieser Umfrage bei fast 44.000 Erwerbstätigen dargestellt (Eurofound 2015 c).

Aus dieser Tabelle wird deutlich, dass die skandinavischen Länder offensichtlich Gruppenarbeit in Industrie und Landwirtschaft am breitesten nutzen, während südeuropäische Länder die geringsten Nutzerquoten aufweisen. Deutschland zählt zu den größeren EU-Ländern mit vergleichsweise geringer Nutzung der Gruppenarbeit. Dieses Ergebnis bestätigt die Befunde einer in den 1990er Jahren durchgeführten Untersuchung (Benders et al. 1999, S. 48), in der – bedingt durch den früheren Erhebungszeitpunkt und ein anderes Erhebungskonzept – auf insgesamt niedrigerem Niveau Deutschland ebenfalls zu den Ländern zählte, die Gruppenarbeitskonzepte am geringsten umgesetzt hatten. Ähnliche Ergebnisse hinsichtlich der Position Deutschlands lieferten auch die Erhebungen „European Manufacturing Survey 2003" (Armbruster et al. 2005, S. 14) und „European Manufacturing Survey 2009" (Bikfalvi et al. 2014, S. 218).

Gunter Lay

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Empfehlungen zum Weiterlesen

Delarue, Anne/van Hootegem, Geert/Procter, Stephen/Burridge, Mark 2008: Teamworking and organizational Performance: A review of survey-based research. In: International Journal of Management Reviews, Vol. 10, No. 2, S. 127–148.

Gerst, Detlef 2006: Von der direkten Kontrolle zur indirekten Steuerung – Eine empirische Untersuchung der Arbeitsfolgen teilautonomer Gruppenarbeit. München/Mering: Hampp.

Jöns, Ingela (Hg.) 2016: Erfolgreiche Gruppenarbeit – Konzepte, Instrumente, Erfahrungen. Wiesbaden: Springer Gabler.

Latniak, Erich 2007: Organisationswandel und Gruppenarbeit – eine Zwischenbilanz. In: Peter, G. (Hg.): Grenzkonflikte der Arbeit. Hamburg: VSA, S. 144–161.

Lay, Gunter 2008: Gruppenarbeit in Deutschland – Instrument zur Requalifizierung der Industriearbeit oder leere Worthülse? In: Arbeit, Jg. 17, H. 1, S. 5–20.

Springer, Roland 1999: Von der teilautonomen zur standardisierten Gruppenarbeit. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 52, H. 5, S. 309–321.

Herrschaft

Begriff

Herrschaft ist einer Definition von Weber (1976 [1922], S. 28) zufolge „die Chance, für einen Befehl bestimmten Inhalts bei angebbaren Personen Gehorsam zu finden“. Gehorsam kann der Herrscher beanspruchen, weil seine Herrschaft auf dem Legitimitätsglauben der Beherrschten basiert; Folgsamkeit muss nicht eingefordert oder gar durchgesetzt werden, sondern wird gleichsam freiwillig gegeben, weil der Herrscher zur Herrschaft berechtigt ist. Die Legitimität bezieht Herrschaft aus dem Charisma des Herrschers, aus der Tradition oder, wie im Falle der rationalen Herrschaft, aus „dem Glauben an die Legalität gesatzter Ordnungen“ (ebd., S. 124). Der „reinste Typus“ der rationalen Herrschaft ist die Herrschaft mit dem „Verwaltungsstab“ der Bürokatie, die sich durch Amtshierarchie, Aktenmäßigkeit und Regelhaftigkeit des Handelns etc. auszeichnet; gehorcht „wird der legal gesatzten sachlichen *unpersönlichen Ordnung* und dem durch sie bestimmten *Vorgesetzten* kraft formaler Legalität seiner Anordnungen und in deren Umkreis gehorcht“ (ebd.; Hervorh. im Orig.).

Im Unterschied zu Macht ist Herrschaft nicht an eine soziale Beziehung gebunden und damit situationsunabhängig. Allerdings ist dieser Unterscheidung in der Arbeits- und Industriesoziologie wie in der Soziologie insgesamt nicht immer gefolgt worden. Es ist hier nicht der Platz, die unterschiedlichen Sichtweisen zu referieren. Stattdessen soll aus pragmatischen Gründen ein Vorschlag von Ortmann et al. (1990 b, S. 14) aufgegriffen werden, die im Anschluss an Giddens den Machtbegriff für die Handlungsdimension und den Herrschaftsbegriff für die Strukturdimension reservieren wollen. Betriebliche Herrschaft betrifft deswegen in erster Linie die Hierarchie.

Genese/theoretischer Kontext

Die Beziehungen in → Betrieben stellen immer ein Herrschaftsverhältnis dar „zwischen den Unternehmern, die die Autorität ausüben, und den Arbeitern, die gehorchen müssen“ (Bendix 1960, S. 33). Dieses Herrschaftsverhältnis wird – zumindest prinzipiell – mit dem Abschluss eines Arbeitsvertrages akzeptiert (→ Transformation von Arbeitskraft). Es drückt sich aus in der Formalstruktur von Betrieben bzw. Unternehmen, durch die Weisungsbefugnisse geregelt werden. Die vertikale Strukturierung erzeugt hierarchische Beziehungen der Über- und Unterordnung. Sie werden ausgedrückt in Organigrammen, in denen das Verhältnis von „oben“ und „unten“ definiert ist, wobei vor allem die Linienorganisation, die Spartenorganisation und die Matrixorganisation von Bedeutung sind (dazu Schreyögg 1999).

Organigramme beschreiben Positionen in der Hierarchie und legen damit fest, wer – um es mit Weber zu sagen – zu gehorchen hat und wer Gehorsam verlangen kann, wer zu Anweisungen berechtigt ist und wer Anweisungen auszuführen hat oder wer, wie es neuerdings heißt, an wen berichtet. Im Anschluss an das Bürokratiemodell von Max Weber (als Überblick Kieser 2014) und an Taylors Vorschläge extremer Arbeitsteilung und ständiger → Kontrolle (→ auch Taylorismus) galt Steuerung und Koordinierung durch Hierarchie in Wissenschaft und Praxis lange Zeit als rationalste und effektivste Form des Wirtschaftens. Allerdings wurden die Vorteile starrer Hierarchien um den Preis einer hohen Inflexibilität erkauft (→ auch Flexible Spezialisierung). Zwar waren die Negativeffekte einer rigiden Hierarchie bei turbulenten Umwelten in der Organisationsforschung bereits seit der Untersuchung von Burns/Stalker (1961) bekannt, doch erst seit den 1990er Jahren wurden die Vorteile fla-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

cher Hierarchien popularisiert (→ Lean Production). Hierarchien wurden als überregulierend, als bürokratisch und ineffektiv gescholten; stattdessen wurde auf die Vorteile von → Partizipation und → Netzwerken verwiesen, Unternehmen wurden dezentralisiert (→ Dezentralisierung) und es wurde mit innovativen Arbeitsorganisationen (→ Neue Produktionskonzepte) experimentiert, die den Beschäftigten mehr Einflusschancen einräumten. Dies kann als ein Schritt in Richtung diskursive Koordinierung (Braczyk 1997, 2001; Minssen 1999 a) interpretiert werden; damit ist der Sachverhalt benannt, dass die veränderten Organisationsstrukturen eine engere Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern wie auch zwischen den Beschäftigten selbst nahe legen (→ auch Arbeit und Interaktion).

Allerdings ändert dies nichts an dem grundlegenden Sachverhalt, dass betriebliche Beziehungen herrschaftsstrukturiert sind; auch flache Hierarchien sind immer noch Hierarchien. Hierarchie ist eines der Merkmale, die Organisationen von anderen sozialen Systemen unterscheiden (→ Organisationssoziologie); sie gehört „zu den kaum zu ersetzenden Notwendigkeiten des Aufbaus komplexer Organisationen“ (Luhmann 2000, S. 20). Zudem entfalten Hierarchien eine konfliktregulierende Wirkung; während Macht auf Drohpotentialen beruht, die jederzeit aktualisiert werden können, bringt Hierarchie und damit Herrschaft dies in eine für die Beteiligten „aushaltbare Form, die vor allem von der Notwendigkeit entlastet, Drohungen jedes Mal neu zu testen bzw. zu realisieren“ (Ortmann et al. 1990 b, S. 36). Und nicht zuletzt bewirken Hierarchien, dass Organisationen nicht „in jedem Fall Rücksicht auf die Empfindlichkeiten ihrer Mitglieder nehmen“ (Kühl 2011, S. 73) müssen.

Zentrale Forschungsergebnisse

Herrschaft war bis in die 1980er Jahre ein wichtiges Thema in der Arbeits- und Industriesoziologie, und zwar vorwiegend in herrschaftskritischer Absicht (vgl. etwa Schumm-Garling 1972). Wenn der Betrieb hinsichtlich seiner Herrschaftsstrukturen untersucht wurde, stand vor allem die Asymmetrie zwischen Herrschern und Beherrschten im Mittelpunkt. Der Analyserahmen war nicht die Herrschaftssoziologe Webers, sondern vor allem das 13. Kapitel des ersten Bandes des „Kapital“, also das Kapitel, in dem Marx Technik und industrielle Fertigung analysiert, und das, so Bahrdt (1982, S. 14) in einem ironisierenden Rückblick, für Industriesoziologen seit dem Zweiten Weltkrieg etwa die gleiche Rolle spielte wie der Römerbrief für die protestantischen Theologen. Die Arbeiter wurden ausschließlich als Besitzer der Ware Arbeitskraft interpretiert, und da von einem unauflösbaren Gegensatz von Arbeit und Kapital ausgegangen wurde, wurde grundsätzlich angenommen, dass Arbeiter nur durch die Ausübung betrieblicher Herrschaft zu angemessener Arbeit bewegt werden konnten; es war eine weit verbreitete Ansicht, dass die Arbeiter aufgrund fehlender Autonomie bei der Arbeit „überhaupt kein Interesse an einer Anstrengung (haben), die über das Mindestmaß hinausgeht, das zur Vermeidung von Langeweile erforderlich ist“ (Edwards 1981, S. 21). Die Transformation von Arbeitskraft in Arbeit erschien deswegen als ein Problem von Zwang und Kontrolle, die in den Betrieben auf die Arbeiter ausgeübt werden musste, um sie zum Arbeiten zu veranlassen.

Dabei wurde ein sehr „weiter“ Begriff von Herrschaft zugrunde gelegt; Altmann/Bechtle (1971, S. 21 f., Fn. 11) etwa verstanden unter Herrschaft „alle subjektivierten und objektivierten Formen von innerbetrieblicher Machtausübung, Verfügungsgewalt, Gewährung oder Versagung positiver und negativer Sanktionen“. Sie fügten hinzu, dass dies weitreichende Konsequenzen für den Begriff der Kooperation habe, da Kooperation nicht nur den Aspekt der Solidarität betreffe, sondern auch die als funktional ausgewiesene „Kooperation, die sich am Arbeitsablauf, am Arbeitsprodukt, am Arbeitsergebnis u.ä. orientiert, und in der Herrschaft sich nur vermittelt als vermeintliche Sachnotwendigkeit auswirkt, um ihre Legitimität zu sichern“ (ebd.). Damit wurde an eine Denkfigur von Marx angeknüpft, der zufolge der „Zusammenhang ihrer [der Arbeiter; H. M.] Arbeiten (…) ihnen daher ideell als Plan, praktisch als Autorität des Kapitalisten gegenübertritt, als Macht eines fremden Willens, der ihr Tun seinem Zweck unterwirft“ (Marx 1972 a [1867], S. 351). Herrschaft war also nicht nur als persönliche Herrschaft von Interesse, womit – auch wenn das vermutlich kaum bewusst war – an den zur damaligen Zeit in Deutschland noch recht unbekannten Max Weber angeknüpft wurde, der ausführlich die entpersönlichten Regeln der Bürokratie herausgearbeitet hatte.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Ein wichtiger Forschungsschwerpunkt der Arbeits- und Industriesoziologie bis in die 1980er Jahre war die Untersuchung der Folgen, die die rasante Automatisierung und Technisierung der Arbeitsprozesse nach sich zogen. In diesem Zusammenhang wurde die These vertreten, dass Herrschaft sich versachlicht, sich gleichsam in bürokratische Verfahren und vor allem in die technische Apparatur verflüchtigt: „Einem Arbeiter, der eine moderne Maschine bedient, wird der Gedanke gar nicht kommen, der sinnfälligen Gesetzlichkeit dieser Maschine willkürlich zuwider zu handeln“ (Popitz et al. 1976 [1957], S. 211). Dies würde zu einem Funktionsverlust, aber auch zu einer Versachlichung von Vorgesetztentätigkeiten führen, da Arbeitsteilung, Arbeitsorganisation und Arbeitsaufgabe nun als technische Anforderung, nicht mehr jedoch als Vorgesetztenentscheidung erschien; Herrschaft habe sich abgelöst von Personen und sich versachlicht in den technischen und bürokratischen Abläufen. Dies sei allerdings keinesfalls gleichzusetzen mit einem Verschwinden von Herrschaft, im Gegenteil: Die Versachlichung, die sich in einem Ausbau und einer Professionalisierung der Industrieverwaltungen (Arbeitskontrolle, Arbeitsplanung und Buchhaltung) ausdrückte, sei ein „Anschein (...), der jedoch den Fortbestand der Klassenstruktur nur verhüllt“ (Braun 1964, S. 118).

Dieser Prozess einer Versachlichung von Herrschaft ließ sich nicht nur in der Produktion, sondern ebenso in der Verwaltung nachweisen; auch in der Büroarbeit, also im Bereich der Arbeit von Angestellten (→ auch Angestelltensoziologie), wurde wegen der Mechanisierung und Automatisierung der Tätigkeiten „eine ähnliche Relativierung des hierarchischen Prinzips (...) wie in der Produktion“ (Bahrdt 1958, S. 2) beobachtet. Widerstand gegen Herrschaft werde angesichts der technisch perfektionierten Kontrolle immer schwieriger; die Prozesse der Technisierung verschöben „das Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Lohnarbeit ein deutliches Stück weiter in die Richtung einer Position weitgehender Ohnmacht der Lohnabhängigen“ (Schmiede 1983, S. 73).

Eine ähnliche Sichtweise findet sich auch in einer Studie von Braverman (1974). Darin wurde behauptet, dass Kontrolle seit jeher das wesentliche Kennzeichen von → Management sei, dass diese mit dem Taylorismus jedoch eine nie da gewesene Dimension angenommen habe, da jedem Arbeiter vom Management genau diktiert werde, wie die Arbeit auszuführen sei, und dass jeglicher Handlungsspielraum, der die handwerkliche Produktion noch ausgezeichnet habe, dadurch beseitigt werde. Der kapitalistische Produktionsprozess habe deswegen die grundsätzliche Tendenz zu einer umfassenden und fortschreitenden Degradation und Dequalifizierung von Arbeitskraft. Diese Studie löste eine intensive Debatte unter an Marx orientierten angelsächsischen Industriesoziologen aus, die als *Labour Process Debate* bekannt wurde, deren Ertrag u.a. darin zu sehen ist, auf die Existenz unterschiedlicher Formen von Kontrolle aufmerksam gemacht zu haben.

Insgesamt wurde eine Tendenz zur Ausweitung objektivierter Formen von Herrschaft und eine Bevorzugung indirekter, technisch-organisatorischer Herrschaft gegenüber persönlich vermittelter Macht beobachtet (Zündorf 1982); Herrschaft hatte sich entpersönlicht, sich verobjektiviert in technisierten Verfahrensweisen und damit „anhand des in ihnen vorgeblich herrschenden Sachzwangs die Produktionsverhältnisse“ (Schumm-Garling 1972, S. 98) selbst legitimiert. Die Beschäftigten waren der alltäglichen Herrschaft im Betrieb mehr oder minder ohnmächtig ausgeliefert; subtile und unspektakuläre Formen des Widerstands wie etwa der Dienst nach Vorschrift, den Lichte (1978) bei seiner teilnehmenden Beobachtung von Industriearbeitern herausgefunden hatte, fielen demgegenüber kaum ins Gewicht.

Seitdem haben, wie gesagt, in der Industrie und im Dienstleistungsbereich viele Reorganisationsprozesse stattgefunden, deren Folgen als → Subjektivierung, als → Vermarktlichung, als → Entgrenzung etc. gedeutet werden. Zugleich hat sich die soziologische Perspektive auf den Betrieb erweitert, indem neben der Strukturdimension stärker auch die Handlungsdimension in den Blick genommen wurde. Dadurch wurden Sachverhalte deutlich wie etwa die Machtpotentiale, über die auch Machtbetroffene aufgrund ihrer Kontrolle von relevanten Ungewissheitszonen verfügen (→ Mikropolitik), die Bedeutung von → Vertrauen in den innerbetrieblichen Austauschprozessen oder auch die Existenz einer → betrieblichen Sozialordnung, in der informell Rechte und Pflichten verteilt sind. Auch wenn Herrschaft als eigenständiges Thema damit ein wenig von der arbeits- und industriesoziologischen Agenda verschwunden ist, hat die Virulenz

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

des Gegenstands keineswegs an Bedeutung verloren. Eher hat sich ein neuer Herrschaftsmodus herausgebildet, der darin besteht, „Bedingungen zu schaffen, unter denen die Beherrschten mehr als bisher dieselben Ziele verfolgen wie die Herrschenden (…), womit sich eine Aktualisierung von Herrschaft im selben Maße erübrigt" (Moldaschl/Sauer 2000, S. 213). Die Transformation von Arbeitskraft in Arbeit ist zunehmend weniger ein durch die Betriebe zu bewältigendes Problem und zunehmend mehr durch die Beschäftigten selbst zu bewerkstelligen. Dies hat eine veränderte Balance von Autonomie und Herrschaft, von Freiheit und Zwang zur Folge gehabt, was von Moldaschl (2001) in die pointierte Frage überführt wurde, ob Herrschaft und Autonomie überhaupt noch als Gegensatz begriffen werden können oder ob nicht die Möglichkeit einer Herrschaft durch Autonomie in Betracht gezogen werden müsse. Manche sprechen sogar von einer „neuen Qualität von Herrschaft", denn auch wenn indirekte Steuerungs- und Kontrollformen an Bedeutung gewonnen haben, „bleibt das strukturelle Herrschaftsverhältnis selbst doch weitgehend unangetastet" (Pongratz/Voß 2000, S. 234).

Heiner Minssen

Empfehlungen zum Weiterlesen

Braczyk, Hans-Joachim 1997: Organisation in industriesoziologischer Perspektive. In: Ortmann, G./Sydow, J./Türk, K. (Hg.): Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 530–575.

Braverman, Harry 1974: Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century. Reprint. New York: Monthly Review Press.

Edwards, Richard 1981: Herrschaft im modernen Produktionsprozeß. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Moldaschl, Manfred 2001: Herrschaft durch Autonomie. Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. In: Lutz, B. (Hg.): Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München. Berlin: Akademie-Verlag, S. 132–164.

Popitz, Heinrich/Bahrdt, Hans Paul/Jüres, Ernst August/Kesting, Hanno 1976 [zuerst 1957]: Technik und Industriearbeit. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie (3., unveränderte Aufl.). Tübingen: Mohr.

Zündorf, Lutz 1982: Machtprozesse in Industrieunternehmen. In: Schmidt, G./Braczyk, H.-J./Knesebeck, J. v. d. (Hg.): Materialien zur Industriesoziologie. Sonderheft 24 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 166–184.

Human Resource Management

Begriff

Human Resource Management (HRM) oder auch Personalmanagement bezeichnet die organisatorische Funktion der Bereitstellung geeigneter Arbeitskräfte für betriebliche Aufgaben. Ökonomisch gesehen handelt es sich um die Bewirtschaftung des Produktionsfaktors Arbeit, aus soziologischer Sicht steht die Einbindung der beschäftigten Arbeitnehmer in das soziale Gefüge der Organisation im Vordergrund. HRM umfasst ein besonders vielfältiges Aufgabengebiet, vor allem Personalplanung (Einschätzung der Bedarfsentwicklung), Personalbeschaffung (Anwerbung und Einstellung), Personalverwaltung (einschließlich Entlohnung und betrieblicher Sozialpolitik), Personalentwicklung (Karriereplanung und Qualifizierung) und Personalfreisetzung (vgl. zur Übersicht Gaugler et al. 2004). Die formale Grundlage der Personalarbeit bilden die zwischen Betrieb und Arbeitnehmern abgeschlossenen Arbeitsverträge und die entsprechenden arbeitsrechtlichen Regelungen. Das Personalmanagement ist somit zugleich regelmäßiger Ansprechpartner für die betriebliche Interessenvertretung und direkt mit Fragen der → industriellen Beziehungen befasst.

In größeren Unternehmen wird diese Funktion weitgehend zentralisiert und spezialisierten Personalabteilungen (als HR-Bereich) übertragen. Diese schließen meist auch die Bereiche der Berufsausbildung, samt Auswahl der Auszubildenden und Qualifizierung der Ausbilderinnen und Ausbilder, sowie der betrieblichen Weiterbildung mit ein (→ Berufliche Bildung). Daneben verbleiben wesentliche Aspekte der Personalarbeit bei den Führungskräften, die im Rahmen ihrer Führungsfunktion den Einsatz der ihnen unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter planen, steuern und kontrollieren. Aus diesem Grund wird in der Regel auch das Feld der Personalführung zum HRM gerechnet. In kleineren Unternehmen wird die Personalarbeit teils von den Führungskräften erledigt, teils an spezialisierte Beschäftigte delegiert – und in zunehmendem Maße an externe Dienstleister ausgelagert (z.B. die Lohnabrechnung). Wie Personalarbeit am wirkungsvollsten organisiert und inwieweit sie dezentralisiert wird, stellt eine seit langem kontrovers diskutierte strategische Grundfrage dar.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Die Definition des Begriffs der Personalführung ist wesentlich stärker umstritten, weil in sozialpsychologischer Tradition unter Führung häufig jegliche Einflussnahme auf das Verhalten anderer verstanden wird. Aus organisationssoziologischer Sicht lässt sich Personalführung enger fassen als bürokratischer Sonderfall von Führung, nämlich als Interaktionsgeschehen, „das vom formal legitimierten Verfügungsanspruch der Führungskraft bestimmt ist, die Arbeitshandlungen und Kooperationsmuster der ihr unterstellten lohnabhängigen Mitarbeiter auf Normen und Ziele der Organisation auszurichten." (Pongratz 2003, S. 35) Während Personalmanagement vorwiegend allgemeine Verwaltungsaspekte der Personalarbeit bezeichnet, bezieht sich Personalführung auf die direkte Einwirkung auf die Belegschaft im täglichen Personaleinsatz (→ auch Arbeitsorganisation, Management, Organisationssoziologie).

Genese/theoretischer Hintergrund

HRM hat sich international mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Verlaufsdynamiken entwickelt. Im deutschsprachigen Raum hat es sich nach dem Zweiten Weltkrieg erst allmählich als eigenständige Managementfunktion ausdifferenziert. Wunderer (1992) sieht bis etwa 1960 die bürokratisierte Personalverwaltung im Vordergrund und erst danach einen breiteren Institutionalisierungs- und Professionalisierungsprozess; als weitere Entwicklungstrends beschreibt er Humanisierung (1970er Jahre), Ökonomisierung (1980er Jahre) und Intrapreneuring (als Trendaussage für die 1990er Jahre). Inzwischen zählt HRM zu einem der zentralen Bereiche der Betriebswirtschaftslehre mit einer Fülle von Lehrbuchveröffentlichungen auch in deutscher Sprache (früh z.B. Berthel/Becker 2010 [1979]). Entscheidende konzeptionelle Anregungen lieferten die sozialpsychologische Forschung zu Motivation und Führung sowie organisationssoziologische Studien zu den Human Relations, den sozialen Beziehungen im Betrieb. Diese haben sich insbesondere in der verhaltenswissenschaftlichen Managementlehre niedergeschlagen (Staehle et al. 1999 [1985]), deren Anregungen vorwiegend auf betriebliche Anreizsysteme sowie auf Führungs- und Kooperationsstrukturen zielen.

In der Forschung von Kurt Lewin (und später der Gruppendynamik) seit den 1930er Jahren liegen wesentliche Wurzeln der sozialpsychologischen Führungsforschung. Sie kann seit den 1950er Jahren als eine wissenschaftliche Leitdisziplin des HRM gelten (teils in Verbindung mit Studien zu den Human Relations). Bryman (1996) unterscheidet als charakteristische Entwicklungsstadien der Führungsforschung: Eigenschaftstheorie, Führungsstil-Konzepte, situativer Ansatz (Kontingenztheorie) sowie den (am Charisma-Begriff angelehnten) New Leadership Approach. Trotzdem wird seit längerem eine „Krise der Führungsforschung" (Schettgen 1991) diagnostiziert und u.a. an weiterhin ungesicherten empirischen Erkenntnissen und einer Vielzahl unverbundener theoretischer Konzepte festgemacht.

Die Soziologie hat sich bislang weder mit Fragen des Personalmanagements noch der Personalführung intensiv beschäftigt; in der Arbeits- und Industriesoziologie werden zwar Rand- und Teilgebiete, wie die betriebliche Ausbildung, die Lohn- und die Arbeitszeitpolitik oder die Betriebsverfassung (→ auch Entgelt und Leistung, Industrielle Beziehungen), ausführlich behandelt, aber nur selten in den generellen Zusammenhang einer Personalarbeitskonzeption gestellt. Im deutschsprachigen Raum haben sich lediglich Hartmann und Meyer (1980) systematisch mit einer „Soziologie der Personalarbeit" befasst. Zur Personalführung äußert Türk (1981, S. 71) aus organisationssoziologischer Sicht den Anspruch, „daß ein prägnantes Konzept von Personalführung deren Sozialität bereits konzeptionell begreifen" und innerhalb des Herrschaftsrahmens der Organisation verorten muss. Er sieht ihre spezifische Funktion in der Verhaltenslenkung in jenen Steuerungs- und Kontrolllücken, welche technische und administrative Kontrollsysteme nicht ausfüllen können. Im Anschluss daran geht Pongratz (2003) von einem Dilemma zwischen dem bürokratisch-hierarchischen Verfügungsanspruch und den Erfordernissen kommunikativer Aushandlung der Arbeitsverteilung aus, das Führungskräfte und Beschäftigte in ihren alltäglichen Interaktionen bewältigen müssen.

Auch wenn in der Arbeits- und Industriesoziologie ebenso wie in der Organisationssoziologie (national wie international) Personalarbeit nur selten das dezidierte Forschungsthema bildet, stellen beide Disziplinen geeignete theoretisch-analytische Instrumentarien zur Bestimmung grundlegender Anforderungen und Probleme bereit. Ansatzpunkte bieten insbesondere die Bürokratietheorie, das Transfor-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

mationstheorem und die Critical Management Studies (aus organisationssoziologischer Sicht wären zudem die verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie [→ Entscheidungsprozesse], institutionenökonomische Ansätze und der → Neo-Institutionalismus zu berücksichtigen).

Weber (1980 [1922], S. 551) formuliert im Idealtypus von Bürokratie mit der arbeitsteiligen Spezialisierung von „Kompetenzen" und der „Amtshierarchie" als „fest geordnetes System von Ueber- und Unterordnung" organisatorische Grundbedingungen der Personalarbeit. Horizontale und vertikale Strukturen bilden nicht nur den Rahmen für die Interaktionen von Führungskräften und Mitarbeitern, sondern auch zentrale Ansatzpunkte für die Arbeit der Personalabteilungen (vgl. auch Luhmann 2000). In Deutschland beispielsweise wurde Personalarbeit nach dem Zweiten Weltkrieg maßgeblich durch die Kompetenzfestlegungen von Stellenbeschreibungen und das Führungsprinzip der Delegation geprägt. Diese folgten dem militärischen Vorbild der deutschen Wehrmacht und wurden von der Harzburger Führungsakademie in den 1950er und 1960er Jahren wirkungsvoll propagiert (vgl. Pongratz 2002).

Am Lohnarbeitsverhältnis setzt das Transformationstheorem in Marx'scher Tradition an mit der Annahme, dass das in Form von Arbeitskraft vom Betrieb eingekaufte Leistungspotential durch technische und organisatorische Maßnahmen aktiviert und einer gezielten Nutzung zugeführt (und entsprechend transformiert) werden muss (vgl. im Anschluss an die britische Labour Process Debate Hildebrandt/Seltz 1987; → Transformation von Arbeitskraft, Kontrolle). An diesen Ansatz schließen seit den 1990er Jahren (v.a. in Großbritannien und Skandinavien) die Critical Management Studies (vgl. Alvesson et al. 2009) an mit gesellschaftskritischen Analysen verschiedener Managementfunktionen, u.a. auch des HRM (Townley 1994). Unter Bezugnahme auf Habermas' Kommunikationstheorie oder Foucaults Machtkonzept werden neue Managementstrategien, auch wenn sie den „Mensch im Mittelpunkt" sehen, als gewandelte Formen betrieblicher → Herrschaft interpretiert.

Derartige sozialwissenschaftliche Theoriekonzepte und kritische Analysen haben in der stark anwendungsorientierten personalwirtschaftlichen Literatur nur wenig Nachhall gefunden. Ausnahmen stellen die Forschungsarbeiten von „Grenzgängern" zwischen Soziologie und Ökonomie dar, etwa von Gertraude Krell, Thomas Breisig, Werner Nienhüser, Wenzel Matiaske, Manfred Moldaschl oder Jürgen-Michael Reimer. Nienhüser (2011) beispielsweise kritisiert die empirische Forschung der Ökonomie zum HRM als ideologisch allzu eng an Arbeitgeberpositionen gebunden.

Zentrale Forschungsergebnisse

Die wenigen einschlägigen Forschungsbeiträge aus der Arbeits- und Industriesoziologie üben vorwiegend theoretisch begründete Kritik an den Methoden des HRM als Herrschaftstechnik des Managements, können dieses Urteil aber kaum auf eigene empirische Untersuchungen stützen. Zwar liegen zu Einzelthemen – etwa der Arbeitszeitregulierung (→ Arbeitszeit), der Lohnpolitik (→ Entgelt und Leistung) oder den Qualifizierungsstrategien – vielfältige empirische Befunde vor, doch sind diese kaum unter allgemeinen Aspekten der Personalpolitik ausgewertet worden. Frühe Ansätze im ISF München zu industriesoziologischen Analysen der Personalplanung warfen in den 1970er Jahren die Frage auf, inwieweit Personalpolitik eigenständigen Zielsetzungen folgt oder für strategische Unternehmensziele instrumentalisiert wird (siehe Maase/Schultz-Wild 1980). Eine sozialwissenschaftliche Fundierung erfahren in jüngerer Zeit Ansätze zur Personalentwicklung und zum Gender Mainstreaming (vgl. Krell et al. 2011).

Die verbreitete inhaltliche Verengung arbeitssoziologischer Fragestellungen lässt sich exemplarisch für den Forschungsstand zur Personalführung zeigen: Führungskräfte (v.a. der unteren Managementebenen) sind in vielen Studien befragt worden, aber die Führungsbeziehungen zu Untergebenen sind dabei lediglich ein Randthema geblieben. Immerhin lässt sich aus der deutschsprachigen Forschung folgern, „dass Führungskräfte in ihrer ambivalenten Pufferfunktion zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmeransprüchen mit ihren Mitarbeitern auf situative Arrangements verwiesen sind, welche auf beiden Seiten Akzeptanz finden" (Pongratz 2003, S. 85).

In einer Rekonstruktion von Grundzügen der zeitgeschichtlichen Entwicklung von Personalpolitik sieht Krell (1994) neuere Konzepte von Unternehmenskultur als Ausdruck einer „vergemeinschaftenden Personalpolitik" mit Vorläufern in der Werksgemeinschafts-Idee der Weimarer Republik

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

und in der Ideologie der NS-Betriebsgemeinschaft. Pongratz (2002) zufolge knüpfte das „Harzburger Modell“ mit einer Versachlichung der Führungsbeziehungen an die Remilitarisierung des Führungshandelns im Nationalsozialismus an; die Psychologisierung der Führungskommunikation mit dem Modell „kooperativer Führung“ habe nach 1970 dagegen zu einer spannungsreichen Koppelung von Hierarchie-Ansprüchen mit Partnerschaftlichkeits-Erwartungen geführt.

Die Methoden des HRM interpretiert Townley (1994) unter Bezugnahme auf Foucaults Machttheorie als Strategie zur Reduzierung der mit dem Arbeitsvertrag verbundenen Unsicherheiten. HRM konstituiere einen disziplinierenden Macht-Wissen-Apparat, der die Belegschaft zum Gegenstand von Verfahren der Messung, Klassifikation und Bewertung mache – und das „industrial subject“ als Resultat derart objektivierender Konstruktionen hervorbringe. In der Weiterentwicklung der Personalarbeit zum HRM in Deutschland unterscheiden Kels und Vormbusch (2005) vier Entwicklungstendenzen: subjektorientierte Kompetenzentwicklung, arbeitsprozessbezogene Lernformen, Wertschöpfungsorientierung und verschärfte Segmentation. Sie erkennen darin „eine neue Stufe der planmäßigen Gestaltung des subjektiven Arbeitsvermögens“ (S. 49) durch das HRM im Zusammenwirken mit den Beschäftigten (und damit als Ergebnis von „Fremd- und Selbstbewirtschaftung“) (→ auch Arbeitskraftunternehmer, Entgrenzung).

Internationaler Bezug und weitere Entwicklungsperspektiven

Die → Globalisierung der Märkte und die Expansionsstrategien multinationaler Konzerne bringen für die Personalpolitik, aber auch für die Personalforschung, erhebliche Herausforderungen mit sich. Aufgrund soziokultureller Traditionen und politischer Rahmensetzungen blieb Personalarbeit bislang in erheblichem Maße von nationalen Kontexten geprägt. Supranationale Gesetzgebung und Leitbildentwicklung (in der EU z.B. mit Konzepten von Employability oder Flexicurity) sowie die Standardisierungsbestrebungen weltumspannender Großunternehmen (einschließlich der Organisation von Auslandsentsendungen, sog. Expatriates) überschreiten diese Grenzen, ohne eine bloße Angleichung der Personalstrategien zu bewirken. Zumindest vorübergehend wird das Feld der Personalarbeit eher noch heterogener und unübersichtlicher und verlangt nach innovativen Forschungsstrategien und internationaler Vernetzung.

Die Arbeits- und Industriesoziologie steht in Anbetracht der genannten Forschungslücken zunächst vor überfälligen Basisaufgaben wie der systematischen Aufarbeitung der ökonomischen HRM-Forschung oder eigenen empirischen Studien zu aktuellen Entwicklungen der Personalarbeit. An relevanten Themenstellungen mangelt es nicht, denn viele aktuell diskutierte Entwicklungen betreffen personalwirtschaftliche Kernfragen: etwa der im Gefolge des demografischen Wandels befürchtete Fachkräftemangel, die Ausweitung atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse, Probleme der → Work-Life-Balance und der Bewältigung psychischer Belastungen oder die Ansprüche von lebenslangem Lernen und Bildungsgerechtigkeit (→ Atypische Beschäftigung, Prekarität).

In erster Linie aber gilt es, die in großer Reichhaltigkeit verfügbaren sozialwissenschaftlichen Forschungsergebnisse zu Teilaspekten des HRM – von der Arbeitszeit bis zur Weiterbildung – systematisch in Zusammenhang miteinander zu setzen und als Ausdruck personalpolitischer Strategien zu interpretieren. Denn hinter den Einzelmaßnahmen stehen die systematische organisatorische Bündelung von Personalkompetenzen und deren strategische Ausrichtung auf betriebliche Zielsetzungen.

Hans J. Pongratz

Empfehlungen zum Weiterlesen

Alvesson, Mats/Bridgman, Todd/Willmott, Hugh (Hg.) 2009: The Oxford Handbook of Critical Management Studies. Oxford: Oxford University Press.

Berthel, Jürgen/Becker, Fred G. 2010 [zuerst 1979]: Personalmanagement. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit (9. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Gaugler, Eduard/Oechsler, Walter A./Weber, Wolfgang (Hg.) 2004: Handwörterbuch des Personalwesens (3. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Hartmann, Heinz/Meyer, Paul 1980: Soziologie der Personalarbeit. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Pongratz, Hans J. 2003: Die Interaktionsordnung von Personalführung. Inszenierungsformen bürokratischer Herrschaft im Führungsalltag. Opladen: VS Verlag.

Townley, Barbara 1994: Reframing Human Resource Management. Power, Ethics and the Subject at Work. London u.a.O.: Sage.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Humanisierung des Arbeitslebens

Begriff

Die Aktivitäten zur Humanisierung des Arbeitslebens (HdA) haben ihren Ursprung in der mit der kapitalistischen Industrialisierung entstehenden sozialen Frage, Arbeiterbewegung und staatlichen Reformpolitik im 19. Jahrhundert (Hofmann 1970; → Industriegesellschaft und Industrialisierung). Im engeren Sinne sprechen wir jedoch von HdA-Aktivitäten erst seit den 1960er und 1970er Jahren, als sich eine Krise der arbeitsteiligen Massenfertigung mit ihren monotonen, taktgebundenen und belastungsintensiven Fließbandarbeiten abzeichnete. Sie waren im fordistischen Produktionsregime von der wissenschaftlichen Betriebsführung F. W. Taylors weiter vorangetrieben worden, auf deren psychische und soziale Grenzen schon die Human-Relations-Bewegung und die Sozio-technische Systemgestaltung aufmerksam gemacht hatten (Ulich 2005; → auch Fordismus, Taylorismus, Techniksoziologie).

Den verstärkten Motivations-, Beteiligungs- und Entfaltungsbedürfnissen der Beschäftigten entsprachen steigende berufliche und kooperative Anforderungen in einer flexiblen und qualitätsorientierten Fertigung (Piore/Sabel 1985; → Flexible Spezialisierung) vor dem Hintergrund sich verwissenschaftlichender Produktivkräfte bei zunehmend gesättigten Märkten. Sinkende Gewinne lösten wiederum kostensparende Rationalisierungsmaßnahmen mit vermehrten Freisetzungen, angespannten Arbeitsbedingungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus. In der Kluft zu wachsenden arbeitsinhaltlichen und lebensweltlichen Bedürfnissen der Beschäftigten erhielten HdA-Bestrebungen eine hohe gesellschaftliche Aktualität.

Genese/politisch-theoretischer Kontext

Die Zuspitzung der politisch-ökonomischen Widersprüche markierte eine Phase gesellschaftlicher Umbrüche, in der die sozial-kulturellen Impulse sich antiautoritär verstehender Studentenbewegungen gegen Ende der 1960er Jahre in einigen westeuropäischen Ländern radikaldemokratische Forderungen nach Arbeiterkontrolle, Fabrikräten und Selbstverwaltung befruchteten, während in Nordeuropa, den Niederlanden und vor allem in Deutschland sich eher sozialpartnerschaftliche HdA-Initiativen im Rahmen einer sozial-liberalen Koalition entwickelten.. Nunmehr auf Delegation von Verantwortung setzende Führungskonzepte der Arbeitgeber korrespondierten mit gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderungen; die Qualität des Arbeitslebens avancierte zu einem öffentlichen Thema. So verlangte das 1972 novellierte Betriebsverfassungsgesetz die Anwendung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse bei der menschengerechten Arbeits- und Technikgestaltung. Im arbeitspolitischen Regelwerk dieser Jahre wurden humanere Arbeitsbedingungen ebenso festgeschrieben wie in dem 1973 abgeschlossenen Lohnrahmentarifvertrag II in der Metallindustrie von Baden-Württemberg. Dieses Reformbündel ebnete den Weg zum Aktionsprogramm „Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens“ (1974–1989), das auf einen arbeitspolitischen Produktivitätspakt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Modernisierung der Wirtschaft zielte (Matthöfer 1980).

Entscheidend für seine Wirkungsmechanismen war die Übersetzung der reformpolitischen Ausgangskonstellation der gesetzlich geregelten Tarifautonomie und Mitbestimmung (→ Industrielle Beziehungen) in paritätische Beteiligungsregelungen bei den Gestaltungsprojekten der Unternehmen und in allen programmbegleitenden Beratungsgremien sowie in trägerautonome Umsetzungsprojekte der Tarifparteien mit Bildungsbausteinen und Beratungskapazitäten für ihre Zielgruppen (Fricke et al. 1982 a). In der institutionalisierten Beteiligungs- und Transferstruktur bildete sich ein breites Interaktionsgeflecht heraus – eine politikmächtige Handlungskonstellation, die heftige Gegenreaktionen etablierter Institutionen auslöste (Pöhler/Peter 1982). Auch wenn die „HdA-Community“ (Volkholz) die Existenz dieser wirtschaftsdemokratischen Innovationskonfiguration längerfristig bewahren konnte, lagen den folgenden verfahrensmäßigen, finanziellen und inhaltlichen Einschränkungen jene marktzentrierten Kräfteverschiebungen insbesondere seit den späten 1980er Jahren zugrunde, die in steigendem Maße von kostenminimierenden Rentabilitäts- und arbeitsmarktpolitischen Deregulierungsstrategien bestimmt worden sind. Zugleich zeichnete sich mit der wettbewerbswirtschaftlichen Transformation des Sozialstaats ein institutioneller Rückbau der Mitwirkungs- und Umsetzungsmöglichkeiten beider Tarifparteien ab. Mit deren sinkendem Engagement im Übergang zum folgenden FuE-Programm „Arbeit und Technik“ (AuT, 1989–2000) und da-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

nach stärker innovationsorientierten Förderaktivitäten verloren die konstruktiven Entwicklungsformen vergesellschafteter Forschungspolitik in Richtung der von einigen Protagonisten angestrebten humanisierungspolitischen Durchdringung der Marktkräfte an Boden (Neubauer/Oehlke 2009).

In den aktuellen Digitalisierungsschüben fehlen daher die institutionellen Voraussetzungen für eine arbeitspolitisch beförderte Integration der vorwiegend technisch bestimmten Vernetzungsprozesse (Internet der Dinge, → Industrie 4.0). Sie bringen mit flexibilisierten Unternehmens- und Produktionsformen (Hirsch-Kreinsen et al. 2017) jedoch wieder arbeitswissenschaftliche und innovationspolitische Herausforderungen auf die Tagesordnung (Oehlke 2015); diese bedürfen über einzelbetriebliche Lösungsversuche hinaus eines erneuerten gesellschaftlichen Gestaltungswillens und angesichts verlängerter Wertschöpfungsketten mit integrierten Dienstleistungen auch in einer transnationalen Perspektive.

Zentrale Forschungsergebnisse

Der Aufstieg einer humanisierungspolitischen Interessenkonvergenz wurde durch kontinuierliche Kommunikations- und Kooperationsprozesse befördert – zwischen den Beschäftigten, Betriebsräten und Betriebsleitungen sowie den Vertretern der arbeits-, sozial- und ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen, aber auch der Tarifparteien, diverser Fachvereinigungen und intermediärer (prüfender, normierender, beratender und ausbildender) Institutionen. Es handelte sich um spannungsreiche Formen der diskursiven Bearbeitung arbeits- und technikpolitischer Problemlagen in themenspezifischen Einzel-, komplexen Verbund- und umfassenden Branchenprojekten sowie trägerautonomen Transfervorhaben und feldübergreifenden Querschnittuntersuchungen. Sie lieferten eine Fülle von betrieblichen Erfahrungen und wissenschaftlichen Erkenntnissen in einer außerordentlichen Spannweite – vom Abbau negativer Umgebungseinflüsse und epidemiologischen Nachweisen arbeitsbedingter chronischer Krankheiten über differenzierte Methodenentwicklungen etwa zur ergonomischen Belastungs- und psychologischen Tätigkeitsanalyse, differentiellen Arbeitsgestaltung und erweiterten Wirtschaftlichkeitsrechnung bis zur menschengerechten Entwicklung von Industrieobotern und Werkzeugmaschinen, flexiblen Fertigungssystemen und interaktiver Software. Sozialwissenschaftliche Untersuchungen fundierten wiederum neue Arbeitsschwerpunkte, in denen anspruchsvollere Arbeitsstrukturen und Organisationskonzepte (→ auch Gruppenarbeit) entwickelt und erprobt, qualifikatorische Entfaltungsmöglichkeiten in computergestützten Produktions- und Verwaltungstätigkeiten erschlossen oder beschäftigungspolitisch orientierte Innovationsaktivitäten begründet wurden.

Die betrieblichen, wissenschaftlichen und institutionellen Protagonisten standen im Zuge der sich differenzierenden HdA-Aktivitäten immer komplexeren Anforderungen des → Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Arbeits- und Technikgestaltung gegenüber. In diesem Kontext formulierte der HdA-Gesprächskreis als zentrales Beratungsgremium der Bundesregierung bereits 1984 humanisierungspolitische Innovationsthesen; sie gewannen in der Verbindung humaner und sozialer, technischer und wirtschaftlicher Aspekte für die weitere Programmentwicklung einen prägenden Stellenwert (Oehlke 2004). So konnten zentrale Dimensionen für einen arbeitspolitischen Paradigmenwechsel in der Perspektive eines menschengerechten Produktivitätsfortschritts herausgearbeitet werden. Es handelte sich um arbeitsmedizinisch und betriebsepidemiologisch erweiterte Ansätze einer präventiven Gesundheitsförderung; arbeitspsychologisch und berufspädagogisch begründete Formen der individuellen Persönlichkeitsentfaltung in der aktiven Gestaltung von Arbeitsbedingungen; arbeits- und ingenieurwissenschaftlich, aber auch von Informatikern vorangetriebene Technikentwicklungen in der Werkzeugperspektive sowie industrie- und organisationssoziologisch inspirierte beteiligungsorientierte Produktions- und Dienstleistungskonzepte (→ auch Soziale Innovation).

Auch wenn disziplinspezifische Methoden von einzelnen ergonomischen Verbesserungen bis zur Begleitung organisatorischer Veränderungsprozesse unverzichtbar blieben, forderten technisch-organisatorische Gesamtlösungen interdisziplinäre Problembearbeitungen heraus. So konnte der immanente Spannungsbogen zwischen den quantitativ orientierten naturwissenschaftlichen und den eher qualitativ ausgerichteten sozialwissenschaftlichen Disziplinen tendenziell überbrückt werden (Luczak et al. 1987). Damit ging eine breite Unterstützung der arbeitsbezogenen Forschung einher, in deren Rahmen sich neue Forschungsinstitute etablieren

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

und zahlreiche Wissenschaftler qualifizieren konnten – ein forschungs- und wissenschaftspolitisch bedeutsamer Infrastruktureffekt der öffentlichen HdA-Förderung. Im Kontext anhaltender systemischer Rationalisierungs- und sozialstaatlicher Erosionsprozesse zehrte jedoch der schrittweise Abbau von Fördermitteln und Arbeitsschwerpunkten, arbeitswissenschaftlichen Lehr- und Forschungskapazitäten sowie gestaltungsorientierten Abteilungen in zahlreichen Unternehmen an den humanisierungspolitischen Aktionspotentialen (Frieling 2003; Schumann 2008), so sehr diese auch in sozial- und arbeitswissenschaftlichen Zeitschriften periodisch lebendig gehalten wurden (siehe u.a. WSI-Mitteilungen; Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jahrbuch Gute Arbeit). Sie bedürfen im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt, differenzierter Arbeitsformen und heterogener Beschäftigungsverhältnisse dringend einer Erneuerung. Entsprechend hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit dem „Grünbuch Arbeiten 4.0“, einer Serie von Konferenzen und der Foresight-Studie „Digitale Arbeitswelt“ einen Dialogprozess zwischen Politik, Gewerkschaften, Unternehmen, Wissenschaft und Zivilgesellschaft angestoßen (BMAS 2015).

Internationale Bezüge

Die deutschen HdA-Aktivitäten standen von Anfang an in einem europäischen Bezugsgeflecht, in dem die nordischen Länder mit ihrer wohlfahrtsstaatlichen Ausrichtung eine prägende Wirkung erzielten. Insofern lag es auf der Hand, dass deutsche HdA-Akteure mit norwegischen, schwedischen und finnischen Partnern einen Erfahrungsaustausch organisierten. Schon bei der Arbeitsstrukturierung mit länger-zyklischen und rotierenden Arbeitsaufgaben in teilautonomen Arbeitsgruppen spielte die außerordentliche Publizität der Automobilkonzerne Saab und Volvo eine zentrale Rolle. Die produktionsstrategische Kehrtwendung erweiterte sich eine Dekade später im Kontext der sich ausbreitenden Informations- und Kommunikationstechnologien um die Auflösung des technologischen Determinismus, insbesondere unter den Einflüssen skandinavischer Projekte (vgl. hierzu Ehn 1988), des von der EU geförderten ESPRIT-Projekts „Human Centred CIM Systems“ (Corbett et al. 1991) und international diskutierter anthropozentrischer Gestaltungsalternativen (Brödner 1985; Gill 1996). Mit den HdA- und AuT-Bestrebungen zu erfahrungsgeleiteten CIM-Strategien und beteiligungsorientierten Ansätzen in der Softwareentwicklung verloren die technische Konstruktionslogik einer menschenleeren Fabrik ebenso wie der Hype um Künstliche Intelligenz an Terrain.

Im internationalen Vergleich beachtliche deutsche HdA-Aktivitäten konnten infolge ihrer Beschränkung auf den deutschen Sprachraum (vgl. hierzu den Hertog/Schröder 1989) nicht an die transnationalen Wirkungen nordischer Länder heranreichen. Sie machten sich bei europäischen Institutionen wie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin ebenso bemerkbar wie bei den vom Europäischen Sozialfonds (ESF) seit den 1980er Jahren geförderten Verbünden nationaler Programmträger bis zum European Work and Technology Consortium (EWTC) und dem European Work Organisation Network (EWON) in den 1990ern. Sie begannen einen lern- und gesundheits- wie qualitäts- und innovationsförderlichen High Road betrieblicher und wirtschaftlicher Entwicklung zu propagieren (Andreasen et al. 1995; Oehlke 2013). Die Interventionen der transnational agierenden Promotoren hatten zwar in das Grünbuch „Eine neue Arbeitsorganisation im Geist der Partnerschaft“ (Europäische Kommission 1997) Eingang gefunden; angesichts immer stärker von kurzfristigen Finanzkalkülen und Kosteneinsparungen bestimmten Wettbewerbsorientierungen stellten jedoch humanisierungspolitische Entwicklungspfade einer innovativen → Arbeitspolitik vorerst nur begrenzt realisierbare, wenngleich nach wie vor zukunftsträchtige Optionen dar. Hierfür lieferte das von der EU ab 2004 bis 2010 geförderte Projekt „Work-In-Net“ (www.workinnet.org/3.htm) unter deutscher Federführung und starkem finnischen Einfluss (Alasoini et al. 2005) erste Ansatzpunkte.

Auf die sich verschärfenden Probleme eines drastisch verstärkten Zeit- und Leistungsdrucks mit betrieblichen Qualitäts- und Innovationsverlusten haben Arbeits- und Sozialwissenschaftler in europäischen Projektzusammenhängen mit Konzeptionen zu nachhaltigen Arbeitssystemen (Docherty et al. 2002) und innovativen Entwicklungspfaden (Rouilleault/Rochefort 2005) reagiert. Beide Aspekte sind in Deutschland durch die Industriegewerkschaft Metall in den thematisch angrenzenden Initiativen „Gute Arbeit“ und „Besser statt billiger“ praktisch wirksam geworden (Detje et al. 2005). Hiermit gehen Bestrebungen zu einer integrierten neuen Poli-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

tik der Arbeit, eine Rückbesinnung auf das HdA-Erbe (GfA 2009) und Vorstellungen zur arbeits- und wirtschaftsdemokratischen Neugestaltung einher. Im Zuge der arbeitspolitischen Aktivitäten erhärtete sich die arbeitswissenschaftliche Erkenntnis, dass individuelle Persönlichkeitsentfaltung in selbstbestimmten Kooperationsformen und soziale Produktivität in einer gesellschaftlichen Entwicklungsperspektive zwei Seiten einer Medaille darstellen. Solch eine visionär anmutende Möglichkeit zeichnet sich – allerdings noch in der verkehrten Gestalt von fremdgesteuerter Autonomie und krankmachender Selbstausbeutung durch europa- und weltweit sich herausbildende marktzentrierte und konkurrenzvermittelte Steuerungsformen (Garibaldo/Telljohann 2010) – in wissensintensiven Wertschöpfungsprozessen einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt ab, in denen „die freie Entwicklung der Individualitäten“ und der „allgemeinen Mächte des menschlichen Kopfes“ (Marx 1974 [1857/58], S. 593) zur Bedingung und zum Maßstab der gesellschaftlichen Entwicklung werden können.

Paul Oehlke

Empfehlungen zum Weiterlesen

Brödner, Peter 1985: Fabrik 2000. Alternative Entwicklungspfade in die Zukunft der Fabrik. Berlin: edition sigma.

Docherty, Peter/Forslin, Jan/Shani, A.B. (Rami) (eds.) 2002: Creating Sustainable Work Systems. Emerging Perspectives and Practice. London: Routledge.

GfA (Gesellschaft für Arbeitswissenschaft) (Hg.) 2009: Schwerpunktheft: Humanisierung der Arbeit. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, H. 2/2009. Stuttgart: Ergonomia.

Oehlke, Paul 2013: Arbeitspolitische Impulse für soziale Produktivität. Fallstudien zu regionalen, nationalen und europäischen Aktivitäten. Hamburg: VSA.

Rouilleault, Henri/Rochefort, Thierry 2005: Changer le travail – oui mais ensemble. Lyon: ANACT.

Ulich, Eberhard 2011: Arbeitspsychologie (7. Aufl.). Zürich: vdf Hochschulverlag/Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Industrie 4.0

Begriff

Seit längerem ist der Begriff „Industrie 4.0“ aus der deutschen innovations- und industriepolitischen Debatte nicht mehr wegzudenken. Auch in der Arbeitsforschung hat er eine zunehmende Prominenz gewonnen. Mit Industrie 4.0 verbindet sich eine Vision völlig neuer Fabrik- und Wertschöpfungsstrukturen auf der Basis einer umfassenden Nutzung „intelligenter“ Informations- und Kommunikationstechnologien sowie Robotik, so dass auch von einer vierten industriellen Revolution gesprochen wird. Technologisch basiert das Konzept auf zwei Hauptelementen: Zum einen wird eine hoch flexible und weitgehend autonom ablaufende Vernetzung zwischen physischen Produktionssystemen und Komponenten der verschiedensten Art mit verteilten und intelligenten Softwaresystemen und globalen Datennetzen angestrebt. Zum zweiten zielt das Konzept auf die intelligente und gezielte Erfassung und Nutzung der in Produktion und im Absatz anfallenden Daten durch den Einsatz von Sensoren und avancierten Auswertungsmethoden, die oft unter dem Begriff „Big Data“ zusammengefasst werden. Damit, so die Vision, eröffnen sich grundlegend neue Potentiale für eine technologisch autonome Planung, die Steuerung und die Organisation von Produktionsprozessen, ganzer Wertschöpfungsketten und die Entwicklung neuer Produkte und Geschäftsmodelle (z.B. Forschungsunion/acatech 2013; Bauernhansel et al. 2014). Ein Beispiel für eine Industrie-4.0-Anwendung ist etwa eine selbsttätige Prozesssteuerung von Werkstücken und Bearbeitungsmaschinen, die als sog. Cyber-Physical-Systems autonom interagieren und den Bearbeitungsprozess nach vorgegebenen Zielgrößen, insbesondere ökonomischen Effizienzkriterien optimieren. Ein anderes vielzitiertes Beispiel ist die sog. Mensch-Roboter-Kollaboration, d.h. eine situationsabhängige flexible Interaktion zwischen Arbeitskräften und intelligenten Robotern etwa in Montageprozessen. Zwar weist das Konzept Industrie 4.0 insbesondere mit seinem Grundmerkmal der Vernetzung Ähnlichkeiten mit der gescheiterten Konzeption des Computer Integrated Manufacturing (CIM) der 1980er Jahre auf, jedoch werden durch die massive Leistungssteigerung und dramatische Verbilligung der neuen digitalen Technologien die früheren Realisationsprobleme des Einsatzes von Computertechnologien als überwindbar angesehen.

Obgleich der Industrie-4.0-Diskurs anfangs ausgesprochen informationstechnisch orientiert war, spielt in seinem Kontext die Frage, welche Konsequenzen der Einsatz digitaler Technologien für Arbeit haben wird, eine zunehmend wichtigere Rolle.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

So werden auf der gewerkschaftlichen und politischen Ebene seit längerem, unter dem Label „Arbeit 4.0“, Gestaltungspotentiale und neue Regulationserfordernisse digitalisierter Arbeit kritisch diskutiert (z.B. BMAS 2016). Auch findet diese Thematik verstärkt in die industrie- und arbeitssoziologische Forschung Eingang und ist Gegenstand einer wachsenden Zahl von einschlägigen Publikationen (z.B. Windelband 2014; Pfeiffer 2015 b; Hirsch-Kreinsen et al. 2017). Daher kann der Begriff Industrie 4.0 auch mit dem generelleren Begriff *Digitalisierung* insofern umschrieben werden, als damit der Prozess des sozio-ökonomischen Wandels verstanden wird, der durch die in den letzten Jahren schnelle Diffusion vernetzter Informationstechnologien angestoßen wird.

Genese/theoretischer Kontext

Genese des Begriffs: Den Ausgangspunkt des laufenden Diskurses über Industrie 4.0 markiert eine Perspektive, die technologisch begründet die Potentiale wie die Notwendigkeiten eines strukturverändernden ökonomischen Wandels betont. Die Vision einer Industrie 4.0 wurde von hochrangigen Informatikwissenschaftlern und Politikvertretern erstmals einer größeren Fachöffentlichkeit im Rahmen der Hannover-Messe im Frühjahr 2011 vorgestellt. Annonciert wurde damit ein weitreichender industrieller „Paradigmenwechsel“ für Deutschland auf der Basis der neuen digitalen Technologien. Dieser sei vor allem aus ökonomischen Gründen unabdingbar, um die Zukunft der deutschen Industrie, insbesondere die der Investitionsgüter im globalen Wettbewerb zu sichern (Forschungsunion/acatech 2013). Innovationstheoretisch kann diese Perspektive auch als „Technologieversprechen“ verstanden werden (→ Innovation), das Ausgangspunkt für ein koordiniertes Handeln sehr heterogener Akteure und damit die Konstitutionsbedingung eines neuen Technologiefeldes ist. So wurden in den darauf folgenden Jahren zahlreiche Initiativen in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Verbänden u.a. in Gestalt von Forschungsprogrammen, Kooperationen und Pilotprojekten unternommen, die sich unter dem Label der Industrie 4.0 subsumieren lassen.

Theoretischer Kontext: Ein direkter Bezug des Industrie-4.0-Diskurses zur arbeits- und industriesoziologischen Theoriedebatte lässt sich kaum herstellen, zu unterschiedlich sind die disziplinären Kontextbedingungen, zu fragmentarisch erscheint die konzeptionelle Ausrichtung von Industrie 4.0 und zu stark ihr industriepolitischer Bias. Gleichwohl lassen sich plausible Verknüpfungen herstellen, von denen die folgenden besonders hervorgehoben seien:

Zum einen setzt das Thema Industrie 4.0 die über lange Jahre vernachlässigte Frage nach dem *Verhältnis von → Arbeit und Technik* wieder auf die Forschungsagenda. Dabei erweisen sich zunächst die „alte Gewissheiten“ der arbeitsorientierten Technikforschung theoretisch und analytisch insofern als fruchtbar, als damit die im Industrie-4.0-Diskurs vielfach vorherrschenden technikzentrierten Verkürzungen über die Konsequenzen für Arbeit deutlich relativiert werden können. So verdeutlichen übereinstimmend die bislang vorliegenden Studien, dass gerade auch im Kontext von Industrie 4.0 keinesfalls von einem „Technikdeterminismus“ in Hinblick auf den Wandel von Arbeit ausgegangen werden dürfe. Vielmehr handelt es sich dabei um einen komplexen und wechselseitigen Zusammenhang, der von einer Vielzahl ökonomischer, sozialer und arbeitspolitischer Einflussfaktoren geprägt wird und deren Einfluss letztlich darüber entscheidet, in welcher Weise die technologisch gegebenen neuen Nutzungspotentiale tatsächlich ausgeschöpft werden und welche Konsequenzen für Arbeit sich einspielen. Die Analyse des Verhältnisses von Arbeit und digitalisierter Technik erfordert daher konzeptionell den Blick auf den Gesamtzusammenhang der Produktion und die hier wirksamen Interdependenzen zwischen den technologischen, organisatorischen und personellen Elementen eines Gesamtsystems der Produktion. Als analytischer Ansatzpunkt hierfür wird verschiedentlich der traditionelle Ansatz des sozio-technischen Systems in den Blick genommen (z.B. Forschungsunion/acatech 2013; Hirsch-Kreinsen et al. 2017). Danach begrenzt zwar das technologische Teilsystem die Gestaltungsmöglichkeiten der beiden anderen Teilsysteme, jedoch weisen diese eigenständige arbeitspsychologische, arbeitspolitische und organisationale Eigenschaften auf, die wiederum auf die Funktionsweise des technologischen Teilsystems zurückwirken.

Zum zweiten bedarf der analytische Zugriff auf das Verhältnis von Arbeit und Technik angesichts der Besonderheiten von Industrie-4.0-Systemen, nämlich ihrer Fähigkeit zur situativen und smarten Selbstorganisation von Produktionsprozessen, einer

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

konzeptionellen Ergänzung und Weiterentwicklung. Denn die smarten Systeme verfügen nicht nur über klassische Automatisierungsfunktionen, sondern weisen auch Informatisierungsfunktionen für Arbeitsprozesse auf; d.h. die Systeme sind tendenziell in der Lage, Informationsvorgaben je nach Arbeitssituation zu optimieren und zu ergänzen sowie autonome Planungs- und Steuerungsentscheidungen über Arbeitsabläufe zu treffen (vgl. Zuboff 1988). Auf Grund dieser Funktionen können digitale Systeme zunehmend Organisations- und Regulationsaufgaben übernehmen, wodurch die Grenzen zwischen Technik, Organisation und Arbeit verschwimmen. Konzeptionelle Überlegungen hierzu findet man bislang in der → Techniksoziologie. Theoretisch inspiriert von Latours Actor-Network Theory wird dabei im Unterschied zur traditionellen Perspektive auf Technik als passives Objekt der Technik die Rolle eines handlungsfähigen Akteurs zugeschrieben (z.B. Rammert/Schulz-Schaeffer 2002). Gesprochen wird daher auch von *hybriden Systemen*, in denen sich das Aufgaben- und Handlungsverhältnis zwischen Technik und Mensch situationsabhängig stets erneut einspielt. Es wird von einem Konzept einer dynamisch sich ändernden verteilten Handlungsträgerschaft zwischen Mensch und Technik ausgegangen und deren wechselseitiger Zusammenhang und Verknüpfung zu komplexen und dynamischen sozio-technischen Konstellationen hervorgehoben (Rammert 2003). Arbeitssoziologisch verbinden sich damit eine ganze Reihe bislang ungeklärter konzeptioneller Fragen, z.B. welcher Stellenwert unter den Bedingungen des Einsatzes lernfähiger digitaler Systeme dem menschlichen Erfahrungswissen in Zukunft (noch) zukommt (→ Subjektivierendes Arbeitshandeln) oder in welcher Weise sich neue Muster betrieblicher Kontroll- und Herrschaftssysteme einspielen (→ Herrschaft, Kontrolle).

Zum dritten lässt sich das Thema Industrie 4.0 mit dem Konzept der → *Systemischen Rationalisierung* verbinden. Denn Industrie 4.0 beschränkt sich, wie angesprochen, nicht allein auf die Digitalisierung innerbetrieblicher Prozesse. Vielmehr zielt dieses Konzept, etwa über die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle, gleichermaßen auf die Reorganisation und permanente technologisch gesteuerte Optimierung von Wertschöpfungsketten sowie ihre Erweiterung durch neue Servicestrategien und den digital gestützten Einbezug von Konsumenten in laufende Innovationsprozesse. Angenommen werden kann daher, dass die mit dem Konzept der Systemischen Rationalisierung schon vor Jahren postulierten betriebsübergreifenden Strukturveränderungen (Altmann et al. 1986) erst mit dem jetzt beobachtbaren Technologieschub auf breiter Front Platz greifen werden. Arbeitssoziologisch sind hierbei besonders die jetzt erst nutzbaren Steuerungs- und Flexibilisierungspotentiale der neuen digitalen Systeme von Relevanz, da damit Arbeitskraft deutlich erweiterte und neue Funktionen in Hinblick auf die Gewährleistung der Funktionsfähigkeit der flexiblen Technologie und der systemisch vernetzten Produktion gewinnen kann. Freilich ergeben sich zugleich offene und neue Fragen, z.B. danach, inwieweit sich damit ein neues Verhältnis zwischen einer informationstechnisch möglichen → Dezentralisierung und einer erweiterten zentralen Steuerung und Kontrolle von Wertschöpfungsketten einspielt. Darüber hinaus sind industriestrukturelle Wirkungen wie etwa der Wandel von Standortbedingungen durch die „Autonomisierung" von Produktionssystemen und damit verbundene Effekte der zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung, für regionale Entwicklungspotentiale und für Beschäftigung völlig ungeklärt.

Zum vierten kann das Thema Industrie 4.0 *gesellschaftstheoretisch* mit dem Konzept der *Informatisierung von Arbeit* verknüpft werden (→ Informations- und Wissensarbeit, Informationsgesellschaft). Die Informatisierung materieller und immaterieller Arbeit wird dabei primär als die Durchsetzung kapitalistischer Verwertungslogik begriffen und es wird nach den damit einhergehenden Strukturveränderungen der kapitalistischen Produktionsweise und der gesellschaftlichen Arbeit gefragt. Ohne Frage können Industrie-4.0-Systeme in dieser Perspektive als ein Instrument zur Durchsetzung einer historischen Entwicklung der fortschreitenden Informatisierung, formalen Modellierung und vertieften Kalkulierbarkeit materieller Produktion aufgefasst werden. Zwar verschwimmen analytisch die Grenzen zwischen Technologie, Organisation und Arbeit auch in diesem Konzept, jedoch geschieht dies in einer technisch-ökonomisch bestimmten Perspektive. Denn Organisation und Arbeit werden als der digitalen Logik subsumiert angesehen und Arbeit gewinnt daher einen abstrakten und entqualifizierten Charakter (Schmiede 1996 a, S. 44). Das Konzept der Informatisierung steht damit in der

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Tradition der Computerstudien des Frankfurter Instituts für Sozialforschung aus den frühen 1980er Jahren (Benz-Overhage et al. 1982). Die damals entwickelte und heftig diskutierte These war die einer Abstraktifizierung von Arbeit durch den Einsatz computergestützter Technologien. Technologien wurden als *Organisationstechnologie* gefasst, um die mit ihnen verbundene Verschränkung von Technik und Organisation sowie die Subsumtion von Arbeit unter die technologisch vermittelten Verwertungserfordernisse des Kapitals kategorial zu fassen.

Zentrale Forschungsergebnisse

Insgesamt gesehen liegen bislang nur wenige valide Forschungsergebnisse über die Konsequenzen von Industrie 4.0 für Arbeit vor. Zudem sind die vorliegenden Befunde teilweise sehr widersprüchlich und lassen kaum eindeutige Prognosen über die Entwicklungsperspektiven von Arbeit insbesondere im industriellen Sektor zu. Zugespitzt lassen sich die folgenden Themenfelder bündeln:

Arbeitsmarkt und Beschäftigung: Sehr intensiv wird wissenschaftlich wie auch gesellschaftspolitisch die Frage diskutiert, welche Beschäftigungseffekte Industrie 4.0 nach sich ziehen wird. Unstrittig ist in der vorliegenden Literatur, dass kurzfristig durchaus mit Freisetzungseffekten zu rechnen sei. Umstritten ist indes, ob diese sich auch langfristig durchsetzen oder ob sie längerfristig durch neu entstehende Arbeitsplätze kompensiert werden (zusammenfassend: Ittermann et al. 2016).

Weitgehend einig sind sich fast alle einschlägigen Autoren, dass Arbeitsplatzverluste vor allem im Segment geringqualifizierter und standardisierter Tätigkeiten in Produktion und Logistik anfallen werden. Die Voraussetzung hierfür ist, dass es sich dabei um Tätigkeiten handelt, die einen gut strukturierten und regel-orientierten Charakter aufweisen, daher in Algorithmen überführt und automatisiert werden können. Zu nennen sind hier beispielsweise Frey und Osborne (2017), die in ihrer international prominenten Studie für die nahe Zukunft auf den US-amerikanischen Arbeitsmarkt vor allem die Substitution von Berufen mit vornehmlich routinisierten Tätigkeiten prognostizieren. Ähnliche Befunde werden auch für Deutschland vorgelegt (z.B. Dengler/Matthes 2015; → auch Einfacharbeit, Erwerbslosigkeit). Darüber hinaus nehmen viele Autoren eine absehbare Substitution auch qualifizierter (nicht-)routinisierter Tätigkeiten und Berufe mit kreativen und sozial-interaktiven Aufgaben an. Dies betrifft nicht nur qualifizierte Tätigkeiten auf dem Shopfloor, sondern auch die indirekten Bereiche der Planung und Steuerung, die Verwaltung, die Produktentwicklung und das Management.

Weitreichende Substitutionsthesen sind allerdings auch umstritten. Denn, so das Argument (Vogler-Ludwig et al. 2016), zum einen heben erwartbare positive Wachstums- und Beschäftigungseffekte der Digitalisierung das gesamte Beschäftigungsniveau an, und zum anderen werde einfache Arbeit in einem dynamischen Wirtschaftssystem weiterhin gebraucht. Darüber hinaus wird kritisiert, dass auch Routinetätigkeiten stets Nicht-Routine-Elemente wie Erfahrungswissen einschließen, die sich computertechnisch kaum zureichend abbilden und substituieren lassen (z.B. Autor 2015; Pfeiffer/Suphan 2015). Letztlich richtet sich die Kritik auch auf die als tendenziell überschätzt bezeichneten technologischen Potentiale und deren Reichweite, die methodisch zumeist auf den Einschätzungen von Technikexperten beruhen. Zusammenfassend lässt sich daher festhalten, dass die tatsächlichen quantitativen Beschäftigungseffekte der Digitalisierung derzeit nur schwer zu prognostizieren sind. Allerdings muss von einer wachsenden Dynamik und Strukturverschiebungen auf dem Arbeitsmarkt ausgegangen werden (BMAS 2016, S. 54).

Tätigkeiten und Qualifikationen: Fasst man die Forschungsergebnisse zum Wandel von Tätigkeiten und Qualifikationen zusammen, so lassen zwei divergierende Entwicklungspfade von Arbeit ausmachen (zusammenfassend z.B. Hirsch-Kreinsen et al. 2017; Ittermann et al. 2016): Einerseits kann von der Tendenz zu einer *Aufwertung von Tätigkeiten und Qualifikationen* gesprochen werden. Diese Tendenz wird zunächst als Folge der Substitution einfacher und geringqualifizierter Tätigkeiten durch digitale Technologien angesehen. Darüber hinaus wird darunter aber auch ein Prozess verstanden, der generell alle Beschäftigtengruppen erfasst. Digitalisierung von Arbeit wird in dieser Perspektive als die schon erwähnte Funktion der Informatisierung von Arbeit verstanden, die zu einer steigenden Verfügbarkeit einer großen Vielfalt von Informationen über laufende Prozesse führt. Deren Komplexität und Nutzung führt danach ganz generell zu neuen und bislang nicht gekannten Anforderungen an Tätigkeiten. Dieser qualifikationsorientierte Entwick-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

lungspfad von Arbeit wird insbesondere auch im Industrie-4.0-Diskurs als die sich durchsetzende Perspektive angesehen (z.B. Kagermann 2014).

Andererseits kann von einem Entwicklungspfad einer fortschreitenden *Polarisierung von Arbeit* gesprochen werden. Der Kern dieser These ist, dass sich zunehmend eine Schere zwischen komplexen Tätigkeiten mit hohen Qualifikationsanforderungen und einfachen Tätigkeiten mit niedrigem Qualifikationsniveau öffnet, während mittlere Qualifikationsgruppen durch ihre Automatisierung und qualifikatorischen Entwertung zunehmend an Bedeutung verlieren. Daher werden einfache Tätigkeiten auch kaum durch Automatisierung verschwinden, vielmehr werden neue einfache Tätigkeiten mit niedrigen Qualifikationsanforderungen entstehen. Als Ursache einer fortschreitenden Polarisierung und insbesondere der Erosion der mittleren Qualifikationsgruppen kann das Zusammenspiel von Automatisierung und Informatisierung der neuen Technologien angesehen werden: Die Voraussetzung hierfür ist, dass es sich auch dabei um Tätigkeiten handelt, die einen gut strukturierten und regel-orientierten Charakter aufweisen und daher „algorithmisiert" werden können oder sich technisch rationalisieren lassen. Zudem wird argumentiert, dass die Beschäftigten zwar über ein Mehr an Informationen über laufende Prozesse verfügen, jedoch computergestützte Informationsvorgaben ursprünglich komplexe Tätigkeiten durch ihre Modellierung und Formalisierung zugleich weitreichend standardisieren können. Etwa durch den Einsatz entsprechend ausgelegter Assistenzsysteme können viele Tätigkeiten, etwa bislang anspruchsvolle Produktionsarbeiten in der Montage und Überwachung, relativ problemlos arbeitsteilig in Teiloperationen zerlegt und vereinfacht werden sowie mit restriktiven Arbeitsvorgaben versehen werden, die kaum noch Handlungsspielräume erlauben. Damit eröffnen sich zudem deutlich gestiegene Kontrollmöglichkeiten über Arbeit (z.B. Münchner Kreis 2013; Windelband 2014).

Flexibilisierung und Entgrenzung: In der Literatur ist es weitgehend unumstritten, dass von Tendenzen der Flexibilisierung und beschleunigten → Entgrenzung von Arbeit im Zuge ihrer Digitalisierung auszugehen ist. Betont wird, dass Produktions- wie auch Verwaltungsarbeit zunehmend einen raum- und zeitungebundenen Charakter gewinne. Danach werden sich innerbetrieblich auf der Basis digitalisierter und dezentraler Planungs-, Steuerungs- und Kommunikationssysteme zeitlich und räumlich flexible Formen der → Projektarbeit problemlos durchsetzen lassen (z.B. Münchner Kreis 2013). Überbetrieblich erlauben die neuen Möglichkeiten der Vernetzung und internetbasierten Koordination eine sehr viel weitergehende Ausdifferenzierung und Öffnung von Produktionsprozessen als früher und den via Internet koordinierten Einbezug unterschiedlichster unternehmensexterner Akteure in den Wertschöpfungsprozess. Die internetbasierte Vernetzung dieser Funktionen macht ihre effektive und hoch flexible Steuerung sowie übergreifende Abstimmung möglich. Konkret geht es dabei um die Verlagerung von verschiedensten Funktionen an eine global verteilte und ex ante nicht definierte Anzahl unterschiedlich spezialisierter Akteure (Leimeister/Zogaj 2013; Benner 2014), die auch als *Crowdwork* bezeichnet wird (→ Mobile Arbeit). Die Konsequenzen dieser Trends werden widersprüchlich eingeschätzt. Auf der einen Seite finden sich Argumente, die eine Steigerung der Qualität der Arbeit, insbesondere Chancen für eine deutlich verbesserte → Work-Life-Balance betonen (z.B. Kagermann 2014). Auf der anderen Seite werden damit zusammenhängende Risiken wie prekäre Beschäftigungsverhältnisse (→ Prekarität) sowie auch das bislang kaum einschätzbare digitale Kontrollpotential diskutiert. Freilich zeigen die vorliegenden Forschungsergebnisse, dass diese Arbeitsform in Deutschland bislang nur sehr begrenzt verbreitet ist (BMAS 2016).

Internationaler Bezug

Ursprünglich bezeichnet Industrie 4.0 einen primär deutschen Diskurs. Gleichwohl existieren unübersehbare Anknüpfungspunkte an die internationale Forschung. Allerdings gewinnt der Begriff auch in der internationalen Debatte über industriellen Wandel eine zunehmende Prominenz. Zudem knüpft die Vision technologisch gesehen an den seit Ende der 1990er Jahre international prominenten Begriff des „Internets der Dinge" an (Ashton et al. 2000). Bezeichnet werden damit durch die Digitalisierung absehbare sozio-ökonomische Wandlungstendenzen in den unterschiedlichsten gesellschaftlichen Bereichen wie Wohnen, Medizin, Verkehr, Energieversorgung oder eben auch in der industriellen Produktion. In Hinblick auf den Wandel von Arbeit steht in der internationalen Forschung vor allem die

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Frage nach möglichen Arbeitsplatzverlusten (Frey/Osborne 2017) und nach den gesellschaftspolitischen Gefahren einer vertieften Polarisierung von Jobs und Einkommen im Vordergrund (z.B. Brynjolfsson/McAfee 2014; Autor 2015). Auch findet international eine sehr intensive gesellschaftstheoretische Debatte über die Folgen der Digitalisierung statt. So werden einerseits Prognosen über einen aufkommenden „Post-Kapitalismus" formuliert (z.B. Mason 2015). Andererseits findet sich eine ganze Reihe von Autoren, die eine Entwicklung hin zu einem neuen „digitalen Kapitalismus" prognostizieren (z.B. Betancourt 2016).

Hartmut Hirsch-Kreinsen

Empfehlungen zum Weiterlesen

Autor, David H. 2015: Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. In: Journal of Economic Perspectives, Vol. 29, No. 3, S. 3–30.

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) 2016: Weißbuch Arbeiten 4.0. Berlin: BMAS.

Brynjolfsson, Erik/McAfee, Andrew 2014: The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. New York: Norton & Co.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Ittermann, Peter/Niehaus, Jonathan (Hg.) 2017: Digitalisierung industrieller Arbeit (2. Aufl.). Baden Baden: edition sigma bei Nomos (i.E.).

Pfeiffer, Sabine 2015 b: Industrie 4.0 und die Digitalisierung der Produktion – Hype oder Megatrend? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 31/32, S. 6–12.

Zuboff, Shoshana 1988: In the age of the smart machine. The future of work and power. New York: Basic Books.

Industriegesellschaft und Industrialisierung

Mit dem Begriff „Industriegesellschaft" wird ein grundlegendes Merkmal der im Modernisierungsprozess entstandenen Gesellschaftsform gekennzeichnet, die materiell auf einer gegenüber Landwirtschaft, Handel und Handwerk neuen Produktionsweise durch kapitalintensiven Maschineneinsatz sowie der Existenzsicherung für Erwerbstätige durch von Unternehmern organisierte lohnabhängige Arbeit beruht. Voraussetzung waren technisch-wissenschaftliche Innovationen und eine im Zusammenhang mit der geldwirtschaftlichen Entwicklung herausgebildete marktwirtschaftliche, allmählich auf Massenabsatz gerichtete Wirtschaftsorganisation (Sombart 1916/17; Polanyi 1944). Diese ermöglichte den Einsatz neuer Technologien und machte ihn erforderlich. Hinzu kam die Verfügbarkeit eines durch Agrarreformen aus der landwirtschaftlichen Produktion freigesetzten Arbeitskräftepotentials und damit einhergehend allmählich „die Bildung des Volkes zur Industrie" (Wagemann 1791), womit zunächst die Förderung des „Gewerbefleißes" gemeint war.

Der französische Sozialreformer Claude-Henri de Saint-Simon prägte für diesen Strukturwandel in deutlicher Abhebung vom feudalen Ancien régime Frankreichs den Begriff der „industriellen Gesellschaft" als Organisationsform der von Unternehmern gesteuerten, produktiven und wirtschaftlichen Nutzen bringenden Arbeit. Die weitere theoretische Auseinandersetzung wurde mitentscheidend durch den Versuch von Marx und Engels geprägt, die Bewegungsgesetze der industriellen Gesellschaft zu analysieren und zwar als Ausdruck der antagonistischen Produktionsverhältnisse, die sich für sie als Abfolge von Klassenkämpfen zwischen den Trägern von Lohnarbeit (Proletariat) und Kapital darstellten. Demgegenüber wurde von „bürgerlichen" Sozialreformern, die einer vermittelnden Sicht Lorenz v. Steins folgten, der Schwerpunkt auf einen Interessenausgleich durch Staatsintervention als Vorwegnahme sozialstaatlicher Strukturen und Strategien gelegt.

Lange Zeit war in theoriebezogenen Untersuchungen und Auseinandersetzungen eine politökonomische, auf die Erforschung der Entstehungs- und Erscheinungsweisen des modernen Kapitalismus gerichtete Perspektive vorherrschend (zusammenfassend Seidel 1955). Wesentliche Erweiterung brachten Max Webers Untersuchungen zum Einfluss der protestantischen Ethik auf den Geist des Kapitalismus. Nach dem Zweiten Weltkrieg setzte sich dann von den USA ausgehend eine umfassende sozialwissenschaftliche Betrachtungsweise des gesellschaftlichen Strukturwandels unter erneuter Verwendung des Leitbegriffs „Industriegesellschaft" durch (Kerr et al. 1966; Galbraith 1968). Als Zukunftsmodell zeichnet sich demnach die durch marktbezogene, arbeitsteilige Wertschöpfungsketten integrierte „Pluralistische Industriegesellschaft" ab, in der die Führungsrolle „schöpferischer Unternehmer" (Schumpeter 1950 [1942]) schwindet. Eine neue, von Managern kontrollierte „Technostruktur" entsteht, in der Klassenkämpfe durch Konkurrenz der Bürokratien und die Klassen durch

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Interessengruppen abgelöst werden, wobei in einer wohlfahrtsstaatlichen Rahmenordnung die Bedeutung konkurrierender Ideologien abnimmt (kritisch: Gurland 1969). Alternative Strukturen bilden sich in totalitär regierten Staaten.

Paradigmatisch beeinflussten die idealtypischen Merkmale der „Industriegesellschaft" auch die Leitlinien antimodernistischer kulturkritischer Diskurse. So postulierte Hans Freyer 1955 abwertend die Entstehung „sekundärer Systeme", in denen der Vorrang der materiellen Produktion und Verteilung, gekennzeichnet durch die „Machbarkeit der Sachen", losgelöst von überlieferten Institutionen und Überzeugungen dominiere und eine „Entmenschlichung mit Komfort" (Freyer 1955, S. 233) bewirke.

Zunehmend wurde Kritik an der Tragfähigkeit des „industriellen" Bezugsrahmens geäußert, insbesondere im Hinblick auf die Dominanz von Dienstleistungstätigkeiten (Fourastié 1949), den dadurch bedingten Strukturwandel der Arbeitnehmerschaft und deren Requalifizierung (Piore/Sabel 1985) sowie das Entstehen von unternehmensübergreifenden technokratischen Herrschaftsstrukturen auf der Basis funktionaler Rationalität (Bell 1973) und die subjektorientierten Proteste gegen eine Inanspruchnahme der gesamten Lebenswelt in einer postindustriellen Gesellschaft (Touraine 1972). Zunehmend wird der Begriff „Industriegesellschaft" durch alternative, aber partiell bleibende Typisierungen wie → „Dienstleistungsgesellschaft", → „Wissensgesellschaft" und → „Informationsgesellschaft" ergänzt oder ersetzt.

Kritisch wird gefragt, ob die Charakterisierung der übergreifenden, globale Dimensionen annehmenden gesellschaftlichen Modernisierung auf der Grundlage einer in Phasen fortschreitenden Industrialisierung sich allein aus diesem zwar notwendigen, jedoch nicht zur Strukturanalyse hinreichenden Merkmal herleiten lässt. Erst im Zusammenhang mit ähnlich fundamentalen Komponenten (insbesondere Demokratisierung, Emanzipationen, Volksbildung und personale Mobilisierung, Urbanisierung) wird der epochale Strukturwandel auch in seinen Differenzierungen erfassbar.

Die *Analyse des Prozesses der Industrialisierung* ist als Grundlage für die Anwendung des Konzepts „Industriegesellschaft" unerlässlich. Hierbei sind das Auftreten und der Transfer von → Innovationen in allen Handlungsfeldern sowie deren Formung durch Habitus und Zielorientierung der Handlungsträger in unterschiedlichen Herrschaftsstrukturen (Bendix 1960) bestimmend.

Der phasenartige Verlauf der Industrialisierung stellt sich als sehr komplex dar. In einer *expansiven Startphase* (in Zentraleuropa bis 1850/1880) erfolgte die als revolutionär wahrgenommene Umstrukturierung der Arbeitsorganisation durch betriebliche Kombination von krafterzeugenden, kraftübertragenden und Arbeitsmaschinen. Sie wurden unter der Herrschaft der Unternehmer in der Rolle von „Fabrikherren" von zunächst gering qualifizierten Lohnarbeitern bedient. Auf den Erfahrungen der vorangegangenen Manufakturperiode aufbauend und bei Vermeidung des Zunftzwangs entwickelte sich das frühindustrielle Fabriksystem innerhalb einer vorerst nur wirtschaftlich zunehmend liberalisierten politisch-rechtlichen, das Privateigentum schützenden Rahmenordnung. Die regional gebundene Produktion unterlag starken Marktschwankungen, was für die Beschäftigten eine Instabilität der Lebenslagen (häufige Arbeitslosigkeit und Lohnschwankungen) zur Folge hatte. Der Pauperismus breiter Bevölkerungsschichten und zunächst spontane, später organisierte Protestbewegungen ließen die „soziale Frage" entstehen. Soziale Innovationen führten zu Anfängen von Interessenvertretungen (→ Gewerkschaften und Genossenschaften) und zu Ansätzen des Arbeitsschutzes durch staatliche Gesetzgebung (→ Arbeits- und Gesundheitsschutz).

Gegen Ende des 19. Jahrhunderts erfolgte in Deutschland der Übergang der Industrialisierung von der expansiven in die *intensive Phase,* die auch als *Zweite Industrielle Revolution* bezeichnet wird: Ein gegebenes Leistungspotential wurde nicht mehr bloß aufgebraucht, sondern zielstrebig durch Rationalisierungsbemühungen genutzt und erweitert. Diese Stabilisierungsphase wurde durch den Übergang zur Massenproduktion in zu Großbetrieben zusammengefassten Arbeitsstätten mit zunehmend steigendem Einsatz von Kapital und Spezialwissen gekennzeichnet. Komplexe Marktbildungen und -verflechtungen entstanden durch die Schaffung von Nationalstaaten und ein von Großmächten beherrschtes weltweites Kolonialsystem. Interessengegensätze und Arbeitskämpfe bedingten institutionelle Regelungen zur Konfliktminderung (→ Tarifverträge, später → Betriebsräte) und Ansätze einer sozialstaatlichen Rahmenordnung (Sozialversicherung).

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Schon vor der großen Weltwirtschaftskrise Anfang der 30er Jahre setzte die *integrative Phase* der Industrialisierung mit der Einbeziehung aller Produktionsfaktoren und möglichst aller Beeinflussungsfaktoren der Arbeit in Rationalisierungsbemühungen ein. Sie wurden zunächst ohne hinreichende Berücksichtigung der arbeitenden Menschen unter rein wirtschaftlich-technischen Gesichtspunkten im Rahmen der „wissenschaftlichen Betriebsführung" „tayloristisch" durchgesetzt. Auf der Grundlage einer funktionalen Produzentenlogik wurden Verwertungsinteressen nun allgegenwärtig. Vollzugsorgane und Träger der verwissenschaftlichten Betriebsführung sind Experten, die immer mehr die Gestaltung der Arbeitswelt dominieren (→ auch Fordismus, Rationalisierung, Taylorismus).

Hauptmerkmale der *Dritten Industriellen Revolution* sind die Mechanisierung und Steuerung der Produktion bis zu ihrer Vollendungsgrenze, der *Automatisierung* (Rifkin 2004) und damit einhergehend die *Bürokratisierung* als umfassende Planung mit Hilfe neuer Informationstechniken geworden. Diese Phase wurde durch eine allmähliche Verknüpfung von Großindustrie und Gesellschaftsordnung (v. Beckerath 1954) mit einer Institutionalisierung von Interessenkonflikt und -kooperation gekennzeichnet. In zahlreichen Ländern wurde rationale Nutzung der Produktivkräfte als Bestandteil programmierten Wirtschaftswachstums ein Instrument nationaler, teilweise totalitaristischer Politik „nachholender" Industrialisierung.

Die neueste Entwicklung, auch als *Vierte Industrielle Revolution* (→ Industrie 4.0) gekennzeichnet, wurde durch Entwicklung einer leistungsfähigen Informations- und Kommunikationstechnologie möglich. Dies führt durch digitale Steuerung von Arbeitsprozessen und Wertschöpfungsketten zu einer funktionalen, raum-zeitlichen Vernetzung und Flexibilisierung von Arbeitsstrukturen über herkömmliche Organisationsgrenzen hinweg (Hirsch-Kreinsen et al. 2017), teilweise schon in globalem Ausmaß (→ auch Netzwerke, Systemische Rationalisierung). Die unternehmensbezogene Produktion von Gütern und Dienstleistungen wird mit der Nutzung von Gebrauchsgütern in der Konsumsphäre netzwerkartig und systemisch verknüpft. So zeichnet sich die computergestützte, marktgebundene *Industrialisierung eines Großteils auch der privaten Lebenswelt* ab. Es kommt hierbei zur Auslagerung von Arbeitsgängen, zur „industrialisierten" privatisierten, durch Serviceleistungen gestützten Alltagsarbeit (→ Entgrenzung). Unternehmen und staatliche Organe bleiben weiterhin Macht-, Kontroll- und Entscheidungszentren für Innovations- und Rationalisierungsprozesse, wobei Mitbestimmungsstrukturen die Arbeitnehmerschaft an sozial relevanten Entscheidungen beteiligen. Organisierte Massenstreiks sind auf grundsätzliche, die Lebenslagen gefährdende Konfliktsituationen beschränkt. Funktionale „Systemzwänge" in der Arbeitswelt führen allerdings bei Blockierung von Lebenszielen verbreitet zu personalen Rückzugs- und Verweigerungshaltungen. Sozialstaatliche Intervention zur Kompensation von Industrialisierungsfolgen weitet sich zu wohlfahrtstaatlicher Stützung einer an sozialkulturellen Standards gemessenen Lebensführung in allen Altersstufen aus. Hierbei sichtbare systemische Leistungsgrenzen charakterisieren eine krisenhafte Weiterentwicklung.

Zentrale Forschungsergebnisse lassen sich wie folgt charakterisieren:

- Im Verlauf des Industrialisierungsprozesses haben sich zunächst in der Arbeitswelt entstandene Handlungsstrukturen und Handlungsorientierungen auf die gesamte Lebenswelt ausgebreitet und unter diesem Aspekt als „Industriegesellschaft" institutionell verfestigt.
- Die Handlungsstrukturen werden in vielen Lebensbereichen nach dem Vorbild und den Erfordernissen arbeitsteilig strukturierter Leistungsorganisationen vorrangig nach dem Leistungsprinzip (Offe 1970) gestaltet. Progressive Arbeitsqualifikation wird zur Schlüsselkategorie einer entstehenden „Wissensgesellschaft". Mit der Integration der weiblichen Bevölkerung in die abhängige Erwerbstätigkeit erfolgt eine umfassende Anpassung der lebenszeitlichen und lebensräumlichen Strukturen an die Leistungserfordernisse der zunehmend digitalisierten Arbeitswelt (→ auch Arbeit und Geschlecht).
- Auf dieser Grundlage manifestieren sich gewandelte Lebensformen. Strukturen des Familienlebens, des Bildungswesens, des Freizeitverhaltens, gesellschaftliche Partizipationsformen, auch personale Anforderungen und Ansprüche wie das Gesundheitsverhalten, werden durch den Einfluss industrialisierter Verhaltensmuster nachhaltig verändert (→ auch Reproduktion von Arbeitskraft).

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

- Als maßgebende Handlungsträger werden Eigentümer von Produktionsmitteln durch Experten und Funktionäre abgelöst, die zur Organisation zielorientierter Zusammenarbeit befähigt sind.
- Ganzheitliche Erfahrungen werden als Grundlage von Handlungsorientierungen auch außerhalb der Erwerbswelt durch systemische Fragmentierung und Spezialisierung zurückgedrängt. An die Stelle personaler Wertorientierungen treten ergänzend und sogar verdrängend funktionale Zweckbindungen.
- Umweltfolgen der industriellen Wirtschaftsweise und wachstumsorientierte Anspruchshaltungen bedingen staatliche Intervention.
- Die Bestanderhaltung der „Industriegesellschaft" hängt neben der Gewährleistung funktionaler Erfordernisse (Produktivität, Rentabilität und soziale Akzeptanz) von einer nachhaltigen, die natürlichen Ressourcen schonenden Wirtschafts- und Lebensweise ab. Zunehmend werden zur sich global abzeichnenden Risikosteuerung transnationale Initiativen erforderlich.

Industriegesellschaften mit diesen Merkmalen breiten sich weltweit aus, auch als Folge nationaler Entwicklungs- und Wachstumspolitik. Ihre Vernetzung, insbesondere durch internationale Wertschöpfungsketten, regionale Wirtschaftsunionen und das Internet, schreitet voran (→ Globalisierung). Hierbei zeigen sich im technisch-wirtschaftlichen Bereich Konvergenzphänomene. Vorläufiges Ergebnis des Industrialisierungsprozesses ist die sich mit Phasenverschiebungen ausbreitende Bindung der Menschen an technische Hilfsmittel, die rationales Leistungsverhalten erfordert, nicht nur in der Arbeit, sondern auch in der Alltagspraxis. Produktivitätssteigerungen öffnen Chancen der Wohlstandsbegründung und -vermehrung. Gleichzeitig wachsen aus dieser funktionalen Abhängigkeit Risiken, insbesondere durch die Gefährdung und sogar Zerstörung der natürlichen Umwelt. Werner Sombarts Forderung nach einer „Bändigung des Riesen Kapitalismus" erhält neue Aktualität.

Ungleich verteilte Ressourcen sowie regional verankerte sozialstrukturelle und sozialkulturelle Besonderheiten bedingen Prägungen durch unterschiedliche Interessen- und Wertbindung. Ihre politische Instrumentalisierung wird zu einer vorrangigen Konfliktursache. Trotz transnationaler Kopplungen (Pries 2008) bleibt die Entstehung einer integrierten „industriellen Weltgesellschaft" ein utopisches Konstrukt. Allerdings zwingt ein internationales Krisenmanagement zu begrenzter funktionaler Kooperation. Aufgabe bleibt die als human verstandene und erlebte Nutzung der materiellen Wohlstandszuwächse in sozialkulturell differenzierten Lebensformen.

Friedrich Fürstenberg

Empfehlungen zum Weiterlesen

Bell, Daniel 1973: Die postindustrielle Gesellschaft. Frankfurt/M.: Europäische Verlagsanstalt.
Fürstenberg, Friedrich (Hg.)1966/1975: Industriesoziologie I–III. Darmstadt/Neuwied: Luchterhand.
Galbraith, John Kenneth 1968: Die moderne Industriegesellschaft. München/Zürich: Droemer-Knaur.
Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Ittermann, Peter/Niehaus, Jonathan (Hg.) 2017: Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen (2. Aufl.). Baden-Baden: edition sigma bei Nomos (i.E.).
Michel, Ernst 1960: Sozialgeschichte der industriellen Arbeitswelt, ihrer Krisenformen und Gestaltungsversuche. Frankfurt/M.: Knecht.
Piore, Michael J./Sabel, Charles F. 1985: Das Ende der Massenproduktion. Berlin: Wagenbach.
Sombart, Werner 1916/17 [zuerst 1902]: Der moderne Kapitalismus. Leipzig: Duncker & Humblot.

Industrielle Beziehungen

Begriff und Gegenstandsbereich

Industrielle Beziehungen ist eine Lehnübersetzung des englischen Begriffs *Industrial Relations*. Für das Synonym *Arbeitsbeziehungen* kennt das Englische ebenfalls ein Äquivalent: *Labour Relations*. Seit einiger Zeit ist im Englischen auch der Begriff *Employment Relations* gebräuchlich. In der deutschen Fachliteratur taucht der Begriff Industrielle Beziehungen erstmals in Ralf Dahrendorfs einführender „Industrie- und Betriebssoziologie" auf (1956, S. 9, 81ff.).

Gegenstand der Industriellen Beziehungen sind im Einzelnen:

1. Die Beziehungen zwischen dem → Management eines Unternehmens und dessen Arbeitnehmern beziehungsweise deren Repräsentanten, sowie die Beziehungen zwischen → Arbeitgeberverbänden und → Gewerkschaften,

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

2. im weiteren Sinne auch die Beziehungen zwischen diesen Akteuren und den staatlichen und öffentlichen Instanzen, soweit sie mit Arbeits-, Beschäftigungs-, Tarif- und Arbeitsmarktfragen befasst sind,
3. die Organisationen, zu denen sich die Akteure zusammengeschlossen haben (insbesondere Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände),
4. die Institutionen, die von den Akteuren geschaffen wurden bzw. aus ihren Beziehungen historisch hervorgegangen sind (insbesondere → Tarifverträge, Mitbestimmung, Konflikt- und Schlichtungsverfahren),
5. die vereinbarten, erlassenen und durchgesetzten Normen und Regeln für die Arbeitsverhältnisse.

Unter theoretischen Gesichtspunkten betrachtet, bilden die Industriellen Beziehungen ein komplexes intermediäres System, das sich – im Verlauf wiederkehrender industrieller Konflikte, temporärer Kompromisse und staatlicher Interventionen – zwischen den Konfliktparteien Kapital und Arbeit evolutionär herausgebildet hat. Dahrendorf spricht von einer „vermittelnden Zwischenebene zwischen Unternehmern und Arbeitern" (1956, S. 88). Ihre raison d'être gründet im spezifischen Charakter des Arbeitsmarktes und der ‚Ware Arbeitskraft', über deren Besonderheiten ein breites Spektrum sozialökonomischer Meinungen Auskunft gibt. Wenn der Ordoliberale Walter Eucken postuliert: „Arbeit ist keine Ware" (2004 [1952], S. 322) und der Wirtschaftshistoriker Karl Polanyi in ihr eine „fiktive Ware" sieht (1978 [1944], S. 106 f.), dann liegt die Schlussfolgerung nahe, dass sie jedenfalls keine gewöhnliche Ware ist. Nach Karl Marx ist es eine „eigentümliche Ware, die keinen anderen Behälter hat als menschliches Fleisch und Blut" (1982 [1849], S. 399). Da die Arbeitskraft nicht von der Person abzulösen ist und der Arbeitnehmer in der Regel der schwächere Marktteilnehmer ist, bedarf er des besonderen Schutzes beziehungsweise – im Fachterminus – einer „Dekommodifizierung" seiner spezifischen Ware. Diese Funktion übernehmen die Industriellen Beziehungen in Verbindung mit dem Arbeitsrecht.

Genese

Die Industriellen Beziehungen sind ein emergentes Phänomen. Aus den konfliktreichen Interaktionen und historischen Lernprozessen ihrer Akteure resultierte eine kontingente Institutionenbildung, die in den einzelnen Ländern zwar nationalspezifischen Entwicklungspfaden folgte, aber gleichwohl einen typischen Verlauf und ein verallgemeinerbares Ergebnis für alle industriekapitalistischen Länder des Westens zeitigte (→ Ausländische Systeme der industriellen Beziehungen).

Im frühen Industriekapitalismus erzeugte die Konstellation von freien Arbeitsmärkten und einem mehr oder weniger despotischen Fabriksystem, deren Gesetzen und Zwängen sich die pauperisierten Massen der Handwerker und ehemaligen Landarbeiter fügen mussten, eine doppelte Widerspruchs- und Konfliktstruktur: zum einen den durch die Ausbeutungsproblematik bedingten Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit (Marx), zum anderen den zivilgesellschaftlichen Widerspruch zwischen dem Status des rechtlich gleichberechtigten, freien Bürgers und dem des Lohnarbeiters als eines benachteiligten Marktteilnehmers und faktischen Fabrikuntertans (Schmoller 1890; Müller-Jentsch 2008, S. 13ff.). Soziales Elend, spontane Widerstandsaktionen und politische Proteste waren die direkten Folgen; sie wurden zu Motoren der sozialen Dynamik, die zu Bestrebungen bürgerlicher Reformbewegungen („soziale Frage") führte und zur Herausbildung einer sich selbst organisierenden Arbeiterklasse (Arbeiterbewegung) beitrug, welche ihrerseits mit der Gründung von Gewerkschaften und Arbeiterparteien, durch Arbeitskämpfe und Wahlrechtsbewegungen, soziale und politische Rechte erkämpfte und sozialstaatliche Einrichtungen erzwang. Zur Abwehr der gewerkschaftlichen Offensive bildeten sich auf Unternehmerseite Arbeitgeberverbände, die ihre wirtschaftlichen und politischen Ressourcen zur Eindämmung der Arbeiterbewegung mobilisierten (→ auch Industriegesellschaft und Industrialisierung).

Aus den – anfänglich eher antagonistischen, später auch kooperativen – Interaktionen zwischen den kollektiven Akteuren entstand eine historisch gewachsene Kompromissstruktur, anders gesagt: ein System von Konnex- und Komplementärinstitutionen zum freien Arbeitsmarkt und (despotischen) Fabrikregime, das die unilaterale Konfliktstrategien der Akteure durch bilaterale Verhandlungssysteme überformte. Dank zweier interagierender Kräfte – des (manifesten und latenten) Klassenkampfs und der (reaktiven und prophylaktischen) Sozialpolitik von Unternehmern und Staatsapparat – erhielten

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

die Arbeitnehmer nicht nur das Recht, staatlich unabhängige und gegnerfreie Gewerkschaften zu bilden und soziale Zugeständnisse ihrer Arbeitgeber mit Kampf- und Druckmitteln zu erringen, sondern es entstanden auch paritätische Regelsysteme, die ihre Beteiligung an der Regulierung der Arbeitsverhältnisse sicherstellten (→ auch Partizipation). Vornehmlich dienten sie der Bewältigung und Kompensation der Marktrisiken und sozialen Zumutungen des Lohnarbeitsverhältnisses, kurz: der Eingrenzung des Warencharakters der Arbeit (Dekommodifizierung).

Ihren theoretisch resümierenden Ausdruck fand diese historische Entwicklung in Begriffen wie „Institutionalisierung des Klassengegensatzes" (Geiger 1949, S. 182; Dahrendorf 1957, S. 70), „Industrial Citizenship" (Marshall 1963, S. 98), „Konstitutionalisierung eines in der Klassenstruktur verankerten sozialen Gewaltverhältnisses" (Habermas 1981, Bd. 2, S. 530). Der Verfasser dieses Stichworts hat dafür den Begriff der „Konfliktpartnerschaft" geprägt (Müller-Jentsch 1999 a, S. 8–10). Verstanden wird darunter ein relativ stabiles Arrangement von durchsetzungsfähigen Akteuren, die ihre konfligierenden Interessen in einem historisch herausgebildeten Institutionensystem zum wechselseitigen Vorteil teils streitig, teils kooperativ austragen und deren Ergebnisse in der Regel in paritätisch ausgehandelten Vereinbarungen fixieren. Als Alternativbegriff zur Sozialpartnerschaft verweist Konfliktpartnerschaft auf die – bei aller Kooperation – weiterhin bestehenden, im Arbeitsverhältnis begründeten Interessengegensätze und -konflikte (Müller-Jentsch 2016).

Theorien

Das Forschungsgebiet wird interdisziplinär bearbeitet und hat zentrale gesellschaftliche Konflikte und widersprüchliche Interessen zum Inhalt, so dass eine geschlossene und allseits akzeptierte Theorie der Industriellen Beziehungen schwerlich zu erwarten ist. Es herrscht theoretischer Pluralismus vor.

Der erste systematische Theorievorschlag stammt von John T. Dunlop, der mit seinem Buch „Industrial Relations Systems" (1958) an Talcott Parsons' Systemtheorie anknüpfte und das Industrial Relations System als ein Subsystem der Industriegesellschaft konzipierte. Dunlops Ansatz enthielt ein heuristisches Potential, das sich als anschlussfähig für spätere Theorieansätze (z.B. Strategic Choice) erwies. Neben

(a) systemtheoretischen Ansätzen werden
(b) marxistische,
(c) institutionalistische,
(d) handlungstheoretische,
(e) strukturationstheoretische und
(f) ökonomische bzw. modelltheoretische unterschieden (vgl. Müller-Jentsch 2008, S. 239–283).

Mit einer Verknüpfung von institutionalistischen und handlungstheoretischen Theorieansätzen hat der Verfasser dieses Stichworts den Theorieansatz eines „akteurzentrierten Institutionalismus" vorgelegt (ebd., S. 275ff.).

Kennzeichnend für die Forschung ist der pragmatische Umgang mit diesen sich nicht ausschließenden, zum Teil komplementären Ansätzen.

System der Industriellen Beziehungen

Kernbereich: Kollektive Regelungen: Das Gravitationszentrum der Industriellen Beziehungen ist die Regelung von Arbeitsverhältnissen, d.h. die Fixierung von Beschäftigungs-, Arbeits- und Entlohnungsbedingungen von Arbeitnehmern und ihren Arbeitsplätzen. Als paritätisch vereinbarte beinhalten die kollektiven Regelungen den kontrahierten wirtschaftlichen Austausch zwischen Kapital und Arbeit (Lohn gegen Arbeitsleistung; → auch Entgelt und Leistung); sie können aber auch einseitig von staatlicher Seite vorgenommen werden (z.B. Arbeitsschutzbestimmungen, Mindestlohn, Entlohnung von Beamten). Die paritätische Regelung ist in eine Konstellation konfligierender Interessen eingebunden, die sich in Arbeits- und Verteilungskonflikten entladen kann, welche ihrerseits durch ein Institutionensystem kanalisiert werden. Letztlich manifestieren sich die wirtschaftlichen Austauschprozesse und sozialen Kooperations- und Konfliktbeziehungen in Normen, Vereinbarungen und Verträgen. Typischerweise werden dabei auf Arbeitsmärkten die Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft und in Betrieben deren Anwendungsbedingungen mit gesonderten Regelungen festgelegt (→ auch Arbeits- und Gesundheitsschutz).

Die kollektiven Regelungen werden unterschieden in

(a) *unilaterale, bilaterale und trilaterale:* Charakteristisch sind *bilaterale* Regelungen zwischen den Tarifvertragsparteien Gewerkschaf-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

ten und Arbeitgeberverbände sowie zwischen den Betriebsparteien Management und betriebliche Interessenvertretung (→ Betriebsrat). *Unilaterale* Regelungen können vom Staat (Gesetze, Verordnungen) erlassen, vom Management (Direktionsrecht) angeordnet, aber auch von starken Arbeitergruppen (Arbeiterkontrolle) durchgesetzt, in seltenen Fällen auch von Gewerkschaften der anderen Seite aufgezwungen werden (z.B. Closed Shop). Bei *trilateralen* Regelungen (Tripartismus) kommt der Staat als dritte Partei hinzu (z.B. Konzertierte Aktionen, Sozialpakte).

(b) *formelle und informelle: Formelle* Regelungen werden meist in Schriftform erlassen, vereinbart oder angeordnet, aber auch förmliche mündliche Anordnungen und Abreden sind ihnen zuzurechnen. Insbesondere im betrieblichen Alltag werden die formellen Regelungen ergänzt, modifiziert, konkretisiert und nicht selten konterkariert durch *informelle* Regelungen bzw. Normen. Sie füllen einerseits Planungslücken und Koordinationsmängel der Betriebshierarchie aus und schützen andererseits die abhängig Arbeitenden gegen Leistungsverdichtung und umfassende managerielle → Kontrolle (Dombois 1982).

(c) *substantielle und prozedurale: Substantielle* Regelungen beziehen sich auf inhaltliche Arbeitsnormen (Arbeitsentgelt, Arbeitsbedingungen); *prozedurale* Regelungen sind Verfahrensregeln (z.B. über Mitbestimmung, Schlichtung, Konfliktaustragung).

Akteure: Träger der Industriellen Beziehungen sind Verbände (Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen), Gruppen (Management, Belegschaftsvertretungen, teilautonome Arbeitsgruppen) und Personen beider Seiten sowie staatliche Instanzen.

Gewerkschaften gehören zu den frühesten Akteuren. Sie entstanden als Selbsthilfeorganisationen der Lohnarbeiter im frühen industriellen Kapitalismus. Die ersten Gewerkschaften entstanden in England, dem Pionierland der Industrialisierung. Dort, wie auch später in Deutschland, waren es *Berufsgewerkschaften*, die von Berufsgruppen gegründet wurden, die ihren sozialen Status durch Prozesse der Industrialisierung und marktwirtschaftliche Kommerzialisierung bedroht sahen. Im Zeitalter der Hochindustrialisierung entstanden *Industriegewerkschaften*, die sich als Konglomerate von Berufsgewerkschaften zusammenschlossen oder als Organisationen aller Arbeitnehmer eines Industriezweiges gegründet wurden. Legale Voraussetzungen für ihre Existenz und Betätigung sind Koalitionsfreiheit und Streikrecht sowie die Anerkennung als Verhandlungspartner durch die Arbeitgeber. Goetz Briefs charakterisierte die Gewerkschaft als ein „Schutzgehäuse gegen die Kommerzialisierung der menschlichen Arbeitskraft“ (1927, S. 1117).

Arbeitgeberverbände als Zusammenschlüsse von Unternehmen sind organisatorische Antworten auf die Koalitionsbildungen der Arbeiter und deren wachsende Kampfkraft. Im System der Industriellen Beziehungen nehmen sie die Interessen von Unternehmen in ihrer Arbeitgeberfunktion wahr und sind komplementäre Akteure, d.h. gegnerische Partei und Vertragspartner der Gewerkschaften.

Als variantenreich sind jene Akteure anzusehen, die als *betriebliche Repräsentanten der Belegschaft* historisch auf den Plan treten. Zu ihren Frühformen zählten in Deutschland die *Arbeiterausschüsse*, die von Unternehmern mit sozial-liberaler Gesinnung und, vermittelt durch akademische Sozialreformer (‚Kathedersozialisten’), von staatlicher Seite im späten 19. Jahrhundert eingeführt wurden (Teuteberg 1961). In Deutschland ist seit der Verabschiedung des Betriebsrätegesetzes von 1920 der → Betriebsrat der dominante Akteur betrieblicher Interessenvertretung. Die vornehmlich in Betrieben ohne Betriebsrat entstandenen „anderen Vertretungsorgane“ wie Runde Tische, Sprecher, Ältestenräte etc. (Hauser-Ditz et al. 2008, S. 73ff.) treten als neue Akteure und vielfach als Konkurrenz oder Substitut der repräsentativen Formen der Mitbestimmung durch den Betriebsrat in Erscheinung. Neue betriebliche Akteure sind auch die aus den Formen direkter Partizipation (z.B. teilautonome → Gruppenarbeit) hervorgehenden Gruppensprecher.

Wichtiger Akteur ist schließlich der *Staat*, genauer: die mit Sozial-, Arbeits- und Arbeitsmarktfragen befassten staatlichen Instanzen. Aus den rudimentären Aufgaben der Arbeitsschutzgesetzgebung (z.B. Fabrikinspektion, Verbot von Kinderarbeit, Beschränkung der täglichen → Arbeitszeit) entwickelte sich ein Politikfeld mit einem eigenen Ministerium (Arbeitsministerium), das mit zahlreichen Verordnungen und Gesetzen (Arbeitsrecht) in die Gestaltung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse eingreift.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Die Kapital und Arbeit repräsentierenden Akteure treten in der Regel als Kontrahenten im doppelten Sinne (Vertragspartner und Gegner) auf. Die staatlichen Instanzen nehmen

(a) hoheitliche Funktionen wahr (Setzung der institutionellen Rahmenbedingungen durch kollektives Arbeitsrecht, staatliches Schlichtungswesen etc.; Festlegung bestimmter Mindestnormen wie Mindestlohn, tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit und Mindestjahresurlaub), beeinflussen
(b) als ‚dritte Partei' den tarifpolitischen Prozess etwa durch einkommenspolitische Daten, oder verhandeln
(c) als Tarifvertragspartei des öffentlichen Dienstes direkt über Lohnsätze und Arbeitsnormen.

Institutionen und „Arenen": Akteure der Industriellen Beziehungen sind eingebunden in Institutionen, die aus evolutionären Prozessen im „Kampf zwischen Kapital und Arbeit" (Weber 1954 [1920]) hervorgingen und – nicht selten mit staatlicher Sanktionshilfe – sich zu Institutionensystemen bzw. Subsystemen der Industriellen Beziehungen auskristallisierten.

Die für Deutschland charakteristischen Institutionensysteme auf gesetzlicher Grundlage bestehen aus *Betriebsverfassung* (Betriebsverfassungsgesetz), → *Unternehmensmitbestimmung* (Mitbestimmungsgesetze) und *Tarifautonomie* (Tarifvertragsgesetz; auch → Tarifvertrag). Betriebsverfassung und Tarifautonomie bilden ein „duales System der Interessenrepräsentation". Es ermöglicht eine funktionale Differenzierung der Regelung von Interessenkonflikten in zwei – nach Interessen, Akteuren und Durchsetzungsformen – voneinander getrennten „Arenen" (Müller-Jentsch 1997, S. 194–200). Aus der Desaggregation der Konfliktinhalte und der Dezentrierung der Konfliktaustragungsorte ergibt sich als Struktureffekt die Verhinderung von Konflikt-Kumulationen, mit anderen Worten: der „Übersprung" von Konflikten aus einer Arena in die andere wird erschwert, Konflikte in der einen können mit Kooperationen in der anderen Arena koexistieren.

Eine die Betriebsverfassung ergänzende Institution ist die Unternehmensmitbestimmung (Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat), die meist in Personalunion von den Vorsitzenden und geschäftsführenden Mitgliedern des Betriebsrats, neben gewerkschaftlichen Vertretern, wahrgenommen wird.

Wandel und Weiterentwicklung

Mit dem wirtschaftlichen Strukturwandel und der ökonomischen → Globalisierung gingen vielfältige Veränderungen in den Industriellen Beziehungen einher.

(1) Der Strukturwandel von der Industrie- zur → Dienstleistungs- und → Wissensgesellschaft ließ traditionelle Industrien schrumpfen und versiegen und neue Wirtschaftszweige entstehen (→ Neue Sektoren). In diesen wie auch in den älteren Fertigungsindustrien wurden die Produktions- und Arbeitsprozesse nachhaltig umstrukturiert. Die Industriesoziologie unterscheidet zwischen einem ‚fordistisch-tayloristischen' und einem ‚postfordistischen' Produktionsmodell (→ Arbeitsorganisation, Flexible Spezialisierung, Neue Produktionskonzepte). Betont wird der Wechsel von standardisierten, zentralisierten und hierarchisch organisierten Arbeitsprozessen zu flexiblen, projektförmig vernetzten Organisationsformen mit kleinen Teams und Projektgruppen (→ auch Netzwerke, Projekte, Gruppenarbeit). Dieser Wechsel geht einher mit der Aufweichung traditioneller Beschäftigungsformen und Sicherungssysteme (Deregulierung, Prekarisierung; → auch Normalarbeitsverhältnis, Prekarität).

Weitreichende Effekte für die Industriellen Beziehungen haben die schwindenden traditionellen Wirtschafts- und Beschäftigungssektoren und die zunehmenden Formen → atypischer Beschäftigung (Teilzeit- und Leiharbeit, befristete Anstellung, geringfügige Beschäftigung). Zu diesen gehört vornehmlich die Schwächung der zentralen Akteure; sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeberverbände verloren in einem empfindlichen Ausmaß Mitglieder, mit der Folge, dass die tarifvertragliche Absicherung erodierte und die mitbestimmungsfreien Zonen expandierten. Im Zeitraum von 2000 bis 2015 sank die Quote der Tarifbindung für Arbeitnehmer von 70 auf 57% (WSI 2016, Fig. 1.6; Ellguth/Kohaut 2016, S. 287), während ihre Vertretung durch Betriebsräte von 48 auf 41% zurückging (WSI 2016, Tab. 1.13; Ellguth/Kohaut 2016, S. 290). Betriebe ohne Betriebsräte, in denen „andere Vertretungsorgane" substitutive Funktionen wahrnehmen oder der individuelle Arbeitsvertrag alleinige Regelungsgrundlage ist, fanden insbesondere in den Klein- und Mittelbetrieben der ‚neuen Ökonomie' ihre Verbreitung (Ittermann 2009).

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Neue Relevanz erhielten kleine, aber schlagkräftige Berufs-/Spartengewerkschaften der Piloten, Lokführer, Klinikärzte etc., die mit spektakulären Arbeitskämpfen den Branchengewerkschaften des DGB das Vertretungsmonopol streitig machen (Keller 2015; Lesch 2016).

(2) Diese Entwicklungen haben eine wissenschaftliche Diskussion über einen grundlegenden Wandel der Industriellen Beziehungen in Deutschland entfacht, bei der das Konzept der „Konfliktpartnerschaft" in den Fokus der Kontroverse geriet. Einige Experten (Streeck 2016; Dörre 2016) halten das Konzept für historisch überholt, allenfalls noch für einen Kernbereich gültig, andere halten es für „still alive" (Schroeder 2016) oder verstehen darunter ein kooperatives Aushandlungssystem, das nach exemplarischen Arbeitskämpfen von Zeit zu Zeit neu justiert wird (Kädtler 2016). Die Kritiker verweisen zum einen auf Sektoren des Verkehrs- und Gesundheitswesens, in denen Anerkennungs- und feindselige Verteilungskämpfe durch Berufs- bzw. Spartengewerkschaften vorherrschen, und zum anderen auf den wachsenden Bereich der privaten Dienstleistungen, in denen es an konfliktfähigen Akteuren auf der Arbeitnehmerseite mangelt (Rehder 2016). Wenn auch Einigkeit darüber herrscht, dass die Industriellen Beziehungen fragmentierter geworden sind, sehen die Verteidiger des Konzepts jedoch weiterhin zentrale Bereiche der deutschen Industriellen Beziehungen durch konfliktpartnerschaftliche Strukturen geprägt (Schroeder 1916; Lesch 2017). Auch als analytischer Bezugsrahmen zur Untersuchung von Wandlungsprozessen bliebe das Konzept relevant (so Rehder 2016).

(3) Mit der Entwicklung eines vertraglich gestalteten europäischen Wirtschaftsraums (Europäische Union) ging die Transnationalisierung der Industriellen Beziehungen als eines europäischen Regelungssystems in *statu nascendi* einher (Müller-Jentsch 2012, 2017).

Zu seinen Akteuren gehören die schon seit den frühen 1970er Jahren geschaffenen transnationalen Gewerkschaftsstrukturen in Gestalt des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB). Analog dazu sind die Dachorganisationen der nationalen Wirtschaftsverbände und Arbeitgeberorganisationen auf europäischer Ebene in der europaweiten Organisation BUSINESSEUROPE zusammengeschlossen.

Hinsichtlich der zentralen Institutionen der Industriellen Beziehungen – Tarifautonomie und Mitbestimmung – gibt es für Tarifverhandlungen bislang nur ein Substitut, den „sozialen Dialog". Die Arbeitgeberverbände lehnen grenzüberschreitende Tarifverträge ab. Und da Tarifverträge eine bilaterale Angelegenheit sind, bleibt den Gewerkschaften nur der Ausweg, ihre nationalen Tarifpolitiken europaweit zu koordinieren. Aus dem von der Europäischen Kommission geschaffenen „sozialen Dialog" sind zwar eine Reihe gemeinsamer Stellungnahmen und erste Vereinbarungen hervorgegangen, die allerdings eher Rahmenbedingungen und nachgeordnete Materien betreffen. Die erste genuine Institution europäischer Industrieller Beziehungen entstand 1994 mit dem Europäischen Betriebsrat. Eine repräsentative Befragung von 473 Vertretern europäischer Betriebsräte (Waddington 2006) erbrachte ein zwiespältiges Bild: Die Mehrzahl beklagte verspätete Informationen über geplante Umstrukturierungsmaßnahmen, wodurch ihre potentielle Einflussnahme erheblich eingeschränkt wurde; ein knappes Drittel der Befragten hatte indes mit der Konzernleitung transnationale Vereinbarungen getroffen, deren Status die in der Richtlinie fixierten Kompetenzen des EBR überschritten. Man kann in dieser Institution den Grundstein für den Aufbau eines supranationalen Regulierungssystems in einem „Sozialen Europa" (Jacques Delors) sehen und in der mit dem EU-Verfassungsvertrag von Lissabon rechtskräftig gewordenen „Charta der Grundrechte" dessen stützendes Gerüst. Neben der Koalitions- und Streikfreiheit garantiert die Charta das Recht, Kollektivverträge abzuschließen, sowie Arbeitnehmerrechte auf Unterrichtung und Anhörung.

Walther Müller-Jentsch

Empfehlungen zum Weiterlesen

Blyton, Paul/Bacon, Nicolas/Fiorito, Jack/Heery, Edmund (eds.) 2008: The Sage Handbook of Industrial Relations. London: Sage.

Keller, Berndt 2008: Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive (7. Aufl.). München: Oldenbourg.

Müller-Jentsch, Walther 1997: Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung (2. Aufl.). Frankfurt a.M./New York: Campus.

Müller-Jentsch, Walther (Hg.) 1999: Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen (3. Aufl.). München/Mering: Hampp.

Müller-Jentsch, Walther 2017: Strukturwandel der industriellen Beziehungen. ‚Industrial Citizenship' zwischen

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Markt und Regulierung (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.

Informations- und Wissensarbeit

Begriff

Die Begriffe „Informationsarbeit“ und „Wissensarbeit“ bezeichnen Tätigkeiten und Tätigkeitsfelder im Bereich der → Erwerbsarbeit, die überwiegend die Generierung von Wissen sowie die Erzeugung, Bearbeitung und Weitergabe von Informationen zum Gegenstand haben. Ursprünglich stammen die Begriffe aus der angelsächsischen Diskussion. Sie resultieren dort aus dem Bestreben, den sektoralen Wandel der Wirtschaft differenziert zu analysieren und neben der klassischen Triade aus Agrar-, Industrie- und Dienstleistungssektor eine vierte Tätigkeitsgruppe „ex positivo“ zu identifizieren, die in modernen Gesellschaften als Informations- bzw. Wissensarbeit eine wachsende Bedeutung erlangt. Die Ausbreitung dieser Tätigkeiten wird dabei zum Anlass grundlegender theoretischer Überlegungen zum Wandel moderner Gesellschaften.

Die Begriffe Informations- und Wissensarbeit tragen einer Ausweitung und Separierung geistiger Tätigkeiten im modernen Arbeitsprozess Rechnung. Hintergrund hierfür sind die systematische Maschinisierung und Verwissenschaftlichung der Produktion, ein steigender Aufwand für die Steuerung komplexer organisatorischer Abläufe sowie die Zunahme marktbezogener Arbeitsfelder. Gemein ist diesen Tätigkeiten, dass sie auf Basis der „Informatisierung“ (vgl. dazu Schmiede 1996 c; Boes/Kämpf 2012) von der materiell-stofflichen Produktion getrennt werden können und mit komplexen Informationssystemen über eigenständige Arbeitsmittel verfügen. In der Folge ist der Anteil der Beschäftigten stark gewachsen, die Informationssysteme nutzen und dabei Informationen bearbeiten oder auch Wissen und Innovation erzeugen. Nicht zuletzt die Diskussion um die → „Industrie 4.0“ zeigt, dass selbst Arbeitsbereiche wie die Fertigung zunehmend von Informationstechnologien durchdrungen werden. Vor allem aber gilt, dass entsprechende Bereiche, die originär der Informations- und Wissensarbeit – wie etwa die Verwaltung oder auch F&E – zuzuordnen sind, quantitativ und qualitativ an Bedeutung gewonnen haben. Damit hat sich historisch die Notwendigkeit ergeben, neue Begriffe und Konzepte zu entwickeln, die Arbeit auch jenseits der traditionellen Produktionsarbeit theoretisch-konzeptionell fundieren und für empirische Analysen fruchtbar machen.

Genese/theoretischer Kontext

Ausgehend von den Überlegungen Fourastiés zum sektoralen Wandel wurde in der angelsächsischen Diskussion vergleichsweise früh begonnen, die Veränderung der Wirtschafts- und der Beschäftigtenstruktur aus der Perspektive der Informations- und Wissensarbeit in den Blick zu nehmen und mit empirischen Daten zu belegen (Drucker 1959; Machlup 1962; Porat 1976). Insbesondere Machlup versuchte, abweichend vom bis heute dominierenden Drei-Sektoren-Konzept der Wirtschaftsstruktur, die wirtschaftliche Bedeutung eines neuen Sektors der Wissensindustrie („knowledge industry“) und der „knowledge worker“ empirisch zu zeigen. Diese Ergebnisse wurden von Drucker (1968) aufgegriffen und zur These zugespitzt, dass sich die USA von einer Warenökonomie zu einer Wissensökonomie gewandelt habe. Ähnlich argumentierte Porat, im Gegensatz zu Drucker und Machlup stützte er sich jedoch auf den Begriff der Informationsarbeit – allerdings ohne dass dieser Unterscheidung eine systematische Differenzierung zu Grunde liegt. In der Folge wurden dennoch immer wieder Versuche unternommen, genauer zwischen „Informationsarbeit“ und „Wissensarbeit“ zu differenzieren. Am einflussreichsten war hier sicherlich Reichs Unterscheidung der kreativ und problemlösenden „Symbolanalytiker“ und der „routinemäßigen Produktionsdienste“, zu denen er weite Bereiche der Datenverarbeitung zählt (1993).

Diese empirischen Überlegungen erfuhren in den Arbeiten Bells eine einflussreiche gesellschaftstheoretische Wendung (1973). Mit der Verschiebung des „axialen Prinzips“ von der industriellen Produktion in Richtung von Information und Wissen löst demnach die „post-industrielle Gesellschaft“ den in die Krise geratenen Industriekapitalismus ab. Damit verbunden ist die Annahme, dass die neu entstehende Informations- und Wissensarbeit befreit ist von den Zwängen der industrie-kapitalistischen Lohnarbeit und so zu einer positiven Entwicklung der Arbeitsbedingungen und der individuellen Entfaltung von Beschäftigten führt.

In Deutschland wurde der Diskussion um die Informations- und Wissensarbeit zunächst weniger Be-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

achtung geschenkt. Der Wandel von Arbeit und die damit verbundenen Verschiebungen in der Beschäftigtenstruktur wurden hier vor allem auf Basis der Unterscheidung Industrie vs. Dienstleistungen thematisiert. Mit der auch in Deutschland Anfang der 1990er Jahre an Dynamik gewinnenden Diskussion um die → „Informationsgesellschaft“ und später die → „Wissensgesellschaft“ (Stehr 1994 a) veränderte sich dies. Weniger der Begriff der „Informationsarbeit“, sondern vielmehr der Begriff der „Wissensarbeit“ gewann nun rasch an Bedeutung. Folgt man dieser Diskussion, ist charakteristisch für moderne Wissensarbeit, dass Wissen nun nicht mehr nur einmal erworben wird, sondern immer wieder verbessert, revidiert und in neuen Kontexten angewandt werden muss – und damit zum Gegenstand von immer neuen Lernprozessen wird.

Die Diskussion um die „Wissensarbeit“ steht auch in Deutschland letztlich in der Tradition des Bell’schen Programms einer Überwindung der industriekapitalistischen Gesellschaft in Richtung einer Wissensgesellschaft. Mit der darin angelegten dualistischen Entgegensetzung von Industrie und Wissen wird einer alternativen Forschungsperspektive, die das Wachstum der geistigen Tätigkeiten im Arbeitsprozess als Moment einer fortschreitenden Industrialisierung begreift (vgl. dazu z.B. Hack/Hack 1985; Boes/Kämpf 2012), der Blick verstellt. Damit droht der Begriff für die weitere Forschung nutzlos zu werden: Analog zum Dienstleistungskonzept werden so auf der einen Seite unterschiedlichste Arbeitsbereiche zu einer unterkomplexen Kategorie subsumiert und auf der anderen Seite wird mit der einseitigen Fixierung auf „Nicht-Industrialisierbarkeit“ grundlegenden empirischen Fragestellungen, etwa zum Verhältnis von Subjektivierung und Industrialisierung, der Boden entzogen. Damit wird der Begriff auch der ursprünglichen Intention, nämlich die Veränderung von Tätigkeits- und Beschäftigtenstrukturen positiv zu bestimmen und begrifflich-konzeptionell empirischer Forschung zugänglich zu machen, kaum mehr gerecht.

Gerade mit Blick auf die rasante Digitalisierungsentwicklung und der damit verbundenen Informatisierung von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft könnten die Begriffe Informations- und Wissensarbeit an Bedeutung gewinnen. Auch im Zeitalter von „Big Data“ braucht es Menschen und ihre Arbeitskraft, damit aus digitalen Daten sinnbezogene Informationen werden können. Dabei werden jedoch die Begriffe Informations- und Wissensarbeit ihre Stellung im arbeits- und industriesoziologischen Theorie- und Begriffsapparat sowie ihre analytische Schärfe im gesellschaftlichen Diskurs nur erhalten können, wenn damit in Zukunft weniger die bloße Abgrenzung von der Industrie und ihren Prinzipen forciert wird, sondern vielmehr die Ausdifferenzierung der geistigen Tätigkeiten und ihre jeweilige Einbindung in den kapitalistischen Produktionsprozess in den Blick genommen wird. Notwendig sind auf konzeptioneller Ebene eine genauere Unterscheidung von „Informationsarbeit“ und „Wissensarbeit“ bzw. von Information und Wissen, aber auch eine Theorie der Informatisierung als Teil der Produktivkraftentwicklung. Auf empirischer Ebene sind Forschungsarbeiten notwendig, die auf eine präzise arbeitsinhaltliche und arbeitsorganisatorische Differenzierung abzielen und somit eine positive Bestimmung der verschiedenen Arbeitsbereiche ermöglichen, die heute als Informations- und Wissensarbeit bezeichnet werden.

Zentrale Forschungsergebnisse

Zentrale Forschungsergebnisse rund um die Begriffe Informations- und Wissensarbeit beziehen sich zunächst vor allem auf den sektoralen Wandel der Wirtschaft und die Veränderung der Beschäftigtenstruktur. So konnte z.B. Porat (1976) für die US-Ökonomie zeigen, dass bereits 1967 mehr als die Hälfte der Beschäftigten dem Informationssektor zuzuordnen seien. Für Deutschland wurden diese Forschungen insbesondere von Dostal (1995) fortgeführt. Ausgehend von der Tätigkeitsstruktur von Berufen klassifizierte er „Informationsberufe“ und darauf aufbauend einen neuen ökonomischen Sektor, den „Informationsbereich“, dem er in Deutschland 1991 44% der Beschäftigten zuordnete.

Neben diesen eher quantitativ und makroökonomisch angelegten Fragestellungen liegt gerade in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie ein Fokus auf der Frage der betrieblichen Organisation und Steuerung von Informations- und Wissensarbeit sowie ihrer Stellung im Produktionsprozess. Eine wichtige Rolle spielten auf der einen Seite Studien, die den Wandel von Arbeit durch Informatisierung und „Computerisierung“ im Kontext der Produktion bis hin zur Veränderung „technisch-geistiger Arbeit“ in Bereichen wie etwa der Produktionsplanung oder auch der industriellen For-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

schung und Entwicklung in den Blick nehmen. Auf der anderen Seite wurde vor allem zu den Möglichkeiten der → Rationalisierung geistiger Tätigkeiten bzw. der „Angestelltenarbeit" geforscht (→ Angestelltensoziologie). Auch wenn nicht immer explizit von Informations- und Wissensarbeit die Rede ist, bezieht sich die einflussreiche Debatte auf dieses Feld. Insbesondere Bravermans (1977) Überlegungen zur Ausweitung der Taylorisierung auf Bürotätigkeiten und die Arbeit von Ingenieuren wurden kontrovers diskutiert. Berger und Offe (1981) betonten in diesem Zusammenhang das „Rationalisierungsdilemma der Angestelltenarbeit". Durch ihren Charakter als „Gewährleistungsarbeit" seien hier besondere „Dispositionsspielräume und Reservekapazitäten" notwendig, welche traditionellen effizienzorientierten Rationalisierungs- und Kontrollstrategien Grenzen setzen. Insbesondere die von Baethge und Oberbeck (1986) durchgeführten Studien zur Computerisierung des Büros und der Veränderung moderner Verwaltungstätigkeiten öffneten den Blick für neue Formen → „systemischer Rationalisierung" (vgl. auch Altmann et al. 1986).

Mit der Debatte zur → „Subjektivierung von Arbeit" verschob sich die Diskussion: zugespitzt formuliert richtete sich der Fokus von der Rationalisierung der Informationsarbeit nun auf die Organisation von Wissensarbeit – zum Beispiel im Kontext von Projekt- oder auch Innovationsarbeit (→ Projekte, Innovation). Betont wurden in der Folge der gestiegene Stellenwert von Selbstorganisation und die Bedeutung von Handlungsspielräumen. Gleichzeitig gab es seit dem Ende der New Economy jedoch verschiedene empirische Studien, die z.B. auch auf Formen direkter → Kontrolle, Standardisierung bis hin zu einem „neuen Typ der Industrialisierung" (Boes/Kämpf 2012), oder auch auf neue Unsicherheiten und gestiegene psychische Belastungen in Bereichen der Informations- und Wissensarbeit hinweisen (→ auch Neue Sektoren). Im Zuge der Debatte um Digitalisierung wird heute zudem mehr und mehr nach der Automatisierbarkeit und der Ersetzbarkeit von Arbeit durch „digitale Technologien" gefragt – diese Diskussion bezieht sich dabei auch auf zentrale Felder von Informations- und Wissensarbeit (Brynjolfsson/McAfee 2011; Frey/Osborne 2013). Die verdinglichende Perspektive auf Technik läuft jedoch Gefahr, die konkrete Gestalt neuer Arbeitsprozesse und die tiefgreifenden Veränderungen in diesem Feld – z.B. in Richtung agiler Organisationsformen, Plattformbasierter Arbeit oder auch regelrechten „factory-Ansätzen" – aus dem Blick zu verlieren (Boes et al. 2016).

Wichtige Ergebnisse wurden schließlich in einem dritten Forschungsstrang mit Blick auf die arbeitspolitischen Folgen eines wachsenden Bereichs von Informations- und Wissensarbeit erzielt. Zunächst standen die sozialstrukturelle Verortung einer neuen „technischen Intelligenz" und ein sich wandelndes Klassengefüge im Vordergrund. In verschiedenen empirischen Studien wurde in der Folge nach dem „Bewusstsein" dieser Beschäftigtengruppe gefragt (vgl. dazu Kadritzke 1982). Im Zuge der Diskussion um die New Economy wurde gerade in Deutschland dann jedoch vor allem die Zukunft der Arbeitsbeziehungen in den Blick genommen. Aus arbeitspolitischer Perspektive bestimmte die These einer Durchsetzung individueller gegenüber kollektiven Formen des Interessenhandelns die Debatte, die in Deutschland vor allem mit Blick auf die IT-Beschäftigten geführt wurde. Die Befunde hierzu wurden kontrovers diskutiert. Mit Blick auf das kleinbetrieblich strukturierte Segment der Start-up-Firmen der Dotcom-Generation wurde argumentiert, dass trotz einer gewissen Ernüchterung die individuelle Selbstvertretung der Königsweg der meisten Beschäftigten bleibe. Dem stehen Studien gegenüber, die zeigen, dass in mittleren und großen Unternehmen in Folge der Krise und damit verbundener Verwerfungen und Konflikte auch kollektive Formen des Interessenhandelns an Legitimität gewinnen (→ auch Arbeitspolitik, Partizipation, Gewerkschaften, Betriebsrat).

Internationale Bezüge

Weil die Begriffe ursprünglich aus der angelsächsischen Debatte stammen, gibt es zahlreiche internationale Bezüge. Im Rahmen internationaler arbeitssoziologischer Debatten wie etwa der „Labour Process Debate" wurden Informations- und Wissensarbeit zum Gegenstand von empirischer Forschung und konzeptioneller Überlegungen. Insbesondere das Konzept der „verantwortlichen Autonomie" (Friedman 1977 a) erweist sich als ein zentraler Beitrag für ein Verständnis der Organisation und Kontrolle von Informations- und Wissensarbeit. Auch in international breit diskutierten Gesellschaftsanalysen, wie etwa von Sennett, Hardt/Negri oder auch Boltanski/Chiapello spielt der Aufstieg

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

von Informations- und Wissensarbeit eine wichtige Rolle. Hervorzuheben sind die Arbeiten von Castells (1996 a), in denen Informations- und Wissensarbeit als grundlegender Baustein eines neuen Informationszeitalters gefasst werden. Dessen Überlegungen zum → Netzwerk sind schließlich auch ein wichtiger Bezugspunkt für die sowohl in den USA als auch in Europa und zugleich in Asien geführte Diskussion zur → Globalisierung von Informations- und Wissensarbeit. Mit Blick auf die arbeits- und gesellschaftspolitischen Folgen sind zudem die Arbeiten von Huws (2014) im Kontext ihrer These eines „Cybertariats" ein wichtiger Beitrag zur internationalen Diskussion. Nicht unerwähnt bleiben sollen die zahlreichen populärwissenschaftlichen Zeitdiagnosen, wie etwa Floridas „Rise of the creative class" (2002), die zu einer Popularisierung der Diskussion über die neue Bedeutung von Informations- und Wissensarbeit beigetragen haben.

Andreas Boes, Tobias Kämpf

Empfehlungen zum Weiterlesen

Baukrowitz, Andrea/Berker, Thomas/Boes, Andreas/Pfeiffer, Sabine/Schmiede, Rudi/Will, Mascha (Hg.) 2006: Informatisierung der Arbeit – Gesellschaft im Umbruch. Berlin: edition sigma.

Boes, Andreas/Kämpf, Tobias/Gül, Katrin/Langes, Barbara/Lühr, Thomas/Marrs, Kira/Ziegler, Alexander 2016: Digitalisierung und „Wissensarbeit": Der Informationsraum als Fundament der Arbeitswelt der Zukunft. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 18–19, S. 32–39.

Castells, Manuel 1996 a: The information age: Economy, society and culture. Oxford: Blackwell.

McKercher, Catherine/Mosco, Vincent (eds.) 2007: Knowledge Workers in the Information Society. Lanham, MD: Rowman.

Informationsgesellschaft

Begriff

Der Begriff der Informationsgesellschaft wurde in der zweiten Hälfte der 1970er Jahre geprägt, in den 80er Jahren breiter in der Wissenschaft diskutiert und in den 90er Jahren auch in Politik und Gesellschaft populär. Er schloss zunächst an das den Thesen der Tertiarisierung und der → „Dienstleistungsgesellschaft" zugrunde liegende Sektorenmodell an und behauptete empirisch wie theoretisch die Herausbildung eines oder mehrerer Sektoren der Informationsökonomie, die ein solches Gewicht erlangten, dass man die gegenwärtige Gesellschaft sinnvollerweise als Informationsgesellschaft betrachten müsse. Am deutlichsten wird dieser Denkansatz bei Daniel Bell (1980), der unter dem Eindruck der raschen Ausbreitung der Informationstechnologien und mit Berufung auf die Analysen und empirischen Daten von Porat (1977) argumentierte, dass der Informationssektor – definiert als die Bereiche der Volkswirtschaft, die entweder direkt Informationen und Informationstechnik herstellen oder indirekt in Form von Organisation, Dienstleistung, Management oder Bürokratie hauptsächlich mit der Sammlung und Weitergabe von Informationen befasst sind – 1980 schon rund die Hälfte der US-amerikanischen Beschäftigten ausmachte; deshalb sei die Informationsgesellschaft sozusagen die inhaltliche Ausfüllung des schon seit Beginn der 70er Jahre prognostizierten Aufstiegs der Dienstleistungsgesellschaft. Ähnlich argumentierte zur selben Zeit in Japan Yoneji Masuda (1981), für den Information auf der Grundlage einer computer-basierten Infrastruktur die Achse der weiteren sozio-ökonomischen Entwicklung darstellte. Auch in dieser ersten Phase wurde dieser Prozess aber schon von Nora und Minc (1979) als „Informatisierung der Gesellschaft" bezeichnet. Der Begriff der Informationsgesellschaft bezeichnet mithin diesen Prozess der Informatisierung in wirtschaftlicher, sozialer, technologischer und arbeitsbezogener Hinsicht.

Genese/theoretischer Kontext

Der Begriff wurde eher durch die mit ihm verbundenen gesellschaftlichen und politischen Hoffnungen als durch seine inhaltliche Schärfe populär. Im Zuge der Ausbreitung und dann auch der Popularisierung der Debatten über Information, Informationstechnik und die Informationsgesellschaft in den 80er und 90er Jahren wurden mit ihrer Durchsetzung vor allem Hoffnungen auf gesellschaftlichen Fortschritt verknüpft (vgl. den zusammenfassenden Überblick in Schmiede 1996 b sowie breiter Lyon 1988 und Webster 2002); sogar in einem Bericht für den Club of Rome wurde diese optimistische Perspektive betont (Schaff 1985). Zum einen wurde die Ausbreitung der Informationsarbeit als generelle → Humanisierung der Arbeit gesehen, da diese Tätigkeiten autonomer, weniger hierarchisch und kontrolliert, weniger belastend, kreativer und damit menschlicher seien. Zum zweiten sei die Informati-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

onsgesellschaft auch eine informierte Gesellschaft, da Informationen nun überall und frei zugänglich und damit die Grundlage von mehr sozialer Gleichheit würden. Dies gelte drittens auch im weltweiten Maßstab, da die → Globalisierung von Information und Kommunikation auch wenig entwickelten Ländern den Einstieg in modernste Technologien ermöglichen werde. Schließlich entstünden durch die neue Informations- und Kommunikationskultur neue Formen der Vergemeinschaftung mit dem Potential neuer Gemeinschaftlichkeit („communitarianism"). In den 1990er Jahren wurde die Perspektive der Informationsgesellschaft auch auf die politische Bühne gehoben, als der spätere US-Vizepräsident Al Gore im Wahlkampf Clintons den „information super highway" populär und nach Regierungsantritt sogar zum Bestandteil des Regierungsprogramms machte; wenig später wurde sie von dem G7-Gipfel Anfang 1995 zur Entwicklungsleitlinie für das 21. Jahrhundert erhoben. Auch hierzulande wurde schon 1996 von Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft gesprochen.

In der wissenschaftlichen Debatte wurden – wohl durch das Bewusstwerden der Zusammenhänge zwischen Information, Wissen und Reflexion – die Bezüge der „Informationsgesellschaft" immer mehr in die allgemeine Soziologie hinein erweitert, so dass etwa Webster (2002) auch die Theorien von Habermas und Giddens zu den „Theories of the Information Society" rechnet und der einschlägige Artikel in der deutschen Wikipedia mit der Begründung der damit verbundenen Komplexität auch gleich noch Beck und Lyotard einbezieht. Die großen gesellschaftlichen und politischen Hoffnungen der 1980er Jahre sind jedoch in den Hintergrund getreten, die inhaltlichen Spezifika der Informatisierung wurden eher in den Teildisziplinen zum Thema und damit auch die kritischen Seite dieses Prozesses deutlicher zur Sprache gebracht. Mit der Ernüchterung über das Potential der Informationstechnik ist die Debatte über die → Wissensgesellschaft an die Stelle der Diskussion über die Informationsgesellschaft getreten.

Mit dem Verflachen der Debatte über die Informationsgesellschaft sind zwar auch die großen Hoffnungen weggeschmolzen, die ursprünglich mit dem Konzept verbunden waren; trotzdem ist sicherlich Manuel Castells (2001–2003) zuzustimmen, der mit dem Übergang in das „Informationszeitalter" einen tief greifenden Epochenwandel, eine neue Periode der kapitalistischen Produktionsweise diagnostizierte. Zu fragen ist also: Was ist die reale Basis, was sind die gesellschaftlichen Veränderungen und Entwicklungstendenzen, die in der Debatte über die Informationsgesellschaft zutreffend oder auch ungenügend thematisiert worden sind?

Der Weg zur Beantwortung dieser Frage muss von einem Blick auf die Dynamik der kapitalistischen Entwicklung ausgehen, um die damit zusammenhängenden Tendenzen in ihren wechselseitigen Beeinflussungen erkennen zu können (vgl. zum Folgenden Schmiede 2006 c, S. 458ff.). Mit der Wirtschaftskrise 1973–1976, dem ersten synchron in der ganzen Welt stattfindenden Wachstumseinbruch seit der Weltwirtschaftskrise, kam das lange Zeitalter der hoch arbeitsteiligen standardisierten Massenproduktion – charakterisiert durch → Taylorismus, → Fordismus und Keynesianismus – an das Ende seiner Entfaltung; die Verwertungsprobleme des Kapitals wurden akut. Zwei Antworten auf diese Krise – nicht intentional zusammengehörig, aber dann komplementär – bildeten sich heraus: Die *Globalisierung* und die *Informatisierung* von Wirtschaft und Gesellschaft. Allmählich, aber mit zunehmender Bedeutung, gesellte sich als dritte Antwort die *Finanzialisierung* – d.h. die wachsende Bedeutung von Finanzanlagen, -geschäften und entscheidungsleitenden -kennzahlen, oft Kasinokapitalismus genannt – hinzu (→ Finanzmarkt-Kapitalismus). Während auf den Märkten die Globalisierung mit weitreichenden institutionellen Deregulierungsmaßnahmen, begründet mit einer neo-liberalen Marktdoktrin, einherging, zog sie im Inneren der Organisationen zusammen mit der Informatisierung und zunehmend verstärkt durch die Finanzialisierung eine neue Unmittelbarkeit der Ökonomie nach sich, die ihren Ausdruck in organisatorischer → Dezentralisierung bei gleichzeitiger weiterer finanzieller Zentralisierung fand. Diese Antworten sind mehr und mehr zu einer neuen Form der kapitalistischen Produktionsweise zusammengewachsen, die man als globalisierten und informatisierten Finanzkapitalismus bezeichnen könnte.

Im Hinblick auf die Informationsgesellschaft ist hier vor allem die *Informatisierung* von Interesse. Weder die zentrale Bedeutung von Informationen im Kapitalismus noch deren Unterstützung durch Informationstechniken sind historisch neu, sondern beide haben eine lange, bis zum Ausgang des Mittelalters zurückreichende Geschichte. Neu in der

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

gegenwärtigen Periode der Informatisierung sind drei technologische Eigenschaften der computerbasierten Informations- und Kommunikationstechniken, die nachhaltige Folgen zeitigen. Erstens stellt der Computer im Unterschied zu allen klassischen Maschinen eine „universale Maschine" dar (Krämer 1988; vgl. dazu auch Beniger 1996 und Schmiede 1996 a); er ist, da programmgesteuert, für beliebige modellierbare Aufgaben einsetzbar. Innovation findet mehr und mehr in der Welt der Information statt, und diese hat ein prinzipiell unbegrenztes Potential. Dies bedeutet zweitens, dass Informations- und Kommunikations (IuK)-Technologien nicht mehr primär ein Werkzeug sind wie traditionelle Arbeitsmittel, sondern Bestandteil eines Gesamtprozesses, eines Systems. Sie sind dadurch reflexiv geworden: Eine ständig wachsende Zahl von materiellen Prozessen ist in der Sphäre der Information modellierbar, berechenbar, in ihren Varianten simulierbar, in ihren Wirkungen kalkulierbar. Diese Technisierung von Wissen in seiner Informationsform ist der Schritt von der konventionellen Technisierung zur Informatisierung und bildet dadurch die Basis für ein riesiges neues Produktivitätspotential (vgl. Spinner 1994, 1998). Dieses kann nur wegen der dritten neuen Eigenschaft, nämlich ihren Wirkungen auf Raum und Zeit, genutzt werden. Mit der Informatisierung werden IuK-Netze möglich, die global und in Echtzeit operieren können; ohne sie wären weder die globalisierten Organisationsformen noch die heutige Gestalt der Finanzwelt denkbar. Zugleich darf jedoch nicht aus dem Blick geraten, dass die IuK-Technologien immer materiell in der realen Welt verankert bleiben; wenn man in den letzten drei bis vier Jahrzehnten von einer Revolution der IuK-Technologien sprechen kann, dann muss ebenso von einer revolutionären Entwicklung der materialen Logistik und Mobilitätsströme im realen – nicht nur im virtuellen – Raum die Rede sein. Massive Bedeutung erlangten diese Entwicklungen zuerst in den 1970er Jahren in der Finanzwelt, aber seit der massenhaften Nutzung des Internets nach der Standardisierung seiner grafischen Oberfläche in der ersten Hälfte der 1990er Jahre auch rapide in vielen anderen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Sphären. Dieses Argument lässt sich so resümieren: Begreift man die „Informationsgesellschaft" und ihre Theoretisierung als Herangehensweise an die Analyse der informatisierten Gesellschaft, dann kann sie wichtige theoretische, analytische und empirische Fragen und Perspektiven eröffnen und den Blick für gesamtgesellschaftliche Veränderungen schärfen.

Zentrale Forschungsergebnisse

Die Überprüfung der in den 1980er und 1990er Jahren formulierten Hoffnungen in die Informationsgesellschaft aus heutiger Sicht und vor dem Hintergrund der Informatisierungsprozesse kann dies verdeutlichen. Zum ersten hat die Ausbreitung von → Informations- und Wissensarbeit ihre zwei Seiten: Der Zunahme angereicherter Tätigkeiten steht die Ausbreitung des größtenteils unqualifizierten „Crowd Workings" gegenüber; und für beide gilt ein erhöhter Zeit- und Flexibilisierungsdruck, oft verbunden mit einem angewachsenen Unsicherheitspotential (→ Mobile Arbeit). Zweitens sind tatsächlich viele Informationen leichter und breiter verfügbar geworden. Der Bereich, in dem das vielleicht im Alltag am ausgeprägtesten sichtbar wird, ist der der medizinischen Information. Neue Informations- und Kommunikationsformen bis hin zu sozialen Bewegungen sind auf dieser Basis entstanden. Die andere Seite ist nicht nur in der viel beklagten Informationsüberflutung (d.h. den bislang weithin defizitären Kompetenzen und wenig entwickelten Technologien im Umgang mit Informationen) zu sehen, sondern darüber hinaus dem Umstand geschuldet, dass Informationen immer auch → Kontrolle erlauben. Das vom Bundesverfassungsgericht 1984 formulierte Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung ist vermutlich heute weiter von seiner Verwirklichung entfernt als vor drei Jahrzehnten. Und mit der unter dem Schlagwort „Big Data" in den letzten Jahren diskutierten Neuauflage der Informationsgesellschaft sind zwar einerseits neue Dimensionen der Wissensgewinnung und -verarbeitung entstanden, andererseits aber auch neue Felder und Techniken umfassender sozialer Kontrolle möglich geworden (vgl. dazu Mainzer 2014; Big Data 2013; als Überblick Mayer-Schönberger/Cukier 2013 sowie speziell zu den Wissenschaften Borgman 2015; → auch Industrie 4.0). Drittens hat die Globalisierung von Information und Kommunikation zumindest über einen begrenzten Zeitraum einer Reihe von Ländern (den BRIC- und ASEAN-Ländern) verstärkte Wachstumsmöglichkeiten eröffnet und zusammen mit anderen wirtschaftlichen Einflüssen zu einer

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

dramatischen Umverteilung der wirtschaftlichen Machtpositionen und -strukturen geführt. Zugleich haben sich jedoch die ärmeren Teile der Welt durch ihre fortbestehende ökonomische Stagnation weiter von den erfolgreichen entfernt. Die weltweite soziale Ungleichheit (und mit ihr vor allem in Afrika auch Armut und Hunger) haben – wie auch innerhalb der nationalen Gesellschaften – deutlich zugenommen. Viertens schließlich sind zwar in einigen gesellschaftlichen Randbereichen stärker vergemeinschaftete Lebensformen entstanden, im Großen und Ganzen haben sich allerdings umgekehrt die bestehenden und angewachsenen sozialstrukturellen Differenzen auch im Zugang, in der Nutzung und damit in der gesellschaftlichen Wirkung der Informations- und Kommunikationstechnologien niedergeschlagen. Die Nutzung der „social media" dient, wie eine Reihe von Untersuchungen zeigen, primär der Unterstützung und Aufrechterhaltung oder auch der Intensivierung bestehender sozialer Beziehungen, zieht aber in den wenigsten Fällen eine qualitative Ausweitung der sozialen → Netzwerke nach sich; und in nicht unerheblichem Ausmaß werden „social media" für unsoziale Zwecke wie Mobbing, Hasstiraden, fake news etc. eingesetzt.

Da die Informatisierung der Gesellschaft mittlerweile eine alle gesellschaftlichen Bereiche durchziehende und sie prägende Kraft ist, ist ihre Erforschung, auch wenn das bislang nur wenig realisiert wird, zu einer zentralen Aufgabe der Soziologie und ihrer Nachbardisziplinen geworden.

Rudi Schmiede

Empfehlungen zum Weiterlesen

Baukrowitz, Andrea/Berker, Thomas/Boes, Andreas/Pfeiffer, Sabine/Schmiede, Rudi/Will, Mascha (Hg.) 2006: Informatisierung der Arbeit – Gesellschaft im Umbruch. Berlin: edition sigma.

Mansell, Robin (Hg.) 2009: The Information Society. London/New York: Routledge.

Schmiede, Rudi 2006: Wissen und Arbeit im „Informational Capitalism". In: Baukrowitz, A./Berker, T./Boes, A./Pfeiffer, S./Schmiede, R./Will, M. (Hg.) 2006: Informatisierung der Arbeit – Gesellschaft im Umbruch. Berlin: edition sigma, S. 457–490.

Webster, Frank 2002: Theories of the Information Society. London/New York: Routledge.

Mayer-Schönberger, Viktor/Cukier, Kenneth 2013: Big Data. A Revolution That Will Transform How We Live, Work and Think. London: John Murray.

Ingenieursarbeit

Begriff

Die Berufsbezeichnung *Ingenieur* wird auf das lateinische Wort *ingenium* zurückgeführt und hatte die Bedeutung von Begabung oder auch nützlicher Erfindung. Schon zur Römerzeit betätigten sich solche „Erfinder" im Straßen- und Brückenbau und konstruierten Festungen und maschinelle Waffen. Diese Tradition setzte sich bis in die italienische Renaissance hinein fort, als die *ingeniarii* nicht nur technisch funktionale und ästhetisch überzeugende Paläste, Kirchen und Brücken realisierten, sondern wie etwa Leonardo da Vinci und Galileo Galilei auch bereits eine Reihe von nützlichen Geräten und Maschinen für den Schiffbau, Bergbau und die frühen Manufakturen entwarfen (Kaiser/König 2006, S. 1ff.). Typischerweise fußten die Konstruktionen dieser Künstleringenieure auf tradiertem Erfahrungswissen, genauer Beobachtung und der Idee eines neuen funktionellen Nutzens ihrer Werke. Erst mit Galilei, dem Wissenschaftler und Ingenieur neuen Typs, hielten mathematische Berechnung und Experiment Einzug in den naturwissenschaftlichen Erkenntnisprozess und in technische Konstruktionen (Zilsel 1976, S. 60ff.).

Es wäre jedoch sicher verkürzt, die Ingenieurstätigkeit seit Entwicklung der experimentellen Naturwissenschaften als praktische Anwendung von naturwissenschaftlichen Erkenntnissen zu charakterisieren. Technologien und technische Systeme nutzen zwar die Ergebnisse der Naturwissenschaften, doch in die Entwicklung einer neuen technischen Konstruktion geht vor allem die gesammelte praktische Erfahrung und die Vorstellung eines neuen Nutzens ein. Denn wenn eine technische Apparatur ihre geplanten Funktionen unzureichend erfüllt oder defekt ist, so bewegt sie sich doch stets genauso im Rahmen geltender Naturgesetze wie eine funktionsgerechte Maschine. Umgekehrt lassen sich aus der Anwendung von Naturgesetzen nicht einfach nützliche technische Systeme entwickeln, es fehlt der Bezug zur Praxis (Bahr 1970, S. 76) (→ Techniksoziologie).

Das in einer bestimmten Epoche vorhandene Grundlagenwissen und technische Know-how eröffnet dem Ingenieur in der Regel verschiedene Handlungsalternativen, aus denen er im technischen Konstruktionsprozess, orientiert an spezifischen Anwenderinteressen, auswählt. Die jeweilige

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

historische Gesellschaftsformation prägt dabei die Technik nutzenden Institutionen und deren Interesse an technischen Produkten. Waren das bis in die Neuzeit hinein im wesentlichen Adel und Militär mit ihrem Interesse an Prachtentfaltung, militärischer Infrastruktur und Waffentechniken, so bestimmten mit Beginn der Industrialisierung in England und Westeuropa die Interessen von privaten Industrieunternehmen an Kapitalverwertung die Auswahl und Gestaltung von technischen Innovationen (→ auch Industriegesellschaft und Industrialisierung). Die Ingenieure sind seitdem also gehalten, den zu ihrer Zeit bestehenden Spielraum an technischen Alternativen so zu nutzen, dass marktgerechte Produkte mit niedrigen Kosten und hoher Effizienz entstehen (Mickler et al. 1976, S. 23 f.).

Genese/theoretischer Kontext

Mitte des 17. Jahrhunderts wurden in verschiedenen europäischen Staaten Ingenieurkorps als Teil der Heeresorganisation gebildet, die in Friedenszeiten auch Straßen und Brücken bauten. Beispielhaft für die weitere Entwicklung in Kontinentaleuropa begann in Frankreich 1747 an einer zivilen Ingenieurschule in Paris, der 1794 die berühmte École polytechnique folgte, die wissenschaftliche Ausbildung von Ingenieuren: Mathematik, Naturwissenschaften und Zeichnen gehörten zum Lehrplan. Auch in Deutschland entstanden bereits im 18. Jahrhundert eine Reihe von Ingenieurakademien, die bevorzugt Bauingenieure für den Staatsdienst ausbildeten (Kaiser/König 2006, S. 186). Sie wurden im ersten Drittel des 19. Jahrhunderts ergänzt um Gewerbeinstitute oder Polytechnische Institute, die einen wissenschaftlichen Anspruch mit Berufsausbildung verbanden. Die hier geschulten „Zivilingenieure“ fanden vereinzelt Einsatz in der noch wenig entwickelten deutschen Privatindustrie. Die dann expandierende Eisenbahnindustrie und der Maschinenbau beschäftigten in Konstruktion und Planung vor allem spezialisierte Facharbeiter und Meister (Neef 1982, S. 75ff.). Allmählich setzte sich, beeinflusst durch das französische Vorbild, die Berufsbezeichnung Ingenieur in Deutschland durch (ebd., S. 78). Erst Ende des 19. Jahrhunderts fanden vermehrt Ingenieure in den neu geschaffenen Konstruktionsbüros ihren Platz (Kocka 1969).

Ein anderes Bild zeigt die Ingenieurentwicklung in England. Hier wurde die frühe und dynamische Industrialisierung vor allem von Mechanikern als Praktikern getragen. Die Berufsbezeichnung „engineer“ leitete sich von *engine* (Maschine) ab und meinte den Facharbeiter, der Maschinen auf dem Hintergrund seiner praktischen Erfahrungen erfand und verbesserte, auch mit ihnen experimentierte, aber sie nicht unter Einsatz theoretisch-naturwissenschaftlicher Kenntnisse entwickelte. Es gab in der Hochphase der Industrialisierung in England aber keine technischen Hochschulen. Erst Anfang des 20. Jahrhunderts wurden hier, angeregt durch die Entwicklung in Deutschland, erste Technische Hochschulen gegründet, z.B. das Imperial College in London (Gispen 2006).

Die Ingenieurentwicklung in Deutschland war hingegen mit dem Ausbau und der Differenzierung des Technischen Hochschulwesens eng verbunden. Ab 1870 erhielten mehrere polytechnische Schulen den Status einer Technischen Hochschule, allerdings ohne den Universitäten gleichgestellt zu sein. Auch wenn die Ingenieure damals überwiegend theoretisch ausgebildet wurden, wurde ihre Ausbildung doch als unterhalb des akademischen Niveaus liegend angesehen. Erst nach längerem Streben um Anerkennung, unterstützt vom Verein Deutscher Ingenieure, gelang den Technischen Hochschulen um 1900 die Gleichstellung mit den Universitäten. Sie erhielten das Promotionsrecht und als Voraussetzung dazu wurde der akademische Grad des Diplomingenieurs eingeführt (Neef 1982; König 2006). Die an Technischen Hochschulen studierten Diplomingenieure grenzten sich damit von den „graduierten“ Ingenieuren ab, die mit Facharbeiterabschluss in kürzerer Zeit an technischen Mittelschulen, später an sogenannten Höheren Technischen Lehranstalten ausgebildet wurden. Ab Mitte der 1970er Jahre wurden in Deutschland die Höheren Technischen Lehranstalten als Fachhochschulen auf die „tertiäre“ Bildungsebene gehoben, und ihre Absolventen erhielten den Titel eines Diplomingenieurs mit dem Zusatz FH (Bode 1997). Mit der Neugestaltung der Studiengänge und Abschlüsse (Bachelor und Master statt Dipl.-Ing.) im Bologna-Prozess gleichen sich die beiden Absolventengruppen der Ingenieure seit 2005 weiter an.

Typischerweise hatte sich im Laufe der gesellschaftlichen Entwicklung für die Ingenieure eine hoch differenzierte Struktur herausgebildet, die neben der hierarchischen Schichtung vor allem durch eine weit getriebene Spezialisierung nach Fachgebieten entsprechend den stofflich-technischen Be-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

sonderheiten der Branchen charakterisiert war. Mit der Entwicklung neuer Industriezweige wurde die einst dominierende Gruppe der Bau- und Bergbauingenieure bald übertroffen vom dynamischen Wachstum der Maschinenbauingenieure, die sich wiederum spezialisierten in Maschinenbauingenieure im engeren Sinn sowie in Fahrzeugbau- und Fertigungsingenieure. Mit den modernen Branchen Chemie- und Elektroindustrie kamen Verfahrens- und Elektroingenieure hinzu, wobei letztere in neuerer Zeit durch die stark wachsenden Gruppen der Informatiker und Softwareingenieure ergänzt wurden.

Die große Heterogenität der Ingenieure erschwert nicht nur eine gemeinsame Interessenvertretung, wie in der Literatur immer wieder festgestellt wird (Neef 1982; Hortleder 1970), sie behindert auch durch ihre spezialisierten Fachsprachen und Fachkulturen die Kooperation in den Betrieben. So gerät etwa im Innovationsprozess der Maschinenbaubetriebe die neue Fachkultur der Softwareingenieure mit der etablierten Mechanik-Kultur in Konflikt, weil sich nicht nur Verständnisschwierigkeiten durch die verschiedenen Fachsprachen ergeben, sondern sich auch Methodik und Vorgehensweise beider Ingenieurgruppen bei der Problemlösung wesentlich unterscheiden (Kalkowski et al. 1995, S. 135 f.).

Eine solche eher berufszentrierte Betrachtung, die in der Ingenieurliteratur durchaus Tradition hat, lässt allerdings den Zusammenhang außer Acht, in dem diese Berufsgruppe im betrieblichen Produktionsprozess steht. In der Regel bilden die Ingenieure innerhalb der technischen Angestellten eine minoritäre Gruppe (Wolf et al. 1992, S. 32; → auch Angestelltensoziologie, Beruf). Bereits in den 1920er Jahren hatte sich in den großen technischen Büros in Deutschland eine vierstufige Stellenstruktur herausgebildet, die vom Leitenden Ingenieur über den Konstrukteur ganzer Maschinen (zumeist Ingenieure), den Detailkonstrukteur, Technischen Zeichner bis hin zum technischen Hilfspersonal reichte (ebd., S. 58). Nach starkem Wachstum in den Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg waren von den insgesamt 1,823 Millionen technischen Angestellten im Jahre 2010 38,1% Ingenieure, 47,6% Techniker und 14,3% technische Sonderfachkräfte (z.B. Technische Zeichner) (Statistisches Bundesamt 2011). 82% der Ingenieure waren zu diesem Zeitpunkt in abhängiger Position beschäftigt, d.h. die Dynamik der industriell-kapitalistischen Entwicklung bestimmte wesentlich ihre Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte.

Zentrale Forschungsergebnisse

Es gab schon in den 1960er Jahren Versuche, den Status, die Arbeitsbedingungen und das gesellschaftliche Bewusstsein von Ingenieuren soziologisch näher zu bestimmen. Sie waren zunächst eher berufssoziologisch orientiert, später auch klassentheoretisch ausgerichtet (vgl. resümierend Laatz 1979, S. 35ff.). Ausgeklammert blieb allerdings die Untersuchung der Arbeitsstrukturen in den betrieblichen Funktionsbereichen der Ingenieure (Entwicklung, Konstruktion und Arbeitsplanung).

Das änderte sich erst, als mit zunehmendem EDV-Einsatz der Bereich technisch-geistiger Arbeit in den Fokus betrieblicher → Rationalisierung rückte. Angeregt von angelsächsischen Arbeiten, insbesondere von Cooley (1973) und Braverman (1977), sah man in der Ausweitung des EDV-Einsatzes auf die Arbeit der Ingenieure die Gefahr einer Taylorisierung technisch-geistiger Arbeit (Teschner/Hermann 1981; → Taylorismus, Informations- und Wissensarbeit). Mehrere größere Studien in dieser Zeit gingen von der Annahme aus, dass sich die in der Massenproduktion etablierten tayloristischen Rationalisierungsformen mehr oder weniger ungehindert auch auf die Technischen Büros übertragen ließen – mit der Folge einer zunehmenden Standardisierung, vertiefter Arbeitsteilung und partieller Dequalifizierung der Ingenieursarbeit (→ auch Facharbeit).

So prognostizierte etwa Neef (1982, S. 212ff.) eine Polarisierung der Berufsgruppe der Ingenieure im Zuge verschärfter Rationalisierung, insbesondere des CAD-Einsatzes (Computer-Aided-Design) im Technischen Büro: Einem kleinen Stab von kreativen Spezialisten würde in Zukunft der größte Teil der Ingenieure in beengten Arbeitssituationen ohne relevante Handlungsspielräume gegenüberstehen. Bechmann et al. (1979) sprachen als Ergebnis ihrer Untersuchung von ersten EDV-Einsätzen im Konstruktionsbüro von einer „Mechanisierung geistiger Arbeit“. Auch in der industriesoziologischen Untersuchung von Heisig et al. (1985) zur technisch-organisatorischen Rationalisierung in Forschung und Entwicklung der Elektroindustrie gingen die Autoren von der Leitvorstellung einer Taylorisierung der Ingenieursarbeit aus.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Demgegenüber kam eine industriesoziologische Studie, die die Computerisierung von Konstruktions- und Planungsarbeit in Maschinenbaubetrieben zur Zeit eines schon verbreiteten CAD-Einsatzes untersuchte, zu dem Schluss, dass den technischen Angestellten eine „Taylorisierung geistiger Arbeit" gewiss nicht drohe (Wolf et al. 1992, S. 290 f.). Vielmehr zeichne sich eine Kontinuität in den Arbeitsinhalten und Qualifikationsprofilen insbesondere bei der großen Gruppe der Entwickler und Entwurfskonstrukteure ab, auf die etwa die Hälfte der technischen Angestellten, zumeist Ingenieure, entfällt. Sie müssten sich zusätzliche CAD-spezifische Qualifikationen aneignen, aber ihre Arbeit werde deutlich verdichtet und soziale Kontakte würden beschnitten (ebd., S. 295). Die Arbeit werde so allmählich auf effizientere, computerunterstützte Formen umgestellt und in das betriebliche Informationssystem genauer eingepasst, aber die Ingenieure und technischen Angestellten erführen dadurch keinen Bedeutungsverlust ihrer Arbeit: Die Betriebe blieben nach wie vor auf „die breite Nutzung qualifizierter technisch-geistiger Arbeitskraft" angewiesen (ebd., S. 296). Ähnlich argumentiert Will-Zocholl (2011) in ihrer Untersuchung der Ingenieursarbeit in den Entwicklungsabteilungen deutscher Automobilunternehmen. Neuere Studien zur Arbeit der Ingenieure folgen deshalb auch nicht mehr der Taylorisierungshypothese, sondern wenden sich mit dem Projektmanagement den heutigen Organisationsformen der Ingenieure in Forschung und Entwicklung zu (Kalkowski/Mickler 2009, Lundin/Midler 1998; → Projekte).

Internationaler Bezug

Auf die Entwicklung von Status, technischer Kultur und gesellschaftlicher Anerkennung der Ingenieure in England und Frankreich gehen König (2006) und Gispen (2006) ausführlich ein. Einblicke in die US-amerikanische Entwicklung der gesellschaftlichen Position und der Arbeit von Ingenieuren erhält man bei Gispen (2006) und in den Darstellungen des Taylorsystems.

Otfried Mickler

Empfehlungen zum Weiterlesen

Kaiser, Walter/König, Wolfgang 2006: Geschichte des Ingenieurs. München: Hanser.
Neef, Wolfgang 1982: Ingenieure. Entwicklung und Funktion einer Berufsgruppe. Köln: Bund Verlag.
Wolf, Harald/Mickler, Otfried/Manske, Fred 1992: Eingriffe in Kopfarbeit. Die Computerisierung technischer Büros im Maschinenbau. Berlin: edition sigma.
Kalkowski, Peter/Mickler, Otfried 2009: Antinomien des Projektmanagements. Eine Arbeitsform zwischen Direktive und Freiraum. Berlin: edition sigma.
Will-Zocholl, Mascha 2011: Wissensarbeit in der Automobilindustrie. Topologie der Reorganisation von Ingenieursarbeit in der globalen Produktentwicklung. Berlin: edition sigma.

Innovation

Begriff

Spätestens seit den 1980er Jahren kommt kaum noch eine öffentliche oder wissenschaftliche Diskussion ohne den Begriff „Innovation" aus. Insbesondere in politischen Debatten ist der Begriff zu einem ständig gebrauchten „Buzzword" ohne weitere inhaltliche Bestimmung geworden, das letztlich als Chiffre für Fortschritt und Moderne stehen soll. In der wissenschaftlichen Debatte herrscht weitgehend Einigkeit darüber, dass der Begriff Innovation nur unscharf zu fassen ist. Relativ abstrakt wird unter Innovation eine Idee, eine Praxis oder ein Gegenstand verstanden, die bzw. der als neu und als verbesserte Problemlösung gegenüber einer früheren Situation wahrgenommen wird (Rogers 2003, S. 12ff.). Daran orientiert werden in einer breiten Definition darunter nicht nur technologische, sondern auch politische, kulturelle und soziale Wandlungsprozesse gefasst (→ Soziale Innovation). Das vorherrschende, stark von den Arbeiten Alois Schumpeters beeinflusste Verständnis von Innovation stellt indes den technologischen Wandel ins Zentrum des Begriffs. Dabei geht es allerdings nicht allein um Produktinnovationen und technische Prozessinnovationen, sondern dieser Begriff umfasst auch Innovationen von Organisationsstrukturen sowie von Marketing- und Dienstleistungsaktivitäten. Zudem handelt es sich dabei stets um ökonomisch ausgerichtete Aktivitäten von Unternehmen, die darauf zielen, gegenüber der Konkurrenz Innovationsgewinne zu realisieren (vgl. zusammenfassend Fagerberg 2005). Allerdings zeichnen sich Innovationsprozesse oft durch technologische Risiken und Ungewissheiten sowie deshalb nur durch schwer kalkulierbare Kosten aus. Innovationen unterliegen daher einem ständigen Widerspruch zwischen den Erfordernissen der Lösung

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

von Innovationsproblemen einerseits und den Erfordernissen von Rentabilität und Effizienz andererseits. Die Forschung spricht daher auch vom „Innovationsdilemma“ (Rammert 1988).

Konkret werden verschiedene Innovationstypen in Hinblick auf ihre Reichweite und den Grad ihrer Neuigkeit unterschieden, indem von einem Spektrum ausgegangen wird, das sich zwischen den Polen inkrementeller, mehr oder weniger kontinuierlich verlaufender Innovationen und radikaler, diskontinuierlich verlaufender Neuerungen erstreckt. Das engere, auf technologischen Wandel fokussierte Verständnis von Innovation meint – präziser gesagt – immer *sozio*-technische Innovationen, weil die damit angesprochenen technologischen Veränderungen eine weitgehende Erneuerung sowohl organisatorischer Kompetenzen und Geschäftsbeziehungen als auch den Wandel von Wertschöpfungsketten, von Industriestrukturen und letztlich auch von gesellschaftlichen Regulationsformen mit einschließen (vgl. z.B. Joly/Rip 2012). In dieser sozio-technischen Perspektive begründet sich das Interesse der Arbeits- und Industriesoziologie an der Innovationsthematik insofern, als technische Innovationen stets auf die → Rationalisierung von Produktions- und Arbeitsprozessen zielen.

Genese/theoretischer Kontext

Die theoretischen Zugänge zu Innovation umfassen verschiedene disziplinäre Wurzeln von Ökonomie über Politikwissenschaften bis hin zu Geschichte und Soziologie (vgl. z.B. Braun-Thürmann 2005). Die zentralen Fragen richten sich dabei auf die Erklärung der Verlaufsmuster von Innovationen, die Analyse ihrer bestimmenden Einflussfaktoren sowie ihren sozio-ökonomischen Konsequenzen. Dabei zeigt die neuere Literatur überzeugend, dass sich die Komplexität von Innovationsverläufen letztlich nur durch einen interdisziplinären Zugriff angemessen erfassen lässt. Eine Möglichkeit, die relevanten wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Ansätze zu klassifizieren, setzt an der Modellierung von Innovationsprozessen an, die bestimmte Einflussfaktoren sowie funktionale und zeitliche Verlaufsmuster von Innovationen priorisiert. Zugespitzt lassen sich die folgenden Modelle unterscheiden:

Das lineare Innovationsmodell: Kern dieses Modells ist die Annahme, dass der Ausgangspunkt jeglicher Innovationen Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten sind und wissenschaftlich generiertes Wissen Anstöße für die Entwicklung neuer Technologien gibt. Forschung und Entwicklung (FuE) werden als elementare, funktional und zeitlich dem industriellen Prozess vorausgehende Innovationsstufen angesehen. Es gibt in diesem Modell einen klar strukturierten Ablauf, in dem Wissen von der Grundlagenforschung über die angewandte Forschung schrittweise übertragen, spezifiziert und genutzt wird und schließlich, umgesetzt in ganz konkrete Techniken, in einem bestimmten Anwendungskontext Einsatz findet. Daher kann man auch von einem Kaskadenmodell oder einem linear-sequentiellen Modell des Innovationsprozesses sprechen. Soziologisch gesehen kann es in einen gesellschaftstheoretischen Kontext gestellt werden, der auch als Regime der „techno-wissenschaftlichen Versprechen“ gefasst wird (Joly/Rip 2012). Danach wird technologische Entwicklung als sich selbst erfüllende Prophezeiung angesehen, deren Entwicklungspotentiale die Lösung vieler gesellschaftlicher Probleme versprechen, wenn der erforderliche Aufwand betrieben und die nötigen Investitionen getätigt werden. Obgleich dieses Innovationsmodell in der Öffentlichkeit sich bis heute auf Grund seiner leichten Eingängigkeit großer Popularität erfreut, wird es in der Innovationsforschung seit langer Zeit als unterkomplex kritisiert: Zum ersten generalisiere es ein Verlaufsmuster, das bestenfalls für eine Minorität von Innovationen gültig sei. Die Relevanz wissenschaftlich generierten Wissens werde hypostasiert und beispielsweise der Einfluss praktischen und anwendungsorientierten Wissens vernachlässigt. Zum zweiten ignoriere dieses Modell die vielfältigen Feedbackprozesse und Rückkopplungsschleifen zwischen den verschiedenen Stufen eines Innovationsprozesses. Drittens wird die diesem Modell zu Grunde liegende gesellschaftspolitische Perspektive als einseitig überzogen, ja ideologisch zugespitzt kritisiert, da der Umfang wissenschaftlich generierten Wissens als der zentrale Indikator für die Modernität einer Gesellschaft angesehen werde (Fagerberg 2005).

Das rekursive Modell: Ganz offensichtlich sind bei Innovationen vielfältige Muster, mannigfaltige Iterationen, Lernprozesse und Rückkopplungen zu beobachten, die komplexere Modelle erfordern. Stichworte sind hier „rekursiv“ und „interaktiv“, wie sie für differenziertere Modellansätze aus der Innovationsökonomie und der → Techniksoziologie anzu-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

treffen sind. Ein prominentes Modell aus der Innovationsökonomie ist das „chain-link model" (Kline/Rosenberg 1986), das Innovationen als iterativen, mit vielfältigen Rückkopplungsschleifen versehenen Prozess begreift. Eine ähnliche Perspektive findet sich in der Techniksoziologie, wo seit längerem „Innovation als rekursiver Prozess" begriffen wird (Kowol/Krohn 1995). Besondere Aufmerksamkeit wird dabei der Wechselwirkung zwischen Entwicklungs- und Anwendungsbereichen in und außerhalb von Unternehmen und den dabei relevanten Prozessen des Wissenstransfers geschenkt. Es wird davon ausgegangen, dass sich technische Innovationen über Rückkopplungsprozesse zwischen Entwicklung, Herstellung und Anwendung einspielen, stabilisieren und kontinuierlich weiter entwickeln. Diese Annahmen haben wichtige Implikationen für die Sicht auf Innovationen: Zum ersten basieren Innovationen nicht nur auf den Ergebnissen von Forschung und Entwicklung, neuen Technologien, Verfahren oder Methoden, sondern sie umfassen in der Regel inkrementelle Veränderungen gegebener Technologien, die von großer ökonomischer und sozialer Relevanz sind. Zum zweiten wird die Bedeutung von nicht-wissenschaftlich generiertem Wissen für Innovationen betont, denn die angesprochenen Rückkopplungsprozesse verknüpfen unterschiedliche Formen von Wissen miteinander: einerseits wissenschaftliches Wissen aus Forschung und Entwicklung, andererseits praktisches Wissen aus Anwendungsbereichen, das über Prozesse des „learning by doing" und „learning by using" gewonnen wird (ebd., S. 83). Diese rekursive Modellperspektive betont die Komplexität von Innovationsprozessen insofern, als sie als Mehrebenenprozess mit der Beteiligung heterogener Akteure konzeptualisiert wird. Sie vermeidet monokausale Erklärungen (Fagerberg 2005).

Das systemische Modell: Dieses Modell stellt Innovationsprozesse in den Kontext gesellschaftlicher Einflussfaktoren. Dies betonen verschiedene Ansätze institutionalistischer Innovationsanalyse (vgl. zusammenfassend Werle 2005). Ihr Grundgedanke ist, dass verschiedene gesellschaftlich-institutionelle Arrangements, die länderspezifisch wie aber auch sektoral und regional variieren, die Verlaufsmuster technologischer Innovationen prägen und die als Innovationssystem gefasst werden. Zu nennen sind hier zunächst politökonomische Ansätze, die sich mit dem Wandel nationalspezifischer wirtschaftlicher Systeme und den hier vorherrschenden Innovationsmustern befassen. Hervorzuheben ist hier insbesondere das Konzept der → Varieties of Capitalism, in dessen Rahmen länderspezifische Innovationsmuster als wesentliches Moment der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit einzelner Länder angesehen werden. Daneben ist die innovationsökonomische Forschung zu nennen, die in ähnlicher Perspektive unter der Überschrift National Systems of Innovation die Unterschiede zwischen einzelnen Staaten im Hinblick auf ihre Innovationsfähigkeit und Innovationsschwerpunkte analysiert (vgl. z.B. Blättel-Mink/Ebner 2009). Generell machen diese Konzepte deutlich, dass das Zusammenspiel innovativer Akteure mit institutionellen Regelungen der verschiedensten Art Innovationsverläufe prägt. Die Innovationsforschung hat dabei insbesondere auf die Bedeutung regionaler Innovationssysteme für den Verlauf und den Erfolg von Innovationen aufmerksam gemacht. Insgesamt bildet das Konzept der Innovationssysteme seit den 1990er Jahren eine wesentliche Grundlage für die Formulierung politischer Innovationsempfehlungen und für die Begründung entsprechender Maßnahmen.

Zentrale Forschungsergebnisse, internationaler Bezug

Sozialwissenschaftliche Innovationsforschung ist in besonderer Weise international orientiert und vor allem in anglophonen Ländern präsent. Fragt man nach ihren Forschungsergebnissen, so lassen sich daher kaum deutschsprachige von internationalen Befunden unterscheiden. Sie beruhen dabei stets auf einer engen Verschränkung der konzeptionellen Überlegungen mit empirischen Analysen. Folgende Forschungsergebnisse können als zentral hervorgehoben werden:

Insbesondere ausgehend vom systemischen Innovationskonzept zeigt die empirische Forschung, dass Innovationsverläufe nach Zeit, Raum und ihren Gegenstandsbereich stark variieren (Fagerberg 2005, S. 14ff.). Historisch haben sich die Zentren soziotechnischer Innovationen dramatisch verschoben. Erinnert sei an den Prozess der Industrialisierung, der verschiedene, einander ablösende nationale Systeme der Innovation hervorbrachte. Er verlagerte sich vom Großbritannien der Dampfkraft in der Mitte des 19. Jahrhunderts über Deutschland mit der Chemie und Elektrotechnischen Industrie zu

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Beginn des 20. Jahrhunderts hin zu den USA mit dem System der Massenproduktion in der Mitte des 20. Jahrhunderts. In räumlicher Hinsicht betont die Forschung zum ersten die Relevanz nationalspezifischer Innovationsmuster. So verweist beispielsweise die international vergleichende politökonomische Forschung auf die Dominanz von High-Tech-Innovationen in den USA, während in Deutschland der Innovationsschwerpunkt eher auf traditionellen komplexen Technologien liegt. Zum zweiten wird der förderliche Einfluss regionaler Systemstrukturen auf die Innovationsfähigkeit von Unternehmen hervorgehoben; der zentrale empirische Befund ist hier, dass die räumliche Nähe zwischen verschiedenen an Innovationen beteiligten Akteuren vertrauensbasierte Austauschprozesse fördere und damit den ungehinderten Transfer des für Innovationen unverzichtbaren „tacit knowledge" ermögliche. Schließlich verweist die Innovationsforschung auf beträchtliche sektorale Divergenzen der Innovationsmuster. Überzeugend verdeutlicht wird dies schon durch die klassische Studie von Keith Pavitt (1984), in der primär an Hand des Kriteriums der wichtigsten Wissensquellen für Innovationen drei unterscheidbare Muster technologischen Wandels in verschiedenen industriellen Sektoren identifiziert werden. Deutlich wird dabei zum wiederholten Male, dass zwar Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten eine wichtige, aber keineswegs die alleinige Quelle von Innovationen sind. Vielmehr kommt weiteren Wissensquellen wie den Erfahrungen und Qualifikationen der Beschäftigten, kumulativen Lernprozessen bei allen Beteiligten oder den Innovationsfähigkeiten von Technologielieferanten eine ebenso wichtige Rolle zu. Dass FuE-Aktivitäten sogar eine nachgeordnete Rolle für Innovationen spielen können, zeigen neuere empirische Untersuchungen über die spezifische Innovationsfähigkeit von traditionellen Industrien (Hirsch-Kreinsen 2008).

Die Frage, wie interaktive Innovationsprozesse und die Vielzahl der daran beteiligten Akteure koordiniert werden, beantwortet die neuere Innovationsforschung mit der These von der wachsenden Bedeutung von Innovationsnetzwerken (→ Netzwerke). Danach ist heute von einem neuen Innovationstypus auszugehen, nämlich der „Innovation im Netz". Unter diesen Bedingungen hängt der Erfolg von Innovationen nicht mehr primär von der Leistungsfähigkeit einzelner Organisationen und Akteure ab, sondern es sind Netzwerke verschiedenster Akteure, die den Status eines zentralen Agenten gewinnen (Rammert 1997). Postuliert wird damit, dass Netzwerke neuartige Formen der Bearbeitung von Innovationsproblemen erlaubten und in besonderem Maße geeignet seien, die Turbulenzen der Krisen- und Umbruchsituation seit den 1980er Jahren zu beherrschen. Verwiesen wird hier besonders auf Faktoren wie eine wachsende Komplexität von Innovationen, eine zunehmende Innovationskonkurrenz sowie die Internationalisierung von Innovationsprozessen (→ auch Multinationale Unternehmen) (Heidenreich 2012), die weder durch marktliche Koordination noch ausschließlich durch hierarchisch-organisatorische Strukturen bewältigt werden könnten. Vielmehr sei die Flexibilität, Offenheit und Lernfähigkeit von Netzwerken die hierfür angemessene Koordinationsform.

Zahlreiche empirische Studien belegen die wachsende Bedeutung von Innovationsnetzwerken spätestens seit Beginn der 1990er Jahre. Zum einen sind diese vor allem in neuen High-Tech-Branchen wie IT, Biotechnologie und Mikrotechnologien von besonderer Bedeutung, wo Unternehmen schnell auf neues Wissen und neue Technologien zugreifen müssen. Zum anderen ist ihre Bedeutung aber auch in alten Industrien wie etwa der Automobilindustrie oder den Elektrotechnischen Branchen auf Grund wachsenden Innovationsdrucks unübersehbar (vgl. zusammenfassend Powell/Grodal 2005). Wie neuere Untersuchungen zeigen, werden die Grenzen etablierter Innovationsnetzwerke zunehmend überschritten, indem weitere heterogene Akteure flexibel in Innovationsprozesse einbezogen werden. Beschrieben wird dieser Trend mit dem Stichwort der Open Innovation. In einer anwendungsorientierten Perspektive wird dies verschiedentlich in dem Terminus „innovation ecosystem" insofern gefasst, als eine Vielzahl heterogener und locker verbundener Akteure als die bestimmenden Kräfte von Innovationen angesehen werden. Danach versuchen Unternehmen weit systematischer als früher, Kunden und auch Konkurrenten in Entwicklungsprozesse einzubeziehen, um Innovationspotentiale zu vergrößern.

Diese wachsende Komplexität von Innovationsprozessen wird in der Forschung mit einer zunehmenden Heterogenität der für Innovationen relevanten Wissensbestände begründet. Im Bereich der Science and Technology Studies (STS) (→ Tech-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

niksoziologie) ist das Phänomen heterogener Wissensbestände schon vor längerem aufgegriffen worden. So wird unter der metaphorischen Überschrift „Triple Helix" ein neues Muster der Kollaboration zwischen Universitäten, Industrie und staatlichen Stellen analysiert. Die These lautet, dass dieses Muster auf Grund einer wachsenden Bedeutung verschiedenster wissenschaftlicher Wissensquellen einen zunehmend wichtigen Stellenwert für erfolgreiche Innovationen erhält. Innovationsprozesse gewinnen dabei einen zunehmend hybriden Charakter, indem die Rollen der genannten Akteure miteinander verschmelzen und sich nicht-lineare Innovationsdynamiken etablieren (Etzkowitz/Leydesdorff 2000). Ähnlich argumentieren die Autoren der Studie „The New Production of Knowledge" (vgl. z.B. Nowotny et al. 2001). Sie diagnostizieren einen neuen Erzeugungsmodus von Wissen, der durch vier wesentliche Merkmale charakterisiert ist: erstens die wachsende Bedeutung eines Anwendungskontextes für die Generierung auch von theoretischem Grundlagenwissen; zweitens Transdisziplinarität des generierten Wissens, d.h. ein systematisches Überschreiten disziplinärer, aber auch sektoraler Grenzen bei der Wissenserzeugung; drittens organisatorische Vielfalt der Formen, in denen Wissen erzeugt wird, und die Beteiligung einer Vielzahl unterschiedlicher Akteure; viertens die partielle Verlagerung der Erzeugung von systematisiertem (auch wissenschaftlichem) Wissen aus akademisch und disziplinär bestimmten Kontexten in breiter definierte soziale Zusammenhänge. Empirisch bezieht sich dieses Konzept in besonderer Weise auf neue Technologiefelder wie Bio- und Umwelttechnologien, die sich durch eine hohe FuE- und Wissensintensität auszeichnen. Freilich zeigen Forschungsergebnisse, dass heterogene Wissensbestände auch für die Innovationsfähigkeit traditioneller Industrien unverzichtbare Voraussetzungen darstellen (Robertson/Smith 2008).

Neuere Forschungsergebnisse zeigen allerdings, dass bei grundlegenden Innovationen wie bei der Elektrifizierung oder dem Internet in besonderer Weise ein aktiver und risikobereiter Staat trotz einer Vielzahl beteiligter Akteure eine bestimmende Rolle spielte. In ihrer vor allem innovationspolitisch viel rezipierten Studie „The Entrepreneurial State" widerlegt Mariana Mazzucato (2013) die weit verbreitete Auffassung vom bürokratischen und schwerfälligen Staat im Gegensatz zu dynamischen, erfindungsreichen Unternehmen. Am Beispiel einer Reihe von Technologien zeigt sie, dass das Gegenteil stimmt: Der Privatsektor findet den Mut zu investieren erst, nachdem der unternehmerische Staat Investitionen in hochriskante Innovationen bereits getätigt und diese angestoßen hat.

Hartmut Hirsch-Kreinsen

Empfehlungen zum Weiterlesen

Blättel-Mink, Birgit/Ebner, Alexander (Hg.) 2009: Innovationssysteme. Technologie, Institutionen und die Dynamik der Wettbewerbsfähigkeit. Wiesbaden: VS Verlag.

Braun-Thürmann, Holger 2005: Innovation. Bielefeld: transcript.

Fagerberg, Jan 2005: Innovation: A Guide to the Literature. In: Fagerberg, J./Mowery, D./Nelson, R. R. (eds.): The Oxford Handbook of Innovation. Oxford: Oxford University Press, S. 1–27.

Fagerberg, Jan/Martin, Ben R./Andersen, Esben Sloth (eds.) 2013: Innovation Studies. Evolution & Future Challenges. Oxford: University Press.

Rogers, Everett M. 2003 [zuerst 1962]: Diffusion of Innovations (5. Aufl.). New York: Free Press.

Innovative Arbeitspolitik

→ Neue Produktionskonzepte/innovative Arbeitspolitik

Interessenvertretung

→ Arbeitgeberverbände, Betriebsrat, Gewerkschaften, Partizipation, Unternehmensmitbestimmung

Kleinbetrieb

Begriff

Der Kleinbetrieb (oft in Kombination mit dem mittelgroßen → Betrieb gefasst) spielt in der ökonomischen und sozialen Verfasstheit von nationalen Ökonomien eine tragende Rolle, die in der Arbeits- und Industriesoziologie weitgehend unberücksichtigt geblieben ist. Vielmehr richtete diese theoretisch und empirisch ihren Fokus in aller Regel auf den modernen industriellen Großbetrieb. Dieser hatte sich im Prozess der marktkapitalistischen Entwicklung seit dem 19. Jahrhundert aus dem Handwerksbetrieb, dem Verlagssystem und der Manu-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

faktur herausgebildet und avancierte zum dominanten Leitbild der industriell-sozialen Modernisierung (→ Industriegesellschaft und Industrialisierung). Im Schatten der großen Betriebe bildete der (industrielle) Kleinbetrieb dennoch weiterhin eine soziale Realität, wobei sich Stellenwert und Bedeutung historisch veränderten, wesentlich auch im Wechselverhältnis zum großbetrieblichen Segment.

Klein- und Mittelbetriebe bieten ein vielfältiges und differenziertes Bild an organisatorischen Strukturen und arbeitsprozesslichen Abläufen, was eine Definition und typologische Bündelung von Unternehmensorganisationsformen erschwert. Am eindeutigsten definiert sich der Klein- und Mittelbetrieb über das Strukturmerkmal der Größe, gemessen an der Zahl der Beschäftigten und/oder ökonomischen Umsatzzahlen. Quantitativ orientierte Abgrenzungen und Definitionen sind gebräuchlich, wenn auch nicht einheitlich. Die amtliche deutsche Wirtschaftsstatistik folgt seit 2003 einer Empfehlung der Kommission der Europäischen Gemeinschaft (mit der zugleich Fördergrenzen festgelegt werden) und grenzt Kleinstunternehmen (mit bis zu neun Beschäftigten) von kleinen (bis 49 Beschäftigte) und mittleren Unternehmen (bis 249 Beschäftigten) und Großunternehmen (mit mehr als 250 Beschäftigten) ab. Gebräuchlich ist daneben aber auch eine Definition von kleinen Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten und eine Beschäftigungsobergrenze von 500 für mittlere Unternehmen (so das Institut für Mittelstandsforschung), der empirische Untersuchungen zumeist folgen.

Nach Berechnungen des Instituts für Mittelstandsforschung machen die kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland 99,6% aller Unternehmen aus, die 35,3% aller Umsätze erwirtschaften und in denen 58,5% aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt sind (Stand 2014). Im verarbeitenden Gewerbe hat der industrielle Kleinbetrieb seinen ökonomischen und sozialen Stellenwert insgesamt im Verlauf der Entwicklung behaupten können, auch wenn er im Schatten der großen Industrie agiert. In der Dienstleistungsökonomie ist der kleine und mittlere Betrieb stets schon die dominante Form gewesen, entzieht sich aber aufgrund der noch ausgeprägteren Heterogenität der eindeutigen Festlegung einer typischen sozialen Gestalt.

Üblicherweise werden Klein- und Mittelbetriebe zu einer Kategorie zusammengezogen; im englisch-internationalen Gebrauch ist der Terminus SMEs (small and medium enterprises) üblich. Traditionellerweise werden kleine und mittlere Betriebe in Deutschland meist synonym als „mittelständische Unternehmen“ charakterisiert, um mit dem nicht eindeutig definierten Begriff auf ökonomisch-soziale Besonderheiten jenseits der bloßen Größe zu verweisen.

Genese/theoretischer Kontext

Theoretische Konzeptualisierungen von Unternehmen und Betrieben richten sich in der Arbeits- und Industriesoziologie in aller Regel auf den industriellen Großbetrieb, selten dagegen auf den Kleinbetrieb, der als spezifischer Unternehmenstypus ebenso Aufgaben und Probleme der Differenzierung und Koordination von Funktionen und Arbeitssystemen zu lösen hat, um seine ökonomische Leistungsfähigkeit bei der Herstellung von Gütern und Dienstleistungen zu gewährleisten.

Die auf der Differenzierung von Grundelementen von Unternehmensorganisation und der Einbeziehung unternehmensexterner Faktoren basierende Typologie von Unternehmen, die Mintzberg (1989, S. 109ff.) entwickelt hat, spiegelt die Dominanz großbetrieblicher Unternehmensorganisation wider. Neben den dominanten bürokratischen Großunternehmen und den divisionalen und professionellen Unternehmen repräsentiert das „eigentümerzentrierte Unternehmen“ in dieser Typologie den Bereich mittlerer und kleiner Unternehmen. Der Unternehmenstyp zeichnet sich aus durch einen geringen Grad von funktionaler und hierarchischer Arbeitsteilung mit wenig ausdifferenzierten Führungs- und Leitungsstrukturen. In der Regel stellt der Eigentümer die Zentralfigur des Unternehmens dar, die der Unternehmenskultur ihren Stempel aufprägt. Aktive und passive Anpassungsfähigkeit sichert dem kleinen und mittleren Unternehmen ein hohes Maß an Flexibilität, die eingeschränkt wird durch eine begrenzte Verfügung über Kapital-, Personal- und Wissensressourcen und damit eine begrenzte Strategiefähigkeit. Die gering formalisierte Organisationsstruktur öffnet diesen Unternehmen in günstigen Konstellationen am ehesten dort Chancen, sich als „innovative Unternehmen“ am Markt zu platzieren, wo sie in Unternehmensnetzwerke eingebunden sind (Hirsch-Kreinsen/Wannöffel 2003; → auch Innovation, Netzwerke).

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Zentrale Forschungsergebnisse

Dass die Arbeits- und Industriesoziologie ihr Augenmerk und Interesse von Beginn an in hohem Maße auf den industriellen Großbetrieb gerichtet hat, hatte nicht unwesentlich auch forschungspragmatische Gründe. Der hochgradig ausdifferenzierte Großbetrieb bietet empirischen → Fallstudien Zugangsweisen und formalisierte Strukturen, die einem elaboriert-professionellen Forschungsdesign entgegenkommen (vgl. Pongratz/Trinczek 2010). Dagegen stellen schon die Auswahl und der forschungspraktische Zugang nicht unerhebliche Hürden für eine empirische Forschung in Kleinbetrieben dar, die zudem mit dem Problem der Verallgemeinerungsfähigkeit in besonderer Weise konfrontiert ist. „Research into small business may not be very attractive because the great diversity, individualism and number of small business mean that valid findings with wider applications are not easily to come by" (Stanworth/Curran 1973, S. 13).

Gleichwohl haben empirische Forschungsprojekte in den letzten Jahrzehnten ausdrücklich „Die soziale Welt kleiner Betriebe" (Kotthoff/Reindl 1990) und „Die kleine Fabrik" (Hilbert/Sperling 1990) fokussiert. Weitere empirische Studien der 80er und 90er Jahre, als angesichts der beginnenden Krise der traditionellen großbetrieblichen Massenproduktion „Visionen einer Kleinbetriebsökonomie" (Piore/Sabel 1985) propagiert wurden, widmeten sich der Kleinbetriebswelt (so Dabrowski et al. 1986; Domeyer/Funder 1991; Manz 1993). In jüngerer Zeit haben eine Reihe von empirischen Untersuchungen in Feldern neuer Dienstleistungen und Technologiesektoren (Mayer-Ahuja/Wolf 2005; Mehlis 2008) dabei auch organisatorische und personelle Besonderheiten kleiner und mittlerer (oft neugegründeter) Kleinbetriebe thematisiert, wenn auch nicht in analytisch-systematischer Weise (→ auch Neue Sektoren). Ein kohärentes Bild des Kleinbetriebs lässt sich aus diesen verschiedenen Befunden gleichwohl nicht gewinnen, wohl aber sind Konturen zu erkennen, die über eine bloße Negation bzw. Abgrenzung zum industriellen Großbetrieb hinausgehen.

Theoretisch-konzeptionell ambitioniert haben Kotthoff/Reindl auf der Basis von ethnografisch „dichten Beschreibungen" in „konzentrierten Fallstudien" der Möbel- und Bekleidungsindustrie und des Maschinenbaus kontrastierende Typen einer instrumentalistischen und einer gemeinschaftlichen betrieblichen Sozialordnung herausgearbeitet. Als Kern der empirisch dominierenden gemeinschaftlichen Sozialordnung gilt den Autoren zufolge, „daß dort in einem sozial relevanten Ausmaß eine in der Regel durchaus spannungsgeladene subjektiv gefühlte Zusammengehörigkeit zwischen Unternehmer und Belegschaft besteht, die sich als gemeinsame Verantwortlichkeit für den Betrieb als wechselseitige Abhängigkeit, als wechselseitige Einforderung von Einsatzbereitschaft und Kooperation, als Fehlen bzw. weitgehende Relativierung einer Gegnervorstellung, als Relativierung der Kontrollfrage und als Offenheit für direkte Berührungen ausdrückt" (Kotthoff/Reindl 1990, S. 363). Der dominierende Typus der „pragmatischen Produktionsgemeinschaften" in Kleinbetrieben setzt in hohem Maß auf die Nutzung von Formen der Selbstregulation der Arbeitskräfte, die auf personengebundenen Wissens- und Erfahrungsbeständen, der Mobilisierung von quasi inoffiziellen Produktionsleistungen und einer Respektierung der Einheit von Person und Arbeitsvermögen beruhen (Hilbert/Sperling 1990).

Der im deutschen Kontext übliche und auch von Kotthoff/Reindl verwendete Begriff des mittelständischen Unternehmens verweist auf die eminente Bedeutung des (Familien-)Eigentümers in der Rolle als oft mitarbeitender Leiter und Dreh- und Angelpunkt der Sozialordnung des Betriebes. „Die Sozialfigur des Unternehmers ist die prägende Figur für die Ausgestaltung der betrieblichen Sozialordnung" (Kotthoff/Reindl 1990, S. 14). Auch wenn vom Eigentümer Unternehmensaufgaben delegiert werden, ist doch in der Regel das Management (die Leitungs- und Führungsstruktur) im Kleinbetrieb nur gering ausdifferenziert. Kurze Wege und flache Hierarchien dominieren hier, was den Koordinierungs- und Steuerungsaufwand reduziert und auch den Kontrollaufwand minimiert. Dies sichert ein hohes Maß an Flexibilität, das erforderlich ist, um den Konjunktur- und Marktschwankungen zu begegnen, denen kleine und mittlere Betriebe stärker ausgesetzt sind als Großunternehmen.

Die soziale Organisation der Arbeit im Kleinbetrieb ist charakterisiert durch Besonderheiten einer spezifischen → betrieblichen Sozialordnung, die sich allerdings mit den ökonomischen Bedingungen und den technologischen Voraussetzungen sehr unterschiedlich ausprägen; ein einheitliches Produkti-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

ons- und Rationalisierungsleitbild ergibt sich daraus nicht. Schon die Fertigungskonzepte differieren erheblich nach der Art der Produkt- und Branchenspektren. Die Spannbreite reicht von standardisierter Massenfertigung in der Gebrauchsgüterindustrie bis zu hochspezialisierten Nischenprodukten in Zweigen der Maschinenbau- und Elektronikindustrie. Deshalb ist auch das Niveau der fachlichen Kompetenz wie der formalen Qualifikationen breit gestreut: von einer Dominanz gering qualifizierter → Einfacharbeit in kleinen und mittleren Industriebetrieben (Hirsch-Kreinsen et al. 2012) bis zur hochqualifizierten Wissensarbeit bei industrienahen Dienstleistungen und neuen Technologiefeldern (Boes/Trinks 2006). Formalisierte Fort- und Weiterbildung erlangt in den Kleinbetrieben einen geringen Stellenwert, gleichwohl werden die steigenden fachlich-technischen Anforderungen bislang zumeist betrieblich bewältigt, wobei ein hohes Maß an pragmatischer Improvisationsfähigkeit betrieblich zum Tragen kommt.

Generell zeichnet sich der Kleinbetrieb durch ein beträchtliches Maß an Informalität aus bzw. durch einen Verzicht auf hochgradig regulierte Verfahren der Koordinierung, Steuerung und → Kontrolle und konnte deshalb Rigiditäten und Ineffizienzen tayloristischer Rationalisierung durch eine erweiterte Nutzung des Arbeitsvermögens vermeiden. Das Problem der → Transformation von Arbeitskraft in Arbeit und der Schließung von Unbestimmtheitslücken versucht der Kleinbetrieb stärker unter Rückgriff auf eine freiwillige Mobilisierung von Kooperationsbereitschaft und Mitwirkung der Beschäftigten zu lösen. Das gilt auch für die → Arbeitszeit- sowie die Lohn- und Leistungsregulierung, die ein hohes Maß an Flexibilität aufweisen und durch Erwartungen, Ansprüche und Normen impliziter Natur sich auszeichnen (→ auch Entgelt und Leistung, Mikropolitik, Rationalisierung, Taylorismus).

Entgelt und Arbeitszeit unterliegen in geringerem Maße kollektiv verbindlicher Regelung, weil kleinere und mittlere Betriebe deutlich weniger dem Geltungsbereich und -anspruch von → Tarifverträgen unterliegen, da die Unternehmer seltener Mitglieder in → Arbeitgeberverbänden sind und auch die gewerkschaftliche Organisationsbereitschaft der Beschäftigten in Klein- und Mittelbetrieben in der Regel gering ist. Dies hat vielfach ungesicherte und im materiellen Niveau niedrigere Beschäftigungs- und Arbeitsstandards für die Beschäftigten zur Folge. Auch die Wirksamkeit der betrieblichen Mitbestimmung ist in Kleinbetrieben von begrenzter Reichweite, da von den Beschäftigten gewählte Betriebsräte zumeist nicht etabliert sind (Schlömer-Laufen/Kay 2011; Ellguth/Kohaut 2016). Gleichwohl gibt es Formen der Beteiligung und Mitwirkung, die unterhalb kollektiv vereinbarter Institutionen und Regelungen praktiziert und wirksam werden, die als „Schattenpartizipation" (Hilbert/Sperling 1990, S. 157ff.) beschrieben wurden, bei der individuelle und kollektive Vertretungsmuster sich mischen (→ auch Gewerkschaften, Industrielle Beziehungen, Partizipation).

Internationaler Bezug

Der Kenntnis- und Forschungsstand zur Produktions- und Arbeitsorganisation des Kleinbetriebs bleibt empirisch und theoretisch defizitär. Das gilt weitgehend auch international: „Small- and medium-sized enterprises (SMEs) are still a disregarded species in social science" (Bluhm/Schmidt 2008, S. 1). Mit deterministischen Erklärungsansätzen kommt man angesichts der empirisch vorfindbaren Vielfältigkeit von kleinen und mittleren Betrieben nicht sehr weit. Das verdeutlichen auch Untersuchungsbefunde, in denen die Rolle der Kleinbetriebe im Kontext der gravierenden sozio-ökonomischen Restrukturierungen der letzten Jahrzehnte thematisiert werden. Den globalen Trends der Verlagerung, von Outsourcing und Reorganisation angesichts → Globalisierung und Finanzialisierung (vgl. Becker et al. 2008) können sich auch kleinere und mittlere Unternehmen kaum mehr entziehen. Welchen Stellenwert sie im Kontext grenzüberschreitender Produktions- und Dienstleistungsnetzwerke erlangen können, ist nicht eindeutig zu erkennen. Kleinbetriebe, die sich „international ausgerichteter Arbeit" anschließen, sehen sich erheblichen Anforderungen und Belastungen ausgesetzt (v. Behr/Semlinger 2004). Trotz begrenzter Ressourcen und Handlungsfähigkeit kann es auch mittelständischen Betrieben gelingen, im global verschärften Wettbewerb mitzuhalten und durch Kooperationsformen in Netzwerken und Wertschöpfungsketten ihre spezifischen Flexibilitäts- und Innovationspotentiale einzubringen (Hirsch-Kreinsen/Wannöffel 2003; Abel/Hirsch-Kreinsen 2007). Wie es auf mittlere Sicht mit der (Über-)Lebensfähigkeit von Klein- und Mittelbetrieben angesichts er-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

höhter Anforderungen im Hinblick auf Kosten, Qualität und Flexibilität bei andauernden sozioökonomischen Umbrüchen bestellt ist, bleibt insgesamt freilich strittig und offen (Bluhm/Schmidt 2008).

Hans Joachim Sperling

Empfehlungen zum Weiterlesen

Behr, Marhild von/Semlinger, Klaus (Hg.) 2004: Internationalisierung kleiner und mittlerer Unternehmen. Neue Entwicklungen bei Arbeitsorganisation und Wissensmanagement. Frankfurt a.M./New York: Campus.
Bluhm, Katharina/Schmidt, Rudi (eds.) 2008: Change in SMEs. Towards a New European Capitalism? Houndmills/Basingstoke: Palgrave Macmillan.
Hilbert, Josef/Sperling, Hans Joachim 1990: Die kleine Fabrik. Beschäftigung, Technik und Arbeitsbeziehungen. München/Mering: Hampp.
Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Wannöffel, Manfred 2003: Netzwerke kleiner Unternehmen. Praktiken und Besonderheiten internationaler Zusammenarbeit. Berlin: edition sigma.
Kotthoff, Hermann/Reindl, Josef 1990: Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb. Göttingen: Schwartz.
Schlömer-Laufen, Nadine/Kay, Rosemarie 2011: Betriebsratsgründungen in kleinen und mittleren Unternehmen. Berlin: edition sigma.

Kontrolle

Begriff

Kontrolle ist ein zentraler Begriff der Arbeits- und Industriesoziologie. Er thematisiert das aus der Unbestimmtheitslücke des Arbeitsvertrags resultierende Transformationsproblem: Wie kann die auf dem Arbeitsmarkt von Unternehmen gekaufte Arbeitskraft innerbetrieblich in reale Arbeitsleistung überführt werden? Die Formen betrieblicher Kontrolle werden maßgeblich von der Charakteristik der jeweiligen Arbeits- und Produktionsprozesse (Stand und Art der Technik, Form der Arbeitsorganisation, betriebliche Leistungspolitik), der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens, den Machtverhältnissen und Spezifika der jeweiligen Arbeitsmärkte, staatlichen Interventionen, sektoraler und betrieblicher Interessenvertretung und daraus abgeleiteten „Primär- und Sekundärmachtpotenzialen“ (Jürgens 1984) der Beschäftigten beeinflusst und unterliegen dementsprechend einem historischen Wandel.

Genese/theoretischer Kontext

Mit dem Kauf und insbesondere mit der Konsumtion der Ware Arbeitskraft sind prinzipielle Schwierigkeiten verbunden, die durch die bekannte Marx’sche Unterscheidung von Arbeitskraft und Arbeit zu fassen sind (→ Transformation von Arbeitskraft). Demnach ist es unmöglich, eine bestimmte Menge und Qualität von Arbeit, die ja eine unveräußerliche körperliche und geistige Funktion darstellt, auf dem Arbeitsmarkt zu kaufen oder zu verkaufen. Der Käufer von Arbeitskraft kann immer nur das Recht zur Nutzung von Arbeitsvermögen für einen bestimmten Zeitraum käuflich erwerben. Der besondere Charakter der Ware Arbeitskraft hat zur Folge, dass der Arbeitsvertrag sich von anderen Formen von Kaufverträgen durch seine Unbestimmtheit bzw. seine Unvollständigkeit unterscheidet. Arbeitsverträge werden nicht über eine im Einzelnen definierte Qualität und Quantität von zu erbringender Arbeitsleistung geschlossen. Diese Unbestimmtheitslücke des Arbeitsvertrages verlagert die Spezifizierung und Gewährleistung von Arbeit von der juristisch-formalen auf die betriebliche Ebene (→ Betrieb). Das konkrete Leistungsversprechen kann nicht auf dem Arbeitsmarkt eingelöst werden, da der tatsächliche Gebrauchswert von Arbeitskraft für die Unternehmen sich erst im Produktionsprozess ergibt.
Das Thema Kontrolle wurde in den Konzepten der bundesdeutschen Arbeits- und Industriesoziologie lange Zeit eher implizit und vor allem mit Blick auf seine empirische Relevanz thematisiert. Anfang der 1980er Jahre wurde der Begriff dann in Auseinandersetzung mit der angelsächsischen Labour Process Debate theoretisch systematisiert. In der neueren Entwicklung des Begriffs wird vermehrt auf Veränderungen in Unternehmen im Zusammenhang der Herausbildung neuer Managementkonzepte, der → Subjektivierung von Arbeit und der → Vermarktlichung rekurriert.

Zentrale Forschungsergebnisse

Einen differenzierteren Blick auf die betrieblichen Kontrollstrukturen ermöglichten die Beiträge der angelsächsischen Labour Process Debate, die sich in kritischer Auseinandersetzung mit dem im Jahre 1974 von Harry Braverman veröffentlichten Buch „Labour and Monopoly Capital“ entwickelte und sich mit der Struktur und der Entwicklung des kapi-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

talistischen Arbeitsprozesses beschäftigte (als Überblick Hildebrandt/Seltz 1987; Lappe 1986). Die Labour Process Debate hat eine große Variabilität technisch-organisatorischer und sozialer Kontrollstrukturen aufgedeckt und zugleich die sozialen Mechanismen fokussiert, durch welche Leistungsbereitschaft, Kooperation und Konsens im Produktionsprozess hergestellt werden. Ein Verdienst dieser Debatte ist es, auf die Koexistenz von unterschiedlichen Managementstrategien hingewiesen und zwischen der „direkten Kontrolle" im Bereich taylorisierter Arbeit und der „verantwortlichen Autonomie" im Angestelltenbereich (Friedman 1977 b; → auch Angestelltensoziologie) unterschieden zu haben.

Die Strategie der „direkten Kontrolle" (Friedman 1977 b; „Kapitalistenkontrolle" bei Braverman 1985, „persönliche" und „technische" Kontrollformen bei Edwards 1981, „despotische Kontrolle" bei Burawoy 1979) erfolgt durch detaillierte Anweisung, Bewertung und Sanktionierung der Arbeitenden auf der Basis von Misstrauensbeziehungen zwischen den Unternehmern und ihren Beschäftigten. Dabei beziehen sich die Kontrollambitionen des → Managements primär auf das Arbeitshandeln und die Arbeitsleistung der Beschäftigten und weniger auf deren Leistungs- oder Kooperationsbereitschaft, welche allenfalls durch den ökonomischen Anreiz des Leistungsentgelts sichergestellt werden soll (→ auch Entgelt und Leistung); subjektive Fähigkeiten und Potentiale werden zumindest formal von den Arbeitenden nicht gefordert. Dieser Kontrollmodus setzte eine spezifische Organisationsstruktur voraus und fand sich hauptsächlich bei taylorisierter Arbeit, bei der der Arbeitsinhalt durch horizontale und vertikale Arbeitsteilung auf möglichst wenige Arbeitsaufgaben reduziert ist.

Die zweite Managementstrategie, die so genannte „verantwortliche Autonomie" (Friedman 1977; „bürokratische Kontrolle" bei Edwards 1981, „hegemoniale Kontrolle" bei Burawoy 1979) hatte im Vergleich zur direkten Kontrolle einen entgegengesetzten Ausgangspunkt und ein anderes Kontrollverständnis. Die Kontrollbemühungen des Managements richteten sich hier insbesondere auf die Leistungsbereitschaft der Arbeitenden. Die Unternehmen gehen mit ihren Beschäftigten soziale Tauschbeziehungen ein, wobei das Vertrauensmotiv daraus resultiert, dass die Unternehmensleitung von dem Engagement, der Kooperation, der Kreativität und Qualifikation der Beschäftigten abhängig ist (→ auch Vertrauen). Diese Produktivitätspotentiale können nicht durch direkte Kontrolle mobilisiert werden, sondern erfordern ein Eingehen auf die Interessen der Beschäftigten, wie beispielsweise Beschäftigungssicherung, Aufstiegsmöglichkeiten und Autonomiespielräume.

Demgegenüber galt innerhalb der bundesdeutschen Industriesoziologie Taylors wissenschaftliche Betriebsführung lange Zeit als „one best way", als *die* Methode der Managementkontrolle und der Unterordnung der lebendigen Arbeit unter das Kapital (→ Taylorismus). Bis in die 1980er Jahre wurde innerhalb der Arbeits- und Industriesoziologie die Durchsetzung tayloristischer Prinzipien auch in der Büroarbeit prognostiziert. Insbesondere durch die EDV-Einführung sollte eine Angleichung der Arbeit im Büro an die Arbeit in der Fabrik erfolgen. Die Annahme einer Taylorisierung der Büroarbeit mit den damit einhergehenden Konsequenzen für Angestellte wie Dequalifizierung oder Qualifikationspolarisierung sowie mit einer der Fließbandarbeit vergleichbaren lückenlosen Kontrolle der einzelnen Beschäftigten wurde jedoch in den 1980er Jahren in einigen Untersuchungen zur Rationalisierung der Büroarbeit (z.B. Hartmann 1984; Baethge/Oberbeck 1986) widerlegt. Auch die Maschinenbauindustrie war – trotz zahlreicher Versuche der Implementierung des Taylor-Systems – kein Paradigma für tayloristische Organisationsprinzipien. Die hier vorherrschende „Kontrolllücke" wurde mit der Einführung moderner Informationstechnologien, welche die Basis für neue Kontrollformen bieten, neu bearbeitet (vgl. Hildebrandt/Seltz 1989; Manske 1991).

Erst in den 1990er Jahren richtete sich der Fokus innerhalb der bundesdeutschen Industriesoziologie verstärkt auf alternative Lösungen des Transformationsproblems. Die programmatische Abkehr von tayloristischen Arbeitsformen zeigte sich in einem zweiten Lösungsweg: den so genannten neuen Managementkonzepten, die Anfang der 1990er Jahre aufkamen und u.a. auf → Dezentralisierung, Hierarchieabbau, Selbstorganisation und neue Beteiligungsformen setzten (→ auch Neue Produktionskonzepte, Partizipation). Unter dem Begriff der neuen Managementkonzepte wurde eine Vielfalt von z.T. sehr unterschiedlichen Maßnahmen und Ansätzen subsummiert, die von Mitarbeitergesprächen und Zielvereinbarungen über KVP-Teams

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

(kontinuierlicher Verbesserungsprozess), Qualitätszirkel und Gruppenarbeitskonzepte (→ Gruppenarbeit) bis hin zu Werte-Management, sozial-integrativen Führungsstilen und Unternehmenskultur-Ansätzen reichen (vgl. Wolf 1994; Deutschmann 1989). Im Mittelpunkt dieser Konzepte steht eine neue „Wertschätzung" der lebendigen Arbeitskraft, deren subjektive Leistungen und Potentiale zu einem unverzichtbaren Wettbewerbsvorteil avancieren. Demnach werden vom Management bewusst und zielstrebig Kompetenzen und Verantwortlichkeiten „nach unten" auf die operative Ebene verlagert. Auf der unmittelbaren Arbeitseinsatzebene werden den Beschäftigten neue Handlungsspielräume eingeräumt bzw. bestehende Spielräume werden anerkannt und ausgeweitet, um ihnen die Möglichkeit zu „subjekthaftem" Handeln zu geben. Dies wird auch in den Konzepten des → „psychologischen Vertrags" oder des „Vertrauens als Organisationsprinzip" deutlich.

Von den neuen Managementkonzepten kann eine weitere, zeitlich darauf folgende Lösung des Arbeitsextraktionsproblems unterschieden werden: der „marktzentrierte Kontrollmodus" (Boes 2003). Nicht nur das Management, sondern auch die Beschäftigten auf den operativen Ebenen sollen möglichst unmittelbar mit den Anforderungen des Marktes konfrontiert und für die Bewältigung des permanenten Marktdrucks verantwortlich gemacht werden. Der Begriff der Marktsteuerung hat eine beachtliche Prominenz innerhalb der Arbeits- und Industriesoziologie erreicht. Sie gilt als Inbegriff moderner Steuerungsformen von Arbeit und zugleich als umfassender Trend sowohl im Bereich von industrieller Arbeit als auch im Bereich der Dienstleistungstätigkeiten. Darüber hinaus betrifft sie nicht nur qualifizierte Dienstleistungstätigkeiten, wie beispielsweise die IT-Industrie (→ Informations- und Wissensarbeit), sondern durchaus auch einfache Dienstleistungstätigkeiten, wie z.B. die Verkaufsarbeit im Einzelhandel (→ Dienstleistungsarbeit). Dieser Wandel wird als zentrales Moment eines neuen Herrschafts- und Kontrollsystems begriffen (→ Herrschaft).

Eine Reihe von Forschungsarbeiten thematisiert den symbolisch-normativen Gehalt der → Vermarktlichung und verweist darauf, dass der → Markt zur zentralen Bezugsebene für die Begründung und Legitimation betrieblicher Leistungsanforderungen avanciert. Die Leistungsanforderungen erscheinen nicht mehr als Diktat von Seiten der Unternehmensleitung, sondern als Ausfluss scheinbar „objektiver" Markterfordernisse (Voswinkel 2005 c; Peters/Sauer 2005; Menz 2009). Davon zu unterscheiden sind Forschungsarbeiten, die sich stärker mit den Fragen auseinandersetzen, wie der Markt durch informatisierte Strukturen in Unternehmen transformiert wird und welche Folgen für die Beschäftigten daraus resultieren (vgl. Boes/Bultemeier 2008, 2010; Marrs/Boes 2003; Marrs 2007, 2008; Kämpf 2008). Sie verweisen auf eine grundlegende Veränderung im Vergleich zur verantwortlichen Autonomie: Beim marktzentrierten Kontrollmodus geht es nicht darum, den Beschäftigten ein „subjekthaftes Handeln" z.B. durch die Chance der selbstorganisierten Bewältigung konkreter Arbeitsaufgaben zu ermöglichen. Vielmehr werden die Beschäftigten vor die Anforderung gestellt, ihren Beitrag zu Wertschöpfung und Profit überzeugend gegenüber dem Unternehmen zu rechtfertigen. Zugleich verschärfen sich im „System permanenter Bewährung" (Boes/Bultemeier 2008, 2010) nicht nur der Leistungsdruck, sondern auch die Folgen einer unzureichenden Erfüllung der Leistungsvorgaben. Vom Erreichen der ökonomischen Kennziffern sollen auf der betrieblichen Ebene der Fortbestand einzelner Abteilungen und die Sicherheit des Standorts abhängen, während auf der individuellen Ebene der Erhalt des eigenen Arbeitsplatzes auf dem Spiel steht. Dieser Wirkungsmechanismus macht sich auch im Bereich der Hochqualifizierten breit und begründet auch hier ein allgemeines Gefühl der Unsicherheit (Kämpf 2008). In einer digitalen Arbeitswelt wird dies durch eine neue Qualität der Transparenz von Arbeit verstärkt. In digitalen Arbeitsformen entstehen neue Formen der Kontrolle, die bis hin zur Steuerung des Sozialverhaltens einzelner Beschäftigter reichen. In neueren Forschungsarbeiten wird daher auch das Szenario eines „Kontrollpanoptikums der Daten" thematisiert (Boes et al. 2016).

Kira Marrs

Empfehlungen zum Weiterlesen

Braverman, Harry 1985: Die Arbeit im modernen Produktionsprozess (2. Aufl.). Frankfurt a.M./New York: Campus.

Burawoy, Michael 1979: Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process under Monopoly Capital. Chicago/London: University of Chicago Press.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Hildebrandt, Eckhard/Seltz, Rüdiger (Hg.) 1987: Managementstrategien und Kontrolle. Eine Einführung in die Labour-Process-Debatte. Berlin: edition sigma.
Marrs, Kira 2010: Herrschaft und Kontrolle in der Arbeit. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 331–356.

Lean Production/Toyotismus

Begriffe

Lean Production (übersetzt als ‚schlanke Produktion') wurde bekannt durch eine weltweit stark beachtete Buchpublikation von Ergebnissen eines internationalen Forschungsprogramms am Massachusetts Institute of Technology, erschienen 1990 unter dem Titel „The Machine That Changed the World" (Womack et al. 1990; deutsche Übersetzung 1991 unter dem Titel „Die zweite Revolution in der Automobilindustrie") – im Weiteren bezeichnet als MIT-Studie. Der Begriff diente hier der Charakterisierung von Produktionssystemen japanischer Automobilhersteller (zum MIT-Projekt und zur Entstehung des Begriffs: Holweg 2007). Lean Production sei schlank, so erklärten die Autoren ihre Begriffswahl, „weil sie von allem weniger einsetzt als die Massenfertigung – die Hälfte des Personals in der Fabrik, die Hälfte der Produktionsfläche, die Hälfte der Investitionen in Werkzeuge, die Hälfte der Zeit für die Entwicklung eines neuen Produkts" (Womack et al. 1991, S. 19). Die Erklärung dieser enormen Leistungsunterschiede liegt nach Ansicht der Autoren zum einen in Besonderheiten der Prozessgestaltung, zum anderen in arbeits- und sozialorganisatorischen Faktoren. Zentrales Organisationsmerkmal der schlanken Fabrik ist danach die Übertragung eines Maximums an Aufgaben und Verantwortlichkeiten auf jene Arbeiter, die am Band tatsächliche Wertschöpfung am Auto erbringen (ebd., S. 103). Im Gegensatz zum „geisttötenden Stress" traditioneller Massenproduktionsfabriken, aber auch im Gegensatz zu den neohandwerklichen Ansätzen neuer Fabriken in Schweden werden die Arbeiter an der Lösung komplexer Probleme beteiligt. Schlanke Produktion biete damit eine „kreative Spannung", in der die Arbeiter viele Möglichkeiten haben, den Herausforderungen zu begegnen (ebd., S. 107).

Angesichts der Wettbewerbsüberlegenheit der schlanken Produktion, so die drängende Botschaft der Studie, sei es für die westlichen Unternehmen eine Frage des Überlebens, dieses System bei sich einzuführen. Lean Production werde alle anderen Ansätze der Produktionsorganisation ersetzen und sich zum „weltweite(n) Standardproduktionssystem des 21. Jahrhunderts" etablieren (ebd., S. 292).

Mit Blick auf die generelle Anwendbarkeit der Prinzipien und Methoden von Lean Production auf die Organisation komplexer Wertschöpfungsprozesse nicht nur in der Industrie, sondern auch im Dienstleistungssektor (→ auch Dienstleistungsarbeit) wurde der Begriff später erweitert zu ‚Lean Enterprise', ‚Lean Management' und schließlich ‚Lean Thinking' (Womack/Jones 1996).

Zu den Lean-Begriffen der 1990er Jahre kam ein weiterer hinzu, der – auch wenn es Bezüge zur Japan-Debatte gab – seinen Ursprung eher in der Business-Reengineering-Bewegung hatte: Lean bedeutete hier Verschlankung durch Outsourcing. Im Zentrum stand hier die Restrukturierung der Wertschöpfungsketten (in der Regel) mit dem Ziel der Verringerung der eigenen Wertschöpfungstiefe durch die Ausverlagerung von Aktivitäten an andere Unternehmen und Suborganisationen (→ auch Systemische Rationalisierung/Wertschöpfungsketten). Diese standen oft in enger Abhängigkeit zum fokalen Unternehmen und boten deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen.

In der MIT-Studie war das Toyota-Produktionssystem der zentrale empirische Beleg und Demonstrationsfall für die Funktionsweise von Lean Production. Hier kreuzt sich die Begriffshistorie mit der des Toyotismus. Dieser Begriff wurde Anfang der 1980er Jahre eingeführt, um Besonderheiten japanischer Unternehmen im Hinblick auf Fragen zu diskutieren, die zeitgenössisch unter dem Rubrum der Krise des → Fordismus thematisiert wurden. Dohse et al. (1984) eröffneten diese Diskussion mit der Frage, inwieweit sich der Toyotismus in seinen Praktiken der Leistungsregulierung von dem Fordismus unterscheidet.

Im Rahmen eines internationalen Forschungsprogramms des französisch koordinierten Forschungsnetzwerks Gerpisa (Groupe d'Etude et de Recherche Permanent sur l'Industrie et les Salariés de l'Automobile) wurde das spezifische Produktionsmodell des Toyotismus näher untersucht (zur Theorie industrieller Produktionsmodelle vgl. Boyer/Freyssenet 2003). Kennzeichnend für den Toyotismus ist danach eine Strategie der permanenten

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Kostenreduzierung. Zu den charakteristischen Dynamiken, Risiken und Widersprüchen des Produktionsmodells gehören, so die Autoren, soziale und politische Akzeptanzgrenzen (ebd., S. 45). Lean-Strategien bergen die Gefahr, so stellt Harrison (1994) in seiner Studie zu den Folgen der Verbreitung der flexibler Produktionskonzepte in den USA (unter dem Buchtitel „Lean and Mean") fest, Low-Road-Entwicklungen in der Gesellschaft zu bestärken.

Genese/theoretischer Kontext

Sowohl für Lean Production als auch für Toyotismus spielt das Toyota-Produktionssystem (TPS) eine zentrale Rolle. Dieses System entstand in den 1950er Jahren unter sehr widrigen Umständen: Investitionsmittel für den Kauf von Spezialmaschinen und Transferstraßen wie in modernen westlichen Werken waren kaum vorhanden, Probleme durch Technikeinsatz zu lösen, war kaum eine Alternative. Das Produktprogramm war zersplittert, Economy-of-Scale-Effekte waren kaum zu realisieren. Der Schwerpunkt lag daher notgedrungen auf Maßnahmen der Prozessoptimierung im Sinne der Fließfertigung, der Standardisierung der Arbeit und der Bekämpfung von jedweder Art von ‚Verschwendung'. Eine Blaupause für das TPS gab es nicht. Eine wesentliche Rolle bei der Entstehung des TPS spielte Taichi Ohno, der als Leiter eines betrieblichen Fertigungsbereichs maßgeblich an der Einführung der Prinzipien des ‚one-piece flow' und der Just-in-Time- und Null-Fehler-(Jidoka-)Produktion beteiligt war (zur Entstehungsgeschichte: Elis 2009; zur besonderen Rolle von Ohno: Shimokawa/Fujimoto 2009).

Die ersten englischsprachigen Publikationen über das Toyota-Produktionssystem erschienen erst in den 1980er Jahren, darunter auch Darstellungen von Personen, die an der Entwicklung des TPS maßgeblich beteiligt waren wie Shingo (1981), Nemoto (1987) und Ohno (1988). Die erste systematische Darstellung des TPS wurde von Monden (1983) vorgelegt. Schließlich ist in diesem Zusammenhang die Veröffentlichung von Imai (1986) zum System der kontinuierlichen Verbesserungen (‚Kaizen') zu nennen.

Diese Darstellungen wie auch die ersten genaueren Beschreibungen westlicher Autoren erfolgten überwiegend aus einer produktionswissenschaftlichen bzw. Industrial-Engineering-Perspektive. Diese Perspektive hat auch die spätere Rezeption des TPS und des Lean-Production-Systems (LPS) wesentlich geprägt, und die bei Weitem größte Anzahl von Publikationen wurde seither von Autoren mit diesem Praxis- bzw. wissenschaftsdisziplinären Hintergrund verfasst. An der Grundstruktur der Prinzipien und dem zentralen Methodenarsenal zur Gestaltung schlanker Prozesse hat sich seit der ‚Klassik' der 1980er Jahre aber nicht mehr viel verändert.

Ein wesentlicher Bestandteil des TPS ist die Einbeziehung der Beschäftigten in die Aktivitäten der kontinuierlichen Verbesserung. Die Mitwirkung der Beschäftigten an kostensenkenden Maßnahmen, auch wenn sie die eigenen Leistungsvorgaben betrafen, konnte erst 1962 durch eine Grundlagenvereinbarung zwischen → Management und → Gewerkschaft abgesichert werden, im Gegenzug wurden Beschäftigungssicherheit und innerbetrieblicher Aufstieg garantiert.

Allerdings förderte diese Regelung auch die Entstehung einer Randbelegschaft von befristeten Beschäftigten, die gewissermaßen als Puffer zur Absicherung der Beschäftigungsgarantie für die Stammbelegschaft dienten. Das von Ohno entworfene ‚Anreizsystem' zur Beteiligung (vgl. Shimizu 1999), das Mechanismen der ständigen Verschärfung der monatlichen Produktivitätsvorgaben vorsah und Aufstiegsmöglichkeiten vom entsprechenden individuellen Leistungsbeitrag abhängig machte, war allerdings zugleich ein starkes Druckmittel, sich an den Verbesserungsaktivitäten zu beteiligen.

Eine hohe Aktualität erhielt die Frage des Leistungsdrucks mit der Errichtung der ‚Transplants' japanischer Unternehmen in den USA (vgl. Boyer et al. 1998; → auch Multinationale Unternehmen). Die Kritik an den dortigen Arbeitsbedingungen manifestierte sich in der Bezeichnung ‚Management by Stress' (vgl. Babson 1995). Eine entsprechende Insiderbeschreibung der Arbeitsbedingungen in dem Transplant eines japanischen Automobilherstellers geben Fucini/Fucini (1990).

Anfang der 1990er Jahre schien die zunehmende Schwierigkeit bei der Rekrutierung die Kritik an den sozialen Härten des Systems zu bestätigen. Das Unternehmen reagierte mit einer Vielzahl von Maßnahmen in den Bereichen der → Arbeitsorganisation – beispielsweise mit der Einrichtung von Pufferstrecken, um den Stress der Reißleinennutzung zu mindern, mit ergonomischer Arbeitsgestaltung, vor

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

allem aber mit Änderungen im Entgeltsystem, bei der Personalentwicklung und der Qualifizierung. Zu den Reformmaßnahmen gehörte die Abschaffung des traditionellen von Ohno eingeführten Entgeltsystems mit seiner engen Kopplung des Bonus an ‚harte' Produktivitätsindikatoren. Shimizu (1998) sieht in diesen Maßnahmen die Einleitung des Endes des klassischen Toyotismus.

Mit der Internationalisierung des Unternehmens kamen weitere Anstöße zur Weiterentwicklung des TPS. Die wichtigste kam mit der Einführung des „Toyota Way 2001" (vgl. Liker 2004). In diesem Dokument werden die grundlegenden sozialen Werte und Umgangsweisen spezifiziert, in die das Toyota-Produktionssystem eingebettet ist. Die Initiative hierfür ging von Managern in Toyota-Werken in den USA aus. Das Grundlagendokument beschreibt den Toyota Way als ein Haus, dessen Dach von den beiden Säulen „kontinuierliche Verbesserung" und „Respekt" getragen wird.

Nach der Klassikerliteratur der 1980er Jahre folgte damit eine zweite Welle der Literatur über das Toyota-Produktionssystem, vor allem mit nordamerikanischen Autoren, die nunmehr verstärkt die Gestaltung von Personalsystemen und die soziale Einbettung der TPS betonen und ihre Empirie auf die Praxis nordamerikanischer Transplants gründen (Liker 2004; Liker/Meier 2007; Liker/Hoseus 2008). Einen bemerkenswerten Versuch einer systemtheoretischen Interpretation des Toyota-Produktionssystems und einer Verknüpfung seiner zentralen Elemente mit modernen organisations- und arbeitssoziologischen Theorien unternahm in diesem Zusammenhang Marksberry (2013).

Insgesamt zeigt sich, dass Toyota weiterhin die maßgebliche Inspirationsquelle für die Weiterentwicklung des Lean-Production-Konzepts darstellt.

Zentrale Forschungsergebnisse

Die Veröffentlichung der MIT-Studie bildete den Ausgangspunkt für intensive Debatten in der Arbeits- und Industriesoziologie.

Die Bewertung der Beteiligung der Beschäftigten an dem System der Leistungsregulierung stellt ein zentrales Thema von Kontroversen über den Toyotismus dar. Mit Blick auf das System der Leistungsregulierung und die damit verbundenen Arbeitsintensivierungen sahen Dohse et al. (1984) im Toyotismus eher eine Bestärkung fordistischer Organisationsprinzipien als eine Alternative zum Fordismus. Eine Gegenposition wurde von Adler und Cole im Rahmen dieser Debatte eingenommen, die in der Beteiligung der Beschäftigten an der Verbesserung ihrer Arbeitsleistung den entscheidenden Unterschied sieht. Zu Charakterisierung dieses Systems verwenden die Autoren daher den Begriff des „demokratischen Taylorismus" (Adler/Cole 1993).

In Deutschland wurde die MIT-Studie vor allem im Zusammenhang mit der Einführung von → Gruppenarbeit diskutiert. Nachdem bis dahin auf Management-, aber auch Gewerkschaftsseite vielfach Bedenken bestanden, trug die Studie nun wesentlich dazu bei, der Gruppenarbeit zum Durchbruch zu verhelfen. In der Debatte wurde Lean Production zunächst als eine Bestärkung von Entwicklungslinien, die ihre Ursprünge in der Diskussion über → Humanisierung der Arbeit und schwedische Produktionskonzepte hatten, gesehen. So verstanden Schumann et al. Lean Production zunächst als eine „fortschrittliche" Formel für die Reform von Unternehmen im Sinne von → Dezentralisierung, flacher Hierarchie, Rücknahme von Arbeitsteilung zwischen planender und ausführender Arbeit und – im Hinblick auf Produktionsarbeit – der „Kombination von breiteren Aufgaben und erweiterter Zuständigkeit mit direkter Beschäftigtenpartizipation" (Schumann et al. 1994, S. 17; zur Diskussion über Lean Production und Gruppenarbeit: Hans-Böckler-Stiftung 1992; Bungard 1995; Kißler 1996). Applebaum und Batt (1994) unterscheiden in ihrer Studie über Teamarbeit in US-amerikanischen Werken zwischen den Typen „American Team Production" und „American Lean Production". Im Allgemeinen waren, so der Befund in ihrer Untersuchung, Teams des letzteren Typus stärker restriktiv im Hinblick auf Aufgabengestaltung und Autonomiegrad ausgelegt als Teams des ersten Typs. Ende der 1990er Jahre wurde auch in Deutschland vermehrt ein „arbeitspolitischer Rollback" konstatiert. Diese Wahrnehmung bezieht sich zum einen auf die Prozessgestaltung der neuen Generation von ‚Lean-Fabriken' mit ihren zumeist sehr kurzen Taktzeiten und Arbeitsbedingungen, bei denen es fraglich erscheint, inwieweit die Beschäftigten hier die aktive Rolle des Problemlösers einnehmen können, die sie nach dem Lean-Production-Konzept übernehmen sollen. In der deutschen Diskussion jüngeren Ursprungs stehen sich hier die Positionen gegenüber, die auf der einen Seite in der zunehmenden Betonung von standardisierter Arbeit

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

eine Gefährdung der Spielräume für das Einbringen von Erfahrungswissen seitens der Beschäftigten sehen (Pfeiffer 2007), und auf der anderen die Position, dass zum Erreichen der Produktivitätsziele eine stärkere Disziplin erforderlich sei und vom Produktionsmanagement eingefordert werden müsse (Springer 2009).

Anfang der 2000er Jahre kam es noch einmal zu einer Diskussion über Lean Production, die mit dem Begriff der „Ganzheitlichen Produktionssysteme“ (GPS) verbunden war (Spath 2003; Springer 2009). Ausgangpunkt war hier die Beobachtung, dass Lean-Production-Konzepte in der Vergangenheit häufig nur partiell und in bestimmten Bereichen eingesetzt wurden und ihre eigentlichen Potentiale erst im Zusammenwirken sowie einer wechselseitigen Verstärkung ihrer komplementären Elemente entfalten können. Die in den Unternehmen beobachtete Praxis wurde als Innovationschaos beschrieben, in dem viele Maßnahmen unkoordiniert nebeneinander und teils gegeneinander durchgeführt wurden. Im Vordergrund der GPS-Bewegung steht vor allem die Frage der Standardisierung der Systemarchitektur. Durch Festlegung ihrer unternehmensspezifischen Produktionssysteme soll die Kohärenz der Systemelemente gewahrt und eine Hürde gegenüber der Einführung immer neuer Managementmoden errichtet werden. Erkennbar in der Diskussion ist nun aber eine deutlich pragmatische Position. So sieht Spath (2003) keine Probleme in dem Nebeneinander von Methoden und Instrumenten unterschiedlicher Provenienz neben dem Lean-Production-Arsenal. Letztlich liegt es damit bei den Unternehmen, ihre eigenen Kombinationen vorzunehmen und auf diese Weise ihr Unternehmen/Produktionssystem zu definieren. Vor diesem Hintergrund ging das Interesse an Lean Production in Theorie und Praxis – anders als in den USA – in den letzten Jahren zurück.

Damit sieht es so aus, als ob 20 Jahre nach Erscheinen der MIT-Studie Lean-Production-Methoden zur Routinepraxis der Unternehmen gehören, auch wenn es der Lean Production nicht gelungen ist, alle anderen Systemansätze zu verdrängen. Die Ära der japanischen Überlegenheit – „Are they unbeatable?“ (Berggren et al. 1991) – ist vorüber. Revolutionen erwartet man heute eher auf dem Gebiet der technischen Entwicklung (→ auch Industrie 4.0).

Ulrich Jürgens

Empfehlungen zum Weiterlesen

Boyer, Robert/Freyssenet, Michel 2003: Produktionsmodelle. Eine Typologie am Beispiel der Automobilindustrie. Berlin: edition sigma.

Marksberry, Phillip 2013: The Modern Theory of the Toyota Production System. A Systems Inquiry of the World’s Most Emulated and Profitable Management System. Boca Raton, FL: CRC Press.

Monden, Yasuhiro 1983: Toyota Production System. Practical Approach to Production Management. Atlanta: Industrial Engineering and Management Press.

Ohno, Taiichi 1988: Toyota Production System: Beyond Large Scale-Production. Portland: Productivity Press.

Womack, James P./Jones, Daniel T./Roos, Daniel 1990: Die zweite Revolution in der Autoindustrie. Konsequenzen aus der weltweiten Studie des Massachusetts Institute of Technology. Frankfurt a.M./New York: Campus 1991].

Womack, James P./Jones, Daniel T. 1997: Auf dem Weg zum perfekten Unternehmen (Lean Thinking), Frankfurt a.M./New York: Campus 1997.

Lohn

→ Entgelt und Leistung

Lohnarbeit

→ Erwerbsarbeit

Management

Begriff

Der Manager ist, formal betrachtet, eine von einer Organisation angestellte Person, welche qua Position mit Führungs-, Koordinations- und Kontrollaufgaben in der Organisation betraut ist. Er gehört damit – anders als z.B. der Unternehmer – zum Personal der Organisation. Dass sich aber alle, die dies wollen, Manager nennen können, macht deutlich, dass die Bezeichnung nicht durch eine Profession geschützt ist. Man muss nicht „Management“ studiert haben, um Manager zu werden.

Das Management verkörpert in einer soziologischen Perspektive die Idee der zielgerichteten Gestaltung einer Organisation. Der Begriff „Management“ bezieht sich dabei aber nicht nur auf die ihm zugeschriebenen *Funktionen* der Orientierung, auf die Gestaltung, Kontrolle und Koordination der Organisation, sondern damit sind auch *Positionen* an-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

gesprochen, die in der Organisation hierarchisch übergeordnet und formal weisungsbefugt sind. Management ist immer auch Führung, strategisch ausgewiesene Unternehmens- und Mitarbeiterführung. Darüber hinaus thematisiert man mit diesem Begriff auch die Manager als *Personen*, welche die Entscheidungen der Organisation prägen und zugleich ein wichtiger Bestandteil der Sozialstruktur moderner Gesellschaften geworden sind (→ auch Betrieb, Herrschaft, Human Resource Management, Kontrolle).

Genese/theoretischer Kontext

Im letzten Viertel des 19. Jahrhunderts bildete sich eine neue Form der Unternehmung in den USA, in England, Frankreich und Deutschland heraus. Koordinationsprobleme (wie z.B. beim Ausbau der Eisenbahnen) machten dabei die Etablierung einer Managerhierarchie entlang der funktionalen Linie erforderlich (vgl. Chandler 1990, S. 32). Ziel der sich ausbreitenden Unternehmen war es, die Märkte durch Organisation und Management zu kontrollieren. Die entstehenden Aktiengesellschaften leisteten zu dieser Entwicklung einen wesentlichen Beitrag. Dabei gab es allerdings länderspezifische Unterschiede. Großbritannien, mit seinen länger zurückreichenden Industrietraditionen, entwickelte sich erst langsam in Richtung eines „managerial capitalism" mit funktional integrierten und diversifizierten Großunternehmen. In den Vereinigten Staaten und in Deutschland erfolgte die Etablierung dieser neuen Form der managerkoordinierten Unternehmung in den neuen Industrien hingegen relativ schnell (vgl. ebd., S. 592). Aufgrund der raschen stoßartigen Industrialisierung in Deutschland und des schnellen Wachstums der Märkte in den USA war der „Manager-Kapitalismus" dort fortgeschrittener als im früh industrialisierten Großbritannien. Während aber nach Chandlers Analysen zwischen den Großunternehmen in den USA eher Marktbeziehungen vorherrschten („competitive managerial capitalism"), dominierten in Deutschland Aushandlungen und relationale Verträge die zwischenbetrieblichen Beziehungen („cooperative managerial capitalism"; → auch Industriegesellschaft und Industrialisierung).

Durch den sich ausbreitenden → Taylorismus und → Fordismus in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts wurden die Planungs- und Kontrollfunktionen des Managements weiter aufgewertet. In der deutschen Wirtschaft war zu dieser Zeit noch von „Industriebeamten" oder „Privatbeamten" statt von Managern die Rede. Diese Bezeichnung war noch nicht, wie heute jene des Managements, auf riskante Entscheidungsvollmachten, sondern auf ein Verwaltungs*amt* in einer bürokratischen Organisation bezogen. Für die obersten Leitungsfunktionen hatte sich der Titel des Betriebsführers etabliert. Als dieser in den 1950er Jahren durch die Bezeichnung „Manager" abgelöst wurde, erregte das große Widerstände. Im Kampf um die Bezeichnung spiegelte sich eine Zeitenwende. In den 1960er Jahren, so schreiben Boltanski und Chiapello (2003, S. 100), waren die Manager dem eigenen Empfinden nach der Inbegriff von Modernität. Ihr Gegenbild war die Logik der „familienkapitalistischen Welt" – einer Welt von Fürsorge und Unterordnung, von Führern und Untergebenen. Nicht die „Amtsautorität" des Vorgesetzten, sondern die Kooperation von Individuen zum Erreichen eines gemeinsamen Zieles stand nun im Vordergrund der mit dem Management verbundenen Vorstellungen (Boltanski/Chiapello 2003). Die Anzahl der von Managern geführten Unternehmen nahm in den 1970er und 1980er Jahren dann auch bei – zuvor oft familiengeführten – Klein- und Mittelunternehmen zu (→ auch Betriebliche Sozialordnung, Kleinbetrieb). Der „Managerkapitalismus" setzte sich gegen den Familienkapitalismus durch, ohne ihn zu eliminieren. Die zunehmende Trennung von Management und Eigentum brachte den Manager als Vertreter einer neuen Berufsgruppe, eines neuen sozialen Standes hervor. Diese neue sozialstrukturelle Bedeutung der Manager wurde auch durch deren stetig wachsende Gehälter unterstrichen. Ihre gesamtgesellschaftliche Bedeutung beruht bis heute auf dem Grad, in dem es ihnen gelingt, wichtige Ressourcen der Gesellschaft in ihre eigene Verfügungskompetenz zu überführen (→ auch Multinationale Unternehmen).

Die Sozialwissenschaften machten vor diesem Hintergrund die – an die zunehmende organisationale und sozialstrukturelle Bedeutung anknüpfende – Heroisierung des Managements durch die Management- und Betriebswirtschaftslehre nicht mit. Vielmehr wurde die Bedeutung dieser Positionen hier schon früh in den Kontext der Entwicklung des bürgerlichen Betriebskapitalismus eingeordnet (bei Marx und Weber). Es wurde (sowohl bei Sombart als später auch bei Schumpeter) konstatiert, dass die Verwissenschaftlichung und Bürokratisierung

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

den heroischen Anspruch organisationaler „Führer" – seien es Unternehmer oder Manager – obsolet werden lasse (vgl. dazu auch Pohlmann 2002). Auch die daran anschließende Arbeits- und Industriesoziologie sah zunächst die ökonomischen Gesetzmäßigkeiten als bestimmend für das Managerhandeln. Sie nahm erst später, in den 1980er und 1990er Jahren, eine stärker akteursorientierte Perspektive ein (→ Mikropolitik), ohne jedoch den steuerungstheoretischen Optimismus der Managementlehre zu teilen. Denn für die Theorie rationaler Wahl, die mit ihren Prinzipal-Agenten-Annahmen der Managementlehre ein theoretisches Gerüst gab, schien es klar, dass das Management durch Anreize und Sanktionen die Organisation steuern konnte, indem es eine Übereinstimmung der Interessen der Agenten mit jenen des Prinzipals herstellte. Management- und Produktionskonzepte wurden vor diesem Hintergrund nun aber auch für die Industriesoziologie zum Thema (Kern/Schumann 1984), das Managementwissen wurde als Rationalisierungswissen zum Untersuchungsgegenstand (Deutschmann et al. 1995). Mit dem neuen Institutionalismus und der sich daran orientierenden → Organisationssoziologie interessiert sich die Arbeits- und Industriesoziologie heute auch dafür, dass Managementstrukturen und Managementideen von den unterschiedlichsten Organisationen – seien es Krankenhäuser, Universitäten oder Kirchen – übernommen werden, um als rational zu gelten und mehr Ressourcen akquirieren zu können. Ob sich mit der Etablierung moderner Managementstrukturen aber die Steuerbarkeit der Organisationen verbessert oder ihre Rationalität erhöht, bezweifelt sie ebenso nachdrücklich wie die Systemtheorie Luhmann'scher Prägung. Das Management kann in der systemtheoretischen Perspektive zwar Steuerungsimpulse geben und formale Entscheidungsprämissen setzen, aber damit nicht sicherstellen, dass sich emergente, komplexe → Entscheidungsprozesse daran orientieren.

Zentrale Forschungsergebnisse, internationaler Bezug

In einer sozialwissenschaftlichen Perspektive stehen bei der Beschäftigung mit dem Thema „Management" nicht so sehr die zugeschriebenen Eigenschaften, Kompetenzen oder Führungsstile einer Akteursgruppe im Vordergrund, sondern ihre gesellschaftliche Rolle und ihre Bedeutung für die Organisation/en moderner Industrie- und Arbeitsgesellschaften.

Bezogen auf die Karrieren und die sozialstrukturelle Herkunft der Top-Manager hat sich mit der Globalisierungsliteratur die Annahme verbreitet, es habe sich mit den transnationalen Unternehmen auch eine neue globale Elite, eine „Weltklasse" des Managements herausgebildet (→ Managementkarriere). Demgegenüber zeigen verschiedene internationale Studien (Hartmann 2007, 2015, 2016; Minssen 2009 a; Pohlmann 2009, 2014, Mense-Petermann/Wagner 2006; Mense-Petermann et al. 2013; Park/Mense-Petermann 2014 etc.) zum einen, dass die Internationalisierung des Managements in Deutschland, Europa, Ostasien und in den USA mit wenigen Ausnahmen nicht der forcierten Internationalisierungsdynamik der Unternehmen folgt. Zwar hat die zeitlich befristete Entsendedynamik zugenommen, aber nach wie vor werden für mittlere und Top-Führungspositionen eher Insider rekrutiert, und die Rückkehr der sog. Expatriates erweist sich als mit Problemen behaftet. Zum anderen wird für Top-Managementpositionen in Deutschland, Europa und in den USA – mit wenigen Ausnahmen – zwar bevorzugt Personal mit gehobener sozialer Herkunft rekrutiert, aber es findet, z.B. in Deutschland, keine Elitereproduktion statt. Das bedeutet, dass die Eltern oder die erwachsenen Kinder von Top-Managern zwar oft gut situiert sind, aber selbst keine Elitepositionen innehaben. Zudem fällt in sozialstruktureller Hinsicht auf, dass Frauen auf diesen Positionen – mit Ausnahme weniger Länder – deutlich in der Minderzahl sind. Zur Erklärung dieser sozialstrukturellen Befunde wird gerne auf die Annahme rekurriert, dass im Management eine Rekrutierung nach sozialer Ähnlichkeit stattfinde, die sowohl den Habitus als auch das Geschlecht einbeziehe. Sozialwissenschaftliche Studien zum Lebensstil und Habitus der Manager, die diese Annahme belegen könnten, liegen bisher jedoch kaum vor. Allerdings zeigen die wenigen Untersuchungen zu den Familienwelten von Managern, dass diese sich in Deutschland zumindest im Rahmen eines bürgerlichen Lebensstils bewegen (vgl. Böhnisch 1999; Liebold 2001). Zugleich wird bei der Erklärung dieser sozialstrukturellen Befunde aber auch auf die Selektionseffekte der Bildungssysteme verwiesen, welche die Rekrutierung der Manager mitbestimmen.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Die meisten Top-Manager in Europa, Ostasien und in den USA haben Wirtschafts- oder Ingenieurwissenschaften studiert und ihr Studium weit überproportional entweder an Eliteuniversitäten abgeschlossen oder können, wie in Deutschland, Eliteabschlüsse mit dem Doktortitel nachweisen. Auch bei den Managern von Klein- und Mittelunternehmen ist der Akademisierungsgrad (mit einer ähnlichen Bedeutung von Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften) sehr hoch (vgl. dazu für das Management in Ost- und Westdeutschland Martens/Michailow 2003, S. 25 f.; vgl. in komparativer Perspektive auch: Bluhm et al. 2011). Da die Bildungssysteme in Deutschland, aber z.B. auch in den USA, in Frankreich, England oder Ostasien sozial selektiv sind, bauen insbesondere die Eliteabschlüsse voraussetzenden Managerkarrieren bereits auf einem hohen Maß an sozialstruktureller Ungleichheit und horizontaler Segregation auf.

Neben den Karrieren und den sozialstrukturellen Hintergründen beleuchtet die sozialwissenschaftliche Forschung auch zunehmend die Handlungsrationalitäten des Managements sowie die Handlungskonstellationen, in denen es sich bewegt. So wird der konstatierte institutionelle Wandel des Kapitalismus in der Arbeits- und Industriesoziologie als einer verstanden, der auf die Handlungsrationalitäten der Unternehmer und Manager zurückweist. Daher werden auch die Wandlungen im „Geist des Kapitalismus" thematisiert, und es wird untersucht, welche Prinzipien die Manager ihrem Handeln zugrunde legen.

In den letzten Jahrzehnten ist deutlich geworden, dass die Veränderungen der institutionellen Bedingungen des Kapitalismus durch die → Globalisierung und Entwicklung der Finanzmärkte sowohl andere Möglichkeiten als auch Restriktionen für manageriales Handeln mit sich brachten. Sie wurden unter den Stichworten von Neoliberalismus, Shareholder Value oder finanzmarktgetriebener Kapitalismus international breit diskutiert. Die u.a. mit Bezug auf die USA und auf Deutschland formulierte These lautet in diesem Zusammenhang, dass der Managerkapitalismus heute durch einen → Finanzmarkt-Kapitalismus abgelöst werde. Mit den institutionellen Investoren habe sich eine *neue Wirtschaftselite* ausdifferenziert, der es gelungen sei, die Macht der Manager zu begrenzen und die Managerbürokratie den Imperativen der globalen Finanzmärkte zu unterwerfen. Die Handlungsrationalitäten der Manager werden, so versuchen die Autoren zu zeigen, von diesem Institutionenwandel mitbestimmt, der nach Meinung vieler Autoren in Deutschland auf einen Wandel des neokorporatistischen Kapitalismus hinausläuft (vgl. zu dieser Diskussion Windolf 2012, S. 4, 2014; Faust/Thamm 2015; Faust et al. 2017). Aber auch innerhalb der Unternehmen haben „Downsizing" und „Lean-Management" vor dem mittleren Management nicht haltgemacht, ohne jedoch deren Hochleistungskulturen zu zerstören (vgl. für das mittlere Management auch Faust 2002; Kotthoff/Wagner 2008). Dabei wird jedoch nicht mehr eine „Konvergenz der Kapitalismen" vermutet. Vielmehr ist von einem pfadabhängigen Wandel die Rede, der durch das Zusammenspiel von institutionellen Anlegern, Managern von Großunternehmen und den politischen Kräften maßgeblich geprägt wird (vgl. Windolf 2012, S. 4).

In der daran anschließenden Beschäftigung mit dem „Geist des Kapitalismus" zeigen u.a. Boltanski und Chiapello anhand ihrer Analyse der Managementliteratur der 1990er Jahre auf, wie sich die Rechtfertigungsstrukturen im Kapitalismus in Richtung eines stärkeren Abbaus von Hierarchien und einer projektorientierten Fassung von Arbeit geändert haben (Boltanski/Chiapello 2003, S. 100–109). Daran schließen sich Diskursanalysen der 2000er Jahre an, die insbesondere auf eine neoliberale Diskursformation hinweisen. Dabei obliegt die Leitung der Teams einem neuen Typ von Managern, der als Coach seinen Mitarbeitern gegenüber eine beratende Rolle einnimmt. Nicht Kontrolle, sondern charismatisches Auftreten und Beratung, kreative Planung und Innovation werden nun als zentrale Aufgaben dargestellt (Schmidt-Wellenburg 2009, S. 331). Die internationale Forschung zeigt vor dem Hintergrund dieses Diskurses zwar auf, dass die Stellungnahmen der Manager in den verschiedenen Ländern in eine ähnliche Richtung weisen (vgl. dazu u.a. die auf den Vergleich von 62 Ländern angelegte GLOBE-Studie). Aber generalisierbare Befunde zum tatsächlichen Führungsgeschehen sind bisher kaum verfügbar. Im internationalen Managementdiskurs ist es darüber hinaus von großer Bedeutung, dass die Kontrolle der Manager zunehmend dem Markt für Unternehmenskontrolle überlassen werden kann. Die Manager sollen an den Effekten ihrer Entscheidungen für die Bewertung des Unternehmens auf den Finanzmärkten gemessen

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

werden und haben durch ihre Vergütung selbst ein Interesse, ihre Entscheidungen daran zu orientieren. Wie stark jedoch die Handlungsrationalitäten der Manager tatsächlich in der einen und anderen Weise „neoliberal" orientiert sind, darüber gibt es derzeit nur abgeleitete Vermutungen und Indizien, aber bislang nur wenige abgesicherte Befunde.

Bezüglich der Interaktionsformen zwischen Managern und → Betriebsräten konstatiert man in Deutschland eine Tendenz von teilweise eher konfliktorientierten zu weitgehend entideologisierten sowie stärker sachbezogenen Kooperationsformen (→ auch Industrielle Beziehungen). Die Betriebsräte sind oft besser qualifiziert als früher und kommen oft aus dem Angestelltenbereich. Ihr Arbeitsstil sei „gegenstands- und effizienzorientiert, systematisch, delegativ und teamförmig" (Schmidt/Trinczek 1999 b, S. 123) und häufiger als früher an einem Co-Management orientiert. Auf der anderen Seite weisen z.B. die Untersuchungen der Werthorizonte von Top- und mittleren Managern in Deutschland darauf hin, dass die Orientierung an Gemeinschafts- und Solidaritätswerten sowie die Bereitschaft zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung zwar nicht geringer geworden ist (vgl. dazu Buß 2007; Imbusch/Rucht 2007), sich das Verständnis dafür aber stark geändert hat. Soziale Werte, so schreibt Buß, haben eine individualistische Färbung angenommen. Auch in der Frage der Mitbestimmung lockern sich die klaren Orientierungen vorangegangener Generationen an den Sozialpakt-Prinzipien von „Fairness" und „Geben und Nehmen". Stattdessen werden Leistungsprinzipien in den Mittelpunkt gestellt, hinter denen eine Humankapitaltheorie erkennbar wird, die von kollektiven Organisationsformen von Interessen zunehmend Abstand nimmt (vgl. dazu Pohlmann 2011). Jeder ist seines eigenen Glückes Schmied und für sich selbst verantwortlich, scheint die Devise der jüngeren Managergenerationen zu sein. Imbusch/Rucht (2007, S. 10) stellen diesen Befund in ihrer Studie in einen größeren Sinnzusammenhang, indem sie schreiben: „Diese Haltung signalisiert eine Verlagerung vom eher europäischen Modell der Solidarität der Brüderlichkeit (...) zum eher US-amerikanischen Modell der *Charity*, einer Solidarität des Mitleids, beruhend auf der Gunst der Gebenden und der Dankbarkeit der Nehmenden" (Hervorh. im Orig.).

Markus Pohlmann

Empfehlungen zum Weiterlesen

Buß, Eugen 2007: Die deutschen Spitzenmanager. Wie sie wurden, was sie sind. Herkunft, Wertvorstellungen, Erfolgsregeln. München/Wien: Oldenbourg.

Hartmann, Michael 2016: Die globale Wirtschaftselite: Eine Legende. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Kotthoff, Hermann/Wagner, Alexandra 2008: Die Leistungsträger. Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur – eine Follow-up-Studie. Berlin: edition sigma.

Mense-Petermann, Ursula/Minssen, Heiner/Hyll, Melanie 2013: Arbeit in der Weltgesellschaft. Transnationale Arbeitsmobilität in arbeitssoziologischer Perspektive. Schwerpunktheft Zeitschrift Arbeit, Jg. 22, H. 4.

Minssen, Heiner 2009: Bindung und Entgrenzung. Eine Soziologie international tätiger Manager. München/Mering: Hampp.

Pohlmann, Markus/Lim, Hyun-Chin 2014: A New „Spirit" of Capitalism? – Globalization and its Impact on the Diffusion of Neoliberal Management Thinking in Germany and the East Asian Economies. In: Development and Society, Vol. 43, No. 1, S. 1–32.

Managementkarriere

Begriff

Mit dem Begriff Karriere, der vom alten französischen Wort „carrière" = Straße oder Rennbahn abstammt, wird in Lexika gemeinhin die zeitliche Abfolge der verschiedenen Entwicklungsschritte eines Menschen innerhalb seines Berufslebens bezeichnet. Im deutschsprachigen Kontext wird der Begriff dabei relativ eng mit beruflichem Erfolg und innerorganisatorischem Aufstieg assoziiert, während er im angelsächsischen Sprachraum allgemeiner als Laufbahn- oder Berufsverlauf (auch horizontal) begriffen wird (Mayrhofer et al. 2002, S. 394). Diese grundsätzliche Differenz trifft auch auf den Begriff der Managementkarriere zu (→ Management), allerdings in geringerem Maße, weil dort der Bezug auf die hierarchische Position innerhalb einer Organisation relativ eindeutig ist.

Genese/theoretischer Kontext

Der Unterschied im Verständnis von Karriere ist jedoch erst seit den 1990er Jahren wirklich relevant geworden, als in der angelsächsischen Organisationsforschung die Begriffe von der „boundaryless

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

career“ (Arthur/Rousseau 1996) oder der „protean career“ (Hall 1996) entwickelt und erfolgreich etabliert wurden. Mit diesem Begriff grenzten sich die Autoren bewusst von den (bis dahin auch in den USA) vorherrschenden Ansätzen der organisationsbezogenen Karriereforschung ab, die aus ihrer Sicht nicht mehr in der Lage waren, die neuen Formen von Berufsverläufen, die sich nach ihrer Ansicht durch einen ständigen Wechsel des Arbeitsplatzes wie der Organisation auszeichneten, angemessen zu erfassen. Karrieren seien heute nicht mehr organisationsgebunden und gehorchten daher nicht mehr den Regeln von Organisationen, sondern seien immer stärker individualisiert, d.h. letztlich frei von bestehenden organisatorischen Arrangements vom Individuum selbst zu bestimmen (→ Arbeitskraftunternehmer, Entgrenzung).

Auch für die Debatte über Managementkarrieren haben beide Begriffe, vor allem aber der von der „boundaryless career“, in den letzten Jahren eine zunehmend größere Rolle gespielt. „Boundaryless career“ wird in erster Linie im Zusammenhang mit Prognosen von globalen, grenzüberschreitenden Karrieremustern verwendet und dominiert mittlerweile die angelsächsische Diskussion über das Verhältnis von Globalisierungsprozessen und Management, inklusive Managementkarrieren (Mense-Petermann 2009, S. 4).

Die sozialwissenschaftliche Debatte im deutschsprachigen Raum hat die beiden Begriffe erst Mitte des letzten Jahrzehnts aufgenommen, und das bislang überwiegend kritisch (u.a. Minssen 2009 b; Pohlmann 2009). Es dominierten bis dahin Forschungen, die sich mit den Folgen der → Dezentralisierung von Unternehmen auf Managementkarrieren (Faust et al. 2000; Kotthoff 1997), mit der Bedeutung der sozialen Herkunft für Karrieren im Topmanagement (Hartmann 1996, 2002) oder der Ablösung des deutschen durch das angelsächsische Managementmodell beschäftigen (Streeck/Höpner 2003; Höpner 2004 a).

Zentrale Forschungsergebnisse

Was die Konsequenzen der Dezentralisierung von Unternehmen für die Karrieremuster im Management angeht, so sind die Befunde in den wesentlichen Punkten einheitlich. Die Anzahl der Managementpositionen nimmt durch den Wegfall von Hierarchieebenen erheblich ab und die für deutsche Unternehmen typische Form der Kaminkarriere (in einem funktionalen Bereich wie etwa Technik oder Vertrieb von Stufe zu Stufe aufwärts) verliert spürbar an Bedeutung. Damit wird auch der für hochqualifizierte Fachkräfte traditionell gültige implizite Vertrag (zumindest ein ganzes Stück weit) aufgekündigt, der für hohe Leistungsbereitschaft und Loyalität dem Unternehmen gegenüber eine gewisse Karrieregarantie beinhaltete. Umstritten bleibt in den Untersuchungen, ob diese Aufkündigung zu dauerhaft negativen Reaktionen auf Seiten der Fach- und Führungskräfte führt (Faust et al. 2000; Kotthoff 1997; Kotthoff/Wagner 2008).

Was die Bedeutung der sozialen Herkunft für Spitzenkarrieren betrifft, sind die Forschungsergebnisse ebenfalls eindeutig. Vier Fünftel der Spitzenmanager – und das gilt für alle großen Industrieländer – stammen aus den oberen drei bis vier Prozent der Bevölkerung, dem Großbürgertum, d.h. den Familien von Großunternehmern, Vorstandsmitgliedern, hohen Beamten oder Offizieren, oder dem Bürgertum, d.h. den Familien von größeren Unternehmern, leitenden Angestellten, höheren Beamten und Offizieren sowie akademischen Freiberuflern. Verantwortlich dafür sind soziale Selektionsmechanismen im Bildungs- wie im Berufssystem. So wirken in Ländern wie Frankreich oder Großbritannien Elitebildungsinstitutionen als entscheidender sozialer Filter, in Ländern wie Deutschland dagegen persönlichkeitsbezogene Auswahlkriterien in den Unternehmen selbst (Hartmann 2007). Letztere sorgen dafür, dass selbst unter promovierten Ingenieur-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlern die Wahrscheinlichkeit, die erste Führungsebene eines großen Unternehmens zu erreichen, je nach sozialer Herkunft enorm unterschiedlich ausfällt, bei aus dem Großbürgertum stammenden Personen liegt sie bis zu viermal höher als bei solchen aus den Mittelschichten und der Arbeiterschaft. Kinder von hohen Managern haben sogar eine siebzehn Mal so große Chance wie Arbeiterkinder (Hartmann 2002).

Die Debatte um die Ablösung des deutschen durch das angelsächsische Management- und Karrieremodell ist kontroverser. Ein Teil der Forscher geht wie Streeck und Höpner davon aus, dass das spezifische deutsche Modell erodiert. Es habe sich durch „technische statt finanzwissenschaftlicher Expertise sowie lange Unternehmenszugehörigkeiten und Amtszeiten“ ausgezeichnet (Streeck/Höpner 2003, S. 32). Die vorwiegend innerbetriebliche Rekrutierung des Managements bis in die Spitzenpositionen

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Tab 1: Karrierewege der einheimischen Topmanager der 100 größten Unternehmen Deutschlands, Frankreichs, Großbritanniens, Chinas, Japans und der USA sowie der 30 größten Unternehmen Italiens und Spaniens (in Prozent)

	D	F	GB	IT	ESP	USA	JAPAN	CHINA
Hauskarriere	43,7	27,2	25,8	43,3	16,7	46,8	96,8	30,3
Branchenkarriere	21,8	14,1	31,8	26,7	23,3	23,4	1,1	33,3
Interbranchenkarriere	31,0	18,5	36,4	30,0	33,3	21,3	1,1	3,0
Karriere mit Karriereabschnitten außerhalb der Wirtschaft	3,4	40,2	6,1	–	26,7	8,5	1,1	33,3

Quelle: Hartmann 2015

hinein habe eine auf Dauerhaftigkeit und Produktqualität statt auf das Erreichen relativ kurzfristiger Gewinnmarken angelegte Firmenpolitik begünstigt. Demgegenüber führten im angelsächsischen Raum die aufgrund vorwiegend externer Rekrutierung viel kürzeren Verweilzeiten des Führungspersonals innerhalb der Unternehmen zu einer Politik, die kurzfristig zu erzielende Gewinne in den Mittelpunkt des Managementhandelns stelle (Höpner 2004 a, S. 265 f.). Die veränderten Rahmenbedingungen auf den internationalen Märkten, vor allem dem für Kapitalanlagen und -verkehr, hätten nun in den letzten zehn bis 15 Jahren zu einer Angleichung der deutschen Managementkarrieren an die Gegebenheiten in Großbritannien und den USA geführt. Andere Studien kommen zu deutlich divergierenden Ergebnissen (Hartmann 2009, 2015, 2016; Pohlmann 2009). Sie betonen die hohe Stabilität der jeweils nationalen Karrieremuster und stellen damit zugleich auch die These von der „boundaryless career" in Frage.

Wie stabil nationale Karrieremuster nach wie vor sind, zeigt ein Vergleich von Topmanagementkarrieren in den fünf größten europäischen und den drei größten außereuropäischen Wirtschaftsmächten (Hartmann 2015). Es gibt vier Grundtypen von Karrieren: die Hauskarriere, bei der jemand in den ersten fünf Jahren nach Abschluss seiner Berufsausbildung seine Karriere in einem Unternehmens beginnt und sie ausschließlich dort fortsetzt; die Branchenkarriere mit Unternehmenswechseln innerhalb einer einzigen Branche; die Interbranchenkarriere mit Wechseln zwischen verschiedenen Branchen, aber ausschließlich innerhalb der Wirtschaft; und schließlich die Karriere mit wichtigen Karriereabschnitten außerhalb der Wirtschaft, vor allem in der Politik und der hohen Verwaltung. Betrachtet man die acht Länder, zeigen sich hinsichtlich des jeweiligen Gewichts dieser vier Typen große Unterschiede (siehe Tab. 1).

In Japan ist die Hauskarriere obligatorisch. Fast 97% der Firmenpräsidenten haben ihr gesamtes Berufsleben in ein und demselben Unternehmen verbracht. Auch in Deutschland, Italien und den USA haben immerhin noch zwischen 43 und 47% der Topmanager diesen Karriereweg beschritten. In China, Frankreich und Großbritannien sind es demgegenüber nur 25 bis 30%. Dafür haben ein Drittel der chinesischen CEO (Chief Executive Officer) und 40% der französischen PDG (Président-Directeur Général) einen mehr oder minder langen Teil ihrer Berufskarriere in staatlichen Institutionen, vor allem der Verwaltung oder der Politik, absolviert. In allen anderen Ländern mit Ausnahme Spaniens, wo auch gut jeder Vierte den Weg über die hohe Verwaltung und Politik gegangen ist, trifft das dagegen auf kaum einen Manager zu. Die Werte schwanken gerade einmal zwischen null und gut acht Prozent. Reine Branchenkarrieren wiederum findet man am häufigsten in China und Großbritannien, wo jeder dritte Spitzenmanager seine gesamte Karriere in nur einer Branche verbracht hat. Karrieren über die Branchengrenzen hinweg, nicht aber über die Grenzen der Wirtschaft, sind ebenfalls besonders oft in britischen Großunternehmen zu beobachten, wo mehr als 36% diesen Weg gewählt haben. In Italien, Deutschland, den USA und Spanien ist es auch ungefähr ein Drittel. In China und Japan ist dieser Typus dagegen kaum zu finden. Bei einer Untergliederung in Alterskohorten ändert sich an diesen spezifischen nationalen Karrieremustern kaum etwas.

Wie dominant die nationalen Karrierewege sind, zeigt gerade ein Vergleich zwischen Japan und Frankreich; denn die Eliten dieser beiden Länder haben viel gemein. Das gilt nicht nur für die zentrale Rolle, die die führenden Elitehochschulen bei

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

ihrer Ausbildung spielen, sondern auch für die traditionell engen Verbindungen zwischen den Spitzen der drei entscheidenden gesellschaftlichen Sektoren, der Wirtschaft, der Politik und der Verwaltung. Was sie aber grundlegend unterscheidet, ist die Art und Weise, in der die Toppositionen in den großen Konzernen besetzt werden. In Japan herrscht ein striktes Modell des innerbetrieblichen Aufstiegs vor. Die Absolventen der Elitehochschulen treten unmittelbar nach dem Abschluss des Studiums in ein Unternehmen ein und verlassen dieses während ihres gesamten Berufslebens nicht mehr (Ernst 1998). In Frankreich dagegen ist es nach dem Abschluss an einer Elitehochschule üblich, die Karriere zunächst in der hohen Verwaltung zu beginnen und nach einigen Jahren dann direkt in die Topetage eines großen Unternehmens zu wechseln (Hartmann 2007, S. 99ff.).

Dass solch unterschiedliche nationale Elitebildungs- und -rekrutierungssysteme mit ihren jeweils spezifischen Karrierepfaden und Elitenetzwerken einer Inter- und Transnationalisierung der Wirtschaftseliten große Hindernisse in den Weg legen, ist offensichtlich. Von „boundaryless careers" zu sprechen ist daher mehr als gewagt. Karrieren bleiben im Kern national, und das nicht nur im Topmanagement (Minssen 2009 b; Pohlmann 2009). Minssen (2009 b, S. 54) spricht sogar ausdrücklich davon, dass in einem Forschungsprojekt über Expatriates nicht einmal Ansätze von „boundaryless careers" auszumachen waren. Von einer globalen Wirtschaftselite ist jedenfalls nicht viel zu sehen. 90% der Topmanager der 1000 größten Unternehmen der Welt arbeiten und leben in ihrem Heimatland (Hartmann 2016, S. 31ff.).

Michael Hartmann

Empfehlungen zum Weiterlesen

Hartmann, Michael 2002: Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Hartmann, Michael 2015: Die transnationale Klasse – Mythos oder Realität revisited In: Soziale Welt, Jg. 66, H. 1, S. 37–53.

Hartmann, Michael 2016: Die globale Wirtschaftselite. Eine Legende. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Kotthoff, Hermann/Wagner, Alexandra 2008: Die Leistungsträger. Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur – eine Follow-up-Studie. Berlin: edition sigma.

Mense-Petermann, Ursula 2009: Zwischen „Weltklasse" und „Nomaden wider Willen" – Soziologische Beiträge zur Globalisierung des Managements. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 34, H. 4, S. 3–12.

Minssen, Heiner 2009 b: Karriere durch Auslandsentsendungen? In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 34, H. 4, S. 41–59.

Pohlmann, Markus 2009: Globale ökonomische Eliten? Eine Globalisierungsthese auf dem Prüfstand der Empirie. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 61, H. 4, S. 513–543.

Markt

Begriff

Der Begriff „Markt" bezeichnet eine spezifische Form des Tausches, bei der Wettbewerber um vorteilhafte Tauschchancen konkurrieren, ohne dass sie dabei einem direkten Zwang unterliegen. Sie bleiben in dieser Tauschbeziehung formal unabhängig voneinander und regeln den Tausch typischerweise in der Form von Verträgen. In marktförmigen Beziehungen ist es legitim, ein ausschließliches (sachliches) Interesse am Tauschgut zu verfolgen. Damit kommt dem marktförmigen Tausch eine besondere Kulturbedeutung zu, wie insbesondere Max Weber gezeigt hat. Bereits Karl Marx wies allerdings darauf hin, dass die marktförmige Zirkulation von Waren voraussetzungsreich ist und Kosten verursacht, so dass von einer prinzipiellen Krisenhaftigkeit ausgegangen werden müsse. Die spätere Wirtschaftssoziologie hat diesen Grundgedanken aufgegriffen und gezeigt, dass zahlreiche institutionelle Voraussetzungen notwendig sind, damit Märkte entstehen und aufrecht erhalten werden können. Ein Kernproblem der Marktakteure ist dabei, wie sie das Problem der Unsicherheit überwinden. Die gesellschaftliche Einbettung von Märkten ist zu einer zentralen These geworden, die selbst für die besonders abstrakt und unpersönlich erscheinenden modernen Finanzmärkte geltend gemacht werden kann. Die soziologische Forschung richtet sich also sowohl auf die Analyse von Produktmärkten als auch von Arbeitsmärkten und Finanzmärkten, ebenso wie auf Prozesse der allgemeinen → Vermarktlichung der Gesellschaft.

Genese/theoretischer Kontext

Soziologische Ansätze betrachten Märkte typischerweise nicht als abstrakte Prinzipien oder kon-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

textfreie ahistorische Gebilde, sondern als konkrete Phänomene, die institutionell oder kulturell eingebettet sind. Karl Polanyi argumentierte in seiner klassischen Studie „The great transformation", dass eine Verselbständigung von Marktstrukturen im Sinne einer „Entbettung" zerstörerische Folgen für die Gesellschaft habe (Polanyi 1978). Spätere Arbeiten weisen jedoch nach, dass Märkte im Grunde nicht ohne Einbettung bestehen. Dieser Nachweis zieht sich durch die kultursoziologischen Studien zur symbolischen und emotionalen Bedeutung von Geld (Zelizer 1997) über die kulturelle Einbettung von Transaktionen auf Finanzmärkten (Abolafia 1996) bis hin zur notwendigen Einbettung von Marktverträgen in Kollaborationsbeziehungen (Priddat 2012).

Die Erzeugung von Gütern und Dienstleistungen lässt sich als ein Prozess rekonstruieren, in dem permanent verschiedene Ressourcen gegeneinander getauscht werden: Rohstoffe werden gegen Geld getauscht; → Arbeit und Formen von Energie kommen im Tausch gegen Geld im Produktionsprozess zum Einsatz; das fertige Produkt (oder die Dienstleistung) wird wiederum im Tausch gegen Geld auf den Endmärkten veräußert. Für die Arbeits- und Industriesoziologie, die sich mit der Entwicklung kapitalistischer Wirtschafts- und Organisationsformen befasst, stellt sich nun die interessante Frage, warum bestimmte Teile dieses Prozesses tatsächlich marktförmig durchgeführt werden (durch den freien Markttausch), während andere Teile des Prozesses „unfrei" getauscht werden, nämlich im Rahmen von hierarchischer Organisation – also in Wirtschaftsunternehmen (→ auch Betrieb). Diese Frage stellt sich umso dringender, als die Betrachtung der Wirtschaftsgeschichte unterschiedliche historische Phasen erkennen lässt, in denen jeweils andere Lösungen für diese Aufteilung zwischen Markt und Hierarchie Dominanz erlangt haben (Chandler 1962). Der in den 1980er und 1990er Jahren von vielen konstatierte Wechsel von fordistischen zu postfordistischen Produktionsmodellen (Hirsch 2001) lässt sich u.a. dadurch charakterisieren, dass viele Bereiche der Produktion von Hierarchie auf Markt umgestellt wurden. Das gilt sowohl innerhalb der Unternehmen, indem z.B. Unternehmenseinheiten als unabhängige Profitcenter behandelt wurden, als auch zwischen den Unternehmen und der wirtschaftlichen Umwelt, da viele Zulieferfunktionen ausgelagert und auf nun formal unabhängige Zulieferer übertragen wurden (→ auch Dezentralisierung, Fordismus). Außerdem werden Märkte zunehmend als instrumentell im Sinne einer effektiven Umsetzung politischer Ziele diskutiert, beispielsweise in der Umweltpolitik (Spaargaren/Mol 2013).

Ein wichtiger theoretischer Ansatz, der die Grundlagen für diese Fragestellung liefert, ist der Transaktionskostenansatz in der Ökonomie. Ronald H. Coase formulierte bereits 1937 in seinem Aufsatz „The Nature of the Firm", dass der Markttausch u.a. mit Such- und Informationskosten, Verhandlungs-, Absicherungs- und Durchsetzungskosten verbunden ist. Marktakteure werden typischerweise versuchen, derartige Kosten einer Transaktion zu reduzieren. Die Erschaffung von Firmen ist eine wichtige Antwort auf das Problem der Transaktionskosten (Coase 1937). Oliver E. Williamson hat diese grundlegenden Formulierungen aufgegriffen und auf eine Reihe empirischer Phänomene wirtschaftlicher Organisation übertragen. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage nach der Effizienz unterschiedlicher organisationaler Arrangements. So widmete er sich beispielsweise der Vielfalt von Unternehmensformen, der Organisation von Arbeitsabläufen in Unternehmen sowie der Organisiertheit von Arbeiterinteressen außerhalb von Unternehmen (Williamson 1975).

In der soziologischen Forschung ist dieser Ansatz aufgegriffen und um weitere Koordinationsformen wirtschaftlichen Handelns erweitert worden. Allerdings wird hier die Vorteilhaftigkeit einer jeweiligen Lösung nicht allein mit einer Reduktion der Transaktionskosten gleichgesetzt. Stattdessen geraten zusätzliche gesellschaftliche Dimensionen ins Blickfeld. Hollingsworth und Boyer stellten verschiedene Koordinationsformen einander gegenüber und verglichen ihre Leistungsfähigkeit im Hinblick auf die zentrale Fragestellung, die aus soziologischer Sicht auch für die Analyse von Wirtschaftsprozessen im Vordergrund steht: Wie ist Handlungskoordination überhaupt möglich (Hollingsworth/Boyer 1997)? Jede dieser Koordinationsformen birgt sowohl spezifische Leistungspotentiale als auch spezifische Formen des Versagens in sich. Die Koordinationsformen kapitalistischen Wirtschaftens lassen sich daher typischerweise als eine spezifische Kombination unterschiedlicher Koordinationsformen beschreiben, die zusammen so genannte soziale Systeme der Produktion erge-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

ben. Daraus lässt sich die Frage ableiten, welche typischen Produktionssysteme innerhalb von einzelnen Industriebranchen oder in unterschiedlichen geographischen Regionen bestehen (z.B. Saxenian 2004; Cooke et al. 2004). Ein Ansatz, der in diesem Zusammenhang besondere Prominenz erlangt hat, ist der Ansatz zu den Spielarten des Kapitalismus (Hall/Soskice 2001 a; → Varieties of Capitalism), der verschiedene nationale Wirtschaftssysteme im Hinblick darauf vergleicht, in welcher Weise die grundlegenden Marktbeziehungen zwischen Unternehmen durch institutionelle Makro-Konstellationen geprägt sind.

Ein zentraler Zugang der Arbeits- und Industriesoziologie zum Thema Markt ergibt sich aus der Beschäftigung mit Arbeitsmärkten (Köhler et al. 2017). Ein wichtiges Ausgangsproblem stellt die Frage nach der → Transformation von Arbeitskraft (die von den Arbeitsuchenden angeboten wird) in tatsächliche Arbeit (die von den Betrieben für den Produktionsprozess nachgefragt wird) dar (Minssen 2006). Neben der Organisation der Arbeit (→ Arbeitsorganisation) in den Betrieben spielt für diese Frage der Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle, da hier ein Passungsverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage hergestellt wird. Da ca. 90% der Erwerbstätigen inzwischen abhängig beschäftigt sind, kommt den Arbeitsmärkten in der modernen Gesellschaft eine wachsende Bedeutung zu (Abraham/Hinz 2005, S. 11). Sie zeichnen sich jedoch im Vergleich z.B. zu Gütermärkten durch einige Besonderheiten aus. Der Tauschvorgang führt nicht einfach dazu, dass ein Tauschobjekt den Besitzer wechselt, sondern er führt zu einem längerfristigen Autoritätsverhältnis, in dem der Anbieter der Arbeitskraft dem Nachfrager eine dauerhafte und wiederkehrende Verfügungsgewalt über die Nutzung der Arbeitskraft einräumt. Beide Seiten des Tauschverhältnisses sind hoch reguliert und in gesellschaftliche Normsysteme eingebunden, so z.B. die Bedingungen am Arbeitsplatz (Sicherheit, Ausstattung, Arbeits- und Ruhezeiten) wie auch die Höhe des Lohns und sonstiger Kompensationsleistungen (Abraham/Hinz 2005). Von besonderem Interesse ist dabei, wer Arbeit zu welchen Konditionen erhält und wodurch dieser Prozess gesellschaftlich kanalisiert wird. Der Zugang zum Arbeitsmarkt sowie die Zusammenhänge zwischen Bildungsinvestition, Beschäftigung und Lohnhöhe werden u.a. durch gesellschaftliche Ausformung der Bildungs- und Qualifikationssysteme geregelt, die formale Bildungsabschlüsse gewähren und durch die Form des Berufs standardisierte Kompetenzprofile erwarten lassen (Mikl-Horke 2007). Darüber hinaus wird der Markterfolg jedoch auch durch die unterschiedliche Ausstattung der Akteure mit Sozialkapital bzw. durch ihre Einbindung in informelle Kontaktnetzwerke beeinflusst (Granovetter 1974). Als Folge von Machtasymmetrien, die den Arbeitsmärkten zugrunde liegen, lassen sich in vielen Gegenwartsgesellschaften stark segmentierte oder duale Arbeitsmärkte empirisch nachweisen. So kann z.B. häufig unterschieden werden in den primären Arbeitsmarkt, auf dem die gesetzlich geregelten Normalarbeitsverhältnisse vermittelt werden, und den sekundären Arbeitsmarkt, der sich auf atypische Beschäftigungsverhältnisse mit hoher Unsicherheit im Hinblick auf die Dauer der Beschäftigung, die Höhe der Löhne und die Arbeitsbedingungen bezieht. Die Forschungen der Arbeits- und Industriesoziologie beziehen sich hier also auf die Struktur der Arbeitsmärkte und die daraus resultierenden Ungleichheiten; insbesondere geht es dabei um die Frage der gesellschaftlichen Folgen. Besonders weitreichende und destabilisierende Folgen werden z.B. bei einer weitverbreiteten dauerhaften Chancenlosigkeit von Jugendlichen auf dem primären Arbeitsmarkt erwartet (→ auch Arbeitsmarktsegmentation, Atypische Beschäftigung, Berufliche Bildung, Entgelt und Leistung, Tarifvertrag).

In den letzten Jahren hat sich die Soziologie verstärkt der Analyse von Spezialmärkten zugewandt, so z.B. Märkte für Kunst (Pardo-Guerra 2013) und Wein (Garcia-Parpet 2011) sowie illegale Märkte (Beckert/Wehinger 2013). Besondere Aufmerksamkeit kommt Finanzmärkten zu, die inzwischen ein weitaus größeres Transaktionsvolumen als Produktmärkte angenommen haben und daher gesellschaftlich von besonderer Bedeutung sind (→ Finanzmarkt-Kapitalismus). Finanzmärkte können als Teil einer Ökonomie zweiter Ordnung betrachtet werden, da sie weder auf die Produktion von Gütern noch auf den Konsum durch Endverbraucher gerichtet sind (Knorr Cetina/Preda 2005). Trotz einer gewissen Entkopplung von realwirtschaftlichen Prozessen sind jedoch auch hier Anzeichen von kultureller und institutioneller Einbettung zu beobachten. In historischen Studien ist gezeigt worden, wie die Figur des Finanzinvestors als sozial akzeptierter Akteurstypus entstanden ist (Preda 2005)

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

und wie eine zentrale Finanzmarktaktivität, die Spekulation, im Übergang zum 20. Jahrhundert moralisch und politisch akzeptabel wurde (Stäheli 2007). Das Beispiel des Derivatehandels wird für den Nachweis genutzt, dass die ökonomische Theorie selbst eine konstitutive Bedeutung für die Ausbildung der Marktstrukturen hat (MacKenzie 2007). Aktuelle Entwicklungen betreffen darüber hinaus eine wachsende Orientierung von Finanzmarkttransaktionen an „Fremd"-Orientierungen wie z.B. an Nachhaltigkeitskriterien, die zu einer neuen Form der Einbettung von Finanzmärkten führen würden (Hiß 2012). Umgekehrt wird aber auch eine zunehmende Finanzialisierung von bisher nicht markt- oder finanzförmig organisierten Lebensbereichen konstatiert (Chiapello 2015).

Zentrale Forschungsergebnisse

Die Arbeits- und Industriesoziologie hat in vielen Bereichen nachgewiesen, dass sich ein genereller Trend in Richtung Marktkoordination beobachten lässt. Das zeigt sich sowohl im Übergang von fordistischen zu postfordistischen Produktionsweisen als auch in der zu beobachtenden Angleichung der Spielarten des Kapitalismus, die in den 1990er Jahren eine stärkere Übernahme von Elementen der liberalen Marktförmigkeit haben erkennen lassen (Schneider/Panuescu 2004). Auch auf der Ebene der Arbeitsmarktakteure lässt sich dieser Trend zeigen. So gehen verschiedene Autoren von einem stärker werdenden Zwang zur permanenten Selbstvermarktung aus (Pongratz/Voss 2004; Bröckling 2007; → auch Arbeitskraftunternehmer). Die Zunahme marktförmiger Verhaltensmuster als Reaktion auf staatliche Vorgaben, Programme und Arbeitsmarktreformen wird insgesamt unter dem Stichwort der „Aktivierung" diskutiert (z.B. Lessenich 2009; Betzelt/Bothfeld 2011). Es zeichnet sich hier eine relativ große Übereinstimmung zwischen der Arbeits- und Industriesoziologie und der in Deutschland in den letzten Jahren neu aufgelebten → Wirtschaftssoziologie und deren Beschäftigung mit Märkten ab (Engels 2009). Die nachgewiesene Kommerzialisierung von Lebensbereichen ist vielfach kritisch kommentiert worden (Lukes 2005), wenngleich andere darauf verwiesen haben, dass empirisch differenziert werden müsse – weder sei die Kommerzialisierung zwangsläufig in allen Lebensbereichen zu beobachten noch sei sie unumkehrbar (Kraemer 1997). Die wachsende Dominanz von marktförmiger Koordination ist insbesondere nicht auf die prinzipielle Überlegenheit von Märkten gegenüber anderen Formen zurückzuführen, sondern ist das Ergebnis von historisch kontingenten kulturellen Prozessen, denen staatliche Akteure und Institutionen eine jeweils spezifische Prägung verleihen (z.B. Le Galès/Scott 2009). Märkte sind also nicht etwa naturförmig, sondern treten in jeweils konkreten Erscheinungsformen auf, die historisch veränderlich sind und großen regionalen oder nationalen Differenzen unterliegen – sie sind sozial konstituiert und hoch voraussetzungsreich. Das ist auch für die Grundfragen, wie die Qualität von Marktprodukten bewertet wird und wie ein Marktwert und Marktpreise zustande kommen, in zahlreichen empirischen → Fallstudien gezeigt worden (Stark 2009; Beckert/Aspers 2011; Beckert/Musselin 2013).

Anita Engels

Empfehlungen zum Weiterlesen

Berger, Johannes 2009: Der diskrete Charme des Marktes. Zur soziologischen Problematik der Marktwirtschaft. Wiesbaden: VS Verlag.

Kraemer, Klaus/Nessel, Sebastian (Hg.) 2012: Entfesselte Finanzmärkte. Soziologische Analysen des modernen Kapitalismus, Frankfurt a.M./New York: Campus.

Fourcade, Marion 2007: Theories of markets and theories of society. In: American Behavioral Scientist 50, S. 1015–1034.

Beckert, Jens/Diaz-Bone, Rainer/Ganßmann, Heiner (Hg.) 2007: Märkte als soziale Strukturen, Frankfurt a.M./New York: Campus.

Massenproduktion

→ Fordismus/Massenproduktion

Mikropolitik

Begriff

Mit dem Begriff „Mikropolitik" wird auf die Politikhaltigkeit aller innerbetrieblichen Entscheidungsprozesse verwiesen und zugleich eine Abgrenzung gegenüber staatlicher Politik, aber auch gegenüber Unternehmenspolitik vorgenommen. Mikropolitik bezeichnet die alltäglichen Bestrebungen von betrieblichen Akteuren, eigene Interessen auch neben und jenseits der formalen Struktur von

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Unternehmen durchzusetzen, indem sie die ihnen zur Verfügung stehenden Machtressourcen nutzen (Küpper/Felsch 2000; Neuberger 2006 a, S. 18). In dieser Sichtweise wird der → Betrieb als eine politische Arena gesehen, in der sich nicht nur → Management, Belegschaft und die betriebliche Interessenvertretung als monolithische Akteure gegenüberstehen (Birke/Schwarz 1990, S. 170), sondern in der prinzipiell jeder Unternehmensangehörige ein (mehr oder minder) relevanter Akteur ist. Die mikropolitische Analyse geht also davon aus, dass das Geschehen in (Wirtschafts-)Organisationen nicht durch externe Zwänge determiniert ist, dass Akteure die entscheidenden Weichenstellungen bestimmen, wobei ihr Handeln durch Strukturen zugleich restringiert und ermöglicht wird, und dass die Akteure in ihrem Handeln nicht rationalistisch ökonomischen Zielen folgen, sondern Ökonomisches mit anderen Dimensionen des Sozialen vermischen (vgl. Windeler 1992).

Erstmals gebraucht wurde der Begriff der Mikropolitik im anglo-amerikanischen Sprachraum von Burns (1961) – bei ihm allerdings nur im Titel des Aufsatzes – und in Deutschland von Bosetzky (1972). Einem breiteren arbeits- und industriesoziologischen Publikum wurde er durch einen im Jahr 1988 veröffentlichten Sammelband von soziologisch orientierten Betriebswirtschaftlern (Küpper/Ortmann 1992) bekannt.

Genese/theoretischer Kontext

Die Betrachtung der formalen Struktur eines Unternehmens bleibt verkürzt, wenn nicht auch die sozialen Beziehungen zwischen den Unternehmensmitgliedern berücksichtigt werden, da diese sich nicht selbstverständlich den formalen Strukturen fügen. Der zentrale Aspekt, durch den soziale Beziehungen im Unternehmen begründet werden, ist die Transformation von Arbeitskraft in Arbeit (→ Transformation von Arbeitskraft), die nicht durch formale Strukturen allein gewährleistet werden kann.

Kontrolle und Macht: Zu einer gelingenden Transformation bedarf es – so die lange Zeit unter betrieblichen Praktikern verbreitete Auffassung – eines möglichst engmaschigen Kontrollnetzes (→ Kontrolle, Herrschaft). Dieses „Kontrollparadigma“ (Edwards 1981) wurde auch in der wissenschaftlichen Diskussion lange nachvollzogen. So vertrat etwa Braverman (1974) die Auffassung, dass es Aufgabe des Managements sei, die Arbeiter umfassend zu kontrollieren, und dass Taylors scientific management (→ Taylorismus) die bestmögliche Kontrollmethode sei. Dem wurde in der dadurch ausgelösten, vor allem im anglo-amerikanischen Sprachraum geführten „Labour Process Debate“ entgegengehalten, dass die Beschäftigten ausschließlich in einer „passiven Opferrolle“ (Littek/Heisig 1986, S. 232) gesehen wurden, als Objekt betrieblicher Maßnahmen; als eigenständige Akteure kamen sie in der Analyse nicht vor. Zudem übersehe dieses Kontrollparadigma, dass das Management auf die Bereitschaft der Beschäftigten zur produktiven Einbringung ihrer Qualifikationen und Verantwortlichkeit angewiesen sei, da das Arbeitshandeln nicht vollständig zu kontrollieren sei und der Arbeitsvertrag die Kontrolllücke nicht schließen könne.

Das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, zwischen Management und Arbeitern bzw. Angestellten kann mithin nicht nur als eine Beziehung der einseitigen Kontrolle angesehen werden, die von den Mächtigen im Unternehmen ausgeübt wird. Dies wird auch damit begründet, dass es nicht nur einige wenige Mächtige im Betrieb gibt. Max Weber zufolge bedeutet Macht „jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel worauf diese Chance beruht“ (Weber 1976 [1922], S. 28). Ihm schien dieser Begriff zwar „soziologisch amorph“, so dass er den Begriff der Herrschaft bevorzugte, doch in der Perspektive der Verteilung von Macht können auch soziale Beziehungen im Betrieb analysiert werden, die sich neben der oder quer zur Hierarchie entwickeln.

Diese Perspektive wurde von Crozier/Friedberg (1979) stark gemacht. Ihnen zufolge zeigt ein genauerer Blick auf die Weber’sche Definition, dass Macht nicht Attribut eines Akteurs, also beispielsweise des Vorgesetzten ist, sondern eine Beziehungsrelation. Diese Relation ist instrumentell, nicht-transitiv und gegenseitig, aber unausgewogen. Instrumentell ist diese Beziehung, weil sie sich nur unter der Perspektive eines Ziels begreifen lässt, nicht-transitiv, weil sie nicht übertragbar ist – wenn Akteur A Macht über Akteur B hat und B wiederum über C, bedeutet dies noch lange nicht, dass A auch Macht über C hat –, und gegenseitig, aber unausgewogen, weil Macht eine Beziehung unterstellt, in der die beteiligten Akteure Ressour-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

cen einbringen, ohne jedoch von der Beziehung in gleichem Maße profitieren zu können. Wenn Macht auf diese Weise an die Existenz sozialer Beziehungen geknüpft wird, dann ist daraus zu schließen, dass niemand dem anderen vollständig ausgeliefert ist. Zudem sind soziale Beziehungen durch die beteiligten Akteure gestaltbar; damit sind auch Machtstrukturen innerhalb einer sozialen Beziehung nicht festgeschrieben, sondern veränderbar.

Ungewissheitszonen: Als Quellen von Macht haben Crozier/Friedberg (1979, S. 43) die Bedeutung von Ungewissheitszonen herausgearbeitet, deren Verfügbarkeit die ausschlaggebende Machtressource darstellt. Dabei kommt es entscheidend darauf an, dass diese Ungewissheitszonen für andere Akteure von Bedeutung sind. Macht kann also definiert werden als die Verfügung über relevante Ungewissheitszonen und die Möglichkeit, anderen Akteuren die Verfügung über diese Ungewissheitszonen vorzuenthalten (Friedberg 1992, S. 42 f.).

In Organisationen wie Unternehmen und Betrieben sind es besondere Ungewissheitszonen, die Macht verleihen. Crozier/Friedberg (1979) heben als relevante Ungewissheitszonen vor allem erstens die Beherrschung eines spezifischen Fachwissens aufgrund der funktionalen Spezialisierung innerhalb eines Unternehmens hervor, zweitens die Kontrolle von Beziehungen zwischen dem Unternehmen und Segmenten der Umwelt, drittens die Kontrolle von Informations- und Kommunikationskanälen und viertens schließlich allgemeine Regeln, die die Kontrolle von Ungewissheitszonen ermöglichen. Allerdings basiert Macht, wie Ortmann (1995, S. 56) unter Rückgriff auf die vier Dimensionen der Struktur von Anthony Giddens (1988) – Regeln der Sinnkonstitution, Regeln der Sanktionierung sozialen Handelns, allokative Ressourcen und autoritative Ressourcen – hinzufügt, nicht nur auf Wissen und Information, sondern „auch auf (der Verteilung von) Ressourcen" – was von ihm als Präzisierung, nicht als Kritik des Machtbegriffs von Crozier und Friedberg gemeint ist.

Da also Macht Ausdruck einer sozialen Beziehung ist, in der jeder der beteiligten Akteure über für den anderen relevante Ungewissheitszonen verfügt – ansonsten käme keine soziale Beziehung zustande –, ist der Mächtige nicht unabhängig vom Machtbetroffenen; auch dieser kann ein gewisses Maß an relevanten Ungewissheitszonen und damit Macht ins Feld führen, ist somit nicht ohnmächtig. Entscheidungen in Organisationen auch bspw. in Bezug auf Rationalisierungsmaßnahmen sind demzufolge Resultat von mikropolitischen Auseinandersetzungen, in denen die beteiligten Akteure ihre jeweiligen Machtressourcen einsetzen, um ihre Interessen zu verfolgen (→ Entscheidungsprozesse, Rationalisierung).

Nun kann mit dem Verweis auf die Macht der Machtbetroffenen keineswegs behauptet werden, dass Unternehmen sich durch Machtsymmetrie auszeichnen; selbstverständlich sind durch die Hierarchie Ungewissheitszonen und damit Machtressourcen ungleich verteilt. Doch Macht auf der einen Seite korrespondiert eben nicht mit Ohnmacht auf der anderen Seite. Zwar legen Hierarchien positional differenzierte Machtressourcen fest, aber auch die Belegschaft verfügt über Ungewissheitszonen und damit über Machtressourcen. Die Drohung mit Arbeitsverweigerung, also die kollektive Verweigerung einer Transformation von Arbeitskraft in Arbeitshandeln, stellt dabei nur eine Machtressource unter mehreren dar; allein schon die Möglichkeit einer strikten Befolgung von formalen Regeln und Anweisungen („Dienst nach Vorschrift") erzeugt ein Drohpotential, das vom Management in Rechnung zu stellen ist. Somit kann Macht ohne Berücksichtigung der Interessen und Präferenzen von hierarchisch tiefer Gestellten nicht ausgeübt werden.

Das betriebliche Interesse an der Vernutzung von Arbeitskraft und das Interesse der Arbeitenden an dem langfristigen Erhalt ihrer Arbeitskraft begründen unauflösbare Divergenzen. Insofern müssen Betriebe Leistung kontrollieren und können eine bestimmte Form der Leistungsabgabe, falls notwendig, im Rahmen bestimmter Grenzen auch erzwingen. Doch immer erfordert diese Kontrolle ein grundsätzliches Einverständnis des Kontrollierten, sich auch kontrollieren zu lassen; es erfordert letztlich Konsens (Minssen 1990). Jede Organisation ist zumindest in einem gewissen Maß auch auf Konsens angewiesen; andernfalls wäre bereits die Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Arbeitsablaufs, der immer auch das rasche Ausbügeln unvorhersehbarer Störungen erfordert, nicht möglich. Bereits mit dem Arbeitsvertrag findet eine Einverständniserklärung statt, und sei es zunächst auch nur die prinzipielle Bereitschaft, die eigene Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Insofern gibt es seitens des Managements nicht nur einen Konsens-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

bedarf, sondern es kann auf Seiten der Akteure auch von einem nicht unerheblichen Konsenspotential ausgegangen werden (Ortmann 1992).

Unternehmen bestehen also aus Akteuren, die in unterschiedlicher Weise über Machtressourcen verfügen und ihren je eigenen Rationalitäten folgen. Alle betrieblichen Akteure sind Mikropolitiker; sie alle verfolgen ihre ganz persönlichen Strategien, wollen befördert werden, wollen mehr Geld verdienen, wollen mehr Einfluss nehmen oder auch einfach nur ihre Ruhe haben. Bei der Durchsetzung ihrer Interessen haben sie umso mehr Erfolgsaussichten, je mehr sie über Machtressourcen verfügen – und insofern ist ein Sachbearbeiter natürlich ein weniger bedeutsamer Akteur als ein Vorstandsvorsitzender, der aufgrund seiner Stellung in der innerbetrieblichen Hierarchie allein qua Position über relevante Ungewissheitszonen und damit Macht verfügt. Aber auch ein Vorstandsvorsitzender kann nicht davon ausgehen, dass seinen Anweisungen jederzeit so gefolgt wird, wie er es sich wünscht.

Dies wirft unmittelbar die Frage auf, wie der Bestand der Organisation gesichert werden kann, wenn deren Mitglieder ihre eigenen Interessen verfolgen. Die Eigensinnigkeit der Akteure in der Verfolgung ihrer Strategien findet spätestens dann eine Grenze, wenn der Bestand des Gesamten gefährdet wird. Dafür gibt es Regeln.

Strategische Spiele: Mikropolitische Auseinandersetzungen können als Spiele begriffen werden, an denen alle betrieblichen Akteure teilnehmen. Diese Erkenntnis geht zurück auf Burawoy (1979). Er analysierte betriebliche Auseinandersetzungen als „games", an denen Arbeiter ebenso beteiligt sind wie ihre Vorgesetzten und die zu einer informellen Verständigung über Leistungsnormen führen und damit der Leistungsregulierung dienen. Die Teilnahme an solchen Spielen führt nicht zur Desintegration, sondern ganz im Gegenteil: Durch die „games" wird unter der Hand Konsens erzeugt, selbst wenn dies von den Akteuren keineswegs beabsichtigt ist. Man kann nicht, so Burawoy (1979, S. 81), Spiele spielen und zugleich die Regeln in Frage stellen.

Mit der Metapher des Spiels soll nicht das Spielerische betont werden – es geht eher um Schach als um Monopoly –, denn mikropolitische Spiele sind kein Vergnügen, sondern eine sehr ernsthafte Angelegenheit (vgl. Ortmann 1992). Es sind strategische Spiele, mit denen die Spieler ihre Interessen verfolgen und durchzusetzen suchen. Die Spielmetapher soll auf die Verschränkung von Freiheit und Zwang verweisen, d.h. auf die Möglichkeit, eigene Strategien zu verfolgen, bei gleichzeitiger Gebundenheit an die Spielregeln. Sie determinieren nicht das Verhalten der Akteure, aber sie konditionieren es. Sie begrenzen mögliche Entscheidungsoptionen und schaffen dadurch Sicherheit.

Regeln ermöglichen also einerseits die strategischen Spiele der Akteure, weil sie erst den Rahmen schaffen, innerhalb dessen gespielt werden kann, andererseits ziehen sie die Grenzen, an die die Spieler sich zu halten haben (Ortmann et al. 1997 a). Sie schränken die Bandbreite möglicher Handlungsoptionen ein, denn jeder Spieler muss und kann davon ausgehen, dass der andere sich an diese Regeln hält. Dadurch wird Erwartungssicherheit erzeugt, die eine Grundbedingung sozialer Ordnung darstellt. Im Grunde handelt es sich um Erwartungserwartungen: Man erwartet, dass Regelhaftigkeit des eigenen Handelns erwartet wird, und man verhält sich entsprechend dieser Erwartung.

Somit kann die Formalstruktur einer Organisation als eine „Reihe von miteinander verbundenen und bedingenden Spielen" (Friedberg 1992, S. 46) interpretiert werden; sie ist ein Produkt des Handelns der Akteure, das deren Handlungsmöglichkeiten zugleich einschränkt und ermöglicht (vgl. Giddens 1988), da durch sie Machtquellen definiert und damit auch die Gewinnchancen der Akteure definiert sind (Ortmann 1995, S. 54).

Spiele folgen also verbindlichen Regeln. Diese können formell festgelegt sein, sie müssen es aber nicht, im Gegenteil: Mikropolitische Spiele sind am ehesten in Situationen möglich, die sich nicht durch eine konditionale Programmierung im Sinne von Luhmann (1976, S. 282) auszeichnen, in denen beim Vorliegen bestimmter Bedingungen also nicht bestimmte Entscheidungen vorgeschrieben sind. Spiele müssen auch nicht unbedingt den durch die Hierarchie kodifizierten Regeln folgen. In Betrieben und Unternehmen gibt es eine „doppelte Wirklichkeit" (Weltz 2010): auf der einen Seite die offizielle Wirklichkeit der festgelegten Regeln und Abläufe, auf der anderen Seite die praktizierte Wirklichkeit, die tatsächlichen Kooperations- und Arbeitsweisen. Aber auch informelle Regeln sind verbindlich, und diese Verbindlichkeit gewährleistet die Existenz der Organisation. Denn wenn Organisationen wie Unternehmen als eine Gesamtheit mit-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

einander verzahnter Spiele angesehen werden, dann bewirken gerade die Spielregeln eine Integration der konfligierenden Strategien der Unternehmensmitglieder; ohne Regeln könnten die Spiele bestandsgefährdend wirken.

Mögliche dysfunktionale Folgen von Mikropolitik werden also durch formelle und informelle Spielregeln eingehegt. Deswegen ist Mikropolitik kein Störfall in einem ansonsten wohlgeordneten und regulierten Mit- oder auch Gegeneinander, sondern sie „ist möglich und nötig, weil *der Betrieb* (in seinen beiden Bedeutungen) nur funktioniert, wenn nicht alles vorab verbindlich geregelt und fixiert ist." (Neuberger 2006 b, S. 191, Hervorh. im Orig.).

Zentrale Forschungsergebnisse

Die Bedeutung des mikropolitischen Ansatzes für die Arbeits- und Industriesoziologie ist vor allem darin zu sehen, dass durch ihn der Blick geschärft wurde für die Bedeutung von (in unterschiedlicher Stärke) mit Macht ausgestatteten Akteuren im betrieblichen Geschehen, die ihre spezifischen Interessen verfolgen. Angesichts der bis in die 1980er Jahre vorherrschenden strukturorientierten Argumentation, in der die empirisch ermittelten Phänomene vornehmlich als Ausdruck des Widerspruchs von Arbeit und Kapital interpretiert wurden, stellte diese Perspektive auf Akteurshandeln, das nicht umstandslos auf diesen Widerspruch zurückgeführt werden konnte, eine bedeutsame inhaltliche Erweiterung dar.

Mittlerweile steht die Relevanz von Mikropolitik für das Verständnis betrieblicher Entscheidungsprozesse außer Frage. Allerdings gibt es nur wenige empirische Studien, die explizit auf diesem Ansatz aufgebaut sind. Dazu zählt vor allem die bereits erwähnte Untersuchung von Ortmann et al. (1990 b). In sieben, sehr ausführlich dokumentierten, → Fallstudien von Prozessverläufen der Entscheidungen, der Implementation und der Anfangsphase der Anwendung unterschiedlicher EDV-Systeme konnte unter anderem gezeigt werden, dass Entscheidungsprozesse sich nicht durch geordnete Stringenz, sondern eher durch schleppende Verläufe, Pannen, Abbrüche, Neuanfänge etc. auszeichnen, was sie aber keineswegs irrational macht, sondern ihrem Charakter als „bricolage", als „Bastelei" entspricht. Die Hauptauseinandersetzungen verliefen nicht zwischen Management und Betriebsrat, sondern innerhalb des Managements, etwa zwischen EDV- und Fachabteilungen, zwischen höheren und niedrigeren Hierarchieebenen oder zwischen Routinespielern und Innovationsspielern. Bei Routinespielen geht es um die solide Erfüllung von üblicherweise anfallenden Aufgaben; Gewinne können aus der Erfüllung der normalen Aufgaben gezogen werden. Innovationsspiele hingegen zielen auf die Veränderung eben dieser Regeln, so dass zwischen Routine- und Innovationsspielen ein struktureller Konflikt angelegt ist (→ Innovation).

Ansonsten gibt es nur wenige empirische Untersuchungen, die explizit als mikropolitische Analyse angelegt sind; dazu zählen etwa Untersuchungen zur Gleichstellungspolitik (Riegraf 1996), zu Entscheidungsprozessen bei → Gruppenarbeit (Hoering et al. 2001) oder zu Machtspielen bei der Verwaltungsmodernisierung (Bogumil/Kißler 1998; Bogumil/Schmid 2001). Doch tut dies der Bedeutung des mikropolitischen Ansatzes keinen Abbruch. Die der Mikropolitik zu Grunde liegenden Überlegungen gehören mittlerweile zum arbeits- und industriesoziologischen Allgemeingut, und viele Untersuchungen zu betrieblichen Reorganisationsprozessen gehen zumindest am Rande auch auf mikropolitische Aspekte ein.

Heiner Minssen

Empfehlungen zum Weiterlesen

Crozier, Michel/Friedberg, Erhard 1979: Macht und Organisation. Die Zwänge kollektiven Handelns. Königstein/Ts.: Athenäum.

Küpper, Willi/Ortmann, Günther (Hg.) 1992: Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen (2., durchges. Aufl.). Opladen: Westdeutscher Verlag.

Neuberger, Oswald 2006 a: Mikropolitik und Moral in Organisationen. Herausforderung der Ordnung (2., völlig neu bearb. Aufl.). Stuttgart: Lucius & Lucius.

Ortmann, Günther 1995: Formen der Produktion. Organisation und Rekursivität. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Ortmann, Günther/Windeler, Arnold/Becker, Albrecht/Schulz, Hans-Joachim 1990: Computer und Macht in Organisationen. Mikropolitische Analysen. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Mitbestimmung

→ Betriebsrat, Gewerkschaften, Partizipation, Unternehmensmitbestimmung

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Mobile und ortsungebundene Arbeit

Begriff

Der idealtypische Ort für erwerbsförmige Arbeit in Industriegesellschaften ist der → Betrieb als arbeitsteilig organisierte, räumlich an einem Ort konzentrierte kollektive Arbeitsstätte. *Mobile Arbeit* (bzw. Mobilarbeit, mobiles Arbeiten) bezeichnet komplementär dazu jene Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsanteile, die Erwerbstätige an Arbeitsplätzen außerhalb der zentralen Betriebsstätte leisten. Mobile Arbeit umfasst historisch unterschiedliche empirische Phänomene räumlicher Mobilität und wird in Abhängigkeit vom Erkenntnisinteresse im Detail jeweils uneinheitlich spezifiziert (einen generellen Überblick zum Verhältnis von Mobilität und Arbeit geben Kesselring/Vogl 2010, S. 23–68).

Zwei Ausprägungen mobiler Arbeit sind grundlegend zu unterscheiden:

1) Tätigkeiten, die in funktionaler Weise nur an einem bestimmten betriebsexternen Arbeitsort erbracht werden können. Solche *mobile Präsenz-Arbeit* erfordert physische Anwesenheit am außerbetrieblichen Arbeitsplatz und umfasst neben räumlich mobiler Arbeit im engeren Sinne (z.B. Transportdienstleister) insbesondere Außendiensttätigkeiten bei Kunden vor Ort (z.B. Handelsvertreter, Monteure) und Zeiten der Kopräsenz bei betriebsübergreifenden Kooperationen und Projekten.

2) Wissensbasierte Tätigkeiten, deren Arbeitsort prinzipiell variabel ist. Solche *ortsungebundene Arbeit* kann gleichermaßen im Betrieb oder – soweit ihre Einbindung in bzw. Rückbindung an betriebliche Prozesse gewährleistet ist – außerbetrieblich verrichtet werden, sei es in der Privatwohnung Beschäftigter („Home Office", „Teleheimarbeit") oder an anderen Orten. Der tatsächliche Arbeitsplatz wird letztlich von betrieblichen Strategien der → Arbeitsorganisation bestimmt.

Informations- und Kommunikationstechnologien und die Digitalisierung von Arbeitsgegenständen befördern die Ortsungebundenheit von Arbeit massiv. Sie bewirken auch einen Wandel mobiler Präsenz-Arbeit, indem sie physische Anwesenheit von Personal bei Kunden vor Ort funktional ersetzbar machen (z.B. Fernwartung). Komplementär erweitern sich die Möglichkeiten der Einbindung von Leistungen *betriebsexterner Dritter* in eigene Betriebsabläufe (d.h. der Externalisierung von betrieblichen Arbeitsaufgaben) sowie für („virtuelle") *überbetriebliche* Kooperationszusammenhänge (v.a. Team- und → Projektarbeit). Hier ersetzt Zusammenarbeit über räumliche Distanzen hinweg (*remote work*) die physische räumliche Mobilität von Erwerbstätigen. „Mobil" i.S.v. ortsungebunden sind dann nicht in erster Linie die Beschäftigten, sondern die Arbeits*gegenstände*. Damit einher geht die (prinzipielle) Ortsungebundenheit der Arbeitenden.

Genese/theoretischer Kontext

Zwar war mobile Arbeit in industrialisierten Gesellschaften schon immer existent, aber die Aufmerksamkeit der Arbeits- und Industriesoziologie galt über lange Zeit allein der räumlich konzentrierten, arbeitsteiligen Arbeit in Fabriken und Verwaltungen als Spezifikum der → Industriegesellschaft. Systematische Aufmerksamkeit gewann das Thema mobile Arbeit erst mit der Ausbreitung von IuK-Technologien und der Digitalisierung von Arbeitsgegenständen, die sowohl die Auslagerung betrieblicher Teilfunktionen, z.B. in Lieferketten (→ Systemische Rationalisierung), als auch die Aufhebung der Ortgebundenheit der Arbeit einzelner Beschäftigter ermöglicht. Daraus resultiert eine zunehmende *räumliche* → Entgrenzung von Betrieben, so dass Perspektiven allein auf betriebliche Arbeit zunehmend zu kurz greifen.

Als *exemplarische* Arbeitsformen werden neue Spielarten mobiler Arbeit („Telearbeit") im Kontext der Debatten zum Posttaylorismus bzw. Postfordismus bezüglich der in ihnen praktizierten indirekten Steuerungsformen und ergebnisbezogenen Formen der Leistungsbemessung untersucht (→ auch Kontrolle, Subjektivierung, Transformation von Arbeitskraft). Der Aspekt der räumlichen Mobilität gewinnt hier insbesondere im Zusammenhang mit Fragen der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben und Bedürfnissen von Beschäftigten nach stärker zeit- und ortsflexiblen Arbeitsarrangements an Relevanz („Entgrenzung von Arbeit und Leben"; vgl. Gottschall/Voß 2003). Dagegen sind Formen *mobiler Präsenz-Arbeit* – nach einer kurzen Konjunktur von Studien zum informatisierten Außendienst in den 1980/90er Jahren (vgl. Weißbach et al. 1990) – kein zentraler Untersuchungsgegenstand, obwohl hier interessante Prozesse einer stärkeren betrieblichen Strukturierung der Tätigkeit auf informationstechnischer Grundlage erwartbar sind.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Die beobachtbaren neuen Phänomene mobiler Arbeit dienen außerdem als mehr oder weniger zentrale Bezugspunkte zur Extrapolation künftiger Leitmodelle für die Organisation von Arbeit und für teils weitreichende Gesellschaftsdiagnosen und gesellschaftstheoretische Interpretationen unterschiedlicher Provenienz (z.B. zur „Informations-" bzw. „Netzwerkgesellschaft", vgl. Castells 2001, Bd. 1; zur „immateriellen Arbeit", vgl. Negri et al. 1998, Hardt/Negri 2003; oder zum „digitalen Kapitalismus", vgl. Staab 2016).

Als genuiner Untersuchungsgegenstand wird räumlich mobile Arbeit systematisch im Hinblick auf die betriebliche Steuerung von Mobilität analysiert („betriebliche Mobilitätsregime", Kesselring/Vogl 2010; Kesselring 2012). In subjektorientierter Perspektive werden außerdem ihre Auswirkungen auf die Beschäftigten und die von den Beschäftigten generierten Arbeits- und Alltagspraxen mit Bezug auf einzelne Erscheinungsformen mobiler Arbeit erfasst (z.B. Poppitz 2009).

Insbesondere im Rahmen jüngster Debatten zur Digitalisierung von Arbeit bzw. zur → Industrie 4.0 (vgl. Hirsch-Kreinsen et al. 2017) und komplementär zum „Arbeiten 4.0" (vgl. BMAS 2016) gewinnt das Thema ortsungebundene mobile Arbeit in der Arbeits- und Industriesoziologie gegenwärtig an Bedeutung, vor allem im Hinblick auf Kooperationen über Betriebsgrenzen hinweg und auf die räumliche Auslagerung von Einzeltätigkeiten aus dem Betrieb.

Zentrale Forschungsergebnisse

Mobile Arbeit erscheint als Analysekonzept mit Potential, aber mit noch wenig Substanz im Hinblick auf empirische Untersuchungen, die sich genuin mit dem Thema räumliche Mobilität in der Arbeit befassen. Empirisch wurden bislang unter dem Sammelbegriff „Telearbeit" vor allem exemplarische Formen ortsungebundener und mobiler Arbeit untersucht. Zentrale Untersuchungsaspekte sind veränderte Formen der Arbeitsorganisation und betrieblichen Leistungssteuerung von Arbeitskraft (vgl. Kleemann 2005) sowie das veränderte Wechselverhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben (→ Reproduktion von Arbeitskraft, Work-Life-Balance; vgl. ebd.; Seger 2006). Jenseits dessen liegt ein systematischer Forschungstand zu mobiler Arbeit bislang nicht vor, aber es zeichnen sich in einzelnen relevanten Aspekten erste Konturen ab.

Der prototypische Untersuchungsgegenstand bis Mitte der 2000er Jahre war Telearbeit, insbesondere in ihrer empirisch häufigsten Spielart, der im Wechsel zwischen Betrieb und Privatwohnung praktizierten alternierenden Teleheimarbeit (vgl. Kleemann 2005). In den letzten Jahren wird diese vormalige Modell-Arbeitsform – häufig unter dem neueren Label „Home Office" – zunehmend veralltäglicht (vgl. Petendra 2014). Aktuell wird geschätzt, dass die Option „Home Office" bei 12% aller abhängig Beschäftigten bzw. 30% aller dafür geeigneten Arbeitsplätze praktiziert wird (Brenke 2016). Dieser relativ zum Potential noch geringe Anteil bestätigt die Diagnose von Kesselring und Vogl (2010), dass Mobilität der Beschäftigten generell meist keine Selbstverständlichkeit, sondern ein vom Betrieb gewährtes Privileg darstellt. Home-Office-Arrangements basieren letztlich auf einem impliziten Tauschverhältnis von produktiver Arbeitsleistung für den Betrieb gegen erweiterte raum-zeitliche Autonomiespielräume für die Beschäftigten (Kleemann 2005), stellen also ein „erkauftes" Privileg für die Beschäftigten dar, das insbesondere als Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben für die Beschäftigten attraktiv ist (vgl. Junghanns/Pech 2008).

Während alternierende Teleheimarbeit bzw. Home Office mit indirekten Formen betrieblicher Leistungssteuerung einhergehen, vollzieht sich bei etablierten Formen mobiler Präsenz-Arbeit (wie z.B. im Außendienst), die traditionell mit großen Autonomiespielräumen ausgestattet waren, eine gegenläufige Entwicklung. Die zunehmende Konnektivität digitaler Arbeitsmittel bewirkt eine stärkere Rückbindung an die Zentrale und damit einhergehend eine Zunahme an Mitarbeiterkontrolle, und auch für „neu-mobile" Beschäftigtengruppen ist räumliche Mobilität durch bürokratische Regelungen und informationstechnische Rückbindung gerahmt (Kesselring/Vogl 2010).

Für die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung bewirkt die Zunahme mobiler bzw. ortsungebundener Arbeit Folgeprobleme bezüglich der Arbeitszeit- und Leistungsmessung, des Schutzes vor Überlastungen (ständige Erreichbarkeit, Fehlbelastungen), der sozialen Einbindung nicht permanent ko-präsenter Akteure und der Kompetenz- und Personalentwicklung (Maschke et al. 2014; Vogl/Nies 2013). Regelungsbedarf durch Be-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

triebs- und Dienstvereinbarungen wird insbesondere in den Bereichen Telearbeit, Außendienst, Dienstreisen und Nutzung mobiler Geräte konstatiert (Vogl/Nies 2013).

Im Hinblick auf Arbeitsbelastungen insbesondere im Kontext von projektförmiger Arbeit auf räumliche Distanz werden Arbeitsverdichtung und steigender Zeit- und Leistungsdruck und damit zusammenhängende gesundheitliche Belastungen (Hupfeld et al. 2013) konstatiert. Dazu trägt auch die ständige Erreichbarkeit unterwegs und außerhalb regulärer Arbeitszeiten bei (Paridon/Heise 2012). Räumliche Distanz bewirkt zudem eine Ausdünnung betrieblicher Sozialzusammenhänge (Kleemann 2005). Mobile Beschäftigte müssen ihre Integration in betriebliche Zusammenhänge aktiv selbst herstellen (Kesselring/Vogl 2010). Dass dies auf Grenzen stößt, wird exemplarisch an der Extremgruppe temporär ins Ausland entsandter Manager („Expatriates") ersichtlich (Minssen 2009 a). Ebenso erfordert außerbetriebliche Arbeit von den Beschäftigten die Herstellung funktionaler Rahmen- und Kontextbedingungen für das Arbeiten am jeweiligen Arbeitsort. Exemplarisch zeigt sich dies in der Analyse des „multipel entgrenzten" fliegenden Personals im zivilen Luftverkehr (Matuschek 2008, Huchler 2013): Multilokalität muss in Abhängigkeit von betrieblichen Rahmenbedingungen als eigene Form der Lebensführung von den Akteuren gestaltet werden.

War in den 1990er und 2000er Jahren der Blick primär auf informationstechnisch vermittelte Vernetzung mit dem Betrieb gerichtet, die mobiles Arbeiten für einzelne Beschäftigte ermöglicht, so verschiebt sich die Perspektive in den 2010er Jahren zunehmend auf das Internet und das Arbeiten „im Netz". So verweisen Untersuchungen zur IT-Branche und zur Kultur- und Kreativwirtschaft auf die Relevanz des Internets als virtuellem Ort des Arbeitens und der arbeitsbezogenen Vernetzung (insbesondere für Soloselbständige), der prinzipiell von beliebigen Orten zugänglich ist und räumlich entgrenztes Arbeiten befördert (Manske/Schnell 2010, S. 712ff.; → Neue Sektoren). In diesem Kontext entstehen neue Form kollektiver Arbeitsorte wie z.B. Gemeinschaftsbüros (Coworking Spaces) für Solo-Selbständige (Pohler 2012).

Mit der räumlichen Entgrenzung des Betriebs (→ Dezentalisierung) werden auch überbetriebliche Kooperationsstrukturen und Arbeitspraxen zum Untersuchungsgegenstand ortsungebundener Arbeit, sei es als Auslagerung einzelner Aufgaben an andere Betriebsstandorte bzw. an Kooperationspartner in Netzwerken, als Externalisierung von betrieblichen Aufgaben an Drittanbieter (Outsourcing) oder als modulare Vergabe zeitlich abgegrenzter einzelner Aufgaben an Externe (Crowd Work; vgl. Leimeister et al. 2016 a,b), die in hohem Maße mit prekären Arbeitsbedingungen einher geht (Leimeister et al. 2016 a, S. 31–71). Insbesondere im Kontext der Verlagerung von betrieblichen Teilfunktionen oder Prozessen im internationalen Kontext („Offshoring") wird ersichtlich, dass sich in der Arbeitsteilung zwischen Zentrum und Peripherie hierarchische Kooperationsstrukturen herausbilden (Boes/Kämpf 2011; Mayer-Ahuja 2011).

Internationaler Bezug

Obwohl Felstead et al. (2005) mit ihrer Überblicksmonographie eine breite Grundlage für eine entsprechende Auseinandersetzung geschaffen haben, und trotz oder gerade wegen der thematisch breiten, allgemeinsoziologischen Öffnung der Perspektive auf Mobilität*en* (mobilities) durch Urry (2002, 2007) scheint auch in der angelsächsischen Arbeits- und Industriesoziologie das Thema räumliche Mobilität in der Arbeit bislang nicht zentral zu sein. Auch die Debatte zur Entgrenzung von Arbeit, die im deutschsprachigen Raum, wie aufgezeigt, einen zentralen Ankerpunkt für die Auseinandersetzung mit mobilen Arbeitsformen bildet, wurde nicht in entsprechender Form geführt. Der angelsächsische Diskurs zur Telearbeit fokussiert nicht auf räumliche Mobilität (kritisch dazu: Hislop/Axtell 2007), sondern primär auf Aspekte von Work-Life-Balance und Arbeitszufriedenheit in Teleheimarbeit (vgl. Morganson et al. 2010). Genuine Auseinandersetzungen mit Formen mobiler Arbeit (siehe etwa den Ansatz von Cohen 2010) oder Feinanalysen der arbeitsbezogenen Zeitverwendung bei Dienstreisen (vgl. Hislop/Axtell 2015) bleiben bislang die Ausnahme.

Frank Kleemann

Empfehlungen zum Weiterlesen

Felstead, Alan/Jewson, Nick/Walters, Sally 2005: Changing Places of Work. Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Kesselring, Sven/Vogl, Gerlinde 2010: Betriebliche Mobilitätsregime. Die sozialen Kosten mobiler Arbeit. Berlin: edition sigma.
Kleemann, Frank 2005: Die Wirklichkeit der Teleheimarbeit. Eine arbeitssoziologische Untersuchung. Berlin: edition sigma.

Multinationale Unternehmen

Begriff

In der sozialwissenschaftlichen Globalisierungsdebatte werden multinationale Unternehmen als die treibenden Kräfte der → Globalisierung angesehen. Sie gelten als die zentralen Akteure der zunehmenden Weltmarktverflechtung, deren Hauptkennzeichen ein ständiger Fluss internationaler Direktinvestitionen sowie die Entstehung von weltumspannenden Produktions- und Innovationsketten sind (Altvater/Mahnkopf 2007). Daher sind die Strategien dieser Unternehmen auch für die Arbeitsforschung von großem Interesse, beeinflussen sie doch sowohl Branchen- und Unternehmensstrukturen als auch Formen des Personaleinsatzes und der Arbeitsorganisation. Einer Minimaldefinition zu Folge wird von einem multinationalen Unternehmen (MNU) dann gesprochen, wenn es in zwei oder mehr unterschiedlichen nationalen Einflussbereichen organisatorisch präsent ist. Mit diesem Begriff werden keine bestimmte Strategie und auch keine spezifische Organisationsstruktur eines Unternehmens angesprochen. Zudem ist es grundsätzlich unerheblich, ob es sich um ein großes oder ein kleines Unternehmen handelt (Morgan 2005, S. 555). In Anlehnung an die Managementwissenschaften (vgl. z.B. Welge/Holtbrügge 2010) wird in Hinblick auf ihre Struktur zwischen verschiedenen MNU-Typen unterschieden: Zum ersten das exportorientierte Unternehmen, das von einem nationalen Standort aus international operiert; zum zweiten das klassisch multinationale Unternehmen, das aus einem losen Konglomerat von Zentrale und autonomen Auslandsgesellschaften besteht; zum dritten der Typus eines globalen Unternehmens, das durch eine weitgehende Zentralisierung von Entscheidungen und Funktionen im globalen Maßstab gekennzeichnet ist; zum vierten der Typus eines transnationalen Unternehmens, dessen zentrale Merkmale eine weitreichende → Dezentralisierung der einzelnen Unternehmenseinheiten und ihre Lokalisierung in den wichtigsten Weltregionen und Segmenten des Weltmarktes sind. In der Forschung wird dem letztgenannten MNU-Typus auf Grund seiner offenbar schnellen Verbreitung seit längerem besondere Aufmerksamkeit geschenkt (vgl. z.B. von Behr/Hirsch-Kreinsen 1998; Mense-Petermann/Wagner 2006; Mense-Petermann 2012).

Genese/theoretischer Kontext

Ein Ausgangspunkt der sozialwissenschaftlichen Forschung über MNU ist eine Kritik an organisationstheoretischen Konzepten ökonomischer Provenienz. Diese fassen Unternehmen und ihr → Management als rational handelnde Akteure, die den Anforderungen der Absatzmärkte durch entsprechende und optimale Strategien und Strukturen nachkommen. Ein prominenter Vertreter dieser Forschungsrichtung ist John H. Dunning (1993), der die internationale MNU-Forschung bis heute sehr stark beeinflusst. Sozialwissenschaftliche Konzepte zielen demgegenüber darauf, nicht nur die unterschiedlichen Verlaufsmuster, sondern auch die Widersprüche und die Grenzen von MNU zu erklären. Zugespitzt lassen sich die folgenden theoretischen Ansätze hervorheben:
Mikropolitische Ansätze: Ihr empirischer Ausgangspunkt sind Koordinations- und Managementprobleme international ausdifferenzierter Unternehmen. Diese Probleme werden als mikropolitisch zu erklärende Verhandlungs- und Politikprozesse konzipiert (→ Mikropolitik), wobei besonders das Verhältnis von Mutter- und Tochtergesellschaften im Fokus steht (vgl. z.B. Morgan 2005; Dörrenbächer 2006). Ausgegangen wird von einem MNU-Modell, das einen polyzentrischen Charakter aufweist. Hedlunds Konzept eines „heterarchischen Unternehmens“ folgend (Hedlund 1986) wird postuliert, dass die Tochtergesellschaften internationaler Unternehmen gegenüber einer Konzernzentrale strategisch autonome Einheiten seien. Sie leisten nicht nur einen eigenständigen Beitrag zur Strategie eines Gesamtunternehmens, sondern verfolgen dabei durchaus auch eigene Interessen, die eine solche Gesamtstrategie beeinflussen, ja konterkarieren können. Die Literatur verweist dabei auf eine ganze Reihe sehr verschiedener Konfliktfelder wie etwa das Kontrollinteresse einer Unternehmenszentrale, das stets in latentem Widerspruch zu dem Autonomieinteresse einer Tochtergesellschaft steht. Insgesamt wird davon ausgegangen, dass die mikropoli-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

tische Perspektive grundlegende Probleme der Koordination und des Managements multinationaler Unternehmen bezeichnet. Es geht dabei um die zentrale Voraussetzung der Strategiefähigkeit von MNU, nämlich die Fähigkeit zur effizienten Beherrschung des „seamless web" zwischen den verschiedenen ausdifferenzierten Unternehmenseinheiten. Je nach Prozessstruktur und Unternehmensgröße verschieden stößt danach ab einem bestimmten Punkt eine ständig weitere internationale Ausdehnung der Unternehmen auf Grund nicht beherrschbarer Koordinationsprobleme an ihre Grenzen.

Institutionentheoretische Ansätze: In diesen Ansätzen wird auf den unübergehbaren Einfluss gesellschaftlich-institutioneller Bedingungen auf die Unternehmensprozesse verwiesen. Erstens wird ein dominanter Einfluss der Bedingungen des Heimatlandes – als Heimatlandeffekte bezeichnet – auf die Strategien und Strukturen multinationaler Unternehmen angenommen (vgl. z.B. Tempel et al. 2006). Es wird betont, dass multinationale Unternehmen, auf Grund ihrer „sunk costs" und eingespielten Praktiken, im Heimatland erprobte Organisations- und Strategiekonzepte mehr oder weniger direkt auf ihre Standorte im Ausland übertragen. Zweitens werden in dieser Perspektive Gastlandeffekte auf multinationale Unternehmen betont. Kern dieses Gedankens ist, dass die Übertragung eingespielter Praktiken und Strukturen stets an die institutionellen Gegebenheiten des Gastlandes, in dem sich der jeweilige Auslandsstandort befindet, angepasst werden müssen. Dabei werden MNU aber nicht als auf unterschiedliche Bedingungen passiv reagierende Organisationen angesehen, die sich lediglich an den spezifischen Bedingungen des Gastlandes orientieren. Vielmehr entwickeln danach die Unternehmen Strategien, um die im Heimatland eingespielten Praktiken und Strukturen mit den jeweiligen Bedingungen des Gastlandes abzugleichen.

Transnationales soziales System: Anknüpfend an die oben angesprochenen Überlegungen führt diesem Ansatz zu Folge das Zusammenspiel von Heimat- und Gastlandeinflüssen auf die Strukturen und Strategien multinationaler Unternehmen zu einer neuen sozialen Ebene spezifischer institutioneller Settings und Akteurskonstellationen und es entstehen neue raum-zeitliche und soziale Konstellationen (Morgan 2005, S. 569). Instruktives Beispiel hierfür ist wiederum der transnationale Unternehmenstypus: Die Netzwerkstrukturen eines solchen Unternehmens können bildlich als Korridore angesehen werden, innerhalb derer nach unternehmensspezifischen Regeln grenzüberschreitend die verschiedenen Unternehmensstandorte mit ihren je spezifischen lokalen Kontexten, in die sie eingebunden sind, miteinander verbunden sind und koordiniert werden. In generalisierender Perspektive spricht die sozialwissenschaftliche Globalisierungsdebatte daher von der Herausbildung transnationaler Sozialräume: Bezeichnet wird damit ein Prozess der Entstehung von Zugehörigkeitsgefühlen, kulturellen Gemeinsamkeiten, Kommunikationsverflechtungen, Arbeitszusammenhängen und darauf bezogenen sozialen Regulierungen, die nationalstaatliche Grenzen transzendieren (Pries 2008, S. 264). Verstanden wird darunter die Ausweitung und Vertiefung pluri-lokaler und grenzüberschreitender – ökonomischer, politisch-rechtlicher, sozial-kultureller etc. – Austauschbeziehungen, die neue soziale Räume jenseits der gewohnten Ortsgebundenheiten von Ankunfts- und Zielregion entstehen lässt. Es geht um Systemzusammenhänge, die grenzüberschreitenden Charakter haben, die sich auf bestimmte soziale und ökonomische Bereiche und Funktionszusammenhänge beziehen und die ein Mindestmaß an Dauerhaftigkeit und Stabilität aufweisen. Transnationale Systeme stehen dabei in enger Wechselwirkung mit den jeweiligen gesellschaftlich-institutionellen Bedingungen ihrer einzelnen Standorte. Diese beeinflussen einerseits die transnationalen Systemzusammenhänge, andererseits wirken die transnationalen Prozesse auf diese zurück.

Zentrale Forschungsergebnisse, internationaler Bezug

Die sozialwissenschaftliche Forschung über MNU steht spätestens seit der Mitte der 1990er Jahre im Kontext der generellen Globalisierungsdebatte und ist schon allein themenbedingt sehr international ausgerichtet. Dabei bezieht sich die Forschung zumeist auf die Muster und Bedingungen der Strategien und Strukturen von großen Unternehmen. Weit seltener werden in diesem Kontext kleine Unternehmen (→ Kleinbetrieb) thematisiert (z.B. Hirsch-Kreinsen/Wannöffel 2003), verschiedentlich werden die Konsequenzen für Mitbestimmung (→ Industrielle Beziehungen) und → Betriebsräte analy-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

siert**.** Folgende Forschungsergebnisse können als zentral hervorgehoben werden:

Divergente Unternehmensstrukturen: Die Forschung verdeutlicht, dass sich MNU je nach Branche, Unternehmensgröße etc. organisatorisch stark unterscheiden. Eine Konvergenz der Strategien und Organisationsstrukturen etwa in Richtung eines transnationalen MNU-Typus (vgl. z.B. Welge/Holtbrügge 2010) ist nach allen vorliegenden Befunden nicht erkennbar. Vielmehr wird von einer Tendenz hin zu einer zunehmenden Varietät der Organisationsstrukturen von MNU ausgegangen (vgl. z.B. Ghemawat 2007). Zum ersten betrifft dies die Reichweite der internationalen Ausdehnung. Während große Unternehmen etwa aus der Automobil- und Chemieindustrie versuchen, ihre Produktionsstätten in allen wichtigen Regionen des Weltmarktes zu lokalisieren, konzentrieren Unternehmen aus anderen Branchen und viele mittlere und kleinere Unternehmen ihre Aktivitäten nur auf bestimmte Regionen. Zum zweiten betrifft dies den Grad der Dezentralisierung der Unternehmen. Anzutreffen sind sowohl international ausdifferenzierte transnationale Unternehmensnetzwerke wie etwa in der Investitionsgüterindustrie als auch hoch zentralisierte globale Unternehmen z.B. in der Halbleiterfertigung, der Computerherstellung und der Montage von Großflugzeugen (Abele et al. 2006, S. 169ff.). Zum dritten ist ein Moment der vielfältigen Strukturen von MNU die wachsende Bedeutung ausdifferenzierter Wertschöpfungsketten (→ Systemische Rationalisierung). Es wird von einer zunehmenden internationalen Fragmentierung von Produktionsprozessen gesprochen, deren Teilfunktionen von unterschiedlichen Unternehmen in verschiedenen Ländern aufeinander abgestimmt ausgeführt werden. Die Koordination dieser Wertschöpfungsketten steht vielfach in einem ständigen Spannungsverhältnis zwischen netzwerkförmig dezentralisierten Mechanismen und den zentralen Vorgaben eines großen fokalen Endproduzenten (vgl. z.B. von Behr/Hirsch-Kreinsen 1998; Sturgeon et al. 2008). Diese auch als „international sourcing" bezeichnete Tendenz findet sich in nahezu allen Industrie- und Dienstleistungssektoren, besonders ausgeprägt sind diese Strukturen in der Automobilindustrie mit ihren internationalisierten Zulieferpyramiden und der Komponentenfertigung der IT-Industrie anzutreffen (OECD 2008, S. 16ff.).

Standortbindungen: Weiteren Forschungsergebnissen zu Folge lassen sich die turbulenten und häufig unkalkulierbaren Anforderungen des Weltmarktes nur dann bewältigen, wenn MNU über relativ stabile lokale Bindungen verfügen. Daher werden lokale Bindungen, sei es im Heimatland, sei es an den ausländischen Standorten, geradezu als Voraussetzung von erfolgreichen MNUs angesehen (vgl. z.B. Porter 2000; Ghemawat 2007). Ihre Bedeutung ergibt sich daraus, dass über eingespielte und enge Beziehungen zu anderen in der gleichen Region angesiedelten Unternehmen und Institutionen ein relativ problemloser Zugriff auf zusätzliche, für Internationalisierungsaktivitäten benötigte Ressourcen wie etwa Arbeitskräfte mit speziellen Qualifikationen, Beratung und Wissen, wie aber auch finanzieller Unterstützung möglich ist. Häufig sind diese Standortfaktoren Teil eines umfassenderen regionalen Strukturzusammenhangs mit weiteren Industriebranchen, Zulieferbetrieben und wichtigen Kunden, in den die Unternehmen eingebettet sind

Dynamik der MNU: Empirisch ist insgesamt von einer hohen Dynamik der Entwicklung von MNUs auszugehen. Diese wird vor allem auch technologisch durch den sich beschleunigenden Prozess der Digitalisierung wirtschaftlicher Prozesse vorangetrieben (→ Industrie 4.0). Die erweiterte Nutzung der neuen Technologien, etwa Plattformen der verschiedensten Art, ermöglichen zunehmend auch kleineren Unternehmen, sich an einer weltweiten Nachfrage zu orientieren und international ausgerichtete Formen von Geschäftsmodellen und Absatzstrategien zu realisieren. Beobachtbar sind in diesem Kontext verstärkte Trends der unternehmensinternen und -externen Flexibilisierungsstrategien von Unternehmensorganisation und eine fortschreitende → Entgrenzung von Arbeitsprozessen (→ Mobile Arbeit) (vgl. BMAS 2016). Freilich ist es derzeit offen, inwieweit die digitalen Technologien eine generell durchgreifende Transformation von MNUs hin zu ausdifferenzierten Netzwerkstrukturen anstoßen, wie sie etwa in Sektoren digitalisierter Güter und Dienstleistungen anzutreffen sind (z.B. Castells 2003).

Zugleich aber belegen empirische Befunde, dass internationale Aktivitäten von Unternehmen keinesfalls nur in Richtung eines kontinuierlich sich intensivierenden und geographisch sich ausweitenden Prozesses verlaufen. Vielmehr sind auch gegenläufige Tendenzen unübersehbar. So sind seit längerem

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Tendenzen der Rückverlagerungen von vormals ausgelagerten Unternehmensfunktionen an inländische Standorte zu beobachten. Als Anlass hierfür werden insbesondere Fehleinschätzungen des Managements über die ökonomischen Vorteile von Internationalisierungsaktivitäten gesehen (Kinkel/Maloca 2009). Diese Trends können als Moment von unternehmensspezifischen Lernprozessen in Hinblick auf die Potentiale und Grenzen von Internationalisierungsaktivitäten begriffen werden (Voskamp/Wittke 2012). Darüber hinaus deuten eine ganze Reihe Evidenzen auf neuere strukturelle Grenzen der Internationalisierung von Unternehmen hin (The Economist 2017). Verweisen wird zum einen auf eine zunehmende Angleichung der Entwicklung alt- und neuindustrialisierter Länder, die sich nicht zuletzt in reduzierten Kostendifferenzen niederschlägt und die früheren Profitmargen von MNUs deutlich verringert. Zum zweiten wird die zunehmende protektionistische Politik vieler Länder als Grund hierfür angesehen. Zum dritten ist eine weiter wachsende Bedeutung stabiler lokaler Bindungen für MNUs erkennbar. Sie verfolgen vielfach verstärkt lokal orientierte Standortstrategien, um die spezifischen Innovationspotentiale regionaler Agglomerationen für ihre Innovationsfähigkeit nutzen zu können.

Hartmut Hirsch-Kreinsen

Empfehlungen zum Weiterlesen

Altvater, Elmar/Mahnkopf, Birgit 2007: Grenzen der Globalisierung. Ökonomie, Ökologie und Politik in der Weltgesellschaft. (7. Aufl.), Münster: Westfälisches Dampfboot.

Mense-Petermann, Ursula/Wagner, Gabriele (Hg.) 2006: Transnationale Konzerne. Ein neuer Organisationstyp? Wiesbaden: VS Verlag, S. 123–152.

Morgan, Glenn 2005: Understanding Multinational Corporations. In: Ackroyd, S/Batt, R./Thompson, P./Tolbert, P. S. (eds.): The Oxford Handbook of Work & Organization. Oxford: Oxford University Press, S. 554–576.

Porter, Michael E. 2000: Location, and Economic Development: Local Clusters in a Global Economy. In: Economic Development Quarterly, Vol. 14, No. 1, S. 15–34.

Welge, Martin K./Holtbrügge, Dirk 2015: Internationales Management. (6., überarb. u. erw. Aufl.), Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Neo-Institutionalismus

Begriff

Unter „Neo-Institutionalismus" versteht man einen theoretischen Rahmen für die Analyse organisationaler Strukturen und Prozesse sowie gesellschaftlicher Entwicklungen, der vor allem in der Soziologie, der Politikwissenschaft, der Pädagogik und der Wirtschaftswissenschaft verbreitet ist. Mittlerweile gibt es zahlreiche neo-institutionalistische Strömungen wie den Soziologischen Neo-Institutionalismus (Powell/DiMaggio 1991), den Old Institutionalism (Selznick 1949), den Skandinavischen Institutionalismus (Czarniawska/Sevón 2005), den Französischen Institutionalismus (Diaz-Bone 2009), den Rational-Choice-Institutionalismus (Brinton/Nee 1998), den akteurszentrierten Institutionalismus (Mayntz/Scharpf 1995) und last but not least den Historischen Institutionalismus im Anschluss an Steinmo et al. (1992). Der wohl bedeutendste Ansatz ist der Soziologische Neo-Institutionalismus, wie er insbesondere in der Organisationsforschung im Anschluss an John W. Meyer, Richard Scott, Brian Rowan, Powell DiMaggio, Lynne Zucker (um nur die wichtigsten Persönlichkeiten zu nennen) seit den 1970er Jahren zur Anwendung kommt; auf diesen beziehen sich die folgenden Ausführungen: Kennzeichen des Neo-Institutionalismus ist im Unterschied zum Mainstream der US-amerikanischen Organisationswissenschaft die herausgehobene Betonung von kulturellen Leitideen, Werten und Normen für Organisationen und gesellschaftliche Entwicklungen (vgl. Senge 2011, 2013; → auch Organisationssoziologie).

Genese/theoretischer Kontext

Die intellektuellen Wurzeln des Neo-Institutionalismus weisen zurück auf soziologische Forschungen, die ihren Ursprung bereits in den 1950er Jahren des letzten Jahrhunderts hatten und unter dem Label „Old Institutionalism" zusammengefasst werden (z.B. Selznick 1949; Stinchcombe 1965). Die damals adressierten Themen wie die gegenseitige institutionelle Durchdringung von Organisation und Gesellschaft, die Bedeutung von Organisationen für die moderne westliche Gesellschaft sowie der Einfluss von Kultur und Werten auf Organisationen wurden von den Neo-Institutionalisten aufgenommen und stehen im Zentrum ihrer Forschung.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Der Neo-Institutionalismus fand seinen Ausdruck zunächst in verstreut veröffentlichten Beiträgen in den 1970er Jahren. Zu diesen, heute als Gründungsdokumente des Neo-Institutionalismus klassifizierten Beiträgen zählen vor allem drei Aufsätze, mit denen die elementaren Grundsteine der theoretischen Fundierung des Ansatzes gelegt wurden: der im Jahre 1977 veröffentliche Aufsatz von Meyer und Rowan „Institutional Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony", „The Role of Institutionalization in Cultural Persistence" von Zucker (1977) sowie „The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organization Fields" von DiMaggio und Powell (1983). Diesen Aufsätzen und der sich daran entzündenden Kritik und Weiterentwicklung ist ein großer Teil der Dynamik neo-institutionalistischer Theoriearbeit geschuldet. Maßgebende und formierende Entwicklungen wurden ferner von Richard Scott und Ronald Jepperson, Thomas Lawrence, Roy Suddaby auf den Weg gebracht. Entscheidend für die Konturierung des Ansatzes war der 1991 von Powell und DiMaggio veröffentlichte Sammelband „The New Institutionalism in Organizational Analysis", in dem auch die drei oben genannten Aufsätze wieder aufgenommen wurden. Wesentliche Weiterentwicklungen, Konturierungen und zentrale Kritikpunkte, welche in den Folgejahren auf dem Gebiet der neo-institutionalistischen Forschung zu beobachten waren, wurden in dem Handbuch von Greenwood et al. (2008) auf den Punkt gebracht.

Grundsätzlich kann man sagen, dass in den frühen Arbeiten während der 1970er/1980er Jahre der Neo-Institutionalismus die institutionellen Einflüsse auf Organisationen besonders hervorhebt, bei gleichzeitiger Vernachlässigung des Eigenlebens von Organisationen und der Aktivitäten einzelner Akteure. Der Grund für diese Übersozialisierung und Defokussierung von Handlungen und Akteuren ist in dem Bestreben zu sehen, eine Gegenposition zu dem damals dominanten Rational-Choice-Modell einzunehmen (DiMaggio 1988, S. 4). Akteure, Handlungsprozesse, Motive, Interessen galten deshalb als zu vernachlässigende Konzepte und Phänomene, wollte man doch zeigen, dass Organisationen viel weniger rational agieren als gemeinhin angenommen und dass die Motive für die rational intendierten Ziele in der Regel aufgrund (oftmals unbewusster) institutioneller Einflüsse entstehen (→ auch Rationalisierung). Rationales Handeln wird im Neo-Institutionalismus also nicht wie im Rational-Choice-Ansatz als Prämisse der Theorie grundsätzlich zugrunde gelegt, sondern in seinen sozialen Voraussetzungen erst erklärt. Dabei ist der Ursprung derartiger institutioneller Einflüsse in der Regel in einem weiteren gesellschaftlichen Umfeld zu verorten. Das heißt, in der Gesellschaft gibt es institutionalisierte Vorstellungen richtigen oder zu vermeidenden Handelns, welche von Organisationen oftmals unbewusst übernommen werden. In der Logik des Neo-Institutionalismus wird die Gesellschaft als ein Gefüge von Institutionen begriffen, und es sind die Institutionen der Gesellschaft, welche das organisationale Handeln bestimmen. Als Folge institutioneller Einflüsse kommt es zu isomorphen Strukturen zwischen Organisationen und ihren institutionellen Umwelten, d.h. Organisation(en) und Umwelt werden strukturähnlich (Meyer/Rowan 1991 [1977]). Organisationen entsprechen den institutionellen Anforderungen ihrer Umwelt, weil sie dadurch ihre Legitimität erhöhen, also den Grad gesellschaftlicher Anerkennung, die für den Fortbestand der Organisation ebenso wichtig ist wie eine effiziente Ausführung adaptiver Prozesse. Entsprechend heißt es bei Meyer/Rowan (ebd., S. 41): „[T]he formal structures of many organizations in post-industrial society (...) dramatically reflect the myths of their institutional environments instead of the demands of their activities (...) Organizations that do so increase their legitimacy".

In der Folge entwickelte sich ein Forschungsprogramm, welches gegen den damaligen Mainstream argumentierte und nolens volens überdeutlich zu einer Defokussierung von Akteuren und deren sozialen Praktiken sowie zu einer Überbetonung der institutionellen Bedingtheit von Organisationen führte (DiMaggio 1988). Als Konsequenz und Kritik der einseitigen Fokussierung entstand während der letzten zwei Dekaden das Bemühen um die Etablierung einer Mikrofundierung. Agency, Interessen und voluntative Akte lassen sich derart in die neo-institutionalistische Forschung integrieren.

Zentrale Forschungsergebnisse

Nach fast vierzigjähriger Forschung erscheint es angebracht, den Neo-Institutionalismus in drei Stränge neo-institutionalistischer Arbeit zu unterteilen. Es handelt sich erstens um die so genannte neo-institutionalistische World-Polity-Forschung,

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

die sich die Analyse der Weltkultur zur Aufgabe gemacht hat; zweitens einen prononcierten organisationssoziologischen Forschungsstrang, der sich auf die Untersuchung organisationaler Felder konzentriert; und drittens eine deutliche Mikroorientierung, die das Fühlen, Denken und Handeln individueller Akteure bei der Schaffung, Aufrechterhaltung und Destabilisierung von Institutionen in den Blick nimmt. Alle drei Richtungen basieren zwar auf denselben Grundannahmen und heben die Bedeutung von Organisationen hervor, setzen aber verschiedene Schwerpunkte, so dass es in der Ausdifferenzierung der Entwicklungen mitunter zu Inkomplementaritäten zwischen aktueller Forschung und den ursprünglichen Prämissen des Neo-Institutionalismus kommt (vgl. Senge 2015):

World-Polity-Forschung: Eine international bedeutsame Forschungsrichtung des Neo-Institutionalismus ist die World-Polity-Forschung. Wichtige Autoren auf diesem Gebiet sind John W. Meyer, John Boli, Gili S. Driori, David J. Frank, Ronald Jepperson, Georg Krücken, George M. Thomas und Francisco O. Ramirez. Die zentralen Texte finden sich in den Sammelbänden von Krucken/Driori 2009, Driori et al. 2006, Driori/Meyer 2006 und Meyer 2005. Vertreter der World-Polity-Forschung gehen davon aus, dass soziales Handeln in modernen Gesellschaften maßgeblich durch institutionalisierte Regeln geprägt ist und dass diese Regeln Ausdruck einer übergreifenden Kultur sind, nämlich der World Polity. World Polity bezeichnet eine kulturelle Ordnung, vornehmlich westlicher Gesellschaften, deren Strukturmomente und allgemeine Prinzipien zunehmend global diffundieren. Die World Polity ist also keine territorial gedachte, sondern eine kulturelle Einheit (→ auch Globalisierung).

Die zentralen Strukturmomente der World Polity sind der Staat als einzig legitime Autorität für die Artikulation territorialer Ansprüche, Organisationen als dominantes Koordinationsprinzip kollektiven Handelns und das moderne rationale Individuum als Zuschreibungsinstanz von Handlungen (Meyer et al. 2005). Zu den allgemeinen Prinzipien der kulturellen World-Polity-Ordnung gehören vor allem der selbstverständliche Glaube der Akteure der World Polity an Fortschritt, Gerechtigkeit und Rationalität. Die Diffusion der Strukturmomente und Prinzipien wird vor allem von supranationalen Einrichtungen (wie der Weltbank) und Verbünden (wie der EU), von internationalen Nichtregierungsorganisationen und internationalen Unternehmen getragen, außerdem durch so genannte „Andere", womit Berater gemeint sind, meist Wissenschaftler, Rechts- oder Moralexperten. Die Dynamik der World Polity wird durch dominante Akteure geprägt, jedoch beruht der Wandel der Weltkultur nicht allein auf dem zweckgerichteten Handeln der Akteure. Wandel und Dynamik sind vielmehr inhärente Merkmale der Weltkultur (ebd.). Viele Merkmale des modernen Nationalstaats, der Funktionsweise von Organisationen, der Typik individuellen Handelns sowie die Dynamik zwischen diesen Akteuren sind, so die zentrale These, von globalen kulturellen Modellen abgeleitet. Damit definieren die kulturellen Modelle der World Polity, was in modernen Gesellschaften als angemessenes Verhalten von Individuen, Organisationen und Staaten gilt, um die umfassenden, wiederum kulturell definierten Ziele wie Fortschritt, Gerechtigkeit und Rationalität zu erreichen (Meyer et al. 1987, S. 12).

Organizational-Field-Forschung: Die überwiegende Anzahl neo-institutionalistischer Studien bezieht sich auf die Feld-Ebene, wobei bei weitem nicht in allen Arbeiten der Feld-Begriff thematisiert wird (vgl. Senge 2011, S. 102ff.). Der Feld-Begriff wurde 1983 von DiMaggio und Powell als zentrale Analyseeinheit neo-institutionalistischer Forschung formuliert. Ausgehend von einer Fokalorganisation umfasst das organisationale Feld alle relevanten Akteure, welche für die Fokalorganisation von Bedeutung sind: Konkurrenzorganisationen, Kontrollorganisationen, Gewerkschaften, Ressourcengeber, Konsumenten u.a. (DiMaggio/Powell 1991, S. 64 f.). Wesentlich ist dabei, dass die Akteure ein Bewusstsein entwickeln, dass sie Teil eines gemeinsamen Bedeutungssystems und einer gemeinsamen institutionellen Umwelt sind, welche auf eine Strukturähnlichkeit (Isomorphie) von Organisationen und Umwelt hinwirken (Wooten/Hoffman 2008, S. 131ff.).

Sowohl bei den jüngeren als auch den älteren Studien stehen dabei gewisse institutionelle Arenen bzw. Organisationen und ihre institutionellen Einflüsse auf das Feld im Mittelpunkt, nämlich der Staat (Dobbin 1994), die Professionen (Scott 2008) und kulturelle Werte (Meyer/Rowan 1991 [1977]). Die Hauptachse neo-institutionalistischer Feld-Studien befasst sich mit der Frage nach dem Einfluss der Kultur im Sinne übergeordneter gesellschaftlicher Werte auf die Konturierung organisationaler

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Felder. So fragen Meyer/Rowan (1991 [1977]) in ihrem klassischen Beitrag, warum es in modernen Gesellschaften so viele Berater gibt, wenn doch der Erfolg der Beratungstätigkeit oftmals fragwürdig bleibt und organisationsintern kaum nachvollzogen werden kann. Meyer/Rowan argumentieren, dass Unternehmen diese Praxis pflegen, da die Hinzunahme von Beratern gesellschaftlichen, institutionalisierten Vorstellungen von Effizienz und von moderner rationaler Unternehmensführung entspricht (ebd., S. 56). Indem Unternehmen diesen Vorstellungen von Effizienz und Rationalität formal entsprechen, sind sie in der Lage, ihre Legitimität zu erhöhen. Legitimität wiederum wird als notwendig für das Fortbestehen der Organisation angesehen (ebd., S. 41ff.). In der Argumentation von Meyer und Rowan ist die Orientierung an allgemeinen Werten derart zentral für das Überleben der Organisation, dass die ökonomische Performanz in ihrer Bedeutung im Einzelfall zweitrangig sein kann. Auf diese Weise lässt sich das Fortbestehen von „permanently failing organizations" (Meyer/Zucker 1989) erklären.

Neo-institutionalistische Mikrofundierung: Wegweisend für eine mikroanalytische neo-institutionalistische Forschungsrichtung war vor allem der Beitrag von DiMaggio (1988), in dem er das Konzept des „institutional entrepreneur" entwickelte. Der „institutionelle Unternehmer" wird darin als individueller Akteur beschrieben, der in der Lage ist, seine Interessen zu realisieren und existierende institutionelle Elemente gestalterisch für seine Zwecke zu verändern. Hinter einer solchen Konzeption steht die Idee divergierender Interessen und damit die Vorstellung eines heterogenen Kulturverständnisses, wodurch Individuen und Organisationen unterschiedliche „institutional logics" zur Verfügung gestellt werden, um soziale Beziehungen mit Bedeutungen zu versehen. Eine institutionelle Logik wird dabei verstanden als eine sinnhafte Ordnung der Produktion von Praktiken und Objekten. Man nahm damit also tendenziell Abstand von den Beschreibungen von Isomorphie und Gleichheit und konzentrierte sich auf Heterogenität und Wandel. Gleichzeitig bietet der Verweis auf heterogene institutionelle Logiken die Möglichkeit, den Akteuren, die diesen Logiken ausgesetzt sind und sie mitgestalten, eine größere Handlungsautonomie zuzugestehen. Im Neo-Institutionalismus konzentrieren sich die Arbeiten zum Thema „institutional logics" häufig auf die Frage, wie Individuen in Organisationen zwischen verschiedenen institutionellen Logiken wählen, diese kombinieren, importieren, unterstützen oder anpassen. Durch diese Öffnung der Forschung hielt die Perspektive Einzug in den Neo-Institutionalismus, dass Akteure maßgeblich, auch durch den Einsatz von „institutional work" (vgl. Lawrence/Suddaby 2006; Senge/Dombrowski 2017), Institutionen, Organisationen und Kultur mitprägen. „Institutional work" kann dabei als absichtsvolle Aktivität von Akteuren verstanden werden, welche in der Lage sind, ihre Macht, ihre Kompetenzen und Ressourcen für sich erfolgreich einzusetzen (Lawrence/Suddaby 2015, S. 215ff.; siehe auch Lawrence et al. 2009). Insbesondere die Arbeiten, die um das Konzept der „institutional work" zentrieren, zeigten zudem, inwiefern der Erhalt oder der Abbau von Institutionen eine Motivation, einen Impetus benötigt, zum Beispiel Ziele, Interessen, Werte, aber auch Emotionen wie Furcht, Gier etc. (vgl. Zietsma/Lawrence 2010; Lawrence/Suddaby 2006, S. 239). Mit der Integration von Emotionen in die neo-institutionalistische Theoriearchitektur wurde nun einerseits versucht, Emotionen als Teil von Agentschaft anzusehen (kritisch dazu Senge/Dombrowski 2017), andererseits zeigten Autoren (Voronov/Vince 2012), inwiefern Emotionen organisationale Felder mitkonstituieren und (feld)typische „institutional emotions" beobachtbar sind (Senge 2015).

Konstanze Senge

Empfehlungen zum Weiterlesen

Greenwood, Royston/Oliver, Christine/Sahlin, Kerstin/Suddaby, Roy (eds.) 2008: The Sage Handbook of Organizational Institutionalism. Los Angeles u.a.O.: Sage.

Hasse, Raimund/Krücken, Georg 2005: Neo-Institutionalismus. Bielefeld: transcript.

Powell, Walter W./DiMaggio, Paul J. 1991: The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: University of Chicago Press.

Scott, W. Richard 2001: Institutions and Organizations. Thousand Oaks, CA: Sage.

Senge, K. 2011: Das Neue am Neo-Institutionalismus. Der Neo-Institutionalismus im Kontext der Organisationswissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag.

Senge, Konstanze/Hellmann, Kai-Uwe 2006 (Hg.): Einführung in den Neo-Institutionalismus. Wiesbaden: VS Verlag.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Netzwerke

Begriff

Die Diskussion um Netzwerke und Vernetzung zerfällt seit Mitte der 1980er Jahre weltweit in *zwei Diskurse*: Auf der einen Seite steht der Diskurs um die strukturelle Netzwerkforschung und auf der anderen der Diskurs um die Netzwerkgovernance.

Weltweit führend ist die *strukturelle Netzwerkforschung* – die oft auch soziale Netzwerkanalyse genannt wird. Unter einem *Netzwerk* versteht sie „a specific set of linkages among a defined set of persons with the additional property that the characteristics of these linkages as a whole may be used to interpret the social behaviour of the persons involved" (Mitchell 1969, S. 1 f.). Aus dieser *Netzwerkperspektive* ist *alles Soziale* über spezifische Geflechte von Beziehungen zwischen definierten Mengen von Personen (oder allgemeiner: von Einheiten verschiedener Art wie Organisationen oder auch Ereignissen) zu analysieren, deren Beziehungen miteinander verknüpft sind. Im Zentrum steht die Idee, dass Charakteristika der Beziehungsgeflechte Soziales bestimmen – soziales Geschehen ebenso wie soziale Ordnungen und das Handeln von Individuen, Organisationen oder Nationalstaaten deren Handlungsvermögen. Forscher in dieser Forschungstradition konzentrieren sich daher auf *Strukturmerkmale* der Beziehungsgeflechte bzw. Regelmäßigkeiten in den Mustern von Beziehungen und analysieren Soziales aus dieser Sicht. Erklärt wird darüber z.B. die Zentralität einzelner Positionen, die Dichte des Netzwerks, die Erreichbarkeit von Akteuren, die Cliquenbildung, die Stärke und Schwäche von Beziehungen oder anderer Strukturmerkmale von Netzwerken. Die kontextuelle Einbettung von Netzwerken wird selten explizit thematisiert, auch weil angenommen wird, Kontexte schlügen sich in den Beziehungsgeflechten und deren Strukturmerkmalen nieder.

Der zweite große Diskurs thematisiert Netzwerke als *eine* Form von *Governance*, das heißt als eine besondere Form der Koordination, Steuerung und Regelung sozialer Handlungen. Angenommen wird beispielsweise, dass sich die Koordinationsform des Netzwerks von der der Organisation und des → Marktes unterscheidet. Governanceforscher verstehen unter Netzwerken also etwas anderes als strukturelle Netzwerkanalytiker – primär eine Koordinationsform und keine Beziehungsgeflechte. Sie interessieren sich insbesondere für den Vergleich von Governanceformen, das heißt vor allem für Unterschiede zwischen der Netzwerkgovernance und marktlichen sowie organisationalen Formen der Koordination. Ferner fragen sie, welche besonderen Handlungsmöglichkeiten sich über die jeweilige Governance erschließen und welche Herausforderungen sich stellen, was beispielsweise passendes Netzwerkhandeln ist, eine passende Netzwerkordnung ausmacht und was Vernetzung für die Gesellschaft, für den Arbeitsmarkt oder die Innovationsfähigkeit von Organisationen bedeutet. Was ein Netzwerk ist, ist im Governancediskurs nicht einheitlich definiert. Vielmehr findet sich eine kaum zu überblickende Vielzahl unterschiedlicher Definitionen. Diese Vielfalt lässt sich entlang von zwei Grundpositionen ordnen, in denen die Governanceformen des Marktes, der Organisation und des Netzwerks gesetzt werden.

Eine prominente Position im Governancediskurs nimmt Williamson (1990) ein. Im Mittelpunkt seiner vergleichenden Perspektive auf Governance stehen Verträge. Verglich Williamson zunächst nur Märkte und Hierarchien, so zog er später Netzwerke als *Hybride*, als Mischform marktlicher und hierarchischer Koordination hinzu. Aus dieser Sicht haben wir es mit einem Netzwerk zu tun, wenn Unternehmungen zwei Arten und Weisen vertraglicher Koordination bei der Abstimmung von Aktivitäten miteinander kombinieren, die auf Märkten und in Organisationen (bzw. Hierarchien) – womit Netzwerke auf einem Kontinuum zwischen Markt und Hierarchie verortet sind. Offeriert wird eine funktionalistische Perspektive auf Governance: Unterschiedliche Formen dienen einzig und allein dazu, Transaktionskosten einzusparen, das heißt Kosten für die Anbahnung, Durchführung und Kontrolle von Transaktionen. Und er liefert ein Optimierungskriterium: Zu wählen ist die Governance, die die geringsten Transaktionskosten aufweist. Kurios ist, dass Williamson lediglich dyadische Geschäftsbeziehungen untersucht, genau genommen damit gar keine Netzwerkperspektive einnimmt. Ferner thematisiert er zwar die kontextuelle Beeinflussung von Governanceentscheidungen, betrachtet deren Produktion oder Reproduktion jedoch nicht weiter (Windeler 2005).

Die Gegenposition zu Williamson formuliert Powell (1990). Für ihn bilden Netzwerke eine *eigenständige* Form der Koordination und Steuerung

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

jenseits von Markt und Hierarchie. Die meisten Soziologen schließen sich dieser Position an. Damit endet aber auch schon die Gemeinsamkeit. Denn die Vorstellung, was die Eigenständigkeit der Netzwerke begründet, variiert. Genannt wird ein ganzes Bündel von Merkmalen; das prominenteste ist → Vertrauen. Dieses ist für Powell – und für viele, die sich auf ihn beziehen – das entscheidende *Beziehungsmerkmal*. Für ihn liegt ein Netzwerk vor, wenn Akteure ihre Aktivitäten untereinander vor allem über Vertrauen steuern, das heißt vertrauensvoll zusammenarbeiten, Aufgaben erledigen, Probleme lösen oder Unsicherheiten, Risiken und Gefahren begegnen. Andere rücken stattdessen Beziehungsmerkmale wie Reziprozität, räumliche Nähe, Verlässlichkeit sowie Gruppen- oder Familienzugehörigkeiten in den Mittelpunkt. Wiederum andere schlagen vor, Netzwerke nicht über Beziehungsmerkmale zu qualifizieren, sondern über eine Qualifizierung des Beziehungszusammenhangs. Windeler (2001, S. 231 f.) definiert Unternehmungsnetzwerke in diesem Sinne. Er versteht sie als *Sozialsysteme*, „die vornehmlich aus Geschäftsbeziehungen und Geschäftsinteraktionen zusammengesetzt [sind], die (mehr als zwei) Unternehmungen überwiegend mit Blick auf den zwischen ihnen konstituierten *dauerhaften Beziehungszusammenhang* reflexiv koordinieren." Aufmerksamkeit erhalten so Geflechte von Beziehungen zwischen Unternehmungen, etwa zwischen Automobilherstellern oder zwischen Automobilherstellern und Zulieferern. Unternehmungen steuern ihre Aktivitäten entsprechend der Definition von Windeler dann netzwerkförmig miteinander, wenn sie autonom bleiben und Interaktionen und Beziehungen untereinander vorrangig unter Rückgriff auf den in der Zeit und im Raum konstituierten Beziehungszusammenhang miteinander abstimmen. Eine solche Definition nutzt explizit eine Netzwerkperspektive und formuliert einen allgemeinen Begriff von Netzwerkgovernance, der offen ist für ergänzende Merkmale. Unternehmungen können in Netzwerken etwa auch vertrauensvoll zusammenhandeln, müssen es aber nicht; der Beziehungszusammenhang kann auch auf Misstrauen gründen oder Resultat machtvoller Zusammenarbeit sein. Thematisiert Powell die soziale Einbettung, so liefern erst Theorieansätze wie der strukturationstheoretische Netzwerkansatz einen allgemeinen Theorierahmen, der das Zusammenspiel von Handlung und Struktur sowie von Organisationen, Feldern und Gesellschaften konzeptionell aufzunehmen erlaubt (Windeler 2001).

Genese/theoretischer Kontext

Netzwerke sind weder als Phänomen noch als Gegenstand der Forschung etwas Neues. Dass Beziehungen für ein Verständnis des Sozialen elementar sind, ist eine Idee, die sich auch in Schriften der Klassiker der Soziologie wie Marx, Durkheim, Weber und Simmel findet. Seit Mitte der 1980er Jahre stehen Netzwerke nun im Zentrum der Aufmerksamkeit – und zwar in allen Bereichen moderner Gesellschaften und einer Vielzahl von Disziplinen.

Die Ursprünge der *strukturellen Netzwerkforschung* liegen in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts. Ein Ausgangspunkt sind Analysen von Entwicklungen moderner Vergesellschaftung multiethnischer, von saisonalen Booms geprägter Minenstädte Zentralafrikas durch britische Sozialanthropologen wie J. Clyde Mitchell. Sie griffen in ihren Studien auf sich in den 1920er und 1930er Jahren entwickelnde, neue Traditionen der Kleingruppenforschung wie die der Soziometrie (Moreno) zurück, machten theoretisch Anleihen bei Radcliffe-Brown und Simmel, die grundlegende Positionen zum Zusammenhang von Geflechten von Beziehungen und Struktur bieten, und ließen sich von mathematischen Analysemethoden wie der Graphentheorie inspirieren, der sie auch den Begriff des Netzwerks entlehnten. Erst in den 1960er und 1970er Jahren entwickelten Forscher um Harrison C. White an der Harvard University den heute bekannten, generellen Untersuchungsansatz. Ihnen gelang die Ausweitung des Forschungsansatzes über Kleingruppen hinaus. Entscheidend dafür war der Nachweis, dass man mathematische Verfahren verwenden kann, um großzahlige Datensätze über Beziehungen in soziale Distanzen zu übertragen und Netzwerke in sozialen Räumen abzubilden (Freeman 2004).

Die strukturelle Netzwerkforschung ist durch eine *strukturtheoretische Grundannahme* gekennzeichnet: Will man das Handeln von Individuen, Organisationen und Nationalstaaten verstehen und erklären, dann sind die Strukturen der Beziehungsgeflechte wichtiger als das beobachtete Verhalten oder die Attribute von Akteuren (wie Alter, Geschlecht usw.). Arbeiter handeln etwa im Betrieb, in der Gewerkschaft, der Freizeit und der Familie recht unterschiedlich, obgleich die Attribute der Ar-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

beiter gleichbleiben (Knoke/Yang 2008). Gleichartiges Verhalten unterschiedlicher Personen wird primär durch Zwänge und Möglichkeiten geschaffen, die soziale Positionen in Netzwerken bieten. Das Verhalten von Handelnden und ihr Handlungsvermögen beruhen, so die These, auf den Geflechten, in denen sie sich jeweils bewegen. Ob und wie weitgehend Strukturmerkmale der Beziehungsgeflechte das Verhalten der Akteure bestimmen oder ob und inwiefern sie primär Handlungsgelegenheiten offerieren, die von Handelnden erst aktiv genutzt werden müssen, ist in der Netzwerkdefinition von Mitchell offen gelassen. In der Forschungstradition der strukturellen Netzwerkforschung wird jedoch – wie Emirbayer und Goodwin (1994) herausgearbeitet und zu Recht kritisiert haben – zumeist von einer weitgehenden Bestimmung des Verhaltens durch Netzwerkstrukturen ausgegangen.

Netzwerke gewannen im *Governancediskurs* vergleichsweise spät, d.h. ab den 1980er Jahren Beachtung. Dann avancierten sie schnell – als Reflex des zentralen Moments des Wandels westlicher Industriestaaten – zu *dem* Analyseschwerpunkt. Die anfänglichen Diskussionen um Vernetzung im Governancediskurs erfolgten weitgehend abgetrennt von dem Diskurs um die strukturelle Netzwerkforschung. Nur sporadisch griffen frühe Forschungen selbst den vorliegenden reichen Fundus an Literatur zur Organisation interorganisationaler Beziehungen auf (für einen Überblick Sydow 1992). Ausgelöst wurde der Governancediskurs durch die so genannte „japanische Herausforderung", dadurch, dass japanische Unternehmungen in den 1980er Jahren zu relevanten Konkurrenten oder gar Weltmarktführern in zentralen Industrien wie der Automobilindustrie aufstiegen. Die zugeschriebene höhere Handlungskompetenz japanischer Unternehmungen wurde mit den von ihnen praktizierten Formen der Steuerung ihrer Aktivitäten mit anderen Unternehmungen wie Zulieferern begründet (vgl. hierzu etwa Piore/Sabel 1984; Womack et al. 1991; Sydow 1992; Windeler 2001, S. 57ff.). Aufmerksamkeit anderer Art erzeugten „dark networks" (Milward/Raab 2003) und die damit verbundene Erkenntnis, dass der illegale Waffenhandel, Terroranschläge und vieles mehr in Netzwerken koordiniert wird und diese vielfältige Möglichkeiten bieten, sich robust (staatlichen) Ein- und Angriffen zu erwehren. Al Qaida avancierte zum Synonym für Terrornetzwerke.

Methodisch weist der Governancediskurs kein einheitliches Profil auf. So finden sich mindestens ebenso viele qualitative wie quantitative Studien. Theoretisch greifen viele Forschungen Organisationstheorien wie etwa Theorien der *Ressourcenabhängigkeit* oder auch die *Transaktionskostentheorie* auf. Das ist naheliegend, da z.B. die Theorie der Ressourcenabhängigkeit die Aufmerksamkeit darauf richtet, wie das → Management von Organisationen (etwa eines Herstellers) versucht, die Ressourcenabhängigkeit von anderen Organisationen (Zulieferern und Abnehmern) zu gestalten, und die Transaktionskostentheorie in den Blick rückt, wie Unternehmungen ihre Beziehungen untereinander vertraglich regeln. Selten werden allgemeine Sozialtheorien genutzt. Gerade aber zum Beispiel die *Strukturationstheorie* des englischen Soziologen Anthony Giddens bietet ein neues Verständnis der Vermittlung von Handlung und Struktur bei der durch Sozialsysteme abgestimmten Durchführung und Ausgestaltung von Interaktionen und Beziehungen zwischen Akteuren – wie beispielsweise der koordinierten Zusammenarbeit von Unternehmungen in Unternehmungsnetzwerken (Windeler 2001).

Eine immer wieder gestellte Frage lautet, ob die strukturelle Netzwerkanalyse vor allem eine Kollektion von Methoden ist, oder ob sie eine Theorieperspektive repräsentiert. Einen wichtigen Impuls erfuhr diese Diskussion durch das „Manifesto for a Relational Sociology" von Emirbayer (1997). In diesem Manifest unternahm dieser den Versuch, die strukturelle Netzwerkforschung unter Rückgriff auf Klassiker der Soziologie und modernere soziologische Theoretiker auf eine tragfähige Theoriegrundlage zu stellen. Das eröffnete der strukturellen Netzwerkanalyse Möglichkeiten, Anschlüsse an avancierte Theoriepositionen der Governanceforschung wie beispielsweise der strukturationstheoretischen Netzwerkforschung zu finden. Umgekehrt gibt es in avancierten Theorieansätzen der Governanceforschung Bemühungen, Erkenntnisse der strukturellen Netzwerkforschung zu integrieren.

Zentrale Forschungsergebnisse

Die *Netzwerkforschung* schreibt insgesamt die soziologische Grundeinsicht der „Eingebettetheit" (Granovetter 1985) und der fortlaufenden Produktion und Reproduktion des Sozialen fort: Eine Erklärung kann im Sozialen daher niemals über isolierte

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Akteure und auch nicht allein über isolierte Merkmale wie Alter und Geschlecht erfolgen. Greift man die Erkenntnisse der strukturellen Netzwerkanalyse und die der Governanceforschung auf, sind in der soziologischen Forschung und Theoriebildung vielmehr notwendig sowohl die Geflechte von Beziehungen und deren Strukturmerkmale als auch die Modi der Systemkoordination und die Praktiken ihrer Produktion wie Reproduktion aufzunehmen. Ansonsten findet sich eine Vielfalt von Erkenntnissen. Die folgende Auflistung ist notgedrungen exemplarisch.

Ein wichtiges Ergebnis der *strukturellen Netzwerkforschung* verbindet sich mit der „Theorie der Stärke schwacher Beziehungen" (Granovetter 1973). Ausgangspunkt ist die Beobachtung, dass je stärker die Beziehung zwischen zwei Personen ist, es desto wahrscheinlicher ist, dass sich deren soziale Welten überlappen, Ideen, Informationen geteilt werden. Im Gegensatz dazu stellen schwache Verbindungen häufig Brücken zwischen ansonsten unverbundenen Gruppen von Akteuren her. Sie sind damit potentielle Quellen für neue Ideen, Innovationen sowie von Autonomie. Schwache Beziehungen, etwa Kontakte jenseits der eigenen Familie und des engeren Bekanntenkreises, zeigen ihre Bedeutung beispielsweise bei der Arbeitssuche (Granovetter 1995 [1974]). Solche schwachen Verbindungen verschaffen Arbeitssuchenden zusätzliche Informationen über freie oder frei werdende Arbeitsplätze – vor allem auch wenn man sie mit öffentlich zugänglichen Informationsquellen vergleicht. Zudem hilft oft ein „gutes Wort" eines Bekannten bei der Einstellung. Umgekehrt heißt das: Arbeitssuchende ohne derartige Informationskanäle haben viel geringere Chancen auf eine passende Beschäftigung und finden sich mit höherer Wahrscheinlichkeit auf ungewünschten Positionen wieder. Mit Granovetter heißt das: Will man soziale Strukturen erklären, muss man die schwachen Beziehungen mit berücksichtigen. Burt (2005) entwickelte mit seinem Konzept der „strukturellen Löcher" eine strategische Perspektive auf Netzwerke. Seine Frage lautete, wie Handelnde Strukturen von Netzwerken gezielt für sich optimieren können, Strukturen wie die des ‚lachenden Dritten' (Simmel), das heißt die Situation, wenn eine Person Beziehungen zu zwei anderen besitzt, die untereinander keine Beziehung unterhalten; denn diese Situation ermöglicht dem ‚lachenden Dritten', die unverbundenen anderen Personen gegeneinander auszuspielen (ausführlicher dazu Windeler/Wirth 2017). Die Erklärung von Marktgeschehen, Markthandeln und Strukturen von Märkten kennzeichnet ein weiteres zentrales Forschungsgebiet. So erklärte White (2002) Märkte aus Geflechten voneinander abhängiger Beziehungen von Zulieferern und Abnehmern als Konkurrenten auf dem Markt, das heißt aus einer Netzwerkperspektive.

Die *Governanceforschung* schärft den Blick für alternative Formen der Koordination und Steuerung jenseits von Markt und Organisation und für die Unterschiede, die sich mit den verschiedenen Formen der Koordination für das Handeln, das Lösen von Problemen und für die erzielbaren Kompetenzen und Resultate ergeben. Sie öffnet ferner die Sicht für Formen der → Rationalisierung und Kapitalverwertung über Grenzen einzelner Organisationen hinweg. Governancestudien zeichnen nicht nur die Vielzahl von Experimenten mit Formen der Netzwerkgovernance in allen Bereichen der Gesellschaft (und quer zu ihnen) auf, sondern tragen mit zu deren Verbreitung und Fortschreibung im Kontext der → Globalisierung von Produktion, Distribution und Konsumtion bei. Es sind zudem vor allem Studien dieser Forschungsrichtung, die das Zusammenspiel von Netzwerken mit organisationalen Feldern (Sydow et al. 2012) und von temporären und dauerhaften Strukturen in Projektnetzwerken (Windeler/Sydow 2001) analysieren. Darüber hinaus betonen sie die Bedeutung dieser Kontexte für die Konstitution von Qualifikationen und Kompetenzen (Windeler 2014) und von Regulationen von Arbeit in Netzwerken (Windeler/Wirth 2017) sowie in Feldern (Manning et al. 2012). Die Governanceforschung leistet insoweit einen bedeutenden Beitrag zur Erklärung des Sozialen, als sie die Bedeutung von Koordination und Regulation bei der Produktion und Reproduktion des Sozialen aufzeigt.

Internationaler Bezug

Entwickelte sich die *strukturelle Netzwerkforschung* ab den 1960er Jahren vornehmlich in den USA und Kanada zu einer etablierten Forschungsrichtung, so etablierten Soziologen wie Ziegler, Pappi, Hummel und Sodeur diese Forschungsrichtung nahezu zeitgleich auch in der Bundesrepublik Deutschland. Seit den 1970er Jahren institutionalisiert sich diese Forschung zunehmend international. Hierzu tragen das *International Network for Social*

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Network Analysis, die Zeitschrift *Social Networks* und jährliche Symposien und Tagungen maßgeblich bei.

Theoretisch wie methodisch wird auch der *Governancediskurs* international geführt, obgleich auch hier zunächst US-amerikanische Forschungen vielfach den Anstoß gaben. In der Bundesrepublik Deutschland kommt Forschergruppen wie der von Sydow und Windeler bei der Etablierung dieser Forschungsrichtung eine bedeutsame Rolle zu. Der Governancediskurs hat jedoch keine eigenen Institutionen ausgebildet. Eine Vielzahl thematischer Tracks auf internationalen Tagungen sowie eine kaum zu übersehende Vielfalt von Beiträgen in einschlägigen soziologischen sowie Managementzeitschriften sprechen aber auch hier eine eindeutige Sprache.

Arnold Windeler

Empfehlungen zum Weiterlesen

Crossley, Nick 2011: Towards relational sociology. London/New York: Routledge.

Kilduff, Martin/Tsai, Wenpin 2003: Social Networks and Organizations. London/Thousand Oaks/New Delhi: Sage.

Stegbauer, Christian/Häußling, Roger (Hg.) 2010: Handbuch Netzwerkforschung. Wiesbaden: VS Verlag.

Sydow, Jörg/Duschek, Stephan 2011: Management interorganisationaler Beziehungen. Netzwerke – Cluster – Allianzen. Stuttgart: Kohlhammer.

Windeler, Arnold 2001: Unternehmungsnetzwerke. Konstitution und Strukturation. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Windeler, Arnold/Wirth, Carsten 2017: Netzwerke und Arbeit. In: Böhle, F./Voss, G. G./Wachtler, G. (Hg): Handbuch Arbeitssoziologie (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS (i.E.).

Neue Produktionskonzepte/innovative Arbeitspolitik

Begriff

Die Begriffe ‚neue Produktionskonzepte' und ‚innovative Arbeitspolitik' lassen sich historisch sowie im arbeitssoziologischen Diskurs genau lokalisieren und bestimmten Autoren zuordnen. Sie bezeichnen technisch-organisatorische Konzepte der Gestaltung und → Rationalisierung von Arbeit, die in ihren Grundbestimmungen zwar klar konturiert sind, in der konkreten Ausgestaltung jedoch sehr unterschiedliche und zudem sich wandelnde Formen annehmen können. Im Kern geht es bei beiden Begriffen um post-tayloristische Organisationskonzepte und Gestaltungsprinzipien, wie sie in den 1980er Jahren im industriellen Bereich zunehmend Einzug gehalten haben und von der Arbeitssoziologie in unterschiedlichen Ausprägungen diagnostiziert und hinsichtlich ihrer Wirkungen und Entstehungsbedingungen diskutiert werden.

Genese/theoretischer Kontext

Urheber des Begriffs ‚neue Produktionskonzepte' sind Horst Kern und Michael Schumann, die ihn mit ihrer Studie „Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion" (Kern/Schumann 1984) als Gegenbegriff zu tayloristischen Formen der Arbeits- und Organisationsgestaltung etablierten (→ Taylorismus). In dieser Follow-up-Untersuchung zu einer in den 1960er Jahren durchgeführten Studie konstatierten sie auf der Basis von Fallstudien in der Automobil- und Chemieindustrie sowie im Werkzeugmaschinenbau einen sich abzeichnenden Paradigmenwechsel der Gestaltung von Arbeit sowie der Rationalisierungslogik: „Das Credo der neuen Produktionskonzepte lautet: (…) Der restringierende Zugriff auf Arbeitskraft verschenkt wichtige Produktivitätspotentiale. Im ganzheitlicheren Aufgabenzuschnitt liegen keine Gefahren, sondern Chancen; Qualifikationen und fachliche Souveränität auch der Arbeiter sind Produktivkräfte, die es verstärkt zu nutzen gilt." (S. 19)

Neue Produktionskonzepte (NPK) bezeichnen einen Pfad der Entwicklung von Industriearbeit, bei dem Geschäftsmodelle, die auf eine flexibilisierte Produktion kundenangepasst differenzierter, qualitativ hochwertiger Produkte setzen, mit Arbeitsorganisations- und Arbeitseinsatzkonzepten verknüpft werden, die auf prozessnahe Aufgabenintegration, erweiterte Entscheidungskompetenzen der ausführenden Ebenen und eine qualifikatorische Aufwertung von Produktionsarbeit abzielen. Die Verortung eines paradigmatischen Wandels auf der Ebene der betrieblichen Konzepte der Gestaltung von Arbeit und der besondere Fokus auf den Aspekt der gestiegenen Wertschätzung lebendiger Arbeit bilden den Kern des Begriffs ‚neue Produktionskonzepte'. Die These einer Ablösung tayloristisch-fordistischer Formen der Gestaltung von Arbeits- und Produktionsprozessen wurde in etwa zeitgleich – wenn auch mit unterschiedlichen Be-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

griffen – jedoch von einer ganzen Reihe von Autoren diagnostiziert: → Flexible Spezialisierung, Post-Fordismus, diversifizierte Qualitätsproduktion, anthropozentrische oder arbeitsorientierte Rationalisierung (Piore/Sabel 1985; Brödner 1985; Sorge/Streeck 1987, 2016; Boyer 1992; Moldaschl/Schultz-Wild 1994). Die Durchsetzung von NPK bedeutete aus Sicht der Autoren allerdings keine generelle oder gar flächendeckende Aufwertung von Arbeit. An die Stelle der in den 1970er Jahren von Kern/Schumann formulierten Polarisierungsthese trat vielmehr eine Interpretationslinie, die ein Nebeneinander von Reprofessionalisierung (der Produktionsarbeit) und Segmentierungsprozessen bezogen auf verschiedene Branchen und Beschäftigtengruppen („Rationalisierungsgewinner", „-dulder" und „-verlierer") betonte. Mit dem Begriff NPK verbindet sich letztlich jedoch ein tayloris-muskritischer und zugleich gestaltungsorientierter Blick auf Arbeit, der etwa in den Studien der britisch-skandinavischen sozio-technischen Schule oder den Arbeiten von George Friedman in Frankreich zwar Vorläufer besaß, die in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie allerdings randständig blieben.

Der seit den 1990er Jahren sich etablierende Begriff ‚innovative Arbeitspolitik' verstärkt den Fokus auf die Gestaltbarkeit von Arbeit noch einmal und erweitert außerdem den zunächst auf die Aspekte der Fachlichkeit der Arbeit und der Reintegration von Planung und Ausführung gerichteten Bedeutungsgehalt der neuen Produktionskonzepte (Schumann/Gerst 1996; Kuhlmann et al. 2004; Schumann 2005):

(1) Ausgehend von der Gruppenarbeitsdiskussion und der Debatte um → Lean Production steht dieser Begriff für eine Erweiterung der Analysedimensionen über die Aspekte → Arbeitsorganisation und Arbeitseinsatz hinaus in Richtung auf betriebsorganisatorische Strukturen, betriebliche Führung (→ Management, Corporate Governance), Entgeltsysteme und Leistungspolitik (→ Entgelt und Leistung), Organisationsformen von Prozessoptimierung sowie betriebliche Koordinations- und Steuerungsformen.

(2) Der post-tayloristische Bedeutungsgehalt der NPK wird beibehalten und noch dadurch unterstrichen, dass der Begriff explizit auf Versuche der Aufweichung des traditionellen, antagonistischen Leistungs- und Rationalisierungsverständnisses bezogen wird: „Innovative Arbeitspolitik setzt auf die Überwindung der traditionellen Leistungs-Zurückhaltung und -Regulierung" (Schumann/Gerst 1996, S. 49).

(3) Als dritter Aspekt der Begriffserweiterung wird schließlich das in den NPK noch eher implizit enthaltene Merkmal der Verschränkung von Unternehmens- und Beschäftigteninteressen – die ‚doppelte Zielsetzung' („mutual gains", Kochan/Osterman 1994) – explizit gemacht: „Gesucht wird dabei nach Organisationsformen bzw. Gestaltungslösungen, die erhöhte Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit sowie Produktivitätszuwächse mit verbesserten Arbeits- und Beschäftigungssituationen kombinieren, Kooperationsstrukturen stärken sowie Kompetenzen der Beschäftigten entwickeln und nutzen" (Kuhlmann 2007, S. 133).

Die Begriffe NPK und später innovative Arbeitspolitik stehen somit für eine sich seit den 1980er Jahren etablierende Forschungslinie, der es um die zeitdiagnostische Deutung laufender Veränderungsprozesse geht und die hierbei einen Schwerpunkt auf die Identifizierung und Analyse von Organisationskonzepten legt, denen überwiegend – oder zumindest *auch* – positive Wirkungen in sozialer Hinsicht sowie unter Humanisierungsgesichtspunkten zugeschrieben werden können. Auch wenn in den zugrundeliegenden empirischen Studien zumeist von konkreten betrieblichen Organisationskonzepten ausgegangen wird, besteht die wissenschaftliche und politisch-gesellschaftliche Bedeutung dieser Begriffe außerdem in der Diskussion genereller Trends des Wandels von Arbeit und ihren Wechselwirkungen mit anderen gesellschaftlichen Sphären wie dem Bildungsbereich (v.a. Aus-/Weiterbildung), Arbeitsmarktstrukturen und Arbeitskräftenachfrage sowie der Bedeutung von Arbeit für die Subjekte und sozialstrukturelle Entwicklungen.

NPK sowie innovative Arbeitspolitik sind zwar theoretisch eher voraussetzungsarme Begriffe, sie beziehen sich jedoch auf identifizierbare theoretische Hintergrundannahmen. Zentral hierbei ist ein in einer Studie zu Rationalisierungsentwicklungen im Schiffbau (‚Werftstudie') entwickeltes Analysekonzept, das von der systematischen Unterscheidung einer kapital- und arbeiterbezogenen Analyse ausgeht (Schumann et al. 1982). Der Begriff ‚Produktionskonzept' ist dort Bestandteil der sogenannten Kapitalperspektive und stellt einen zentralen Bestandteil der jeweiligen Verwertungskonzepte

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

spezifischer Unternehmen bzw. Betriebe (in der Studie: Einzelkapitale) dar. Betriebliches Handeln wird als ‚Politik' konzipiert und die jeweiligen Betriebspolitiken stellen eine theoretisch und analytisch wichtige Untersuchungsdimension dar. Im Zentrum steht die Annahme, dass die aus den Gesetzmäßigkeiten einer kapitalistische Ökonomie erwachsenden Gewinnerwirtschaftungs- und Kapitalverwertungsimperative sich nicht unvermittelt – oder gar ableitbar – in bestimmte Organisationskonzepte übersetzen lassen, sondern als Folge potentiell divergierender Geschäftsmodelle, Produktionskonzepte (in der Werftstudie außerdem: Einkaufs- und Absatzmarktkonzepte) und eben Arbeitspolitiken konzipiert werden müssen.

In theoretischer Hinsicht steht der Begriff → ‚Arbeitspolitik' nicht nur für die These der Gestaltbarkeit von Arbeit, er öffnet betriebliche Gestaltungspolitiken außerdem für Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten sowie staatlicher und gesellschaftlicher Akteure. Hiermit wird auch begrifflich die ‚arbeitspolitische Wende' in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie vollzogen.

Zentrale Forschungsergebnisse

Mit der provokanten Frage „Das Ende der Arbeitsteilung?" und der These eines grundlegenden Wandels der Nutzungsformen lebendiger Arbeit eröffnete die Studie von Kern/Schumann eine intensive Debatte und prägte für viele Jahre erhebliche Teile der arbeits- und industriesoziologischen Diskussion. Schon frühzeitig (vgl. z.B. Malsch/Seltz 1987 und Heft 3/1985 der WSI-Mitteilungen) wurde Kritik an dem optimistischen Blick auf die Entwicklung von Arbeit geübt und die Reichweite des behaupteten Paradigmenwechsels sowie die Gültigkeit der Reprofessionalisierungsthese in Frage gestellt. Zutreffend sei letztere im strengen Sinne allenfalls in der Automobilindustrie, da in anderen Industrien entweder zuvor keine Facharbeiter vorhanden waren (Chemiebranche sowie andere Prozessindustrien) oder der Facharbeitereinsatz nie wirklich zur Disposition stand (Werkzeugmaschinenbau; → auch Facharbeit). Für die Automobilindustrie wiederum wurde betont, dass eine nennenswerte Aufwertung der Arbeit nur für eine kleine Minderheit der Produktionsbeschäftigten gelten dürfte. Neben dieser eher empirisch orientierten Kritik wurde andererseits aber auch der analytische Rahmen der These der NPK bezweifelt und stattdessen auf die Relevanz einer kontrolltheoretischen Perspektive auf Arbeit hingewiesen sowie Kritik am Ausblenden alternativer Rationalisierungszugriffe geübt, die etwa die Systemhaftigkeit von Rationalisierungsprozessen hervorheben (→ auch Kontrolle, Systemische Rationalisierung).

Nach dieser ersten Phase der Diskussion wurden bis Mitte der 1990er Jahre dann eine ganze Reihe von Branchenstudien (exemplarisch: Jürgens et al. 1989; Hildebrandt/Seltz 1989; Hirsch-Kreinsen et al. 1990; Moldaschl 1991; Widmaier 2000) sowie breiter angelegte Bestandsaufnahmen (Pries et 1990; Schumann et al. 1994; ISF et al. 1993) durchgeführt, die für diesen Zeitraum ein vergleichsweise verlässliches sowie in den Grundzügen übereinstimmendes Bild der Entwicklung von Industriearbeit zeichneten. Demnach ließ sich ein Wandel in Richtung Aufgaben- und Funktionsintegration, qualifikatorische Aufwertung von Produktionsarbeit, weniger restriktive Arbeitseinsatzkonzepte und eine Erweiterung der Handlungs- und Entscheidungsspielräume in der Tat feststellen. Hierbei handelte es sich jedoch nicht um eine generelle, breitflächig bereits wirksame Tendenz, sondern um differenzierte Entwicklungen. Besonders ausgeprägt waren (Re-)Professionalisierungstendenzen in technisierten Produktionsbereichen und dort insbesondere bei neuen Formen von Automationsarbeit (Systemregulierer); weniger verbreitet in manuellen Arbeitssystemen der Großserienmontage, obwohl sich auch hier Inseln einer weitgehenden Abkehr von tayloristisch organisierter Fließarbeit nachweisen ließen. Das Gros der Arbeit im Bereich der manuellen Großserienproduktion blieb jedoch tayloristischen Prinzipien der Gestaltung von Arbeit unterworfen (→ auch Einfacharbeit). Relevante Unterschiede in den arbeitspolitischen Konzepten fanden sich danach allerdings nicht nur zwischen Tätigkeitsbereichen, sondern auch zwischen Branchen, die durch unterschiedliche Grade der Technisierung und einen differierenden Stellenwert von Facharbeit gekennzeichnet sind. In Branchen mit einem stärkeren Gewicht von Facharbeit und Facharbeitern (Maschinenbau, Chemieindustrie, teilweise Automobilindustrie und Teile der Elektroindustrie) spielten neue Produktionskonzepte bzw. innovative Arbeitspolitik eine größere Rolle, andere Branchen, wie z.B. die von weiblichen Beschäftigten geprägten Teile der Elektroindustrie, folgten eher tayloristischen Mustern der Arbeitsgestaltung.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Beginnend in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre mit der breitflächigen Durchsetzung von Gestaltungsprinzipien aus dem Kontext → Lean Production und verschärften Debatten um den Industriestandort Deutschland sowie forciert ab den 2000er Jahren, in denen zudem Prozesse der globalen Neuordnung von Wertschöpfungsketten, arbeitsmarktpolitisch induzierte Prekarisierungsprozesse und eine zunehmende Finanzialisierung der Unternehmenssteuerung zu verzeichnen sind, lässt sich schließlich eine zweite Phase der Entwicklung post-tayloristischer Arbeitsformen feststellen, die gegenwärtig anhält (→ auch Finanzmarkt-Kapitalismus, Globalisierung/Transnationalisierung, Prekarität). Hinsichtlich der Organisationskonzepte zeigt sich (auch) in dieser Phase eine große Gestaltungsbandbreite: Der Weiterführung und sogar konzeptionell-gestalterischen Erweiterung von Formen innovativer Arbeitspolitik (Kuhlmann et al. 2004; Schumann et al. 2006; Appelbaum et al. 2000) stehen in erheblichem Umfang Prozesse der Re-Taylorisierung und der Durchsetzung neuer Kontroll- und Steuerungsformen gegenüber (Jürgens 1997; Dörre 2002; Kuhlmann 2004; Kratzer et al. 2008). Ein empirisch verlässlicher Überblick über den Entwicklungsstand des Wandels von Industriearbeit ist gegenwärtig allerdings nicht möglich. Die Tradition breit angelegter Branchenstudien ist bezogen auf Industriearbeit weitgehend abgerissen. Die seit Mitte der 1990er Jahre verfügbaren Massendaten der alle drei Jahre durchgeführten Betriebebefragung „Modernisierung der Produktion" des Fraunhofer-ISI Karlsruhe (Lay et al. 1996) deuten jedoch auf einen hohen Durchdringungsgrad neuer Organisationskonzepte hin. Dezidiert post-tayloristische Formen im Sinne der NPK bzw. innovativer Arbeitspolitik machen diesen Daten zufolge allerdings nur einen kleineren Teil aus. Eine trennscharfe Abgrenzung konkurrierender arbeitspolitischer Gestaltungskonzepte auf der Basis von Betriebsbefragungen erscheint gesichert jedoch nicht möglich zu sein. In der politischen und insbesondere gewerkschaftlichen Debatte spielen arbeitspolitische Konzepte in der Nachfolge der neuen Produktionskonzepte nach wie vor eine prominente Rolle (Detje et al. 2005; Haipeter 2011 c). Charakteristisch für die arbeitssoziologische Analyse post-tayloristischer Formen der Arbeitsgestaltung sind seit Mitte der 1990er Jahre allerdings nicht so sehr generalisierende Trendbestimmungen, sondern Spezialstudien, in denen differenziert die Wirkungen spezifischer Gestaltungskonzepte untersucht werden und dabei, etwa im Kontext von Prozessen der → Entgrenzung von Arbeit, der → Subjektivierung und → Vermarktlichung, ein größeres Gewicht auf veränderte Verhaltenszumutungen gelegt wird. Ein zentraler Befund bezogen auf post-tayloristische Organisationskonzepte lautet, dass neue Belastungsmomente vor allem aus der Kombination von erweiterten, aber wenig geregelten Handlungsspielräumen mit hohen, wenig spezifizierten Leistungsanforderungen und einer unzureichenden Ressourcenausstattung resultieren.

Internationaler Bezug

NPK und innovative Arbeitspolitik lassen sich auch verstehen als deutsche Ausprägung der zunächst im angelsächsischen Raum begonnenen, mittlerweile aber weltweit geführten Debatte über High-Performance Work Practices/Systems (HPWP/HPWS), die in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie bislang allerdings nur wenig rezipiert wurde (Godard 2004; Kirchner/Oppen 2007). Auch in dieser zunächst eher arbeits- und organisationsbezogenen, mittlerweile aber auch institutionalistisch ausgerichteten Forschungslinie geht es um die vergleichende Analyse post-tayloristischer Organisationskonzepte unter der Perspektive einer Verschränkung von positiven ökonomischen und sozialen Effekten (Guest 2017). Ein wichtiges Ergebnis dieser Forschung lautet, dass „mutual gains" eher dann wahrscheinlich sind, wenn die Organisationsgestaltung dem sogenannten A-M-O-Modell folgt, d.h. die Fähigkeiten (Ability), die Bereitschaft (Motivation) und die Möglichkeiten (Opportunity) der Beschäftigten verbessert, Einfluss auf die Gestaltung und Optimierung von Arbeitsabläufen zu nehmen (Boxall/Macky 2009; Appelbaum et al. 2000). Auch in der internationalen Forschung gibt es Hinweise auf die Notwendigkeit einer differenzierenden Analyse post-tayloristischer Organisationskonzepte und es deutet wiederum viel auf eine insgesamt eher begrenzte, zugleich jedoch im internationalen Vergleich durchaus variierende Verbreitung innovativer Arbeitspolitik hin. Vergleichsweise stabil ist beispielsweise der Befund, dass es ein Gefälle sowohl in der Umsetzung als auch in den Arbeitswirkungen zwischen den nordeuropäischen Ländern und dem angelsächsischen Raum gibt. Stärker als in der deutschen Arbeits- und Industrie-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

soziologie werden in der internationalen Forschung zudem Fragen der Wechselwirkungen und der Kohärenz arbeitspolitischer Konzepte in den Blick genommen und es zeigt sich die Bedeutung widerständigen Handelns der Beschäftigten (Vallas 2006; Ackroyd/Thompson 1999).

Martin Kuhlmann

Empfehlungen zum Weiterlesen

Appelbaum, Eileen/Bailey, Thomas/Berg, Peter/Kalleberg, Arne L. 2000: Manufacturing Advantage. Why High-Performance Works Systems Pay Off. Ithaca: ILR Press.

Godard, John 2004: A Critical Assessment of the High-Performance Paradigm. In: British Journal of Industrial Relations, Vol. 42, No. 2, S. 349–378.

Kern, Horst/Schumann, Michael 1984: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München: Beck.

Kuhlmann, Martin/Sperling, Hans Joachim/Balzert, Sonja 2004: Konzepte innovativer Arbeitspolitik. Good-Practice-Beispiele aus dem Maschinenbau, der Automobil-, Elektro- und Chemischen Industrie. Berlin: edition sigma.

Malsch, Thomas/Seltz, Rüdiger (Hg.) 1987: Die neuen Produktionskonzepte auf dem Prüfstand. Berlin: edition sigma.

Neue Sektoren, Kreativwirtschaft, Informationstechnik

Begriff

Die Begriffe „Neue Sektoren", „Kreativwirtschaft" und „Informationstechnik (IT)" zeichnen sich sämtlich durch eine relativ unpräzise Definitionslage aus. Als „neue Sektoren" werden Branchen bezeichnet, die zwar nicht unbedingt in jüngster Vergangenheit entstanden sein müssen, denen aber paradigmatische Bedeutung für die aktuelle Arbeitswelt und deren künftige Gestaltung zugeschrieben wird. Die IT-Branche wie auch die Kreativwirtschaft werden daher nicht nur deshalb oft als „neue" Sektoren bezeichnet, weil sich beide erst im letzten Viertel des 20. Jahrhunderts herausbildeten (ihre Anfänge reichen bis in die 1970er Jahre zurück; siehe dazu Boes/Baukrowitz 2002; Manske/Schnell 2010). Vielmehr gelten sie auch als Horte jener hochqualifizierten „neuen" → Dienstleistungsarbeit, die sich nach verbreitetem Verständnis besonders stark von der (negativ konnotierten) Vergleichsfolie (speziell gering qualifizierter) Industriearbeit abhebt.

Die IT-Branche wird in Statistiken meist als Teil der IKT- (Informations- und Kommunikationstechnologie-) Branche geführt. Innerhalb der IT-Branche hat sich seit den 1960er Jahren eine Ausdifferenzierung vollzogen: Seit Anwendungsprogramme nicht mehr als Teil eines Großrechners, sondern als eigenständige, mit Hilfe verschiedener Geräte nutzbare Produkte gehandelt werden, unterscheidet man zwischen Hardwaresektor (Herstellung von IT-Geräten) und Softwaresektor (Herstellung von IT-Programmen). Zudem bildete sich seit den 1980er Jahren im Zuge der zunehmenden Beschränkung vieler IT-Anwenderunternehmen auf ihr Kerngeschäft und der damit einhergehenden Tendenz zum „Outsourcing" peripherer Tätigkeiten (wie der Wartung oder Aktualisierung von IT-Infrastrukturen) ein weiteres Branchensegment heraus, das sich der Erbringung IT-bezogener Dienstleistungen widmet. „Arbeit in der IT-Branche" kann somit sehr unterschiedliche Tätigkeiten beinhalten – das Spektrum reicht letztlich vom Zusammenschrauben von PC-Gehäusen bis zur Unternehmensberatung mit Schwerpunkt Softwaresysteme.

Der Begriff „Kreativwirtschaft" schließlich stammt aus dem angelsächsischen Raum („creative industries"). Allerdings gibt es bislang kein einheitliches Verständnis davon, welche Branchen und Tätigkeiten darunter zu fassen sind (siehe Manske/Schnell 2010; Söndermann et al. 2009 für einen Überblick über aktuelle Definitionsversuche). Als Grundlage für die statistische Berichterstattung über die Kreativwirtschaft in Deutschland hat sich in letzter Zeit jedoch eine Definition durchgesetzt. Demnach umfasst die Kreativwirtschaft all „diejenigen Kultur- und Kreativunternehmen [...], welche überwiegend erwerbswirtschaftlich orientiert sind und sich mit der Schaffung, Produktion, Verteilung und/oder medialen Verbreitung von kulturellen/kreativen Gütern und Dienstleistungen befassen" (Söndermann et al. 2009, S. XI). Dieser Definition zufolge ist die Kultur- und Kreativwirtschaft durch die folgenden elf Kernbranchen oder Teilmärkte konstituiert: Musikwirtschaft, Buchmarkt, Kunstmarkt, Filmwirtschaft, Rundfunkwirtschaft, Markt für darstellende Künste, Designwirtschaft, Architekturmarkt, Pressemarkt, Werbemarkt sowie Software/Games-Industrie. Das entscheidende Kriterium für eine Zugehörigkeit zur Kreativwirtschaft ist nach dieser

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Lesart der „schöpferische Akt“ (Enquetekommission 2007, S. 348), also der künstlerisch-kreative Charakter der bezeichneten Tätigkeit. Allerdings ist die Abgrenzung der Kreativwirtschaft als gesonderte Branche wissenschaftlich höchst umstritten. Zudem verwenden Forschungen zu Tätigkeiten, die im weitesten Sinne zur Kreativwirtschaft gezählt werden, nach wie vor sehr unterschiedliche Begrifflichkeiten und Perspektiven.

Genese/theoretischer Kontext

Die arbeits- und industriesoziologische Befassung mit „neuen Sektoren“, IT-Branche und Kreativwirtschaft hat in den letzten Jahrzehnten an Schwung gewonnen. Forscher wendeten sich in dem Maße dem „Anderen“ zu, wie klassisch „fordistische“ Industrieproduktion in Hinblick auf die Zahl der Arbeitsplätze an Bedeutung verlor und zudem der frühere Konsens erschüttert wurde, dass Industriearbeit auch in normativer Hinsicht den Kern hochentwickelter Ökonomien und Gesellschaften ausmache. Der Fokus arbeitssoziologischer Studien wurde nun zunehmend auf Dienstleistungstätigkeiten (→ Dienstleistungsarbeit) und speziell auf hochqualifizierte Angestelltenarbeit (etwa im IT-Bereich; → auch Angestelltensoziologie) sowie auf wissensintensive und künstlerisch-kreative Tätigkeiten gerichtet (→ Informations- und Wissensarbeit). Zwar finden sich bereits in den frühen 1970er Jahren Untersuchungen zur Arbeitssituation von Künstlern und Kulturschaffenden (siehe dazu Manske/Schnell 2010), und auch IT-Arbeit wurde recht früh analysiert (siehe etwa Trautwein-Kalms 1991). Der Schwerpunkt arbeits- und industriesoziologischer Forschung lag jedoch bis in die 1990er Jahre hinein eindeutig auf den industriellen Kernsektoren. Seit dieser Zeit wird Arbeit in „neuen Sektoren“ hingegen mehr wissenschaftliche Aufmerksamkeit zuteil, was nicht zuletzt mit deren ökonomischer Dynamik zusammenhängen dürfte. Immerhin ist die IT-Branche just in den 1990er Jahren näher an das Zentrum öffentlichen und wissenschaftlichen Interesses gerückt, als der IKT-Sektor hohe Zuwachsraten (von jährlich ungefähr fünf Prozent) erzielte. Speziell die Softwarebranche expandierte in diesen Jahren kräftig. Zwar fand im Zuge des Scheiterns der New Economy um die Jahrtausendwende ein vorübergehender Markteinbruch statt und es gab schon früh Anzeichen für die Möglichkeit der Verlagerung von IKT-Arbeitsplätzen und Geschäftsprozessen in weit entfernte Weltregionen (Boes/Kämpf 2011; Feuerstein 2013; Flecker 2012; Mayer-Ahuja 2011; Lüthje 2004 a). Beides konnte allerdings nicht nachhaltig die Hoffnung trüben, dass zumindest in der IT-Branche weiterhin zuverlässig hoch qualifizierte Arbeitsplätze in den Industrienationen gesichert und geschaffen würden.
Auch der Kreativwirtschaft wurde seit den 1990er Jahren wachsende ökonomische Bedeutung attestiert. Dies war nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass Teile des Kulturbereichs (darunter etwa Rundfunk und Fernsehen) zunehmend privatwirtschaftlich organisiert wurden und technologische Entwicklungen die Herausbildung einer vorwiegend privatwirtschaftlich verfassten Medien- und Werbebranche vorantrieben (Manske/Schnell 2010, S. 706). Darüber hinaus fanden allerdings auch Umstrukturierungen in als „traditionell“ geltenden Industrie- und Dienstleistungsbranchen statt, welche die arbeits- und industriesoziologische Aufmerksamkeit auf die vormals wenig beachteten Arbeitsformen in „neuen Sektoren“ wie IT- oder Kreativwirtschaft lenkten. Es verbreitete sich die Auffassung, dass im Zuge technologischer Entwicklungen und neuer Managementstrategien (wie etwa der Umstellung auf Projektarbeit) sowohl Tätigkeitsmerkmale als auch Steuerungspraktiken, die sich vormals in „neuen Sektoren“ konzentriert hatten, zunehmend Einzug in „alte“ Branchen hielten. Daher versprach man sich von der Analyse von Arbeit in der IT-Branche oder der Kreativwirtschaft zunehmend wichtige Einblicke in Entwicklungsdynamiken von Arbeits- und Beschäftigungsformen in weiteren Teilen der Arbeitsgesellschaft (→ auch Mobile Arbeit, Projekte).

Zentrale Forschungsergebnisse

Bis heute zeichnen sich Diskussionen über Arbeit in „neuen Sektoren“, IT-Branche und Kreativwirtschaft dadurch aus, dass häufig drei Argumentationslinien miteinander verwoben werden: theoretische Überlegungen zur paradigmatischen Bedeutung der entsprechenden Tätigkeiten verschwimmen zum einen mit der empirischen Erforschung konkreter Arbeitskonstellationen in spezifischen Branchen und zum anderen mit der Frage, inwiefern die Herausbildung einer klar umgrenzten „Kreativwirtschaft“ festzustellen sei.
In der letztgenannten Diskussion dürften sich die meisten Arbeitssoziologen implizit oder explizit

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

der Argumentation Floridas (2002) anschließen, dem zufolge der künstlerisch-kreative Charakter einer Tätigkeit nicht zur Branchenabgrenzung tauge. Weil kreative Arbeit in vielen Bereichen auch der klassischen industriellen Produktion vorzufinden sei, so Florida, sei weniger von einer klar umgrenzten „Kreativwirtschaft" auszugehen als von einer neuen, branchenübergreifenden „kreativen Klasse" von Beschäftigten. Zwar mag die Existenz einer „kreativen Klasse" empirisch schwer belegbar sein, doch immerhin wird in diversen Studien betont, dass kreative Anforderungen in der Arbeit in entwickelten Industrienationen weder auf spezifische Branchen noch auf spezifische Personengruppen beschränkt bleiben (siehe etwa Howkins 2007). Weniger klar ist die arbeitssoziologische Diskussionslage hingegen in Hinblick auf die Frage, inwiefern empirische Studien zu Arbeit in „neuen Sektoren", IT-Branche oder Kreativwirtschaft (in Analogie zu früheren Forschungen zu Industriearbeit) für sich beanspruchen können, paradigmatisch für die aktuelle Dynamik der Arbeitswelt insgesamt zu stehen. Hier ist in zweierlei Hinsicht Vorsicht geboten: Zum einen stammen die empirischen Belege für derzeit viel diskutierte Tendenzen einer → Entgrenzung oder → Subjektivierung von Arbeit in vielen Fällen aus dem Bereich der IT-Arbeit oder der im weitesten Sinne mit der Kreativwirtschaft assoziierten Tätigkeiten. So ist etwa die sozialräumliche Entgrenzung von Arbeit unter Verweis auf (IT-basierte) Teleheimarbeit untersucht worden (Kleemann 2005). Die Auflösung von Grenzen zwischen Arbeits- und Wohnort sowie zwischen Arbeitszeit und Freizeit wurden aus einer Genderperspektive besonders überzeugend am Beispiel von Alleinselbständigen in Journalismus, Internet- oder Multimediasektor dargestellt (Henninger/Gottschall 2005; → auch Arbeit und Geschlecht). Die IT-Branche wurde als Exempel für eine Entgrenzung von Arbeitszeiten (im Sinne exzessiver Mehrarbeit) sowie als Experimentierfeld für Managementtechniken identifiziert, die „mehr Druck durch mehr Freiheit" erzeugen (Glissmann/Peters 2001). Die Kreativwirtschaft schließlich wurde als Heimat von Freelancern und mobil Arbeitenden ausgemacht, deren Erwerbsleben nicht mehr durch traditionelle Beschäftigungsverhältnisse und Betriebsförmigkeit geprägt wird (Betzelt 2008; → auch Atypische Beschäftigung, Mobile Arbeit, Work-Life-Balance). Diese empirischen Befunde haben erhebliche Erkenntnisfortschritte ermöglicht – doch es bleibt zu prüfen, inwiefern sie tatsächlich Aussagen über die Gesamtdynamik der Arbeitswelt zulassen. Dies gilt umso mehr, als zum anderen zahlreiche empirische Hinweise darauf vorliegen, dass etwa der Entgrenzung von Arbeit in ihren verschiedenen Dimensionen selbst in „neuen Sektoren" Grenzen gesetzt sind (Minssen 2000; speziell zu Neuen Medien und Kulturindustrie siehe die Beiträge in Mayer-Ahuja/Wolf 2005).

Internationaler Bezug

Forschungen zu IT-Branche und Kreativwirtschaft weisen zunächst insofern häufig internationale Bezüge auf, als Überlegungen zum Neuigkeitswert der entsprechenden Tätigkeiten oft aus dem angelsächsischen Raum stammen. So wurde etwa die Kombination von relativ unspezifischen Qualifikationsprofilen, kaum regulierten Karrieremustern, einer (Freelancing fördernden) Arbeitsmarktsituation und spezifischen Formen der → Arbeitsorganisation besonders früh für die US-amerikanischen Neuen Medien thematisiert (Batt et al. 2001). Allerdings erwies sich die direkte Übertragung solcher Überlegungen auf Arbeit in der deutschen IT-Branche oder Kreativwirtschaft als unmöglich. So ergaben etwa Betriebsfallstudien bei deutschen Internet- und Multimedia-Dienstleistern, dass nach der New-Economy-Branchenkrise in Deutschland (anders als etwa in den USA) kaum noch Freelancer eingesetzt wurden. Die überwiegend vollzeit- und unbefristet beschäftigten Stammbelegschaften erlebten vielmehr die Etablierung neuer betrieblicher Hierarchien und die Anpassung von Arbeitszeiten an die bei Kunden vorherrschenden Muster („ninetofive"), wodurch etwa die sprichwörtlichen Fast-Food-Parties in durchgearbeiteten Nächten an Bedeutung verloren (Mayer-Ahuja/Wolf 2009). Dies verweist auf eine beträchtliche Prägung von Arbeit in „neuen Sektoren" durch Standards von Arbeitsregulierung in ihrem jeweiligen institutionellen Kontext und verdeutlicht die Notwendigkeit grenzüberschreitender Analysen (zu deutsch-indischer IT-Arbeit siehe etwa Feuerstein 2012; Mayer-Ahuja 2011).

Grundsätzlich belegt die lebendige deutsche wie internationale Forschung demnach vor allem die Vielfalt der Arbeitsformen in „neuen Sektoren", IT-Branche oder Kreativwirtschaft. Hinter diesen Begriffen verbergen sich sehr unterschiedliche Ge-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

schäftsmodelle, betriebliche (oder nicht-betriebliche) Konstellationen und Arbeitsrealitäten – von Internetdienstleistungen bis Hardwareproduktion im Falle der IT-Branche; von alleinselbständigem Journalismus bis zu Museumsarbeit in öffentlichen Diensten im Falle der Kreativwirtschaft. Gerade die IT- und Kreativbranche wird zudem von aktuellen technologischen Innovationen stark beeinflusst. Neue Geschäftsmodelle, die auf virtuelle oder cloud-basierte Umwelten (Crowdsourcing, Howe 2009) setzen, führen zu Veränderungen sowohl der Arbeitsinhalte (Fragmentierung der in die Cloud ausgelagerten Aufgaben, häufig auch als „Microtasks“ bezeichnet) als auch der Beschäftigungsverhältnisse der häufig prekär selbständigen Anbieter von Arbeitskraft (auch als „Clickworker“ bezeichnet) auf den Plattformen. Die positiven Erwartungen, die von einer zunehmenden „Wissensbasierung“ von Arbeit ausgehen, werden dadurch zunehmend relativiert (für eine Übersicht aktueller technischer Entwicklungen im IT-Bereich und ihrer Folgen siehe z.B. Holtgrewe 2014; Bergvall-Kåreborn/Howcroft 2014).

Darüber hinaus unterscheidet sich die Gestaltung der in den „neuen Sektoren“ erbrachten Arbeit in unterschiedlichen institutionellen Kontexten, und sie verändert sich im Zeitverlauf, wie z.B. Kämpf (2008) anhand der „neuen Unsicherheit“ in der deutschen IT-Branche im Zeichen von Beschäftigungsstagnation und Zunahme von „IT-Offshoring“ dargelegt hat. Dies mag Zweifel nähren, inwiefern die betreffenden Arbeitsformen auch nur hauptsächlich durch ihre (als „neu“ oder „kreativ“ geltenden) Arbeitsinhalte geprägt sind. Hier besteht für die Zukunft beträchtlicher Forschungsbedarf.

Nicole Mayer-Ahuja, Patrick Feuerstein

Empfehlungen zum Weiterlesen

McKinlay, Alan/Smith, Chris 2009: Creative Labour – Working in the creative industries. Basingstoke u.a.O.: Palgrave Macmillan.

Boes, Andreas/Trinks, Katrin 2006: „Theoretisch bin ich frei!“ Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie. Berlin: edition sigma.

Glissmann, Wilfried/Peters, Klaus 2001: Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen. Hamburg: VSA.

Manske, Alexandra/Schnell, Christiane 2010: Arbeit und Beschäftigung in der Kultur- und Kreativwirtschaft. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 699–727.

Mayer-Ahuja, Nicole 2011: Grenzen der Homogenisierung. IT-Arbeit zwischen ortsgebundener Regulierung und transnationaler Unternehmensstrategie. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Mayer-Ahuja, Nicole/Wolf, Harald (Hg.) 2005: Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in den Neuen Medien und der Kulturindustrie. Berlin: edition sigma.

Niedriglohnsektor

Begriff

Es existiert keine einheitliche Definition zur Abgrenzung des Niedriglohnsektors. Grundsätzlich können drei unterschiedliche Maße verwendet werden: eine absolute Niedriglohnschwelle, die sich daran orientiert, was eine Person oder ein Haushalt verdienen muss, um mit dem Einkommen über der Armutsschwelle zu liegen; ein relativer Wert, der sich auf einen Prozentsatz des Median- oder des Durchschnittsverdienstes bezieht; oder ein bestimmter Anteil von Beschäftigten innerhalb der Einkommensverteilung (z.B. das Fünftel der Beschäftigten mit den geringsten Verdiensten) (vgl. Grimshaw 2011, S. 3). In Deutschland hat sich in den letzten Jahren die Verwendung einer Definition der OECD etabliert, die die Niedriglohnschwelle bei zwei Dritteln des Medianlohns zieht. Beschäftigte mit einem Lohn unterhalb dieser Schwelle gelten als Niedriglohnbeziehende. Hierbei können die Monatslöhne von Vollzeitbeschäftigten oder auch Stundenlöhne betrachtet werden. Letzteres bietet den Vorteil, dass Teilzeitbeschäftigte einbezogen werden können, ohne dass ihre Betroffenheit von Niedriglöhnen aufgrund einer kürzeren Wochenarbeitszeit überschätzt wird.

Genese/theoretischer Kontext

Wann der Begriff des „Niedriglohnsektors“ geprägt wurde, ist schwierig zu bestimmen. Wichtig ist, dass Niedriglöhne sich auf ein individuelles Arbeitsverhältnis beziehen, während der Begriff der „Einkommensarmut“ meist im Haushaltskontext verwendet wird. Ein geringer Lohn führt damit nicht automatisch zu einem hohen Armutsrisiko. Die Lohnverteilung innerhalb einer Gesellschaft wird auch als Indikator für das Ausmaß der sozialen Ungleichheit (Hradil 2001) verwendet. Während soziologische Theorien zur Lohnfindung teilweise auch Aspekte wie → Anerkennung, Wert-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

schätzung sowie die Arbeitsbedingungen im weiteren Sinne einbeziehen (→ auch Entgelt und Leistung), stehen in gängigen ökonomischen Lohntheorien die Zusammenhänge von Lohn und Beschäftigung im Fokus.

Demnach sinkt die Arbeitsnachfrage von Unternehmen mit steigendem Lohn der Arbeitskräfte, während umgekehrt das Arbeitsangebot mit zunehmenden Löhnen wächst. Im Schnittpunkt beider Kurven ist der markträumende Lohn erreicht, d.h. es existiert keine unfreiwillige Arbeitslosigkeit. Modelltheoretisch werden in diesem Marktgleichgewicht alle Arbeitskräfte entsprechend ihrer individuellen Produktivität bezahlt. Umstritten ist allerdings, ob und wie sich die individuelle Produktivität einzelner Arbeitskräfte bestimmen bzw. messen lässt. Hinzu kommt, dass die Lohnfindung in der Praxis durch vielfältige Faktoren beeinflusst wird. Hierbei ist etwa an Tarifverhandlungen zwischen → Arbeitgeberverbänden und → Gewerkschaften zu denken, aber auch an sozialstaatliche Regelungen, nach denen Arbeitslose Lohnersatzleistungen erhalten, so dass sie (zumindest modelltheoretisch) nicht bereit sind, für einen niedrigeren Lohn zu arbeiten. Solche institutionellen Regelungen werden oft als „Lohnrigiditäten" bezeichnet, die verhindern, dass sich Änderungen der Nachfrage unmittelbar auf die Löhne und die Lohnstruktur auswirken. Zu berücksichtigen ist weiterhin, dass es ökonomischen Theorien zufolge durchaus auch Konstellationen geben kann, die es Unternehmen ermöglichen, aufgrund von Marktmacht Löhne unterhalb des Gleichgewichtslohns zu zahlen (Monopson). In solchen Fällen können Lohnerhöhungen (z.B. durch einen Mindestlohn) zu Beschäftigungszuwachs führen.

Deutschland war lange für seine im internationalen Vergleich ausgeglichene Lohnstruktur und Einkommensverteilung bekannt. Entsprechend wurde der Niedriglohnsektor bis in die 1990er Jahre hinein nur selten thematisiert (vgl. z.B. Schäfer 1997) bzw. es wurde sogar davon ausgegangen, dass man einen Niedriglohnsektor in Deutschland überhaupt erst „einführen" müsse. Dabei wurde die Einschätzung vertreten, dass es an Arbeit nicht fehle, aber Lohnrigiditäten und sozialstaatliche Regelungen eine angemessene Lohnspreizung verhinderten. Um vor allem für gering Qualifizierte zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen, müssten einfache persönliche und haushaltsbezogene Dienstleistungen durch eine stärkere Lohndifferenzierung zur Erhöhung der Nachfrage ausgebaut und andererseits die Arbeitsanreize zur Erhöhung des Angebotes verstärkt werden. Diese Argumentation knüpfte an die These der „Kostenkrankheit" von Baumol (1967) an, nach der die Produktivität von Dienstleistungen nur begrenzt steigerbar ist, was die relativen Kosten für Dienstleistungen im Zeitverlauf immer weiter erhöhe. Um „einfache" Dienstleistungen am Markt zu etablieren oder zu halten, sei eine Ausdifferenzierung des Lohnspektrums nach unten unverzichtbar (→ auch Dienstleistungsarbeit).

Als prominentes Beispiel lässt sich hierfür das Sondergutachten zu „Möglichkeiten zur Verbesserung der Beschäftigungschancen gering qualifizierter Arbeitnehmer" anführen, das im November 1999 von der Arbeitsgruppe Benchmarking des Bündnisses für Arbeit auf Bundesebene veröffentlicht wurde: „Als Alternative zu einer nicht-linearen Senkung der Sozialversicherungsbeiträge und einer Senkung der Mehrwertsteuer auf arbeitsintensive einfache Dienstleistungen können die Kosten gering qualifizierter Arbeit auch durch eine stärkere Lohnspreizung nach unten gesenkt werden, wie dies von zahlreichen Ökonomen befürwortet wird. Voraussetzung hierfür wäre die Zustimmung der Gewerkschaften zur Einrichtung von Niedriglohngruppen (‚Öffnung des Tarifgitters nach unten') oder, bei ihrem Ausbleiben, eine Erweiterung der ohnehin wachsenden tarifvertragsfreien Zone, besonders am unteren Ende der Lohnskala und im Dienstleistungssektor." (Fels et al. 1999, S. 13 f.) In eine ähnliche Richtung zielten auch die Empfehlungen der so genannten Hartz-Kommission wenige Jahre später, obwohl sich diese in ihren Zielsetzungen und Vorschlägen nicht ausdrücklich für eine Ausweitung der Niedriglohnbeschäftigung aussprach. Aber auch hier hieß es: „Private Dienstleistungen werden in größerem Umfang und legaler Form jedoch nur nachgefragt, wenn die Kosten in einem verträglichen Verhältnis zu dem verfügbaren Einkommen stehen. Dies ist heute oftmals nicht der Fall." (Hartz-Kommission 2002, S. 41)

Zentrale Forschungsergebnisse

Während auf der politischen Ebene noch debattiert wurde, wie der Niedriglohnsektor in Deutschland eingeführt oder ausgeweitet werden könnte, hatten die Ende der 1990er Jahre von verschiedenen Insti-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

tuten erstellten Modellrechnungen und Simulationen zu den Wirkungen flächendeckender Subventionen im Niedriglohnbereich (eher als Nebenergebnis) bereits belegt, dass eine nicht unerhebliche Zahl von Beschäftigten bei Einführung von solchen Subventionen Anspruch auf eine solche Unterstützung hätte (vgl. z.B. Buslei/Steiner 1999; Wagner et al. 1999). Auch eine Studie der European Commission (2004 a, S. 168) kam zu dem Ergebnis, dass der Niedriglohnanteil in Deutschland gegen den Trend in anderen EU-Ländern bereits seit Mitte der 1990er Jahre gestiegen war und im Jahr 2000 erstmals sogar über dem EU-Durchschnitt gelegen hatte.

Seit 2003 wurden mehrere wissenschaftliche Studien erstellt, die explizit auf eine Analyse der Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland zielten (z.B. Goebel et al. 2005; Rhein/Stamm 2006; Brenke 2006; Bosch/Weinkopf 2007). Ein Teil dieser Studien beschränkte sich aus methodischen Gründen auf die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten und das monatliche Arbeitseinkommen, weil viele Datensätze keine genauen Angaben zur Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten enthalten (→ auch Arbeitszeit). Analysen, die auf der Basis des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) oder der Verdienststrukturerhebung erstellt wurden, ermöglichen demgegenüber die Berechnung von Stundenlöhnen und damit eine Einbeziehung aller abhängig Beschäftigten (einschließlich Teilzeitbeschäftigte und Minijobber).

Trotz unterschiedlicher Ergebnisse im Detail kommen die Studien übereinstimmend zu dem Schluss, dass der Niedriglohnsektor in Deutschland seit etwa Mitte der 1990er Jahre deutlich gewachsen ist und inzwischen einen auch im internationalen Vergleich außergewöhnlich großen Umfang erreicht hat. Strittig war hingegen die politische Bewertung dieser Entwicklung: Ist der wachsende Niedriglohnsektor arbeitsmarkt-, sozial- und verteilungspolitisch problematisch und hat er zudem auch negative Rückwirkungen auf die Qualität der Beschäftigung insgesamt entfaltet? Oder hat die deutliche Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung die Eingliederung arbeitsmarktpolitischer Problemgruppen gefördert und die Beschäftigung insgesamt gesteigert (Schäfer/Schmidt 2011, S. 4; → auch Erwerbsarbeit, Erwerbslosigkeit)?

Gegen die These, dass von der Ausweitung des Niedriglohnsektors vor allem benachteiligte Beschäftigtengruppen profitiert haben, spricht allerdings, dass nur knapp 23% der gering Bezahlten in Deutschland formal gering qualifiziert sind, während über drei Viertel der Niedriglohnbeschäftigten eine abgeschlossene Berufsausbildung oder sogar einen akademischen Abschluss haben (Kalina/Weinkopf 2016). Atypisch Beschäftigte (insbesondere Minijobber, Leiharbeitskräfte und befristet Beschäftigte) haben zwar ein überdurchschnittliches Niedriglohnrisiko, aber auch unter Vollzeitbeschäftigten ist der Anteil der gering Bezahlten deutlich gestiegen. Die häufig geäußerte Erwartung, dass gering bezahlte Beschäftigung einen Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht und dann als ein „Sprungbrett" in besser bezahlte Beschäftigung dient, lässt sich empirisch nicht belegen. Vielmehr ist diese so genannte „Aufwärtsmobilität" in Deutschland eher gering und im Zeitverlauf zudem rückläufig (Bosch/Kalina 2007; Schank et al. 2008; → auch Arbeitsmarktsegmentation, Atypische Beschäftigung, Berufliche Bildung, Einfacharbeit, Normalarbeitsverhältnis, Prekarität).

In der öffentlichen Debatte lange umstritten war die Frage, ob der Ausweitung des Niedriglohnsektors in Deutschland durch *Mindestlöhne* begegnet werden kann bzw. soll. Durch gesetzliche Mindestlöhne werden Lohnuntergrenzen gesetzt, die in keiner Branche unterschritten werden dürfen. Da sich gesetzliche Mindestlöhne meist an der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der schwächeren Branchen orientieren, werden sie in der Regel sehr vorsichtig angehoben und liegen in der Praxis überwiegend deutlich unterhalb der Niedriglohnschwelle. Die Mindestlöhne verringern damit zwar nicht den Umfang des Niedriglohnsektors, verhindern aber ein Ausfransen des Lohnspektrums nach unten, wie es in Deutschland in den vergangenen Jahren festzustellen war. Verbindliche Lohnuntergrenzen sorgen außerdem dafür, dass Unternehmen staatliche Subventionen von geringen Erwerbseinkommen nicht ausnutzen können, um Löhne zu drücken, was ein gewichtiges Argument für die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Großbritannien im Jahr 1999 war.

Dass Forderungen nach einem gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland erst seit einigen Jahren erhoben wurden, hat zum einen damit zu tun, dass die Tarifautonomie ein verfassungsmäßig geschütztes Gut ist (→ auch Tarifvertrag, Industrielle Beziehungen). Man war sich lange einig, dass der Staat

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

sich aus der Lohnfindung heraushalten sollte. Erst mit der deutlichen Zunahme der Niedriglöhne und der rückläufigen Tarifbindung hat sich die Stimmung verändert. Eingeführt wurden zunächst allerdings nur Mindestlöhne für bestimmte Branchen, die mit Ausnahme der Leiharbeit über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärt worden sind. Zum anderen war die Sorge, dass Mindestlöhne der Beschäftigung schaden, in Deutschland besonders ausgeprägt. Dass die Effekte von Mindestlöhnen auf die Beschäftigung theoretisch unbestimmt sind und neuere Mindestlohn-Studien aus anderen Ländern überwiegend neutrale oder sogar positive Effekte festgestellt haben, blieb dabei oftmals unberücksichtigt.

Erst nach der Bundestagswahl im September 2013 setzte die SPD in den Koalitionsverhandlungen mit CDU/CSU durch, dass am 1. Januar 2015 ein bundeseinheitlicher gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde eingeführt wurde. Damit hatten 22 von 28 EU-Staaten einen gesetzlichen Mindestlohn, wobei die absolute Höhe im Jahr 2016 zwischen 1,24 € in Bulgarien und 11,12 € pro Stunde in Luxemburg lag. Für internationale Vergleiche aussagekräftiger ist allerdings der so genannte „Kaitz-Index", der den relativen Wert der Mindestlöhne bezogen auf den nationalen Median- oder Durchschnittslohn misst. Im Jahr 2014 lagen die Mindestlöhne in der EU bezogen auf den nationalen Medianlohn zwischen 37% in Tschechien und 61% in Frankreich sowie Slowenien (Schulten 2016). Deutschland lag 2015 mit einem Mindestlohn von 8,50 € bei 48% des Medians und damit gleichauf mit den Niederlanden, Großbritannien und der Slowakei.

Internationaler Bezug

Internationale Vergleiche zeigen keine eindeutigen Zusammenhänge zwischen dem Ausmaß der Lohnungleichheit bzw. dem Umfang des Niedriglohnsektors und dem Beschäftigungsniveau. Von besonderer Bedeutung sind hingegen die Institutionen der Lohnfindung Die Wirkungen der → Globalisierung, des technischen Fortschritts, unterschiedlicher Wirtschaftsstrukturen sowie externer Schocks wie etwa die Deregulierung von Gütermärkten und die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen werden durch nationale Lohnsysteme „gefiltert", was zu unterschiedlichen Wirkungen führt. Die Zunahme geringer Löhne kann fast völlig mit der Schwächung dieser Institutionen erklärt werden (Salverda/Mayhew 2009; Sniekers 2011).

In diese Richtung weisen auch die Ergebnisse der bislang wohl umfassendsten vergleichenden Studie zur Niedriglohnbeschäftigung in Europa, die zwischen 2004 und 2008 von der US-amerikanischen Russell Sage Foundation gefördert wurde. In Dänemark, Deutschland, Frankreich, Großbritannien und den Niederlanden wurden umfangreiche statistische Analysen zur Niedriglohnbeschäftigung durchgeführt und institutionelle Einflüsse auf ihren Umfang und ihre Entwicklung anhand von Betriebsfallstudien in mehreren Niedriglohnbranchen untersucht. Demnach korrespondiert der Umfang der Niedriglohnbeschäftigung mit der „Inklusivität" der jeweiligen institutionellen Regelungen (Gautié/Schmitt 2010). Je mehr institutionelle oder faktische „Exit-Optionen" für die Unternehmen bestehen, desto größer ist der Niedriglohnsektor. In Deutschland werden solche Exit-Optionen vor allem in der rückläufigen Tarifbindung und dem Fehlen eines gesetzlichen Mindestlohns sowie bei den Minijobs und der Leiharbeit gesehen (Bosch/Weinkopf 2007).

Claudia Weinkopf

Empfehlungen zum Weiterlesen

Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (Hg.) 2007: Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia 2012: Wirkungen der Mindestlohnregelungen in acht Branchen. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: WISO Diskurs.

Grimshaw, Damian 2011: What do we know about low-wage work and low-wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective. ILO Conditions of Work and Employment Series No. 28. Geneva: ILO.

Normalarbeitsverhältnis

Begriff

Mit jeder Definition des Normalarbeitsverhältnisses (NAV) wird eine Grenze zu anderen Arbeitsverhältnissen gezogen, die dann folgerichtig als nicht normal oder atypisch gelten. Für die Kennzeichnung von Normalität finden sich in der Literatur drei unterschiedliche Bezugspunkte. Der erste ist quantitativ und nimmt die am weitesten verbreiteten Ar-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

beitsverhältnisse als normalen Typus. Der zweite knüpft an die geltende Rechtsordnung an und sieht solche Arbeitsverhältnisse als normal, an die unterschiedliche vorteilhafte Regelungen geknüpft sind. Der dritte ist normativ und bezieht sich auf ein wünschenswertes Optimum solcher vorteilhafter Regelungen.

Mückenberger (1985) hat das NAV als herrschende Fiktion bezeichnet, die Orientierungspunkt für die Rechtsordnung sowie die wichtigsten Schutz- (Sozialversicherungen, Kündigungsschutz etc.) und Gestaltungsrechte (Mitbestimmung etc.) ist. Da sich Rechtsordnung und Realitäten auf dem Arbeitsmarkt auseinander entwickeln können, ist das NAV für Mückenberger nicht notwendigerweise auch die empirisch häufigste Arbeitsform. Andere Autoren knüpfen an die wachsende Verbreitung sozial abgesicherter Vollzeitbeschäftigung in der Nachkriegszeit an. Ein NAV ist danach eine „stabile, sozial abgesicherte, abhängige Vollzeitbeschäftigung, deren Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Löhne, Transferleistungen) kollektivvertraglich oder arbeits- bzw. sozialrechtlich auf einem Mindestniveau geregelt sind" (Bosch 1986, S. 165). Einige Autoren definieren das NAV viel enger. Sie sehen zusätzlich Normalarbeitszeiten und lebenslange Betriebszugehörigkeit als Wesensmerkmale. Überstunden, Schichtarbeit oder auch Betriebswechsel gelten dann schon als Abweichungen vom NAV. Zu enge Definitionen sind allerdings wenig zweckmäßig, da starre Arbeitsverhältnisse mit der in einer Marktwirtschaft üblichen Flexibilität der wirtschaftlichen Abläufe nicht kompatibel sind und im Übrigen selbst in den 1960er und 1970er Jahren des vorigen Jahrhunderts die Ausnahme waren. Wagner (2000, S. 209) bemerkt hierzu: „Es liegt auf der Hand: Je detaillierter und stringenter die Merkmale für das Normalarbeitsverhältnis gefasst werden und je mehr dieser Elemente als konstitutiv angesehen werden, desto leichter ist es, empirisch seine Auflösung zu begründen".

Neuere Definitionen versuchen, den Begriff für veränderte Erwerbsverläufe zu öffnen und statische Gegenüberstellungen von Vollzeit- und Teilzeitarbeit sowie Erwerbsunterbrechungen zu vermeiden. Sozial abgesicherte flexible Erwerbsverläufe mit Vollzeit- oder vollzeitnaher Beschäftigung, die durch selbst gewählte Phasen der Teilzeitarbeit oder Nichterwerbstätigkeit unterbrochen werden, gelten dabei als neues NAV (Bosch 2001). Damit werden die sozial abgesicherten und selbst gewählten Formen unter den früher pauschal als atypisch bezeichneten Beschäftigungsverhältnissen in ein verändertes, für Männer und Frauen besser lebbares, modernisiertes NAV wieder begrifflich eingemeindet (→ auch Atypische Beschäftigung, Erwerbsarbeit, Prekarität).

Genese/theoretischer Kontext

Das Konzept des NAV ist an die Herausbildung des Sozialstaats gebunden. Seine historische Bedeutung besteht darin, „in die durch Flexibilität begründete Unsicherheit, Unordnung und Unruhe der Lohnarbeiterexistenz sozusagen Korsettstangen von Gewissheit, Voraussehbarkeit und Frieden einzuziehen" (Mückenberger 1985, S. 17). Für die Unternehmen bot das NAV kalkulierbare Nutzungsbedingungen der Ware Arbeitskraft. Unbefristete Vollzeitbeschäftigung mit kalkulierbarer Verfügbarkeit über den Arbeitseinsatz wurde die Planungsnorm für die betriebliche → Arbeitsorganisation in der Massenproduktion der Nachkriegszeit. Die damals beachtlichen Wachstumsraten erzeugten einen hohen Arbeitskräftebedarf in den großen Betrieben, die mit ihren guten Löhnen und dem Versprechen hoher Arbeitsplatzsicherheit viele der oft schlecht gesicherten Arbeitskräfte aus den traditionellen Sektoren der Landwirtschaft und der kleinen Gewerbetreibenden aufsogen. Das hohe Wachstum schuf weiterhin die Voraussetzungen für die sozialen Kompromisse zur Verbesserung und Verallgemeinerung der Schutzfunktion des NAV für alle Vollzeitbeschäftigten. Allerdings blieb es im traditionellen deutschen Familienmodell weitgehend auf die männlichen Alleinverdiener zugeschnitten.

In der kontroversen Debatte um das NAV in den letzten 25 Jahren ging es vor allem um die Frage nach seiner Stabilität oder Erosion. In der feministischen Diskussion wurde das NAV als männliches Beschäftigungsmodell kritisiert, dem spiegelbildlich eine weibliche Normalbiografie mit meist kurzzeitiger Beschäftigung und Erwerbsunterbrechungen gegenübersteht (Holst/Maier 1998; → Arbeit und Geschlecht). In der industriesoziologischen Forschung wurden die zunehmende Flexibilität der Fertigung, die neue internationale Arbeitsteilung mit der ständigen Drohung einer Verlagerung, die → Dezentralisierung von Verantwortung in Unternehmen, die abnehmende Betriebsgröße sowie die Deregulierung des NAV von einigen Au-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

toren als unaufhaltsame Treiber einer Erosion des NAV gedeutet. Der → „Arbeitskraftunternehmer", der ohne die Sicherheiten des NAV seine Arbeitskraft immer wieder neu vermarkten muss, wurde als Gegentypus entwickelt (Voß/Pongratz 1998). Andere Autoren entdecken hingegen in steigenden Qualifikationsanforderungen, der Entwicklung von nicht übertragbarem Produktionswissen (tacit knowledge) der Belegschaften in zunehmend spezialisierten Produktions- und Dienstleistungstätigkeiten sowie neuen Formen der betrieblichen Beteiligung wachsende Interessen der Unternehmen an Stammbelegschaften (Bosch 2001). Allerdings veränderten sich dabei die impliziten Arbeitsverträge, also die Erwartungen an das Arbeitsverhalten der Beschäftigten sowie deren Akzeptanz zumutbarer Flexibilität (→ Psychologischer Vertrag). Im NAV aus dem Zeitalter der Massenproduktion wurde soziale Sicherheit mit garantiertem Entgelt gegen hohe Verfügbarkeit in festen Hierarchien und klar beschriebenen betrieblichen Funktionen und festen Standorten getauscht. Heute wird Sicherheit nur noch im Austausch gegen hohe zeitliche, funktionale, örtliche und finanzielle Flexibilität versprochen. Die Grenzen der Flexibilitätszumutungen werden zunehmend dezentral ausgehandelt, woraus sich zunehmend komplexere Anforderungen an die Interessenvertretungen der Beschäftigten ergeben, wenn sie überhaupt involviert sind (→ auch Entgrenzung).

In der Diskussion um die Weiterentwicklung des NAV erweist sich die Unterscheidung zwischen der Form des NAV, die sich ändern kann, und ihrem konstituierenden Kern als zentral (Bosch 2001). Der Kern wird in der De-Kommodifizierung der Ware Arbeitskraft gesehen, also in der Absicherung des NAV gegen die Risiken des Marktes. Im NAV werden auch Zeiten der Nichtarbeit (Krankheit, Mutterschaft, Arbeitslosigkeit, Unfall, Ruhestand) und der Investition in die Arbeitskraft (Aus- und Weiterbildung) vergütet. Vertragsgegenstand ist sozusagen nicht nur das Jetzt, sondern auch das Morgen. Diese Begriffsöffnung ermöglicht es, auch neue, selbst gewählte und sozial abgesicherte Erwerbsverläufe mit Optionen der Beschäftigten auf eine vorübergehende Verringerung der → Arbeitszeit und abgesicherten Erwerbsunterbrechungen, etwa bei Elternschaft oder Weiterbildung, einzuschließen. Eine solche Lebenslaufperspektive trägt der Tatsache Rechnung, dass sich mit der Erwerbstätigkeit von Frauen neue Erwerbsmuster für beide Geschlechter herausbilden und dabei nicht jede neue Beschäftigungsform untypisch, unfreiwillig und mit schlechten Arbeitsbedingungen behaftet ist.

In der neoklassischen ökonomischen Theorie ist vor allem der Schutzeffekt des NAV in die Insider-Outsider-Theorie aufgenommen worden. Lindbeck/Snower (2002) sehen in dem Beschäftigungsschutz und der Tarifbindung von Stammbeschäftigung einen Grund für unfreiwillige Arbeitslosigkeit, da Arbeitslose keine Möglichkeit haben, durch Lohnunterbietung einen Arbeitsplatz zu bekommen. Das NAV sei durch Ausschaltung des freien Marktes Ursache einer lohnbedingten Arbeitslosigkeit, die man nur durch eine Deregulierung der besonderen Schutzregelungen des NAV beseitigen könne. Diese These bestimmt das ökonomische Denken weltweit, obgleich sie theoretisch höchst zweifelhaft ist. Es wird übersehen, dass erst Schutzrechte und Tarifvereinbarungen Machtgleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt herstellen. Die empirische Forschung zeigt zudem, dass ein Abbau von Schutzrechten nicht das Beschäftigungsniveau erhöht, wohl aber die Beschäftigungsfluktuation, da zwar im Aufschwung schnell eingestellt, in der Krise aber ebenso schnell entlassen wird (→ auch Erwerbslosigkeit).

Zentrale Forschungsergebnisse

Die eher deskriptive Sozialstrukturanalyse hat die Entwicklung unterschiedlicher Arbeitsverhältnisse gut dokumentiert. Der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse (unter Einschluss der sozialversicherungspflichtigen Teilzeit über 20 Wochenstunden) ist zwischen 1984 und 2013 von 85 auf 76 Prozent zurückgegangen. Zugenommen haben vor allem Teilzeitarbeit mit geringerer Stundenzahl, Leiharbeit und Soloselbständige, während die Zahl der befristet Beschäftigten nur wenig gestiegen ist (BMAS 2016, S. 49). Da in Deutschland Beruf und Familie nur schlecht vereinbar sind, münden viele Frauen in Teilbeschäftigung. Die einst für Zusatzverdienste von verheirateten Frauen geschaffenen Minijobs wurden in manchen Branchen (z.B. Gastronomie und Einzelhandel) inzwischen zur normalen Beschäftigungsform für Frauen, vielfach auf Kosten von Vollzeit- und sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung. Obgleich die Erwerbstätigenquote der Frauen in Deutschland stark gestiegen

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

ist, hat sich durch die Umverteilung von Vollzeit- auf Teilzeittätigkeiten das Arbeitsvolumen der Frauen kaum verändert (Gleichstellungsbericht 2011, S. 112). Im traditionellen Rahmen des deutschen Beschäftigungsmodells wirkte der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit vor allem in Verbindung mit geringfügiger Teilzeitbeschäftigung somit wie ein eingebauter Deregulator, der mindestens so viel Sprengstoff für das NAV enthält wie eine direkte Deregulierung von Arbeitsverhältnissen.

Ein zweiter empirischer Forschungsstrang hat sich mit der Frage nach der Destabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen befasst. Die meisten Forschungsergebnisse deuten auf eine hohe Stabilität von Erwerbsbiografien und Beschäftigungsverhältnissen hin (Erlinghagen 2004; Rhein/Stüber 2014). Dahinter verbergen sich aber sehr unterschiedliche Trends. Die Erwerbsverläufe von Frauen sind kontinuierlicher geworden. Die negativen Wirkungen einer abnehmenden Betriebsgröße auf die Beschäftigungsstabilität werden durch eine wachsende Betriebsbindung in → Klein- und Mittelbetrieben kompensiert. In einzelnen Branchen (z.B. Medien und Wissenschaft) hat die Dauer der Betriebszugehörigkeit abgenommen und Branchen mit hoher Instabilität (z.B. Arbeitnehmerüberlassung) haben an Bedeutung gewonnen. Gleichzeitig wachsen aber auch Branchen mit hoher Beschäftigungsstabilität (z.B. Bildung und Erziehung sowie der Gesundheitssektor).

Die neue Kombination einer stabilen Dauer der Betriebszugehörigkeit bei gleichzeitig steigenden Flexibilitätsanforderungen an Betriebe wurde nur möglich durch eine höhere interne Flexibilität. Viele Studien belegen eine zunehmend flexiblere Verteilung der Arbeitszeit mittels unterschiedlicher Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung, etwa durch Arbeitszeitkonten (und ein Ansteigen der funktionalen Flexibilität in Unternehmen). Die Beschäftigungsfolgen der Finanzkrise 2008/2009 wurden in Deutschland fast vollständig intern durch eine Nutzung von Arbeitszeitguthaben und temporäre Verkürzungen der vereinbarten Arbeitszeit aufgefangen.

Ein dritter Forschungsstrang zeigt schließlich, dass die als fast selbstverständlich angenommene Verknüpfung zwischen NAV und guten Arbeitsbedingungen und sozialem Schutz brüchig geworden ist. Die abnehmende Tarifbindung und die Verlagerung von Arbeitsplätzen in mitbestimmungsfreie Betriebe ohne → Betriebsräte haben vor allem im Dienstleistungssektor auch in unbefristeter Vollzeitarbeit große Zonen prekärer Beschäftigung entstehen lassen (Bosch/Weinkopf 2011 b; → auch Dienstleistungsarbeit). In der neueren Segmentationsforschung werden deshalb die Segmentationslinien zwischen *guter* und *schlechter* Arbeit neu gezogen. Auch innerhalb der betriebsinternen und beruflichen Arbeitsmärkte werden sekundäre Segmente abgegrenzt, in denen Niedriglöhne bezahlt werden (→ auch Arbeitsmarktsegmentation, Niedriglohnsektor). Köhler/Krause (2010) äußern ihr Unbehagen über eine dichotome Gegenüberstellung von Erosion und Stabilität. Sie beobachten in ihrer empirischen Forschung eine Ablösung interner Arbeitsmärkte mit hoher Beschäftigungsstabilität durch eine instabile Koexistenz von geschlossenen und offenen → betrieblichen Beschäftigungssystemen, wobei Ostdeutschland eine Vorreiterrolle übernommen hat. Gleichzeitig verändern sich die Funktionsbedingungen interner Arbeitsmärkte, in denen die Allokation zunehmend leistungsbasiert ist. Diese Dynamik setzt bisherige Erwerbsmuster unter Druck, darunter auch die, die nach formalen Kriterien zum NAV gezählt werden.

Die empirischen Ergebnisse zeigen erstens, dass auch in einem deutlich veränderten wirtschaftlichen Umfeld in der Entwicklung der internen Flexibilität Potentiale der Stärkung des NAV liegen, die je nach Regulierungen des Arbeitsmarkts und Handeln zentraler Akteure in Wirtschaft und Gesellschaft genutzt werden. Sie belegen zweitens, dass die Zunahme von Teilzeitarbeit der größte Posten auf der Verlustliste des NAV ist. Wenn es gelingt, Optionen auf selbstgewählte Teilzeitarbeit mit Rückkehrrechten auf Vollzeitarbeit durchzusetzen, kann sich ein neues flexibleres NAV herausbilden. Drittens sind innerhalb des NAV sekundäre Segmente mit schlechten Arbeitsbedingungen entstanden, so dass neue Definitionen Prekarität nicht mehr über bestimmte Arbeitsverhältnisse, sondern über die Einhaltung von Arbeitsstandards bestimmen (Dörre 2005). Viertens schließlich verbergen sich hinter der äußeren Stabilität des NAV, gemessen an der Dauer der Betriebszugehörigkeit, große Umbrüche im Binnenverhältnis des NAV. Die Flexibilitätsanforderungen sind gestiegen und neue Formen der Leistungsvorgaben und der Leistungskontrollen sollen den Beschäftigten signalisieren, dass die Sicherheit immer nur temporär versprochen wird und

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

durch gute Leistung immer wieder neu *verdient* werden muss. Von einer reinen → Vermarktlichung der innerbetrieblichen Beziehungen, wie es die Figur des Arbeitskraftunternehmers andeuten soll, sind interne Arbeitsmärkte durch Kündigungsschutz und Mitbestimmung jedoch noch weit entfernt.

Internationaler Bezug

Auch in anderen Ländern findet sich eine vergleichbare Diskussion über Veränderungen der standard employment relationship (SER). Castells repräsentiert die Erosionstheoretiker. Er schreibt, „the traditional form of work, based on full-time employment, clear-cut occupational assignment, and a career pattern over the lifecycle is being slowly but surely eroded away" (1996 b, S. 268). Auer/Cazes (2003) hingegen sehen eine Überschätzung der Wirkungen der Globalisierung und stellen eine hohe Beschäftigungsstabilität in den meisten entwickelten Ländern fest. Marchington et al. (2005) halten die Diskussion eher für nachrangig, da sich die drastischen Veränderungen der Beschäftigungsbedingungen nur auf betrieblicher Ebene und im Arbeitsprozess, also im Binnenverhältnis des NAV, voll verstehen lassen. Gautié/Schmitt (2010) zeigen, wie tief sich in vielen Ländern schlechte Arbeitsstandards in klassische Domänen des NAV eingegraben haben. Vosko (2010) kritisiert das Regulierungsgefälle zwischen dem SER und atypischen Beschäftigungsverhältnissen, was vor allem Frauen benachteilige, und diskutiert die Chancen und Wünschbarkeit einer Wiederherstellung des traditionellen NAV in Form eines Vollzeitmodells für Männer und Frauen sowie eines flexiblen neuen Normalarbeitsverhältnisses mit Arbeitszeitoptionen.

Unübersehbar sind aber die nationalen Unterschiede der Analysen, die die jeweiligen nationalen Kontexte widerspiegeln. In Ländern ohne oder mit nur geringem Kündigungsschutz und geringer Tarifbindung, wie den USA, lebt das SER außerhalb des öffentlichen Dienstes und der zunehmend kleineren gewerkschaftlich organisierten Segmente des Arbeitsmarktes nur noch in den Erinnerungen an die goldenen 1950er oder 1960er Jahre weiter. In einem Beschäftigungssystem, in dem man jederzeit gekündigt werden kann, macht die Unterscheidung zwischen einem befristeten und unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnis nur wenig Sinn. Da in den USA der für die Herausbildung eines Normalarbeitsverhältnisses gesetzliche und tarifliche Rahmen fehlt, konzentriert sich die Forschung auf die zunehmende Ausdifferenzierung der Arbeitsverhältnisse durch veränderte Unternehmensstrategien (z.B. Applebaum et al. 2003; → auch Ausländische Systeme der industriellen Beziehungen).

In den skandinavischen Ländern ist die schon in den 1950er Jahren entwickelte Vision einer Gesellschaft mit Wahlmöglichkeiten von Gösta Rehn (1973) weitgehend umgesetzt worden. Für Eltern wurden großzügige Optionen für Erwerbsunterbrechungen und temporäre Verkürzungen der Arbeitszeit geschaffen. Hinzu kommen Anrechte auf Weiterbildungsmaßnahmen. Gleichzeitig wurden durch Ganztagsschulen und eine flächendeckende Infrastruktur für Kinderbetreuung sowie Erwachsenenstipendien für Weiterbildung auch die tatsächlichen Wahlmöglichkeiten erweitert. Teilzeitarbeit gilt längst nicht mehr als atypisch, sondern als Teil normaler Erwerbsverläufe für Männer und Frauen. Dieses skandinavische Modell inspirierte das Leitbild des ersten deutschen Gleichstellungsberichts (2011, S. 48) ebenso wie Supiots (2001) Visionen einer Neugestaltung des europäischen Arbeitsrechts mit mehr Optionen für die Beschäftigten (→ auch Work-Life-Balance).

In Südeuropa wird das SER viel kritischer gesehen, weil die hohe Absicherung der männlichen Alleinverdiener durch starken Kündigungsschutz viel selektiver wirkt und nicht nur die meisten Frauen, sondern auch viele Männer, vor allem Jüngere und Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben, ausschließt. Durch den geringen Ausbau des Sozialstaats bietet der Schutz des männlichen Alleinverdieners dem Staat die Möglichkeit, die soziale Sicherung an die Familie zu delegieren (Anxo et al. 2010). Allerdings sind die südeuropäischen Staaten durch ihre geringe Steuerbasis in diesem System gefangen. Die Deregulierung des sicherlich privilegierten SER in diesen Ländern wird ohne einen komplementären Ausbau des Sozialstaats nur zur Verarmung führen (→ auch Varieties of Capitalism).

Gerhard Bosch

Empfehlungen zum Weiterlesen

Anxo, Dominique 2010: Towards an Active and Integrated Lifecourse Policy. The Swedish experience. In: Anxo, D./Bosch, G./Rubery, J. (eds.): The Welfare State and Life

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Transitions. A European Perspective. Cheltenham: Edward Elgar, S. 104–127.
Bosch, Gerhard 2001: Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 54, S. 219–230.
Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011: Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Bundestags-Drucksache 17/6240, Berlin.
Marchington, Mick/Grimshaw, Damian/Rubery, Jill/Willmott, Hugh (eds.) 2005: Fragmenting Work. Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies. Oxford: Oxford University Press.
Mückenberger, Ulrich 1985: Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 31, S. 415–435.
Rehn, Gösta 1973: Die Gesellschaft der freien Wahl. In: Külp, B./Stützel, W. (Hg.): Beiträge zu einer Theorie der Sozialpolitik. Festschrift für Elisabeth Liefmann-Keil zum 65. Geburtstag. Berlin: Duncker & Humblot, S. 317–351.

Organisationssoziologie/ Organisationstheorien

Begriff

Unter Organisationssoziologie wird eine spezielle Soziologie verstanden, die sich – theoretisch und empirisch – mit den unterschiedlichen Formen (→ Betrieb, Verwaltung, Schule usw.), formalen und informellen Strukturen sowie internen Prozessen und Eigenlogiken von Organisationen befasst. Von Interesse sind nicht nur der Begriff und die Geschichte der Organisation, gefragt wird auch nach ihrer Funktion für die Gesellschaft. Bereits die Klassiker der Soziologie sahen in der Organisation ein zentrales Strukturelement der Neuzeit. Dementsprechend wurde die moderne Gesellschaft sogar als „Organisationsgesellschaft", „organisierte Gesellschaft" oder „Gesellschaft der Organisationen" beschrieben (vgl. u.a. Perrow 1996; Schimank 2001). Wenngleich diese Gesellschaftsdiagnosen auch kritisch zu hinterfragen sind (vgl. u.a. Davis 2009; Kühl 2003, 2015; Walgenbach 2011), erstaunt die lange Zeit vorherrschende Betonung der gesellschaftlichen Relevanz von Organisationen nicht, denn Organisationen sind allgegenwärtig und in vielerlei Hinsicht von grundlegender Bedeutung für das Handeln von Menschen. Insbesondere in der Wirtschaft spielt ein arbeitsteiliges, koordiniertes und zielorientiertes Zusammenwirken eine große Rolle. So erfolgt die Produktion von Gütern und Dienstleistungen in (Erwerbs-)Organisationen, die zu zentralen Schaltstellen für die Integration von Frauen und Männern in die → Erwerbsarbeit geworden sind, denn sie entscheiden über den Zugang zu Positionen sowie Aufstiegschancen und damit auch über individuelle Lebenslagen und Perspektiven. Im Fokus der Organisationssoziologie steht daher – so schon Renate Mayntz (1963) – nicht nur die Frage, wie die Gesellschaft (oder ein Teil) auf Organisationen – ihre Strukturen und Prozesse – wirkt, sondern auch, wie Organisationen die Gesellschaft (bzw. einzelne Teilsysteme) beeinflussen. Theoretische Ansätze, die sich mit diesen Fragen befassen und zur Erklärung des Phänomens der Organisation(en) beitragen wollen, sind mittlerweile zahlreich. In Anbetracht der großen Varianz von Organisationstypen und -formen (vgl. u.a. Apelt/Tacke 2012), die vielfach nur noch wenig mit der klassischen formalen bürokratischen Organisation gemein haben, geht es seit einiger Zeit vor allem darum, zu einem neuen, elaborierten Organisationsverständnis zu gelangen (vgl. u.a. Apelt/Wilkesmann 2015; Wilz 2015; Wolf 2015; Funder/Walden 2017). Hierzu liegen bereits unterschiedliche Vorschläge vor, die allerdings im Kern alle darauf abzielen, den neuen hybriden, fluiden Formen der Organisation, ihrer Prozesshaftigkeit und Dynamik sowie auch ihrer kulturellen und institutionellen Einbettung Rechnung zu tragen. In den Fokus der Organisationssoziologie sind somit wieder verstärkt Prozesse organisationaler Ordnungsbildung gerückt, so dass eher situations- und kontextorientierte wie operative und nicht mehr rein deduktive, substanzielle Konzipierungen des Organisationsbegriffs vorgenommen werden (vgl. Apelt/Wilkesmann 2015; von Groddeck/Wilz 2015). Die Organisationssoziologie ist bis heute Teil der übergeordneten Organisationswissenschaft bzw. Organisationsforschung, die von Beginn an in hohem Maße interdisziplinär ausgerichtet war.

Genese/theoretischer Kontext

Das Phänomen der Organisation gab es im Grunde schon im Altertum, wenn man hierunter das planvolle, zielorientierte Zusammenwirken von Menschen versteht, gleichwohl hat sich die Organisation erst im Zuge des neuzeitlichen gesellschaftli-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

chen Wandels, wie der Herauslösung des Individuums aus ständischen Bindungen, zu einem eigenständigen Systemtypus mit großer Ausstrahlungskraft auf das soziale Leben entwickelt. Im Unterschied zu traditionellen Kooperationsformen, z.B. Dorfgemeinschaften, entscheiden moderne Organisationen selbst darüber, wer Mitglied wird und wer nicht. Umgekehrt haben auch Mitglieder – von „totalen Institutionen" (z.B. einem Gefängnis) einmal abgesehen – die Option des freien Ein- und Austritts. Analytisch ist das soziale Gebilde der Organisation (wie etwa das Unternehmen oder die Schule) zu unterscheiden von der Tätigkeit des Organisierens, die auf die Herstellung, Ausgestaltung und Steuerung von Ordnung abzielt. Rückblickend waren es vor allem die im Verlauf der Industrialisierung sich herausbildenden großen Fabriken, die zu ihrem Bedeutungszuwachs beitrugen. Während der Sozialtheoretiker James S. Coleman (1979) die massenhafte Verbreitung von Arbeitsorganisationen – insbesondere großer Unternehmen – vor allem auf ihre höhere Leistungsfähigkeit (Arbeitsteilung, Spezialisierung etc.) im Hinblick auf die Herstellung von Gütern und Dienstleistungen zurückführte und daher in erster Linie die Effektivitätsvorteile der Organisation betonte, stellten andere – wie Karl Marx, aber auch der Wirtschaftshistoriker Karl Polanyi und der Organisationsforscher Charles Perrow – besonders den Herrschafts-, Kontroll- und Ausbeutungscharakter des bürgerlich-kapitalistischen Betriebs/Unternehmens heraus (→ Betrieb, Herrschaft, Kontrolle). Demnach ist speziell die Erwerbs- bzw. Arbeitsorganisation nicht nur unter dem Aspekt der Leistungsfähigkeit (effiziente Kooperation, Spezialisierungsvorteile etc.) zu betrachten, vielmehr muss sie immer auch als ein Ort des kontrollierten, legitimen Zugriffs auf Arbeit und damit als Herrschaftsinstrument gesehen werden. Die Organisationssoziologen Türk, Lemke und Bruch (2006) verstehen unter Organisation folglich einen Prozess, der menschliche Kooperation reguliert und ein historisch jeweils spezifisches Macht- und Herrschaftsverhältnis hervorbringt. Was die massenhafte Ausbreitung von Arbeitsorganisationen – nicht nur in der Wirtschaft – wirklich vorangetrieben hat, ob es sich tatsächlich um ihre Effektivität und die Möglichkeit der Leistungssteigerung handelt oder um das Streben nach Kontrolle und Herrschaftssicherung, ist letztendlich eine Frage des theoretischen Standpunkts und Thema der Organisationssoziologie.

Entscheidend für die Entwicklung der Organisationssoziologie waren die Studien von Max Weber, speziell seine Ausführungen zu Rationalisierungsprozessen (→ Rationalisierung) und zur Bürokratie. Als akademische Disziplin etablierte sie sich zunächst in den USA, wo sie nach dem Zweiten Weltkrieg – angestoßen durch Arbeiten von Robert Merton, Philipp Selznick sowie Talcott Parsons u.a. – rasch zu einem prominenten Forschungsfeld wurde. In Europa – mit Ausnahme von Großbritannien – setzte das Interesse an der Organisationssoziologie erst später ein. In Deutschland entstanden zwar schon in den 1960er Jahren wichtige Arbeiten (vgl. u.a. Mayntz 1963), eine stärkere Beachtung fand die Organisationssoziologie aber erst ab den 1980er Jahren. Institutionell hat sie sich sogar erst im Herbst 2011 mit der Gründung einer eigenständigen Sektion in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie verankern können. Erklärtes Ziel der Sektion ist es, aus dem akademischen Schattendasein – in dem sich die Organisationssoziologie in Deutschland lange Zeit befand – herauszutreten und eine eigene Fachidentität zu entwickeln. Organisationen spielen zwar auch in anderen speziellen Soziologien eine Rolle, wie etwa die Kirche in der Religionssoziologie, die Justizbehörde in der Rechtssoziologie oder der Betrieb/das Unternehmen in der Arbeits- und Industriesoziologie, eine spezifisch organisationsbezogene Perspektive weisen sie jedoch nicht auf. Diese näher zu bestimmen, ist allerdings kein einfaches Unterfangen und treibt die Organisationssoziologie bis heute um (vgl. u.a. Apelt/Wilkesmann 2015).

Die Organisationssoziologie verfügt über ein breites Spektrum unterschiedlichster theoretischer Ansätze. Es reicht von der klassischen Vorstellung, Organisationen seien rationale Systeme, bis hin zu konstruktivistischen Ansätzen, die in Organisationen „nichtkalkulierbare, unberechenbare, historische Systeme" (Luhmann 2000, S. 9) sehen. Einen Kompass zur Durchdringung des theoretischen Dickichts bietet die Anfang der 1980er Jahre von W. Richard Scott (1986) entwickelte Systematisierung. Danach können Organisationen als rationale Systeme, als natürliche Systeme sowie als offene Systeme verstanden werden. Vor allem die zuletzt genannte Sichtweise lieferte den Anstoß zu theoretischen Weiterentwicklungen.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Die rationale Organisation: Nach Scott – der hiermit eine weit verbreitete Auffassung wiedergibt – dominierte zunächst ein Organisationsverständnis, für das Webers Idealtypus des legalen, rationalen bürokratischen Systems Pate stand und zum Urmodell der Organisationssoziologie wurde. Die frühen Konzepte (siehe z.B. Taylor und Fayol) wiesen noch ein stark technisch-ingenieurwissenschaftliches Verständnis auf, demzufolge speziell Arbeitsorganisationen im Prinzip wie Maschinen funktionieren, die „manipuliert" und „geformt" werden können, um festgelegte Ziele zu erreichen (vgl. u.a. Scott 2006, S. 203). Emotionen, Zufälle oder Irrationales sowie informelle Strukturen spielen daher in der Theoriebildung keine allzu große Rolle.

Die Organisation als „natürliches", soziales Gebilde: Eine an den sozialen Prozessen ausgerichtete Organisationsforschung setzte etwa in den 1930er/40er Jahren ein. Zahlreiche Studien – den Anfang machten die Arbeiten der Human-Relations-Forschung – führten zu der Erkenntnis, dass Organisationen als „natürliche Systeme" betrachtet werden können, in denen Akteure sich keineswegs immer nur rational Verhalten. Eine nicht zu unterschätzende Bedeutung kommt in jeder Organisation informellen Strukturen und Normen zu. Organisationen werden demnach nicht mehr als durch und durch rational wahrgenommen, sondern als „Kollektive, die sich in spontanen, ungelenkten Prozessen entwickeln" (Scott 2006, S. 203). Damit geriet die Vorstellung der „perfekten" Rationalität in die Kritik, was sich nicht nur in der Vorstellung einer „begrenzten Rationalität" widerspiegelt, sondern auch in neuen Konzepten und Einsichten, insbesondere über das Entscheidungsverhalten in Organisationen (→ auch Entscheidungsprozesse). In der Folge wurden die Geschehnisse in Organisationen als von Zufällen abhängig betrachtet. Im „Garbage Can-" bzw. „Mülleimer-Modell" wird beispielsweise davon ausgegangen, dass Entscheidungen nicht auf der Basis rationaler Abwägungsprozesse getroffen werden, Problemlösungen kommen vielmehr eher zufällig zustande und können demnach mal so und auch mal anders ausfallen (vgl. u.a. Cohen et al. 1972). Nicht ganz so zufällig stellt sich das Organisationsgeschehen aus der Perspektive der → Mikropolitik dar, die jede Organisation als einen Ort ansieht, an dem sich vielerlei Formen von Mikropolitik abspielen, womit ein nicht immer leicht zu durchschauendes interessengeleitetes Gegen- und Miteinander von Organisationsmitgliedern gemeint ist (vgl. Crozier/Friedberg 1979).

Die Organisation und ihre Umwelt: Ein ebenfalls tief greifender Wandel des Organisationsverständnisses ist in den 1950er/60er Jahren zu verzeichnen, als sich der Blick verstärkt auf den Zusammenhang zwischen Organisation und Umwelt richtete. Organisationen wurden jetzt als „offene" Systeme beschrieben, die ihre Umwelt nicht nur beobachten, sondern ihre internen Strukturen und Prozesse den Umweltanforderungen anpassen. Am bekanntesten ist die Kontingenztheorie (auch situativer Ansatz genannt), die die Gestaltung der Formalstrukturen einer Organisation auf Umweltanforderungen (u.a. Marktverhältnisse, Fertigungstechnologien, Organisationsgröße) zurückführt. Die Kritik an dieser theoretischen Sichtweise blieb nicht aus. Hinterfragt wurde das recht einseitige und deterministische Verständnis des Zusammenhangs zwischen Organisation und Umwelt, denn vielfach ging es nur noch um die Frage der effizienten Anpassung der formalen Organisationsstruktur an Umwelterfordernisse. Ein Gegenpol hierzu ist der → Neo-Institutionalismus, der sich im Unterschied zur Kontingenztheorie keineswegs vom Rationalitätsparadigma leiten lässt. Die Vorstellung von der unschlagbaren Effizienz und Effektivität der formalen, hierarchischen, arbeitsteilig strukturierten Organisation (aber auch der dezentralisierten Organisation mit ihren flachen Hierarchien und autonomen Sub-Einheiten; → auch Dezentralisierung) ist danach letztendlich nur eine Frage des „Glaubens" an gesellschaftlich als legitim, angemessen und richtig, geltende Formen der Organisationsgestaltung. Sie entwickeln sich zu „rationalisierten institutionalisierten Mythen" (Meyer/Rowan 1977) mit großer Ausstrahlungskraft auf Organisationen. Damit rückten nicht nur Fragen der Strukturangleichung (Isomorphie) und Prozesse der Entkopplung (‚talk' versus ‚action') in den Fokus, sondern auch organisationale Felder (vgl. u.a. DiMaggio/Powell 1991; Fligstein/McAdam 2012; Scott 2014).

Theoretische Weiterentwicklungen: In den letzten Jahrzehnten ist die Theorieentwicklung weiter voran geschritten und hat nicht nur ein höheres Niveau erreicht, sondern auch neue Entwicklungsrichtungen eingeschlagen (vgl. u.a. Scott 2006, 2014; Greenwood et al. 2017). Mehr Aufmerksamkeit wird Organisationsgrenzen, Inter- und Externalisierungsprozessen sowie dem Prozess des Organisie-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

rens gewidmet, wobei relationale, prozessorientierte Betrachtungsweisen an Gewicht gewonnen haben. Der Organisationswissenschaftler Mustafa Emirbayer (1997) erachtet diese Entwicklung – weg von „substantialistischen" und hin zu „relationalen" Konzepten – als dringend geboten. Für ihn steht fest, dass Organisationen zwar auch weiterhin als eigenständige Gebilde zu betrachten sind, allerdings darf ihre Einbettung bzw. Abhängigkeit von wechselnden Kontextbedingungen – ob technischer, politischer, kultureller oder institutioneller Art – nicht ausgeblendet werden. So entwickelte sich z.B. eine an Pierre Bourdieu anknüpfende, relationale, prozessorientierte Sicht auf Organisationen (vgl. u.a. Emirbayer/Johnson 2008). Wichtige Impulse für die Weiterentwicklung der Organisationssoziologie lieferte auch die in den 1990er Jahren einsetzende Debatte über die „Rückkehr der Gesellschaft" (Ortmann et al. 1997 b) in die Organisationstheorie. In Deutschland waren es vor allem Günter Ortmann, Jörg Sydow und Arnold Windeler, die – anknüpfend an Anthony Giddens' Strukturationstheorie und das Konzept der Mikropolitik – dazu beigetragen haben, den Organisationsbegriff neu zu definieren und als „reflexive Strukturation" zu begreifen (vgl. Ortmann et al. 1997 a; Sydow/Wirth 2014). Überhaupt wird in der Organisationssoziologie wieder verstärkt auf allgemeinsoziologische Theorien – von Luhmann über Foucault und Bourdieu bis Latour – Bezug genommen, um zu komplexeren Organisationskonzepten zu gelangen. Gleichwohl gibt es immer noch Leerstellen und offene Fragen (vgl. u.a. Apelt/Wilkesmann 2015). Hierzu gehört auch die Ausblendung der feministischen Organisationsforschung aus dem Mainstream. Dabei gibt die Geschlechterforschung nicht nur Aufschluss darüber, wie die Geschlechterdifferenz in Organisationen Relevanz erlangt und Geschlechterungleichheiten im Hinblick auf Positionierungen, Karriereverläufe und Einkommen erzeugt (vgl. u.a. Aulenbacher/Riegraf 2011, S. 157ff.; Funder 2016), sondern bietet auch Anknüpfungspunkte für theoretische Weiterentwicklungen (vgl. u.a. Müller 2013; Funder 2014, 2017; → auch Arbeit und Geschlecht).

Internationaler Bezug

Die Organisationssoziologie ist heute eine national wie auch international gut vernetzte Scientific Community, die in den letzten Jahrzehnten eine Vielzahl einschlägiger Studien durchgeführt und eine Fülle interessanter Forschungsergebnisse zu Tage gefördert hat. Einen ersten Überblick vermitteln Einführungs- und Handbücher (z.B. Bonazzi 2008; Clegg et al. 2013; Godwyn/Gittel 2012; Kühl 2011; Kieser/Ebert 2014; Preisendörfer 2016). Befunde der Organisationsforschung, die hier ebenfalls nicht im Einzelnen aufgeführt werden können, sind mittlerweile in zahlreichen Publikationen und organisationswissenschaftlichen Zeitschriften nachzulesen (u.a. *Administrative Science Quarterly, Organization Science, Organization Studies*).

Maria Funder

Empfehlungen zum Weiterlesen

Apelt, Maja/Wilkesmann, Uwe (Hg.) 2015: Zur Zukunft der Organisationssoziologie. Wiesbaden: Springer VS.
Bonazzi, Giuseppe. 2008: Geschichte des organisatorischen Denkens. Wiesbaden: VS-Verlag.
Clegg, Steward R./Hardy, Cynthia/Lawrence, Tom/Nord, Walter R. 2013: Handbook of Organization Studies (2., überarb. Aufl.). London: Sage.
Funder, Maria 2017: Betriebliche Organisation und Organisationsgesellschaft. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: Springer VS (i.E.).
Groddek, Victoria von/Wilz, Sylvia Marlene (Hg.) 2015: Formalität und Informalität in Organisationen. Wiesbaden: Springer VS.
Müller, Ursula/Riegraf, Birgit/Wilz, Sylvia Marlene (Hg.) 2013: Geschlecht und Organisation. Wiesbaden: Springer VS.

Partizipation

Begriff

Der Begriff Partizipation leitet sich aus den lateinischen Wurzeln „pars" (Teil) und „capere" (nehmen) her. Partizipation beschreibt Prozesse und Strukturen der direkten Teilhabe (abhängig) Beschäftigter in Wirtschaftsbetrieben. Teilhabe an ökonomischen Prozessen außerhalb von Organisationen (etwa als bürgerschaftliches Engagement) oder in der Rolle von Konsumenten (z.B. als „Prosumer" oder im Rahmen eines Customer-Relationship-Managements) fallen nicht unter diese Betrachtung. In der deutschsprachigen Literatur wird Partizipation zudem nicht einheitlich definiert; zumeist findet aber eine Abgrenzung zu materieller Beteiligung, repräsentativer Mitbestimmung („delegative Partizipati-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

on“) und genossenschaftlicher Teilhabe statt. Partizipation soll daher vor dem Hintergrund des deutschen institutionellen Gefüges gesetzlicher Mitbestimmungsvarianten primär im Hinblick auf *direkte*, also unmittelbar auf den Arbeitsplatz, die Arbeitsstrukturen und -prozesse bezogene Teilhabeformen diskutiert werden. In dieser Tradition und im Unterschied zum englischen „participation“ stellt Partizipation damit keinen Überbegriff, sondern eine Spezialform dar (→ auch Industrielle Beziehungen, Unternehmensmitbestimmung).

Genese/theoretischer Kontext

Begriffsgeschichtlich lassen sich zwei zentrale Traditionslinien identifizieren, aus denen dieses Partizipationsverständnis herrührt. *Inhaltlich-thematisch* wurden direkte Teilhabeformen in der deutschsprachigen Literatur nach dem Zweiten Weltkrieg vor allem als „Mitbestimmung (am Arbeitsplatz)“ diskutiert. Eine Google-Ngram-Analyse fördert für den Untersuchungszeitraum 1948 bis 2008 zutage, dass diese Debatten 1972 ihren Höhepunkt erreichten, danach abklangen und ab Ende der 1980er Jahre auf mittlerem Niveau stagnierten. Ab ca. 1965 tauchte dagegen der *Begriff* Partizipation erstmals in signifikanter Weise in der deutschsprachigen Literatur auf (z.B. Gather 1970) – zunächst inspiriert durch die US-amerikanische Forschung zur „political participation“ (vgl. Milbrath 1965). Mit der Ausweitung von Partizipationsforschung im Allgemeinen und der betrieblichen Verbreitung spezifischer Managementkonzepte im Besonderen stieg ab 1990 die Zahl der Fundstellen von Partizipation stark an; seither finden sich in deutschsprachigen Büchern deutlich häufiger Verweise auf Partizipation als auf Mitbestimmung (2008 ca. 2,5 mal so oft). Im historischen Rückblick ist nicht nur der dargestellte terminologische und semantische Wandel auffällig, sondern auch das Nebeneinander von unterschiedlichen, oftmals unverbundenen disziplinären Konzepten von direkter Partizipation.

Ein Blick auf die Wurzeln der ökonomischen (F. Taylor) und soziologischen (M. Weber) Organisationstheorien sowie der biografischen Managementliteratur (H. Ford) verdeutlicht Folgendes: Wenngleich das Erscheinen dieser Werke in die Periode des Kampfes um die Durchsetzung des allgemeinen Wahlrechts fiel, spielte die Frage nach dem demokratischen Charakter einer direkten Teilhabe von abhängig Beschäftigten an betrieblichen Entscheidungsprozessen keine oder nur eine sehr nachrangige Rolle. Taylor etwa entwickelte seine „wissenschaftliche Betriebsführung“ (→ Taylorismus) geradezu in Abgrenzung vom „Initiativesystem“, das dem Beschäftigten vormals aus einer handwerklichen Tradition heraus noch Gestaltungsspielraum auf seine konkrete Arbeitssituation eingeräumt hatte. Die Trennung von Kopf- und Handarbeit steht dabei paradigmatisch für den Bruch mit dem „alten System“ und damit auch für den Verlust direkter Einflussmöglichkeiten auf dem „shop floor“. Alles disponierende Nachdenken müsse der Arbeiter nun der Leitung überlassen, denn er könne ohnehin nicht „gleichzeitig an seiner Maschine und am Pult arbeiten“ (Taylor 1995 [1913], S. 40), zudem sei er „aus Mangel an Bildung oder geistiger Befähigung nicht in der Lage […], diese Wissenschaft zu verstehen“ (ebd., S. 43).

Auch Weber beschrieb in seinem nach 1910 entwickelten Bürokratiemodell die rationale Organisationsform als eine durch eine strikte Formalisierung und Regelgebundenheit der Entscheidungsprozesse gekennzeichnete Einheit, mit einem festgelegten Dienstweg und gestaffelten Weisungs- und Kontrollbefugnissen. Effizienzvorteile sah er gerade in der Minimierung individueller Gestaltungsspielräume. Zudem verwies der Soziologe Weber auch schon auf das Grundsatzproblem demokratischer Teilhabe: Sie setzt nämlich erhebliche ökonomische und zeitliche Ressourcen voraus (Weber 1972 [1922]).

Ford dokumentierte in seiner einflussreichen Autobiographie das gespaltene Verhältnis eines Eigentümer-Unternehmers zur Teilhabe von Beschäftigten: Betriebliche Demokratisierungsansinnen wies er als Eingriff in seine Rechte als Eigentümer zurück. Die überwiegende Mehrheit seiner Beschäftigten wolle ohnehin nur „dort bleiben, wo sie hingestellt ist. Sie will geführt werden“ (Ford 1923, S. 116). Für die meisten sei „Denkenmüssen eine Strafe. Ihnen schwebt als Ideal eine Arbeit vor, die keinerlei Ansprüche an den Schöpferinstinkt stellt“ (ebd., S. 120). Auf der anderen Seite berichtete er euphorisch über Effizienzgewinne, die durch Verbesserungsvorschläge von Beschäftigten erzielt werden. Dieser Widerspruch wird bei Ford nicht aufgelöst, er verkauft allerdings die Partizipations- auch als Humanisierungserfolge, denn: „Gewöhnlich stellt sich auch heraus, daß die Erleichterung der Arbeit für den Arbeiter zugleich eine Verminderung der

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Produktionskosten mit sich bringt. Anständigkeit und Rentabilität sind tatsächlich eng miteinander verknüpft“ (ebd., S. 116 f.; → auch Fordismus).

Die *Human-Relations-Bewegung* der 1930er Jahre und die sich anschließenden Weiterentwicklungen in der Organisationspsychologie und Organisationsentwicklung werden im Allgemeinen mit der ‚Entdeckung‘ menschlicher Beziehungen in der Arbeit assoziiert. Die von E. Mayo begleiteten Hawthorne-Experimente lieferten die wissenschaftliche Fundierung für eine gewandelte, „mitarbeiterorientierte Führungspraxis“, die der Einbindung und Motivation des „Faktors Arbeit“ mehr Aufmerksamkeit schenkt. Zu den praktizierten methodischen Ansätzen gehörte etwa die Schulung der Führungskräfte in der Interviewführung mit Beschäftigten, die später ins Repertoire partizipativer Gestaltungsansätze aufgenommen wurde. In der Praxis fand vor allem das von K. Lewin auf der Basis von Gruppenexperimenten entwickelte Drei-Phasen-Modell der Partizipation großen Anklang. Darin wurden betroffenen Beschäftigten über Beteiligungsprozesse Möglichkeiten zur Persönlichkeitsentfaltung und Selbstverwirklichung eingeräumt.

Einen nachhaltigen Schub erhielt der Partizipationsgedanke im Gefolge der gesellschaftskritischen Bewegung ab Mitte der 1960er Jahre. Elemente, die von Boltanski/Chiapello (2003) später als Künstlerkritik (an Entfremdung und Fremdbestimmung) sowie Sozialkritik (an Armut, Ungleichheit und Unsicherheit) identifiziert wurden, flossen schon in den 1970er Jahren in die politische und gewerkschaftliche Bewegung zur → Humanisierung des Arbeitslebens (HdA) und ab den 1980er Jahren in die neuen Managementkonzepte ein (→ Neue Produktionskonzepte).

Ausgangspunkte des HdA-Programms waren die Krise fordistischer Produktionskonzepte sowie neue arbeitspolitische Zielsetzungen, in denen Rationalisierung und Humanisierung miteinander verbunden und dabei die Möglichkeiten untersucht werden sollten, „wie die Arbeitsbedingungen stärker als bisher den Bedürfnissen der arbeitenden Menschen angepaßt werden können“ (Peter 2003). Staatliche Förderung von angewandter Arbeitsforschung schuf in dieser Zeit erstmals auf breiter Basis Räume für Entwicklungsprojekte, in denen neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und betriebliche Erfahrungen mit direkten Beteiligungsformen gewonnen wurden. Zu den innovatorischen Aspekten dieser Projekte zählen die gleichberechtigte Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Experten, die Qualifizierung für betriebliche Beteiligungsprozesse oder auch der Aufbau von Kenntnissen zur Nutzung vorhandener Rechte. In Anknüpfung an die Tradition der Aktionsforschung ging man unter anderem davon aus, dass nur die Beschäftigten selbst vollständige Defizitanalysen und angemessene Bewertungen alternativer Gestaltungsansätze leisten können (Fricke et al. 1982 b). Neu an dieser Partizipationslinie ist, dass sie oftmals aus einem gewandelten gesellschaftlichen und politischen Umfeld heraus von einem Demokratisierungsimpetus getragen wurde. Das Auftauchen der einzelnen Beschäftigten als Partizipationsakteure rief in dieser Phase auf Seiten der deutschen Gewerkschaften nicht nur Zustimmung, sondern eine teilweise harte Kritik hervor. Die etwa von Teilen des damaligen IG-Metall-Vorstands ins Spiel gebrachte Wahlmöglichkeit für Arbeitsgruppensprecher wurde bspw. als „liberalistische Gedanken mit äußerst ernsten Gefahren für die Arbeitnehmerschaft“ (Pinther 1970, S. 296) gebrandmarkt und Partizipation als Untergrabung gewählter Vertretungen, Schwächung der Solidarität zwischen den Erwerbstätigen bis hin zur Stärkung „antigewerkschaftlicher Organisationen“ bezeichnet.

Zentrale Forschungsergebnisse

Die Vertreter der ab Anfang der 1980er Jahre die industriesoziologische Debatte in Deutschland bestimmenden → neuen Produktionskonzepte proklamierten nicht nur einen Trendbruch zur bisherigen Entwicklung industrieller Arbeit. Durch Automation und Reprofessionalisierung der Produktionsarbeit, so die These Kern und Schumanns (Kern/Schumann 1990), ließe sich auch „das Rad der Arbeitsteilung zurückzudrehen“ (ebd., S. 318). Neue Formen der Selbstregulierung der Beschäftigten trafen den Kern der von der Künstlerkritik vorgebrachten Forderung nach mehr Autonomie; gleichzeitig versprach diese „partizipative Wende“ (Dörre 2002) einen Abbau von arbeitsorganisatorischer Entfremdung.

Auch die von Womack et al. (1990) proklamierte schlanke Produktion (→ Lean Production) zielte darauf, das „Gold in den Köpfen“ der Beschäftigten zu heben. Als „gemanagte Partizipation“ (Greifenstein et al. 1993) setzen Ansätze in dieser Tradition

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

etwa auf die Einführung von → Gruppenarbeit und Qualitätszirkeln zur Behebung von Produktivitätsrückständen und einer Steigerung der Arbeitsmotivation. Seit den 1990er Jahren ist allerdings ein Rückgang der managerialen Partizipationseuphorie zu verzeichnen, der sich in den Betrieben beispielsweise auf die Kritik an den Partizipationskosten und an einem Revival der Linienfertigung bezieht (Springer 1999 a). Dieses beobachtbare, modischsituative An- und Ausschalten von Partizipationsofferten durch das Management führte bei betroffenen Beschäftigten nicht selten dazu, Partizipation als *Rationalisierungstrick* (vgl. Dörre/Neubert 1995, S. 192 f.) zu deuten. Zugleich wurde gezeigt, dass mit direkter Partizipation ein neuer Modus betrieblicher Kommunikation in Gang gesetzt werden kann, der sich im Unterschied zur repräsentativen Mitbestimmung nicht nur auf → Betriebsrat und Geschäftsführung beschränkt und Teil einer „diskursiven Koordinierung" darstellt (Minssen 1999 b).

In der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001 wurden schließlich mit den „sachkundigen Beschäftigten" (§ 80, 2 [3]) und den Arbeitsgruppen (§ 28 a) zwei neue Wege der Beschäftigtenbeteiligung auch rechtlich institutionalisiert. Als *hybride Beteiligung* (Brinkmann/Speidel 2006) stellen sie nach den bisherigen empirischen Befunden ein funktionierendes Scharnier zwischen Partizipation und institutioneller Beteiligung und damit auch eine Vermittlung zwischen Sozial- und Künstlerkritik dar (Becker 2012). Insbesondere mit Blick auf die Bearbeitung psychischer Belastungen ermöglicht die hybride Partizipation damit auch die von Arbeitswissenschaft und -psychologie (z.B. Ulich/Wülser 2009) schon seit Langem geforderte systematische Beschäftigtenbeteiligung.

In der Traditionslinie eines eher instrumentellen Zugriffs auf Partizipation stehen Argumentationen, die vor allem ihren Performanzaspekt betonen (z.B. Becker/Huselid 2006) – eine Debatte, die im Übrigen auch hinsichtlich der Frage der Kosten und des ökonomischen Nutzens der institutionellen Mitbestimmung in Deutschland ihren Niederschlag fand (→ Unternehmensmitbestimmung).

Ein ganzer Zweig der aktuellen Partizipationsforschung fokussiert zudem das Verhältnis von fortschreitender Fragmentierung der Unternehmen und einer dadurch induzierten wachsenden Komplexität von Partizipationsverfahren (z.B. Marchington et al. 2009; → auch Dezentralisierung).

Im Rückblick auf die Partizipationsforschung der jüngeren Vergangenheit ist unverkennbar, dass zwar die deutliche Mehrzahl von Publikationen in der Linie einer durch das → Human Resource Management (HRM) geprägten Sicht angesiedelt ist, die im Unterschied zu Traditionen, welche primär einen Demokratisierungsaspekt betonen, eher auf individualistische, nicht-institutionelle und oftmals instrumentelle Varianten von Partizipation abzielen (Wilkinson/Fay 2011). Aber die unabgeschlossene Debatte zum Verhältnis von Kapitalismus und Demokratie, wie sie etwa mit einem deutlich pessimistischen Unterton von W. Streeck und C. Crouch geführt wird, findet auch ihren betrieblichen Widerhall, etwa in dem Buch „Das demokratische Unternehmen" (Sattelberger et al. 2015), in dem das ganze Spektrum von weitgehenden Demokratiepostulaten bis hin zur Ablehnung institutionalisierter demokratischer Prozesse abgebildet ist.

Internationaler Bezug

Konzepte wie Lean Production oder HRM, die aus einer angelsächsischen Tradition kommend seit den 1990er Jahren direkte Beteiligung als Element moderner Personalsteuerung anpreisen, entfalten als Managementmoden *per se* eine internationale Wirkung. Aber auch für die HdA-Bewegung galt schon, dass sie ihre Themen und Inhalte – vor allem auch die Frage der Demokratisierung der Wirtschaft und der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz" – international vergleichend diskutierte (z.B. Vilmar 1975), wobei ein besonderes Augenmerk auf die skandinavischen Experimente (z.B. Emery/Thorsrud 1982 [1970]), aber auch die italienische Arbeitermedizin gelegt wurde. Bis heute lässt sich aufgrund spezifischer nationaler Entwicklungspfade und Traditionen kein einheitliches Bild direkter Partizipation in Europa darstellen. Das von der EU geförderte EPOC-Projekt (vgl. Benders et al. 2000) etwa förderte eine enorme Bandbreite und Variantenvielfalt von Partizipation in den Unternehmen der untersuchten zehn EU-Länder zutage. Zu den am weitesten verbreiteten Erklärungen für diese internationale Vielgestaltigkeit trotz eines „neoliberalen Konvergenzdrucks" gehören Ansätze, die in der Tradition der → Varieties-of-Capitalism-Forschung auf die Bedeutung der gewachsenen institutionellen Konfigurationen verweisen (z.B. Frege/Godard

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

2010). Vor dem Hintergrund der Unterschiede sowie der eingeschränkten Vergleichbarkeit ist aber bemerkenswert, dass in der EPOC-Studie in vier von fünf Unternehmen zumindest eine (wenn auch oft geringfügige) Variante von „direkter Mitwirkung" nachgewiesen werden konnte.

Festzuhalten ist, dass Auftreten und Bedeutung von Partizipation in der EU nicht abnehmen (Kessler et al. 2004), allerdings vor allem in der managementinduzierten Spielart, die sich signifikant von der Variante industrieller Demokratisierung – wie sie auch in Formen der Sozialkritik artikuliert wird – unterscheidet (Wilkinson/Fay 2011).

Karina Becker, Ulrich Brinkmann

Empfehlungen zum Weiterlesen

Demirovic, Alex 2007: Demokratie in der Wirtschaft. Positionen – Probleme – Perspektiven. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Dörre, Klaus 2002: Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Kißler, Leo/Greifenstein, Ralph/Schneider, Karsten 2011: Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag.

Müller-Jentsch, Walther 2008: Arbeit und Bürgerstatus. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie. Wiesbaden: VS Verlag.

Wilkinson, Adrian/Gollan, Paul J./Marchington, Mick/Lewin, David (eds.) 2010: The Oxford Handbook of Participation in Organizations. Oxford: Oxford University Press.

Personal

→ Human Resource Management

Prekarität

Begriffe: Prekarität, Prekarisierung, Prekariat

In der Arbeits- und Industriesoziologie bezeichnet der Begriff Prekarität unsichere Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse. Ein Erwerbsverhältnis gilt als prekär, wenn es nicht dauerhaft oberhalb eines von der Gesellschaft definierten kulturellen Minimums existenzsichernd ist und deshalb bei der Entfaltung in der Arbeitstätigkeit, gesellschaftlicher Wertschätzung und → Anerkennung, der Integration in soziale Netzwerke, den Partizipationschancen und der Möglichkeit zu längerfristiger Lebensplanung dauerhaft diskriminiert. In fortgeschrittenen Kapitalismen bedeutet Prekarität, dass Beschäftigte aufgrund ihrer Tätigkeit und deren vertraglicher Einbettung deutlich unter das wohlfahrtsstaatliche Schutz- und Integrationsniveau sinken, das gesellschaftliche Mehrheiten als Standard definieren. Beschäftigungsverhältnisse und/oder Arbeitstätigkeiten können in einem solchen Fall auch subjektiv mit Sinnverlusten, → Partizipations- und Anerkennungsdefiziten sowie Planungsunsicherheit verbunden sein (Castel/Dörre 2009, S. 17).

Eine strukturell unsichere Erwerbstätigkeit muss subjektiv keineswegs als prekär empfunden werden. Umgekehrt können strukturelle Prekaritätsrisiken auch dann vorhanden sein, wenn es sich im Bewusstsein der Betreffenden um eine erwünschte Form der Erwerbstätigkeit handelt. Insofern bildet die Prekaritätskategorie eine besondere Beziehung von Erwerbstätigen zu ihrer Biographie ab. Ein nach strukturellen Merkmalen prekäres Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis konstituiert eine erwerbsbiographische Problemlage, die aktiv bearbeitet wird. Dabei beeinflussen der Neigungswinkel der Erwerbsbiographie, individuelle Qualifikationen und Kompetenzen, Konstruktionen von Geschlecht, Nationalität und Ethnie sowie das Lebensalter die Art der Auseinandersetzung mit und die Bewertung von prekären Arbeits- und Lebensverhältnissen.

Wichtig ist die Unterscheidung zwischen einer Prekarität der Beschäftigung und der Prekarität von Arbeit (Paugam 2009). Diese impliziert, dass sich in der Arbeitswelt höchst unterschiedliche Formen von Prekarität finden lassen. Eine prekäre Beschäftigung kann mit kreativer Arbeit verbunden sein. Ebenso kann eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung mit prekären, weil physisch wie psychisch überdurchschnittlich belastenden Tätigkeiten sowie niedriger Entlohnung einhergehen. Kombinationen und wechselseitige Verstärkungen der reproduktiven und der sinnhaft-subjektbezogenen Dimensionen von Prekarität sind ebenfalls denkbar.

Bezieht man die Fremd- und Selbstwahrnehmungen ein, so ist Prekarität weder mit vollständiger Ausgrenzung aus dem Erwerbssystem und absoluter Armut noch mit totaler sozialer Isolation und erzwungener politischer Apathie identisch, wenngleich der Begriff solche Phänomene als untere Referenzpunkte einschließen kann. Prekarität ist eine relationale Kategorie, deren Aussagekraft wesent-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

lich von der Definition gesellschaftlicher Normalitätsstandards abhängt.

Mit Prekarisierung werden soziale Prozesse bezeichnet, die über die Erosion von Normalitätsstandards auch auf sozial Integrierte und Stammbeschäftigte zurückwirken können. Der Begriff Prekariat hingegen ist ein Neologismus, der sich aus den Wörtern Prekarität und Proletariat zusammensetzt. Er thematisiert eine zeitgenössische Variante jener „gefährlichen Klassen", denen eine Neigung zu gezielten Regelverletzungen bis hin zu gewalttätigen Revolten zugeschrieben wird (Standing 2011). In einer alternativen Verwendung bezeichnet Prekariat die Institutionalisierung unsicherer Erwerbsformen. Die schützende wohlfahrtsstaatliche Einbettung der noch immer vorherrschenden Lohnarbeit erodiert. Zugleich kann eine Tendenz zur Vollerwerbstätigkeit Arbeitslosigkeit durch Ausweitung unsicherer, schlecht entlohnter, wenig anerkannter Arbeitsverhältnisse zum Verschwinden bringen (Castel 2011, S. 136).

Genese/theoretischer Kontext

Die Geschichte prekärer Arbeits- und Lebensformen lässt sich mindestens bis in das 14. Jahrhundert zurückverfolgen. Konstitutiv für die neuere sozialwissenschaftliche Prekarisierungsdiskussion war ursprünglich die Ausbreitung niedrig entlohnter, zeitlich befristeter, ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse bei akademisch qualifizierten Arbeitskräften. In Italien bezeichnete man diese Gruppen als precariato. Französische Soziologen nutzten precarité als Sammelkategorie, um zusätzlich zum akademischen Proletariat und alternativ zur Kategorie der Exklusion unterschiedliche soziale Verwerfungen zu bündeln (Schultheis/Herold 2010, S. 244). André Gorz münzte den Begriff auf „Randarbeitnehmer" und externe Arbeitskräfte jenseits geschützter Stammbelegschaften (Gorz 1989, S. 100–102, 200) sowie auf jene neuen Dienstbotentätigkeiten, die im Zuge der Flexibilisierung von Arbeit und Beschäftigung entstanden sind. In den Arbeiten Pierre Bourdieus (1997) thematisierte der Begriff vornehmlich die Entkollektivierung der Industriearbeiterschaft sowie den sozialen Bruch in den französischen Vorstädten. In Südamerika gab es bereits in den 1980er Jahren eine Prekarisierungsdiskussion (Galin/Novick 1990), die auch Formen informeller, vertragloser Arbeit einschloss. Dagegen blieb Prekarität als sozialwissenschaftliches Konzept im deutschen Sprachraum lange Zeit randständig. Das hat sich erst seit der Jahrtausendwende und beeinflusst durch Forschungen aus dem Bereich der Arbeits- und Industriesoziologie geändert (Barbier 2013, Mokatef 2015).

Große Ausstrahlung auf die Arbeits- und Industriesoziologie hatte eine Arbeitshypothese Robert Castels (2000, S. 360 f.), der zufolge sich die nachfordistischen Arbeitsgesellschaften in Zonen unterschiedlicher Sicherheitsniveaus spalten: Zwar befinde sich die Mehrzahl der Beschäftigten noch immer in einer „Zone der Integration" mit → Normarbeitsverhältnissen und halbwegs intakten sozialen Netzen. Darunter expandiere jedoch eine „Zone der Prekarität", die sich sowohl durch unsichere Beschäftigung als auch durch erodierende soziale Netze auszeichne. Am unteren Ende der Hierarchie entstehe eine „Zone der Entkoppelung", in der sich Gruppen ohne reale Chance auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt befänden. Bei diesen Überzähligen der Arbeitsgesellschaft paare sich Ausschluss von regulärer → Erwerbsarbeit mit relativer sozialer Isolation.

In Castels Hypothese klingt die Herausbildung eines historisch neuen, postsozialstaatlichen Typus diskriminierender Prekarität an, der ausschließlich in den nach wie vor reichen und historisch betrachtet sicheren Gesellschaften des globalen Nordens entstehen kann. In dieser zeitdiagnostischen Verwendung thematisiert Prekarität Veränderungen an der Schnittstelle von Erwerbsarbeit, Wohlfahrtsstaat und Demokratie. Prekarität bezeichnet demnach „eine allgemeine Erschütterung der Gesellschaft" (Ehrenberg 2011, S. 366), die zunehmend auch solche Gruppen erfasst, die zuvor zu den gesicherten zählten. Von solch weiten Begriffsdefinitionen heben sich empirisch ausgerichtete Operationalisierungen ab, die Prekarität als eine Spezialform → atypischer Beschäftigung, als Externalisierung am Arbeitsmarkt oder als Form sozialer Verwundbarkeit definieren, die im Zentrum der Arbeitsgesellschaft entsteht und gegenüber Phänomenen wie Armut, Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung begrifflich abgegrenzt werden muss (→ auch Erwerbslosigkeit).

Ähnlich heterogen wie die Begriffsdefinitionen sind auch die theoretischen Bezüge der Prekarisierungsforschung. Bourdieu (2000) nutzt das Prekaritätskonzept für seine reflexive Anthropologie; Castel (2000) baut es in eine von Durkheim inspirierte

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

historisch-vergleichende Soziologie ein; andere Autoren betreiben Prekarisierungsforschung im Rahmen von Gender Studies oder einer neomarxistisch inspirierten Soziologie kapitalistischer Landnahmen (Castel/Dörre 2009, S. 41ff.). Im angelsächsischen Sprachraum arbeitet sich die Debatte an der klassenanalytisch angelegten, theoretisch aber wenig fundierten Prekariatsthese Guy Standings ab (kritisch: Munck 2013). Die neu aufgeflammte lateinamerikanische Debatte diskutiert Prekarität als Alternative zum Theorem der strukturellen Heterogenität (Sproll/Wehr 2014). Eine segmentationstheoretisch inspirierte politische Soziologie hat „the making and unmaking of precariousness" als Gegenstand arbeits(markt)politischer Analyse entdeckt (della Porta et al. 2015). Als wichtige theoretische Referenz vor allem feministischer Prekaritätsstudien gelten Judith Butlers Überlegungen zur Verwundbarkeit im Lebenszusammenhang (Butler 2005).

Zentrale Forschungsergebnisse

Ungeachtet unterschiedlicher Begriffsdefinitionen und theoretischer Kontexte hat die Prekarisierungsforschung inzwischen eine Reihe empirisch abgesicherter Ergebnisse vorgelegt. So breitet sich prekäre Beschäftigung in den meisten europäischen Staaten und inzwischen auch in den skandinavischen Ländern in allerdings stark variierenden Formen aus (della Porta et al. 2015). Allein in Deutschland arbeiten kontinuierlich zwischen 22 und 24% der Beschäftigten, Rentner und Schüler eingeschlossen, im → Niedriglohnsektor. In diesem Bereich finden sich überdurchschnittlich viele Frauen, Migranten und Geringqualifizierte. Drei Viertel der Niedriglohnbezieher haben jedoch eine abgeschlossene Berufsausbildung, sieben Prozent gar einen akademischen Abschluss. Mehr als jeder fünfte Erwerbstätige arbeitet in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis, das nicht prekär sein muss, aber doch ein überdurchschnittlich hohes Prekaritätsrisiko beinhaltet (Datenreport 2016). Neben dem dauerhaften Ausschluss von Erwerbsarbeit und der Expansion unsicherer Beschäftigung stellen die kollektiven Statusängste von Stammbeschäftigten eine wichtige Ausprägung von Prekarität dar. Von den 64% der Bevölkerung, die sich zur leistungsorientierten Mitte zählen, leben inzwischen ca. 20% in „prekärem Wohlstand". Der Glaube, dass sich die eigene Situation und die der nachfolgenden Generation langsam, aber kontinuierlich verbessert, dass Wohlstand und Sicherheit beständig zunehmen, ist grundlegend erschüttert (Vogel 2009, Nachtwey 2016).

Allerdings werden Unsicherheitserfahrungen subjektiv höchst unterschiedlich bewältigt (Gefken et al. 2015), wie u.a. Typologien dieser Verarbeitungsformen belegen (Castel/Dörre 2009, S. 48; Sander 2012, S. 362), die das Castel'sche Zonenmodell ausdifferenzieren. Prekäre Arbeits- und Lebensformen wirken vor allem über das Zeitregime. Ohne ein Minimum an sozialer Sicherheit kann sich ein in die Zukunft gerichtetes Bewusstsein nicht entwickeln. Ein solcher Zukunftsbezug ist jedoch für die Aneignung und Habitualisierung ökonomisch-kalkulierender Denkschemata elementar, die zu rationalem Verhalten am Arbeitsmarkt überhaupt erst befähigen (Bourdieu 2000). In der Gegenwart beeinträchtigen prekäre Schwebelagen die Aneignung eines ökonomischen Habitus und bewirken so, dass Erwerbsarbeit ihren Charakter als Basis einer längerfristigen Zukunftsplanung teilweise eingebüßt hat.

Trotz ihrer diskriminierenden Wirkung mündet Prekarität nicht linear in gesellschaftlichen Zerfall und Desintegration; vielmehr kann sie zu einer eigentümlichen Stabilisierung instabiler gesellschaftlicher Verhältnisse beitragen (Dörre 2012, S. 36). Dabei wird die sozialintegrative Wirkung sozial geschützter Lohnarbeit durch sekundäre Integrationsmechanismen ersetzt. Im Grunde handelt es sich um schwache, kompensatorische Formen der gesellschaftlichen Integration, die entweder auf Normalisierungshoffnungen oder auf einer Aufwertung partikularer Zugehörigkeiten sowie der Nutzung geborgter oder angesparter Ressourcen beruhen.

Empirisch belegt ist zudem, dass Prekarität als Herrschafts- und Kontrollsystem funktioniert, das auch formal integrierte Gruppen diszipliniert (Brinkmann et al. 2006, S. 61ff.). Durch Konfrontation mit unsicher Beschäftigten forciert die Prekarisierung auch innerhalb der Stammbelegschaften einen Trend zur Produktion gefügiger Arbeitskräfte. Insofern ist Prekarität tatsächlich „überall" (Bourdieu 1998, S. 96ff.), d.h. sie findet sich in nahezu allen gesellschaftlichen Bereichen und Segmenten des Arbeitsmarktes (→ auch Arbeitsmarktsegmentation). Aber sie betrifft nicht jeden und sie wirkt nicht immer gleich.

Indessen ist keiner der genannten Befunde in der Arbeits- und Industriesoziologie unumstritten. Da

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

inzwischen zum Politikum geworden, wird das Ausmaß von Prekarität höchst kontrovers beurteilt. Während manche von einer „Prekarisierungsgesellschaft" sprechen, die nahezu alle betrifft (Marchart 2013), betrachten andere Prekarität lediglich als Spezialfall atypischer Beschäftigung und damit als randständiges Phänomen (Arnold et al. 2015). Die feministische Forschung hat zudem den androzentrischen Blick der Prekarisierungsdebatte kritisiert (Aulenbacher 2009; → auch Arbeit und Geschlecht) und auf den engen Zusammenhang von Normalarbeitsverhältnis und männlicher Dominanz verwiesen. Der Prekarisierungsforschung hält sie daher eine exklusive Orientierung am Normalarbeitsverhältnis vor. Als Alternative empfehlen einige Autorinnen, die Prekaritätskategorie auf Phänomene eines unsicheren Lebens und die Sorgearbeit auszudehnen (Aulenbacher et al. 2014). Ungeachtet dieses kontrovers diskutierten Vorschlags kann als sicher gelten, dass Pflege- und Sorgearbeiten ein traditionelles Refugium prekärer Arbeit darstellen. Der Einsatz informell beschäftigter, teilweise akademisch qualifizierter Migrantinnen in begüterten Haushalten stellt eine neue Ausprägung des altbekannten „Dienstmädchenproblems" dar (Mayer-Ahuja 2003; → auch Arbeitsmigration, Reproduktion von Arbeitskraft). Unklar ist in diesem Zusammenhang auch, wie sich Prekarität zur Klassen- und Schichtstruktur der Gesellschaft verhält. Während Castel betont, dass Prekarisierungsprozesse „die Gesellschaftsstruktur auf breiter Front" durchziehen und ihre Wirkung „im Inneren der verschiedenen sozialen Gruppen" (Castel/Dörre 2009, S. 30) entfalten, sehen andere Autoren einen engen Zusammenhang zwischen sozialer Klassenlage und der Verteilung von Prekaritätsrisiken (Pelizzari 2009; Kraemer 2009).

Internationale Debatte

Weitere Fragen stellen sich mit Blick auf international vergleichende Forschungen. Wird Prekarität auf ihre postsozialstaatlichen Ausprägungen in fortgeschrittenen Kapitalismen verengt, wäre dieses Phänomen in den Gesellschaften des globalen Südens gar nicht existent. Damit bliebe jedoch eine (arbeits-)soziologische Debatte unberücksichtigt (Lee/Kofman 2012; Rodríguez Llona/Vidal Molina 2013), die – u.a. in Schwellenländern wie Südafrika und China – nicht nur prekäre Arbeit untersucht, sondern mit Blick auf die Erosion sozialer Regeln von „prekären Gesellschaften" spricht (von Holdt 2012). Prekarität in Gesellschaften mit schwach entwickeltem Wohlfahrtsstaat ist soziologisch betrachtet von elementarer Bedeutung, weil sie für viele Länder des globalen Südens und neuerdings auch für einige Krisenländer der europäischen Peripherie eine Mehrheitsperspektive darstellt, die in transnationalen Wertschöpfungsketten und Sozialräumen auf vielfältige Weise mit Prekarisierungsphänomenen in den kapitalistischen Zentren verflochten ist. Die Wechselbeziehungen und Distinktionen von informeller und prekärer Arbeit stellen in diesem Zusammenhang ein noch kaum erforschtes Feld dar (Burchardt/Groisman 2014). In diesem Zusammenhang ist bedeutsam, dass Pierre Bourdieu elementare Mechanismen der Prekarisierung nicht in fortgeschrittenen Kapitalismen, sondern am Beispiel der algerischen Übergangsgesellschaft analysiert hat (Bourdieu 2000).

Bourdieu korrigierend hat die internationale Forschung zudem belegt, dass prekarisierte Gruppen durchaus die Fähigkeit zu kollektiver Selbstorganisation entwickeln können. Jenseits der organisierten Arbeitsbeziehungen lässt sich inner- wie außerhalb Europas ein Bedeutungszuwachs von nichtnormierten Konflikten, Labor Unrest und spontanen Revolten beobachten (Silver/Zhang 2009), die wesentlich von prekarisierten Gruppen initiiert und getragen werden. Eine gesellschaftliche Repräsentation dieser Gruppen kann offenbar auch über Formen eines gezielten gewerkschaftlichen Organizings erreicht werden (Voss/Sherman 2000; → auch Gewerkschaften). Insgesamt sind Selbstorganisation, kollektiver Protest und politische Partizipation prekarisierter Gruppen aber noch wenig erforscht.

Klaus Dörre

Empfehlungen zum Weiterlesen

Bourdieu, Pierre 2000: Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft. Konstanz: UVK.

Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke/Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic 2006: Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn: Wirtschafts- und Sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum.

Castel, Robert 2000: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: UVK.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.) 2009: Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a.M./New York: Campus.
Castel, Robert 2011: Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums. Hamburg: Hamburger Edition.

Projekte (Projektarbeit, Projektmanagement)

Begriff

Projekte sind zeitlich begrenzte Kooperationszusammenhänge zur Realisierung von Vorhaben, die sich durch eine gewisse Einmaligkeit auszeichnen und neuartige Aufgabenstellungen beinhalten. Als temporäre und dynamische Organisationen unterscheiden sie sich von der auf Dauer angelegten Linien- oder Funktionalorganisation, mit der allein sich zeitgenössische Flexibilitäts- und Innovationsanforderungen immer weniger bewältigen lassen. Komplexe Aufgaben und wissensintensive Problemlösungen sind häufig nur zu bewerkstelligen, indem in Abweichung von der Funktionalorganisation ausdifferenziertes und verteiltes Wissen und Können problemspezifisch betrieblich und überbetrieblich flexibel und temporär vernetzt und integriert wird. Damit unterscheidet sich Projektarbeit auch von dauerhafteren und fachlich homogener zusammengesetzten Formen der Team- und → Gruppenarbeit (→ auch Rationalisierung, Dezentralisierung).

Die empirischen Erscheinungsformen von Projekten sind ausgesprochen vielfältig. In Bezug auf ihren Inhalt wird unterschieden zwischen Projekten für die Forschung und Produktentwicklung, Projekten zur Veränderung der technisch-organisatorischen Struktur einer Organisation („Change-Projekte") und Produktionsprojekten für Gewerke oder Dienstleistungen. Ein anderes Unterscheidungskriterium ist das Verhältnis von Projekt und funktionaler Organisation: Bei der *Einfluss-Projektorganisation* hat der Projektleiter die Aufgabe, ohne eigene Weisungsbefugnisse gegenüber der Linie die Arbeit der beteiligten Abteilungen zu koordinieren. Im Unterschied dazu zeichnet sich die *reine Projektorganisation* dadurch aus, dass Kompetenzen und Weisungsrechte bei der Projektleitung gebündelt sind. Das Projekt ist in diesem Fall weitgehend aus der Linienorganisation ausgekoppelt und arbeitet quasi wie eine eigenständige Organisation. Am weitesten verbreitet ist jedoch die *Matrix-Projektorganisation*. Sie besteht aus einem Mehrliniensystem mit sich überschneidenden Entscheidungs- und Weisungsbeziehungen, durch welches Projekte mit der übrigen Organisation verknüpft sind. Die Projektbeschäftigten arbeiten sowohl in den Abteilungen der funktionalen Organisation als auch im Projekt oder in mehreren Projekten gleichzeitig. Sie sind sowohl der Projektleitung als auch der Abteilungsleitung unterstellt (→ auch Arbeitsorganisation, Organisationssoziologie).

Laufen in einem Unternehmen kontinuierlich mehrerer Projekte parallel, handelt es sich um eine „Multiprojektorganisation". Werden Geschäft und Arbeit hauptsächlich in Form von Projekten abgewickelt oder werden Projekte anstelle der Funktionalorganisation gar zur Primärorganisation, wird von „projektorientierten Unternehmen" gesprochen.

Größere Aufmerksamkeit widmen Theorie und Praxis seit ein paar Jahren interorganisationalen Projekten, weil sie quantitativ und qualitativ an Bedeutung gewinnen (Hagedoorn 2001) und sich mit ihnen besondere Koordinationserfordernisse verbinden (Kalkowski/Mickler 2015). Eine Ausprägung davon sind „Projektnetzwerke", die mit einem Schwerpunkt in der Kulturindustrie untersucht und beschrieben worden sind (DeFillippi/Arthur 1998; Grabher 2002; Sydow/Windeler 2004; → auch Netzwerke).

Aus der zunehmenden Verbreitung von projektförmig organisierter Arbeit und der steigenden Anzahl von Unternehmen, in denen Projekte ein bedeutendes oder gar dominantes Organisationsprinzip darstellen, resultiert die Tatsache, dass sich die Forschung primär mit dem Management von Projekten befasst hat. Ihm widmen sich demgemäß auch die folgenden Ausführungen in erster Linie.

Genese/theoretischer Kontext

Die Methodik des modernen Projektmanagements (PM) wurde zum großen Teil nach dem Zweiten Weltkrieg im Rahmen US-amerikanischer Militär- sowie Luft- und Raumfahrtprogramme entwickelt. Sie war ursprünglich vom Interesse an einer möglichst genauen Planung und Steuerung der Arbeitsprozesse geleitet und an Modellbildungen orientiert, bei denen ein mathematisch-technisches Wissenschaftsverständnis Pate stand (Netzplantechnik,

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Critical-Path-Methode usw.). Projekte waren dabei als isolierte, abgegrenzte und planbare Organisationseinheiten konzipiert.

Der „contingency approach" überwand diese verengte Perspektive, indem er stärker die Beziehungen zwischen Projekten und deren Umwelt einbezog und betonte, dass es einen von Arbeitsinhalten und Umweltbedingungen unabhängigen „one best way" für das PM nicht gibt. Für eine Ausweitung des Gegenstandsbereichs stand auch der „management of projects" genannte Ansatz (Morris 2004). Er nahm den gesamten Lebenszyklus von Projekten (concept, feasibility, definition, execution, operation and review) in den Blick und räumte strategischen und wirtschaftlichen Aspekten einen größeren Stellenwert ein. Seit Ende der 1980er Jahre stellten schließlich international tätige PM-Verbände das gesammelte Methodenwissen in Form umfangreicher „bodies of knowledge" zur Verfügung. Mit Hilfe von Normierung, Standardisierung und Zertifizierung bemühen sie sich um eine Professionalisierung des PM.

Die wissenschaftlichen Arbeiten zum Thema „temporäre Organisation" sind überwiegend konzeptioneller Art (Bakker 2010) und geben, wenn sie überhaupt empirisch fundiert sind, nur einen oberflächlichen Eindruck von der tatsächlichen Praxis des Projektmanagements und der Projektarbeit. Das dürfte auch darauf zurückzuführen sein, dass eine solide Empirie im Falle von Projekten einen relativ hohen methodischen Aufwand verlangt (idealer Weise Längsschnittuntersuchungen mit teilnehmender Beobachtung).

Zwei Hauptströmungen der Forschung lassen sich unterscheiden. Eine ist normativ ausgerichtet und hat die Entwicklung von Modellen, Methoden und Instrumenten zum Ziel (Strukturfokus). Die andere ist stärker prozessorientiert und empirisch deskriptiv (Prozessfokus, überwiegend Fallstudien auf der Basis von Interviews). Ergänzend wird für einen „practice turn" plädiert, der auf das situative Handeln und dabei zum Tragen kommende Werte, Regeln und implizite Theorien abhebt und ethnographische Methoden verlangt (Hällgren/Söderholm 2011).

Nachhaltigen Einfluss auf den PM-Diskurs hatte in den 1990er Jahren vor allem die „Skandinavische Schule". Gegen die traditionelle Vorherrschaft ingenieurwissenschaftlicher PM-Ansätze bringt sie soziale Dimensionen ins Spiel und hebt hervor, dass Ungewissheiten und Ambiguitäten genuine Merkmale von Projekten sind, die auch durch ausgefeilte formale PM-Modelle nicht zu beseitigen sind. Projekte werden als nur eingeschränkt planbare und emergente Prozesse begriffen, für die fortlaufende Interaktions-, Verständigungs- und Aushandlungsprozesse konstitutiv sind und bei denen Commitment, Lernen, Emotionen und Machtbeziehungen die entscheidende Rolle spielen (Söderlund 2002; Ekstedt et al. 1999; Lundin/Midler 1998). Zur gleichen Zeit kristallisierten sich in der Softwareentwicklung „agile Methoden" heraus, die sich von der Bürokratie der bis dahin üblichen Vorgehensmodelle lösen und Werten einen höheren Stellenwert einräumen. „Scrum" (deutsch: Gedränge), die bekannteste agile Methode, ist dann auch eher ein Rahmenkonzept als ein Vorgehensmodell. Seine herausragenden Merkmale sind kurze Iterationszyklen anstelle einer umfassenden Gesamtplanung und ein Rollenmodell, das die Selbstorganisation und Eigenverantwortung der Entwicklerteams stärkt und fordert.

In jüngerer Zeit gewinnen Beiträge an Popularität, die anhand von Kriterien wie Zieloffenheit, Innovationsgrad, Grad und Dynamik sachlicher und sozialer Vernetzung Projekte und Projektanforderungen differenzieren, denen jeweils adäquate Formen des Projektmanagements entsprechen (Crawford/Pollack 2004, Pollack 2007).

Zentrale Forschungsergebnisse

Mit der Zahl und Komplexität der Projekte ist das Interesse der Unternehmen an einer Professionalisierung ihres PM gestiegen. Maßnahmen, die sie dazu ergreifen, sind die Einrichtung von Projektleiterkarrieren, das „empowerment" von Projektmanagern gegenüber der Linie, die Erarbeitung von Projekthandbüchern mit definierten Prozessen, Projektrollen und Berichtswegen, der Einsatz von EDV-gestützen Projektmanagementsystemen, Projektbenchmarkings, Wissens- und Skilldatenbanken, Kennzahlensysteme, Balanced Scorecards, feinmaschige Controllingsysteme usw. Größere Unternehmen mit einer Vielzahl parallel laufender Projekte richten vermehrt PM-Offices ein, deren organisatorische Einbettung, personelle Zusammensetzung und Aufgabenspektrum unterschiedlich ausgestaltet werden kann (von einfachen Sekretariatsfunktionen bis zu einem Pool für Projektmanager). Meistens ist Professionalisierung für Praktiker

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

aber immer noch gleichbedeutend mit einer Perfektionierung der Projektplanung und -kontrolle, obwohl kaum bestritten wird, dass nicht PM-Tools, sondern das Commitment der Beschäftigten zum Projekt und seinen Zielen über die Effektivität und Effizienz der Projektarbeit entscheidet (Kalkowski/Mickler 2009).

Ein grundsätzliches Dilemma, mit dem PM in der Praxis konfrontiert ist, besteht darin, dass Projekt- und Linienorganisation konkurrierende Organisationsprinzipien sind und daraus Spannungen und für Führungskräfte und Mitarbeiter widersprüchliche Anforderungen mit vielfach belastenden Rollenunklarheiten und -konflikten resultieren: Abteilungsleiter sind in erster Linie an der Auslastung ihrer Abteilung interessiert und weniger am Projekterfolg. Projekt und Linie konkurrieren zudem um Ressourcen und Einfluss (Machtdimension). Die Projektmitglieder „haben zwei Hüte auf" und müssen die widersprüchlichen Erwartungen von Projekt und Linie austarieren. Zudem überlagern Teambildungs- und -findungsprozesse die Projektarbeit.

Besondere Anforderungen an das Management resultieren daraus, dass sich temporär vernetzte, lose gekoppelt Experten und funktional ausdifferenzierte Teilsysteme (mit eigenen Fachkulturen und Vorgehensweisen) in ihrer Gesamtheit der hierarchischen Steuerung und Kontrolle entziehen. Je komplexer, heterogener und wissensintensiver Projekte sind, desto weniger gibt es herausgehobene Positionen, von denen aus das Ganze durchschaut und gesteuert werden könnte. Vorgesetzte können die Beiträge ihrer Untergebenen immer weniger adäquat beurteilen. Diese „Hierarchiekrise" (Heintel/Krainz 2010) bedeutet: Steuerung und Management werden von einer Aufgabe Weniger zu einer verteilten und gemeinsamen Aufgabe der am Projekt beteiligten Akteure (→ auch Herrschaft).

Projektbeschäftigte sind deshalb besonders in explorativen und komplexen Projekten gefordert, zusätzlich zu ihrer „beruflichen Kernaufgabe" die eigene Arbeit und deren Organisation fortlaufend für sich und in Abstimmung mit anderen zu strukturieren. Strauss (1985) bezeichnet diese in der Forschung vielfach vernachlässigte, mit Lernanforderungen, Anforderungen an die Informationsverarbeitung sowie mit Interessenunterschieden verbundene und daher keineswegs immer leicht zu bewältigende Koordinationsaufgabe als „articulation work" und „Supratyp" von Arbeit. Motivierende, das Arbeitsengagement fördernde Faktoren einerseits sowie belastende und Überlastung provozierende Faktoren andererseits liegen bei der Projektarbeit eng beieinander (Bollinger 2001), insbesondere wenn Projektarbeiter parallel in mehreren Projekten und Teams beschäftigt sind (Zika-Viktorsson et al. 2006).

Die Befähigung von Individuen und Teilsystemen zur Selbstorganisation und zum Selbstmanagement wird zu einer Hauptaufgabe von Führungskräften und verlangt den Einsatz von Methoden der Kontext- oder Rahmensteuerung, die die Leitplanken der Selbstorganisation bilden. Einen herausragenden Stellenwert für das PM und die Leistungsregulation haben „Zielvereinbarungen" in Form von Zeit-, Kosten- und Qualitätsgrößen. Der Realitätsgehalt steigt, wenn Planungen und Zieldefinitionen in Rückkopplungs- und Aushandlungsprozessen mit den Ausführenden erstellt werden. Evident und wissenschaftlich belegt ist, dass Mitarbeiter ein höheres Commitment zu Zielen haben, an deren Klärung und Definition sie selber mitgewirkt haben. Ob und wie Projektziele und -aufgaben in den Unternehmen tatsächlich ausgehandelt und kontrahiert werden (siehe Kalkowski/Mickler 2009), entscheidet maßgeblich darüber, ob die Projektorganisation ein „Vehikel der Entbürokratisierung" (Beckenbach/van Treeck 1994) ist oder lediglich ein Formwandel der Bürokratie (Hodgson 2001).

Internationale Bezüge

Für internationale Projektarbeit sind vor allem kulturelle Unterschiede von Bedeutung. In den Ländern herrschen unterschiedliche Vorstellungen darüber, wie detailliert Projekte vorab zu planen und wie sie zu organisieren sind, welche Hierarchieebene wann welche Entscheidung zu treffen hat und wie man im Team miteinander umgeht (Trompenaars/Hampden-Turner 2005). Eine Referenzfolie für interkulturelle Verständigung sind die „bodies of knowledge" und Standardisierungsansätze internationaler PM-Verbände.

Peter Kalkowski

Empfehlungen zum Weiterlesen

Boltanski, Luc/Chiapello, Ève 2003: Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK.

Morris, Peter/Pinto, Jeffrey/Söderlund, Jonas (eds.) 2011: The Oxford Handbook of Project Management. Oxford/New York: Oxford University Press.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Psychologischer Vertrag

Begriff, Genese/theoretischer Kontext

Das Konzept des psychologischen Vertrags offeriert eine alternative Betrachtungsweise der Arbeitsbeziehungen (→ Industrielle Beziehungen), indem es jenseits des rechtlichen Bezugsrahmens die impliziten Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses in den Vordergrund rückt. Dabei wird das Arbeitsverhältnis als sozialer Austauschprozess verstanden, charakterisiert durch ein wechselseitiges Geben und Nehmen zwischen den Beschäftigten und ihrem Arbeitgeber. Getauscht wird zum einen Arbeitskraft gegen Entgelt und insofern handelt es sich um eine ökonomische Tauschbeziehung, die über den juristischen Arbeitsvertrag geregelt wird. Da weder der genaue Inhalt sowie die Qualität der von der Arbeitskraft geschuldeten Leistung im Arbeitsvertrag spezifiziert werden kann noch soll (Unvollständigkeit des Arbeitsvertrags nach March/Simon 1958), existiert eine Vielzahl an Erwartungen hinsichtlich wechselseitiger Rechte und Pflichten zwischen der Arbeitskraft und dem Arbeitgeber, die nicht rechtlich fixiert sind (→ auch Transformation von Arbeitskraft). Das Gewähren von Arbeitsplatzsicherheit, lebenslange Beschäftigung oder Aufstiegsmöglichkeiten sind Beispiele für implizit wahrgenommene Erwartungen und Verpflichtungen im Arbeitsverhältnis, die den Gegenstand des ungeschriebenen psychologischen Vertrags bilden. Sie verweisen darauf, dass das Arbeitsverhältnis nicht als rein ökonomisches, sondern zugleich als soziales Austauschverhältnis verstanden werden muss, um die Arbeitsbeziehung in ihrer Komplexität zu erfassen (→ auch Anerkennung, Mikropolitik).

Eine eindeutige Bestimmung des psychologischen Vertrags ist aufgrund der Vielzahl an existierenden Definitionen schwierig. Dies ist darauf zurückzuführen, dass bereits zu Beginn der psychologischen Vertragsforschung das Konstrukt dazu genutzt wurde, sehr unterschiedliche Phänomene zu beschreiben (Roehling 1997, S. 214). Eingeführt wurde der Begriff von Argyris (1960) und Levinson et al. (1962), die darunter die wechselseitigen impliziten Erwartungen zwischen den Arbeitskräften und Arbeitgebern verstanden. Bezugnehmend auf diese Definition wies Edgar Schein auf die Bedeutung des psychologischen Vertrags hin, um das Verhalten von Individuen in Organisationen zu erklären: „Die Erkenntnis des psychologischen Vertrags impliziert, dass das Individuum mit vielfältigen Erwartungen der Organisation gegenübertritt und dass die Organisation umgekehrt eine Erwartungshaltung bezüglich des Individuums einnimmt. Gegenstand dieser Erwartungen ist nicht nur, wie viel Arbeit für welche Bezahlung zu leisten ist, sondern auch das ganze Spektrum von Rechten, Privilegien und Pflichten zwischen Mitarbeiter und Organisation“ (Schein 1980 [1965], S. 24). Der Großteil der in den 1970er und 80er Jahren erfolgten Publikationen zum psychologischen Vertrag bezog sich vornehmlich auf diese Definition von Schein (Roehling 1997).

Die diesen Ansätzen zugrunde liegende Vorstellung eines Austauschverhältnisses, das durch die Wechselseitigkeit eines Gebens und Nehmens gekennzeichnet ist, geht u.a. zurück auf Überlegungen der Anreiz-Beitrags-Theorie (z.B. March/Simon 1958) sowie der soziologischen Austauschtheorie (z.B. Blau 1964). Auch bei den psychologischen Verträgen geht es um einen Austausch, da eine einmalige Gabe noch keinen psychologischen Vertrag konstituiert. Erst wenn der Empfänger sich durch die Gabe verpflichtet fühlt, etwas zu erwidern, beginnt ein Austausch, und wenn dieser Austausch zu einem sich wiederholenden Verhaltensmuster zwischen den Tauschpartnern führt, dann entsteht ein Vertragsverhältnis. Die Erwartungshaltung, dass eine erbrachte Leistung eine Gegenleistung nach sich zieht, ist in der Norm der Reziprozität (Gouldner 1960) begründet, die sowohl für wirtschaftliche als auch für soziale Transaktionen charakteristisch ist.

Die gegenwärtige psychologische Vertragsforschung bezieht sich vornehmlich auf die Begriffsdefinition von Rousseau (1989, S. 121): „Psychological contracts are individual beliefs in a reciprocal obligation between the individual and the organization.“ Demzufolge machen nicht Erwartungen, sondern „verbindlichere“ Verpflichtungen in der Arbeitsbeziehung den psychologischen Vertrag aus. Der psychologische Vertragsinhalt entsteht durch Wahrnehmung der Arbeitskraft des eigenen Verhaltens sowie des Verhaltens der Organisation im Sinne von impliziten oder expliziten Versprechungen, die aus sich wiederholenden Verhaltensmustern zwischen Individuum und Organisation resultieren. Die Arbeitskraft vertraut darauf, dass die wechselseitigen Verpflichtungen wahrgenommen werden und erbringt eine Leistung als Gegenleistung für

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

das wahrgenommene Versprechen der Organisation (→ auch Vertrauen).

Im Unterschied zu den oben angeführten früheren Arbeiten, die den psychologischen Vertrag auf der Beziehungsebene verorten, stellt der psychologische Vertrag nach Rousseau (1995, S. 6) ein subjektives Phänomen dar, das ausschließlich im Auge des Betrachters existiert. Aus diesem Grunde verfügen ausschließlich Individuen und nicht Organisationen über einen psychologischen Vertrag (Rousseau 1989, S. 126).

Dabei differenziert Rousseau (1995, S. 6ff.) zwischen unterschiedlichen Vertragstypen: Zum einen der individuelle psychologische Vertrag, der ein im Bewusstsein der Arbeitskraft verankertes mentales Modell beschreibt, welches die Arbeitsbeziehung mit ihren wechselseitigen Erwartungen und Verpflichtungen repräsentiert. Davon zu unterscheiden ist der implizite Vertrag, der gekennzeichnet ist durch Versprechungen, die in der Interaktion zwischen Individuum und Organisation wahrgenommen werden und von Seiten Dritter beobachtbar sind. Die Verbindung zwischen psychologischem und implizitem Vertrag, die in der Literatur häufig synonym verwendet werden, besteht darin, dass die Interaktionsmuster, die einen impliziten Vertrag konstituieren, zugleich zu einer Entwicklung des psychologischen Vertrags der Individuen führen, der jedoch bei jedem Einzelnen idiosynkratisch ist (Rousseau 1989). Dieses „conceptual muddle" (Guest 1998, S. 651) gestaltet es auf der operationalen Ebene schwierig, zwischen psychologischem und implizitem Vertrag zu differenzieren.

Weitere konzeptionelle Schwächen bestehen darin, dass die Bezeichnung „Vertrag" suggeriert, dass es sich um eine Vereinbarung handelt, obgleich das Konstrukt ausschließlich auf der Ebene des Individuums zu verorten ist. Ebenso ist nicht deutlich, wer die Vertragspartner auf Seiten der Organisation sind (Cullinane/Dundon 2006), da Arbeitskräfte mit einer Vielzahl an Agenten der Organisation in Kontakt treten, mit jeweils unterschiedlichen Erwartungen (→ auch Arbeit und Interaktion). Und nicht zuletzt beinhaltet die Bezeichnung Vertrag, dass zwei unabhängige Vertragspartner ihre Erwartungshaltungen in einem ausgewogenen Austauschverhältnis abgleichen. Jedoch kennzeichnet das Arbeitsverhältnis ein asymmetrisches Tauschverhältnis (Voswinkel 2005 b), was in der Vertragsforschung weitgehend ausgeblendet bleibt (Cullinane/Dundon 2006, S. 119; → auch Herrschaft).

Zentrale Forschungsergebnisse und internationaler Bezug

Nach Conway/Briner (2005) lässt sich die psychologische Vertragsforschung in zwei Phasen unterteilen: Die erste Phase ist gekennzeichnet durch die bereits oben aufgeführten Arbeiten von Argyris (1960), Levinson et al. (1962) und Schein (1965). Bedeutsam für die Entwicklung des psychologischen Vertragskonstrukts ist ebenso die Arbeit von Karl Menninger (1958) zur Beziehung zwischen Psychotherapeut und Patient, wenngleich er in dieser Arbeit nicht ausdrücklich von einem psychologischen Vertrag spricht. Des Weiteren ist die empirische Arbeit von J. P. Kotter aus dem Jahre 1973 zu nennen, der erstmalig die Erwartungshaltungen der Arbeitskräfte mit denen der Arbeitgeber abgeglichen hat. Obgleich sich namhafte (Organisations-)Forscher mit dem Phänomen befasst haben, ist der Umfang der Arbeiten zum psychologischen Vertrag in dieser ersten Phase überschaubar.

Neuen Auftrieb erlangte die psychologische Vertragsforschung in den 1990er Jahren, forciert durch die Rekonzeptualisierung des Vertragskonstrukts durch Rousseau (1989). In dieser zweiten Phase wurde eine enorme Anzahl an empirischen Arbeiten zum psychologischen Vertrag durchgeführt. Dabei bezieht sich ein Großteil der aktuellen Forschung zum einen auf die Bestimmung psychologischer Vertragsinhalte sowie die Auseinandersetzung mit den Folgen von Vertragsbrüchen auf Einstellungen und Verhaltensweisen von Arbeitskräften.

Um die enorme Vielfalt an psychologischen Vertragsinhalten und -formen zu erfassen, wird auf vereinfachende Kategorisierungen zurückgegriffen. Eine prominente Differenzierung ist die zwischen relationalen und transaktionalen Verträgen (Rousseau 1989; 1995). Relationale und transaktionale Verträge können als zwei Enden eines psychologischen Vertragskontinuums verstanden werden, das die Spannweite an möglichen Vertragsvarianten aufzeigt (Rousseau 1995, S. 91ff.). So kennzeichnet einen typischen transaktionalen Vertrag eine eher kurzfristig orientierte Austauschbeziehung auf transparenter ökonomischer Grundlage, während ein relationaler Vertrag eine langfristig angelegte, umfassende Austauschbeziehung umschreibt, die

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

stärker die sozio-emotionale Ebene zwischen den Vertragspartnern einbezieht. In der Praxis finden sich beide Varianten selten in Reinform, vielmehr enthält ein psychologischer Vertrag zumeist transaktionale als auch relationale Elemente.

In den vergangenen Jahren haben sich eine Vielzahl an Organisationsforschern und Vertretern der Managementforschung mit den Veränderungen der Austauschbeziehung zwischen Arbeitskräften und ihren Arbeitgebern befasst, die auch die Balance des wechselseitigen Gebens und Nehmens aus dem Gleichgewicht bringt (Anderson/Schalk 1998). In der Folge hat sich die Natur des psychologischen Vertrags verändert (Hiltrop 1995). Ausschlaggebend dafür sind die Zunahme des internationalen Wettbewerbs und erhöhte Anforderungen an Flexibilität und Innovativität der Unternehmen, die zu Umstrukturierungen geführt haben, teils auch einhergehend mit Personalfreisetzungen, von denen erstmalig auch das (mittlere) Management betroffen war. Hiltrop (1995) beschreibt, inwiefern sich die Natur des psychologischen Vertrags gewandelt hat (s. auch Anderson/Schalk 1998): Demnach ist der traditionelle psychologische Vertrag im Kern gekennzeichnet durch Erwartungshaltungen wie Arbeitsplatzsicherheit, Loyalität und Fürsorgepflichten des Arbeitsgebers (→ auch Betriebliche Sozialordnung). Im Zuge der oben beschriebenen Entwicklungen verlieren diese Erwartungshaltungen jedoch an Bedeutung bzw. werden durch neue ergänzt, wie z.B. Flexibilität, hohe Leistungsorientierung, Akzeptanz von Unsicherheit etc. Transaktionale Verträge werden zunehmend die Norm (ebd.). Insbesondere für Führungskräfte, deren Tätigkeit hohe Selbstregulations- und Flexibilisierungsanforderungen beinhalten und die als Wissensarbeiter oder → Arbeitskraftunternehmer bezeichnet werden, wird dieser Wandel des psychologischen Vertrags in Richtung neuer Vertrag proklamiert (Raeder/Grote 2001; Wilkens 2004 b; → auch Arbeitspolitik, Dezentralisierung, Informations- und Wissensarbeit, Subjektivierung, Vermarktlichung).

Diese Verschiebungen in den Arbeitsbeziehungen haben zugleich dazu geführt, dass die Mehrheit der Beschäftigten bereits die Erfahrung eines Vertragsbruchs bzw. einer Vertragsverletzung gemacht hat (Robinson/Rousseau 1994). Ein Vertragsbruch („breach“) beruht auf der subjektiven Wahrnehmung der Arbeitskraft, dass die Organisation ihren Verpflichtungen nicht nachgekommen ist, unabhängig davon, ob dies tatsächlich der Fall ist oder nicht. Typische Formen des Vertragsbruchs sind, dass versprochene Weiterbildungsmaßnahmen nicht ermöglicht wurden oder die Diskrepanz zwischen erhaltenen und versprochenen Bezügen (ebd.; → auch Entgelt und Leistung). Insgesamt existieren zwei Gründe, warum psychologische Verträge gebrochen werden (Coyle-Shapiro/Kessler 2000): Entweder der Arbeitgeber kann oder will seinen Verpflichtungen gegenüber dem Beschäftigten nicht nachkommen („reneging“) oder beide Parteien haben unterschiedliche Auffassungen von den Versprechungen, die gemacht wurden („incongruence“).

Von dem Vertragsbruch zu unterscheiden ist die Vertragsverletzung („violation“), welche die emotionale Reaktion (Ärger, Enttäuschung usw.) auf den Vertragsbruch beinhaltet. Insofern ist der Vertragsbruch eher eine Frage der Kognition, während die Vertragsverletzung mit affektiven Reaktionen verknüpft ist (Dulac et al. 2008). Vor allem die Vertragsverletzung führt zu sinkender Loyalität bis hin zur Kündigung, während eine kalkulierte Leistungsbereitschaft oder „Drückebergerei“ nach Taylor vor allem eine Reaktion auf den Vertragsbruch darstellen. Insbesondere das Interesse der Praktiker, die Motive für Loslösungserscheinungen gegenüber der Organisation zu verstehen, hat dazu geführt, dass eine Vielzahl an Untersuchungen zum Vertragsbruch, jedoch nur wenige zum Funktionieren des psychologischen Vertrags existieren.

Die angeführte Literatur verdeutlicht bereits, dass eine Auseinandersetzung mit dem psychologischen Vertrag vor allem im englischsprachigen Raum erfolgt. Im deutschen Sprachraum gibt es nur vereinzelte Vertreter, wie z.B. Sabine Raeder und Gudela Grote.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass das psychologische Vertragskonzept der Spezifizierung der „subjektiven Seite von Arbeit“ (Schmidt 2011, S. 413) dient, indem mit dem Arbeitsverhältnis einhergehende implizite Annahmen thematisiert werden. Auf diese Weise liefert das Konstrukt Antworten auf die von Berger (1995) aufgeworfene Frage „Warum arbeiten die Arbeiter?“ und zeigt, welche Voraussetzungen zur Erzeugung von Arbeitsbereitschaft und damit zur Interessenkonvergenz zwischen Kapital und Arbeit zu schaffen sind. Insofern dient eine weitere soziologische Auseinander-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

setzung nicht nur der konzeptionellen Schärfung des Konstrukts, sondern auch dem Erkenntnisinteresse der soziologischen Arbeitsforschung.

Pamela Wehling

Empfehlungen zum Weiterlesen

Conway, Neil/Briner, Rob B. 2005: Understanding Psychological Contracts at Work. A Critical Evaluation of Theory and Research. Oxford: Oxford University Press

Cullinane, Niall/Dundon, Tony 2006: The psychological contract: A critical review. In: International Journal of Management Reviews, Vol. 8, No. 2, S. 113–129.

Guest, David E. 1998: Is the psychological contract worth taking seriously? In: Journal of Organizational Behavior, Vol. 19, Special Issue, S. 649–664.

Rousseau, Denise M. 1995: Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements. Thousand Oaks/London/New Delhi: Sage.

Rousseau, Denise M. 2001: Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contract. In: Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 74, No. 4, S. 511–541.

Rationalisierung

Begriff

In einer weit gefassten Bedeutung bezeichnet Rationalisierung die bereits von August Comte im 19. Jahrhundert in seinem Drei-Stadien-Gesetz herausgearbeitete kognitive Durchdringung und damit „Entzauberung der Welt“ (Weber 1976 [1922]), die zunehmend berechenbar und beherrschbar wird; in diesem Sinne ist Rationalisierung ein wesentliches Element der Herausbildung der modernen kapitalistischen Gesellschaft, das auch die Ebene der praktischen Lebensführung (Weber 1975) einbezieht und letztendlich zu einer Kolonialisierung der Lebenswelt (Habermas 1981) führt. In einem enger gefassten Sinn meint Rationalisierung die durch Konkurrenz ausgelöste und auf Grundlage rationaler Überlegungen erfolgende technisch-organisatorische Optimierung von Betriebs- und Verwaltungsabläufen; in diesem Sinn wird der Begriff in der Arbeits- und Industriesoziologie verwendet.

Genese/theoretischer Kontext

Rationalisierung ist eng verknüpft mit dem Begriff der Rationalität und, damit verbunden, der Vorstellung einer Kalkulierbarkeit sozialer Prozesse. Laut Weber (1972, S. 6) kommt es für den Begriff der Rationalität nur darauf an, dass das wirtschaftliche Handeln entscheidend bestimmt wird durch eine rechenhafte Kosten-Nutzen-Abschätzung. In diesem Sinn ist Rationalisierung formal rational, wenn die Mittel angesichts gegebener Präferenzen wirksam und kalkuliert eingesetzt werden. Von dieser formalen Rationalität unterscheidet Weber aber, was in der Regel nur wenig beachtet wird, die materiale Rationalität, die auch „ethische, politische, utilitaristische, hedonische, ständische, egalitäre oder irgendwelche andren *Forderungen* stellt und daran die Ergebnisse des – sei es auch formal noch so ‚rationalen‘, d.h. rechenhaften – Wirtschaftens *wertrational* oder *material* zweckrational bemisst“ (Weber 1976 [1922], S. 45; Hervorh. im Orig.). Die Beurteilung von Rationalisierungsmaßnahmen, vor allem die Bewertung des Erfolgs von Rationalisierungsmaßnahmen ist demzufolge immer auch abhängig von einem ethisch-normativen Präferenzsystem, das allerdings je nach Standpunkt und Interessengruppe divergieren kann: Während von einer Seite die durch Rationalisierungsmaßnahmen ermöglichte verbesserte Kostenökonomie hervorgehoben wird, kann von anderer Seite auf die mit den Rationalisierungsmaßnahmen verbundene Personalreduktion hingewiesen werden. Deswegen wird Rationalisierung sowohl mit Fortschritt und Effizienz als auch mit Entfremdung und Arbeitsplatzverlusten assoziiert.

Rationalisierung beruht auf Entscheidungen (→ Entscheidungsprozesse), die auf einen Zweck orientiert als rational angesehen werden. Allerdings wird mittlerweile die Frage gestellt, warum „man ausgerechnet Organisationen (…) eine besondere, wenngleich problembeladene Nähe zur Rationalität zumutet“ (Luhmann 1992, S. 165). Bereits Ende der 1940er Jahre hielt Simon (1948) die Rationalität von Entscheidungen für begrenzt, da Entscheider nicht über alle Handlungsalternativen und auch nicht über alle möglichen Folgen von Entscheidungen informiert sind, so dass sie eher zu befriedigenden als zu optimalen Lösungen greifen. Diese Sichtweise wurde radikalisiert in dem Mülleimermodell von Entscheidungen (Cohen et al. 1972; vgl. auch die Zusammenfassung bei Berger/Bernhard-Mehlich 2006), demzufolge sich in Organisationen Lösungen, Probleme, Entscheidungssituationen und Entscheidungsteilnehmer relativ unverbunden nebeneinander finden, so dass Entscheidungen eher zufällig getroffen werden und es auch schon

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

mal passieren kann, dass Entscheidungen zu Lösungen führen, für die noch kein Problem definiert ist.

Zweifel an der formalen Rationalität von Rationalisierung werden heute vor allem von zwei Seiten vorgebracht. Nach Auffassung der Vertreter des → Neo-Institutionalismus operieren Organisationen in organisationalen Feldern, in denen bestimmte, kollektiv geteilte Annahmen darüber herrschen, wie rational, effizient und modern zu produzieren ist. Rationalität ist ein institutionell verankerter Mythos, dem Organisationen aus Gründen der Legitimitätsbeschaffung zu folgen haben. Die zu Grunde liegenden Annahmen und Vorstellungen können im Laufe der Zeit aber durchaus wechseln („Managementmoden"; vgl. Kieser 1996). Für die Funktionsfähigkeit von Organisationen kommt es deswegen weniger darauf an, ob Entscheidungen rational sind, als vielmehr darauf, dass sie Rationalität symbolisieren und sich in Übereinstimmung mit den kollektiv geteilten Rationalitätsannahmen befinden. Entscheidungen und Rationalisierung müssen immer zumindest mit dem Signum von Rationalität belegbar sein.

Zum zweiten sind alle betrieblichen Entscheidungen Ergebnis mikropolitischer Aushandlungsprozesse intentional handelnder Akteure und Akteurskoalitionen, die ihre eigenen Strategien verfolgen (→ Mikropolitik). Dies bedeutet nicht, dass die Teilnehmer an Entscheidungsprozessen sich irrational verhielten, doch ihre Intentionalität beruht auf einer je spezifischen Rationalität, vor allem der Rationalität ihrer individuellen Interessen. Diese müssen keineswegs deckungsgleich sein mit den Interessen der Organisation insgesamt, sondern sind eher auf Statusabsicherung, beruflichen Aufstieg und Verfügung über Machtressourcen ausgerichtet. Entscheidungen in Organisationen sind also nicht alternativlos und die Rationalität von Rationalisierung bemisst sich an den Vorstellungen, was für rational gehalten wird. Demzufolge ist, so bereits Braczyk et al. (1982, S. 29), angesichts der in Rechnung zu stellenden Komplexität des Rationalisierungsgeschehens „Rationalisierung hinsichtlich Entstehung, Verlauf und Ergebnis als kontingent" zu begreifen.

Zentrale Forschungsergebnisse

Rationalisierung kann prinzipiell erfolgen als Technisierung und Organisierung. Unter Technisierung werden alle Maßnahmen zusammengefasst, die durch Einsatz moderner Technik auf einen effizienteren Produktionsprozess zielen; mit Organisierung hingegen werden die Maßnahmen gemeint, die das gleiche Ziel mit einer veränderten Organisation von Arbeit erreichen wollen.

In den 1950er Jahren galt die Aufmerksamkeit der industriesoziologischen Forschung vor allem der Technisierung. In dieser Zeit wurde der technische Wandel recht ungebrochen als technischer Fortschritt interpretiert. Erst im folgenden Jahrzehnt mehrten sich die kritischen Stimmen. In dieser „Automationsdebatte" gingen die Meinungen weit auseinander: Während die einen sich von der Automation gewissermaßen die Befreiung von körperlich anstrengender, ja von entfremdeter Arbeit überhaupt erhofften, befürchteten andere eine Reduzierung der Arbeitskraft auf ein Anhängsel von Produktionsanlagen, eine Zunahme sehr restriktiver Arbeitsbedingungen und letztlich eine Zunahme von Arbeitslosigkeit.

Bei allem Dissens über die Folgen der Automatisierung war man sich in einem Punkt freilich einig, nämlich in der Annahme, dass Technik als exogener Faktor einen erheblichen, wenn nicht sogar determinierenden Einfluss auf die Arbeitsbedingungen habe. Diesem Technikdeterminismus folgte auch die klassische Studie „Technik und Industriearbeit" (Popitz et al. 1976 [1957]), in der herausgearbeitet wurde, dass Herrschaft sich in den technischen und bürokratischen Abläufen versachlicht, was aber keinesfalls gleichzusetzen sei mit einem Verschwinden von Herrschaft (→ Arbeit und Technik, Herrschaft, Kontrolle).

Die Frage nach den Folgen der Technisierung für Arbeit war ebenfalls eine zentrale Themenstellung bei Kern/Schumann (1970). Sie kamen zu dem Schluss, dass weder von einer durchgängigen Dequalifizierung noch von einer durchgängigen Requalifizierung der Arbeit als Folge von Automatisierungsprozessen gesprochen werden könne. Insofern führe Technisierung nicht zu einer Differenzierung, sondern eher zu einer Polarisierung; für einen Teil der Belegschaften lassen sich Prozesse feststellen, die ihre Arbeitsplatzsituation verbessern, zugleich sind jedoch auch „Automatisierungsprozesse zu beobachten, mit denen Dispositionschancen verringert, Qualifikationen reduziert, Arbeitsplatzbelastungen erhöht und bestehende Gruppenzusammenhänge aufgelöst werden" (ebd., S. 163). Diese

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Polarisierung bedeutet aber nicht, wie sich in einer späteren Studie herausstellte (Mickler et al. 1976), dass durch technischen Wandel in gleichem Maße Arbeitsplätze mit höheren Qualifikationsanforderungen und Arbeitsplätze mit geringeren Anforderungen entstehen, sondern eher ist ein Anwachsen der Arbeitsplätze mit niedrigen Anforderungen zu erwarten.

Diese Polarisierungsthese war in der Industriesoziologie jedoch nicht unumstritten. In den Forschungsarbeiten aus dem Frankfurter Institut für Sozialforschung (Brandt et al. 1978; Benz-Overhage et al. 1983) wurde Technik als endogene Variable, als kapitalistische Technik begriffen, deren Nutzung auf eine Verbilligung von Arbeitskraft zielt und eine Dequalifizierung bewirkt. Dies wurde als „Subsumtionstheorem", als Theorem der reellen Subsumtion der Arbeit unter das Kapital bekannt. Damit wurde an eine Denkfigur von Marx angeknüpft, derzufolge mit der Industrialisierung die Arbeitskraft zunächst formell dem kapitalistischen Produktionsprozess unterworfen wurde, der kapitalistische Arbeitsprozess aber erst dann zu einem spezifisch kapitalistischen geworden war, als die Arbeit auch reell dem Kapital subsumiert war, d.h. der Produzent zum bloßen Produktionsmittel und der sachliche Reichtum zum Selbstzweck geworden war (vgl. ausführlicher Marx 1969, S. 49ff.). Für diese Subsumtion war die Verfügbarkeit von Computertechniken von entscheidender Bedeutung, da sie geeignet erschienen, die bisher durch die Anforderungen einer Marktökonomie erzeugten Grenzen der Zeitökonomie gewissermaßen zu erweitern.

Mit dem Einzug der Mikroelektronik in die Produktion wurde die Realisierung einer gewandelten Rationalisierungsperspektive möglich, die auf eine zugleich flexiblere und kostengünstigere Produktion zielte (→ flexible Spezialisierung). Unter dem Stichwort CIM (Computer Integrated Manufacturing) träumten Ingenieure und auch betriebliche Praktiker den Traum von der vollständig vernetzten, automatischen Fabrik, der für Arbeits- und Industriesoziologen allerdings angesichts der absehbaren Konsequenzen für die Beschäftigten hinsichtlich Qualifikationsanforderungen und Beschäftigungsmöglichkeiten eher ein Albtraum war. Diese Hoffnungen bzw. Befürchtungen haben sich indes nicht verwirklicht; die technischen Schwierigkeiten stellten sich als derart groß heraus, dass von hochfliegenden CIM-Visionen oftmals nur CIM-Ruinen übrig blieben.

Die zunehmende Nutzung von EDV in Produktion und Verwaltung allerdings war die Voraussetzung für einen neuen Rationalisierungstyp, die → „systemische Rationalisierung", mit dem die gesamte Wertschöpfungskette in Rationalisierungsmaßnahmen einbezogen werden sollte. Zeitgleich zur Diagnose eines neuen Rationalisierungstyps kamen Kern/Schumann (1984) unter der Überschrift „Ende der Arbeitsteilung?" zu der Erkenntnis, dass lebendige Arbeit in den Unternehmen zunehmend weniger als ein Störfaktor der Produktion gesehen wurde, deren Unberechenbarkeit durch Vorstrukturierung und Technisierung in Schach zu halten ist, sondern auch aus einer ökonomischen Perspektive war die Wertschätzung der qualitativen Potentiale von Arbeit gestiegen (→ Neue Produktionskonzepte); selbst im Management fand sich zunehmend eine Sichtweise, der zufolge es Gestaltungsoptionen auszuschöpfen galt, um die Qualifikations- und Motivationspotentiale der Beschäftigten zu nutzen. Dies war ein weiterer Schritt zum Abschied vom Technikdeterminismus (Lutz 1987), also von der Auffassung, dass die jeweilige Arbeitsgestaltung aus den Anforderungen der technischen Basis des Arbeitsprozesses zu erklären ist. Allerding scheint dieser Abschied nicht ganz endgültig gewesen zu sein; unter dem Label → „Industrie 4.0" lebt der Traum von der automatischen Fabrik, jetzt als „Internet der Dinge", wieder auf.

Die Bedeutung der Organisierung von Arbeit (→ Arbeitsorganisation) wurde gestützt durch die Ergebnisse einer weltweit durchgeführten Studie in der Automobilindustrie (Womack et al. 1990), die auch unter betrieblichen Praktikern für erhebliches Aufsehen sorgte. In dieser Studie wurden die Vorteile einer in Japan implementierten Produktionsweise herausgestellt, die von den Autoren → „lean production" genannt wurde. Der Erfolg dieser insbesondere bei Toyota entwickelten schlanken Produktion begründete sich nicht etwa in einer überlegenen Technik, einer weit vorangetriebenen Automation oder dergleichen, sondern in einer überlegenen Organisations- und Kooperationsform, die sich vor allem durch eine → Dezentralisierung von Unternehmensstrukturen auf allen Ebenen auszeichnete. Für die Arbeitsebene popularisierte dies u.a. die Vorteile von → Gruppenarbeit in der Fertigung, d.h. der Arbeit in dauerhaft eingerichteten Grup-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

pen, der auch Entscheidungskompetenzen zugewiesen werden, die zuvor den unmittelbaren Vorgesetzten oblagen. Diese Form der Arbeitsgestaltung wurde nun nicht mehr nur als eine unter Aspekten einer Humanisierung der Arbeit wünschenswerte, sondern als eine auch ökonomisch sinnvolle Form der Arbeitsgestaltung angesehen. Entsprechend wurde in vielen Unternehmen von der Einzelarbeit auf Gruppenarbeit umgestellt, so dass mittlerweile unter dem Label „Gruppenarbeit" eine Vielzahl höchst unterschiedlicher Organisationsformen figuriert. Allen gemeinsam aber ist, dass die Arbeitsinhalte, wenn auch in unterschiedlichem Umfang, erweitert und Entscheidungskompetenzen in die Gruppe verlagert worden sind.

Von der Gruppenarbeit in der Fertigung sind Projektgruppen (→ Projekte) zu unterscheiden. Sie werden eingerichtet, wenn es um die Lösung komplexer und innovativer Aufgaben geht, und da viele Aufgaben, vor allem wissensintensive Aufgaben sich immer häufiger nur durch die Vernetzung unterschiedlicher Kenntnisse und Fertigkeiten bewältigen lassen, werden auch Projektgruppen immer wichtiger (Kalkowski/Mickler 2009). Inner- sowie auch zwischenbetrieblich nimmt die Projektförmigkeit von Arbeit zu, so dass mittlerweile von einem Trend zur Projektifizierung von Organisationen gesprochen wird.

Kennzeichnend für diese veränderten Arbeitsformen ist die Zuweisung von mehr Handlungs- und Entscheidungsspielräumen an die Beschäftigten. Dies hat notwendigerweise Folgen für die Gestaltung des Lohn-Leistungs-Verhältnisses; in die Gratifikation werden zunehmend erfolgsabhängige Entgeltbestandteile einbezogen (→ auch Entgelt und Leistung).

Neben diesen den Arbeitskrafteinsatz unmittelbar betreffenden Maßnahmen zählen zur Organisierung auch Reorganisationsprozesse, die die zeitliche und räumliche Verteilung von Arbeit betreffen. Die → Arbeitszeit ist in Bezug auf Dauer, Lage und Verteilung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit erheblich flexibilisiert worden; starre Arbeitszeitverhältnisse mit gleichmäßiger Vollzeitbeschäftigung am Tage von Montag bis Freitag ohne Varianten sind nicht mehr die Norm. Zum einen ist die Länge der Arbeitszeiten nach Beschäftigten(-gruppen) differenziert worden. Zum anderen ist die Verteilung des individuellen Arbeitszeitvolumens über einen längeren Zeitraum (von einer Woche bis hin zu einem Jahr) variabilisiert (Arbeitszeitkonten); damit werden Auftragsschwankungen ausgeglichen, indem in Spitzenzeiten mehr, bei Auftragstiefs weniger gearbeitet wird („atmende Fabrik"), so dass sich erst über einen längeren Zeitraum die tariflich festgelegte Wochenarbeitszeit als Durchschnitt ergibt.

In räumlicher Hinsicht wurde die Arbeit durch die Trennung von Betrieb und Arbeitsort flexibilisiert. Die anfallenden Tätigkeiten werden unter Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechniken auch außerhalb der eigentlichen Betriebsstätte erledigt. Dabei kann es sich um mobile Telearbeit handeln – der Arbeitsplatz außerhalb des Betriebes ist flexibel und räumlich ungebunden wie etwa bei Vertretern – oder um Teleheimarbeit (vgl. Kleemann 2005); die Digitalisierung der Arbeit („Arbeit 4.0") ermöglicht Arbeit prinzipiell an jedem Ort, an dem ein Laptop und ein Internetanschluss zur Verfügung stehen (→ Mobile Arbeit).

Durch die Prozesse der Rationalisierung hat die Arbeit in den letzten zwei Jahrzehnten in rasanter Geschwindigkeit ihr Gesicht gewandelt. Körperliche Arbeit ist nicht bedeutungslos geworden, aber sie hat längst nicht mehr die dominierende Stellung wie früher. Vor allem hat die Vorstellung, man könne hohe Leistungen am besten dadurch erzielen, dass den Arbeitenden möglichst exakt vorgeschrieben wird, wie sie ihre Arbeit zu erledigen haben, der Überzeugung Platz gemacht, dass es erfolgversprechender sei, den Beschäftigten Spielräume zu eröffnen und ihnen damit selbst in gewissem Rahmen die Entscheidung zu überlassen, wie das Ziel zu erreichen ist. Das aber bedeutet, dass eine eindeutige Entwicklung von Arbeit nur schwer auszumachen ist; stattdessen geht es „eher in Richtung einer vielgestaltigen Fraktionierung und darüber hinaus einer Hybridisierung von Arbeit" (Schmidt 2010, S. 138 f).

Heiner Minssen

Empfehlungen zum Weiterlesen

Braczyk, Hans-Joachim/Knesebeck, Jost von dem/Schmidt, Gert 1982: Nach einer Renaissance. Zur gegenwärtigen Situation von Industriesoziologie in der Bundesrepublik Deutschland. In: Schmidt, G./Braczyk, H.-J./Knesebeck, J. v. d. (Hg.): Materialien zur Industriesoziologie. Sonderheft 24 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 16–56.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Kern, Horst/Schumann, Michael 1984: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierungsprozesse in der industriellen Produktion. München: Beck.
Kieser, Alfred 1996: Moden und Mythen des Organisierens. In: Die Betriebswirtschaft, Jg. 56, H. 1, S. 21–39.
Popitz, Heinrich/Bahrdt, Hans Paul/Jüres, Ernst August/Kesting, Hanno 1976 [zuerst 1957]: Technik und Industriearbeit. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie (3., unveränd. Aufl.). Tübingen: Mohr.
Schmidt, Gert 2010: Arbeit und Gesellschaft. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 127–147.

Reproduktion von Arbeitskraft

Begriff

Die Entwicklungsgeschichte kapitalistischer Gesellschaften ging einher mit einer Trennung von Produktion und Reproduktion. Sie dokumentiert sich in Kategorienpaaren, die auf einen Gegensatz abstellen, wie z.B. Arbeit/Leben oder Erwerbs-/Privatsphäre. Ausgangspunkt der ihnen zugrunde liegenden Konzepte ist, dass sich mit der Industrialisierung ein Bereich der Produktion (Erwerbsarbeit) herausbildete, dem fortan alle unmittelbar marktvermittelten Tätigkeiten zugeordnet wurden, während der Bereich der Reproduktion das Auffangbecken all solcher Arbeiten bildete, die nur indirekt mit dem Erwerbssystem verbunden sind, dieses aber grundlegend stabilisieren (s. grundlegend Marx 1972 a [1867]). War der Begriff zwischenzeitig kaum noch präsent, erfährt er seit den 2000er Jahren eine neue Prominenz durch den Wandel der Nutzung von Arbeitskraft.

Wird der Begriff „Reproduktion“ mal als Bezeichnung einer Sphäre, mal für dort geleisteten Arbeiten verwendet, betonen mikrosoziologische Konzepte „Reproduktion“ als eine aktive Leistung der Person (Reproduktionshandeln). „Reproduktion“ umfasst somit Arbeiten, die darauf zielen, Kinder zu versorgen und zu erziehen (biologische Reproduktion), und sich von den Beanspruchungen durch Arbeit zu erholen (soziale Reproduktion) sowie eine die Lebensbereiche (und hier auftretende Anforderungen) integrierende Lebensführung zu organisieren. All diese Arbeiten sind Voraussetzung dafür, dass der Arbeitsmarkt aktuell und zukünftig über verlässlich einsetzbare Arbeitskraft verfügt (→ auch Arbeit, Erwerbsarbeit, Markt); sie sind daher alles andere als „privat“, sondern Teil eines historisch entstandenen Modells gesellschaftlicher Arbeitsteilung.

Genese/theoretischer Kontext

Die Soziologie negiert keineswegs alltägliche Vermischungen von Arbeit und Leben in Handlungsvollzügen, sie versteht aber Produktion und Reproduktion als formal getrennte, unterschiedlichen Logiken folgende Arbeitsbereiche, die sich gleichwohl in einem Abhängigkeitsgeflecht bewegen: Zum einen ersetzt das Erwerbssystem im Generationenwechsel die ausscheidenden Arbeitskräfte durch neue, junge Beschäftigte und ist somit angewiesen auf Fertilität und Generativität. Zum anderen soll die individuelle Arbeitskraft über Jahrzehnte des Lebenslaufs hinweg nutzbar sein, so dass physische und psychische Leistungsfähigkeit der Erwerbstätigen kontinuierlich gewährleistet ist. Beide Zielvorstellungen geraten unter Druck: Ist es im ersten Fall der demographische Wandel, der als Folge dauerhaft niedriger Geburtenraten in einen Fachkräftemangel und alternde Belegschaften mündet, sind es im zweiten Fall veränderte Anforderungen an den Arbeitseinsatz, die Phänomene wie Erschöpfung und Überlastung auf den Plan treten lassen. In der Folge kommt es zu Passungsproblemen zwischen den Lebensbereichen, die die biologische und soziale Reproduktion konterkarieren.

Bereits in den 1970er Jahren problematisierte die Frauen- und Geschlechterforschung solche Widersprüche zwischen den Lebensbereichen und führte diese auf die Entstehungsgeschichte des Kapitalismus zurück: Im Zuge der Trennung der Bereiche wurden Frauen und Männern je andere Tätigkeiten zugewiesen; man erfand „Geschlechtscharaktere“ (Hausen 1978), die Frauen eine bevorzugte Befähigung für reproduktive Tätigkeiten attestierten. Tätigkeiten im Bereich der Reproduktion wurden nicht entlohnt und blieben im Raum des Privaten weitgehend unsichtbar, während über die öffentlich sichtbare Erwerbsarbeit materielle Existenzsicherung und soziale Statuszuweisung erfolgt. Bis heute wirken die entsprechenden Stereotype fort und werden zur Legitimation geschlechtlich segregierter Arbeitsmärkte instrumentalisiert (s. grundlegend Becker-Schmidt 1987). Es handelte sich somit von Beginn an um kein gleichgewichtiges Wechselspiel von Produktion und Reproduktion, sondern um eine Hierarchisierung von Arbeitsformen zugunsten der Erwerbsarbeit. Folge war eine Hierarchisierung

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

von Produktion und Reproduktion, die Dynamiken sozialer Über- und Unterordnung in Gang setzte und in westlichen Industriegesellschaften zur Dominanz männlich geprägter Erwerbsarbeit führte (→ Arbeit und Geschlecht).

Auch der Konflikt um die Freizeit und Erholung wurde frühzeitig erkannt und die Bedeutung der sozialen Reproduktion hervorgehoben: Asendorf-Krings et al. (1976) und Brock/Vetter (1984) sprachen von der notwendigen „Reproduktion *als* Arbeitskraft", um auf die Gestaltungsleistungen der Person hinzuweisen, mit denen diese auch ihre gesellschaftlich-soziale Verortung betreibt. Mehr Beachtung erfuhr das Thema jedoch erst, als die US-amerikanischen Debatten zu → „Work-Life-Balance" (s. bereits Harvard Business School 2000; Guest 2002; Harvard Business Manager 2010) breiter rezipiert wurden und das Thema nicht mehr nur auf die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf reduziert wurde. Ursache für diesen Perspektivwechsel waren zum einen veränderte Werte, die die Freizeit und die Erholung von der Erwerbsarbeit ins Blickfeld rückten, zum anderen aber auch der Wandel der Arbeit selbst, der in der Erwerbssphäre veränderte Anforderungen und somit auch Beanspruchungen nach sich zog (s.u.).

Reaktion auf die Virulenz und neue Brisanz der Problemfelder war eine Revitalisierung der Kategorie „Reproduktion", die nun beide, biologische und soziale Reproduktionsfunktion, bündelt. Die Reproduktion von Arbeitskraft basiert demnach auf der „Lebenskraft" der Person, verstanden als das „Vermögen der Person, physische und psychische Stabilität sowie soziale Einbindung herzustellen" (Jürgens 2006). Die Erhaltung von Lebenskraft ist insofern nicht nur für Erwerbstätige bedeutsam, sondern eine für alle Menschen gleichermaßen existenzielle Ressource – unabhängig davon, ob und wie diese ökonomisch genutzt wird. Erodieren institutionelle Rahmungen – so die Annahme –, wird Reproduktion durch eine individuelle, „eigensinnige Grenzziehung" sichergestellt (ebd.).

Zentrale Forschungsergebnisse

Es gibt bislang keine dezidierte soziologische Reproduktionsforschung, sondern der Forschungsstand erstreckt sich vielmehr auf mehrere Teildisziplinen der Soziologie und benachbarter Wissenschaften, wie z.B. Forschungen zu Generativität und Familie (Vereinbarkeit, familiale Arbeitsteilung, Demographie und Geschlechterforschung etc.). Hinweise finden sich zudem in all jenen Forschungszweigen, die veränderte Anforderungen an die Person und entsprechende Bewältigungsformen untersuchen (Belastung, Work-Life-Balance, Selbstsorge, Resilienz, Gesundheit etc.). Auf die Kategorie der „Reproduktion" nehmen dabei nur jene Ansätze Bezug, die die untersuchten Phänomene in Zusammenhang zur gesellschaftlichen Arbeitsteilung und Entwicklungsdynamik des Kapitalismus reflektieren.

In der Gesamtschau fällt auf: Bis in die 2000er Jahre – und zuweilen noch heute – werden zum Thema „Reproduktion" zugehörige Fragen vor allem unter der Perspektive der „Vereinbarkeit von Beruf und Familie" untersucht. Diese Akzentuierung auf die biologische Reproduktionsfunktion von Familie liegt weniger an den wiederholten Hinweisen auf eine Geburtenrate unterhalb des Reproduktionsniveaus, sondern an Lebensrealitäten, die in scharfem Kontrast zu den veränderten Lebensentwürfen stehen. In Folge der Bildungsexpansion wurden Frauen zwar umfassender in das Erwerbssystem integriert, doch handelt es sich dabei überwiegend um Teilzeitbeschäftigung. Für Frauen zählt Erwerbstätigkeit heute zur Normalbiographie, aber ihr Anteil am Erwerbsarbeitsvolumen hat nur um wenige Prozentpunkte zugenommen. Frauen übernehmen weiterhin das Gros der Elternzeit und steigen danach zumeist mit deutlich reduzierter Stundenzahl wieder ein. Sie erzielen in der Folge seltener existenzsichernde Einkommen und sind bei beruflicher Weiterbildung und Aufstieg benachteiligt. Die Familienorientierung der Männer hat sich zwar verstärkt und die „Vätermonate" erfahren großen Zuspruch, doch sind Haus- und Sorgearbeit in der Summe noch zu Lasten von Frauen organisiert. Um die Erwerbsorientierung zu fördern und damit dem absehbaren Fachkräftemangel vorzubeugen, wurde die Infrastruktur zur Kinderbetreuung ausgebaut, doch noch immer sind viele Eltern auf Unterstützung aus der Verwandtschaft oder private Dienstleistungen angewiesen – oft in Form illegaler Beschäftigung, die Arbeitsmigration von Frauen befördert (Gather et al. 2007). Steht all dies nicht zur Verfügung, bleibt der (teilweise) Rückzug vom Arbeitsmarkt die (oft unfreiwillige) Vereinbarkeitslösung.

Der inzwischen rege Rekurs auf die Kategorie der „Reproduktion" liegt jedoch nicht nur an der anhal-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

tenden Vereinbarkeitsproblematik, sondern auch an Phänomenen, die am Ziel der Erhaltung von Arbeitsfähigkeit zweifeln lassen. Die Arbeitssoziologie identifiziert erweiterte Gestaltungsspielräume, zugleich aber auch eine systematische Überforderung, die neuen Arbeitskonzepten innewohnt: Wachsender Konkurrenz- und Leistungsdruck, Flexibilisierung oder gesteigerte Selbstkontrolle und -verantwortung bei zugleich anhaltend restriktiven Bedingungen ziehen neuartige Belastungen und entsprechend veränderte Regenerationsbedürfnisse nach sich. Greift Arbeitsorganisation in neuer Weise auf Subjektpotentiale und Identität zu und verschwimmen die Grenzen von Freizeit und Arbeitszeit von eigenen Interessen und Unternehmensinteressen, wird Reproduktion eine herausfordernde Aufgabe – und Gegenstand der Kapitalismusanalyse (→ auch Arbeitskraftunternehmer, Entgrenzung, Subjektivierung).

Während das Gros der Forschung zumeist betriebliche Arbeitsorganisation, konkrete Anforderungen an Erwerbstätige und deren Bewältigungsweisen untersucht, ist inzwischen das gesellschaftliche Reproduktionsmodell in den Blick gerückt (Jürgens 2010): Von der deutschen Nachkriegszeit bis in die jüngste Vergangenheit war Reproduktion über die Trias Erwerbsarbeit, Sozialstaat und Familie stabilisiert. Dieses kollektiv regulierte Modell war nicht nur ein Arbeitsteilungsmuster zwischen Geschlechtern, sondern ein alle gesellschaftlichen Bereiche erfassender Modus – ein Zusammenspiel aus → Normalarbeitsverhältnis, sozialstaatlicher Absicherung und traditioneller Arbeitsteilung in der Versorger-Ehe. Dieses Modell gerät unter Druck: Die Erwerbsarbeit ist erfasst von Flexibilisierung und Prekarisierung (→ Prekarität); der aktivierende und sanktionierende Sozialstaat verlangt private Selbstvorsorge der Bürger; in Familie und Partnerschaft finden sich neue Selbst- und Fremderwartungen, und als neues (familien-)politisches Leitbild zeichnet sich das „adult worker model“ (Lewis 2003) ab. Die bislang kollektiv und über Arbeitsteilung regulierte Reproduktion von Arbeitskraft wird zu einem individualisierten Projekt – das jedoch auch scheitern und in einer „Reproduktionskrise“ (Jürgens 2010) münden kann.

Geschlechterhierarchien und strukturelle Widersprüche von Produktion und Reproduktion werden mit diesem Umbau des Reproduktionsmodells weiter verschärft, und es ergeben sich neue Widersprüche auch innerhalb der Bereiche: z.B. die arbeitsorganisatorische Selbstkontrolle bei gleichzeitiger Fremdsteuerung und Rechenschaftspflicht im Betrieb; die Aktivierung für den Arbeitsmarkt bei gleichzeitiger Aussichtlosigkeit eines Einstiegs oder das Feststecken im → Niedriglohnsektor; das Leitbild der Zweiverdiener-Familie und der Vereinbarkeit von Kind und Karriere bei nur teilweise modernisierter Arbeitsteilung in der Familie und fehlenden öffentlichen Betreuungsangeboten für Kinder und insbesondere für Pflegebedürftige.

Absehbare Folge dieser Widersprüche sind Ambivalenzerfahrungen, die sich auf die psychosoziale Entwicklung der Person negativ auswirken können und individuell wie sozial destabilisierende Effekte in sich bergen (z.B. Keupp/Dill 2010). Im veränderten Zusammenspiel von verstärkten Anforderungen einerseits und zeitgleich reduzierten Unterstützungsleistungen andererseits kann die Reproduktion von Arbeitskraft misslingen: sei es durch den Verzicht auf Familiengründung oder -erweiterung, sei es durch Verschleiß und Krankheit.

Der technologische Fortschritt, der als Strukturwandel nicht nur neue Geschäftsmodelle und Rationalisierungspotentiale mit sich bringt, sondern auch die Konzeption des Arbeitnehmerstatus oder des → Betriebs in Frage stellt, wird die Problematik weiter dynamisieren: Bieten neue Technologien viele Lösungen für die Vereinbarkeit oder die Reduzierung von Beanspruchungen, so deuten sich zugleich erweiterte Zugriffe auf Arbeitskraft an, wenn Arbeit weiter entgrenzt, verdichtet und beschleunigt wird. Entlang klassischer Ungleichheitsfaktoren ist die Betroffenheit von all diesen Entwicklungen ebenso ausdifferenziert wie die Verfügung über kompensatorisch einsetzbare Ressourcen. Stellt sich Reproduktion jedoch nur noch bedingt über ein unterstützendes, institutionelles Gefüge, sondern über Kompetenzen der Person her, dann provoziert dies neue soziale Polarisierungen. Mit Max Weber lässt sich zudem eine umfassende Aktivierung und → Rationalisierung der Lebensführung erkennen. Diese wird zum Objekt des Verwertungsinteresses – und damit sind neue Belastungen und Hürden für die Reproduktion von Arbeitskraft vorherzusehen.

Kerstin Jürgens

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Empfehlungen zum Weiterlesen

Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit/Theobald, Hildegard (Hrsg.) 2014: Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: Work, Relations, Regimes (Soziale Welt, Sonderband 20). Baden-Baden: Nomos.

Becker-Schmidt, Regina 2011: „Verwahrloste Fürsorge" – ein Krisenherd gesellschaftlicher Reproduktion. Zivilisationskritische Anmerkungen zur ökonomischen, sozialstaatlichen und sozialkulturellen Vernachlässigung von Praxen im Feld „care work". In: Gender, Jg. 3, H. 3, S. 9–23.

Jürgens, Kerstin 2010: Deutschland in der Reproduktionskrise. In: Leviathan, Jg. 38, H. 4, S. 559–587.

Jürgens, Kerstin 2012: Arbeit und Reproduktion. In: Dörre, K./Sauer, D./Wittke, V. (Hg.): Arbeitssoziologie und Kapitalismustheorie. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 273–288.

Kratzer, Nick/Dunkel, Wolfgang/Becker, Karina/Hinrichs, Stephan (Hg.) 2011: Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement. Berlin: edition sigma.

Völker, Susanne/Amacker, Michèle (Hg.) 2015: Prekarisierungen. Arbeit, Sorge, Politik. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Soziale Innovation

Begriff

Unter sozialer Innovation versteht man in soziologischer Perspektive die Durchsetzung und Institutionalisierung von *neuen sozialen Praktiken* in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen im Rahmen eines kreativen und kollektiven Prozesses. Die Entstehung und Durchsetzung des Neuen vollzieht sich hier nicht wie bei technologischen Innovationen im Medium technischer Artefakte, sondern auf der Ebene sozialer Praktiken, neuer Organisationsformen, neuer Regulierungen, neuer Lebensstile. Als in diesem Sinne eigenständige Innovationsform können soziale Innovationen Voraussetzung, Begleiterscheinung oder Folge technischer Innovationen sein (vgl. Zapf 1989, S. 177). Sie können, ebenso wie technische Innovationen bzw. im Verbund mit ihnen, Auslöser sozialen Wandels sein (vgl. Ogburn 1969) und sind zugleich der eigentliche Mechanismus, in dem sich der Wandel vollzieht.

Angeregt durch das mit Blick auf ungelöste gesellschaftliche Herausforderungen stark gestiegene politische und öffentliche Interesse an dem über technische Innovationen hinausgehenden Problemlösungspotential sozialer Innovation nahm die einschlägige wissenschaftliche Diskussion in den letzten Jahren deutlich zu. Vor diesem Hintergrund gewinnt die Beschäftigung mit sozialen Innovationen in zahlreichen Forschungsfeldern als ein zentrales gesellschafts- und innovationstheoretisches Konzept stetig an Bedeutung. Dabei konzentriert sich die Diskussion auf Fragen nach dem Zusammenhang von sozialen Innovationen und sozialem Wandel sowie nach der Relevanz einer normativen Qualifizierung des Konzepts im Sinne von sozial wünschenswert oder gemeinwohlorientiert (vgl. etwa BEPA Report 2010; Phills et al. 2008).

Genese/theoretischer Kontext

Der Begriff tauchte erstmals vermehrt zu Beginn des 19. Jahrhunderts und damit lange vor der technologisch-ökonomischen Vereinnahmung des Innovationsbegriffs auf. Ohne genaue inhaltliche und wissenschaftlich fundierte Definition wurde er semantisch zunächst mit Revolution und später dann mit sozialer Reform verknüpft (vgl. Godin 2012). Ab Ende des 19. und im beginnenden 20. Jahrhundert kam eine neue Begriffsbedeutung auf: Soziale Innovation als Einführung oder Übernahme eines neuen Verhaltens oder einer neuen Praxis, beispielsweise im Geschlechterverhältnis, in Erziehung und Bildung, im Management, im Regierungshandeln oder im alltäglichen Leben. Der Begriff wurde zu einem allgemeinen Label, um beliebige soziale Phänomene und Prozesse des Wandels zu umschreiben (vgl. ebd., S. 21ff.). In den 60er Jahren des 20. Jahrhunderts wurde erstmals eine sozialtechnologische Verwendung des Begriffs in der Weise wahrgenommen, dass er in den Zusammenhang mit der Suche nach alternativen Lösungen für soziale Probleme mit Hilfe wissenschaftlicher Methoden gestellt wurde (vgl. Fairweather 1967).

Wiliam F. Ogburn wird häufig als der erste Soziologe genannt, der im Rahmen seiner Theorie des sozialen Wandels explizit auf die Bedeutung sozialer Innovationen einging. Im Zusammenspiel von Erfindung, Akkumulation, Austausch und Anpassung sah er die Grundelemente der Kulturentwicklung und damit ein Modell zur Erklärung sozialer Evolution bzw. sozialen Wandels verankert. Er konzipierte sozialen Wandel als einen emergenten Innovationsprozess, wobei technische Veränderungen, aber ebenso gut auch eine Ideologie oder eine andere nicht-technische Variable der Auslöser sein

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

kann (vgl. Ogburn 1969). Er listete soziale Erfindungen der unterschiedlichsten Art auf, untersuchte sie aber nicht im Detail in der Perspektive auf ihre Institutionalisierung als soziale Innovationen und die dabei relevanten Prozesse und Mechanismen. Eine Integration von sozialen Innovationen in eine Theorie sozialen Wandels wurde hier als möglich und nötig proklamiert, aber nicht weiter entfaltet.

Als eigenständiges Phänomen wurde soziale Innovation im deutschen Sprachraum erstmals systematisch in einem Beitrag von Wolfgang Zapf aus dem Jahr 1989 behandelt. Im Kontext seiner modernisierungstheoretischen Konzeption stellte er explizit den Zusammenhang von sozialer Innovation mit sozialem Wandel her. Demnach handelt es sich bei sozialen Innovationen um „neue Wege, Ziele zu erreichen, (…) die die Richtung des sozialen Wandels verändern, Probleme besser lösen als frühere Praktiken, und die deshalb wert sind, nachgeahmt und institutionalisiert zu werden“ (Zapf 1989, S. 177). Sie sind Teilmenge von Prozessen des sozialen Wandels bzw. gesellschaftlicher Modernisierung.

In enger Anlehnung an den Ansatz von Zapf stellte Gillwald (2000) soziale Innovationen in einen direkten Zusammenhang mit sozialem Wandel und gesellschaftlichem Nutzen. „Soziale Innovationen sind, kurz gefasst, gesellschaftlich folgenreiche, vom vorher gewohnten Schema abweichende Regelungen von Tätigkeiten und Vorgehensweisen. Sie sind überall in gesellschaftlichen Systemen möglich, im Ergebnis Verhaltensänderungen und verwandt, aber nicht gleich mit technischen Innovationen“ (ebd., S. 1).

Die Frage, wie der Zusammenhang von sozialen Innovationen und sozialem Wandel in einer nicht normativ angelegten Theorie sozialer Innovation zu erfassen ist, wurde in praxistheoretischer Perspektive und unter Rückgriff auf die Sozialtheorie von Gabriel Tarde weiterverfolgt (vgl. Howaldt/Schwarz 2010; Howaldt et al. 2014). Hier wurde soziale Innovation definiert als „eine von bestimmten Akteuren bzw. Akteurskonstellationen ausgehende intentionale, zielgerichtete Neukombination bzw. Neukonfiguration sozialer Praktiken in bestimmten Handlungsfeldern bzw. sozialen Kontexten“ (Howaldt/Schwarz 2010, S. 54). Es handelt sich dann und insoweit um eine soziale Innovation, wenn bestimmte Erfindungen, Ideen und Initiativen nachgeahmt, kontextspezifisch angepasst werden und dadurch zu einer Transformation sozialer Praktiken als Ausdruck und Treiber sozialen Wandels führen.

Dieser soziologischen Konzeption stehen Ansätze gegenüber, die das normative Element im Sinne einer Gemeinwohlorientierung als bestimmendes Kriterium sozialer Innovation verstehen. Es handelt sich dann um eine soziale Innovation, wenn ihre Wirkung mit Blick auf benachteiligte soziale Gruppen, auf gesellschaftliche Herausforderungen oder das menschliche Wohlergehen sozial vorteilhaft ist. In der EU-Programmatik etablierte sich ein Verständnis, welches die Wirkungs- mit der Prozessdimension zu verknüpfen versucht. Demnach sind soziale Innovationen sozial sowohl in ihren Resultaten als auch in ihrer Gestaltung im Sinne der Entwicklung kooperativer Problemlösung (vgl. BEPA Report 2010).

Im Hinblick auf eine normative Konzeption sozialer Innovation ist insbesondere der um den Begriff des guten bzw. gelingenden Lebens und darauf bezogene Fähigkeiten und Verwirklichungschancen kreisende *Capability Approach* (CA) wegweisend. Mit seiner evaluativen und zugleich auf die Handlungsfähigkeit der Akteure ausgerichteten anwendungsorientierten Perspektive kann er nicht nur dazu beitragen, die Entwicklung sozialer Innovationen diskursiv zu stimulieren, sondern auch praktische Anknüpfungspunkte für ihre zielgerichtete Förderung und Unterstützung zu identifizieren. In der Perspektive auf die Analyse sozialer Innovationen, ihre Entstehung, Verbreitung und Institutionalisierung bedarf er allerdings einer theoretischen Fundierung mit Konzepten sozialen Wandels. Eine Verknüpfung des normativ angelegten CA mit einer auf die sozialen Praktiken fokussierenden Konzeption des Wandels erwies sich in dieser Hinsicht als eine weiterführende Perspektive (vgl. Howaldt/Schwarz 2017).

Zentrale Forschungsergebnisse

Die Management- und Organisationsforschung gehörten zu den ersten Forschungsfeldern, in denen das Konzept sozialer Innovation international breitere Beachtung fand. Hier standen zunächst der Zusammenhang von effizienteren und effektiveren Formen der → Arbeitsorganisation und den damit erzielbaren positiven wirtschaftlichen und sozialen Effekten im Vordergrund (vgl. Moulaert et al. 2005, S. 1973ff.). In diesem Kontext wurden auch Programme und Aktivitäten unter der Überschrift Cor-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

porate Social Responsibility (CSR), mit denen wirtschaftlicher Erfolg mit sozialer und ökologischer Verantwortung in Einklang gebracht werden sollen, im Hinblick auf ihre Wirkung und ihren Stellenwert in der Unternehmensstrategie kritisch reflektiert (vgl. Howaldt/Schwarz 2010, S. 78).

Seit der Jahrtausendwende trat in der Diskussion um soziale Innovation vermehrt das Konzept des Social Entrepreneurs in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit. Hier wurden die Potentiale untersucht, die das aus der ökonomischen Innovationsforschung hervorgegangene Konzept des Entrepreneurs zur Lösung sozialer Probleme mit sich bringen. Neue und zugleich effektivere, effizientere und nachhaltigere Lösungen für soziale Probleme mit hohem gesellschaftlichen Nutzen standen hier im Vordergrund (vgl. Phills et al. 2008). Dabei wurden innovative Aktivitäten und Dienstleistungen, die durch das Ziel motiviert sind, ein gesellschaftliches Bedürfnis zu befriedigen und primär durch Organisationen mit einer sozialen Zweckbestimmung entwickelt und verbreitet werden, zum Gegenstand empirischer Untersuchungen.

In der Arbeitsforschung geht es hingegen zentral um soziale Innovationen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitslebens (vgl. Széll 2009). Eine fundamentale und weitreichende soziale Innovation war die Einführung sozialer Sicherungssysteme in einer institutionalisierten Form. Programme und Projekte zur → Humanisierung des Arbeitslebens und später zur sozialverträglichen Technikgestaltung haben vielfältige soziale Innovationen vor allem im Bereich der Arbeitsorganisation entwickelt und implementiert. Anfang der 1990er Jahre trat die Frage nach der Innovationsfähigkeit von Gesellschaft und Unternehmen in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit. In diesem Zusammenhang legte die Arbeitsforschung ein starkes Augenmerk auf die soziale Seite der → Innovation und betonte die große Bedeutung menschlicher → Arbeit im Innovationsgeschehen (vgl. u.a. Gatermann/Fleck 2010). Innovationsprozesse wurden nicht mehr als Resultate des Handelns einer einzelnen Unternehmerpersönlichkeit konzipiert, sondern vielmehr als „Ensembleleistungen" (Volkholz 2007, S. 48). In den letzten Jahren spielten zudem Konzepte der *Open Innovation* eine wichtige Rolle (vgl. Reichwald/Piller 2006), die die Interaktion mit externen Wissensträgern in den Blick nahmen.

Zunehmende Bedeutung gewannen soziale Innovationen auch mit der Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft (vgl. Hirsch-Kreinsen et al. 2017). Angestoßen durch die Debatte um → Industrie 4.0 etablierte sich mit zeitlicher Verzögerung seit Anfang 2015 das Thema Arbeiten 4.0 im arbeits- und innovationspolitischen Diskurs. In diesem Zusammenhang wurde eine stärkere Ausrichtung der digitalen Transformation auf gesellschaftliche Bedürfnisse und auf Ansprüche der Beschäftigten an die Gestaltung von Arbeit eingefordert. Damit werden Fragen geeigneter Partizipationsformate virulent und darauf bezogene soziale Innovationen zentral.

In der Dienstleistungsforschung wurde herausgearbeitet, dass mit der zunehmenden Bedeutung des Dienstleistungssektors eine Erweiterung des Innovationsbegriffs um die Neukonfiguration sozialer Arrangements, also um soziale Innovation, erforderlich ist (vgl. Heinze/Naegele 2010, S. 298). Denn hier sind soziale Innovationen die neuen Produkte und damit Zielpunkte des Innovationsprozesses. Wie eng soziale Innovationen und erfolgreich vermarktbare Dienstleistungsinnovationen miteinander verwoben sind, zeigte sich insbesondere bei der Herausbildung von neuen Nutzungsregimen und damit einhergehenden veränderten sozialen Praktiken einerseits und neuen Dienstleistungsangeboten andererseits (vgl. Howaldt/Schwarz 2010, S. 86).

Internationaler Bezug

International setzte sich zunehmend die Überzeugung durch, dass soziale Innovationen im Sinne kreativer und zielgerichteter Veränderungen sozialer Praktiken von entscheidender Bedeutung zur Bewältigung der großen gesellschaftlichen Herausforderungen sind. So etablierten sich in einer Reihe von Ländern mit der Zeit Initiativen und Zentren zur Förderung und Erforschung sozialer Innovation. Mit der 2011 gestarteten Social Innovation Europe Initiative wurde eine entsprechende Schwerpunktverlagerung der Forschungsförderung der EU eingeleitet. Soziale Innovation ist inzwischen Kernelement der „Europe 2020 – strategy for smart, sustainable and inclusive growth" (European Commission 2010) sowie des europäischen Rahmenprogramms für Forschung und Innovation Horizon 2020. Vor diesem Hintergrund bildete sich in der Europäischen Union eine neue Generation von Projekten, in deren Mittelpunkt die Entwicklung eines

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

theoretisch fundierten Konzepts sowie die weltweite empirische Vermessung sozialer Innovation stehen. Zugleich werden vonseiten der Wissenschaft, die sich zunehmend international vernetzt mit dem Thema beschäftigt, vermehrt konkrete Vorschläge zur Förderung sozialer Innovationen an die Politik adressiert.

Im Kontext dieser Diskussion gewann auch das Thema Arbeit an Bedeutung. So machte das Konzept der *Workplace Innovation* (WPI) das Potential sozialer Innovation für die internationale Arbeitsforschung nutzbar (vgl. Totterdill 2015). WPI umfasst Aspekte wie dynamisches Management, flexible Organisation, Arbeitsqualität, Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen, Netzwerkbildung, Modernisierung und des → Human Resource Management (vgl. Pot/Vaas 2008, S. 468). Empirische Studien wiesen den engen Zusammenhang zwischen der organisationalen Leistungs- und Innovationsfähigkeit einerseits und der Arbeitsqualität andererseits nach (vgl. Dhondt/Oeij 2014).

Jürgen Howaldt, Michael Schwarz

Empfehlungen zum Weiterlesen

Harrison, Denis/Széll, György/Bourque, Reynald (eds.) 2009: Social Innovation, the Social Economy and World Economic Development. Democracy and Labour Rights in the Era of Globalization, Frankfurt a.M. u.a.O.: Peter Lang.

Howaldt, Jürgen/Schwarz, Michael 2010: „Soziale Innovation" im Fokus. Skizze eines gesellschaftstheoretisch inspirierten Forschungskonzepts. Bielefeld: Transcript.

Howaldt, Jürgen/Jacobsen, Heike 2010: Soziale Innovation. Auf dem Weg zu einem postindustriellen Innovationsparadigma. Wiesbaden: Springer VS.

Pot, Frank/Dhondt, Steven 2015: Workplace innovation. In: Mohr, B./van Amelsvoort, P. (eds.): Co-creating humane and innovative communities of work: The evolution of STS design practice and perspective. Portland: Global STS-D Network.

Zapf, Wolfgang 1989: Über soziale Innovationen. In: Soziale Welt, Jg. 40, H. 1/2, S. 170–183.

Subjektivierendes Arbeitshandeln

Begriff

Der Begriff subjektivierendes Arbeitshandeln bezieht sich auf eine Erweiterung der Analyse von → Arbeit und speziell des Arbeitshandelns. Das in modernen Gesellschaften in der Wissenschaft und Praxis vorherrschende Verständnis von Arbeit begreift das Arbeitshandeln als ein planmäßig-rationales, objektivierendes Handeln. Dieses beruht auf der Orientierung an rational begründbarem, explizierbarem Wissen und entsprechenden Regeln sowie einer Wahrnehmung der Umwelt als Objekt, das sich vom menschlichen Subjekt unterscheidet und hiervon getrennt existiert. Der Begriff subjektivierend bezieht sich demgegenüber auf die Orientierung an subjektgebundenen, subjektiven Erfahrungen, Empfinden und Erleben sowie auf eine Beziehung zur Umwelt, bei der diese „als" bzw. „wie" ein Subjekt wahrgenommen wird, so dass zu ihr eine Nähe und Verbundenheit besteht. Das Konzept des subjektivierenden Arbeitshandelns behauptet, dass menschliches Arbeitsvermögen auf der Fähigkeit sowohl zu objektivierendem als auch zu subjektivierendem Handeln beruht und beides zur Bewältigung von Arbeitsanforderungen notwendig ist. Die Unterscheidung zwischen subjektivierend und objektivierend bezieht sich auf ein jeweils unterschiedliches „Verhältnis zur Welt". Sie ist nicht zu verwechseln mit der Unterscheidung zwischen den Arbeitenden als „Objekt" betrieblicher → Rationalisierung einerseits und „Subjekt" selbst gesteuerten Handelns andererseits oder der Unterscheidung zwischen dem auf die „Außenwelt" gerichteten instrumentellen Handeln einerseits und dem nur auf die „Innenwelt" gerichteten subjektiven Erleben und Empfinden andererseits. Die Begriffe objektivierendes und subjektivierendes Handeln beziehen sich hingegen auf unterschiedliche Formen der (subjektiven) Auseinandersetzung mit der Umwelt – ihrer Wahrnehmung, ihres Erkennens sowie ihrer praktischen Gestaltung (Böhle et al. 2004, S. 48ff.). Das subjektivierende Handeln eröffnet demnach einen Zugang zu Eigenschaften und Verhaltensweisen von konkreten Gegebenheiten, die von der Objektivierung ausgeblendet werden und ihr nicht zugänglich sind. Es richtet sich speziell auf die Bewältigung von Unwägbarkeiten und Unbestimmtheiten in Arbeitsprozessen. In Anknüpfung an einen gemäßigten Konstruktivismus handelt es sich um zwei mögliche „Konstruktionen" von Wirklichkeit, die sich auf jeweils Unterschiedliches beziehen und unterschiedliche Erkenntnis- und Handlungsmöglichkeiten eröffnen. Speziell aus soziologischer Sicht sind das subjektivierende ebenso wie das objektivierende Handeln Potentiale menschlichen Handelns, deren konkrete Ausformungen und Entwicklungen von gesellschaftlichen (Hand-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

lungs-)Bedingungen abhängen. Gegenüber dem Verständnis von Arbeit als objektivierendes Handeln lässt sich das subjektivierende Handeln in vier Dimensionen näher charakterisieren:

– Vorgehensweise,
– sinnliche Wahrnehmung,
– Denken und
– Beziehung zur Umwelt (vgl. Böhle 2009):

Vorgehensweise: Planmäßig-rationales Handeln verläuft nach dem Grundsatz „erst entscheiden, dann handeln". Der praktische Vollzug des Handelns beruht demnach im Wesentlichen auf der Durch- und Ausführung der ex ante getroffenen Entscheidungen über Ziele und Mittel. Das subjektivierende Handeln beruht demgegenüber auf einem explorativ-dialogischen Vorgehen. Ziele und vor allem Mittel und Wege werden (erst) im praktischen Handeln und durch das praktische Handeln eruiert und festgelegt. Man tritt dementsprechend „in einen Dialog" mit den Dingen und wartet die „Antwort" des Gegenübers ab. Aktion und Reaktion, Entscheiden und praktisches Handeln sind hierbei unmittelbar verschränkt und in einem kontinuierlichen Fluss (dies ist ein wesentlicher Unterschied zur Zerlegung von übergreifenden Handlungszielen in Teilziele und zu dem damit verbundenen inkrementellen planmäßigen Entscheiden). Auch im Umgang mit materiellen Objekten weist das interaktiv-dialogische Vorgehen Merkmale eines „gemeinsamen Tuns" auf. So sprechen beispielsweise technische Fachkräfte davon, dass sie bei Unwägbarkeiten mit einer technischen Anlage „kämpfen" oder mit ihr „zusammenarbeiten", um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten.

Sinnliche Wahrnehmung: Das explorative, dialogisch-interaktive Vorgehen ist mit einer besonderen Art der Wahrnehmung verbunden. Sie richtet sich nicht nur – wie beim objektivierenden Handeln – auf exakt und eindeutig erfassbare Informationen, sondern vor allem auf diffuse und nicht präzisierbare Eigenschaften und Ausdrucksformen konkreter Gegebenheiten. Exemplarisch hierfür sind Geräusche und Vibrationen bei technischen Anlagen, die Stimmigkeit einer Bewegung oder eines Verlaufs, die Atmosphäre eines Raumes oder auch sozialer Situationen. Diese sinnliche Wahrnehmung ist verbunden mit einem subjektiven Empfinden, das sich in einem leiblichen Spüren äußert. Ein Geräusch wird beispielsweise als warm, rund oder schräg, eine Atmosphäre als wohltuend oder erdrückend empfunden. Dieses Empfinden und Spüren bezieht sich nicht nur auf ein „inneres Erleben", sondern informiert über äußere Gegebenheiten. Anhand eines schrägen Geräusches wird erkannt, dass Fehler auftreten, die gespannte Atmosphäre macht auf Konflikte aufmerksam und ein mulmiges Gefühl weckt die Sensibilität für eine sich anbahnende Störung.

Denken: Denken erfolgt – im Unterschied zu einem objektivierenden Handeln – nicht in einem dem praktischen Handeln vorgeschalteten und sich ihm gegenüber distanzierend verhaltenden Prozess der Analyse und Reflexion, sondern ist unmittelbar ins praktische Handeln eingebunden. Es ist damit wahrnehmungs- und verhaltensnah. Dem entspricht ein Denken weniger in Begriffen, sondern vor allem in Bildern, aber auch akustischen u.a. Imaginationen. Damit verbinden sich auch die Orientierung an erfahrungsbezogenen Heuristiken und der Vergleich eines aktuellen Problems mit ähnlichen Situationen in der Vergangenheit.

Beziehung zur Umwelt: Die Beziehung zur Umwelt beruht – im Unterschied zum objektivierenden Handeln – auf Nähe und Verbundenheit. Auch materielle Objekte werden als bzw. wie Subjekte wahrgenommen. Sie erscheinen damit als nicht vollständig berechenbar und manipulierbar, sondern „lebendig". Des Weiteren erfolgt eine Orientierung an Ähnlichkeiten zwischen der Umwelt und dem Handelnden und damit verbunden eine empathische Beziehung zur Umwelt. Hierauf beruht die Fähigkeit zum subjektiven, nicht nur mentalen, sondern vor allem auch gefühlsmäßigen und körperlichen Nachvollzug äußerer Gegebenheiten sowie die Synchronisation des eigenen Handelns mit der Umwelt. Exemplarisch hierfür sind die Antizipation und das Erahnen eines technischen Verlaufs oder eine Schmerzempfindung bei einer (technischen) Störung.

Wegen der besonderen Rolle der sinnlich-körperlichen Wahrnehmung und des Erfahrens als Grundlage von Wissen und Handeln wird das subjektivierende Handeln auch als erfahrungsgeleitetes oder erfahrungsgeleitet-subjektivierendes Handeln bezeichnet.

Genese/theoretischer Kontext

Das Konzept des subjektivierenden Arbeitshandelns steht in Zusammenhang sowohl mit allgemeinen, disziplinübergreifenden Neuorientierungen in

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

der Handlungstheorie als auch mit neuen Entwicklungen von Arbeit seit Mitte der 1980er Jahre (vgl. Böhle 2017, S. 3ff.). Speziell in der Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten der computergestützten Simulationen menschlichen Denkens und Handelns in den 1980er Jahren entstanden neue Forschungsansätze, die zeigten, dass Menschen auch ohne vorangehende Handlungsplanung Aufgaben und Probleme erfolgreich lösen (Suchman 1987). Des Weiteren wurde auch das schon früher vorgelegte Konzept impliziten Wissens von Polanyi und die Kritik von Ryle an der Trennung von Entscheiden und praktischem Handeln neu aufgegriffen und mit dem Konzept praktischer Könnerschaft weiterentwickelt (Neuweg 2004). In eine ähnliche Richtung gehend, hat in der allgemeinen soziologischen Handlungstheorie Joas in Anknüpfung an den Pragmatismus das Konzept eines intentionalen, aber nichtteleologischen Handelns entwickelt (Joas 1992) und Bourdieu die kreative Rolle eines „praktischen Sinns", der unabhängig von rationaler Analyse und Entscheidung mit einem körperlich fundierten Handeln verbunden ist, aufgezeigt (Bourdieu 1987, S. 120 f., 190 f.). Eine weitere Relativierung des Modells planmäßig-rationalen Arbeitshandelns erfolgt durch die kognitionspsychologisch ausgerichtete Expertise- und Professionsforschung. Sie verweist auf ein breites Spektrum mentaler Prozesse wie mitlaufendes Denken, Heuristiken, Chunks sowie analoges und synthetisches Denken, die von Experten zur Lösung von Problemen angewandt und genutzt werden (vgl. Sternberg/Wagner 1986). Unter Bezug auf die erkenntnis- und handlungsleitende Rolle einer empfindenden und spürenden Wahrnehmung knüpft das Konzept des subjektivierenden Arbeitshandelns an phänomenologische Theorien des „leiblichen Zur-Welt-Seins" von Merleau-Ponty (1966) und Schmitz (1978) sowie an das Konzept eines inkorporierten, impliziten Wissens (Polanyi 1985) an. Grundlegend ist dabei nicht nur die Überwindung der Trennung zwischen Geist und Körper, sondern vor allem der im modernen Denken verankerten Trennung zwischen einem objektivierenden, rationalen Erkennen der „Außenwelt" und dem (nur) auf die „Innenwelt" gerichteten, spürenden und empfindenden Wahrnehmen und Erleben.

Bei der Analyse neuer Entwicklungen von Arbeit geht das Konzept des subjektivierenden Arbeitshandelns davon aus, dass die Bestimmung des Arbeitshandelns ein zentraler Referenzrahmen für die kritische Analyse von Arbeit ist. Das Konzept planmäßig-rationalen Arbeitshandelns war demnach ein wichtiger Referenzrahmen für die Kritik tayloristischer Rationalisierung, da es Arbeit nicht nur auf ausführende, körperliche Tätigkeiten reduzierte (→ Taylorismus, Rationalisierung). Dieses Konzept reicht jedoch – so die These – für die kritische Analyse selbstverantwortlicher und selbstgesteuerter Arbeit nicht (mehr) aus. Es ist damit nicht möglich zu sehen, wie auch bei der Integration von planend-dispositiven und ausführenden Aufgaben wichtige Elemente menschlichen Arbeitsvermögens ausgeblendet werden. Im Besonderen betrifft dies die Tendenz zur Entkörperlichung und Intellektualisierung von Arbeit. Sie erscheint in der Perspektive planmäßig-rationalen Handelns als Befreiung von körperlicher Mühsal; dass hierdurch Arbeit auch noch von Anderem „befreit" wird, kommt dabei kaum in den Sinn. Bereits frühere industrie- und arbeitssoziologische Untersuchungen haben demgegenüber auf Phänomene wie Gespür für Technik, Orientierung an Geräuschen, subjektiven Nachvollzug technischer Abläufe sowie das besondere Produktionswissen von Arbeitern hingewiesen. Solche Phänomene wurden allerdings konzeptuell nicht systematisch erfasst. Auch wurden sie angesichts der fortschreitenden Verwissenschaftlichung von Arbeit als letztlich unzulänglich betrachtet. Doch gerade dies wird mit dem Konzept des subjektivierenden Arbeitshandelns infrage gestellt.

Zentrale Forschungsergebnisse

Das Konzept des subjektivierenden Arbeitshandelns beruht auf einer engen Verschränkung von theoretisch-konzeptueller und empirischer Forschung. Die Untersuchungen führten zu neuen Erkenntnissen über die in der Praxis bestehenden Arbeitsanforderungen und ihre Bewältigung sowie Restriktionen und Kontrolle im Arbeitsprozess.

In *empirischen Untersuchungen* wurde das subjektivierende Arbeitshandeln in nach Branche, Qualifikation und technischem Niveau unterschiedlichen Arbeitsbereichen aufgedeckt und seine jeweils konkreten Ausprägungen analysiert (vgl. Böhle 2017). Im Einzelnen liegen hierzu Untersuchungen vor zur Arbeit in der Metallbearbeitung, in der Prozessindustrie, der informationstechnisch gesteuerten Montage und im technischen Service sowie zur Arbeit bei der Projektsteuerung, der Softwareentwick-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

lung, der Informationssuche, der Pflege, bei Ärzten und bei Piloten (vgl. exemplarisch Böhle/Rose 1992; Carus/Schultze 1995; Pfeiffer 2007; Weishaupt 2006). Diese Untersuchungen lenken den Blick auf Unwägbarkeiten und Grenzen der Planung, die in technisch-organisatorischen Prozessen trotz fortschreitender wissenschaftlicher Durchdringung bestehen bleiben und in immer wieder neuer Weise entstehen. Zu ihrer Bewältigung ist menschliche Arbeit unverzichtbar. Zugleich gerät dabei aber ein planmäßig-objektivierendes Handeln an Grenzen und erfordert eine Erweiterung durch das subjektivierende Handeln.

Die Ergebnisse der empirischen Untersuchungen verweisen auf eine *widersprüchliche Entwicklung von Arbeit*: Zum einen ist ein subjektivierendes Handeln unverzichtbar; zum anderen beziehen sich die Technisierung und Organisierung von Arbeiten sowie auch die Personalpolitik und → berufliche Bildung primär auf ein objektivierendes Handeln. Bei der → Subjektivierung von Arbeit tritt damit an die Stelle der tayloristischen Ausgrenzung des Subjekts eine „Spaltung des Subjekts" in das durch die betriebliche Arbeitsgestaltung (→ Arbeitsorganisation) und → Arbeitspolitik favorisierte objektivierende Arbeitshandeln und das hierdurch ausgegrenzte, aber zugleich in der Praxis notwendige subjektivierende Arbeitshandeln. In weiteren Untersuchungen hierzu wird gezeigt, in welcher Weise das subjektivierende Arbeitshandeln im Rahmen kapitalistischer Produktionsweise mit dem Erfordernis der Transformation menschlichen Arbeitsvermögens in (kontrollierbare und berechenbare) Arbeitskraft korrespondiert (Pfeiffer 2004; → Transformation von Arbeitskraft). Bei selbstverantwortlicher Arbeit zeigt sich dies in einer neuen „Herrschaft durch Objektivierung" auf der Grundlage eines Zwanges zur „Selbstobjektivierung" (vgl. Böhle et al. 2011 b).

Aus dem Konzept des subjektivierenden Arbeitshandelns ergaben sich weitere *konzeptuelle Neuorientierungen*: bei der Analyse von kooperativer Arbeit (Böhle/Bolte 2002), Interaktionsarbeit bei Dienstleistungen (Böhle/Glaser 2006) sowie Innovationsarbeit und dem Management von → Innovationen (Böhle et al. 2012). Des Weiteren ergaben sich hieraus neue Anstöße für die Technikgestaltung (Pfeiffer 2004), den Wissensaustausch (Porschen 2008) und die berufliche Bildung (Bauer et al. 2006) (→ auch Arbeit und Interaktion, Arbeit und Technik, Informations- und Wissensarbeit).

Fritz Böhle

Empfehlungen zum Weiterlesen

Böhle, Fritz (Hg.) 2017: Arbeit als Subjektivierendes Handeln. Handlungsfähigkeit bei Unwägbarkeiten und Ungewissheit. Wiesbaden: Springer VS.

Neuweg, Georg Hans 2015: Das Schweigen der Könner. Gesammelte Schriften zu implizitem Wissen. Münster/New York: Waxmann.

Pfeiffer, Sabine 2004: Arbeitsvermögen. Ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung. Wiesbaden: VS Verlag.

Volpert, Walter 2003: Wie wir handeln – was wir können. Ein Disput als Einführung in die Handlungspsychologie (3. Aufl.). Sottrum: artefact.

Subjektivierung von Arbeit

Begriff

Der Begriff ‚Subjektivierung von Arbeit' als Prozess beschreibt eine zeithistorische Entwicklung im betrieblichen Umgang mit menschlicher Arbeitskraft in der Arbeitswelt der postfordistischen (Dienstleistungs-, Wissenschafts-, Informations-) Gesellschaft, die sich deutlich von einer „objektiven" Regulierung der Arbeit in der fordistisch-tayloristischen → Industriegesellschaft absetzt (→ auch Fordismus, Taylorismus). Während (idealtypisch) die fordistisch-tayloristische Organisation von Arbeit Subjektivität im Arbeitsprozess durch strikte Regeln der Arbeitsteilung und -ausführung sowie (Fremd-)Kontrolle weitgehend ausschließt, ist gegenwärtig eine Entwicklung zu erkennen, die die Potentiale menschlicher Arbeitskraft, das individuelle Leistungsvermögen, die spezifischen Qualifikationen und Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten von Beschäftigten für die Steigerung der Effizienz und Flexibilität im Arbeits- und Produktionsprozess zunehmend funktional werden lässt. Veränderte arbeitsorganisatorische Strukturen sowie Modi der Koordination und → Kontrolle in den Betrieben sind der Auslöser für einen ganzheitlichen Zugriff auf das menschliche Arbeitsvermögen: Handlungs- und Entscheidungsspielräume werden erweitert, hierarchische Anweisung und Kontrolle wird durch eine Kontextsteuerung und Ergebniskontrolle ersetzt. Gefragt ist so das elastische Potential des sich selbst steuernden autono-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

men Subjekts, welches in der Lage ist, intentional zu handeln, den eigenen Arbeitsprozess selbst zu strukturieren, kreativ auszugestalten, innovativ zu sein und Verantwortung zu übernehmen. Eng verwoben damit ist, dass die Arbeitenden zunehmend selbst nach Sinn- und Selbstverwirklichung in der Arbeit streben, Arbeit als wesentliches Element der Identitätsstiftung begreifen und auch die Realisierung ihrer lebensweltlichen Ansprüche einfordern. In diesem verflochtenen Prozess von veränderten Anforderungen seitens der Betriebe einerseits und von wachsenden individuellen Ansprüchen von Subjekten andererseits entwickelt sich so ein komplementäres und spannungsreiches Verhältnis von Anforderungen und Ansprüchen in der Arbeit („doppelten Subjektivierung", vgl. Kleemann et al. 2002), welches gerahmt wird durch eine veränderte gesellschaftliche Konstruktion von Subjektivität.

Genese/theoretischer Kontext

Die Debatte um eine Subjektivierung von Arbeit wird in der Arbeits- und Industriesoziologie intensiv seit den 1990er Jahren geführt. Sie knüpft an Diagnosen an, die im Rahmen der Restrukturierung von Unternehmen in den 1970/80er Jahren → „neue Produktionskonzepte" identifizierten und darauf verwiesen, dass damit zumindest in einigen Beschäftigungssegmenten eine Aufhebung von überzogenen Formen tayloristischer Arbeitsteilung und ein ganzheitlicher Zugriff auf menschliches Arbeitsvermögen erfolgt (vgl. u.a. Schumann et al. 1994). Den Begriff „Subjektivierung" führte Baethge (1991) in den arbeitssoziologischen Diskurs ein, indem er darauf verwies, dass Beschäftigte zunehmend danach streben, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen anzuwenden, zu erproben und weiter zu entwickeln, eine sinnvolle und inhaltlich anspruchsvolle Tätigkeit auszuüben, an der Gestaltung der eigenen Arbeitssituation teilzuhaben, lebensweltlich aufgeladene Ansprüche an ihre Arbeit einbringen zu können und nicht zuletzt Spaß an der Arbeit zu haben. Er bezeichnete dieses sich neu entwickelnde subjektive Arbeitsverständnis als „normative Subjektivierung" und stellte diese gewachsenen Ansprüche an die Arbeitswelt in den Kontext von Individualisierungsprozessen, ein gestiegenes gesellschaftliches Qualifikationsniveau, veränderte Wertorientierungen sowie die Ausbildung neuer Lebensstile und -milieus.

Aber erst im Zuge wirtschaftlicher Veränderungen im Kontext von → Globalisierungs- und Transnationalisierungsprozessen, die mit einem verstärkten Konkurrenzdruck und Wettbewerb und neuen Flexibilitätserfordernissen für Unternehmen einhergehen, wird Subjektivierung der Arbeit unter der Perspektive thematisiert, dass ein veränderter betrieblicher Zugriff auf Subjektivität zum allgemeinen Trend wird. Mit marktinduzierten neuen Flexibilitätsanforderungen an Unternehmen, einer Verschiebung von Marktgrenzen in die Betriebe hinein und anderen Formen der Organisation, Koordination und Steuerung von Arbeitsprozessen und -abläufen (→ Entgrenzung, Vermarktlichung) (zusammenfassend Sauer 2005), dem Strukturwandel hin zu einer tertiären Gesellschaft, technologischen Entwicklungen, insbesondere der fortschreitenden Informatisierung von Arbeit (→ Informations- und Wissensarbeit), wird der erweiterte Zugriff auf die Subjektivität zu einem Thema betrieblicher Organisationsgestaltung (→ Arbeitsorganisation).

Eine erste Thematisierung der Konsequenzen dieser Entwicklung für den Umgang mit Arbeitskraft erfolgte, angestoßen durch Voß und Pongratz (1998), mit der These, dass sich ein neuer Typus von Arbeitskraft ausbildet: der → „Arbeitskraftunternehmer". Auch wenn der theoretische Zugriff und die verwendete Begrifflichkeit in dieser Diskussion etwas anders gelagert ist, verweist diese These auf das „Selbst", also die Verantwortlichkeit arbeitender Subjekte, so dass dieser (auch kontrovers) geführte Diskurs durchaus anschlussfähig an das Theorem der Subjektivierung von Arbeit ist. Prominent wurde dieser Begriff mit einem ersten Überblick über neue Entwicklungen in der betrieblichen Nutzung von Arbeitskraft und dem Versuch der theoretischen Fassung von Subjektivierungsprozessen in einem von Kleemann, Matuschek und Voß (2002) herausgegebenen Sammelband. Hier wurden der Topos der Subjektvierung von Arbeit begrifflich-konzeptionell bestimmt, bereits auf verschiedene Formen von Subjektivierung verwiesen und zentrale Untersuchungsdimensionen herausgearbeitet. In der Folge widmete sich eine Vielzahl empirischer Studien in unterschiedlichen Branchen und Tätigkeitsfeldern aus verschiedenen Perspektiven (betriebliche Strategien, subjektive Ansprüche, Vermittlung von beidem und gesellschaftliche Formierung von Subjekten, vgl. Kleemann 2012) der Frage, ob Subjektivierung von Arbeit ein empirisch

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

nachweisbares Phänomen sei und wie es zu beschreiben und zu erklären sei.

Wurde Subjektivierung von Arbeit in der frühen Auseinandersetzung mit diesem Entwicklungsprozess vor allem als neuer Modus der Rationalisierung (vgl. Moldaschl 2002) verstanden, so hat sich im Verlauf der theoretischen Auseinandersetzung und empirischen Prüfung der Blick zum einen auf die gesellschaftlichen Konstitutionsbedingungen von Subjektivität erweitert. Das zentrale Argument ist, dass im gesellschaftlichen Diskurs gesellschaftliche Sinnstrukturen und Wertorientierungen wirkmächtig werden, die Individuen im Sinne des „unternehmerischen Selbst" (Bröckling 2007) oder des „flexiblen Menschen" (Sennett 1998 a) prägen. Zum anderen wird der subjektiven Sinndeutung, individuellen Subjektivierungsweisen und Identitätsbildungsprozessen nicht nur im Kontext von Arbeit, sondern im gesamten Lebenszusammenhang mehr Raum eingeräumt (vgl. z.B. Bosančić 2014). Insofern sind hier Entwicklungen erkennbar, die im Zusammenspiel von verschiedenen Analyseperspektiven Subjektivierung nicht nur als Prozess betrachten, sondern sich mit Subjektivität in der Arbeit als theoretischem Konzept auseinandersetzen. In der neueren Debatte zeigen sich so auch Anschlüsse an die Forschung zum → Arbeiterbewusstsein.

Zentrale Forschungsergebnisse

Die empirische Analyse von Subjektivierungsprozessen nimmt seit Beginn dieses Jahrhunderts einen breiten Raum ein. Neben Untersuchungen in Industrieunternehmen gerieten zunehmend auch andere Beschäftigungsfelder und Beschäftigtengruppen, vor allem im tertiären Bereich, in den Blick (Call-Center, Softwareentwicklung, Teleheimarbeit, Banken, Transport- und Logistikunternehmen, Kreativwirtschaft, öffentliche Verwaltung etc.; vgl. u.a. die Beiträge in Lohr/Nickel 2005, Huchler et al. 2007; → auch Neue Sektoren, Mobile Arbeit). Die Studien zeigen einerseits, dass sich vor unseren Augen tatsächlich ein Umbruch in der Nutzung subjektiver Potentiale vollzieht, andererseits die Befunde jenseits dieser allgemeinen Diagnose kaum auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen sind und ein hohes Maß an Differenziertheit gegeben ist. Die Nutzung des subjektiven Arbeitsvermögens beschränkt sich nicht mehr, wie Anfangs vermutet, auf bestimmte Tätigkeiten, arbeitsorganisatorische Formen und Qualifikationsgruppen (vor allem im Dienstleistungsbereich und bei hochqualifizierten Beschäftigten), sondern die Anrufungen an subjektive Potentiale richten sich auch an Facharbeiter in traditionellen Bereichen der Industrie, an Beschäftigte in einfachen Dienstleistungsberufen und selbst an in prekären Verhältnissen Arbeitende. Das Aufeinandertreffen von atypischen, prekären und flexiblen Beschäftigungsverhältnisse mit veränderten Anforderungen an die Subjekte wird unter dem Aspekt einer doppelten Verunsicherung durch unklare Arbeitsanforderungen einerseits und unsichere Beschäftigungsverhältnisse andererseits problematisiert. Die empirischen Befunde verwiesen aber darauf, dass Subjektivierungsprozesse nach Beschäftigtengruppen, Branchen und konkreter Arbeitsorganisation differenziert verlaufen. Das Spektrum reicht von erweiterten Handlungs- und Entscheidungsspielräumen, die intentionales Handeln der Beschäftigten zur Sicherung eines effizienten Produktionsablaufs erfordern und es erlauben, subjektive Potentiale einzubringen, bis zu nach wie vor weitgehend fremdbestimmten, formalisierten und hoch arbeitsteiligen Strukturen, in die Beschäftigte regulierend eingreifen, um Abläufe zu verbessern und Störungen zu beseitigen. Erste Überlegungen und Befunde thematisieren die ebenso ambivalenten Konsequenzen der Digitalisierung als „neue Organisationstechnologie" und „sozialer Handlungsraum" (Boes et al. 2015) für subjektives Arbeitshandeln. Empirisch wurde auch gezeigt, dass Subjektivierung unterschiedliche Aspekte aufweisen kann. Selbstregulationspotentiale können sich auf die zeitliche und räumliche Verfasstheit von Arbeit beziehen, sachlich-qualifikatorische, technische, sinnhafte und emotionale Aspekte umfassen, aber auch die soziale Kooperation im Arbeitsprozess betreffen.

Differenzierend wirken allerdings nicht nur die in den Betrieben angewendeten Formen der Arbeitsorganisation und Kontrolle, sondern auch, dass die Subjekte die konkreten strukturellen Herausforderungen verschieden interpretieren, annehmen und ausformen. Sie verfügen subjektiv über je spezifische Ressourcen und Dispositionen, um sich zu positionieren, ihre Interessen zu formulieren und zu realisieren. Diese Ressourcen ergeben sich aus der konkreten Arbeitssituation selbst, den individuellen Interessen, Erfahrungen, Qualifikationen, Kompetenzen sowie Lebenslagen und nicht zuletzt daraus,

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

wie Beschäftigte in Interaktionszusammenhänge und Netzwerke eingebunden sind und welche Unterstützung sie durch institutionalisierte Formen der Interessenvertretung (→ Betriebsräte, → Gewerkschaften, Gleichstellungsbeauftragte) erhalten. Neuere Analysen stellen daher heraus, dass sich Beschäftigte den betrieblichen Anforderungen, aber auch den gesellschaftlichen Dispositionen nicht einfach unterwerfen, sondern sich, wie verschiedene Typologien zeigen (vgl. Bosančić 2014, Bahl 2016) dazu verschieden positionieren.

Gerade im Kontext von Arbeit und Leben werden Subjektivierungsprozesse auch aus einer Geschlechterperspektive untersucht. Wurde der Subjektivierungsdebatte anfangs eine Geschlechtsblindheit unterstellt (vgl. Aulenbacher 2005) oder von der These ausgegangen, dass die neuen betrieblichen Strategien der Nutzung von Arbeitskraft gleichgültig gegenüber dem Geschlecht seien, wird in den empirischen Studien deutlich, dass das Geschlecht nach wie vor ein zentraler Differenzierungsfaktor ist. Der Zusammenhang von Subjektivierung und Geschlecht erweist sich als ambivalent: Einerseits wird der Zugang zu ökonomisch, technologisch und qualifikatorisch bedeutsameren Positionen möglich, andererseits besteht aber die Gefahr, dass Geschlechterunterschiede weiter zementiert oder auch re-traditionalisiert werden. Neue Differenzierungslinien zwischen Männern und Frauen, aber auch innerhalb der Gender-Gruppen werden konstatiert, die sich vor allem an der Verantwortlichkeit für Sorgearbeit festmachen. Mit dem ganzheitlichen Zugriff auf Arbeitskraft und das Subjekt und dem Übergreifen von Arbeit auf das ganze Leben stellt sich das „Versorgungsproblem" neu (vgl. u.a. Andresen/Völker 2005). Subjektivierungsanforderungen setzen solche Arbeits- und Lebensmuster voraus, die eher für Männer typisch sind, da individualisierte Konzepte der Leistungserbringung kaum konkrete Lebensumstände berücksichtigen. Für beide Geschlechter gilt daher, dass die Wirkungen von Subjektivierung wesentlich davon abhängen, wie Männer und Frauen in der Lage sind, eine Lebensführung und einen Lebensverlauf zu praktizieren, der kompatibel mit den neuen Anforderungen ist (→ auch Arbeit und Geschlecht, Reproduktion von Arbeitskraft).

Bei der Interpretation der Folgen verschiedener Erscheinungsformen von Subjektivierung im Wechselspiel von strukturellem Zwang zu mehr Subjektivität und von subjektiven Ansprüchen an Arbeit war strittig, ob es sich „nur" um ein verändertes Rationalisierungsverständnis (→ Rationalisierung) handelt, indem durch die Umstellung von Fremdbestimmung und -kontrolle auf Selbstorganisation, Selbstverantwortung und Selbstökonomisierung Potentiale zur wirtschaftlichen Verwertung von menschlicher Arbeit erschlossen werden sollen, oder ob damit tatsächlich Chancen der Selbstverwirklichung und Autonomie verbunden sind. Eine zunehmende Selbstausbeutung, steigende Arbeitsbelastungen und -verdichtung, ein stetiger Leistungsdruck, überbordende Flexibilitätsansprüche, die zugleich mit Unsicherheitserfahrungen und Prekarisierungstendenzen verbunden sind (→ auch Prekarität) spricht für das Rationalisierungspotential aus der Sicht der Betriebe.

Auf der Positivseite stehen Chancen für mehr Selbstverwirklichung, Autonomie in der Arbeit und die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Gewährte Handlungs- und Entscheidungsspielräume geben Raum für individuelle Deutungen und dienen der Legitimierung weitergehender arbeitsinhaltlicher und professioneller Ansprüche. Reflexive Praktiken in der Aneignung der eigenen Arbeitssituation, eigensinnige Relevanzsetzungen und (Selbst-)Begrenzungen (vgl. u.a. Jürgens 2006) dienen dazu, sich selbst emanzipatorische Freiräume zu schaffen. Eigensinnige und auch widerständige Praktiken werden möglich, können als ein Mehr an Autonomie in der Arbeit interpretiert werden und führen zu mehr → Anerkennung in und durch Arbeit (vgl. Frey 2009). In diesem Kontext verweisen neuere Befunde auch auf neue Formen der Solidarisierung, dichotome Arbeits- und Gesellschaftsbilder und kritisches Potential bei den Beschäftigten. Damit entwickelt sich auch ein neues Feld betrieblicher Auseinandersetzungen sowie arbeitspolitischer Einflussnahme (→ Arbeitspolitik).

Eine abschließende Beurteilung der Chancen und Risiken einer Subjektivierung von Arbeit ist kaum möglich, vielmehr werden Ambivalenzen, Widersprüche und Uneindeutigkeiten sichtbar. Autonomie- und Anerkennungsgewinne stehen neben dem Zwang, das Arbeitshandeln auf ökonomische Zwecke auszurichten und die eigene Arbeitskraft zu vermarkten (Lohr/Nickel 2005; Minssen 2012). Selbst Entsubjektivierungstendenzen werden in manchen Tätigkeitsbereichen (z.B. der Pflege, dem Bildungswesen; vgl. Lohr et al. 2013) konstatiert.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Zumindest strittig ist daher, ob es sich bei Subjektivierung von Arbeit um eine „generelle übergreifende Entwicklungstendenz" oder „*einen* (historisch neuen) Typus der Organisation von Arbeit und des Arbeitskrafteinsatzes" (Kleemann 2012, S. 11) handelt, der neben anderen existiert.

Internationaler Bezug

Im internationalen wissenschaftlichen Diskurs tauchen die Begriffe „subjectivity" und „subjectification" vor allem im Kontext der Rezeption von Foucault, Butler u.a. auf. In Bezug auf Arbeit wird diese Diskussion im Kontext der „Labour Process Debate" aufgenommen (vgl. u.a. O'Doherty/Thompson 2009). In Abgrenzung zum orthodoxen Ansatz, der die Logik der Akkumulation in den Vordergrund rückt, auf die strukturelle Verfasstheit des Kapital-Arbeit-Verhältnisses als Macht-, Herrschafts- und Kontrollbeziehungen abstellt und die Aushandlungsbeziehungen zwischen Management und Beschäftigten betont, wird aus aktueller (neoorthodoxer, poststrukturalistischer) Perspektive die Abwesenheit einer Subjekttheorie und die Marginalisierung von Subjekten kritisiert. Ausgangspunkt der Versuche, Subjekte und Subjektivität zu adressieren, ist einerseits die Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages und die daraus resultierende Widerständigkeit oder Unkontrollierbarkeit von Subjekten im Arbeitsprozess. Andererseits werden Veränderungen im Arbeitsprozess thematisiert (Teamarbeit, eine neue Managementkultur, Flexibilisierung von Arbeit), so dass Subjektivität eine wachsende Bedeutung erlangt. Die empirischen Befunde (z.B. aus der Automobilindustrie, dem Dienstleistungsbereich und der Kreativbranche) sind vergleichbar mit den Erkenntnissen deutscher Studien: Selbstvermarktung, Selbstregulation, Selbstdisziplinierung sowie eine zunehmende Reflexivität im Arbeitsprozess werden als Trends ausgemacht und als Individualisierungsprozess interpretiert (vgl. McCabe 2007). Theoretisch ist die Diskussion gegenwärtig durch das Ringen um einen Subjektbegriff gekennzeichnet, der eng mit dem Begriff der Identität in Zusammenhang gebracht wird und die Rolle von subjektiver Identität oder Subjektivität in den Arbeitsbeziehungen (und weniger im Arbeitsprozess, wie im deutschen Diskurs) hinterfragt. Das Subjekt wird hier als Kulminationspunkt verschiedener Machtbeziehungen und reziproker Interpretationen verstanden; es bildet auf Basis seiner subjektiven Erfahrungen (Zugehörigkeit zu Klasse, Nationalität, Familie, Gewerkschaft, Arbeitsorganisation u.a.) eine eigene Identität heraus (ebd.). Subjektivität wird also als sozial konstruiert gefasst (O'Doherty/Thompson 2009). Im Fokus der Debatte steht dabei vor allem, wie subjektive Identitäten Widerstand, Einverständnishandeln und Eigensinn hervorbringen, was Subjektivierung für kollektiv solidarische Formen der Regulierung von Arbeitsbeziehungen bedeutet und wie Subjektivität und Kollektivität oder individuelle Identität und Klassenidentität in ihrer Wechselwirkung gefasst werden können. Strittig ist, ob Widerstand mit Begriffen der Subjektivität und Selbst-Identität verstanden werden kann, so dass dafür plädiert wird, die strukturelle Perspektive des orthodoxen Ansatzes handlungstheoretisch zu erweitern.

Karin Lohr

Empfehlungen zum Weiterlesen

Arbeitsgruppe SubArO (Hg.) 2005: Ökonomie der Subjektivität – Subjektivität der Ökonomie. Berlin: edition sigma.

Aulenbacher, Brigitte/Funder, Maria/Jacobsen, Heike/Völker, Susanne (Hg.) 2007: Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Wiesbaden: VS-Verlag.

Bosančić, Sasa 2014: Arbeiter ohne Eigenschaften. Über die Subjektivierungsweisen angelernter Arbeiter. Wiesbaden: Springer VS.

Langfeld, Bettina 2009: Subjektorientierung in der Arbeits- und Industriesoziologie: Theorien, Methoden und Instrumente zur Erfassung von Arbeit und Subjektivität. Wiesbaden: VS-Verlag.

Lohr, Karin/Nickel, Hildegard-Maria (Hg.) 2005: Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.) 2002: Subjektivierung von Arbeit. München/Mering: Hampp.

Systemische Rationalisierung/ Wertschöpfungsketten

Begriff

Systemische Rationalisierung bezeichnet eine neue historische Qualität in der Rationalisierungsentwicklung: Es geht nicht mehr allein um die Leistungssteigerung an einzelnen Arbeitsplätzen, den Nutzungsgrad einzelner Maschinen und Anlagen und die punktuellen Effekte einzelner Bearbeitungsprozesse. Im Zentrum stehen die Effektivie-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

rung und Optimierung des gesamtbetrieblichen Prozesses, die Organisierung von Markt- und Austauschprozessen und die Gestaltung der Beziehungen zwischen Betrieben und Unternehmen. Voraussetzung der organisatorischen Neuordnung betrieblicher Funktionen und Abläufe und ihrer prozess- und betriebsübergreifenden Integration und Vernetzung ist die Verfügbarkeit neuer IuK-Technologien. Die besonderen Eigenschaften der Informationstechnik, ihre Funktion als Organisations- und Steuerungstechnologie, macht sie zur zentralen Flexibilitätsressource und damit zum zentralen Instrument systemischer Rationalisierung. Dieser „neue Rationalisierungstyp" wurde Mitte der 1980er Jahre in Deutschland in Studien zur → Rationalisierung industrieller Produktion (Altmann et al. 1986) und von Verwaltungs- und Bürotätigkeiten (Baethge/Oberbeck 1986) parallel „entdeckt" und konzeptuell entwickelt.

Standen zunächst innerbetriebliche Integrations- und Vernetzungstendenzen im Zentrum, rückte in der Folge vor allem der unternehmensübergreifende Charakter systemischer Rationalisierung in den Vordergrund: Rationalisierungsreserven wurden nicht mehr ausschließlich in betriebsinternen Prozessen gesehen, sondern zunehmend in der Gestaltung der Beziehungen zwischen Betrieben und Unternehmen. Die von gesättigten Märkten und verschärfter Konkurrenz ausgehenden Anforderungen nach höherer Flexibilität, Effizienz und Innovationsgeschwindigkeit werden aus den beschränkten Spielräumen einzelner Produktionsprozesse und Unternehmenseinheiten in die gesamte Produktions- und Wertschöpfungskette verlagert. Dies geschieht durch die Zerlegung herkömmlicher Abläufe in Teilsegmente, ihre Neuordnung und Reintegration in die gesamte Produktionskette (Segmentierung, Modularisierung). Dadurch ergibt sich die Möglichkeit, die in der gesamten Kette liegenden eigenständigen Produktivitäts- und Flexibilitätspotentiale zu erschließen (überbetriebliche Arbeitsteilung und Kooperation als neue Quelle der Wertschöpfung).

Mit der Weiterentwicklung der Informatisierung, dem Aufstieg des Internets bis hin zum aktuellen Stand des digitalen Wandels werden die Potentiale systemischer Rationalisierung enorm erweitert. Vieles von dem, was in früheren Konzepten angedacht und nur teilweise realisiert wurde, scheint nun technisch möglich.

Genese/theoretischer Hintergrund

Die industriesoziologische Rationalisierungsdebatte der 1970er und 1980er Jahre war geprägt durch die Auseinandersetzung mit der tayloristisch-fordistischen Organisation (→ Fordismus, Taylorismus) von → Betrieb und → Arbeit und ihren negativen Folgen für die Arbeitskräfte. In der Analyse und der „humanen" Gestaltung von Rationalisierungsmaßnahmen in den 1970er Jahren ging es zunächst immer um technisch-organisatorische Veränderungen einzelner betrieblicher Arbeitsprozesse und davon betroffene Arbeitsplätze bzw. Arbeitskräfte. Die analytische Ausrichtung auf Prozesse und auf die Ebene der → Arbeitsorganisation (Arbeitsstrukturierung) war gegenüber der damals üblichen punktuellen arbeitsplatzbezogenen Betrachtungsweise bereits das Resultat ambitionierter theoretischer Konzeptualisierungsversuche (vgl. Altmann et al. 1978). In der Gestaltungsperspektive ging es um die Auflösung traditioneller Formen der Fließarbeit, die Zusammenfassung arbeitsteiliger Verrichtungen zu kompletten Arbeitszyklen an Einzelarbeitsplätzen und die partielle Einführung kooperativer Arbeitsformen (vgl. Altmann et al. 1982; → auch Gruppenarbeit). In den 1980er Jahren zeigte sich jedoch, dass die Krise des → Taylorismus zugleich Ausdruck einer sehr viel tiefer reichenden Krise traditioneller Formen der Produktionsorganisation und traditioneller Rationalisierungsmethoden war. Die auf dem Hintergrund von Marktsättigung und verschärfter internationaler Konkurrenz entstandenen widersprüchlichen Flexibilisierungs- und Ökonomisierungsanforderungen konnten mit den starren, auf Massenproduktion ausgerichteten Produktionsstrukturen nicht mehr erfüllt werden. Einerseits mussten betriebliche Fertigungs- und Verwaltungsabläufe flexibilisiert werden, um komplexeren und häufig wechselnden Marktanforderungen gerecht zu werden, zugleich musste aber auch kostengünstiger produziert werden. In den Strategien zur Bewältigung dieser Anforderungen erhielt der Einsatz neuer Technologien einen zentralen Stellenwert. Die Rationalisierungsdiskussion in den 80er Jahren war dementsprechend zunächst stark technikzentriert und von einem deutlichen ingenieurwissenschaftlichen Bias gekennzeichnet (Spur 1986; Scheer 1987). Im Vordergrund standen technikzentrierte Konzepte einer fortschreitenden Automatisierung („CIM"-Systeme, „mannlose Fabrik";

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

→ auch Arbeit und Technik). Ein ähnlicher Bias und auch ähnliche Visionen sind in der gegenwärtigen Digitalisierungsdebatte wieder zu beobachten (→ Industrie 4.0).

In den Sozialwissenschaften entwickelte sich damals eine breite Kontroverse über den historischen Stellenwert von Technik, Arbeit und Organisation in der Rationalisierungsentwicklung. So waren es insbesondere die Frankfurter Computer-Studien (Benz-Overhage et al. 1982), die die neue Qualität von Informationstechnologien in betrieblichen Rationalisierungsprozessen umfassend aufgriffen und im Kontext struktureller gesellschaftlicher Entwicklungen (Verhältnis von Markt- und Zeitökonomie) interpretierten. Im Kontrast dazu – aber durchaus bezogen auf die neuen Automatisierungstendenzen – wurde in neuen arbeitspolitischen Konzepten in Abkehr vom Taylorismus eine „Reprofessionalisierung von Produktionsarbeit" und damit ein neuer Typ von Produktionsarbeit propagiert, der sich durch breite Funktions- und Aufgabenintegration auszeichnete (vgl. Kern/Schumann 1984; → auch Neue Produktionskonzepte).

Die Konzepte systemischer Rationalisierung fokussierten vor allem auf das dritte Merkmal, die Ebene der betrieblichen und überbetrieblichen Organisation, verknüpften diese aber eng mit Aussagen zum Stellenwert von Technik und Arbeit. Die flexiblen Potentiale, die in der computergestützten Steuerung und in der datentechnischen Vernetzung betrieblicher Prozesse liegen, relativieren die strategische Bedeutung von Arbeitskraft in betrieblichen Rationalisierungsstrategien. Arbeitskraft sichert nicht mehr unmittelbar die Flexibilität der Produktion, sondern sie gewährleistet die Funktionsfähigkeit der flexiblen Technik als Basis einer systemisch vernetzten Produktion. Diesem Bedeutungsverlust von Arbeitskraft steht somit ein Bedeutungszuwachs von qualifizierter Arbeitskraft in jenen Funktionsbereichen gegenüber, die für die technische Flexibilisierung der Produktionsabläufe und für die technisch-organisatorische Gestaltung der zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung zentral werden (z.B. Forschung und Entwicklung, Qualitätssicherung, Logistik). Auch in der aktuellen Debatte um die beschäftigungspolitischen Folgen der Digitalisierung geht es um dasselbe Verhältnis. Der Saldo zwischen Verlust und Entstehung von Arbeitsplätzen ist allerdings noch ungewiss.

Die kontroversen Debatten richteten sich damals nicht nur auf den Stellenwert von Technik und Arbeit in neuen Rationalisierungsstrategien, sondern auch auf die Reichweite und Wirkung der organisatorischen Veränderungen. Mit der Neustrukturierung zwischenbetrieblicher Prozesse im Zuge systemischer Rationalisierung verbanden sich industriestrukturelle Wirkungen, die zu differierenden Einschätzungen über die Zukunft der industriellen Massenproduktion führten (→ auch Fordismus). Den Visionen von einem Ende der Massenproduktion und dem Bedeutungsgewinn kleinbetrieblicher Strukturen auf Grundlage des Prinzips der → „flexiblen Spezialisierung" (Piore/Sabel 1984) stand die These einer „flexiblen Massenproduktion" (Sauer 1992) gegenüber, in der das Prinzip der „flexiblen Standardisierung" zum vorherrschenden Leitbild wird. Mit den Flexibilitätspotentialen digitaler Technologien werden auf der einen Seite weitere Schritte in Richtung kundenspezifischer Einzelfertigung möglich, und auf der anderen Seite können auf der Basis einer weiteren Standardisierung externe Potentiale (peoplecloud, crowdsourcing etc.) genutzt und so die Reichweite von Produktionsstrukturen erweitert werden (→ auch Mobile Arbeit).

Zentrale Forschungsergebnisse, internationaler Bezug

Die „Entdeckung" eines „neuen Rationalisierungstyps" in der Empirie betrieblicher Rationalisierung, seine Konzeptualisierung im Begriff systemischer Rationalisierung und die daraus angestoßenen Debatten über die zukünftige Entwicklung posttayloristischer Rationalisierung waren zunächst wichtige Forschungsergebnisse in den 1980er Jahren. Mit der systemischen Rationalisierung wurde kein geschlossenes Konzept formuliert, sondern bezeichnet wurde damit eine offene Stoßrichtung betrieblicher Rationalisierung. Diese ist auf die Bewältigung von Problemen gerichtet, die sich aus widersprüchlichen Anforderungen an Flexibilisierung und Ökonomisierung ergeben und zu einer „unsystematischen Implementation und Durchsetzung systemischer Rationalisierungsmaßnahmen" (Altmann et al. 1986, S. 200) führen. Der widersprüchliche Charakter von Rationalisierung und Reorganisation in den darauf folgenden Jahrzehnten hat diese Einschätzung bestätigt. Einzelne Elemente des Konzepts der systemischen Rationalisierung spielen in

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

den nachfolgenden sozialwissenschaftlichen Untersuchungen mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen eine einflussreiche Rolle.

Unternehmensübergreifende Rationalisierungsstrategien: In den 1990er Jahren gerieten im Kontext vieldiskutierter Konzepte wie → Lean Production, Business Re-engenering, Total Quality Management u.ä. verstärkt unternehmensübergreifende organisatorische Zusammenhänge ins Blickfeld einer erweiterten Rationalisierungsperspektive. Angestoßen von Vergleichen zwischen japanischen, amerikanischen und europäischen Unternehmen der Automobilindustrie (Womack et al. 1990) waren auch die sozialwissenschaftlichen Analysen und Debatten stark international ausgerichtet (vgl. hierzu Tokunaga et al. 1992; Sabel et al.1991) Weitreichende Umstrukturierungsmaßnahmen in den Unternehmen beziehen vor- und nachgelagerte Produktions-, Dienstleistungs- oder auch Handelsstufen ein. Dezentralisierung und Auslagerung geht einher mit dem Aufbau zwischenbetrieblicher netzwerkartiger Organisationsformen auf informationstechnischer Grundlage, die sich zu weltumspannenden integrierten Produktionssystemen weiterentwickeln (→ Netzwerke). Physische → Dezentralisierung vollzieht sich gleichzeitig mit der Einrichtung zentralistischer, datentechnisch gestützter Kontroll- und Steuerungssysteme. „Autonomie“ und „Kontrolle“ oder „Markt“ und „Hierarchie“ wurden in den so entstehenden Produktionsnetzwerken zu einem neuartigen Koordinations- und Steuerungsmechanismus miteinander verbunden (vgl. Sauer/Döhl 1994; Hirsch-Kreinsen 1995; → auch Kontrolle, Herrschaft). Die Einführung sog. cyber-physischer Systeme, in denen betriebliche Produktionsprozesse auch mit räumlich entfernten Produktionsanlagen autonom kommunizieren und mit Dienstleistungen verküpft werden (Internet der Dinge und Dienste) verweist gegenwärtig auf eine neue Stufe der Reorganisation und eine neue Dimension in der (Selbst-)Steuerung komplexer Systeme (→ Industrie 4.0).

Industriestrukturelle Wirkungen: Verstärkte Internationalisierung der zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung und die jeweilige Nutzung von Standortvorteilen haben erhebliche Rückwirkungen auf nationale und regionale Industriestrukturen. Ökonomische Abhängigkeit führt zur Gefährdung kleinerer und mittlerer Betriebe und zur Erosion gewachsener mittelständischer Strukturen. „Global sourcing“- und „Transplant“-Strategien führen zu Internationalisierung von Zulieferunternehmen und ihrer Einbindung in globale strategische Allianzen. Neben Merkmalen einer Hierarchisierung und Pyramidisierung von vertikalen Wertschöpfungsketten (insbesondere in der Automobilindustrie) entwickeln sich auch horizontale Kooperationsstrukturen zumeist auf einer Wertschöpfungsstufe (Sauer/Hirsch-Kreinsen 1996; Ruigrok/van Tulder 1995). Auch in einer internationalen Perspektive scheinen sich polare Zulieferstrukturen (wenige große Systemlieferanten vs. kleinere abhängige Vorlieferanten) durchzusetzen, die sich dem japanischen Vorbild annähern. Prozesse zunehmender Unternehmenskonzentration auf den Zulieferstufen verweisen jedoch zumindest in Europa auch auf duale Strukturen (den Abnehmerbetrieben stehen große marktmächtige Zulieferkonzerne gegenüber; → auch Globalisierung, Multinationale Unternehmen).

Folgen für die Arbeitskräfte: Systemische Rationalisierung führt zu keinen eindeutigen Folgen für die betroffenen Arbeitskräfte, da diese verdeckt und nach Funktionsbereichen segmentiert und in die heterogene Struktur der Produktionskette verlagert werden. Es ist von zwiespältigen Konsequenzen auszugehen: So kommt es in Zulieferketten zu einer Verlagerung negativer Folgeerscheinungen auf vorgelagerte Produktionsstufen in internationalem Maßstab (Schwellenländer, industrielle Billiglohnländer): im Hinblick auf Beschäftigungsrisiken, ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitszeitstrukturen, Leistungsdruck etc. Andererseits können anpassungsstarke Zulieferbetriebe auch von der sinkenden Fertigungstiefe und anderen Reorganisationsmaßnahmen profitieren: stabilisierte Beschäftigung, steigendes Qualifikationsniveau etc.

Für die Interessenvertretung von Arbeitnehmern stellen sich neuartige Anforderungen: Die Mitbestimmungsrechte, die sich herkömmlich auf die rechtlichen Einheiten „Betrieb“ und „Unternehmen“ beziehen, können übergreifende Systemwirkungen nicht mehr erfassen. Die formal existierenden Mitbestimmungsrechte laufen materiell leer (vgl. Nagel et al. 1990). Es wurden zwar Ansätze zu einer übergreifenden Mitbestimmung und Koordination von Interessenvertretungen entwickelt, die sich stärker an der Reichweite von Systemwirkungen orientieren, allerdings wurde bislang ein effektives „Nachziehen“ der Arbeitsbeziehungen gegen-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

über den weltweiten ökonomischen Vernetzungen nicht erreicht (→ auch Industrielle Beziehungen).

Dieter Sauer

Empfehlungen zum Weiterlesen

Altmann, Norbert/Deiß, Manfred/Döhl, Volker/Sauer, Dieter 1986: Ein „Neuer Rationalisierungstyp" – neue Anforderungen an die Industriesoziologie. In: Soziale Welt, Jg. 37, H. 2/3, S. 191–206.

Baethge, Martin/Oberbeck, Herbert 1986: Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Bechtle, Günter 1994: Systemische Rationalisierung als neues Paradigma industriesoziologischer Forschung? In: Beckenbach, N./Treeck, W. v. (Hg): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Sonderband 9 der Sozialen Welt. Göttingen: Schwartz, S. 45–65.

Sauer, Dieter 2006: Von der systemischen Rationalisierung zur permanenten Reorganisation – Lange und kurze Wellen der Unternehmensreorganisation. In: Baukrowitz, A./Berker, T./Boes, A./Pfeiffer, S./Schmiede, R./Will, M. (Hg.): Informatisierung der Arbeit – Gesellschaft im Umbruch. Berlin: edition sigma, S. 84–97.

Sauer, Dieter 2016: Permanente Reorganisation. Unsicherheit und Überforderung in der Arbeitswelt. In: Doering-Manteuffel, A./Raphael, L./Schlemmer T. (Hg): Vorgeschichte der Gegenwart. Dimensionen des Strukturbruchs nach dem Boom. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 37–57.

Tarifvertrag

Begriff

Ein Tarifvertrag ist ein Kollektivvertrag zwischen den Interessenverbänden von Arbeit und Kapital, den → Gewerkschaften und den → Arbeitgeberverbänden. Aber auch einzelne Unternehmen sind als kollektive Akteure tariffähig. Deshalb existieren sowohl überbetriebliche Flächen- oder Verbandstarifverträge als auch unternehmensbezogene Tarifverträge. Die unternehmensbezogenen Tarifverträge lassen sich wiederum danach unterscheiden, ob sie die Arbeitsnormen als Haustarifvertrag für das Unternehmen vollständig regeln, oder ob sie die für das Unternehmen geltenden Flächentarifvertragsnormen ergänzen oder verändern (dann zumeist bezeichnet als Ergänzungs-, Sanierungs- oder Anerkennungstarifverträge). In Deutschland sind überbetriebliche Tarifverträge weit stärker verbreitet als unternehmensbezogene. Weil Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände nach dem Industrieverbandsprinzip organisiert sind, beziehen sich auch die Tarifverträge zumeist auf (Groß-)Branchen oder einzelne Regionen innerhalb der Branchen (den so bezeichneten Flächen).

Inhaltlich haben die Tarifverträge zwei Regelungsbestandteile. In ihrem schuldrechtlichen Teil regeln sie die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien wie Friedens-, Verhandlungs- oder Aufsichtspflichten. In ihrem normativen Teil enthalten die Tarifverträge Festlegungen zu Arbeitsnormen und -standards. Dabei lassen sich – aber nicht in allen Branchen in gleicher Weise – mehrere *Arten von Tarifverträgen* unterscheiden. Entgelttarifverträge legen periodisch die Entgelthöhe fest. Entgeltrahmentarifverträge definieren Entgeltgruppen sowie Standards für Arbeitsbewertungen und Eingruppierungen (→ Entgelt und Leistung). Und Manteltarifverträge regeln → Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche oder Mehrarbeitszuschläge.

In der Bundesrepublik Deutschland werden Tarifverträge im Rahmen der *Tarifautonomie* ausgehandelt (→ auch Industrielle Beziehungen). Grundlage dafür ist das Tarifvertragsgesetz von 1949, das Gewerkschaften – und implizit auch Arbeitgeberverbänden – das Recht zuspricht, kollektive Arbeitsnormen ohne Einfluss des Staates zu vereinbaren. Der Geltungsbereich von Tarifverträgen erstreckt sich formal auf die Mitglieder der vertragschließenden Parteien, also zum einen auf die Mitglieder der Gewerkschaften und zum anderen auf die Unternehmen, die Mitglied eines tarifschließenden Arbeitgeberverbandes sind oder selber Tarifverträge abschließen. Die tarifgebundenen Unternehmen wenden die Tarifnormen jedoch auf alle Beschäftigten an, um keine Anreize zum Eintritt in die Gewerkschaften zu setzen. Tarifverträge können zudem vom Bundesarbeitsministerium in einer Branche für *allgemeinverbindlich* erklärt werden; Voraussetzung dafür ist die Zustimmung der Tarifvertragsparteien und eine bereits vorhandene Tarifbindung nach Beschäftigten von 50% oder mehr.

Tarifliche Arbeitsnormen haben Vorrang vor Betriebsvereinbarungen (→ Betriebsrat). Der *Tarifvorrang* ist rechtlich sowohl durch das Tarifvertragsgesetz (§ 4.3 TVG) als auch durch das Betriebsverfassungsgesetz (§ 77 [3] BetrVG) abgesichert. Demnach dürfen tatsächlich oder üblicherweise in Tarifverträgen behandelte Themen nicht Gegenstand von Betriebsvereinbarungen sein. Von dieser Regel kann unter zwei Bedingungen abgewi-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

chen werden: Die Tarifvertragsparteien ermächtigen die Betriebsparteien mittels Tarifvertrag, ergänzende oder verändernde Regelungen zu bestimmten Tarifnormen auszuhandeln; oder Betriebsvereinbarungen (oder individuelle Arbeitsverträge der Arbeitnehmer) zu diesen Themen enthalten für die Beschäftigten günstigere Arbeitsnormen. Durch den Tarifvorrang werden kollektive Konflikte über die Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft auf der Ebene der Tarifautonomie zentralisiert.

Genese

Traditionell sind die Gewerkschaften treibende Kraft der Entwicklung von Tarifverträgen. Für sie waren die Tarifverträge stets zentrales Instrument zur Verbesserung der kollektiven Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und zur Sicherung ihrer materiellen und demokratischen Teilhabe an der Verteilung des wirtschaftlichen Wohlstands. Tarifverträge haben zugleich eine Befriedungs- und Produktivitätsfunktion für die Unternehmen, weil sie Arbeitskämpfe während ihrer Laufzeit ebenso ausschließen wie die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit durch Lohnkonkurrenz (Bispinck/Schulten 1999). Dennoch sind diese Wirkungen „vorteilhafte Zwänge“ (Streeck 1997 a), denen sich die Unternehmen unter dem Druck gewerkschaftlicher Organisationsmacht beugen müssen.

Begleitet von zahlreichen Arbeitskämpfen hatte sich das bundesdeutsche *System der Tarifverträge* in den 1950er und 1960er Jahren herausgebildet. Es gelang den Gewerkschaften in dieser Phase durch Lohnsteigerungen und Arbeitszeitverkürzungen, die Lohn- an die Produktivitätsentwicklung zu koppeln und so das Zeitalter des Massenkonsums einzuläuten (→ Fordismus). In den frühen 1970er Jahren wurde die Tarifsetzungsmacht der Gewerkschaften für kurze Zeit in Frage gestellt, als moderate Tarifabschlüsse „wilde“ Streiks in den Betrieben auslösten. Der darauf folgende Schwenk der Gewerkschaften zu einer expansiven Lohnpolitik hat die gewerkschaftliche Kontrolle über Arbeitskämpfe wieder gefestigt. Allerdings endete diese Strategie in der zweiten Hälfte der 1970er Jahre mit der einsetzenden Massenarbeitslosigkeit. Die Gewerkschaften reagierten darauf mit der Forderung nach Einführung der 35-Stunden-Woche, die schließlich 1984 nach den umfangreichsten Arbeitskämpfen der Bundesrepublik stufenweise umgesetzt wurde. Die 35-Stunden-Woche wurde aber schließlich nur in den Vorreiterbranchen der Metall- und Druckindustrie erreicht. Seit den späten 1980er Jahren fanden neue Themen Aufnahme in die Tarifverträge, darunter Weiterbildung oder Demografie. Hinzu kamen Themen wie die Altersteilzeit, die durch arbeitsmarkt- und sozialpolitische Entwicklungen angestoßen wurden. Schließlich wurden in der letzten Dekade in mehreren Branchen neue Entgeltrahmentarifverträge ausgehandelt, die neben einer Modernisierung der Arbeitsbewertung die traditionelle Trennung von Arbeitern (Lohn) und Angestellten (Gehalt) aufgehoben haben (→ auch Angestelltensoziologie, Arbeiterbewusstsein, Entgelt und Leistung).

Bis in die 1990er Jahre hinein funktionierten die Tarifrunden nach dem *Geleitzugprinzip*. Die organisations- und durchsetzungsstarken Gewerkschaften der Metallindustrie, der chemischen Industrie oder des öffentlichen Dienstes vereinbarten jeweils Tarifverträge, die für die anderen Branchen als Vorbild dienten. Auf diese Weise entwickelten sich die Tarifnormen zwischen den Branchen relativ einheitlich.

Zentrale Forschungsergebnisse

Die Forschung zu Tarifverträgen hat drei aktuelle Entwicklungstrends der Tarifverträge herausgearbeitet. Der erste Entwicklungstrend ist der *Rückgang der Tarifbindung*. Zwar finden sich weiterhin in nahezu allen Branchen überbetriebliche Kollektivvereinbarungen. Doch immer weniger Unternehmen und die in ihnen Beschäftigten sind an Flächentarifverträge gebunden. Die Tarifbindung (inklusive der Haustarifverträge) nach Beschäftigten ist in Westdeutschland seit 1992 bis 2015 um 17 Prozentpunkte von 76% auf 59% gesunken; in Ostdeutschland betrug der Rückgang 14 Prozentpunkte bei weit niedrigerer Tarifbindung (63% im Jahr 1992 und 49% im Jahr 2015; Ellguth/Kohaut 2016). Ursache des Rückgangs ist die abnehmende Mitgliederbindung der Arbeitgeberverbände. Allerdings hängt diese auch mit der schwindenden Organisationsmacht der Gewerkschaften zusammen, die seltener als früher Austritte aus dem Arbeitgeberverband verhindern oder Eintritte erzwingen können (vgl. auch die Mitgliedschaft „ohne Tarifbindung“: → Arbeitgeberverbände).

Der zweite Trend ist die *Differenzierung der Entgeltstandards*. Der Geleitzug zwischen den Branchen ist aufgebrochen. Seit Mitte der 1990er Jahre

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

konnte nur in den Kernbranchen des Exportsektors der kostenneutrale Verteilungsspielraum aus Inflations- und Produktivitätsentwicklung noch ausgeschöpft werden; in allen anderen Branchen gelang dies nicht mehr (Bispinck 2011). Vor allem im privaten Dienstleistungssektor schützen tarifliche Stundenentgelte in den unteren Vergütungsgruppen nicht mehr vor Niedriglohnbezahlung (→ Niedriglohnsektor). Im Jahr 2010 lagen 16% aller in den Tarifverträgen enthaltenen Vergütungsgruppen unter der Niedriglohnschwelle des Medianlohns von rund neun Euro (Bispinck 2010). Niedrige Tariflöhne haben damit zum Anwachsen eines Niedriglohnsektors beigetragen, der über 24% der abhängig Beschäftigten in Deutschland umfasst (Kalina/Weinkopf 2015). Zudem haben im öffentlichen Dienst Privatisierung und Liberalisierung eine Fragmentierung der Tarifstrukturen hervorgerufen (Brandt/Schulten 2008).

Die Differenzierung der Tarifstandards fördert die *Tarifkonkurrenz* zwischen den Branchen und Auslagerungsstrategien im Industriesektor (Dribbusch 2010). Die Allgemeinverbindlichkeit wirkt dem kaum entgegen. Sie wird, nicht zuletzt wegen des Widerstands der Arbeitsgeberspitzenverbände, kaum noch angewendet, und wenn, dann in Form von Branchenmindestlöhnen nach dem Entsendegesetz. Nach dem Entsendegesetz sind bislang Mindestlöhne in neun Branchen mit insgesamt 2,2 Mio. Beschäftigten für allgemeinverbindlich erklärt worden. Neben der Unterbietungskonkurrenz hat sich jedoch auch eine Überbietungskonkurrenz der Tarifverträge entwickelt, die zumindest für einzelne Berufsgruppen wie Lokführer, Ärzte und Flugpiloten zu einer deutlichen Verbesserung der tariflichen Arbeitsbedingungen geführt hat (Schroeder et al. 2011).

Der dritte Trend schließlich ist die *Verbetrieblichung der Tarifregulierung* (Schmidt/Trinczek 1998). Seit den 1980er Jahren wurden den Betriebsparteien bei der Ausgestaltung und Veränderung von Tarifnormen zunehmend Handlungsspielräume eingeräumt. Sofern es sich dabei um einen von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Prozess handelt, wird er auch als organisierte oder kontrollierte Dezentralisierung bezeichnet (Traxler 1995 b). Davon ist die wilde Dezentralisierung zu unterscheiden, bei der tarifgebundene Betriebe den Tarifvorrang verletzen. In den 1980er Jahren bezog sich die Verbetrieblichung vor allem auf die betriebliche Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Seit den 1990er Jahren stehen betriebliche Beschäftigungsbündnisse im Zentrum, in denen Lohn- und Arbeitszeitkonzessionen der Beschäftigten gegen die Zusage temporärer Beschäftigungssicherung getauscht werden (Seifert 2002). Teilweise haben die Bündnisse auch Tarifnormen unterschritten und damit zur wilden Dezentralisierung beigetragen (Rehder 2003). Vor allem deshalb haben die Gewerkschaften seit Mitte der 1990er Jahre in vielen Branchen *tariflichen Öffnungsklauseln* zugestimmt, die betriebsbezogene Abweichungen von den Tarifnormen erlauben (Haipeter 2009). Die Verbreitung von Tarifabweichungen hat sich in Metall- und Chemischer Industrie auf einen Durchschnitt von etwa 10% der tarifgebundenen Betriebe eingependelt (Haipeter 2010). Die Konzessionen sind für Betriebsräte und Gewerkschaften vielfach mit Legitimationsproblemen verbunden (Rehder 2006). In einigen Betrieben vor allem der Metallindustrie haben daher die Interessenvertretungen neue Wege der Beteiligung der Gewerkschaftsmitglieder auf Mitgliederversammlungen an Tarifabweichungen entwickelt. Dieses Vorgehen hat sich als überaus wirksam bei der Gewinnung neuer Mitglieder und der Steigerung der gewerkschaftlichen Organisationsmacht im Betrieb erwiesen (Haipeter 2010). Beteiligungselemente haben seitdem auch Eingang in die Verhandlungen von Flächentarifverträgen gefunden, sei es in Form von Beschäftigtenbefragungen zu Regelungsthemen wie bei der IG Metall oder von Mitgliederbefragungen über Verhandlungsergebnisse wie bei ver.di im öffentlichen Dienst.

Die Bewertung dieser Entwicklungen ist nicht einheitlich. Rückgang der Tarifbindung und Tarifabweichungen sind frühzeitig als Indikatoren für die Erosion des Tarifsystems eingestuft worden (Hassel 1999). Andere Autoren legen den Akzent auf die Fragmentierungsprozesse eines schrumpfenden Kernbereichs der Tarifregulierung auf der einen und wachsender schwach oder nicht regulierter Branchen auf der anderen Seite (Thelen 2009). Schließlich wird auch die Gleichzeitigkeit von Erosion und Erneuerung betont; demnach nimmt die Prägekraft der Tarifverträge ab, zugleich aber eröffnen beteiligungsorientierte Strategien betrieblicher und inzwischen auch überbetrieblicher Tarifverhandlungen neue Zukunftsperspektiven (Haipeter 2011 a).

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Internationaler Bezug

Eine rechtlich abgesicherte Tarifautonomie findet sich nur in wenigen Ländern (→ Ausländische Systeme der industriellen Beziehungen). In den angelsächsischen Ländern beispielsweise gibt es keinen formalen rechtlichen Rahmen für das „Collective Bargaining", die Verbreitung überbetrieblicher Tarifverträge ist stark zurückgegangen und beschränkt sich weitgehend auf den öffentlichen Dienst. In Frankreich wiederum interveniert der Staat durch gesetzliche Festlegung von Arbeitsbedingungen (wie bei der Einführung der 35-Stunden-Woche Ende der 1990er Jahre) oder durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen, die auch in Spanien eine große Rolle spielt. Japan und viele mittel- und osteuropäische Länder haben keine überbetrieblichen Tarifverträge (zu Europa: European Commission 2004 b).
In vielen Systemen mit überbetrieblichen Tarifverträgen sind seit den 1990er Jahren Dezentralisierungsprozesse zu erkennen. Dezentralisierung kann dabei sowohl die Verlagerung von zentralen zu branchenbezogenen Tarifverträgen als auch von Branchentarifen zu betriebsbezogenen Vereinbarungen bedeuten; in einzelnen Ländern wie Schweden findet sich auch beides. Allgemeine Rückschlüsse auf die Prägekraft von Tarifverträgen sind daraus aber nicht zu ziehen, denn auch dezentralisierte Tarifvereinbarungen können flächendeckend gelten wie in den skandinavischen Ländern. Deutschland spielte in den letzten zwei Dekaden in zweifacher Hinsicht eine Sonderrolle: Nirgends waren die Reallohnzuwächse niedriger, und nirgends hatten Tarifabweichungen eine größere Bedeutung. Die Euro-Krise zu Beginn der zweiten Dekade initiierte hier jedoch eine grundlegende Veränderung: Vor allem die südeuropäischen Länder wurden zu Lohnsenkungen und Tariföffnungen gezwungen mit der Konsequenz, dass in Griechenland oder Spanien die Tarifsysteme erodierten, während Deutschland zu den wenigen Ländern mit leichtem Reallohnwachstum gehörte (Schulten 2012).

Thomas Haipeter

Empfehlungen zum Weiterlesen

Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (Hg.) 2010: Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick. Hamburg: VSA.
Haipeter, Thomas 2009: Tarifabweichungen und Flächentarifverträge: Eine Analyse der Regulierungspraxis in der Metall- und Elektroindustrie. Wiesbaden: VS Verlag.
Müller-Jentsch, Walther 2007: Strukturwandel der industriellen Beziehungen. ‚Industrial Citizenship' zwischen Markt und Regulierung. Wiesbaden: VS Verlag.

Taylorismus

Begriff

Taylorismus ist ein nach dem amerikanischen Ingenieur Frederick W. Taylor (1856–1915) benanntes arbeitsorganisatorisches Konzept, bei dem es in der originalen Fassung auf die Optimierung aller Arbeitsbedingungen und die Maximierung der individuellen Arbeitsleistung ankommt. Diese will Taylor u.a. durch Bestenauslese, systematische Arbeitszeitstudien anhand kleiner, analytisch zerlegter Arbeitsschritte erreichen, deren Planung, Koordination und Kontrolle auf ein Arbeitsbüro und gesonderte Funktionsmeister übertragen werden. Ergänzt werden diese Maßnahmen durch Schulung, sanktionierende Lohnanreize und das Versprechen der betrieblichen Interessenharmonisierung. Nach vorherrschender Auffassung ist dieses später vielfältig modifizierte Konzept, zusammen mit dem Prinzip der Fließfertigung, zur Grundlage der industriellen Massenfertigung geworden (→ Fordismus).
Obwohl für die moderne Industrieproduktion schon lange vor Taylor Arbeitsteilung bzw. funktionale Spezialisierung konstitutiv gewesen sind, wurde der Begriff des Taylorismus im wissenschaftlichen Sprachgebrauch zum allgemeinen Synonym für hoch arbeitsteilige Arbeitsverrichtungen.
Begriffsgeschichte: Bis in die 30er Jahre stand Taylors Konzept für Höchstleistungsarbeit, die anderen Aspekte blieben sekundär. Erst in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg hat sich ein Bedeutungswandel vollzogen. Seitdem stehen Arbeitsteilung und Dequalifikation im Vordergrund der Begriffszuschreibung, ergänzt um Trennung von Hand- und Kopfarbeit und erhöhten Kontrollzugriff. In gesellschaftskritischen Theoriediskursen – insbesondere im Anschluss an eine verkürzte Marx-Rezeption, wie sie in den 70er und 80er Jahren verbreitet war – wurde der Taylorismus zum originären Modus kapitalistischer Produktion stilisiert. Und bis heute fungiert er in der arbeitspolitischen Diskussion als – häufig pejorativ gebrauchter – Gegenbegriff zum

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Leitbild ganzheitlicher Arbeitsvollzüge, wie sie z.B. durch die → ‚Neuen Produktionskonzepte' angestrebt werden. Ein Bedeutungswandel trat auch im Verhältnis von Taylorismus und Fordismus zueinander ein. Bis in die 30er Jahre galten sie als völlig verschiedenartige, teilweise sogar gegensätzliche Rationalisierungsmethoden. Während Taylor Effizienz vor allem durch Rationalisierung der manuellen Arbeit erreichen wollte, hatte dies Ford durch Mechanisierung, vor allem durch das Diktat des verketteten Maschinentaktes erreicht. Gegenwärtig gelten in der dominanten Deutung der französischen Regulationsschule Fordismus und Taylorismus als sich ergänzende Varianten der gleichen Produktionsmethode.

Das Taylor-Konzept ist in seiner wissenschaftlichen Rezeptionsgeschichte sehr kontrovers bewertet worden. Das betrifft nicht nur seine Akzeptanz, sondern auch die Praxistauglichkeit, das Effizienzversprechen, den Innovationsgrad und die Folgen für Arbeitskräfte, Betrieb und Gesellschaft. Als konzeptioneller Begriff hat sich weitgehend die *‚wissenschaftliche Betriebsführung'* durchgesetzt. Das ist auch der Titel von Taylors letztem Buch – wenngleich die wissenschaftliche Berechtigung der 1910 kreierten Propagandaformel (Drury 1922, S. 1ff.) schon von Zeitgenossen (Hoxie 1966, S. 137 f.) bestritten worden ist.

Genese/empirisch-theoretischer Kontext

Das System der Arbeitsorganisation, das sich mit dem Namen Taylors verbindet, entwickelte sich nicht zufällig am Ende des 19. Jahrhunderts. Der schnell wachsenden amerikanischen Industrie mangelte es an qualifizierten Arbeitskräften; dafür gab es ein Überangebot an Un- und Angelernten (Söllheim 1922, S. 83 f., 86 f.). Um diese produktiv einsetzen zu können, mussten Aufgaben mit kurzer Anlernzeit konzipiert werden, was die Zerlegung komplexer Arbeitsaufgaben in kleine, standardisierte Einheiten notwendig machte. Das gleiche Kalkül ist auch heute noch maßgeblich, wenn standardisierte Massenfertigung in Länder mit Niedriglöhnen und großem Angebot an gering qualifizierten Arbeitskräften verlagert wird (→ auch Einfacharbeit).

Für Taylor selbst war das Hauptmotiv für die Reorganisation der Arbeit die weit verbreitete Leistungszurückhaltung der Arbeiter (Taylor 1995, S. 52ff.), entstanden aus den negativen Erfahrungen mit häufigen Lohnkürzungen im Stücklohnsystem (Burchardt 1977, S. 52). Auf dem Weg zu größtmöglicher Prosperität galt es für Taylor, das private Produktionswissen der Arbeiter zu ‚enteignen', ihre subjektive Definitionsmacht über den Arbeitsablauf in ein überindividuelles Regelwerk zu transferieren und mit dessen Hilfe die Produktionsarbeit und deren Ergebnisse systematisch zu verbessern. Dazu war Taylor bestrebt, die technisch-organisatorischen Prozesse zu optimieren, um daraus methodisch überprüfte Vorgaben für die Arbeitsverrichtung zu erhalten, deren individuelle Einhaltung durch das Taylor'sche ‚Differentiallohnsystem' entweder negativ oder positiv sanktioniert werden konnte. Die Aufmerksamkeit auf die systematische Integration der Fertigungsorganisation gelenkt zu haben, bei einem Höchstmaß an Effizienz jedes Teilprozesses, ist wahrscheinlich das bedeutendste Erbe Taylors.

In die Geschichte der Rationalisierung ist Taylor aber vor allem als Pionier der *Zeitanalysen* eingegangen. Sein Verfahren beschreibt er ausführlich in dem 1903 publizierten Buch ‚Shop Management' (dt. ‚Die Betriebsleitung' 1909/1920), seine eigentliche Hauptschrift. Bei den Zeitstudien ging es Taylor darum, die Arbeitsabläufe in die kleinsten voneinander isolierbaren Zeiteinheiten zu zerlegen, überflüssige auszugliedern und die verbliebenen effizienter auf den Zweck hin auszurichten. „Die schnellste Fertigstellungszeit für jede Arbeit ist diejenige, in welcher ein erstklassiger und eingeschulter Arbeiter sie leisten kann. Die Zeit mag als die ‚schnellste Zeit' oder ‚Normalzeit' [!] bezeichnet werden" (Taylor 1920, S. 20). Wer dieses Pensum dauerhaft nicht schaffte, wurde an einen anderen, geringer bezahlten Arbeitsplatz versetzt oder entlassen. Diejenigen, die dem Anspruch der neuen Taylorschen ‚Normalzeit' genügten oder darüber lagen, erhielten nach Taylors Angaben mindestens 30 und bis zu 60% mehr Lohn. Dessen Höhe war garantiert, solange die vorgegebene Leistung erbracht wurde, konnte also vom Management nicht einseitig gekürzt werden. Andererseits blieb der Leistungsstachel erhalten, denn wenn die ‚Normalzeit' nicht eingehalten wurde, sank auch der Lohn, und dies sogar überproportional. Dem Unternehmer wurde hingegen der zwei- bis dreifache Ertrag in Aussicht gestellt.

Das Taylor'sche *Arbeitsbüro* (s. ebd., S. 53ff.) kann als Keimzelle der heutigen Arbeitsvorbereitung an-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

gesehen werden. In ihm bündelte Taylor die gesamte Planung und Kontrolle der Arbeit, aber auch Materialverwaltung, Kostenberechnung, Lohnbüro etc. – im Grunde genommen den ganzen operativen Prozess. Damit stärkte er die Planungseffizienz und die Bedeutung des mittleren Managements, weshalb ihm die Ingenieure bis heute eine gewisse Grundsympathie bewahrt haben. Aber es ist auch zum Synonym für die mit Taylor verbundene Trennung von ausführender und planender Arbeit geworden – und für deren (Über-)Zentralisierung.

Taylors scheinbar so schlüssiges Konzept barg einige gravierende Widersprüche. Die starke Zentralisierung und Bürokratisierung lohnte sich nur bei konstanter Fertigung, insbesondere bei Massenproduktion in Großbetrieben, andererseits war Taylors strikt vom Einzelarbeitsplatz ausgehende, sehr kleinteilige Rationalisierungsmethode nur von Klein- und Mittelbetrieben in einer überschaubaren Zeit zu bewältigen; dort fand Taylor denn auch die meiste Resonanz. Und hier rechnete er schon mit zwei- bis vierjähriger Einführungszeit; bei größeren Betrieben dauerte sie noch länger.

Ein anderes Problem ergab sich aus der strikten Trennung von planender und ausführender Arbeit. Sie machte die Fabriken unflexibel, und Flexibilität, d.h. schnelle Marktreagibilität, ist gerade die Stärke der kleinen und mittleren Betriebe (s. die Kritik bei Söllheim 1922, S. 85 u. 192ff.). So konnten Taylor und seine Mitstreiter (u.a. Gilbreth, Gantt, Emerson) in den beiden Jahrzehnten vor und nach 1900 in den USA zwar einige Anfangserfolge verbuchen, dann aber erlahmte das Unternehmensinteresse wieder; einige Nachteile des Verfahrens hatten sich herumgesprochen. Schätzungen für 1917 ergaben einen Verbreitungsgrad von ca. 1% aller Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten, wovon nur wenige Taylors System vollständig angewandt hatten (Drury 1922, S. 104 f.). Sofern für spätere Phasen Daten verfügbar sind, werden keine höheren Angaben gemacht.

Taylors Gedanken fanden rasch ihren Weg nach Europa. Doch war die Resonanz nur in Frankreich ausgeprägt, in anderen Ländern war sie schwächer – auch in Deutschland, wo nur sehr wenige Betriebe versuchten, Taylors Programm vollständig einzuführen; manche übernahmen Teile daraus (vgl. Drury 1922, S. 106; Thompson 1940, S. 172ff.; Burchardt 1977, S. 97). In der Debatte traten nur selten – und allenfalls unter Ingenieuren – Verfechter der reinen Lehre Taylors auf, das Echo von Sozialwissenschaftlern und Ökonomen war vorwiegend ambivalent. Die Gewerkschaften der Weimarer Republik hielten sich, anders als die US-Gewerkschaften, mit Kritik an Taylors Konzept zurück, offenbar auch, weil sie infolge der Stärkung der Arbeiterrechte nach der Novemberrevolution nicht befürchteten, dass das Taylor-System in Betrieben gegen den Willen der Belegschaften eingeführt werden könnte (vgl. Schalldach 1930, S. 37).

Die Rezeption in der Sowjetunion wurde stark durch Lenins Haltung beeinflusst, der sich 1913 zunächst strikt ablehnend geäußert hatte (vgl. Lenin 1962, S. 588 f.), später aber die Auffassung vertrat, dass Taylors Grundgedanke einer wissenschaftlichen Arbeitsorganisation auch zur Lösung der Probleme einer sozialistischen Ökonomie beitragen könne („Das letzte Wort des Kapitalismus in dieser Hinsicht, das Taylorsystem, vereinigt in sich – wie alle Fortschritte des Kapitalismus – die raffinierte Bestialität der bürgerlichen Ausbeutung und eine Reihe wertvollster wissenschaftlicher Errungenschaften.“; Lenin 1960, S. 249). Auf seine Anregung hin wurden zahlreiche Forschungseinrichtungen gegründet und deren Ergebnisse kontrovers und praktisch folgenlos diskutiert. In den 30er Jahren stellten sie v.a. auf Stalins Betreiben ihre Arbeit wieder ein; ‚rustikalere' Methoden der Effizienzsteigerung (z.B. die ‚Stachanowbewegung') erschienen aussichtsreicher als die aufwändige Umsetzung des Taylor-Konzepts (vgl. Traub 1976; Wren/Bedeian 2004). Erst in den 60er Jahren wurde das Konzept der ‚wissenschaftlichen Arbeitsorganisation' mit seiner ambivalenten Taylor-Bewertung wieder aufgenommen und so auch von der DDR praktiziert (Grundlagen 1974).

Forschungsergebnisse – Neuere Rezeptionsgeschichte

Ein Charakteristikum der deutschen Rezeptionsgeschichte des Taylorismus ist die zeitweilige Entkoppelung von betrieblicher Praxis und wissenschaftlicher Reflexion. Den heftigen Debatten um Taylors arbeitsorganisatorische Konzepte in den 1920er Jahren korrespondierte eine geringe Relevanz in den Betrieben. Genau umgekehrt verhielt es sich nach dem Zweiten Weltkrieg: Die massenhafte Ausbreitung taylorisierter Arbeit (im weiten Sinne) wurde in der deutschen Soziologie lange kaum thematisiert.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

In der *Arbeitswissenschaft* und der *Betriebswirtschaftslehre* blieb Taylor einer der Säulenheiligen und bot in der Nachkriegszeit der 50er Jahre die eher implizite, nicht systematisch hinterfragte Handlungsgrundlage für die Alltagsarbeit der Akteure industrieller Modernisierung und → Rationalisierung. Die Kontroversen der 20er Jahren galten vielen als ‚abgehakt', praktische Konflikte wurden – durch verbesserte Mitbestimmung und die Mitwirkung der Gewerkschaften z.B. auch in REFA-Ausschüssen und RKW-Gremien – entschärft. Diese ‚Domestizierung' des Taylorismus und seine Verschmelzung mit anderen Rationalisierungsmethoden erklärt womöglich dessen begriffliche Absenz in der industriesoziologischen Literatur der 50er und 60er Jahre.

Wissenschaftssoziologisch bemerkenswert ist zum einen, dass das in den 1970er Jahren neu erwachte sozialwissenschaftliche Interesse an Taylor und seinem arbeitsorganisatorischen System sich zunächst in verschiedenen, z.T. voneinander isolierten Diskussionsarenen entwickelt hat, und zum anderen, dass dies in einer Phase geschah, in der der Höhepunkt der großseriellen Massengüterproduktion bereits überschritten war.

Die thematische ‚Quarantäne' des Taylorismus endete erst Anfang der 70er Jahre, als unter dem Einfluss der wachsenden Gesellschafts- und Kapitalismuskritik der Studentenbewegung auch in der Soziologie die Aufmerksamkeit für die industrielle Arbeitssphäre stieg. Sie wurde zudem angeregt durch sich verschärfende arbeits- und tarifpolitische Konflikte Ende der 60er und Anfang der 70er Jahre. Lohn, Leistung und Arbeitszeit wurden in der Folge wieder zu wichtigen Themen industriesoziologischer Forschung. Aus der Kritik an den bestehenden Arbeitsverhältnissen entstand zur gleichen Zeit das große Forschungs- und Gestaltungsprogramm → ‚Humanisierung des Arbeitslebens' (HdA), das sich explizit vom jetzt deutlich als Taylorismus gekennzeichneten Produktionsmodell abhob.

In der HdA-Debatte fungierte der Taylorismus zunächst nur als negative Kontrastfolie, oft auch als Verständigungs-Chiffre ohne tiefergehenden analytischen Anspruch. Das änderte sich im Verlauf der 1970er Jahre mit der auch die Industriesoziologie erfassenden marxistischen Kapitalismuskritik. Deren vielfach deduktives und deterministisches Theorieverständnis brachte es freilich oft nur zu einem unvermittelten Nebeneinander von abstraktem Begriffsgewebe und empirischer Analyse der Arbeit. Gleichzeitig trübte sich der Blick für Differenzierungen und Einflusskräfte des Wandels, wie sich insbesondere an der Rezeption Sohn-Rethels (1970) und Bravermans (1974/1977) in der industriesoziologischen Debatte zeigen lässt. Mit der Beförderung des Taylorismus „zur herrschenden Form des kapitalistischen Arbeitsprozesses" (Sohn-Rethel 1970, S. 155; Braverman 1977, S. 74 f.: „Der Taylorismus beherrscht die Welt der Produktion.") wähnte man sich im Besitz einer schlanken, griffigen Formel, die der Mühsal empirischer Konkretion enthob, zumal es nur eine Entwicklungsrichtung zu geben schien: Die komplexe Technisierung könne im Kapitalismus nur zur Dequalifikation der industriellen (und der Büro-)Arbeit führen.

Die neuerliche Wiederbelebung der Taylor-Debatte unter kapitalismuskritischen Sozialwissenschaftlern in den 70er Jahren galt denn auch nicht so sehr den Prinzipien der Taylor'schen Arbeitsorganisation oder ihrer veränderten Anwendung in den Betrieben als vielmehr deren Fungibilisierung für die damals aktualisierte Krisenprognose des Kapitalismus. Taylorismus wurde zur Chiffre für geistige Enteignung, Dequalifikation und drohenden Arbeitsplatzverlust durch technische Substitution. Man sah im Taylorismus die konkrete technisch-organisatorische Ausprägung des ökonomischen Ausbeutungsverhältnisses, dessen ‚Degradationstendenz' (Braverman) die moderne Form der Verelendungsthese zu sein schien.

Verantwortlich für die zeitweilig hohe Attraktivität der bloßen Dequalifikationsthese war u.a. die einseitige Rezeption der von Marx im 13. Kapitel des ersten Bandes von „Das Kapital" beschriebenen Nivellierungstendenz der Maschinenarbeit (Marx 1972 a, S. 443), ohne die gegenteiligen Aussagen im gleichen Kapitel (S. 511) zu berücksichtigen, vor allem aber die zentrale Marx'sche Aussage, dass das Kapital gleichgültig gegenüber der stofflichen Beschaffenheit der durch es vernutzten Mittel sei (Marx 1972 c, S. 95). Demnach ist es dem Unternehmer egal, ob sein Profit aus einem Sweatshop in Bangladesh oder aus einem Ingenieurbüro in Untertürkheim stammt: Es gibt keine ‚natürliche' Präferenz des Kapitals für Taylor'sche oder irgendwelche anderen Arbeitsmethoden. Das heißt aber auch, dass der arbeitspolitische Spielraum prinzipiell grö-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

ßer ist, als es die These von der prägenden Kraft des Taylorismus im Kapitalismus suggeriert.

Zurückgedrängt wurde die Position durch theoretische Einwände und gegenläufige empirische Befunde, die nicht länger ignoriert werden konnten. In der angelsächsischen *Labour Process Debate* wurde die von Braverman u.a. dem Management zugeschriebene tayloristische Kontrollmacht grundsätzlich in Zweifel gezogen. Ihre Vertreter (Edwards, Burawoy, Littler, Wood u.a.) gingen davon aus, dass die Transformation von lebendigem Arbeitsvermögen in formalisierte Arbeitsleistung wegen der Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages und der menschlichen Subjektivität nicht abschließend geregelt werden könne, weshalb sie unter kapitalistischen Bedingungen immer ein *contested terrain* bleibe. In Deutschland wurde die Debatte besonders durch eine Forschergruppe am WZB in Berlin (Hildebrandt, Jürgens, Naschold und Seltz) bekannt gemacht und empirisch angewandt (Dohse 1987).

Ein parallel dazu verlaufender, bedeutender Forschungsstrang der 80er Jahre widmete sich der Taylorisierung geistiger Arbeit, insbesondere der Büroarbeit. Damals lief eine Rationalisierungswelle durch die Verwaltungstrakte, die Banken, Versicherungen etc. bis hin zu den EDV-Dienstleistern. Die Taylorisierung standardisierbarer, repetitiver Büroarbeiten war aber nur ein zuvor abgelaufener Zwischenschritt, der nicht zu dauerhafter Dequalifizierung, sondern zum Wegfall dieser Arbeitsplätze durch Technisierung und Reorganisation führte.

Für einen weiteren Anstoß zum Richtungswechsel der Forschung sorgten zwei in den 1980er Jahren viel diskutierte Studien über die mögliche Rückkehr zu einem „ganzheitlicheren Aufgabenzuschnitt“ (Kern/Schumann; → Neue Produktionskonzepte) bzw. zu handwerklicher Requalifizierung im Rahmen einer → flexiblen Spezialisierung (Piore/Sabel) sowie die Aufmerksamkeit, die dem Konzept → Lean Production zuteil wurde.

Obwohl viele dieser Konzepte sich den Taylor’schen Prinzipien gegenüber indifferent oder kritisch verhalten, zeigt das letzte Beispiel auch, dass keine einheitliche, säkulare Abkehr von den an Taylor orientierten Arbeitseinsatzkonzepten auszumachen ist. Darauf verweisen in den 1990er Jahren auch Prozesse der partiellen ‚Retaylorisierung‘ in der Autoindustrie und in anderen Branchen. Angesichts der kapitalismusverträglichen Vielfalt der Pfade gewinnt die Erkenntnis Raum: „Solange ihre betriebswirtschaftlichen Kalküle aufgehen (...) haben Unternehmen keine spezifische Präferenz hinsichtlich bestimmter Formen der Arbeitsorganisation“ (Springer 1999 a, S. 19). Aus diesem nüchternen Befund folgt zweierlei: dass sozialwissenschaftliche *Prognosen* über Arbeitseinsatzkonzepte kaum empirisch begründbar sind, sich aber vermutlich stärker als früher normativ legitimieren müssen – und sollten.

Ideologiegeschichtlich bleibt bemerkenswert, dass Taylor als Namensgeber eines überaus prominenten Begriffs im analytischen Instrumentarium der Industriesoziologie fungiert, obwohl man wegen „seines relativen Scheiterns“ (Vahrenkamp 1976, S. 26) das Gegenteil hätte erwarten können. In der heutigen Konvention des Fachs wird er denn auch überwiegend als darstellungsverkürzende, abstrakte Chiffre im Rahmen theoretischer Diskurse verwendet. In konkreten empirischen Analysen ist er wegen seiner Diffusität ohnehin ungeeignet.

Rudi Schmidt

Empfehlungen zum Weiterlesen

Burchardt, Lothar 1977: Technischer Fortschritt und sozialer Wandel. Das Beispiel der Taylorismus-Rezeption. In: Düwell, K./Treue, W. (Hg.): Deutsche Technikgeschichte. Vorträge vom 31. Historikertag am 24. September 1976 in Mannheim. Göttingen: Vandenhoeck + Ruprecht, S. 52–98.

Gerhardt, J. 1929: Rationalisierung. In: Handwörterbuch der Staatswissenschaften. Ergänzungsband zur 4. Aufl. Jena: G. Fischer, S. 708–760, bes. 730–36.

Hebeisen, Walter 1999: F. W. Taylor und der Taylorismus. Über das Wirken und die Lehre Taylors und die Kritik am Taylorismus. Zürich: vdf Hochschulverlag.

Kieser, Alfred 1999: Managementlehre und Taylorismus. In: ders. (Hg.): Organisationstheorien (3. überarb. u. erw. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer, S. 65–99.

Taylor, Frederic W. 1920: Die Betriebsleitung (3. verm. Aufl.). Berlin: J. Springer [zuerst u.d.T. *Shop Management*. New York: Harper and Brothers 1903].

Taylor, Frederic W. 1995: Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung. Reprint. Weinheim: Beltz/Psychologie Verlags Union 1995 [zuerst München: Oldenbourg 1913, zuvor u.d.T. *Principles of Scientific Management.* New York: Harper and Brothers 1911].

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Techniksoziologie

Begriff

Technik kann zunächst weit verstanden werden, indem mit diesem Begriff alle Formen zweckrationalen Handelns mit Hilfe spezifischer Mittel und eines besonderen Wissens bezeichnet werden. Indes verbinden sich mit einem solchen weit verstandenen Technikbegriff Probleme der Abgrenzung eines besonderen Forschungsgebiets. Daher ist es angezeigt, diesen Begriff eng zu verstehen und von Technik als einem „Realphänomen" zu sprechen (Mayntz 2001). Konkret wird Technik als Artefakt verstanden, etwa ein Fahrrad, eine Werkzeugmaschine oder ein Flugzeug. Sie ist sachlich greifbar und sichtbar, umfasst bestimmte Funktionszusammenhänge und findet in einem spezifischen Anwendungskontext Verwendung. Mit dem Begriff Technik werden zudem mehrere miteinander verbundene Artefakte bezeichnet, die als technisches System verstanden werden. Darüber hinaus bezieht sich der Begriff Technik immer auch auf spezielles Wissen, welches für eine bestimmte Technik relevant ist und mit dem der jeweilige „Stand der Technik" fixiert ist. In Anlehnung an den englischsprachigen Terminus „technology" wird im deutschen Sprachraum Technologie in der Regel synonym zu Technik verwendet. Ein soziologisches Interesse an Technik ergibt sich aus dem Umstand, dass technische Entwicklung und sozialer Wandel gleich welcher Dimension und Ebene in einem engen Wechselverhältnis miteinander stehen. Genau darauf richtet sich techniksoziologische Forschung, nämlich auf die Analyse und Erklärung dieses Zusammenhangs. Die Grenzen zu anderen Teildisziplinen wie der Arbeits- und Industriesoziologie (→ Arbeit und Technik) oder der sozialwissenschaftlichen Innovationsforschung (→ Innovation) sind dabei oftmals fließend.

Genese/theoretischer Kontext

Von der Techniksoziologie als eigenständige Teildisziplin der Soziologie kann im Hinblick auf ihre konzeptionellen und institutionellen Voraussetzungen etwa ab Beginn der 1980er Jahren gesprochen werden. Die soziologische Sicht auf Technik wurde zunächst von einer Auffassung geprägt, die als *Technikdeterminismus* in die Debatte eingegangen ist (vgl. Lutz 1987). Danach folgt Technikentwicklung einer immanenten, sachlich bestimmten Eigenlogik, und die Grenzen der Anwendbarkeit werden immer weiter hinausgeschoben. Sollen allerdings die technischen Entwicklungspotentiale ausgeschöpft werden, so dieses Konzept, sind zwingend tiefgreifende Veränderungen der gesellschaftlichen Verhältnisse erforderlich. Diese werden dabei als letztlich unvermeidbar und als technisch determiniert begriffen. Die Auffassung, wonach mit bestimmten Techniken eindeutige funktionale Konsequenzen einhergehen, erwies sich gerade auch in der Arbeits- und Industriesoziologie noch in den 1980er Jahren als sehr einflussreich.

Indes drängte der Einfluss des in den 1970er Jahren aufkommenden öffentlichen Bewusstseins über die Risiken der technisch-wissenschaftlichen Zivilisation, insbesondere der kritischen Auseinandersetzung mit der Kernenergie, auf eine grundlegende Problematisierung dieser deterministischen Sichtweise des Verhältnisses von Technik und Gesellschaft. Gefragt wurde nicht mehr nur, wie unerwünschte soziale und ökologische Folgen neuer Techniken vermieden werden können, sondern wie diese Zielsetzungen schon im Entstehungsprozess von Technik Berücksichtigung finden und durchgesetzt werden können. Diese öffentliche Debatte korrelierte mit der innerwissenschaftlichen Diskussion, die angesichts vielfältiger und widersprüchlicher Forschungsergebnisse ihrerseits das Ursache-Folge-Schema des Technikdeterminismus in Frage zu stellen begann. Programmatisch wurde diese Perspektive in mehreren Publikationen der frühen 1980er Jahre begründet (z.B. Jokisch 1982). Einflussreich war vor allem das „Memorandum zur Sozialwissenschaftlichen Technikforschung" aus dem Jahr 1984, das ein langlaufendes öffentlich gefördertes Programm zur Untersuchung der Prozesse „der Erzeugung und Durchsetzung technischer Innovationen" anstieß (Dierkes et al. 1984, S. 5 f.).

Begründet wurde damit das Konzept der *Technikgeneseforschung,* das sich auf die Analyse der sozialen Entstehungsbedingungen von Technik konzentriert (Weyer 2008, S. 181ff.). Technikentwicklung beruht danach auf kollektiven Wissensbeständen, Handlungsmustern, Wertvorstellungen und Zukunftserwartungen auf den unterschiedlichen sozialen Ebenen (Schulz-Schäffer 2008, S. 455). So werden in diesem Kontext besonders soziokulturelle Einflussgrößen wie Orientierungskomplexe, Diskursarenen und Leitbilder auf die technische Entwicklung hervorgehoben. Die Analyse bezieht sich

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

hier auf den Einfluss kulturell und kognitiv geprägter Prozesse und Praktiken auf Technikentwicklung. Eine zentrale Kategorie dieser analytischen Perspektive ist das Konzept des Leitbildes, das als Orientierungsrahmen für technikbezogene Entscheidungen begriffen wird und das sich u.a. auf gegebene Konstruktions- und Forschungstraditionen stützt (Dierkes et al. 1992).

Darüber hinaus wird das Konzept der Technikgeneseforschung aber auch mit sozioökonomischen und politisch-strukturellen Einflussfaktoren verknüpft. Als bedeutsam anzusehen ist hier das am Kölner Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung entwickelte ursprünglich politikwissenschaftliche Konzept des *akteurszentrierten Institutionalismus* (Schneider/Mayntz 1995). Verlauf und Richtung von Prozessen der Technikentwicklung können danach nur in einem Wechselspiel von eigensinnig handelnden Akteuren und jenen institutionellen Bedingungen erklärt werden, die die Akteure vorfinden. Zwar wird dabei das Handeln der Akteure als unmittelbare Ursache von Technikentwicklung angesehen, doch wird davon ausgegangen, dass dieses Handeln stets institutionell kanalisiert sei (ebd., S. 108). In dieser konzeptionellen Sicht stellten eine ganze Reihe von Analysen der Technikgenese auf den wechselnden Einfluss politischer Machtprozesse und variierende Interessenkonstellationen mächtiger Akteure ab und zeigten, wie davon etwa Infrastruktursysteme des Verkehrs und der Nachrichtenübermittlung in langlaufenden Entwicklungsprozessen geprägt werden (z.B. Werle 1990). Andere Studien belegten am Beispiel der Entwicklung funktional ähnlicher fertigungstechnischer Systeme international vergleichend den unhintergehbaren Einfluss länderspezifischer institutioneller und industriestruktureller Bedingungen auf ihre je konkrete Auslegung und Nutzungsformen (z.B. Lutz/Veltz 1989; Hirsch-Kreinsen 1993).

Da diese Ansätze nahezu ausschließlich auf die soziale Prägung der technischen Entwicklung fokussieren, wurden sie verschiedentlich auch als sozialdeterministisch kritisiert. Die Kritik betonte besonders: Zum einen verbinde sich in Abgrenzung zu technikdeterministischen Konzepten damit eine sehr weit getriebene sozialkonstruktivistische Vorstellung einer nahezu beliebig durch soziale Einflüsse gestaltbaren Technik (Weyer 2008, S. 30ff.). Zum zweiten würden dabei sachlogische Restriktionen der Technikgestaltung völlig übersehen. Zum dritten gerieten die gesellschaftlichen Konsequenzen technischer Entwicklung weitgehend aus dem Blick (Mayntz 1993).

Diese Kritik wurde von Ansätzen aufgenommen, die Technik als *sozio-technisches System* verstehen. Damit wird es möglich, Technikentwicklung als einen Prozess der Ko-Konstitution technischer und sozialer Bedingungen zu verstehen. Sein Ausgangspunkt ist eine je gegebene *sozio-technische Konstellation* und das Ergebnis dieses Prozesses ist wiederum eine neue oder veränderte sozio-technische Konstellation (Schulz-Schäffer 2008). Die Arbeiten von Thomas P. Hughes (s.u.) aufgreifend arbeitete Renate Mayntz diesen wechselseitigen Zusammenhang am Beispiel Großtechnischer Systeme heraus. Die Existenz der großen technischen Energieversorgungs-, Verkehrs- und Kommunikationssysteme, so ihre zentrale These, verweise auf wichtige Aspekte des gesellschaftlichen Differenzierungsprozesses. Die Technik wirke „in einem sehr konkreten Sinn *systembildend*" (Mayntz 1993, S. 101; Hervorh. im Orig.), insofern sie zahlreiche ökonomische, politische und sozialintegrative Aktivitäten überhaupt erst ermögliche und diese Handlungsweisen zugleich organisatorisch und institutionell verfestige. Die gesellschaftliche Bedeutung großer Funktionssysteme liege dabei vor allem in der durch sie bewirkten Steigerung funktioneller Interdependenzen, sozialer Vernetzung sowie ihrer Wechselwirkung mit den Formen gesellschaftlicher Ordnungsbildung und Herrschaft (ebd., S. 103; → auch Systemische Rationalisierung).

Zentrale Forschungsergebnisse

Im Kontext der verschiedenen konzeptionellen Ansätze hat die techniksoziologische Forschung seit den 1980er Jahren eine Vielzahl instruktiver Studien und Forschungsergebnisse zu sehr unterschiedlichen Einzelthemen vorgelegt. Indes ist in den letzten Jahren eine deutliche Erweiterung sowohl der analytischen Konzepte als auch des Gegenstandsbereichs zu beobachten. Folgende Forschungsthemen können dabei als zentral hervorgehoben werden:

Zum ersten verweist die techniksoziologische Forschung, ganz ähnlich wie die Innovationsforschung, auf die wachsende Bedeutung von *Innovationsnetzwerken* (→ Netzwerke) für die Koordination der Akteure, die an den Prozessen der Technikentwicklung beteiligt sind. Unter solchen Netzwer-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

ken werden geregelte dynamische Beziehungen zwischen Technikherstellern, Nutzern, Zulieferern und weiteren regelsetzenden Akteuren wie wissenschaftlichen Instituten, Normungsausschüssen, Fachcommunities etc. verstanden (Kowol/Krohn 1995, S. 78). Die These von der wachsenden Relevanz von Innovationsnetzwerken wird damit begründet, dass angesichts komplexer Prozesse des Wissenstransfers und der hohen Risiken von Entwicklungsprozessen gleichermaßen Märkte und Organisationen bei der Koordination technischer Entwicklungsprozesse versagen, Innovationsnetzwerke hierfür jedoch die erforderliche Offenheit und Durchlässigkeit für neues Wissen und neue Entwicklungsanstöße aufweisen. Diese Forschungsperspektive arbeitet vor allem auch die in der Technikforschung oftmals übersehenen konkreten Kopplungsmechanismen zwischen den heterogenen an Technikentwicklung beteiligten Akteuren heraus (z.B. Weyer 2011).

Zum zweiten und daran anknüpfend wird in der Forschung gefragt, in welcher Weise solche Koordinationsmuster und damit verbundene Ordnungsstrukturen im Prozess der technischen Entwicklung überhaupt entstehen. In den Blick genommen wird dabei nicht das Wechselspiel zwischen bestehenden sozialen Bedingungen und entstehenden Techniken, sondern es geht umgekehrt um den Modus der Genese neuer sozialer Strukturen durch und im Zusammenspiel mit Technik. Unter dem Label *Technologieentwicklung als Institutionalisierungsprozess* (Bender 2005) werden die Prozesse der Herstellung von sozialen Bedingungen analysiert, die die Wahrnehmung und das Handeln strategischer Akteure aufeinander beziehen, koordinieren und daraus stabile Handlungsmuster entstehen lassen. Mit Rückgriff auf ein Konzept „technologischer Versprechen" wird untersucht, wie technische Entwicklungsoptionen als Koordinationsmechanismus heterogener Akteure sowie als Wegweiser für zukünftig kollektiv einzuschlagende Innovationsaktivitäten fungieren. Am Beispiel der Mikrosystemtechnik wird erkennbar, wie sich am Ende eines solchen Prozesses ein neues sozio-technisches Feld etabliert, das einen ausgeprägt institutionalisierten Charakter aufweist. Ähnlich wird in Untersuchungen argumentiert, in denen die Genese neuer technologischer Entwicklungspfade analysiert wird. In Abgrenzung zu institutionalistischen Konzepten der Pfadabhängigkeit, die gerade auch in der Technik- wie auch Innovationsforschung oftmals zugrunde gelegt werden, wird hier die Akteursebene systematisch in die Analyse einbezogen. In dieser Perspektive werden technische Entwicklungspfade als Medium und Resultat des Handelns kompetenter Akteure begriffen und es wird gezeigt, dass die Konstitution technologischer Entwicklungspfade vom Grad der Handlungsreflexivität der beteiligten Akteure beeinflusst wird (z.B. Windeler 2003).

Zum dritten wird in der neueren Forschung gefragt, welche *sozialen, ökonomischen und institutionellen Wirkungen von Technik* beobachtbar sind. Unter der Überschrift „Bringing technology back in" (Dolata/Werle 2007) wird konzeptionell und empirisch eine Abkehr vom seit den 1980er Jahren faktisch dominierenden Blick der Techniksoziologie auf die Analyse und Erklärung des technischen Wandels vollzogen. Hingegen, so das Argument, gebe es kaum empirisch und analytisch fundierte Antworten auf die Frage, welchen sozialen Veränderungs- und Anpassungsdruck neue Techniken im Prozess ihrer Genese, Diffusion und Nutzung erzeugen und wie dieser gesellschaftlich verarbeitet wird. Allerdings solle damit keinesfalls eine Rückkehr zu „technikdeterministischen Ableitungen" vollzogen werden, vielmehr treten in dieser Perspektive die sozialen Bestimmungsfaktoren technischen Wandels in den Hintergrund (ebd., S. 16). Ausgangspunkt dieses Forschungsprogramms ist ein analytisches Konzept, das sowohl den durch neue Techniken verursachten Anpassungsdruck auf soziale Strukturen und Handlungen als auch ihre jeweilige Verarbeitungs- bzw. Adaptionsfähigkeit dieses Drucks thematisiert. Empirisch greift dieses Programm den kaum mehr übersehbaren und immer schneller verlaufenden Wandel der technischen und wissenschaftlichen Grundlagen moderner Gesellschaften, insbesondere die Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien, der Vision von → Industrie 4.0 und des Internets auf (→ Informations- und Wissensarbeit, Informationsgesellschaft). Damit wird zweifelsohne ein Stück weit auch in techniksoziologischer Perspektive der gegenwärtige Umbruchprozess entwickelter Gesellschaften aufgegriffen und der dabei unhintergehbare Einfluss neuer technischer Systeme betont.

Zum vierten werden Besonderheiten neuer Technologien verstärkt in das Forschungsinteresse gerückt. Der Fokus richtet sich auf einen neuen Typus von Technik, der auch als smarte Technik und komple-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

xe sozio-technische Systeme charakterisiert wird (Weyer 2008, S. 251ff.). Es handelt sich dabei um Systeme, die eine technologische Fähigkeit zur Selbststeuerung aufweisen und Problemlösungen für komplexe Aufgaben generieren können; ein Beispiel hierfür sind Fahrerassistenzsysteme in modernen Personenkraftwagen. Zum einen werden die Auswirkungen solcher Systeme auf die Arbeits- und Lebenswelt angesprochen. Zum anderen rücken Fragen der Steuerung solcher komplexer Systeme ins Zentrum von Untersuchungen. Dabei ist ein wichtiger Aspekt die Frage nach der Funktionsteilung und Interaktion zwischen autonomen Maschinen und Menschen und ob man solchen Techniken einen Akteurstatus zuschreiben muss. Dieser neuartige Zusammenhang zwischen Technik und menschlichem Handeln wird in der techniksoziologischen Debatte als „hybrides" System gefasst, in dem Maschinen und Menschen bei Handlungsentscheidungen zusammenwirken (Rammert/Schulz-Schaeffer 2002). In diesem Kontext ist schließlich das Forschungsgebiet der *Sozionik* zu verorten, das die zunehmende Vermischung der technischen mit der sozialen Welt analysiert und in Modellen zu simulieren sucht (Malsch 1998).

Internationaler Bezug

Die deutsche Techniksoziologie ist direkt oder indirekt stets von der internationalen techniksoziologischen Debatte geprägt worden. In der amerikanischen Technikforschung fand sich schon frühzeitig eine Kritik technikdeterministischer Annahmen, indem verdeutlicht wurde, dass Verlauf und Ergebnis von Prozessen der Technikentwicklung maßgeblich durch soziale Interessen und Entscheidungen beeinflusst werden; so zeigten frühe Analysen der Entwicklung von Fertigungstechniken instruktiv den Einfluss von Herrschaftsinteressen (Noble 1984). Daran orientiert entwickelte sich in den 1980er Jahren eine internationale Forschungsrichtung, die unter dem nicht immer einheitlich verwendeten Rubrum „Science and Technology Studies" (STS) sozialkonstruktivistische Konzeptionen von Technikentwicklung verfolgt (Bijker et al. 2012). Wegweisend für die internationale Forschung sind in diesem Kontext insbesondere die Konzepte des *Social Shaping of Technology* und des *SCOT-Ansatzes* (Social Construction of Technology) geworden. Die Kernannahme ist, dass jede Technik in einem kontroversen Zusammenspiel relevanter sozialer Gruppen und ihrer Entscheidungsprozesse sozial konstruiert sei, d.h. letztlich damit ein bestimmter Entwicklungspfad einer Technik begründet werde (vgl. zusammenfassend Hackett et al. 2007).

Weiterhin ist auf das Konzept der *Large Technical Systems* (LTS) zu verweisen, mit dem zum einen die Frage nach den sozialen Bedingungen von Technikentwicklung auf die schon erwähnten großen Infrastruktursysteme ausgeweitet wird, zum anderen aber auch ihre gesellschaftsstrukturellen Konsequenzen thematisiert werden. Wegweisend waren hier die Studien des amerikanischen Technikhistorikers Thomas P. Hughes, der international vergleichend die Genese von Elektrizitätsnetzwerken untersucht hat (Hughes 1987). Mit dem Begriff LTS wird das funktionale Zusammenspiel heterogener Elemente wie Maschinen und Gesetze, Banken, Ingenieure und Politiker bezeichnet. Mit dieser Verflechtung erklärt er die typische Trägheit solcher Systeme, die eben nicht nur technischer, sondern auch gesellschaftsstruktureller Art sind.

Schließlich ist an dieser Stelle die *Actor Network Theory* (ANT) zu nennen, mit der die Perspektive auf vernetzte Akteure radikalisiert wird. Dieser Ansatz, der auf die französischen Soziologen Bruno Latour und Michel Callon zurückgeht (vgl. zusammenfassend Latour 2007), sieht Menschen und Technik als gleichberechtigte Akteure in Netzwerken, die ein gemeinsames Ziel erreichen wollen. Demzufolge dürfe man Gesellschaft und Technik nicht getrennt betrachten, sondern nur gemeinsam als sozio-technisches System. Der zentrale Begriff dabei ist der des Übersetzens, worunter Prozesse der wechselseitigen Substitution und der Assoziierung menschlicher und nichtmenschlicher Entitäten verstanden werden. Generelle Absicht der ANT ist es, sämtliche Phänomene in Natur und Gesellschaft als Ergebnis des Zusammenspiels und der Vernetzung heterogener menschlicher und nichtmenschlicher Akteure zu beschreiben.

Hartmut Hirsch-Kreinsen

Empfehlungen zum Weiterlesen

Hackett, Edward J./Amsterdamska, Olga/Lynch Michael E./Wajcman, Judy (eds.) 2007: The Handbook of Science and Technology Studies. Cambridge: MIT Press.

Latour, Bruno 2007: Eine neue Soziologie für eine neue Gesellschaft. Einführung in die Akteur-Netzwerk-Theorie. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Mayntz, Renate 1993: Große technische Systeme und ihre gesellschaftstheoretische Bedeutung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 45, H. 1, S. 97–108.
Rammert, Werner 2000: Technik aus soziologischer Perspektive. Bd. 2: Kultur, Innovation, Virtualität. Opladen: Westdeutscher Verlag.
Weyer, Johannes 2008: Techniksoziologie. Genese, Gestaltung und Steuerung sozio-technischer Systeme. Weinheim: Juventa.

Toyotismus

→ Lean Production/Toyotismus

Transformation von Arbeitskraft

Begriff

Mit der Transformation von Arbeitskraft ist die Problematik einer Umsetzung von Arbeitskraft in konkrete Arbeit gemeint. Arbeitskraft ist ein ganz spezieller Produktionsfaktor, der sich von anderen wie Kapital und Boden dadurch unterscheidet, dass er ein Potential darstellt, das für vielfältige Einsatzmöglichkeiten offen ist; Arbeitskraft ist ein Versprechen, dessen Realisierung durchaus ungewiss ist. Deswegen muss von einer prinzipiellen Differenz zwischen der Fähigkeit zu arbeiten und der Entäußerung dieser Fähigkeit, also tatsächlicher Arbeit, ausgegangen werden; die Fähigkeit zu arbeiten bedeutet keineswegs, dass auch wie gewünscht gearbeitet wird. In Betrieben muss Arbeitsvermögen in wirkliche Arbeit umgesetzt werden, und zwar in möglichst viel, möglichst engagierte und optimal an den betrieblichen Zielen ausgerichtete Arbeit (Minssen 2012).
Der Abschluss eines Arbeitsvertrages löst dieses Transformationsproblem nicht, denn er ist unbestimmt. Im Arbeitsvertrag ist zwar geregelt, welche Arbeit für welche Vergütung zu leisten ist, es bleibt jedoch unbestimmt, wie die Arbeit geleistet wird; jeder Arbeitsvertrag ist in dieser Hinsicht unvollständig, da nicht alle zu erbringenden Leistungen und Gegenleistungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, von Organisation und Organisationsmitgliedern im Voraus zu spezifizieren sind. Im Extremfall sind in einem Arbeitsvertrag nur Arbeitszeit und Arbeitsentgelt, also die allgemeinen Bedingungen der Verausgabung von Arbeitskraft geregelt, nicht jedoch die Art und Weise, wie gearbeitet wird. Dies ist nicht etwa einer unzureichenden Vertragsgestaltung, sondern dem Gegenstand selbst geschuldet; motiviertes Arbeiten kann vertraglich schlechterdings nicht vereinbart werden. Das Transformationsproblem besteht demzufolge darin, dass sichergestellt werden muss, dass die Beschäftigten diese Unbestimmtheitslücke nicht zu ihrem Vorteil nutzen (Marrs 2010).

Genese/theoretischer Kontext

Die sich aus dieser Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages ergebende Problematik einer Transformation von Arbeitskraft in Arbeit ist das entscheidende Problem, das in Betrieben und Verwaltungen immer wieder neu gelöst werden muss. Es kann aus unterschiedlichen Theorieperspektiven begründet werden. Erkannt wurde es bereits von Marx, der darauf hinwies, dass es die „eigentümliche Natur" der Ware Arbeitskraft mit sich bringt, „dass mit der Abschließung des Kontrakts zwischen Käufer und Verkäufer ihr Gebrauchswert noch nicht wirklich in die Hand des Käufers übergegangen ist" (Marx 1972 a [1867], S. 188). Arbeitskraft ist – und das unterscheidet sie von jeder anderen Ware – nicht von ihrem Besitzer, also von der Person, zu trennen. Daraus begründet Marx bekanntlich den grundlegenden Interessengegensatz von Kapital und Arbeit: Den Interessen des Arbeitgebers an einer möglichst hohen Arbeitsleistung steht das Interesse des Arbeitnehmers an der Erhaltung seiner Arbeitskraft und einer möglichst guten Lohn-Leistungs-Relation entgegen (→ Entgelt und Leistung).
Luhmann (2000, S. 81ff.) begründet das Transformationsproblem – ohne es so zu nennen – damit, dass Personen zur Umwelt sozialer Systeme gerechnet werden müssen; dies gilt auch für formalisierte soziale Systeme, also Betriebe oder Verwaltungen. Sie benötigen deswegen Regeln, um Zugehörigkeit zu erkennen. Dies sind Mitgliedschaftsregeln, durch die klar definiert ist, wer dazugehört und wer nicht; man tritt formell bei und auch wieder aus. Zwar werden durch Mitgliedschaft prinzipiell die Erwartungen akzeptiert, die seitens der Organisation an die Person gestellt werden, doch letztlich ist das aus der Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages resultierende Problem damit nicht gelöst. Da Personen eben zur Umwelt von Organisationen zählen, sagt die Tatsache einer Mitgliedschaft trotz einer prinzipiellen Akzeptanz der Er-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

wartungen noch nichts aus über das tatsächliche Handeln der Person. Zudem umfasst Mitgliedschaft nie die ganze Person. Jede Person ist zugleich Mitglied mehrerer Organisationen, also nicht nur des Betriebes, in dem Geld verdient wird, sondern auch noch bspw. in → Gewerkschaften oder politischen Parteien. Und schließlich 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 Entscheidungsprogramme, also Regeln, die bestimmen, wie beim Vorliegen bestimmter Bedingungen zu entscheiden ist, und legen Kommunikationswege fest, die bestimmen, wer wem was sagen darf bzw. zu sagen berechtigt ist. Damit soll gewünschtes Verhalten konditioniert werden, doch solche Konditionierungen können Handeln allenfalls lenken, aber nicht bis ins Detail steuern (→ auch Herrschaft).

Das Verhältnis von Person und Organisation ist höchst spannungsreich. Seit den Ausführungen zur Bürokratie von Max Weber (1976 [1922]) ist in der Organisationsforschung bekannt (→ Organisationssoziologie), dass Organisationen sich durch ihre Regelhaftigkeit von Personen unabhängig machen; wenn die Mitgliedschaft aufgekündigt wird, zieht das eine Organisation nicht in Mitleidenschaft, sie existiert weiter wie bisher. Aber auch Personen sind von Organisationen unabhängig; sie sind nicht, zumindest nicht prinzipiell, gezwungen, in einer bestimmten Organisation zu arbeiten; auch sie können die Mitgliedschaft wechseln.

Zugleich aber sind Personen und Organisationen auch wechselseitig aufeinander angewiesen. Personen sind auf Organisationen angewiesen, weil nur sie ihnen Erwerbsmöglichkeiten bieten; wenn von staatlichen Transferleistungen einmal abgesehen wird, erzielt man in modernen Gesellschaften reguläres Einkommen durch die Mitgliedschaft in (Erwerbs-)Organisationen (→ Erwerbsarbeit). Organisationen wiederum sind auf Personen angewiesen, weil sie ohne diese ihre Ziele nicht erreichen würden; das müssen keine bestimmten Personen sein, aber Personen mit einem bestimmten (Qualifikations-)Zuschnitt. Es gibt also ein ganz spezifisches Verhältnis gegenseitiger Abhängigkeit von Person und Organisation, bei dem auch die gegenseitige Unabhängigkeit in Rechnung gestellt werden muss. Dies erst macht es möglich, dass Arbeitskraft nicht wie gewünscht (oder erforderlich) in Arbeit transformiert wird; da Organisationen nicht zur Vollinklusion in der Lage sind, sich also nicht den „ganzen Menschen" einverleiben können, können sie auch die Transformationsproblematik nicht vollends beherrschen. Oder aus der Perspektive der Person, der Beschäftigten formuliert: Sie haben Wahlmöglichkeiten und können sich entschließen, den Erwartungen nicht zu entsprechen.

Der Ort, an dem die Transformationsproblematik zu lösen ist, ist die Organisation, also der → Betrieb, die Verwaltung etc., in denen letztlich geregelt wird, wie die Beschäftigten arbeiten (Trinczek 2010). Solche Arbeitsorganisationen sind geprägt durch Tauschbeziehungen. In einem Arbeitsvertrag wird der Tausch von Arbeit gegen Entgelt vereinbart. Wegen der erwähnten Unvollständigkeit des Arbeitsvertrages ist das Arbeitsverhältnis jedoch nicht nur ein ökonomisches, sondern auch ein soziales Austauschverhältnis; es kann nicht auf das Tauschverhältnis Arbeitskraft gegen Geld reduziert werden. Im Unterschied zum ökonomischen Austausch stellt das soziale Tauschverhältnis eine unspezifische, diffuse und persönlich wahrgenommene Verpflichtung dar, die ein wechselseitiges Loyalitäts- und Treueverhältnis begründet. Der Tausch von Leistung und Gegenleistung ist im sozialen Tausch nicht an exakt definierte Tauschäquivalente geknüpft (Blau 1986), so dass es den Tauschpartnern überlassen bleibt, miteinander auszuhandeln, was als angemessene Gegenleistung gilt, und zwar nicht ein für allemal, sondern ständig aufs Neue.

Diese „Aushandlungen" finden im alltäglichen Arbeitsprozess statt und führen zu einem Geflecht gegenseitiger Erwartungen und Verpflichtungen, aber sie führen nicht zu einem dauerhaften „Verhandlungsergebnis". Das ist der Grund, warum die Transformation von Arbeitskraft in Arbeit ein immer wieder zu lösendes Problem ist. Arbeiter, Angestellte, Beamte etc. sind wie alle Menschen „opportunistisch", was kein moralisches Werturteil ist, sondern eine der Grundannahmen über menschliches Verhalten in der Transaktionskostentheorie (Williamson 1985). Menschen neigen dazu, sich strategisch und ihren Vorteilen entsprechend zu verhalten und schrecken auch vor Vertragsverletzungen nicht zurück; sie halten Leistungen zurück, verlängern eigenmächtig die Pausen, erscheinen zu spät zum Dienst oder vermeiden Anstrengungen. Dieses *shirking* ließe sich nur vermeiden, wenn der

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Arbeitgeber jeden einzelnen Arbeitnehmer lückenlos überwachen könnte, wenn er ausreichend Spezialkenntnisse besäße, um die Leistung jeden Arbeitnehmers zu beurteilen, und wenn er über wirksame Sanktionen bspw. in Form jederzeitiger fristloser Kündigungsmöglichkeit verfügte (→ Kontrolle) – das eine so unrealistisch (und unerwünscht) wie das andere.

Nun halten Organisationsmitglieder natürlich nicht ununterbrochen Leistung zurück, natürlich wird bereits mit dem Abschluss eines Arbeitsvertrages auch eine innere Verpflichtung zur Leistungserbringung eingegangen und natürlich spielen Reziprozitätsverpflichtungen auch im Arbeitsprozess eine große Rolle, so dass immer auch ein zumindest grundsätzlicher Vorrat an Einverständnis (Schmidt 1986) und Konsens (Minssen 1990) vorausgesetzt werden kann. Doch „opportunistisches" Verhalten kann eben auch nicht ausgeschlossen werden, und gerade das ist der entscheidende Punkt: Arbeiter und Angestellte müssen auch arbeiten wollen; sie dürfen nicht nur körperlich anwesend sein und „Dienst tun", es ruhiger angehen lassen, ihre Identifikation zurücknehmen (Neuberger 1997), sie müssen auch bereit sein, sich zu engagieren, sie müssen, um es anders auszudrücken, intrinsisch motiviert sein. Dabei spielt ihr → psychologischer Vertrag mit dem Unternehmen eine herausragende Rolle.

Zentrale Forschungsergebnisse

Die Frage von Berger (1995): „Warum arbeiten die Arbeiter?" (oder Angestellte oder Professoren) ist durch den Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einer entsprechenden Entgeltregelung also keineswegs beantwortet; die Bereitschaft zur Arbeit muss erzeugt werden. Die dabei in den Unternehmen verfolgten Konzepte haben sich im Laufe der letzten hundert Jahre erheblich gewandelt. Lange Zeit wurde – den Überlegungen und Vorschlägen von Frederick Winslow Taylor folgend (→ Taylorismus) – das Allheilmittel in einer möglichst exakten Vorstrukturierung und Kontrolle der Arbeitsabläufe gesehen. Die Subjektivität von Arbeitskraft wurde als potentieller Störfaktor des Arbeitsprozesses angesehen, die mittels Standardisierung und Kontrolle möglichst ausgeschaltet werden sollte; zu einer gelingenden Transformation bedürfe es – so die lange Zeit unter betrieblichen Praktikern, aber auch unter Wissenschaftlern verbreitete Auffassung – eines möglichst engmaschigen Kontrollnetzes mit (vermeintlich) klaren Regeln von Anweisung und Ausführung. Da die Leistungen des Arbeitnehmers aufgrund der Unvollkommenheit des Arbeitsvertrages unsicher und seine Leistungen vorab nicht vollends spezifizierbar sind, wurde auf Hierarchie zurückgegriffen, um die Ungewissheit zu reduzieren. Koordination durch Hierarchie, so kann diese Strategie zur Lösung des Transformationsproblems zusammengefasst werden.

Diese Strategie ist nicht passé; in Deutschland gibt es noch immer Bereiche mit kurzzyklischen Tätigkeiten, die durch hohe Belastungen, minimale Spielräume zur Gestaltung von Arbeitsmethode und Arbeitstempo sowie ein hohes Maß an Fremdkontrolle und Leistungsdichte gekennzeichnet sind (→ Einfacharbeit). Das Transformationsproblem wird hier nach wie vor als Kontrollproblem, oder besser gesagt: als durch Fremdkontrolle zu lösendes Problem behandelt. Doch solche Tätigkeiten sind nicht mehr typisch für industrielle Arbeit; für Tätigkeiten im Dienstleistungssektor waren sie es ohnehin kaum (→ Dienstleistungsarbeit, Informations- und Wissensarbeit).

In vielen Bereichen der Erwerbsarbeit hat sich die Strategie, Verhalten durch Hierarchie steuern zu wollen, mittlerweile als obsolet erwiesen – nicht zuletzt auch deswegen, weil nicht länger zu übersehen war, dass die Potentiale von Arbeitskraft nur höchst unvollständig genutzt werden, wenn die vorstrukturierten Arbeitsabläufe keinerlei Möglichkeiten der Eigenentscheidung zulassen (→ Neue Produktionskonzepte, Gruppenarbeit); zudem funktioniert das Leitbild der → Vermarktlichung nicht ohne das Zugeständnis von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen an die Beschäftigten. Deshalb wird heute verstärkt auf Selbstorganisation und Selbstverantwortung bei der Lösung des Transformationsproblems gesetzt. Damit wird diese Lösung zunehmend den Erwerbstätigen selbst zugewiesen, wie es in dem Arbeitskrafttypus des → Arbeitskraftunternehmers besonders deutlich wird. Aber auch in den → Normalarbeitsverhältnissen lautet die Zauberformel: von der Prozesskontrolle zur Ergebniskontrolle; wie (und zum Teil auch: wann) gearbeitet wird, wird im Grundsatz dem Arbeitenden überlassen – Hauptsache, die Arbeitsaufgabe ist bis zu einem vereinbarten oder festgelegten Zeitpunkt erledigt, was für die Beschäftigten nicht nur eine erhöhte Autonomie in der Arbeit, sondern auch

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

eine Zumutung bedeutet (Minssen 2001). Die Voraussetzungen und Folgen dieser veränderten Formen des Arbeitskrafteinsatzes werden in der Arbeits- und Industriesoziologie oftmals als → Subjektivierung und → Entgrenzung diskutiert. Der Subjektivitätsbedarf von Organisationen ist zwar gestiegen, doch dies bedeutet nicht automatisch, dass sie diese Subjektivität auch wie gewünscht bekommen (Holtgrewe 2005) – und deswegen ist das Transformationsproblem ungebrochen aktuell.

Internationaler Bezug

Zur Transformationsproblematik gibt es, wenngleich nicht unter dieser Bezeichnung, im angloamerikanischen Sprachraum eine umfangreiche Literatur, insbesondere im Bereich der Personalforschung (→ Human Resource Management). Zu nennen sind etwa umfangreiche Studien zur Führung von Mitarbeitern, zum psychologischen Vertrag, zur persönlichkeitsfördernden Arbeitsgestaltung, zur Arbeitsmotivation, zum Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung etc. Diese Diskurse sind jedoch mehr betriebswirtschaftlich als soziologisch orientiert; auch deswegen werden die ermittelten Befunde in der Arbeits- und Industriesoziologie eher verhalten zur Kenntnis genommen.

Heiner Minssen

Empfehlungen zum Weiterlesen

Blau, Peter Michael 1986: Exchange and Power in Social Life. New Brunswick: Transaction Books.
Minssen, Heiner 2012: Arbeit in der modernen Gesellschaft. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag, Kap. 3.
Neuberger, Oswald 1997: Individualisierung und Organisierung. Die wechselseitige Erzeugung von Individuum und Organisation durch Verfahren. In: Ortmann, G./Sydow, J./Türk, K. (Hg.): Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 487–522.

Transnationalisierung

→ Globalisierung/Transnationalisierung

Unternehmen

→ Betrieb, Kleinbetrieb, Multinationale Unternehmen

Unternehmensmitbestimmung

Begriff

Mitbestimmung ist ein zentrales Prinzip demokratisch verfasster Gesellschaften und gewährleistet die Beteiligung von Personen an den sie betreffenden Entscheidungen. In der Wirtschaft ist die Mitbestimmung ein Kernelement des deutschen Systems der → Industriellen Beziehungen, wobei zwischen der Mitbestimmung auf der betrieblichen Ebene (u.a. durch → Betriebsräte) und der Unternehmensmitbestimmung unterschieden wird. Die Unternehmensmitbestimmung stellt die rechtlich legitimierte → Partizipation der Beschäftigten an unternehmerischen Entscheidungen in den Führungsgremien (Aufsichtsrat, Vorstand) kapitalmarktorientierter Unternehmungen dar, indem sie den Arbeitnehmervertretungen Befugnisse der Information, Überwachung und Mitentscheidung zusichert. Nach dem Mitbestimmungsurteil des Bundesverfassungsgerichts von 1979 besteht die Aufgabe der Unternehmensmitbestimmung darin, „die mit der Unterordnung der Arbeitnehmer unter fremde Leitungs- und Organisationsgewalt in größeren Unternehmen verbundene Fremdbestimmung durch die institutionelle Beteiligung an den unternehmerischen Entscheidungen zu mildern (…) und die ökonomische Legitimation der Unternehmensleitung durch eine soziale zu ergänzen“ (BVerfGE, 50, 290 [350]).

Die Unternehmensmitbestimmung liegt „als dritte Säule“ (Müller-Jentsch 1999 b, S. 289) an der Nahtstelle von kollektiver Interessenvertretung (durch → Gewerkschaften) und betrieblicher Interessenregulierung. Somit werden nicht nur die Belange von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite verhandelt, sondern es treffen auch die verschiedenen Perspektiven branchenweiter und unternehmensbezogener Interessenpolitik aufeinander. Die Unternehmensmitbestimmung markiert eine der wichtigsten sozial- und wirtschaftspolitischen Errungenschaften der deutschen Arbeitsbeziehungen; sie ist jedoch zugleich ein Kumulationspunkt erbitterter Auseinandersetzungen über den Wert und die Effizienz institutionalisierter Arbeitnehmerbeteiligung in der Wirtschaft: Im Kern geht es um das Spannungsverhältnis zwischen gesellschaftlichen Demokratisierungsbestrebungen einerseits und der Absicherung der Verfügungsrechte der Kapitaleigner andererseits.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Genese/theoretischer Kontext

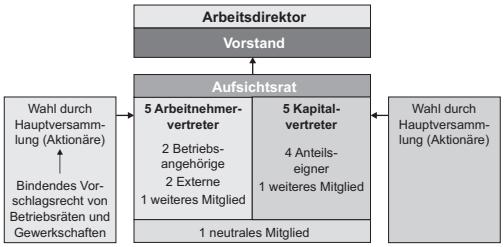
Die deutsche Unternehmensmitbestimmung umfasst drei verschiedene Modelle mit jeweils eigenen Rechtsgrundlagen: die Montanmitbestimmung von 1951, die ‚76er Mitbestimmung' nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 und die Mitbestimmung nach dem Drittelbeteiligungsgesetz von 2004 für kleinere Kapitalgesellschaften (BMAS 2010, S. 47ff.). Die Modelle differieren in der Reichweite der Mitbestimmung und der Konstellation der Machtbeziehungen von Arbeits- und Kapitalseite. In Abhängigkeit von der Zusammensetzung des Aufsichtsrats und den Partizipationsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertretungen implizieren sie Modelle einer echten, einer quasi-paritätischen und einer unterparitätischen Mitbestimmung im Unternehmen.

Montanmitbestimmung: Kurz nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs erhoben die neu formierten Gewerkschaften den Anspruch, in den Führungsgremien der Konzerne der Montanindustrie beteiligt zu werden. Nach einer Reihe von Auseinandersetzungen und Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmen beschloss der Bundestag am 10.4.1951 das „Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie" (MontanMitbestG). Der Geltungsbereich erstreckte sich auf Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigen. Erweitert wurde diese Regelung wenige Jahre später durch das ‚Mitbestimmungsergänzungsgesetz' (1956) auf die Obergesellschaften von Montankonzernen.

Die besondere Reichweite dieses Modells ‚echter' Mitbestimmung lässt sich auf zwei Merkmale zurückführen (Abb. 1): Zum einen auf die Zusammensetzung des Aufsichtsrates, der aus gleichberechtigten Gruppierungen von Kapital- und Arbeitnehmervertretern sowie einem gemeinsam bestellten ‚neutralen' Mitglied besteht (§ 4 MontanMitbestG). Zum anderen auf die Position des Arbeitsdirektors im Vorstand, der nicht gegen die Stimmenmehrheit der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat bestellt werden kann (§ 13 MontanMitbestG).

Die Montanmitbestimmung hatte in den Nachkriegsjahrzehnten eine herausragende Bedeutung für das deutsche Modell sozialer Marktwirtschaft (vgl. Lompe et al. 2003; Lauschke 2007). Im Zuge des wirtschaftsstrukturellen Wandels verlor sie an Prägekraft: Nach der Einführung des Gesetzes zu Beginn der 1950er Jahre fielen noch über 100 Unternehmen in den Geltungsbereich, hingegen unterlagen im Jahr 2011 nur noch neun Zechen und 22 Eisen- und Stahlbetriebe mit insgesamt rd. 100.000 Mitarbeitern dieser Regelung (http://www.boeckler.de/pdf/magmb_2011_05_molitor1.pdf). Das paritätische Modell der Montanmitbestimmung blieb jedoch für die Gewerkschaften weiterhin die „Blaupause für die Zukunft" (so der Titel von Heft 5/2012 des Magazins Mitbestimmung) der Unternehmensmitbestimmung insgesamt.

Abb. 1: Montanmitbestimmung: Zusammensetzung des Aufsichtsrates



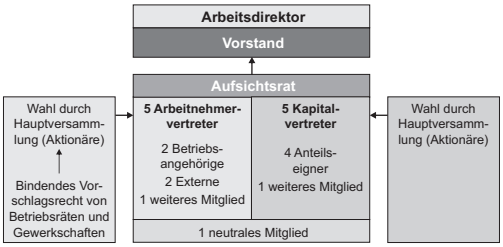
Quelle: Eigene Darstellung nach BMAS 2010, Beispiel: elfköpfiger Aufsichtsrat

Drittelbeteiligungsgesetz: Ein Jahr nach der Verabschiedung der Montanmitbestimmung trat 1952 das Betriebsverfassungsgesetz in Kraft, welches auf die Installierung von Betriebsräten und Beteiligungsverfahren auf der betrieblichen Ebene abzielte. Es enthielt jedoch auch Regelungen zur Mitbestimmung in den Führungsgremien der ‚kleineren' Kapitalgesellschaften mit 500 bis 2.000 Beschäftigten. Hierbei sollten die Aufsichtsräte in diesen Unternehmen zu zwei Dritteln von den Anteilseignern und zu einem Drittel von den Arbeitnehmern besetzt werden (Abb. 2). Im Jahre 2004 wurde diese Regelung eines unterparitätischen Mitbestimmungsmodells in das „Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat" (Drittelbeteiligungsgesetz) überführt, um die Wahlen in den Führungsgremien von Unternehmen zu vereinfachen. In dessen Geltungsbereich fielen 2009 rund 1.500 Unternehmen. Nicht wenige Unternehmen, die in den Geltungsbereich fallen, nutzen je-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

doch ausländische Rechtsformen oder haben keinen mitbestimmten Aufsichtsrat, obwohl sie gesetzlich dazu verpflichtet wären (Bayer/Hoffmann 2015).

Abb. 2: Drittelbeteiligungsgesetz: Zusammensetzung des Aufsichtsrates

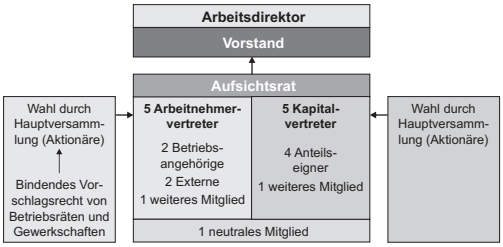


Quelle: Eigene Darstellung nach BMAS 2010, Beispiel: neunköpfiger Aufsichtsrat

Mitbestimmungsgesetz: Die Empfehlung der ‚Biedenkopf-Kommission' (Kommission Mitbestimmung 1970) zur Ausweitung der Unternehmensmitbestimmung auf große Kapitalgesellschaften mit mehr als 2.000 Beschäftigten mündete in der Verabschiedung des Mitbestimmungsgesetzes (Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer) im Jahre 1976. Im Gegensatz zur ‚echten' Mitbestimmung in der Montanindustrie sieht dieses nur ein Modell quasi-paritätischer Beteiligung von Kapital- und Arbeitnehmervertretungen in den Aufsichtsräten vor: Zwar besteht das Gremium formal aus gleich vielen Vertretern der beiden Parteien, jedoch weist die Zusammensetzung einige Besonderheiten auf (Abb. 3): Zum einen wird der Arbeitnehmerbank ein Vertreter der leitenden Angestellten zugeordnet, der in der Regel die Unternehmens- bzw. Kapitalinteressen vertritt. Zum anderen wird dem Aufsichtsratsvorsitzenden, der von der Kapitalseite gestellt wird, in Pattsituationen eine ‚zweite Stimme' eingeräumt, womit das Letztentscheidungsrecht der Kapitaleigner gesichert werden soll. In der Konsequenz wird auch der Arbeitsdirektor im Vorstand mehrheitlich von der Unternehmensseite gewählt. Der Aufsichtsrat besteht je nach Unternehmensgröße aus 12, 16 oder 20 Mitgliedern.

Der ‚76er Mitbestimmung' wird die größte Relevanz in der Unternehmensmitbestimmung zugeschrieben, wenngleich die Zahl der mitbestimmten Unternehmen rückläufig ist: Im Jahr 2002 fielen noch rund 770 Unternehmen unter das Mitbestimmungsgesetz, Ende 2015 waren es noch 635 Unternehmen (http://www.boeckler.de/66935.htm). Gründe für den Rückgang werden u.a. im Wandel der Rechtsformen (s. Internationaler Bezug) oder in Restrukturierungen gesehen, in deren Folge die Unternehmen aus dem Geltungsbereich der 76er Mitbestimmung fallen.

Abb. 3: Mitbestimmungsgesetz: Zusammensetzung des Aufsichtsrates



Quelle: Eigene Darstellung nach BMAS 2010, Beispiel: 20-köpfiger Aufsichtsrat

Die gesetzlichen Regelungen der Unternehmensmitbestimmung sind immer wieder in die Kritik geraten, nicht zuletzt, da von den Gewerkschaften eine Ausweitung und von den Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden eine Eindämmung der Beteiligungsrechte gefordert wurde. Zwar bleibt der grundsätzliche Sachverhalt der Arbeitnehmerbeteiligung an unternehmerischen Entscheidungen in der Regel unangetastet, über Art und Ausmaß der Entscheidungsbefugnisse besteht hingegen wenig Konsens: Die unterschiedlichen Ideologien in Politik und Wirtschaft haben in bekannten Formulierungen zur Mitbestimmung als „bewegende Kraft der kommenden Jahre" (Bundeskanzler W. Brandt in der Regierungserklärung 1969) oder als „Irrtum der Geschichte" (BDI-Präsident M. Rogowski in einem Zeitungsinterview 2004) ihren Ausdruck gefunden.

Von Regierungen und Verbänden wurden in der Vergangenheit zahlreiche ‚Mitbestimmungskommissionen' initiiert und mit Fragen nach dem Wert und der Zukunft der Unternehmensmitbestimmung beauftragt: Neben der Biedenkopf-Kommission vor der Einführung des Mitbestimmungsgesetzes 1976 evaluierten u.a. die Kommission Mitbestimmung

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

von Hans-Böckler-Stiftung und Bertelsmann Stiftung (1998), eine Mitbestimmungskommission von BDA- und BDI-Vertretern (BDA/BDI 2004) sowie die „Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung“ (2006) (erneut unter dem Vorsitz von K. Biedenkopf) den Reformbedarf der (Unternehmens-)Mitbestimmung. Zu einer grundlegenden Modifizierung der Mitbestimmungsregelungen kam es jedoch nie.

Zentrale Forschungsergebnisse

Nicht zuletzt um die politischen Lager und Positionen zur Unternehmensmitbestimmung empirisch zu ‚unterfüttern‘, wurden insbesondere von der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Forschung zahlreiche Studien zu der Thematik vorgelegt (zum Überblick: Streeck/Kluge 1999; Höpner 2004 b; Kißler et al. 2011). Diese behandelten im Wesentlichen zwei zentrale Aspekte: die Strukturen und Praktiken der Interessenaushandlung in den Kontrollorganen einerseits und die Auswirkung der Unternehmensmitbestimmung auf die wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmung andererseits. Funder (1999 a, S. 170ff.) leitete aus der Bilanzierung einschlägiger Studien drei Untersuchungswellen der Mitbestimmungsforschung ab:

1. Die industriesoziologische Arbeiten der Nachkriegsjahrzehnte befassten sich vornehmlich mit dem ‚neuen‘ Instrument der paritätischen Mitbestimmung in der Montanindustrie und fragten nach den Wirkungsweisen von Aufsichtsräten und Arbeitsdirektoren auf die Entwicklungen in Betrieben und Unternehmen.
2. Eine zweite Welle setzte in den 1970er Jahren mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 und der Einführung des Mitbestimmungsgesetzes 1976 ein: Hier waren es vornehmlich Betriebs- und Rechtswissenschaftler, welche in institutionenorientierter Perspektive (‚Rechtstatsachenforschung‘) die Auswirkungen der Mitbestimmungsgesetze und die Einflussnahme der Arbeitnehmervertretungen in den Kontrollgremien analysierten.
3. Im Zuge der dritten Phase rückten seit den 1980er Jahren die Kooperations- und Interaktionsmuster von → Management/Unternehmensleitungen und Arbeitnehmervertretungen in den Fokus der Analysen. Das wissenschaftliche Interesse verschob sich in diesem Kontext von der Unternehmensmitbestimmung zu den Arbeitsbeziehungen auf der betrieblichen Ebene.

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts lässt sich eine vierte Untersuchungswelle ergänzen: Mögliche Modernisierungsbedarfe der Mitbestimmung rückten auf die politische Tagungsordnung und begründeten zahlreiche betriebswirtschaftlich orientierte Studien zu Fragen nach der ökonomischen Effizienz der Unternehmensmitbestimmung (u.a. Vitols 2006; Stettes 2007; Jirjahn 2010). Ein eindeutiges Ergebnis lieferten die vorliegenden Arbeiten dabei nicht: Weder konnten Standortnachteile bzw. eine geringere Performance noch eine höhere Produktivität mitbestimmter Unternehmen eindeutig nachgewiesen werden (Greifenstein/Kißler 2010). Analysen zur Corporate Governance in den führenden Industrieunternehmen haben gezeigt, dass die Aufsichtsratsarbeit mehrheitlich „effizient und reibungslos“ (Raabe 2011) funktioniert. Diese hat sich auch in Zeiten der Wirtschaftskrise bewährt. Die demokratietheoretische Begründung der Mitbestimmung, wie sie im Urteil des Bundesverfassungsgerichtes und der ersten Biedenkopf-Kommission betont wurde, trat hingegen immer mehr in den Hintergrund (Müller-Jentsch 2008, S. 193ff.; Nienhüser 2015).

Im Zuge des wirtschaftsstrukturellen Wandels hat die Unternehmensmitbestimmung ihre zentrale Rolle für die Mitbestimmungsforschung verloren; vielmehr verweisen zahlreiche Studien auf eine Gewichtsverlagerung im Sinne einer ‚Verbetrieblichung‘ der Arbeitsbeziehungen: Die Aufmerksamkeit richtet sich seit einigen Jahrzehnten somit zunehmend auf die Strukturen und Praktiken der betrieblichen Mitbestimmung, die „zur wichtigsten Form der Mitbestimmung“ (Müller-Jentsch 2008: 185) geworden ist. Darüber hinaus stößt das deutsche Modell der Unternehmensmitbestimmung im Zuge der fortschreitenden → Globalisierung bei international agierenden Kapitalgesellschaften und angesichts der Anforderungen der europäischen Integration an nationale Grenzen (→ auch Tarifvertrag, Multinationale Unternehmen).

Internationaler Bezug

Die Mitbestimmungsregelungen in Deutschland zählen im internationalen Vergleich zu den weitestreichenden. Eine wichtige Etappe der Fortführung der Unternehmensmitbestimmung über die Landesgrenzen hinaus ist die *Societas Europaea*,

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

kurz SE: Unternehmen können die Rechtsform der ‚europäischen Gesellschaft' wählen; die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmerschaft werden zwischen den Sozialpartnern auf der Basis einer EU-Richtlinie und nationaler Gesetzgebung ausgehandelt. Von den im Jahr 2015 rund 380 SEs in Europa waren 185 in Deutschland operativ tätig (http://www.boeckler.de/34750.htm); diese führten in der Regel ihre ‚nationale' Mitbestimmungskultur auf der europäischen Ebene weiter (Köstler/Rose 2011; Rosenbohm 2014). Eine weitere Herausforderung für die deutschen Mitbestimmungsinstitutionen besteht in der durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) ermöglichten Verbreitung ausländischer (Unternehmens-)Rechtsformen wie der britischen ‚Limited', die nicht von den deutschen Mitbestimmungsrechten erfasst werden. Einer aktuellen Studie (Sick 2015) zufolge ist die Zahl der in Deutschland ansässigen Unternehmen, die aufgrund der Nutzung einer ausländischen Rechtsform keine Mitbestimmung im Aufsichtsrat haben, im Jahr 2014 auf 94 angestiegen.

Peter Ittermann

Empfehlungen zum Weiterlesen

Greifenstein, Ralph 2011: Perspektiven der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland. Ungerechtfertigter Stillstand auf der politischen Baustelle? Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Höpner, Martin 2004: Unternehmensmitbestimmung unter Beschuss. Die Mitbestimmungsdebatte im Licht der sozialwissenschaftlichen Forschung. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 11, H. 4, S. 347–379.

Lauschke, Karl 2007: Die halbe Macht. Mitbestimmung in der Eisen- und Stahlindustrie 1945 bis 1989. Essen: Klartext.

Varieties of Capitalism

Begriff

Der Begriff ‚Varieties of Capitalism' bezeichnet einen polit-ökonomischen Forschungsansatz, der sich zu einem wesentlichen Fixpunkt der jüngeren Kapitalismusforschung entwickelt hat. Schlüsselwerk des ‚Varieties-of-Capitalism'-Ansatzes ist der von Peter Hall und David Soskice im Jahr 2001 erschienene gleichnamige Sammelband. Nach Hall geht die Entwicklung des Ansatzes auf zwei grundlegende Beweggründe zurück. Zum einen stellt der Ansatz einen Versuch zur Erklärung dar, warum institutionelle Arrangements, die stärker auf Kooperation als auf Wettbewerb beruhen, selbst unter den weltwirtschaftlichen Bedingungen des globalen Wettbewerbs weiterhin ökonomisch effizient sein können. Zum anderen soll mit diesem Ansatz verdeutlicht werden, dass wichtige Interaktionseffekte zwischen den Institutionen bestehen, welche die politische Ökonomie strukturieren. Letztlich zielt der Ansatz somit darauf ab zu zeigen, „dass ein Land auf mehr als einem Weg wirtschaftlich erfolgreich sein kann" (Hall 2006, S. 182).

Genese/theoretischer Kontext

Der ‚Varieties of Capitalism'-Ansatz steht in einer längeren Tradition der vergleichenden Kapitalismusforschung, in der nationale Besonderheiten stets als wichtiger Aspekt der kapitalistischen Vielfalt betont wurden. Zu nennen sind etwa Andrew Shonfields (1965) Werk ‚Modern Capitalism', in dem zwischen verschiedenen Stilen der wirtschaftspolitischen Intervention unterschieden wurde, oder auch Michel Alberts ‚Capitalisme contre capitalisme' (1991), in dem die Niederlage des eigentlich überlegenen ‚Rheinischen Kapitalismus' im Systemwettbewerb mit dem anglo-amerikanischen Kapitalismus postuliert wurde. Zudem gibt es weitere Strömungen der neueren Kapitalismusforschung, die mit anderen Begründungen und zum Teil in kritischer Distanz zum ‚Varieties of Capitalism'-Ansatz die Vielfalt kapitalistischer Systeme betonen, etwa der ‚Governance Approach' (z.B. Hollingsworth et al. 1994), der ‚National Business Systems'-Ansatz (z.B. Whitley 1999), die politisch-kulturelle Marktsoziologie (Fligstein 2010) oder regulationstheoretische Konzeptionen (z.B. Boyer 2005).

Die Besonderheit des ‚Varieties of Capitalism'-Ansatzes liegt darin, dass deren Vertreter (u.a. Hall/Soskice 2001 a; Hall/Gingerich 2009; Hancké et al. 2007) davon ausgehen, dass institutionelle Komplementaritäten, komparative Vorteile, selbstverstärkend wirkende Tradierungen und gesellschaftliche Machtverteilungen den Fortbestand unterschiedlicher Kapitalismustypen sichern. Hierbei werden primär zwei unterschiedliche Varianten des Kapitalismus unterschieden, die als relativ stabile institutionelle Formationen aufgefasst werden. In den ‚liberalen Marktwirtschaften' (liberal market economies) machen die Unternehmen stärker von der

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Marktkoordination Gebrauch. Die Koordination wird hier maßgeblich über Lohn- und Preisanpassungen herbeigeführt, die dadurch für den Ausgleich von Angebot und Nachfrage bei Gütern sorgen. Die USA, Großbritannien, Kanada, Irland, Neuseeland und Australien sind nach Hall und Soskice (2001 a) gute Beispiele für den liberalen Kapitalismus. In koordinierten Marktwirtschaften (coordinated market economies) wird hingegen häufiger als im liberalen Kapitalismus mittels strategischer Interaktion eine Übereinstimmung über akzeptierte Praktiken erzielt. Deutschland, Japan, Südkorea und die Mehrzahl der nordeuropäischen Wirtschaften werden im ‚Varieties of Capitalism'-Ansatz dem koordinierten Typ des Kapitalismus zugerechnet. Um erfolgreich sein zu können, bedarf es in beiden Varianten des Kapitalismus spezifisch gestalteter Institutionen. Die Marktkoordination im liberalen Kapitalismus erfordert Institutionen, die Wettbewerb fördern und für die Einhaltung formaler Vereinbarungen zwischen gleichberechtigten Akteuren sorgen. Im koordinierten Kapitalismus sind hingegen Institutionen zweckmäßig, die es den Akteuren ermöglichen, Informationen miteinander zu teilen, Vereinbarungen auszuarbeiten und sich wechselseitig glaubwürdig zu verpflichten (Hall 2006, S. 184). Systematische institutionelle Differenzen zwischen den beiden Varianten des Kapitalismus gibt es daher in der Ausgestaltung der → industriellen Beziehungen, im Bereich der Aus- und Weiterbildung (→ Beruf, Berufliche Bildung), bei den Institutionen der Unternehmenskontrolle und -finanzierung sowie bei der Entwicklung von unternehmensübergreifenden Standards (Hall/Soskice 2001 b; Hall/Gingerich 2009; → auch Ausländische Systeme der industriellen Beziehungen, Globalisierung).

Die fortgesetzte Kontinuität der Länderunterschiede beruht nach Ansicht der Vertreter des ‚Varieties of Capitalism'-Ansatzes auf verschiedenen Mechanismen:

Relational eingebundene Unternehmen: Unternehmen werden im ‚Varieties of Capitalism'-Ansatz als entscheidende wirtschaftliche Akteure angesehen, die danach trachten, Kernkompetenzen zu finden, die ihnen die gewinnbringende Veräußerung von Produkten und Dienstleistungen ermöglichen. Im Hinblick auf die Erfüllung von ökonomischen Schlüsselaufgaben, wie bei der Sicherstellung des Zugangs zu qualifizierten Arbeitskräften, Kapital und Technologie sind Unternehmen in der Sicht der Vertreter des Ansatzes allerdings von anderen Akteuren abhängig. Ob ein Unternehmen wirtschaftlichen Erfolg hat, hängt demnach davon ab, wie gut es sich mit anderen Akteuren koordiniert. In liberalen Marktwirtschaften fällt es aufgrund der Koordinationsnotwendigkeit mit anderen Akteuren einem Unternehmen leichter, Profite zu erzielen, wenn es auf die Marktkoordination vertraut. Umgekehrt bilden die relationalen Verbindungen der Unternehmen im koordinierten Kapitalismus zum Teil eine geradezu nachteilige Umgebung für jene Praktiken, die im liberalen Kapitalismus erfolgversprechend sind.

Institutionelle Komplementarität: So, wie die Unternehmen relational verbunden sind, so treten die für wirtschaftliche Aktivitäten relevanten Institutionen aus Perspektive des ‚Varieties of Capitalism'-Ansatzes länderspezifisch in charakteristischen Konstellationen auf. Stehen Institutionen in einem komplementären Verhältnis, so wird nach Hall und Soskice (2001 b, S. 17ff.) der Ertrag der einen Institution durch das Vorhandensein oder die Funktionsweise der anderen Institution gesteigert. Da einzelne institutionelle Elemente demzufolge nicht ohne ökonomische Einbußen einseitig aus einer komplementären Gesamtkonstellation herausgelöst werden können, stellen diese Erträge einen Schutz vor einer fundamentalen Veränderung der Gegebenheiten dar. In gemischten institutionellen Konstellationen können, dieser Sicht zufolge, im Durchschnitt nur deutlich niedrigere Wachstumsraten erzielt werden (Hall/Gingerich 2009).

Komparative Vorteile: Neben institutionellen Komplementaritäten sind komparative Vorteile ein ergänzendes Argument für die fortgesetzte Kontinuität der bestehenden marktwirtschaftlichen Differenzen. Es wird angenommen, dass jeder Variante des Kapitalismus komparative Vorteile eigen sind, die auf der jeweils zugrunde liegenden institutionellen Konstellation beruhen. Die Institutionen des koordinierten Kapitalismus gelten als förderlich für die Herstellung von diversifizierten Qualitätsgütern und hinderlich für kurzfristig orientierte Produktmarktstrategien. Liberale Ökonomien hätten hingegen Vorteile bei der Entwicklung von Grundlageninnovationen und Nachteile bei der inkrementellen Weiterentwicklung etablierter Technologien (Hall/Soskice 2001 b, S. 36–45). Ein Institutionensystem, das weltweit von allen Unternehmen übereinstim-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

mend als optimal eingestuft wird, kann es diesen Überlegungen zufolge daher nicht geben. Die institutionelle Vielfalt ist in dieser Perspektive zudem eine Chance für → multinationale Unternehmen. Von diesen wird angenommen, dass sie institutionelle Arbitrage betreiben, indem sie nur jene Aktivitäten in andere institutionelle Kontexte verlagern, die sich dort effizienter realisieren lassen. Die Multinationalisierung von Unternehmen, so die Überlegung, trägt daher zur Verfestigung der bestehenden nationalen Differenzen bei (Hall/Soskice 2001 b, S. 57).

Gesellschaftliche Machtbalance: In der Diskussion um die Zukunft der Spielarten des Kapitalismus werden neben Komplementaritäten, komparativen Vorteilen und relational eingebundenen Unternehmen schließlich noch Aspekte der Machtbalance und des gesellschaftlichen Interessenausgleichs als Gründe für eine hohe institutionelle Kontinuität genannt. Hall (2006, S. 189) zählt das Machtgleichgewicht zwischen konkurrierenden Organisationen zu den „wichtigsten Faktoren, die den institutionellen Praktiken der politischen Ökonomie Dauerhaftigkeit verleihen." Gemeinsame Auffassungen, Machtbeziehungen und Regierungspolitiken werden zwar nicht ausschließlich als Faktoren angesehen, die den Bestand von Institutionen in der politischen Ökonomie stützen, sondern gleichermaßen auch als Ursachen des institutionellen Wandels (Hall 2006, S. 190), doch würden die institutionellen Reaktionen auf gesellschaftliche Herausforderungen zeigen, dass eine Konvergenz zwischen den verschiedenen Spielarten des Kapitalismus letztlich nicht festgestellt werden könne (Hall/Gingerich 2009; Iversen 2007).

Zentrale Forschungsergebnisse

Aus den konzeptionellen Annahmen des ‚Varieties of Capitalism'-Ansatzes ergeben sich klar formulierte Erwartungen bezüglich der Dauerhaftigkeit von Länderdifferenzen. Insofern zeichnet sich der Ansatz durch einen hohen heuristischen Wert und eine eindeutige empirische Überprüfbarkeit aus. Dementsprechend sind sowohl die Theorie als Ganze als auch die einzelnen konzeptionellen Bausteine (wie z.B. die Thesen der Komplementarität oder der institutionellen komparativen Vorteile) zur Grundlage einer umfangreichen Folgeforschung geworden (vgl. Jackson/Deeg 2006; Hancké et al. 2007). Zentrale Diskussionslinien der Debatte thematisieren u.a. die Begrenzung auf zwei dominante Kapitalismustypen (vgl. z.B. Schmidt 2002, die den ‚state led capitalism' als gesonderten Typ vorschlägt), die Einordnung und Abgrenzung von ursprünglich nicht in die Betrachtung einbezogenen Ländern und Regionen (z.B. Peck/Zhang 2013 im Hinblick auf China und Bohle/Greskovitz 2012 zur Situation in Mittelosteuropa), die Bewertung von hybriden institutionellen Strukturen und Mischtypen (z.B. Campbell/Pedersen 2007) und die Stabilität von Länderzuordnungen (z.B. Schneider/Paunescu 2012). Teilweise haben die Vertreter der ‚Varieties of Capitalism'-Forschung im Verlauf der Debatte auf Kritik reagiert, die gegen den Ansatz vorgebracht wurde. So haben sie sich von der Fokussierung auf liberale und koordinierte Ökonomien teilweise gelöst und den Ansatz offener für die Berücksichtigung institutioneller Veränderungen gemacht (Hall 2006; Hancké et al. 2007).

Aktuell werden insbesondere der Zusammenhang zwischen nationalen Institutionensystemen und der Eurokrise (z.B. Hall 2014), die sich in der Handelsaktivität zeigenden komparativen Vorteile von institutionellen Konfigurationen (z.B. Witt/Jackson 2016, Meelen et al. 2017) und unterschiedliche Wachstumsmodelle (z.B. Baccaro/Pontusson 2016, Hope/Soskice 2016) im Kontext der Varieties-of-Capitalism-Debatte intensiv diskutiert. Bemerkenswert ist hierbei die Reichweite der Diskussion, da disziplinäre Grenzen deutlich überwunden wurden. So wird der ‚Varieties of Capitalism'-Ansatz beispielsweise in der soziologischen, politikwissenschaftlichen, wirtschaftsgeographischen und ökonomischen Literatur breit rezipiert. Im Bereich der Arbeits- und Industriesoziologie hat der Ansatz insbesondere Analysen zur Vielfalt der Produktionsformen innerhalb nationaler Kontexte (z.B. Hirsch-Kreinsen et al. 2012, Sorge/Streeck 2016), den damit verbundenen Differenzen in der Arbeitsgestaltung und -qualität (z.B. Frege/Godard 2014, Hauff/Kirchner 2014) sowie Untersuchungen zu den innerbetrieblichen Reaktionen auf institutionellen Wandel angeregt (z.B. Herrigel/Wittke 2005; Faust et al. 2011). Das Bewusstsein für nationale Differenzen hat der Ansatz zudem im Allgemeinen erheblich gefördert.

Jürgen Beyer

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Empfehlungen zum Weiterlesen

Beyer, Jürgen 2009: Varietät verspielt? Zur Nivellierung der nationalen Differenzen des Kapitalismus durch globale Finanzmärkte. In: Beckert, J./Deutschmann, C. (Hg.): Wirtschaftssoziologie. Sonderheft 49 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 305–325.

Frege, Carola/Godard, John 2014: Varieties of Capitalism and Job Quality – The Attainment of Civic Principles at Work in the United States and Germany. In: American Sociological Review, Vol. 79, No. 5, S. 942–965.

Hall, Peter A. 2014: Varieties of Capitalism and the Euro Crisis. In: West European Politics, Vol. 37, No. 6, S. 1223–1243.

Hall, Peter A./Soskice, David 2001 b: An Introduction to Varieties of Capitalism. In: dies. (eds.): Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford: Oxford University Press, S. 1–68.

Jackson, Gregory/Deeg, Richard 2006: How Many Varieties of Capitalism? Comparing the Comparative Institutional Analyses of Capitalist Diversity, MPIfG Discussion Paper 06/2, Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.

Schneider, Martin R./Paunescu, Mihai 2012: Changing Varieties of Capitalism and Revealed Comparative Advantages from 1990 to 2005: A Test of the Hall and Soskice claims. In: Socio-Economic Review, Vol. 10, No. 4, S. 731–753.

Vermarktlichung

Begriff

Vermarktlichung – im engeren Kontext arbeits- und industriesoziologischer Analysen – bezeichnet ein neues historisches Verhältnis von Markt und Betrieb und Markt und Organisation: Während es im fordistischen Unternehmen darum ging, die konkreten Produktionsabläufe gegenüber den Unwägbarkeiten des Marktes abzuschotten, setzen neue Unternehmensstrategien seit den 1990er Jahren darauf, den Markt zum Motor der Reorganisation der Binnenstrukturen zu machen. Der Markt wird in seiner Kontingenz und Dynamik zum Strukturierungsmoment der betrieblichen Organisation. Marktprozesse werden zugleich instrumentalisiert und inszeniert und auf diese Weise auch strategisch genutzt. Vermarktlichung beschreibt eine doppelte Bewegung der Reorganisation: einerseits die Öffnung des Unternehmens in den Markt (von der möglichst unmittelbaren Marktanbindung von dezentralisierten Organisationseinheiten bis hin zur vollständigen Ausgliederung), andererseits die Hereinnahme von Markt- und Konkurrenzmechanismen in das Unternehmen entweder über erlös- und renditegesteuerte Profit-Center oder über die „Simulation" von Marktbeziehungen („Internalisierung des Marktes") (vgl. dazu Sauer/Döhl 1997; Moldaschl/Sauer 2000; Dörre 2001).

Hintergrund dieser betrieblichen Reorganisationstendenzen ist eine tiefgehende gesellschaftliche Restrukturierung, die sich in den letzten 30 Jahren in den entwickelten kapitalistischen Ländern vollzogen hat. Dieser als „Bruch mit dem Fordismus" bezeichnete gesellschaftliche Wandel findet seinen Ausdruck in einer neuen historischen Dominanz der Märkte gegenüber der Produktion. Die Marktseite setzt nun die entscheidenden Vorgaben, nicht mehr die Produktion. Waren es in den 1980er Jahren zunächst die Sättigungstendenzen auf den Absatzmärkten (vom Verkäufer- zum Käufermarkt) und die verschärfte Konkurrenz auf zunehmend globalen Märkten, so kam in den 1990er Jahren der dominante Einfluss der Kapital- und Finanzmärkte dazu. Als Bezeichnungen für das „Neue", das sich aus der „Krise des Fordismus" herausbildete, wurden verschiedene Begriffe gefunden: vom „nachfordistischen oder flexibel-marktzentrierten Produktionsmodell", einem „flexiblen Marktregime" oder einer „marktzentrierten Produktionsweise" bis zum „flexiblen Akkumulationsregime" oder einem „flexiblen Kapitalismus" (vgl. dazu Candeias/Deppe 2001; Dörre/Röttger 2003) war die Rede. Der Begriff der Vermarktlichung spielt in diesen auf unterschiedlichen Abstraktionsebenen angesiedelten Konzepten jeweils eine zentrale Rolle und fungiert manchmal auch selbst als Metapher für den gesellschaftlichen Umbruch.

Als hoch generalisierte Kategorie steht sie auch für die gesellschaftliche Verallgemeinerung des ökonomischen Prinzips des marktförmigen Tausches („Kommodifizierung"), die Herausbildung eines „reinen Marktregimes" ohne soziale Begrenzung – meist im Rückgriff auf die These der „disembeddedness" des Wirtschaftshistorikers Karl Polanyi (1978 [1944]). Die auf dieser Basis formulierten Kritiken am Neoliberalismus und auch die kultursoziologischen Studien zur Vermarktlichung (z.B. Neckel 2008) werden im Folgenden nicht berücksichtigt (→ auch Finanzmarkt-Kapitalismus, Fordismus, Markt).

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Genese/theoretischer Kontext

Neben der Vermarktlichung waren es vor allem Kategorien der → Dezentralisierung und Vernetzung (→ Netzwerke) und die entsprechenden konkreten Reorganisationskonzepte, die das jahrzehntealte Leitbild eines integrierten, zentralistisch geführten Unternehmens, mit einer eher planwirtschaftlichen Binnenstruktur, in Frage stellten (vgl. dazu Sauer/Döhl 1997; Funder 1999 b; Kühl 2002).

Dezentralisierung bezeichnet die organisatorische Seite der Desintegration hierarchisch strukturierter Unternehmenskomplexe: die Verringerung der Leistungstiefe, die Verlagerung von Kompetenzen zentraler Instanzen auf ausführende Stellen, die Stärkung der Autonomie und Eigenverantwortung von Organisationseinheiten (vgl. Faust et al. 1994; Hirsch-Kreinsen 1995; in der Betriebswirtschaftslehre: Schreyögg 1999). Vermarktlichung meint die Seite der Koordination und Steuerung durch den Markt und hat die Dezentralisierung zur Voraussetzung. Zusammen genommen wurde daraus auch die „marktgesteuerte Dezentralisierung", die in der betriebswirtschaftlichen Diskussion als eines der zentralen „innovativen Elemente" der Unternehmensreorganisation, als radikaler Bruch zu den bisherigen internationalen Management- und Organisationslehren benannt wurde (vgl. Arbeitskreis Organisation 1996).

Vernetzung basiert ebenso auf Prozessen der Dezentralisierung (Modularisierung, Segmentierung): Sie setzt an den in den 1980er Jahren entwickelten Formen → systemischer Rationalisierung an und treibt sie weiter in Richtung einer Organisation von Wertschöpfungsketten, bis hin zum Aufbau von Unternehmensnetzwerken. Vermarktlichung und die Herausbildung von Unternehmensnetzwerken wurden lange Zeit als unabhängige oder auch alternative Entwicklungsszenarien betrachtet. Inzwischen wird deutlich, dass „forcierte Vermarktlichung" und der Ausbau globaler Unternehmensnetzwerke sich zu einer Reorganisationsperspektive verbinden: Mechanismen der Marktsteuerung und der organisatorischen Netzwerksteuerung (früher auch als „Entmarktlichung" interpretiert) überlagern sich.

Dieser Prozess wird getrieben durch neue Qualitäten in der Reorganisationsentwicklung: Mit der Dominanz der Finanzmärkte werden finanzmarktorientierte Steuerungsgrößen für die innere Organisation und die Arbeitsabläufe dominierend. Die „*Finanzialisierung*" der internen Unternehmensstruktur, die neue Herrschaft der Zahlen, ist Folge und Voraussetzung für die orientierende Kraft der Finanzmärkte (vgl. Windolf 2005). Die Wirksamkeit von Markt- und Konkurrenzmechanismen im Unternehmen oder in Unternehmensnetzwerken wird durch eine weitergehende Standardisierung der einbezogenen Prozesse erhöht, die diese im globalen Maßstab vergleichbar, bewertbar und austauschbar macht.

Standardisierung ist auch Voraussetzung für Strategien von Unternehmen, die auf die Ablösung der internen Leistungserbringung durch wettbewerbsorientierte Ausschreibungen (open calls) über webbasierte Plattformen abzielen (Crowdsourcing). Standardisierung ist in diesem Fall eine wichtige Grundlage für die netzbasierte Ausschreibung einzelner Arbeitseinheiten. Nur so können die organisationale Externalisierung von Arbeitskraft und die lose Re-Integration der weltweit verteilten Crowdsourcees über virtuelle Communities funktionieren (vgl. Kawalec/Menz 2013; → auch Mobile Arbeit).

Mit der Vermarktlichung wird in den Unternehmen und in Unternehmensnetzwerken ein neuer Steuerungsmodus implementiert, der als *„Indirekte Steuerung"* bezeichnet wird (Peters/Sauer 2005). Das Neue an dieser Steuerungsform besteht darin, dass sich das Management darauf beschränkt, den weiteren Rahmen festzulegen (d.h. Kopfzahlen als Begrenzung der Gesamtbelegschaft, die technische Ausstattung, strategische Prioritäten etc.), spezifische Ziele vorzugeben (Umsatzziele, Erträge, Kosten, Termine u.a.) und die konkrete Bearbeitung weitgehend dezentraler Einheiten und in letzter Konsequenz den Beschäftigten selbst zu überlassen. Mit der Indirekten Steuerung tragen Unternehmen einerseits Marktentwicklungen als unbewussten, unberechenbaren und ungesteuerten Prozessen Rechnung. Andererseits wollen sie diese Markteigenschaften nutzen, nicht nur um der Steuerung betrieblicher Arbeit den realen Schein sachlicher Notwendigkeit zu verleihen, sondern auch um ihre Beschäftigten zu aktivieren.

Indirekte Steuerung als Integration von Marktprinzipien in die Organisation bzw. als interne Simulation von Marktbeziehungen schlägt beim Crowdsourcing, als einer neuen Form der Plattformökonomie, in die Auslagerung von Beschäftigten in den „echten" Markt um. Im Ergebnis bilden sich (zu-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

meist vermittelt über zwischengeschaltete Intermediäre) transnationale Dienstleistungsnetzwerke, die auf Arbeitsleistungen und -kräfte zugreifen, die in ganz unterschiedlichen sozialen und räumlichen Konstellationen angesiedelt sind.

Mit Vermarktlichung und Indirekter Steuerung seit den 1990er Jahren gewinnt die → Subjektivierung von Arbeit eine neue Qualität. Dies betrifft vor allem die Dimension von Subjektivierung als erweiterte (Selbst-)Steuerungsleistung der Beschäftigten. Die Erfüllung von marktorientiert definierten Ergebniszielen ersetzt tendenziell die leistungspolitische Detailsteuerung qua Hierarchie und Bürokratie (vgl. Kratzer et al. 2008; → auch Arbeitskraftunternehmer, Herrschaft, Kontrolle).

Zentrale Forschungsergebnisse

Vermarktlichung ist zum einen ein hoch generalisierter Begriff, der in Zeitdiagnosen schon länger eine zentrale Rolle spielt. Zum andern dient er in vielen empirischen Detailanalysen als Interpretationshintergrund für die Erklärung unterschiedlicher sozialer Phänomene, die weit über das Forschungsfeld der Arbeits- und Industriesoziologie hinausreichen. Einige der zentralen Forschungsergebnisse im Themenspektrum Markt, Betrieb, Organisation und Arbeit werden im Folgenden benannt.

In der empirischen Rationalisierungs- und Reorganisationsforschung waren es jeweils *unterschiedliche Märkte*, die seit den 1980er zum Bezugspunkt unternehmensinterner Restrukturierungsmaßnahmen wurden. Ausgangspunkt war die stärkere Ausrichtung auf die Absatzmärkte, die Kunden, die Spezifika des Produkts und den auf dem Markt erzielbaren Preis. Nicht mehr die technischen Erfordernisse und Kosten des Produktionsprozesses bestimmen, was im Betrieb geschieht, sondern die Ökonomie: was „der Markt hergibt". Zu Beginn der 1990er Jahre waren es dann die Beschaffungsmärkte (Zulieferer und Technikhersteller), die entlang der Wertschöpfungsketten reorganisiert wurden (Vernetzung, Entmarktlichung). Und mit der „Re-Kommodifizierung von Arbeitskraft" verändert sich auch das Verhältnis von internen und externen Arbeitsmärkten, das u.a. in einer Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse seinen Ausdruck findet. Im selben Jahrzehnt wurde die Ausrichtung auf die globalen Finanzmärkte, also auf die Erwartungen der Investoren, ihre Renditemargen und den Kurswert auf den Aktienmärkten zum dominanten Bezugspunkt einer Finanzialisierung der unternehmensinternen Prozesse. Vermarktlichung verweist auf alle Marktbeziehungen und thematisiert insbesondere deren widersprüchliche Verhältnisse, die sich in einer Reihe von Inkonsistenzen und Konfliktfeldern in den Strategien der Unternehmen widerspiegeln.

Analysen zur konkreten Umsetzung von Vermarktlichungstendenzen in den Unternehmen richteten sich auf *verschiedene empirische Indikatoren und Mechanismen*:

- Marktorientierte Kennziffern zur Steuerung und Bewertung von Unternehmen (Accounting- und Controlling-Systeme) können als tägliche Erinnerung an den Markt verstanden werden. Nach außen sollen sie das Interesse der Finanzmärkte wecken, nach innen bleiben die Kennziffern nicht geheimes Herrschaftswissen des Managements, sondern werden im Unternehmen verbreitet, um die Beschäftigten zu aktivieren. Kennziffern und Benchmarks erreichen ihre Wirksamkeit vor allem im direkten Kosten- und Leistungsvergleich mit Konkurrenten außerhalb als auch innerhalb der Unternehmensgrenzen (vgl. Lehndorff/Voss-Dahm 2006). Angesichts der enormen Steigerung verfügbarer betrieblicher Daten im Zuge der anlaufenden Digitalisierungsprozesse entscheiden die Zugriffsmöglichkeiten auf transparente Datensysteme, ob es zu einer Verschärfung der betrieblichen Kontrolle und/oder zu eine Erhöhung der Autonomie der Beschäftigten kommt.
- In den ersten historischen Phasen der Vermarktlichung stand vor allem die direkte Konfrontation mit den Kunden und seinen Wünschen im Zentrum. „Kundenorientierung" und „Marktorientierung" wurden dabei oft ineins gesetzt. Kundenbezug und Marktbezug können jedoch in ein widersprüchliches Verhältnis geraten: etwa wenn der Kunde Qualität will und die marktbezogenen Kennziffern Kostensenkung verlangen (vgl. Holtgrewe/Voswinkel 2002).
- Eine flexible Beschäftigungsorganisation mit wachsenden und schrumpfenden Belegschaften (bedarfsgerechte Personalanpassung, virtuelle Belegschaften) und eine flexible Arbeitszeitorganisation, in der die individuellen → Arbeitszeiten in Lage, Dauer und Verteilung

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

variieren („atmende Fabrik"), sind die am meisten beachteten Merkmale „vermarktlichter" Arbeitsverhältnisse in den Betrieben.
– Mit steigendem Leistungsdruck und gesundheitlichen Gefährdungen verbindet sich die Durchsetzung einer ergebnis- und erfolgsorientierten Leistungspolitik: Mit ihr werden Leistung und Lohn zunehmend vom menschlichen Aufwand abgelöst und mit dem am Markt erzielten Ergebnis verkoppelt. Instrumente dazu sind Zielvorgaben und -vereinbarungen, Entgeltvariabilisierungen, Leistungsdifferenzierungen u.ä. (vgl. Menz et al. 2011; → auch Entgelt und Leistung).

Das Komplement zur marktorientierten Steuerung ist die Selbstorganisation als Modus der Organisation dezentraler Einheiten und individueller Arbeit. Mit dem Prinzip der Selbstorganisation wird dem Beschäftigten die → Transformation seines Arbeitsvermögens in Arbeitsleistung selbst überlassen, d.h. er muss seine Verfügbarkeit, seine Leistungserbringung und auch die → Rationalisierung seines Arbeitsprozesses selbst steuern. Dies ist entscheidende Voraussetzung für die Bewältigung von immer weniger vorhersehbaren und sich dynamisch verändernden Marktanforderungen und setzt spezifische Veränderungen der Arbeitsorganisation voraus: den Abbau von Hierarchiestufen und die Implementation von Arbeitsformen, die offener und flexibler gegenüber variablen Anforderungen sind und Selbstorganisation explizit ermöglichen (Projektarbeit [→ Projekte], → Gruppenarbeit). Selbstorganisation, Ergebnisorientierung und flexible Arbeitszeiten bauen die bisherigen institutionellen Puffer zwischen Individuum und Markt ab.

Vermarktlichung erweist sich als ein zwiespältiger historischer Prozess. Zum einen werden verkrustete institutionelle Herrschaftsstrukturen in den Unternehmen aufgesprengt, Arbeitskraft wird aus ihren institutionellen und motivationalen Grenzen gelöst, zum anderen werden im gleichen Prozess diese neu geschaffenen Verwertungsbedingungen (insbesondere die ‚entsicherte' Ressource Arbeitskraft) immer wieder gefährdet oder gar zerstört.

Internationaler Bezug

Die internationale Debatte über Vermarktlichung/Marketization weist eine etwas andere Akzentsetzung auf: Vermarktlichung wird weniger als Veränderung im „Inneren der kapitalistischen Ökonomie", als neues historisches Verhältnis von Markt und Organisation gefasst, sondern vielmehr als Durchsetzung des Marktprinzips in weitere nicht ökonomisierte gesellschaftliche Bereiche (als „Economizing the Non-Economic" in Deutschland eher Gegenstand der Wirtschaftssoziologie) oder einfacher als Privatisierung des öffentlichen Sektors (Bildung, Sozialwesen, etc.) (vgl. etwa Massey 1997). Darüber hinaus steht der Begriff für die Transformation ehemals staatssozialistischer Länder in Osteuropa und Asien in kapitalistische Marktgesellschaften (z.B. Zhang 2008).

Dieter Sauer

Empfehlungen zum Weiterlesen

Dörre, Klaus/Röttger, Bernd (Hg.) 2003: Das neue Marktregime. Hamburg: VSA.

Peters, Klaus/Sauer, Dieter 2005: Indirekte Steuerung – eine neue Herrschaftsform. In: Wagner, H. (Hg.): Rentier ich mich noch? Hamburg: VSA, S. 23–59.

Sauer, Dieter 2010 a: Vermarktlichung und Vernetzung der Unternehmens- und Betriebsorganisation. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 545–568.

Sauer, Dieter 2013: Die organisatorische Revolution. Umbrüche in der Arbeitswelt – Ursachen, Auswirkungen und arbeitspolitische Antworten. Hamburg: VSA.

Vertrauen

Begriff

Die in den Sozialwissenschaften gebräuchlichen Definitionen von Vertrauen sind vielfältig, uneinheitlich und umstritten; die unabgeschlossenen Debatten darüber können hier nicht referiert werden. Soweit es um Vertrauen auf einer interpersonellen Ebene geht, besteht ein gemeinsamer Kern in dem Verständnis, dass es sich bei Vertrauen um eine erfahrungs- oder auch nur erwartungsbasierte Annahme von Ego über das Wohlverhalten von Alter handelt, wobei dieses Wohlverhalten situationsspezifisch in Kooperativität, Regelbefolgung, Verschwiegenheit oder einer Vielzahl anderer Handlungen (oder Unterlassungen) bestehen kann. Mehrheitlich wird angenommen, dass Vertrauen erfahrungsbasiert entsteht, also von vorgängigen Interaktionen zwischen Ego und Alter abhängt (Sztompka 1999; Endreß 2002), aus denen Ego Anhaltspunkte für die Vertrauens*würdigkeit* von Alter ableitet und das Risiko eines Vertrauensbruchs zu

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

minimieren versucht (Hardin 2001). Aus diesen Anhaltspunkten ergibt sich dennoch kein gesichertes Wissen über die Handlungsmotive und -absichten des anderen. Vertrauen ist vielmehr ein Ersatz für solches Wissen und somit eine „riskante Vorleistung" (Luhmann 1989, S. 23). Es wird nicht generell gewährt, sondern ist immer gegenstands- und bereichsspezifisch und muss sich in fortwährender Interaktion bewähren. Vertrauen bildet sich am ehesten im Rahmen dichter sozialer Beziehungen heraus, die langfristig angelegt sind, und es stellt eine moralische Ressource dar, die durch ihren Gebrauch nicht ab-, sondern zunimmt.

In der Arbeits- und Industriesoziologie spielt interpersonelles Vertrauen vor allem dann eine wichtige Rolle, wenn Personen (Agenten) im Auftrag und Interesse anderer Personen (Prinzipale) handeln (Shapiro 1993; Sztompka 1999), die zu erbringende Leistung nicht genau definiert und die zur Leistungserbringung notwendigen Schritte nicht eindeutig festgelegt werden können. Dies ist in der Regel in professionellen Arbeitszusammenhängen der Fall, etwa wenn ein Patient die Diagnose und Behandlung auf einen Arzt überträgt. In diesem Fall bedeutet Vertrauen die Gewährung von Handlungs-, Entscheidungs- und Ermessensspielräumen (Hardin 2001), wobei das Risiko des Vertrauensgebers darin besteht, dass der Vertrauensnehmer in einem gewissen Umfang darüber entscheiden kann, ob und in welcher Form er dem in ihn gesetzten Vertrauen gerecht werden will.

Für die vorwiegend kollektiven Handlungskontexte, mit denen sich die Soziologie befasst, sind mindestens ebenso bedeutend das Institutionen- und das Systemvertrauen, die nicht primär von einem individuell-personalen Gegenüber geprägt sind. Hierbei handelt es sich um generalisierte Erwartungen etwa über die Zuverlässigkeit technischer Artefakte (der Lift, in dem ich stehe, wird nicht abstürzen), über die Vertragstreue von Organisationen (die Firma wird am Ende des Monats mein Gehalt zahlen) oder über die Funktionsfähigkeit sozialer Institutionen (z.B. des Geldes: „Wer Geld hat, braucht insoweit anderen nicht zu vertrauen. Das generalisierte Vertrauen in die Institution des Geldes ersetzt […] jene unzähligen einzelnen und schwierigen Vertrauenserweise, die nötig wären, um den Lebensbedarf in einer kooperativen Gesellschaft sicherzustellen, durch einen Globalakt.", Luhmann 1989, S. 55). Da die erwarteten Eigenschaften nicht detailliert und jedes Mal neu im Voraus überprüft werden können, ist Vertrauen in der Tat ein „Mechanismus zur Reduktion sozialer Komplexität" (vgl. Luhmann 1989).

Genese/theoretischer Kontext

Vertrauen war lange Zeit kein Thema des soziologischen Mainstreams. Es ist, wie Endreß (2002) herausgestellt hat, von den Klassikern der Soziologie (etwa Simmel 1992) meist in spezifischen Themenzusammenhängen bearbeitet worden. Dies hat sich seit den 1980er Jahren deutlich geändert. Im Anschluss an Giddens (1990) vermutet Sztompka (1999, S. 11ff.) die neue Welle des soziologischen Interesses an Vertrauen in einer Abkehr von Gesellschaften, die durch Schicksal („fate") bestimmt werden, zu solchen, die durch menschliches Handeln („agency") geschaffen werden. Das wachsende Interesse hängt demnach damit zusammen, dass soziale Ordnung nach gängigen Vorstellungen grundsätzlich von kooperativen Beziehungen abhängt, sich dichte soziale Zusammenhänge jedoch zunehmend verflüchtigen. Demgemäß ist in der jüngeren soziologischen Debatte die *Umstellung von personalem auf Systemvertrauen* in den Mittelpunkt gerückt (Luhmann 1989, Giddens 1990).

Zum einen existiert Vertrauen in modernen Gesellschaften auf einer Meso-Ebene funktional spezifischen Vertrauens in professionell und organisatorisch vermittelter Interaktion, das auf die technische Kompetenz und Konsistenz einer Person setzt. Es ist vor allem Vertrauen in Expertensysteme und Expertenwissen (Luhmann 1989; Giddens 1990; Sztompka 1999), das sich auf formale, sozial geschaffene und legitimierte Strukturen verlässt, die von normalen Akteuren („Laien") nicht durchschaut werden können (Giddens 1990, S. 85). Infolge dessen gewinnt die Institutionalisierung von Mechanismen zur Kontrolle der Vertrauens*würdigkeit* von Experten und abstrakten Systemen an Gewicht (Luhmann 1989, S. 99; vgl. auch Endreß 2002, S. 77). Um das von den Akteuren im alltäglichen Handeln praktizierte *primäre* Vertrauen in abstrakte Systeme und Expertenwissen abzusichern und zu fundieren, wird eine Ebene *sekundären* Vertrauens (Sztompka 1999) aufgebaut, die die Vertrauens*würdigkeit* der Expertensysteme und Experten durch Überwachung und Kontrolle sicherstellt bzw. Vertrauensbrüche verhindert und bestraft. Es werden soziale Strukturen geschaffen, die die Vertrauens-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

nehmer dazu veranlassen (sollen), ein eigenes Interesse an ihrer Vertrauenswürdigkeit zu haben. Moderne Gesellschaften sind demnach gekennzeichnet durch vertrauenserhaltende Systeme (Endreß 2002, S. 41), Verantwortungs- oder Misstrauensagenturen, die ein Vertrauen unterstützendes soziales Kontrollgerüst von prozeduralen Normen, Zugangsbeschränkungen, ethischen Codes, strukturellen Auflagen und Einschränkungen repräsentieren. Diese Institutionen, die als Vertrauenswächter (Shapiro 1993) fungieren, wirken als „Vertrauensstützen" (Preisendörfer 1995), indem sie Vertrauen vom Risiko des Vertrauensbruchs entlasten (Hardin 2001, S. 307).

Zum anderen handelt es sich auf einer Makro-Ebene um funktional weitgehend entbundenes, generalisiertes Vertrauen in einer Gesellschaft, um institutionelles oder Systemvertrauen hinsichtlich der Erfüllung genereller Erwartungen (Endreß 2002, S. 67). Diese Ebene hat infolge der Globalisierung deutlich an Gewicht gewonnen, weil im Rahmen des internationalen Standortwettbewerbs das generelle Vertrauensniveau nationaler Gesellschaften und deren Offenheit gegenüber neuen Partnerschaften zu einer wichtigen Voraussetzung für eine überlegene ökonomische Performanz und Wettbewerbsfähigkeit geworden sind. Aus dieser Makro-Perspektive generalisierten Vertrauens kehrt sich die vormals positive Bewertung dichten, persönlichen Vertrauens um. Aus der Sicht der Moderne stellen Gesellschaften, die auf traditionellen Vertrauensmechanismen, dichten Beziehungen, ethischen und kulturellen Wertegemeinschaften oder exklusiven sozialen Netzwerken beruhen, „low-trust societies" dar, weil sie nur vergleichsweise wenig generalisiertes Vertrauen aufbauen und demgemäß nur schwer die Systemgrenzen überwinden können (Luhmann 1989, S. 101).

Als Folge der → Globalisierung von Wirtschafts- und Arbeitsbeziehungen kommt es im Rahmen von → Netzwerken zunehmend zu einer Kooperation zwischen einander weitgehend unbekannten Akteuren mit unterschiedlichen kulturellen Bezügen an verschiedenen, häufig weit voneinander entfernten Orten (Hartmann et al. 2001, S. 14). Im Grunde genommen verändert Vertrauen damit seine Konstitution und Konstruktion, weil Vertrauen in bekannte Andere ersetzt bzw. ergänzt wird durch „trust in unknown others" (Newton 2012, S. 7), bei denen es sich weder um Freunde noch um Fremde handelt. Bei den neuen, lokal breit verteilten Gemeinschaften handelt es sich in der Regel um temporäre Gruppen oder Systeme (Meyerson et al. 1996, S. 167), die aus Mitgliedern bestehen, die über eine große Vielzahl von Funktionen und Qualifikationen verfügen, im Extremfall niemals zuvor zusammen gearbeitet haben und vernünftigerweise nicht einmal erwarten (können), jemals wieder zusammen zu arbeiten. Die in solchen Zusammenhängen zustande kommenden Vertrauensbeziehungen beruhen auf spontanem Vertrauen (swift trust): „trust that is conferred on the basis of the role the trustee occupies" (Zolin/Hinds 2004, S. 232). Swift trust stellt immer dann die Grundlage von unpersönlichem Vertrauen her, wenn Vertrauen für die Lösung einer bestimmten Aufgabe notwendig ist, aber die Zeit nicht ausreicht, um Vertrauen in langfristigen sozialen Austauschbeziehungen aufzubauen. In diesen temporären Beziehungen bildet sich dann kein wirkliches, authentisches Vertrauen heraus. Vielmehr beruht das Vertrauen lediglich auf Operationen, die Vertrauen *ähneln* (Meyerson et al. 1996, S. 167). Die Vertrauensdynamik (Fox 1974) verläuft demnach von persönlichem Vertrauen über die Etablierung von Vertrauenssystemen zu extern reguliertem Verhalten.

Zentrale Forschungsergebnisse

Diese kurz skizzierte Debatte über Vertrauen ist in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie wenn überhaupt, nur verhalten zur Kenntnis genommen worden. Zwar wurde ab und an auf die Bedeutung von Vertrauen verwiesen – etwa von Kern (1996), der zu bedenken gab, ob Innovationsdefizite nicht auch aus einem Zuviel an Vertrauen herrühren können –, doch insgesamt blieb das Thema eher randständig. Dies hing vor allem damit zusammen, dass die Forschung sich lange Zeit auf tayloristisch und fordistisch gestaltete Arbeitsprozesse (→ Taylorismus, Fordismus) in der Industrie und auf industrielle → Facharbeit konzentrierte; dabei hatte man es mit einem Typus von Organisationen zu tun, der von Fox (1974) nicht zu Unrecht als „low-trust"-Organisation bezeichnet wurde, weil die sozialen Beziehungen auf Misstrauen beruhten. Lediglich in der „Angestelltensoziologie" wurden Vertrauen und Loyalität als Bestandteil eines besonderen Treueverhältnisses zwischen den Angestellten (→ Angestelltensoziologie) und dem Unternehmen thematisiert. Allerdings ging man in

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Bezug auf hoch qualifizierte Beschäftigte im Bereich der Angestellten und im Bereich der → Dienstleistungsarbeit insgesamt lange Zeit von einer zunehmenden Taylorisierung und Dequalifizierung dieser Tätigkeiten aus (Hartmann 1984, Baethge/Oberbeck 1986), durch die das besondere Vertrauensverhältnis in Frage gestellt und transformiert werden würde.

Eine Ausnahme stellten die Arbeiten von Littek und Heisig dar, die in unterschiedlichen Texten (etwa Littek/Heisig 1986; Heisig/Littek 1995; Heisig 1997) die besondere Bedeutung der Vertrauensbeziehungen im Arbeitsprozess von Angestellten herausgearbeitet haben. Demnach stellt Vertrauen einen Mechanismus der Handlungskoordinierung in Kooperationszusammenhängen dar, in denen über berufliches und professionelles Wissen verfügende Beschäftigte komplexe Arbeitsaufgaben lösen.

Auf der betrieblichen Ebene hat die Ablösung langfristiger wechselseitiger Bindungen seit den 1990er Jahren zu eine stärker ökonomischen Ausrichtung des Vertrauenssystems geführt. In der Arbeitssoziologie finden sich Belege hierfür in einer Reihe von Untersuchungen über den Wandel der Arbeit von hoch qualifizierten Beschäftigten (Baethge et al. 1995; Kotthoff 1998; Faust et al. 2000; Kotthoff/Wagner 2008). Diese Studien illustrieren, dass sich die Rolle von Führungskräften und Hochqualifizierten durch einen Übergang zu dezentralisierten Organisationsstrukturen und eine Marktorientierung der Arbeitsprozesse (→ auch Dezentralisierung, Vermarktlichung) massiv verändert. Insbesondere Kotthoff/Wagner (2008) gelang es zu zeigen, dass es zu einer Restabilisierung der Vertrauensbeziehungen auf einem neuen, teilweise höheren Niveau gekommen ist. So ist z.B. die in der Erststudie von Kotthoff (1998) geäußerte Kritik der Leistungsträger an Management und Top-Management umgeschlagen in eine neue, überaus positive Bewertung. Aus dem Wandel hervorgegangen ist eine Hochleistungskultur mit Kurzzeitperspektive, in der nicht mehr langfristige Bindung und Seniorität zählen (→ auch Psychologischer Vertrag, Managementkarriere).

Es kann vermutet werden, dass aufgrund der Reorganisationsprozesse seit den 1990er Jahren die Bedeutung von „low-trust"-Organisationen rückläufig und deswegen ein Zuwachs von Vertrauen in den betrieblichen Beziehungen auszumachen ist; denn wenn die → Transformation von Arbeitskraft in Arbeit zunehmend zur Aufgabe der Beschäftigten selbst geworden ist, wenn Prozeduren der → Partizipation in die betriebliche Entscheidungsfindung Einzug gehalten haben, wenn von einer Prozesskontrolle auf eine Ergebniskontrolle umgestellt worden ist (→ auch Kontrolle, Entgelt und Leistung), dann setzt dies einen Vertrauensvorschuss voraus (ohne dass natürlich auf Kontrolle vollständig verzichtet würde!). Doch es ist eine empirisch offene Frage, ob dies tatsächlich so ist und welche Rolle Vertrauen in der Arbeitswelt insgesamt spielt. Die (wenigen) Befunde dazu sind widersprüchlich. So wird einerseits im Zusammenhang mit Vertrauensarbeitszeit (→ auch Arbeitszeit) darauf verwiesen, dass es sich dabei keineswegs um einen Zuwachs an Vertrauen in die Beschäftigten handelt, sondern eher „um eine tendenzielle Kontrollverlagerung bei gleichzeitig wachsender Arbeitszeitindifferenz seitens des Managements" (Brinkmann 2011, S. 54). Andererseits macht Kleemann (2005, S. 304) auf die wichtige Rolle von Vertrauen bei Telearbeit aufmerksam, das „auf einer über längere Zeit gewachsenen persönlichen Arbeitsbeziehung zwischen Mitarbeiter und direktem Vorgesetzten" beruht (→ auch Mobile Arbeit).

Diese unterschiedlichen Befunde rühren wohl auch daher, dass Vertrauen als eigenständige Analysekategorie für die Interpretation empirischer Befunde kaum herangezogen wird, sondern gewissermaßen mitläuft in anderen Diskursen (etwa in der Debatte um die → Subjektivierung von Arbeit). Möglicherweise wird sich daran etwas ändern durch die Ergebnisse des Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, in dem die Vertrauensthematik eine herausgehobene Rolle spielte.

Internationaler Bezug

Während also Vertrauen in der Arbeits- und Industriesoziologie (noch?) etwas randständig und die deutschsprachige akademische Debatte bislang noch einigermaßen übersichtlich erscheint, ist die Vertrauensdebatte im anglo-amerikanischen Kontext in ihrer Breite kaum noch nachzuvollziehen, so dass sie hier noch nicht einmal in den Grundzügen referiert werden kann. Kramer/Cook (2004) stellten fest, dass Vertrauen in Organisationen in den USA in den Mittelpunkt der wissenschaftlichen Literatur

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

über Organisationen getreten ist, und daran hat sich seitdem nichts geändert.

Ulrich Heisig

Empfehlungen zum Weiterlesen

Endreß, Martin 2002: Vertrauen. Bielefeld: transcript.
Hartmann, Martin/Offe, Claus (Hg.) 2001: Vertrauen. Die Grundlage des sozialen Zusammenhalts. Frankfurt/Main: Campus.
Heisig, Ulrich/Littek, Wolfgang 1995: Wandel von Vertrauensbeziehungen im Arbeitsprozeß. In: Soziale Welt, Jg. 46, H. 3, S. 282–304.
Luhmann, Niklas 1989: Vertrauen. Ein Mechanismus zur Reduktion sozialer Komplexität. Stuttgart: Enke.

Wertschöpfungsketten

→ Systemische Rationalisierung/Wertschöpfungsketten

Wirtschaftssoziologie

Begriff

Die Wirtschaftssoziologie (engl. *economic sociology*) ist eine Teildisziplin der Soziologie, die *wirtschaftliche Sachverhalte* in einer soziologischen Perspektive untersucht. Unter wirtschaftlichen Sachverhalten (oder genereller: unter Wirtschaft) werden all die Handlungen, Institutionen und Strukturen verstanden, die der Bereitstellung, der Verteilung und dem Ge- bzw. Verbrauch begehrter Güter und Leistungen dienen. Gegenüber ökonomischen Ansätzen stehen dabei die sozial-strukturellen Grundlagen von Wirtschaft und gesellschaftliche Perspektiven im Mittelpunkt. In aktuellen Arbeiten wird auf der einen Seite vor allem die Bedeutung sozialer Faktoren wie die von Institutionen und sozialen Netzwerken für das Funktionieren von Märkten herausgearbeitet und auf der anderen Seite auch an realistischeren Modellen und Erklärungen gearbeitet.

Die Wirtschaftssoziologie hat sich als eigenständige Teildisziplin international und im deutschen Sprachraum erst Ende des 20. Jahrhunderts wieder erfolgreich etabliert. Sie hat indes durchaus Vorläufer in den frühen Gesellschaftslehren der Aufklärung, der Politischen Ökonomie (Karl Marx) oder der Sozialökonomik (Max Weber und Joseph Schumpeter). Die Renaissance der Wirtschaftssoziologie in den 1980er Jahren hat ausgehend von den USA (vgl. Smelser/Swedberg 2005) im deutschen Sprachraum wie in ganz Europa das sozialwissenschaftliche Interesse an wirtschaftlichen Phänomenen wieder verstärkt und die kritische Auseinandersetzung mit der ökonomischen Theorie insgesamt befördert. Daraus speist sich auch der Anspruch, eine eigenständige soziologische Perspektive auf Wirtschaft durch den Einsatz und die Weiterentwicklung soziologischer Begriffe, Konzepte, Theorien und Modelle einzunehmen und bessere, weil realistischere Erklärungen wirtschaftlicher Phänomene vorzulegen (Maurer 2017).

Das „Alleinstellungsmerkmal" der Wirtschaftssoziologie ist die Definition wirtschaftlichen Handelns als *soziales* Handeln mit der Unterscheidung verschiedener Wirtschafts- und Gesellschaftsformen (Weber 1976 [1922], Kap. 2). Vor diesem Hintergrund werden die soziale Einbettung wirtschaftlichen Handelns sowie die soziale Konstitution der wirtschaftlichen Kerninstitutionen moderner Gesellschaften, Unternehmen (→ auch Betrieb) und Märkte, aber auch → Rationalisierung und → Vermarktlichung thematisiert. Gegenüber der Standardökonomik, die wirtschaftliche Akteure als Nutzenmaximierer und Institutionen als Mechanismen einer effizienten Ressourcenallokation analysiert, werden → Macht, Reputation, → Vertrauen usw. als sozialer Rahmen wirtschaftlichen Handelns und die historische Ausbildung von Märkten und Unternehmen in den Mittelpunkt gerückt. Vor allem institutionentheoretische Ansätze fragen danach, wie wirtschaftliches Handeln durch gesellschaftliche Aspekte bestimmt wird und wie sich unter Umständen die Organisation und die Institutionen der Wirtschaften auf das sozial-kulturelle und strukturelle Fundament moderner Gesellschaften auswirken (vgl. dazu etwa Polanyi 1978 [1944]). Dabei werden auch das klassische ökonomische Begriffs- und Analyseinstrumentarium und die universelle Effizienz der Marktkoordination sowie normativ-strukturelle Ansätze kritisch hinterfragt.

Genese/theoretischer Kontext

Mit Adam Smith setzte im 18. Jahrhundert die klassische ökonomische Analyse ein, welche den Reichtum einer Nation in der Produktion verortet. Die Wirtschaftsanalyse wurde so zunehmend von anderen normativen Kriterien und Verteilungsfragen abgelöst, an deren Stelle das Prinzip der effizi-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

enten Ressourcennutzung trat. Dem → Markt sprach Smith drei positive Effekte zu: die Ermittlung von Preisen, die Umsetzung der Vorteile von Arbeitsteilung und Spezialisierung sowie die Motivation zum Tausch; dem Staat unterstützende Funktionen. Auch Karl Marx rückte die materielle Produktion ins Zentrum seiner Analysen und sah in der kapitalistischen Produktionsweise eine Warenwirtschaft, welche in der menschlichen Arbeit die entscheidende wertschaffende Größe findet, aber zugleich deren Ausbeutung und Entfremdung schafft. Für Marx leitet sich der jeweilige kulturelle Überbau in Form sozialer, rechtlicher, politischer und ästhetischer Institutionen aus der Produktion ab, und die Entwicklung der menschlichen Gesellschaft folgt der Entwicklung der Produktivkräfte und der Produktionsweisen.

Max Weber machte zu Beginn des 20. Jahrhunderts das Zusammenspiel von Wirtschaft und Gesellschaft zum Thema der Soziologie (vgl. Swedberg 1998; Maurer 2010). Auch plädierte er für eine integrative Perspektive auf Wirtschaft durch Wirtschaftstheorie, Wirtschaftsgeschichte und Wirtschaftssoziologie. Außerdem entwickelte er in einem allgemeinen soziologischen Rahmen „soziologische Kategorien" des Wirtschaftens, wodurch er den „wirtschaftlichen Tatbestand" ausdrücklich zum Thema der Soziologie machte und diese von der theoretischen Nationalökonomie abhob. Für soziologische Zwecke führte er das Kriterium der „friedlichen Verfügungsgewalt" als Kennzeichen des modernen Wirtschaftens ein und definierte *wirtschaftliches Handeln* als eine besondere inhaltliche Ausrichtung *sozialen Handelns*. „‚Wirtschaftlich *orientiert'* soll ein Handeln insoweit heißen, als es seinem gemeinten Sinne nach an der Fürsorge für einen Begehr nach Nutzleistungen orientiert ist." (1976 [1922], S. 31; Hervorh. im Orig.) Weber wollte neben dem autonomen Entscheiden auf Märkten ausdrücklich das soziale, an anderen ausgerichtete wirtschaftliche Handeln erfassen und neben Nutzenerwägungen auch Ideen und neben dem Markt auch Verbände und den Staat als Rahmen wirtschaftlichen Handelns berücksichtigt wissen. In der Weber'schen Kapitalismusthese wird die Entstehung von Wirtschaftsformen nicht ausschließlich aus technischen Entwicklungen oder ökonomischer Effizienz, sondern aus sozialen Faktoren und als pfadabhängigen Prozess gefolgert. Weber hat dabei schon früh auf spezifische Rationalisierungsvoraussetzungen moderner europäischer Gesellschaften und vor allem auf die bis dato einmaligen Rationalisierungsleistungen des modernen Kapitalismus hingewiesen (→ Rationalisierung).

Trotz dieses Fundaments gingen Soziologie, Ökonomie, Politik- und Geschichtswissenschaft zunehmend getrennte Wege, und die Soziologie verlor das Wirtschaften im 20. Jahrhundert aus dem Blick. Dieser vielschichtige Prozess hat eine Grundlage in der Konzentration der Soziologie auf normativ-moralische Prozesse der Ordnungsbildung, wodurch interessenbasiertes Handeln und Tauschbeziehungen zusehends aus dem Fokus gerieten. Unter dem Einfluss des US-amerikanischen Soziologen Talcott Parsons wurden zudem soziales Zusammenleben auf eine wertbasierte Integration und Wirtschaften auf ein Subsystem der Gesellschaft reduziert. Bis in die 1980er Jahre konnte sich so trotz wichtiger Einzelstudien (etwa Bronislaw Malinowskis Analyse des Tauschringsystems oder Karl Polanyis wirtschaftshistorische Arbeiten) eine starke Wirtschaftssoziologie nicht ausbilden (Smelser 1968, S. 43ff.).

Dies änderte sich zu Beginn der 1980er Jahre grundlegend. Aus dem einsetzenden Bemühen, Handeln und Struktur zu verbinden, um so einerseits funktionalistische Erklärungen bzw. normativistische Ordnungsmodelle der klassischen Soziologie zu vermeiden, andererseits aber auch dem Modellplatonismus der Standardökonomik und der Neuen Institutionenökonomik zu entgehen, werden mehr und mehr handlungsbasierte Erklärungen angestrebt. In den neueren Institutionentheorien, aber auch in der Spieltheorie werden auf diesem Wege soziale Interdependenzen in wirtschaftlichen Handlungsfeldern erfasst und ausgehend vom Handeln der Wirtschaftsakteure Preisbildung, Marktordnungen, Branchenstrukturen, Unternehmenserfolge „realistischer" erklärt. Damit wollen Wirtschaftssoziologen den Herausforderungen der Ökonomik begegnen und wirtschaftliches Handeln, Institutionen und Strukturen wieder zu einem soziologischen Thema machen. Den klassischen Arbeiten wird der Anspruch entgegengesetzt, die Erklärungsrelevanz *soziologischer Erklärungsfaktoren* wie soziale Beziehungen und Institutionen für wirtschaftliche Kontexte aufzuzeigen und kenntlich zu machen, wie diese Vertrauen, Reputation, Kontrolle, Lernen usw. befördern oder auch einschränken und damit wirtschaftliches Handeln erlauben.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Die Anfangsphase der neuen Wirtschaftssoziologie wurde in den USA in den 1980er Jahren vor allem von den Arbeiten Mark Granovetters, James Colemans, Richard Swedbergs und Harrison Whites angeregt. Granovetter hat, wie auch Coleman, entscheidend durch seine programmatischen Schriften zum Neuaufbruch der Wirtschaftssoziologie beigetragen. Granovetters Verdienst ist es, ausgehend von der Prämisse einer grundlegenden Unsicherheit die Vorteile einer „sozialen Einbettung" (Granovetter 1985) wirtschaftlichen Handelns in soziale Beziehungen zu thematisieren, Colemans Verdienst, den Tausch und das Zusammenlegen von sozialen Handlungsrechten zur Analyse von Sozialkapital genutzt und so etwa Organisationen, Vertrauen oder Wettbewerb als vorteilhafte soziale Regelungsmechanismen auch in der Wirtschaft thematisieren zu können (Coleman 1985). Beide haben Wettbewerbsmärkte als einen unrealistischen Sonderfall wirtschaftlicher Koordination beschrieben und angeregt, komplexe soziale Institutionen als Mechanismen wirtschaftlicher Koordination ins Blickfeld der Soziologie zu rücken. Granovetter leitete dazu in seinen Netzwerkstudien die Informationsqualitäten schwacher Beziehungen auf Arbeitsmärkten bzw. die starker für den Erfolg des Silicon Valley ab. Coleman arbeitete hingegen eine allgemeine Sozialtheorie auf Basis der Theorie rationalen Handelns aus und erfasste in deren Rahmen zwei Grundprobleme sozialen wirtschaftlichen Handelns unter einem Dach: die Realisierung gemeinsamer Interessen und die unterschiedlicher, kompatibler Interessen. Darauf bezogen analysierte er die Entstehung und die Funktionsweise von Vertrauen, Normen, Sozialkapital, aber auch von → Herrschaft, Macht und Organisationen (→ auch Organisationssoziologie). Die Wirtschaftssoziologie findet bei Granovetter ein empirisch ausgerichtetes Konzept mittlerer Reichweite, das die Unsicherheit reduzierenden Effekte sozialer Netzwerkstrukturen in wirtschaftlichen Kontexten aufzeigt, und bei Coleman ein sozialtheoretisches Konzept, das zwei grundsätzliche Koordinations- und Kontrollprobleme bestimmt und auf Wirtschaft überträgt und dafür verschiedene soziale Institutionen als Sozialkapital analysiert. Granovetters Arbeit lässt sich insoweit als Weiterführung der empirisch-historischen Tradition der Soziologie betrachten, Coleman vertritt eher eine erklärende Soziologie, die den Modellplatonismus der ökonomischen Theorie zu überwinden sucht.

Der Erfolg der neuen Wirtschaftssoziologie ist stark darin begründet, dass es von Anfang an gelang, sich sowohl in der Soziologie gegen den lange dominierenden Strukturfunktionalismus als auch von der ökonomischen Theorie abzusetzen und eine eigenständige theoretische Position in Form handlungsbasierter Erklärungen und Analysen aufzubauen, die vielfältige Anschlussmöglichkeiten und Erweiterungen eröffnet. Nicht zuletzt gelang es der neuen Wirtschaftssoziologie auch, aktiv an der Entwicklung und Anwendung anspruchsvoller Verfahren der empirischen Sozialforschung – darunter Netzwerkanalysen, Simulationen, Experimente, agentenbasierte Modellierungen usw. – teilzuhaben (vgl. etwa White 2002). Die anfängliche Konzentration auf Märkte lässt sich so auf andere Institutionen und Felder auszuweiten und verschiedenste „institutionelle Rahmungen" wirtschaftlichen Handelns wie etwa kulturelle Ideensysteme, Hierarchien, Geld und Rationalität wieder verstärkt zum Thema wirtschaftssoziologischer Arbeiten zu machen (vgl. für Überblicke Smelser/Swedberg 2005; Maurer 2017).

Zentrale Forschungsergebnisse

Trotz der langen Tradition sozial- und politökonomischer Betrachtungen und der nie ganz aufgegebenen soziologischen Analyse von Tausch und von Industrieunternehmen und -arbeit kann heute zu Recht von einer Renaissance der Wirtschaftssoziologie gesprochen werden, die insbesondere mit den Arbeiten der „new economic sociology" verbunden ist (vgl. Granovetter 1992). Auch in Deutschland hat sich die Wirtschaftssoziologie wieder etabliert, indem zunächst vor allem Probleme von Tauschbeziehungen diskutiert wurden, woraus eine intensive Beschäftigung mit Märken hervorging (vgl. etwa Beckert 1996; Aspers 2011). Neben den vielen Marktstudien, welche die soziale Konstitution von und soziale Prozesse auf konkreten Märkten beschreiben, behandeln neuere Ansätze jedoch auch zunehmend Unternehmen, Unternehmenskooperationen, Branchen, Industriedistrikte sowie globale Wirtschaftsverbünde, Standards, Abkommen, Rating-Agenturen, Konventionen und Regeln (Granovetter/Swedberg 2011).

Im Zuge des erstarkenden soziologischen Interesses an Wirtschaft kam es im deutschen Sprachraum zu

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

einer Ausdehnung der Themenfelder und umfänglichen theoretischen und empirischen Weiterentwicklungen:

- Im Kontext der Beschäftigung mit handlungsbasierten Erklärungen waren und sind die Fortschritte in der und die Verbindungen zur neuen Institutionentheorie, der erklärend-verstehenden Soziologie und den Sozialtheorien von Giddens und Bourdieu bedeutsam. *Institutionen* ermöglichen es der Wirtschaftssoziologie, sich im Unterschied zur Neoklassik mit dem weiten sozialen Rahmen wirtschaftlicher Handlungen auseinanderzusetzen und die Koordinationseffekte von Hierarchie, Netzen, kulturellen Ideen wie auch von verschiedenen Marktformen und deren jeweiliger sozialer Konstitution zu thematisieren (vgl. Schmid/Maurer 2003).
- Das wiedererwachte Interesse an *Kapitalismustheorien* und *-analysen* innerhalb der Wirtschaftssoziologie führte auch dazu, dass die Organisationsformen kapitalistischer Gesellschafts- und Wirtschaftssysteme vergleichend – im Hinblick auf ihre Fähigkeiten, Wohlstand zu generieren, Krisen wie auf den Finanzmärkten hervorzurufen oder soziale Gerechtigkeitsstandards zu realisieren – vermehrt diskutiert werden (Hall/Soskice 2001 a).
- Mit der (neuen) Politischen Ökonomie, der ökonomischen Verhaltensforschung, der Kulturökonomik sowie der Wirtschaftsgeschichte werden zudem anschlussfähige theoretische und empirische Analysen der Entstehung der Kerninstitutionen des Wirtschaftslebens vorgelegt (klassisch: North 1990; Kocka 2013).
- Vielbeachtete Arbeiten zum Kosmos von Finanzmärkten entstanden im Rahmen der cultural studies, der Finanzmarktsoziologie oder der Governance-Forschung (vgl. Windolf 2005).
- Unter dem weiten Dach der *Kultursoziologie* wurden empirisch anschauliche Analysen von Tauschpraktiken und alltäglichen Umgangsformen mit Geld und Zeit vorgelegt (im Überblick: Junge 2008; bezogen auf Finanzmärkte: Kalthoff 2012).
- Eine nachhaltige Wirkung entfaltete der Netzwerkansatz, inspiriert durch White (2002), mit dem die Einbettung von Märkten in → Netzwerke untersucht werden kann. Auch Netzwerke zwischen Unternehmen bzw. Unternehmen und Juristen bzw. Kapitalgebern werden untersucht (Granovetter 1992).

Die meisten Arbeiten im Kontext der neuen Wirtschaftssoziologie verbindet der Anspruch, den Kern der modernen Wirtschaft mit soziologischen Mitteln und in soziologischer Absicht zu analysieren. Dennoch zeichnet sich auch in dieser Teildisziplin bereits die „multiparadigmatische Struktur" der Soziologie ab und werden in unterschiedlichen Traditionen je unterschiedliche soziologische Faktoren als erklärungsrelevant hervorgehoben und die der anderen ignoriert und abgewertet.

Internationaler Bezug

Im internationalen Kontext werden im Rahmen des Rational-Choice-Ansatzes und der Spieltheorie wichtige Analysen von Prinzipal-Agenten-Beziehungen, Hierarchien und Managementstrukturen vorgenommen, welche Vertrauen, Normen, Kultur, aber auch materielle Anreizsysteme als wirtschaftliche Koordinationsmechanismen kenntlich machen (vgl. für einen Überblick Voss/Abraham 2000). Eine weitere wichtige Entwicklung nahm in Frankreich ihren Ausgangspunkt mit der Kapital- und Feldtheorie Pierre Bourdieus (vgl. Florian/Hillebrandt 2006) und der in kritischer Abgrenzung davon entstandenen „Ökonomie der Konventionen" (Boltanski/Thévenot 2007). Sowohl in den USA als auch in Europa gewinnen Konzeptionen der Sozialökonomie Einfluss, die u.a. Mikrokredite, soziales Unternehmertum und nachhaltiges Wirtschaften in den Fokus rücken (vgl. im Überblick Smelser/Swedberg 2005), während in der Ökonomie die Verhaltensökonomik („behavioral economics") und Experimente neue Impulse setzen.

Andrea Maurer

Empfehlungen zum Weiterlesen

Aspers, Patrick 2011: Markets. Cambridge: Polity Press.

Beckert, Jens 1996: Was ist soziologisch an der Wirtschaftssoziologie? Ungewißheit und die Einbettung wirtschaftlichen Handelns. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 25, H. 2, S. 125–146.

Coleman, J. 1985: Introducing Social Structure into Economic Analysis. In: American Economic Review, Vol. 74, S. 84–88.

Granovetter, M. 1992: The Old and the New Economic Sociology: A History and an Agenda. In: Friedland, R./Robertson, A. (eds.): Beyond the Marketplace. Rethinking Economy and Society. New York: Aldine de Gruyter, S. 89–112.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Maurer, Andrea (Hg.) 2017: Handbuch der Wirtschaftssoziologie (2. akt. und erw. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.
Smelser, Neil J./Swedberg, Richard (eds.) 2005: The Handbook of Economic Sociology. Princeton: Princeton University Press.

Wissensgesellschaft

Begriff

Der Begriff Wissensgesellschaft reflektiert zum einen Veränderungen in den Strukturen, Prozessen und Regelsystemen gesellschaftlicher Reproduktion. Seine Verwendung geht meist mit der These der Auflösung eines industriell geprägten Gesellschaftstypus (→ Industriegesellschaft und Industrialisierung) einher, der durch die vorrangige Bedeutung des produzierenden Gewerbes, durch bürokratische Organisation und technische Arbeitsteilung sowie eine primär „vergegenständlichte Wissenskraft“ (Marx 1974 [1857/58], S. 594) gekennzeichnet ist. In Abgrenzung hierzu wird auf Phänomene wie insbesondere die Expansion des Dienstleistungssektors (→ Dienstleistungsgesellschaft), das Vordringen von intelligenten Organisationen, Wissensarbeit und immateriellen Vermögenswerten sowie eine sich forcierende gesellschaftliche Innovationsdynamik (→ Innovation) hingewiesen. Zum anderen fungiert der Begriff Wissensgesellschaft als semantisches Konstrukt, das nicht nur wissenschaftliche Forschungen orientiert, sondern vor allem in der politischen und ökonomischen Kommunikation strategisch herangezogen wird, um soziale Beziehungen gemäß spezifischen Leitvorstellungen zu gestalten.

Genese/theoretischer Kontext

Die Begriffsgeschichte der Wissensgesellschaft beginnt in den 1950er Jahren. Peter Drucker (1959) diagnostizierte zwei Veränderungen, deren Besonderheiten sich nicht anhand herkömmlicher Konzepte einer Industriegesellschaft beschreiben und erklären ließen: erstens die rasche Verbreitung von Wissensarbeit („knowledge work“), die auf neue Anforderungen innerhalb von Organisationen verweist; zweitens den Sachverhalt, dass Wissen zu einem zunehmend wichtigen Produktionsfaktor wird. Dabei bemerkte Drucker nicht nur eine immer intensivere Anwendung von Wissen auf Wissen, sondern darüber hinaus, dass die Produktionsfaktoren der traditionellen Nationalökonomie (Grundbesitz, Arbeit, Kapital) mehr und mehr zu Grenzen der Erzeugung und Ausnutzung von Kenntnissen werden. Zu einer konzeptionellen Ausgestaltung des Begriffs trug in besonderem Maße Daniel Bell (1973) bei. Er versuchte die post-industrielle Wissensgesellschaft anhand von fünf Dimensionen zu erfassen:

(1) Dem Übergang von einer güterproduzierenden Wirtschaft zu einer Dienstleistungswirtschaft,
(2) dem Vorrang einer Klasse professionalisierter und technisch qualifizierter Berufe,
(3) der Zentralität theoretischen Wissens als Quelle von Innovationen und Ausgangspunkt der gesellschaftlich-politischen Programmatik,
(4) der Steuerung des technischen Fortschritts und der Bewertung der Technologie sowie
(5) der Schaffung einer neuen ‚intellektuellen Technologie’.

Seit den 1980er Jahren sind zahlreiche Studien erschienen, die ergänzende Perspektiven auf das Phänomen Wissen sowie einen in *qualitativer* Hinsicht sich wandelnden gesellschaftlichen *Umgang* mit Wissen eröffnen. Verwiesen wird etwa auf die Kommodifizierung von Wissen (Lyotard 1986), die Existenz intelligenter Organisationen (Quinn 1992), das Vordringen von Symbolanalysten (Reich 1991) sowie die Probleme eines Wissenskapitalismus (Gorz 2004). Auffallend ist, dass die vorgetragenen Indizien für die wachsende qualitative gesellschaftliche Bedeutung des Wissens den Bereich der Wissenschaft transzendieren. Zwar gilt die moderne Wissenschaft auch weiterhin als eine wichtige Triebkraft für die Herausbildung der Wissensgesellschaft (z.B. Stehr 2003), doch scheint sich deren Prinzip der Produktion *neuen* Wissens auf die Gesellschaft insgesamt auszuweiten. In allen funktional spezifischen Teilbereichen und insbesondere in Ökonomie und Politik wächst offensichtlich die Anforderung, neues Wissen in systematischer und strategischer Absicht zu erzeugen. Häufig rezipierte begriffliche Fassungen einer sich entfaltenden Wissensgesellschaft (z.B. Stehr 2003; Willke 2001) finden ihre Bezugspunkte daher in der Vorrangstellung von Wissen als Faktor gesellschaftlicher Reproduktion sowie der Relevanz von Innovationen.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Zentrale Forschungsergebnisse und internationaler Bezug

In den 1960er und 70er Jahren wurde die Wissensgesellschaft im Kern als verwissenschaftliche, dienstleistungszentrierte, akademisierte Gesellschaft beschrieben (z.B. Lane 1966; Drucker 1959; Bell 1973). Wichtige Erkenntnisse jüngerer Studien werden im Folgenden ausführlicher dargestellt.

Der ‚faustische' Drang der Wissensgesellschaft: Für ein weitreichendes Verständnis sowohl der quantitativen Ausweitung von Wissen als auch qualitativer Veränderungen im gesellschaftlichen *Umgang* mit Wissen ist es aufschlussreich, eine Verbindung zwischen der Entstehung der Wissensgesellschaft und der Transformation der gesellschaftlichen Wissensproduktion herzustellen. Die Wissensgesellschaft ist dann weder lediglich durch die vermehrte Produktion und Anwendung von Wissen, noch schlicht durch einen Bedeutungszuwachs der Wissenschaft gekennzeichnet. Entscheidend ist vielmehr, dass es zu einer gesellschaftsweiten Generalisierung des Handlungstyps wissenschaftlicher Forschung im Sinne einer ebenso systematischen wie kontrollierten Reflexion und Revision von Wissensbeständen kommt. Beruhte die Wissensbasis früherer Gesellschaften auf Regeln, die fraglos tradiert wurden, und fand Lernen im Wesentlichen unbeabsichtigt-beiläufig statt, so gerät die gegenwärtige Gesellschaft immer mehr unter den Imperativ des durch *aktive* Erfahrung gesteuerten Lernens, welches sich beispielsweise über kontrollierte Methoden, Modelle, Simulationen, Evaluationen, Feedbackschleifen etc. vollzieht (Weingart 2001, S. 17 f.). Mit dieser Sichtweise korrespondiert ein Wissensbegriff, der Wissen als aktiv erzeugt, kontextabhängig, vorläufig und optionsstiftend beschreibt (z.B. Stehr 2001; Willke 2001). Übernimmt man die hier knapp skizzierte Perspektive auf Wissen, so ist einerseits klar, dass alle Gesellschaften wissensbasiert operieren. Zum anderen zeigt sich, dass die grundlegende Besonderheit der Wissensgesellschaft in einem Reproduktionsmodus besteht, der nicht einfach durch die vermehrte Anwendung, sondern primär durch die reflexiv und hoch dynamisch gestaltete *Erzeugung* von Wissen bestimmt wird.

Arbeit und Organisation in der Wissensgesellschaft: Bereits Drucker (1959) beschrieb die Wissensgesellschaft als eine Gesellschaft der Organisationen, deren zentrales Merkmal das Phänomen Wissensarbeit ist. Aktuelle Studien zeigen diesbezüglich, dass die Reflexivität von Wissen auch den Wissensstil von → Arbeit und Organisation verändert, indem sie ein Umschalten von der Anwendung vorhandenen Wissens auf die Erschließung prospektiven Wissens (gegenwärtigen Nichtwissens) ermöglicht bzw. erzwingt. Für Wissensarbeit ist dementsprechend ein ausgeprägt kognitiver (lernorientierter) Erwartungsstil bestimmend, der zugleich besondere Unsicherheiten hervorbringt (Willke 2001, S. 21). In ihrem Kern vollzieht sich Wissensarbeit nicht als *reaktives* ‚Lösen' von Problemen, die sich in der Arbeitspraxis stellen – etwa indem sie von Kunden, Vorgesetzten, Geschäftspartnern, Gesetzgebern etc. ‚herangetragen' werden –, sondern als *aktives* Erkunden und Spezifizieren von Problemen (Nichtwissen), welche sich in anschlussfähiges, produktives (aber immer auch riskantes) Wissen überführen lassen. Die Folge dieser Fokussierung auf die Generierung und Anwendung neuen Wissens ist, dass der Wettbewerb um *passendes* Wissen immer rasanter und schärfer wird. Organisationen erscheinen in diesem Zusammenhang als lernende bzw. intelligente Systeme, die sowohl Antreiber als auch Getriebene der gesellschaftlichen Wissensproduktion sind. Eine große Aufmerksamkeit wird dabei dem Wissensmanagement sowie neuen organisationalen Kontroll- bzw. Koordinationsformen gewidmet, die für eine Schwerpunktverlagerung von hierarchischen zu nichthierarchischen, die Autonomie, Subjektivität und Eigenverantwortung der Beschäftigten stärker berücksichtigende Arrangements sprechen (→ auch Subjektivierung).

Das Nichtwissen der Wissensgesellschaft: Aufbauend auf der Grundüberlegung, dass mehr Wissen immer auch mehr Nichtwissen bedeutet, befassen sich jüngere Studien mit den dynamischen Wechselwirkungen von Wissen und Nichtwissen (z.B. Strulik 2004; Wehling 2009). Zum einen geht es um Fragen bezüglich der Entstehung, der Merkmale und der Funktionen von Nichtwissen. Zum anderen wird thematisiert, dass die Gesellschaft auf die Expansion und die generelle Unauflösbarkeit von Problemen des Nichtwissens mit der Herausbildung von Mechanismen und institutionellen Arrangements reagiert, die durch einen aktiveren und reflexiveren Umgang mit Nichtwissen gekennzeichnet sind. Vor allem die Organisationen einer sich ent-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

faltenden Wissensökonomie sind immer intensiver darauf ausgelegt, die Profitabilitätsräume einer offenen Zukunft zu erschließen (Strulik 2004, S. 50ff.). Man denke etwa an wissensintensive und dynamische Bereiche wie den Wertpapierhandel. Hier ist die Brauchbarkeit von Analysen und Portfoliostrukturen oftmals auf wenige Stunden oder Minuten begrenzt. Unter den Bedingungen des Wettbewerbs nimmt allerdings nicht nur der Zwang zu, Wissen schneller zu erzeugen, sondern vor allem auch, Nichtwissen zu identifizieren und in produktives Wissen umzuwandeln. Wichtig ist, dass die Leistungen der in solchen Feldern tätigen „symbolic analysts" (Reich 1991) zwar einerseits zur Herstellung von Erwartungssicherheit beitragen, andererseits jedoch stets auf eine Expansion von Risiken und Gefahren verweisen, die mittlerweile in ihrer Ausprägung als „Systemrisiken" (z.B. Willke 2002, S. 30) bzw. „Gefahren zweiter Ordnung" (Bonß 1995, S. 54) diskutiert werden. Die soziologischen Vorschläge zur Handhabung dieser paradox konstituierten „progressiven Reproduktion von Nichtwissen" (Luhmann 1995, S. 177) reichen von der Entwicklung einer „kollektiven Intelligenz" (Willke 2002, S. 174 f.), die zu einem intelligenten Umgang mit Nichtwissen befähigen soll, bis hin zu Empfehlungen hinsichtlich einer „Politisierung von Nichtwissen" und eines etwaigen gesellschaftlichen Verzichts auf Wissen (Wehling 2009, S. 104 f.).

Konsequenzen der Wissensgesellschaft: Nico Stehr (z.B. 2000, 2003) zeigt, dass die Herausbildung der Wissensgesellschaft mit Orientierungsverlusten und veränderten Ordnungs- bzw. Steuerungsproblemen einhergeht. Angesichts einer sich intensivierenden Wissensproduktion und entsprechend anwachsenden Handlungsmöglichkeiten diagnostiziert Stehr eine neue „Zerbrechlichkeit der Gesellschaft", die sich in der Unfähigkeit staatlicher sowie anderer großer gesellschaftlicher Institutionen (z.B. Staat, Kirche, Militär) äußert, „gegenwärtig – und aller Wahrscheinlichkeit nach noch nachhaltiger und eindringlicher in Zukunft – zu regieren bzw. ihren Willen durchzusetzen" (Stehr 2000, S. 15). Staat und Verwaltung sehen sich einem Publikum gegenüber, dessen Handlungsmöglichkeiten im Zuge der gesellschaftlichen Ausweitung von Wissen deutlich angewachsen sind. Damit „ändert sich nicht nur die Kapazität der Regierbarkeit der zu Regierenden und des politisch Machbaren, es ändern sich auch Inhalt, Grenzen und Zerbrechlichkeit der modernen Politik. Der Staat verliert seine bisherigen monolithischen Qualitäten" (ebd., S. 188). An diese Beschreibungen schließen sich Fragen bezüglich einer geeigneten Steuerung der Wissensgesellschaft in Form einer „Wissenspolitik" (z.B. Stehr 2003) an. Drei Entwicklungen geraten dabei in den Blick: Erstens verschärfen sich die bereits von Max Weber (1976 [1922], S. 129) beschriebenen Probleme einer politisch-rechtlichen „Herrschaft kraft Wissen". Nicht zuletzt angesichts einer forcierten Innovationsdynamik in den Teilsystemen Wirtschaft und Wissenschaft sind die primär normativ orientierten Teilsysteme Politik und Recht immer weniger in der Lage, eine adäquate Regulierung der gesellschaftlichen Wissensproduktion zu gewährleisten. Zweitens wächst parallel hierzu der Einfluss von Organisationen, die als private Autoritäten (z.B. multinationale Anwaltskanzleien, Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, Rating-Agenturen) an der Bearbeitung von Entscheidungsproblemen beteiligt sind. Ihre autoritative Expertise (Strulik 2000, S. 451) ist zu einer dominanten, andere Wissensformen ausstechenden Grundlage sozietaler Steuerung geworden. Hiervon sowie entsprechenden Folgeproblemen zeugt etwa eine über Ratings und Rankings vermittelte zunehmende Orientierung verschiedener sozialer Bereiche (z.B. Gesundheit, Wirtschaft, Politik, Kultur) an den Interessen und Erwartungen finanzwirtschaftlicher Akteure (z.B. Crouch 2015). Drittens führt die fortschreitende Herauslösung teilsystemischer Funktionen aus nationalstaatlichen Regelstrukturen zu wachsenden Anforderungen an die Gestaltung institutioneller Steuerungsarrangements. Jüngere Untersuchungen stellen daher explizite Anschlüsse an die Globalisierungsforschung und an Weltgesellschaftsanalysen her. Die Steuerung der Wissensgesellschaft erscheint in zunehmendem Maße als eine Angelegenheit von Global Governance (z.B. Strulik 2004; → auch Entscheidungsprozesse, Finanzmarkt-Kapitalismus, Globalisierung/Transnationalisierung, Neo-Institutionalismus).

Kritik der Zeitdiagnose „Wissensgesellschaft": Wissenschaftliche Zeitdiagnosen bzw. Transformationsbeschreibungen, die multiple Veränderungen in der Gesellschaft auf *einen* Entwicklungstrend zurückführen, tendieren zu einer konzeptionellen Übergeneralisierung. Die damit verbundenen Probleme einer analytisch unscharfen Betrachtung sozialer Komplexität und einer Nichterfassung ambi-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

valenter Zustände treten auch in der Debatte um die Wissensgesellschaft hervor. In empirischer Hinsicht ist erkennbar, dass viele Studien sich von Managementkonzepten (z.B. Quinn 1992) anleiten lassen und/oder an normativ-postulatorisch formulierten Entwicklungserfordernissen (z.B. Reich 1991) orientiert sind. Eher selten finden sich gezielte Anschlüsse an arbeits- und industriesoziologische Forschungen, die sich den verändernden Bedingungen von Arbeit und Organisation mehrperspektivisch nähern und die etwa für die Untersuchung der Wandlung von Arbeit in Richtung Wissensarbeit sowie parallel sich verändernde Ansprüche und Spannungsfelder der Arbeitspraxis äußerst relevant sind. Exemplarisch verwiesen sei hier auf Forschungen zur → Transformation von Arbeitskraft, zur → Subjektivierung von Arbeit, zur Informationsarbeit (→ Informations- und Wissensarbeit) und zum → Human Resource Management. Beachtenswert ist darüber hinaus eine Kritik, die von einer „Ungleichheits- und Herrschaftsvergessenheit" (Bittlingmayer/Tuncer 2010, S. 347) im Wissensgesellschaftsdiskurs spricht und eine Beziehung zu neoliberalen Politikkonzepten herstellt. Hingewiesen wird auf die Ausblendung „symbolischer Herrschaftsverhältnisse, die sich gerade dadurch ergeben, dass sich die Wissensgesellschaft als gesamtgesellschaftliche Orientierungsfolie durchsetzt, ohne dass alle sozialen Milieus ‚wissensgesellschaftliche Capabilities' verfügbar hätten" (ebd., S. 354).

Torsten Strulik

Empfehlungen zum Weiterlesen

Bittlingmayer, Uwe H. 2004: „Wissensgesellschaft" als Wille und Vorstellung. Konstanz: UVK.
Drucker, Peter F. 1993: Post-Capitalist Society. New York: Harper.
Engelhardt, Anina/Kajetzke, Laura (Hg.) 2010: Handbuch Wissensgesellschaft. Theorien, Themen, Probleme. Bielefeld: transcript.
Kette, Sven 2008: Bankenregulierung als Cognitive Governance. Eine Studie zur gesellschaftlichen Verarbeitung von Komplexität und Nichtwissen. Wiesbaden: VS Verlag.
Moldaschl, Manfred/Stehr, Nico (Hg.) 2010: Wissensökonomie und Innovation. Beiträge zur Ökonomie der Wissensgesellschaft. Marburg: Metropolis.
Stehr, Nico 1994 b: Knowledge Societies. London: Sage.

Work-Life-Balance

Begriff

„Work-Life-Balance" (WLB, auch: „Balance von Arbeit und Leben") bezeichnet ein bestimmtes Verhältnis zwischen den Bereichen → Erwerbsarbeit einerseits und Privatleben, d.h. Familie, Partnerschaft, ehrenamtlicher Tätigkeit sowie Freizeit, andererseits, das sowohl durch dynamische Veränderlichkeit als auch durch das Bestreben nach Abstimmung und Ausgeglichenheit geprägt ist. Der Begriff der WLB ergänzt und ersetzt den in der deutschen Arbeitssoziologie und der Geschlechterforschung bis zur Jahrhundertwende häufiger verwendeten Begriff der „Vereinbarkeit" (von „Beruf" und „Familie") mehr und mehr. „Balance" betont die Vorläufigkeit und Labilität der Arrangements und unterstreicht zudem die Handlungsperspektive, da sie einen Zustand impliziert, der fortlaufend aktiv hergestellt und erhalten werden muss. Anders als der Begriff der „Vereinbarkeit" lässt der Begriff der WLB Platz für unterschiedliche Lebenslagen beider Geschlechter und ihre Bedürfnisse und entwirft nicht Familie, sondern Leben als „Gegenpol der Erwerbsarbeit" (Oechsle 2008). Das Ausbalancieren beider Lebensbereiche betrifft Frauen und Männer, wenn auch in geschlechterdifferenter Weise.

Der Begriff der WLB stammt ursprünglich aus dem us-amerikanischen Human Resource Management und ist Ausdruck von und Antwort auf zweierlei gesellschaftliche Phänomene: zum einen auf die Zunahme von Erschöpfungskrankheiten und zum anderen auf die Schwierigkeit, Anforderungen entgrenzter Erwerbsarbeit mit Sorgeverpflichtungen zu vereinbaren. Auf betrieblicher Ebene zielen WLB-Konzepte darauf ab, Arbeitskraft trotz ihrer entgrenzten Nutzung zu erhalten. Die Maßnahmen beinhalten meist einerseits klassische Vereinbarkeitsinstrumente (Unterstützung bei Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeitregelungen), andererseits gesundheitliche Präventionsmaßnahmen.

Work-Life-Balance ist nicht nur ein analytischer, sondern auch ein normativer Begriff, der das Ziel einer erfolgreichen Abstimmung zwischen den Lebensbereichen und eines niedrigen Konfliktniveaus zwischen ihnen impliziert. Die Arbeitspsychologie, die den Begriff stark geprägt hat, nutzt zur quantitativen Messung von WLB in der Regel zwei Faktorenbündel: zeit- und belastungsbasierte Konflikte zwischen → Beruf und Familie (in beiderlei Wirk-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

richtungen) sowie deren wechselseitige Bereicherung.

Am WLB-Begriff wurde und wird vielfach Kritik geübt. Es wird bemängelt, dass zwar die subjektiven Schwierigkeiten des Herstellens von Balance thematisiert, dabei aber Herrschaftsverhältnisse unterschätzt würden, so dass er – ähnlich wie der Vereinbarkeitsbegriff – eine „Verharmlosung von strukturell Widersprüchlichem" darstelle (Jürgens 2009). Kritisiert wird auch, dass die besonderen Anforderungen von Sorgearbeit nicht ausreichend berücksichtigt sind (Jurczyk 2005).

Auch in der Arbeitspsychologie ist der Begriff nicht unbestritten geblieben. So sei die Differenzierung zwischen „Arbeit" und „Leben" irreführend, weil erstens auch im „Leben" in vielerlei Form gearbeitet werde und zweitens auch die Erwerbsarbeit als eine (spezifische) Lebenssphäre anzusehen sei. Vorgeschlagen werden alternativ die Begriffe der „Life Domain Balance" (Ulich/Wiese 2011) oder „Work-Life-Integration" (Kossek/Lambert 2005).

Genese/theoretischer Kontext

Dass das Verhältnis zwischen Arbeits- und Lebensbereichen zum Thema wird, ist voraussetzungsreich. Erst mit der räumlichen und zeitlichen Trennung der Erwerbsarbeitssphäre vom Privatleben im Zuge der → Industrialisierung sind die Bedingungen dafür entstanden, dass überhaupt nach ihrem „angemessenen" Verhältnis zueinander gefragt werden kann. Zweite Voraussetzung sind grundlegende Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen. Im Male-Breadwinner-Modell kamen Vereinbarkeitsfragen nicht auf, da „Produktion" und „Reproduktion" klar geschlechtlich zugewiesen waren. Mit der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen seit den 1960er Jahren ist das Spannungs- und Konfliktpotential zwischen Arbeit und Privatleben gestiegen. Von der Frauenforschung wurde mit dem Begriff der „doppelten Vergesellschaftung" auf die widersprüchlichen Anforderungen aus Erwerbsarbeit und Familie an Frauen und Mütter aufmerksam gemacht.

Mit der zunehmenden Verbreitung des Adult Worker Model, d.h. dem normativen Leitprinzip, dass erwachsene Personen unabhängig vom Geschlecht erwerbstätig sind, werden Fragen der WLB und die Frage, wer die lange im Rahmen der Familie von Frauen erbrachte Sorgearbeit übernimmt, im gesellschaftlichen Verständnis drängender und zugleich verallgemeinert. Die Frage nach der Abstimmung und dem Konflikt zwischen Arbeit und Privatsphäre stellt sich heute nicht mehr nur Frauen. Viele Väter haben heute den Wunsch nach einer aktiven Vaterschaft, der aber auf betrieblicher Ebene auf hohe Hürden stößt. Nach wie vor übernehmen innerhalb von Paarbeziehungen die Frauen den Großteil der Sorgearbeit und sind daher in besonderem Maße mit Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- mit Sorgearbeit konfrontiert.

Neben den Veränderungen in Familie und Geschlechterverhältnissen liegt der wichtigste Anstoß für die Konjunktur der Debatten um WLB in der zeitgleichen Entwicklung (und Analyse) von Arbeit selbst: Mit der wachsenden → Entgrenzung und → Subjektivierung von Arbeit geraten die Grenzlinien zwischen den Lebensbereichen in Bewegung. Bestehende Institutionalisierungen der zeitlichen und räumlichen Trennung von „Arbeit" und „Leben" werden aufgelöst und tendenziell durch jeweils individuelle Arrangements der Trennung und Zusammenführung ersetzt. Mit der Flexibilisierung von → Arbeitszeiten, mit der „Mobilisierung von Arbeit" und mit erweiterten Nutzungsformen von Beschäftigtensubjektivität gewinnt die Debatte um WLB an Bedeutung. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in der gewerkschaftlichen Diskussion wider. So rekurriert der DGB-Index Gute Arbeit bei Beurteilung der Arbeitsqualität etwa auch auf Fragen der Arbeitszeitlage. Das Zusammenwirken von entgrenzter Arbeit und Integration von Frauen in die Erwerbsarbeit bei fehlenden institutionellen Rahmenbedingungen zum Auffangen der entstehenden Reproduktionslücke gilt als Ursache der seit einigen Jahren konstatierten „Reproduktionskrise" (Jürgens 2010): Es fehlt bis heute eine umfassende gesellschaftliche Neu-Organisation von Produktions- und Reproduktionsarbeit (→ Reproduktion von Arbeitskraft).

Forschung zur WLB findet man auf drei Ebenen (Oechsle 2008): *Handlungstheoretische Konzepte* unterstreichen, dass die Individuen sich zwar innerhalb vorgegebener Strukturen bewegen, diese Strukturen aber durch ihr Handeln gestalten können. Das Konzept der Alltäglichen Lebensführung (Jurczyk/Voß 2000) analysiert, wie Individuen widersprüchliche Anforderungen aus den verschiedenen Lebensbereichen in ihrem Alltag miteinander verknüpfen. Fokussiert werden Handlungsstrategi-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

en oder -kompetenzen, die entwickelt werden müssen, um unter den gegebenen strukturellen Rahmenbedingungen eine WLB herzustellen: aktives Zeithandeln (Jurczyk/Voß 2000), doing family (Jurczyk 2014), boundary work (Clark 2000) sowie Reproduktionshandeln (Jürgens 2009). Vermissen ließ der WLB-Begriff lange eine Lebensverlaufsperspektive. Diese Lücke wird in den letzten Jahren mit Konzepten wie „Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf" (Klenner/Lott 2016) oder „Atmende Lebensverläufe" (Jurczyk 2014) geschlossen.

Beim Fokus auf die *Organisationsebene* stehen die betrieblichen Strukturen als Rahmenbedingungen für WLB im Fokus. Die Entwicklung von Arbeit wird im Hinblick auf ihre Auswirkung auf die Nutzung und Gefährdung der Arbeitskraft der Beschäftigten und ihrer außerbetrieblichen Sozialbeziehungen analysiert (dazu ausführlicher im nächsten Abschnitt).

Makrotheoretische Konzepte fokussieren den Zusammenhang von entgrenzter Erwerbsarbeit, neuen Geschlechterverhältnissen, demographischen und wohlfahrtsstaatlichen Entwicklungen. Untersucht werden Auswirkungen arbeits- oder familienpolitischer Instrumente unterschiedlicher Länder (im Folgenden ausgeklammert).

Zentrale Forschungsergebnisse

WLB stellt innerhalb der Arbeits- und Industriesoziologie kein abgrenzbares, eigenständiges Forschungsgebiet dar, relevante Befunde erbringen folgende empirische Forschungsfelder:

Die Studien zur *Arbeitszeitflexibilisierung*, die die Handlungsmöglichkeiten und Belastungen der Individuen zwischen widersprüchlichen Anforderungen sowie ihre individuellen Umgangsstrategien fokussieren, zeigen, dass flexible Arbeitszeiten – ursprünglich als Lösung des Vereinbarkeitsproblems begrüßt – überwiegend nicht mit einer gestiegenen Zeitsouveränität der Beschäftigten einhergehen. Es überwiegt eine durch betriebliche und marktorientierte Anforderungen bestimmte Variabilisierung von Arbeitszeiten (Eberling et al. 2004). Die Chancen auf die Nutzung neuer Zeitoptionen durch die Beschäftigten sind nach Betrieben und Tätigkeitsbereichen sehr unterschiedlich verteilt, unterscheiden sich nach Geschlecht der Beschäftigten und hängen von den konkreten Aushandlungs- und Entscheidungsprozessen sowie von den Unternehmens- und Zeitkulturen in den Betrieben ab (Böhm et al. 2004). Vor allem aber implizieren flexible Arbeitszeiten einen gesteigerten Aufwand an individuellen Koordinations- und Grenzziehungsleistungen der Beschäftigten. Was zuvor betrieblichen Institutionalisierungen überlassen war, wird für individuelles Zeithandeln geöffnet und beinhaltet damit neue Belastungen und Verantwortlichkeiten, etwa die Koordination widersprüchlicher Zeit- und Rationalitätsanforderungen der verschiedenen Lebensbereiche (Jurczyk 2005). Dabei entstehen auffällige Geschlechterungleichheiten: Während Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern im Rahmen neuer Arbeitszeitformen eher zur Etablierung fester individueller Zeitstrukturen tendieren, zeigen Männer stärkere Anzeichen zur selbstinitiativen Verlängerung von Arbeitszeiten (Munz 2006). Beschäftigten fehlt, so die häufige Diagnose, heute vor allem Zeit: Zeit für Selbstsorge, für Beziehungen und für Sorgearbeit. Neben der Entwicklung der Erwerbsarbeit sind auch die institutionellen Rahmenbedingungen und sozialen Zeitstrukturen (z.B. Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen, von Behörden und Ärzten) dafür verantwortlich. Entworfen werden in diesem Zusammenhang Grundlagen einer kommunalen und familienorientierten Zeitpolitik (Mückenberger 2017) zur Verbesserung der WLB.

Zwar manifestieren sich zentrale Work-Life-Konflikte im Feld von Arbeitszeiten; dies bedeutet jedoch nicht, dass deren Ursache in der Arbeitszeitregulierung liegt. Darauf weisen die Studien zur *Leistungssteuerung* hin. Mit der Herausbildung ergebnis- und erfolgsorientierter „indirekter" Steuerungsverfahren geraten die Arbeitszeiten zunehmend in Abhängigkeit von unternehmerischen Kennzahlen, vereinbarten oder vorgegebenen Zielen, Benchmarks und Deadlines. Versuchen, Work-Life-Balance primär über Arbeitszeitregelungen zu gestalten, sind damit systematische Grenzen gesetzt (Kratzer et al. 2015b).

Die Studien zur *Teleheimarbeit* zeigen ähnliche Ambivalenzen wie diejenigen zu flexiblen Arbeitszeiten. Die räumliche Nähe, teilweise in Verbindung mit erhöhter Zeitautonomie, schafft neue Möglichkeiten, Arbeit und Leben individuell zu verbinden, führt zugleich aber auch zu Mehrfachbelastungen (insbesondere von Müttern) durch Rollen- und Zeitkonflikte und durch Übertragung von beruflichem Stress auf die Familie. Nötig werden Fähigkeiten zur Erbringung eigenständiger Strukturierungsleistungen, zur Selbstorganisation und

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Kontrolle wie auch zur Abgrenzung von familiären und beruflichen Anforderungen (Kleemann 2005).

Zusätzlich zur zeitlichen wird seit einigen Jahren eine zunehmende *räumliche Flexibilisierung von Arbeit* diskutiert. Immer mehr Beschäftigte arbeiten regelmäßig außerhalb des Betriebs und der eigenen Wohnung und müssen daher reisen. → Mobile Arbeit (Kesselring/Vogl 2010) bedeutet für die WLB neue Chancen, aber auch neue Risiken: Reisezeiten liegen häufig außerhalb der regulären Arbeitszeiten und somit in der Privat- und Familienzeit. Es fehlen verlässliche Zeiträume für die Regeneration und private Aktivitäten. Eine stabile Integration in Familie und andere soziale Netzwerke ist in besonderem Maße gefährdet. Im Gegenzug werden eine erhöhte Gestaltungsautonomie und eine Entlastung von familiären Verpflichtungen durch Abwesenheit als Vorteile beschrieben (Monz 2017). Auch hier zeigen sich Geschlechterdifferenzen: Sind Mütter beruflich mobil, hat dies einen egalisierenden Effekt auf die Arbeitsteilung in der Paarbeziehung, während die Berufsmobilität von Vätern zu einer Traditionalisierung der Geschlechterrollen führt (Rüger/Becker 2011).

Im Zuge der Veränderungen unter dem Schlagwort → Industrie 4.0 und der *Digitalisierung von Arbeit* wandeln sich sowohl Arbeitsinhalte als auch die Organisation von Arbeit teilweise radikal, und verschiedene der genannten Entwicklungstendenzen werden noch einmal verstärkt. Neue Formen IT-basierten zeit- und ortsflexiblen Arbeitens reduzieren die betriebliche → Kontrolle der Raumdimension von Arbeit und überlassen die Ortsentscheidungen den Beschäftigen. Unterstützt durch smart devices wird Arbeit auch an bislang nicht genutzten Orten bzw. zu vormals „unproduktiven" Zeiten – z.B. während Wege- und Wartezeiten – möglich, so dass noch bestehende Poren des Alltags für Arbeit erschlossen werden. Studien zeigen, dass ortsflexibles Arbeiten einerseits als Chance zu einer besseren WLB wahrgenommen wird; andererseits werden Familienleben und Beziehungen durch das permanente Eindringen von erwerbsarbeitsbezogener Erreichbarkeit auf neue Weise belastet, und alte Grenzziehungsstrategien greifen nicht mehr (Menz et al. 2016; Monz 2017).

Internationaler Bezug

Eine Vielzahl internationaler Studien haben sich, v.a. mit arbeitspsychologischem Schwerpunkt, mit den Wechselwirkungen zwischen Arbeit, Privat- und Familienleben befasst sowie Herausforderungen und Umgangsstrategien analysiert (Kossek/Lambert 2005). Für die Arbeitssoziologie ist die Studie von Arlie Hochschild (2002) zu nennen, die eine Umwertung von Arbeit und Familie beobachtet: Erwerbsarbeit wird positiv besetzt, während Familie und Haushalt zunehmend unter Rationalisierungsdruck geraten und damit mit Belastungen und Stress assoziiert werden. Dies wird einerseits als Erklärung für die schwache Nutzung von WLB-Angeboten herangezogen; andererseits konstatiert Hochschild, dass Beschäftigte sich in ihrer Zeitfalle einrichten, anstatt die ihr zugrunde liegenden Ursachen zu hinterfragen. Zentral ist auch die border theory (Clark 2000), die die Herausforderungen der „Grenzgänger" zwischen den Lebensbereichen „Arbeit" und „Familie" mit unterschiedlichen Organisations- und Funktionslogiken thematisiert.

Wolfgang Menz, Anna Monz

Empfehlungen zum Weiterlesen

Hochschild, Arlie 2002: Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen: Leske + Budrich.

Jurczyk, Karin 2005: Work-Life-Balance und geschlechtergerechte Arbeitsteilung. Alte Fragen neu gestellt**.** In: Seifert, H. (Hg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 102–123.

Jürgens, Kerstin 2009: Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag.

Kratzer, Nick/Menz, Wolfgang/Pangert, Barbara (Hg.) 2015: Work-Life-Balance – Eine Frage der Leistungspolitik. Analysen und Gestaltungsansätze. Wiesbaden: Springer VS.

Oechsle, Mechthild 2008: Work-Life-Balance. Diskurse, Problemlagen, Forschungsperspektiven. In: Becker, R./Kortendiek, B. (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: VS Verlag, S. 227–236.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Kumulierte Bibliographie

Abel, J./Hirsch-Kreinsen, H. 2007: Lowtech-Unternehmen am Hightech-Standort. Berlin: edition sigma

Abel, J./Hirsch-Kreinsen, H./Ittermann, P. 2014: Einfacharbeit in der Industrie. Strukturen, Verbreitung und Perspektiven. Berlin: edition sigma

Abel, J./Ittermann, P. 2014: Teilautonom oder re-taylorisiert? Gruppenarbeit bei Ganzheitlichen Produktionssystemen. In: Arbeit, Jg. 23, H. 4, S. 277–291

Abele, E./Kluge, J./Näher, U. (Hg.) 2006: Handbuch Globale Produktion. München: Hanser

Abelshauser, W./Gilgen, D./Leutzsch, A. (Hg.) 2012: Kulturen der Weltwirtschaft. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

Abolafia, M. Y. 1996: Making Markets: Opportunism and Restraint on Wall Street. Cambridge, MA: Harvard University Press

Abraham, M./Hinz, T. 2005: Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag

Absenger, N./Ahlers, E./Bispinck, R./Kleinknecht, A./Klenner, C./Lott, Y./Pusch, T./Seifert, H. 2014: Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. WSI Report, Nr. 19. Düsseldorf: WSI

Acker, J. 1990: Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: Gender & Society, Vol. 4, No. 2, S. 139–158

Ackroyd, S./Thompson, P. 1999: Organizational Misbehaviour. London: Sage

Addison, J. T./Schnabel, C. 2003: International Handbook of Trade Unions. Cheltenham/Northampton: Edward Elgar

Adler, P. S./Cole, R. E. 1993: Designed for Learning: A Tail of Two Auto Plants'. In: Sloan Management Review, Vol. 34, No. 1, S. 35–94

Alasoini, T./Ramstad, E./Rouhiainen, N. 2005: The Finnish Workplace Development Programme as an expanding activity. Results, Challenges, Opportunities. Helsinki: Ministry of Labour

Albert, M. 1991: Capitalisme contre capitalism. Paris: Seuil

Alewell, D./Hansen, N. K. 2012: Human Resource Management Systems – A Structured Review of Research Contributions and Open Questions. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 19, H. 2, S. 90–123

Alewell, D./Struck, O. (Hg.) 2012: Betriebliche Beschäftigungssysteme (Sonderheft der Industriellen Beziehungen, Jg. 19, H. 2). München/Mering: Hampp

Alt, J. 2003: Leben in der Schattenwelt. Problemkomplex illegale Migration. Karlsruhe: von Loeper

Altmann, N./Bechtle, G. 1971: Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft. Ein Ansatz zur Analyse. München: Hanser

Altmann, N./Bechtle, G./Lutz, B. 1978: Betrieb – Technik – Arbeit. Elemente einer soziologischen Analytik technisch-organisatorischer Veränderungen. Frankfurt a.M./New York: Campus

Altmann, N./Binkelmann, P./Düll, K./Stück, H. 1982: Grenzen neuer Arbeitsformen. Betriebliche Arbeitsstrukturierung, Einschätzung durch Industriearbeiter, Beteiligung der Betriebsräte. Frankfurt a.M./New York: Campus

Altmann, N./Deiß, M./Döhl, V./Sauer, D. 1986: Ein „Neuer Rationalisierungstyp" – neue Anforderungen an die Industriesoziologie. In: Soziale Welt, Jg. 37, H. 2/3, S. 191–205

Altmann, N./Düll, K./Lutz, B. 1987: Zukunftsaufgaben der Humanisierung des Arbeitslebens. Frankfurt a.M./New York: Campus

Altvater, E./Mahnkopf, B. 1999: Grenzen der Globalisierung. Ökonomie, Ökologie und Politik in der Weltgesellschaft (4. Aufl.). Münster: Westfälisches Dampfboot

Altvater, E./Mahnkopf, B. 2007: Grenzen der Globalisierung. Ökonomie, Ökologie und Politik in der Weltgesellschaft. (7. Aufl.). Münster: Westfälisches Dampfboot

Alvesson, M./Bridgman, T./Willmott, H. (eds.) 2009: The Oxford Handbook of Critical Management Studies. Oxford: Oxford University Press

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Amlinger, M./Bispinck, R. 2016: Dezentralisierung der Tarifpolitik – Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2015. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 69, H. 2, S. 211–222

Anderson, B./Shutes, I. (eds.) 2014: Migration and Care Labour. Theory, Policy and Politics. Basingstoke: Palgrave Macmillan

Anderson, N./Schalk, R. 1998: The Psychological Contract in Retrospect and Prospect. In: Journal of Organizational Behavior, Vol. 19, Special Issue, S. 637–647

Andreasen, L. E./Coriat, B./den Hertog, F./Kaplinsky, R. 1995: Europe's Next Step: Organisational Innovation, Competition and Employment. Ilford: Frank Cass

Andresen, S./Völker, S. 2005: Hat das Arbeitssubjekt der Zukunft (k)ein Geschlecht? Überlegungen zur Analyse der aktuellen Umbrüche in der Arbeit aus genderkritischer Perspektive. In: Lohr, K./Nickel, H.-M. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit: Riskante Chancen. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 92–114

Antoni, C. H. 1994: Gruppenarbeit – mehr als ein Konzept. Darstellung und Vergleich unterschiedlicher Formen der Gruppenarbeit. In: Antoni, C. H. (Hg.): Gruppenarbeit in Unternehmen. Weinheim: Beltz PVU, S. 19–48

Anxo, D. 2010: Towards an Active and Integrated Lifecourse Policy. The Swedish experience. In: Anxo, D./Bosch, G./Rubery, J. (eds.): The Welfare State and Life Transitions. A European Perspective. Cheltenham: Edward Elgar, S. 104–127

Anxo, D./Bosch, G./Rubery, J. (eds.) 2010: The Welfare State and Life Transitions. A European Perspective. Cheltenham: Edward Elgar

Anxo, D./O'Reilly, J. 2000: Working-Time Regimes and Transitions in Comparative Perspective. In: O'Reilly, J./Cebrián, I./Lallement, M. (eds.): Working-Time Changes: Social Integration through Transitional Labour Markets. Cheltenham: Edward Elgar, S. 62–63

Apelt, M./Wilkesmann, U. (Hg.) 2015: Zur Zukunft der Organisationssoziologie. Wiesbaden: Springer VS

Apelt, M./Tacke, V. (Hg.) 2012: Handbuch Organisationstypen. Wiesbaden: VS Verlag

Apitzsch, B./Shire, K. A./Heinrich, S./Mottweiler, H./Tünte, M. 2015: Flexibilität und Beschäftigungswandel. Weinheim: Beltz Juventa

Appelbaum, E./Bailey, T./Berg, P./Kalleberg, A. L. 2000: Manufacturing Advantage. Why High-Performance Works Systems Pay Off. Ithaca: ILR Press

Appelbaum, E./Batt, R. 1994: The New American Workplace. Transforming Work Systems in the United States. Ithaca, NY: ILR Press, Cornell University

Appelbaum, E./Bernhardt, A./Murnane, R. J. (eds.) 2003: Low-Wage America. How employers are reshaping opportunity in the workplace. New York: Russell Sage Foundation

Arbeitsgruppe SubArO (Hg.) 2005: Ökonomie der Subjektivität – Subjektivität der Ökonomie. Berlin: edition sigma

Arbeitskreis „Organisation" der Schmalenbach-Gesellschaft/Deutsche Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V. 1996: Organisation im Umbruch. In: zfbf, Jg. 48, H. 6, S. 621–665

Arendt, H. 1981: Vita Activa oder Vom tätigen Leben. München: Piper

Argyris, C. 1960: Understanding Organizational Behavior. Homewood: Dorsey Press

Armbruster, H./Bigfalvi, A./Kinkel, S./Lay, G. 2008: Organizational innovation: The challenge of measuring non-technical innovation in large-scale surveys. In: Technovation, Vol. 28, S. 644–657

Armbruster, H./Kinkel, S./Maloca, S./Lay, G. 2005: Techno-organisational Innovation in the European Manufacturing Industry. Bulletin European Manufacturing Survey No. 1, Fraunhofer ISI. Karlsruhe: Fraunhofer ISI

Arnold, M./Mattes, A./Wagner, G. G. 2015: Zur anhaltend prägenden Rolle des Normalarbeitsverhältnisses auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Expertise für die IG BCE. Berlin: DIW ECON

Arthur, J. B. 1994: Effects on Human Resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover. In: Academy of Management Journal, Vol. 37, No. 3, S. 670–687

Arthur, M. B./Rousseau, D. B. (eds.) 1996: The Boundaryless Career. A New Employment for a New Organizational Era. Oxford/New York: Oxford University Press

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Artus, I. 2008: Interessenhandeln jenseits der Norm. Mittelständische Betriebe und prekäre Dienstleistungsarbeit in Deutschland und Frankreich. Frankfurt a.M./New York: Campus

Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hg.) 2006: Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt a.M./New York: Campus

Artus, I./Kraetsch, C./Röbenack, S. 2015: Betriebsratsgründungen. Typische Prozesse, Strategien und Probleme – eine Bestandaufnahme. Baden-Baden: edition sigma bei Nomos

Asendorf-Krings, I./Drexel, I./Nuber, C. 1976: Reproduktionsvermögen und die Interessen von Kapital und Arbeit. Ein Beitrag zur theoretischen Bestimmung von Qualifikation. In: ISF München (Hg.): Betrieb, Arbeitsmarkt, Qualifikation. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 207–236

Ashton, K./Sarma, S./Brock, D.L. 2000: Networked Physical Worlds. Proposals for Engineering the Next Generation of Computing, Commerece & Automatic Identification. Cambridge: MIT Auto ID Center

Aspers, P. 2011: Markets. Cambridge: Polity Press

Atkinson, W. 2010: The Myth of the Reflexive Worker: class and work histories in neo-liberal times. In: Work, Employment & Society, Vol. 24, No. 3, S. 413–429

Auer, P. 2016: From security ‚beyond employment' to security ‚in employment'. In: Bäcker, G./Lehndorff, S./Weinkopf, C. (Hg.): Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten. Wiesbaden: Springer VS, S. 283–300

Auer, P./Cazes, S. (eds.) 2003: Employment Stability in an Age of Flexibility. Evidence from industrialized countries. Genf: International Labour Office

Aulenbacher, B. 2005: Rationalisierung und Geschlecht in soziologischen Gegenwartsanalysen. Wiesbaden: VS Verlag

Aulenbacher, B. 2009: Die soziale Frage neu gestellt – Gesellschaftsanalysen der Prekarisierungs- und Geschlechterforschung. In: Castel, R./Dörre, K. (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 65–80

Aulenbacher, B. 2017: Rationalisierung und der Wandel von Erwerbsarbeit aus der Genderperspektive. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS (i.E.)

Aulenbacher, B./Dammayr, M./Dörre, K./Menz, W./Riegraf, B./Wolf, H. (Hg.) 2017: Leistung und Gerechtigkeit. Das umstrittene Versprechen des Kapitalismus. Weinheim/Basel: Beltz Juventa

Aulenbacher, B./Fleig, A./Riegraf, B. (Hg.) 2010: Organisation, Geschlecht, soziale Ungleichheiten. Schwerpunktheft. Feministische Studien, Jg. 28, H. 1

Aulenbacher, B./Funder, M./Jacobsen, H./Völker, S. (Hg.) 2007: Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Wiesbaden: VS Verlag

Aulenbacher, B./Meuser, M./Riegraf, B. 2013: Hegemonie und Subversion. Zur Pluralisierung hegemonialer Verhältnisse im Verhältnis von Öffentlichkeiten und Privatheit. In: Riegraf, B./Hacker, H./Kahlert, H./Liebig, B./Peitz, M./Reitsamer, R. (Hg): Geschlechterverhältnisse und neue Öffentlichkeiten. Feministische Perspektiven. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 18–36

Aulenbacher, B./Riegraf, B. 2011: Geschlechterdifferenzen und -ungleichheiten in Organisationen. In: Aulenbacher, B./Meuser, M./Riegraf, B. (Hg.): Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag, S. 157–171

Aulenbacher, B./Riegraf, B./Theobald, H. (Hg.) 2014: Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime – Care: Work, Relations, Regimes (Soziale Welt, Sonderband 20). Baden-Baden: Nomos

Aulenbacher, B./Riegraf, B./Völker, S. 2015: Feministische Kapitalismuskritik. Münster: Westfälisches Dampfboot

Aulenbacher, B./Wetterer, A. (Hg.) 2012: Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung (2. Aufl.). Münster: Westfälisches Dampfboot

Autor, D. H. 2015: Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. In: Journal of Economic Perspectives, Vol. 29, No. 3, S. 3–30

Avdagic, S./Rhodes, M./Visser, J. (eds.) 2011: Social Pacts in Europe. Emergence, Evolution and Institutionalization. Oxford: Oxford University Press

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Babson, S. (ed.) 1995: Lean Work. Empowerment and Exploitation in the Global Auto Industry. Detroit: Wayne State University Press

Baccaro, L./Pontusson, J. 2016: Rethinking Comparative Political Economy – The Growth Model Perspective. In: Politics & Society, Vol. 44, No. 2, S. 175–207

Badura, B. 1993: Gesundheitsförderung durch Arbeits- und Organisationsgestaltung – Die Sicht des Gesundheitswissenschaftlers. In: Pelikan, J. M./Demmer, H./Hurrelmann, K. (Hg.): Gesundheitsförderung durch Organisationsentwicklung. Konzepte, Strategien und Projekte für Betriebe, Krankenhäuser und Schulen. Weinheim/München: Juventa, S. 20–33

Bade, K. J. 2000: Europa in Bewegung. Migration vom späten 18. Jahrhundert bis zur Gegenwart. München: C. H. Beck

Bäcker, G./Bosch, G./Weinkopf, C. 2011: Vorschläge zur künftigen Arbeitsmarktpolitik: integrativ – investiv – innovativ. Gutachten für das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation

Baethge, M. 1991: Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt, Jg. 42, H. 1, S. 6–19

Baethge, M. 2001: Abschied vom Industrialismus. In: Baethge, M./Wilkens, I. (Hg.): Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung. Opladen: Leske + Budrich, S. 23–44

Baethge, M. 2011: Die Arbeit in der Dienstleistungsgesellschaft. In: Evers, A./Heinze R. G./Olk, T. (Hg.): Handbuch Soziale Dienste. Wiesbaden: Springer VS, S. 35–61

Baethge, M. 2014: „Labore des Sozialen" – Verheißung oder Drohung oder …? Anmerkungen zum Beitrag Dunkel/Weihrich: „Interaktive Arbeit: die soziale Dimension von Dienstleistungsarbeit". In: Sydow, J./Sadowski, D./Conrad, P. (Hg.): Arbeit – eine Neubestimmung. Berlin/Heidelberg: Springer, S. 291–298

Baethge, M./Baethge-Kinsky, V. 1998: Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, H. 3, S. 461–472

Baethge, M./Baethge-Kinsky, V./Kupka, P. 2000: Ein Mythos verblasst. Über die unsichere Zukunft industrieller Facharbeit und Berufsbildung. Opladen: Leske + Budrich

Baethge, M./Denkinger, J./Kadritzke, U. 1995: Das Führungskräfte-Dilemma. Manager und industrielle Experten zwischen Unternehmen und Lebenswelt. Frankfurt a.M./New York: Campus

Baethge, M./Oberbeck, H. 1986: Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Frankfurt a.M./New York: Campus

Baethge, M./Wilkens, I. (Hg.) 2001: Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung. Opladen: Leske + Budrich

Bahl, F. 2016: Arbeit und Subjekt – Herausforderungen für eine Forschungstradition. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 69, H. 7, S. 552–554

Bahnmüller, R. 2001: Stabilität und Wandel der Entlohnungsformen. München/Mering: Hampp

Bahnmüller, R./Schmidt, W. 2009: Riskante Modernisierung: Wirkungen und Bewertungen der ERA-Einführung in Baden-Württemberg. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 62, H. 3, S. 119–126

Bahr, H. D. 1970: Kritik der Politischen Technologie. Frankfurt a.M: EVA

Bahrdt, H. P. 1958: Industriebürokratie. Versuch einer Soziologie des industrialisierten Bürobetriebes und seiner Angestellten. Stuttgart: Enke

Bahrdt, H. P. 1982: Die Industriesoziologie – eine „spezielle Soziologie"? In: Schmidt, G./Braczyk, H.-J./Knesebeck, J. v. d. (Hg.): Materialien zur Industriesoziologie (Sonderheft 24 der KZfSS). Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 11–15

Bakker, R. 2010: Taking Stock of Temporary Organizational Forms: A Systematic Review and Research Agenda. In: International Journal of Management Reviews, Vol. 12, No. 1, S. 1–21

Bamber, G. J./Lansbury, R. D./Wailes, N./Wright, C. F. (eds.) 2016: International & Comparative Employment Relations. National Regulation, Global Changes (6th ed.). London u.a.O.: Sage

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Barbier, J.-C. 2013: A conceptual approach of the destandardization of employment in Europe since the 1970 s, in: Koch, M./Fritz, M. (eds.): Non-Standard employment. Paradigms, prevalance and policy responses. Basingstoke: Palgrave Macmillan, S. 13–28

Barnard, C. 1938: The Functions of the Executive. Cambridge, MA: Harvard University Press

Baron, J./Kreps, D. M. 1999: Strategic Human Resources: Frameworks for General Managers. New York: John Wiley & Sons

Barry, M./Wilkinson, A. (ed.) 2011: Research Handbook of Comparative Employment Relations. Cheltenham/Northampton: Edward Elgar

Bartelheimer, P./Kädtler, J. 2012: Produktion und Teilhabe – Konzepte und Profil sozioökonomischer Berichterstattung. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag, S. 41–85

Bartelheimer, P./Lehweß-Litzmann, R. 2012: Externe Arbeitsmärkte – gesellschaftliche Voraussetzungen und prekäres Potenzial. In: Krause, A./Köhler, C. (Hg.): Arbeit als Ware – Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: transcript, S. 63–92

Bartlett, C./Ghoshal, S. 1989: Managing Across Borders: The Transnational Solution. London: Harvard Business Review Press

Bartmann, C. 2016: Die Rückkehr der Diener. Das neue Bürgertum und sein Personal. München: Hanser

Basch, L./Glick Schiller, N./Szanton Blanc, C. 1997: Nations Unbound. Transnational Projects, Postcolonial Predicaments, and Deterritorialized Nation-States (4th ed.). Amsterdam: Gordon and Breach

Baszenski, N. 2002: Gruppenarbeit – Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg. In: Angewandte Arbeitswissenschaft Nr. 173, S. 1–12

Bathke, S. 2004: Beschäftigte im Arbeitsfeld ambulante Pflege auf dem Weg zum personenbezogenen Arbeitskraftunternehmer? Freiburg: Lambertus

Batt, R./Christopherson, S./Rightor, N./Jaarsveld, D. van 2001: Networking. Work Patterns and Workforce Policies for the New Media Industry. Washington: EPI

BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016: Arbeit und mentale Gesundheit. Dortmund u.a.O.: BAuA

Bauer, H. G./Böhle, F./Munz, C./Pfeiffer, S./Woicke, P. (Hg.) 2006: Hightech-Gespür. Erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen in hoch technisierten Arbeitsbereichen. Bielefeld: Bertelsmann

Bauernhansl, T./ten Hompel, M./Vogel-Heuser, B. (Hg.) 2014: Industrie 4.0 in Produktion, Automatisierung und Logistik. Wiesbaden: Springer Vieweg

Baukrowitz, A./Berker, T./Boes, A./Pfeiffer, S./Schmiede, R./Will, M. (Hg.) 2006: Informatisierung der Arbeit – Gesellschaft im Umbruch. Berlin: edition sigma

Baumol, W. J. 1967: The Macroeconomics of Unbalanced Growth. The Anatomy of Urban Crisis. In: American Economic Review, Vol. 57, No. 3, S. 415–426

Bayer, W./Hoffmann, T. 2015: Gesetzeswidrige Mitbestimmungslücken bei der GmbH, in: GmbH-Rundschau, H. 17/2015, S. 909–918

BDA/BDI 2004: Mitbestimmung modernisieren. Bericht der Kommission Mitbestimmung der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und des Bundesverbandes der deutschen Industrie (BDI). O.O.

Beaud, St./Pialoux, M. 1999: Die verlorene Zukunft der Arbeiter. Die Peugeot-Werke von Sochaux-Montbeliard. Konstanz: UVK

Bechmann, G./Vahrenkamp, R./Wingert, B. 1979: Mechanisierung geistiger Arbeit. Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zum Rechnereinsatz in der Konstruktion. Frankfurt a.M./New York: Campus

Bechmann, S./Dahms, V./Tschersich, N./Frei, M./Schwengler, B./Möller, I. 2015: Wandel der Betriebslandschaft in West- und Ostdeutschland. IAB-Forschungsbericht 09/2015. Nürnberg: IAB

Bechter, B./Brandl, B./Meardi, G. 2011: From National to Sectoral Industrial Relations: Developments in Sectoral Industrial Relations in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Bechtle, G. 1980: Betrieb als Strategie. Theoretische Vorarbeiten zu einem industriesoziologischen Konzept. Frankfurt a.M./New York: Campus

Bechtle, G. 1994: Systemische Rationalisierung als neues Paradigma industriesoziologischer Forschung? In: Beckenbach, N./Treeck, W. van (Hg): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Sonderband 9 der Sozialen Welt. Göttingen: Schwartz, S. 45–65

Bechtle, G./Lutz, B. 1989: Die Unbestimmtheit post-tayloristischer Rationalisierungsstrategie und die ungewisse Zukunft industrieller Arbeit. In: Düll, K./Lutz, B.: Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 9–91

Beck, U. 1999: Schöne neue Arbeitswelt. Frankfurt a.M./New York: Campus

Beck, U./Brater, M./Daheim, H. 1980: Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Reinbek: Rowohlt

Beck, U./Lau, C. (Hg.) 2004: Entgrenzung und Entscheidung. Was ist neu an der Theorie reflexiver Modernisierung? Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Beck, U./Sznaider, N./Winter, R. (Hg.) 2003: Globales Amerika? Die kulturellen Folgen der Globalisierung. Bielefeld: transcript

Becke, G. 2008: Soziale Erwartungsstrukturen in Unternehmen. Zur psychosozialen Dynamik von Gegenseitigkeit im Organisationswandel. Berlin: edition sigma

Beckenbach, N./van Treeck, W. 1994: Projektmanagement flexibler Automatisierung als Lernprozess. In: Beckenbach, N./van Treeck, W. (Hg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Sonderband 9 der Sozialen Welt. Göttingen: Schwartz, S. 119–138

Becker, B./Huselid, M. 2006: Strategic Human Resources Management: Where do we go from here? In: Journal of Management, Vol. 32, No. 6, S. 898–925

Becker, G. S. 1964: Human Capital. Chicago: University of Chicago Press

Becker, K. 2012: Hybrid Participation. A Hinge between Individual Participation and Institutional Co-determination. In: International Journal of Action Research, Vol. 8, No. 3, S. 342–372

Becker, K./Bluhm, K./Martens, B. 2008: Unternehmensführung in Zeiten des „Shareholder Value". Zum Wandel des industriellen Mittelstandes. In: Benthin, R./Brinkmann, U. (Hg.): Unternehmenskultur und Mitbestimmung. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 213–242

Beckerath, H. von 1954: Großindustrie und Gesellschaftsordnung. Tübingen/Zürich: Mohr/Polygraphischer Verlag

Becker-Schmidt, R. 1983: Entfremdete Aneignung, gestörte Anerkennung, Lernprozesse: Über die Bedeutung von Erwerbsarbeit für Frauen. In: Matthes, J. (Hg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 412–426

Becker-Schmidt, R. 1987: Frauen und Deklassierung. Geschlecht und Klasse. In: Beer, U. (Hg.): Klasse Geschlecht: feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik. Bielefeld: AJZ, S. 187–235

Becker-Schmidt, R. 2003: Umbrüche in Arbeitsbiografien von Frauen: Regionale Konstellationen und globale Entwicklungen. In: Knapp, G.-A./Wetterer, A. (Hg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 101–132

Becker-Schmidt, R. 2011: „Verwahrloste Fürsorge" – ein Krisenherd gesellschaftlicher Reproduktion. Zivilisationskritische Anmerkungen zur ökonomischen, sozialstaatlichen und sozialkulturellen Vernachlässigung von Praxen im Feld „care work". In: Gender, Jg. 3, H. 3, S. 9–23

Beckert, J. 1996: Was ist soziologisch an der Wirtschaftssoziologie? Ungewissheit und die Einbettung wirtschaftlichen Handelns. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 25, H. 2, S. 125–146

Beckert, J. 2010: How do Fields change? The Interrelations of Institutions, Networks, and Cognition in the Dynamics of Markets. In: Organization Studies, Vol. 31, No. 5, S. 605–627

Beckert, J./Aspers, P. (eds.) 2011: The worth of goods. Valuation and pricing in the economy. Oxford: Oxford University Press

Beckert, J./Diaz-Bone, R./Ganßmann, H. (Hg.) 2007: Märkte als soziale Strukturen. Frankfurt a.M./New York: Campus

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Beckert, J./Musselin, C. (eds.) 2013: Constructing quality. The classification of goods in markets. Oxford: Oxford University Press

Beckert, J./Wehinger, F. 2013: In the shadow: illegal markets and economic sociology. In: Socioecocnomic Review, Vol. 11, No. 1, S. 5–30

Beer, U. 1990: Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses, Frankfurt a.M./New York: Campus

Behr, M. von 2010: Von der bleibenden Bedeutung der Arbeitsorganisation. In: Altmann, N./Böhle, F. (Hg.): Nach dem „Kurzen Traum". Berlin: edition sigma, S. 37–58

Behr, M. von/Hirsch-Kreinsen, H. (Hg.) 1998: Globale Produktion und Industriearbeit. Arbeitsorganisation und Kooperation in Produktionsnetzwerken. Frankfurt a.M./New York: Campus

Behr, M. von/Semlinger, K. (Hg.) 2004: Internationalisierung kleiner und mittlerer Unternehmen. Neue Entwicklungen bei Arbeitsorganisation und Wissensmanagement. Frankfurt a.M./New York: Campus

Behrens, M. 2005: Arbeit des Betriebsrats in komplexen Gremienstrukturen. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 58, H. 11, S. 638–645

Behrens, M. 2011: Das Paradox der Arbeitgeberverbände. Von der Schwierigkeit, durchsetzungsstarke Unternehmensinteressen kollektiv zu vertreten. Berlin: edition sigma

Behrens, M. 2013: Arbeitgeberverbände – auf dem Weg in den Dualismus? In: WSI-Mitteilungen, Jg. 66, H. 7, S. 473–480

Behrens, M./Dribbusch, H. 2014: Arbeitgebermaßnahmen gegen Betriebsräte: Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 67, H. 2, S. 140–148

Behrens, M./Fichter, M./Frege C. M. 2003: Unions in Germany: Regaining the Initiative? In: European Journal of Industrial Relations, Vol. 9, No. 1, S. 25–42

Behrens, M./Helfen, M. 2009: Innerverbandliche Heterogenität und die Vertretungswirksamkeit deutscher Arbeitgeberverbände. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 16, H. 1, S. 5–24

Behrens, M./Helfen, M. 2016: Sachzwang oder Programm? Tarifpolitische Orientierungen und OT-Mitgliedschaft bei deutschen Arbeitgeberverbänden. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 69, H. 6, S. 452–459

Behrens, M./Pekarek, A. 2016: Between Strategy and Unpredictability: Negotiated Decision Making in German Union Mergers. In: ILR Review, Jg. 69, H. 3, S. 579–604

Bell, D. 1973: The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting. New York: Basic Books [erste dt. Ausgabe: Die postindustrielle Gesellschaft. Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt 1973]

Bell, D. 1980: The Social Framework of the Information Society. In: Forester, T. (ed.): The Microelectronics Revolution. The Complete Guide to the New Technology and its Impact on Society. Oxford: Basil Blackwell, S. 500–549

Bell, D. 1985: Die nachindustrielle Gesellschaft. Frankfurt a.M./New York: Campus

Bellmann, L. 2014: Kontinuität und Veränderung des IAB-Betriebspanels. In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, No. 1–2, S. 5–26

Bellmann, L./Gerner, H.-D. 2012: Company-level pacts for employment in the global crisis 2008/2009: first evidence from representative German establishment-level panel data. In: The International Journal of Human Resource Management, Vol. 23, No. 16, S. 3375–3396

Bellmann, L./Stegmaier, J. 2007: Einfache Arbeit in Deutschland: Restgröße oder relevanter Beschäftigungsbereich? In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.), Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, S. 10–24

Bender, G. 1997: Lohnarbeit zwischen Autonomie und Zwang – Neue Entlohnungsformen als Element veränderter Leistungspolitik. Frankfurt a.M./New York: Campus

Bender, G. 2005: Technologieentwicklung als Institutionalisierungsprozess. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 34, H. 3, S. 170–187

Benders, J./Huijgen, F./Pekruhl, U. 2000: Gruppenarbeit in Europa. Ein Überblick. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 53, H. 6, S. 365–374

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Benders, J./Huijgen, F./Pekruhl, U./O'Kelly, K. 1999: Useful but Unused: Group Work in Europe. Findings from the EPOC Survey. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living Conditions

Bendix, R. 1956: Work and Authority in Industry. New York: Transaction Publishers

Bendix, R. 1960: Herrschaft und Industriearbeit. Untersuchungen über Liberalismus und Autokratie in der Geschichte der Industrialisierung. Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt

Beniger, J. R. 1996: The Control Revolution. Technological and Economic Origins of the Information Society. Cambridge/London: Harvard University Press

Benz-Overhage, K./Brumlop, E./Freyberg, T. v./Papadimitriou, Z. 1982: Neue Technologien und alternative Arbeitsgestaltung. Auswirkungen des Computereinsatzes in der industriellen Produktion. Frankfurt a.M./New York: Campus

Benz-Overhage, K./Brumlop, E./Freyberg, T. v./Papadimitriou, Z. 1983: Computergestützte Produktion. Fallstudien in ausgewählten Industriebetrieben. Frankfurt a.M./New York: Campus

BEPA Report 2010: Empowering people, driving change. Social innovation in the European Union. Bureau of European Policy Advisers, European Commission. Internet: www.transitsocialinnovation.eu/resource-hub/empowering-people-driving-change-social-innovation-in-the-european-union

Berg, P./Bosch, G./Charest, J. 2014: Working-time configurations: a framework for analyzing diversity across countries. In: Industrial & Labor Relations Review, Vol. 67, No. 3, S. 805–837

Berger, J. 1995: Warum arbeiten die Arbeiter? Neomarxistische und neodurkheimianische Erklärungen. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 24, H. 6, S. 407–421

Berger, J. 2009: Der diskrete Charme des Marktes. Zur soziologischen Problematik der Marktwirtschaft. Wiesbaden: VS Verlag

Berger, J./Offe, C. 1984: Die Entwicklungsdynamik des Dienstleistungssektors. In: Offe, C. (Hg.): Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 229–270

Berger, P. A./Konietzka, D./Michailow, M. 2001: Beruf, soziale Ungleichheit und Individualisierung. In: Kurtz, T. (Hg.): Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen: Leske + Budrich, S. 209–237

Berger, P. A./Weiß, A. (Hg.) 2008: Transnationalisierung sozialer Ungleichheit. Wiesbaden: VS Verlag

Berger, U./Bernhard-Mehlich, I. 2006: Die Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie. In: Kieser, A./Ebers, M. (Hg.): Organisationstheorien (6., erw. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer, S. 169–214

Berger, U./Offe, C. 1981: Das Rationalisierungsdilemma der Angestelltenarbeit. Arbeitssoziologische Überlegungen zur Erklärung des Status von kaufmännischen Angestellten aus der Eigenschaft ihrer Arbeit als „Dienstleistungsarbeit". In: Kocka, J. (Hg.): Angestellte im europäischen Vergleich. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 39–58

Berggren, C./Björkman, T./Hollander, E. 1991: Are they unbeatable? Report from a field trip to study transplants, the Japanese owned auto plants in North America. Stockholm: Royal Institute of Technology

Berghoff, H. 1997: Zwischen Kleinstadt und Weltmarkt. Hohner und die Harmonika 1857–1961 (2. Aufl.). Paderborn: Schöningh

Bergmann, J. 1987: Technik und Arbeit. In: Lutz, B. (Hg.): Technik und sozialer Wandel. Verhandlungen des 23. Deutschen Soziologentags in Hamburg 1986. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 114–134

Bergmann, J./Jacobi, O./Müller-Jentsch, W. 1975: Gewerkschaften in der Bundesrepublik. Gewerkschaftliche Lohnpolitik zwischen Mitgliederinteressen und ökonomischen Systemzwängen. Frankfurt a.M.: EVA

Bergvall-Kåreborn, B./Howcroft, D. 2014: Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour. In: New Technology, Work and Employment, Vol. 29, No. 3, S. 213–223

Berk, G. 1994: Alternative Tracks: The Constitution of American Industrial Order, 1865–1916. Baltimore: Johns Hopkins University Press

Berliner Netzwerk Corporate Governance 2003: Corporate Governance und Modernisierung der Mitbestimmung. 12 Thesen zur „Modernisierung der Mitbestimmung". Internet: www.zaar.uni-muenchen.de/download/doku/gesetzgebung/mit bestimmung/mitbestimmung.pdf

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Bernays, M. 1910: Auslese und Anpassung der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie. Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 133. Leipzig: Duncker & Humblot

Berthel, J./Becker, F. G. 2010 [zuerst 1979]: Personalmanagement. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit (9. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel

Besserer, F. 2002: Contesting Community. Cultural Struggles of a Mixtec Transnational Community. PhD-Thesis: Stanford University

Betancourt, M. 2016: The Critique of Digital Capitalism. New York: punctum books

Bethmann, A. 2013: Occupational change and status mobility. The detrimental effects of unemployment and the loss of occupation specific human capital. In: Journal for Labour Market Research, Vol. 46, No. 4, S. 307–319

Betzelt, S. 2008: Zur begrenzten Nachhaltigkeit flexibler Erwerbsformen – das Beispiel hoch qualifizierter Alleinselbständiger. In: Szydlik, M. (Hg.): Flexibilisierung – Folgen für Familie und Sozialstruktur. Wiesbaden: VS Verlag, S. 93–112

Betzelt, S./Bothfeld, S. (eds.) 2011: Activation and Labour Market Reforms in Europe. Challenges to Social Citizenship. Basingstoke: Palgrave Macmillan

Betzelt, S./Gottschall, K. 2007: Flexible Bindungen – prekäre Balancen. Ein neues Erwerbsmuster bei hochqualifizierten Alleindienstleistern. In: Kronauer, M./Linne, G. (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität (2. Aufl.). Berlin: edition sigma, S. 275–294

Betzelt, S./Kuhlmann, E. (Hg.) 2003: Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor – Dynamiken, Differenzierungen und neue Horizonte. Baden-Baden: Nomos

Bewernitz, T./Dribbusch, H. 2014: „Kein Tag ohne Streik“: Arbeitskampfentwicklung im Dienstleistungssektor. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 67, H. 5, S. 393–401

Beyer, J. 2009: Varietät verspielt? Zur Nivellierung der nationalen Differenzen des Kapitalismus durch globale Finanzmärkte. In: Beckert, J./Deutschmann, C. (Hg.): Wirtschaftssoziologie. Sonderheft 49 der KZfSS. Wiesbaden: VS Verlag, S. 305–325

BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (Hg.) 2008: 100 Jahre Ordnung in der Berufsbildung. Vom Deutschen Ausschuss für Technisches Schulwesen – DATSCH zum Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB. Bonn: BIBB

Biehler, H./Köhler, C. 2011: Berufliche Bildung. Markt oder Staat? Eine kommentierte Literaturübersicht zu Humankapitalansätzen und Institutionentheorien. In: Mitteilungen des SFB 580, H. 38, S. 6–54

Bielenski, H./Bosch, G./Wagner, A. 2002: Wie die Europäer arbeiten wollen. Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern. Frankfurt a.M./New York: Campus

Bierbaum, C./Bischoff, J./Eppenstein, D./Herkommer, S./Maldaner, K./Martin, A. 1977: Ende der Illusionen? Bewußtseinsänderungen in der Wirtschaftskrise. Köln: Europäische Verlagsanstalt

Big Data 2013: Big Data. Das neue Versprechen der Allwissenheit. Red.: Geiselberger, H./Moorstedt, T. Berlin: Suhrkamp

Bigi, M./Cousin, O./Méda, D./Sibaud, L./Wieviorka, M. 2015: Travailler au XXIe siècle. Des salariés en quête de reconnaissance. Paris: Laffont

Bijker, W. E./Hughes, T. P./Pinch, T./Douglas, D. G. 2012: The Social Construction of Technological Systems: New Directions in the Sociology and History of Technology (Anniversary ed.). Cambridge/London: MIT Press

Bikfalvi, A./Jäger, A./Lay, G. 2014: The Incidence and Diffusion of Teamwork in Manufacturing – Evidences from a Pan-European Survey. In: Journal of Organizational Change Management, Vol. 27, No. 2, S. 206–231

Billerbeck, U. 1998: Dreckarbeit und Männerstolz. Müllmänner im Kampf um Anerkennung. Münster: Westfälisches Dampfboot

Birke, M./Schwarz, M. 1990: Betrieb als arbeitspolitische Arena der Arbeits- und Technikgestaltung. In: Soziale Welt, Jg. 41, H. 2, S. 167–182

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Birken, T. 2012: Interaktive Arbeit: Arbeit im Angesicht des Anderen und in Echtzeit. In: Dunkel, W./Bienzeisler, B. (Hg.): Sozialwissenschaftliche Dienstleistungsforschung. Beiträge zu einer Service Science. Stuttgart: Fraunhofer Verlag (CD-Rom)

Birken, T./Dunkel, W. 2013: Dienstleistungsforschung und Dienstleistungspolitik. Eine Bestandaufnahme internationaler Literatur zu service science und service work. Arbeitspapier Nr. 282. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

Bispinck, R. 2010: Niedriglöhne und der Flickenteppich von (unzureichenden) Mindestlöhnen in Deutschland. WSI-Report 04. Düsseldorf: WSI in der HBS

Bispinck, R. 2011: Pay in the 2000 s: Developments and Outcomes. WSI-Report 06. Düsseldorf: WSI in der HBS

Bispinck, R./Schulten, T. 1998: Globalisierung und das deutsche Kollektivvertragssystem. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 51, H. 4, S. 241–248

Bispinck, R./Schulten, T. 1999: Flächentarifvertrag und betriebliche Interessenvertretung. In: Müller-Jentsch, W. (Hg.): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen (3. Aufl). München/Mering: Hampp, S. 185–212

Bispinck, R./Schulten, T. (Hg.) 2010: Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick. Hamburg: VSA

Bittlingmayer, U. H. 2004: „Wissensgesellschaft" als Wille und Vorstellung. Konstanz: UVK

Bittlingmayer, U./Tuncer, H. 2010: Die Wissensgesellschaft – Eine folgenschwere Fehldiagnose? In: Engelhardt, A./Kajetzke, L. (Hg.): Handbuch Wissensgesellschaft. Theorien, Themen, Probleme. Bielefeld: transcript, S. 347–358

Blättel-Mink, B./Ebner, A. (Hg.) 2009: Innovationssysteme. Technologie, Institutionen und die Dynamik der Wettbewerbsfähigkeit. Wiesbaden: VS Verlag

Blau, P. M. 1964: Exchange and Power in Social Life. New York u.a.O.: Wiley

Blau, P. M. 1986: Exchange and Power in Social Life. New Brunswick: Transaction Books

Bleicher, K. 1966: Zentralisation und Dezentralisation von Aufgaben in der Organisation der Unternehmungen. Berlin: Duncker & Humblot

Bloom, N./Reenen, J. van 2010: Human Resource Management and Productivity. Working Paper 16019, National Bureau of Economic Research. Cambridge, MA.

Blossfeld, H.-P. 2001: Bildung, Arbeit und soziale Ungleichheit im Globalisierungsprozess. Einige theoretische Überlegungen zu offenen Forschungsfragen. In: Kurtz, T. (Hg.): Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen: Leske + Budrich, S. 239–263

Bluhm, K./Martens, B./Trappmann, V. 2011: Business elites and the role of companies in society: a comparative study of Poland, Hungary and Germany. In: Europe-Asia Studies, Vol. 63, No. 6, S. 1011–1032

Bluhm, K./Schmidt, R. (eds.) 2008: Change in SMEs. Towards a New European Capitalism? Houndmills/Basingstoke: Palgrave Macmillan

Blume, O. 1964: Normen und Wirklichkeit einer Betriebsverfassung. Tübingen: Mohr

Blyton, P./Bacon, N./Fiorito, J./Heery, E. (eds.) 2008: The Sage Handbook of Industrial Relations. London: Sage

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) 2010: Mitbestimmung – eine gute Sache. Alles über die Mitbestimmung und ihre rechtlichen Grundlagen. Bonn

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) 2015: Grünbuch Arbeiten 4.0. Arbeit weiter denken. Berlin

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) 2016: Weissbuch Arbeiten 4.0. Ein Diskussionsentwurf. Berlin

Bode, C. 1997: Fachhochschulen in Deutschland. München: Prestel

Böhle, F. 1998: Technik und Arbeit. Neue Antworten auf „alte" Fragen. In: Soziale Welt, Jg. 49, H. 3, S. 233–252

Böhle, F. 2001: Alternativen in der Technikentwicklung. Nicht nur die Organisation, sondern auch die Technik entscheidet über die „Zukunft der Arbeit" oder: Zur Kritik der Verwissenschaftlichung von Ar-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

beit. In: Weber, W. G./Wehner, T. (Hg.): Erfahrungsorientierte Handlungsorganisation. Arbeitswissenschaftliche Ergebnisse zur computergestützten Facharbeit im Diskurs. Zürich: vdf, S. 187–214
Böhle, F. 2002: Vom Objekt zum gespaltenen Subjekt. In: Moldaschl, M./Voß, G. G. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München/Mering: Hampp, S. 101–134
Böhle, F. 2009: Weder rationale Reflexion noch präreflexive Praktik – erfahrungsgeleitet subjektivierendes Handeln. In: Böhle, F./Weihrich, M. (Hg.): Handeln unter Unsicherheit. Wiesbaden: VS Verlag, S. 203–228
Böhle, F. 2011: Interaktionsarbeit als wichtige Arbeitstätigkeit im Dienstleistungssektor. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 64, H. 9, S. 456–461
Böhle, F. (Hg.) 2017: Arbeit als Subjektivierendes Handeln. Handlungsfähigkeit bei Unwägbarkeiten und Ungewissheit. Wiesbaden: Springer VS
Böhle, F./Altmann, N. 1972: Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit. Eine Studie über die Risiken im Arbeitsprozeß und auf dem Arbeitsmarkt. Frankfurt a.M.: Athenäum
Böhle, F./Bolte, A. (Hg.) 2002: Die Entdeckung des Informellen. Der schwierige Umgang mit Kooperation im Arbeitsalltag. Frankfurt a.M./New York: Campus
Böhle, F./Bolte, A./Neumer, J./Pfeiffer, S./Porschen, S./Ritter, T./Sauer, S./Wühr, D. 2011 a: Subjektivierendes Arbeitshandeln – „Nice to have" oder ein gesellschaftskritischer Blick auf „das Andere" der Verwertung? In: AIS-Studien, Jg. 4, H. 2, S. 16–26
Böhle, F./Bürgermeister, M./Porschen, S. (Hg.) 2012: Innovation durch Management des Informellen. Künstlerisch, erfahrungsgeleitet, spielerisch. Berlin u.a.O.: Springer-Gabler
Böhle, F./Glaser, J. (Hg.) 2006: Arbeit in der Interaktion – Interaktion als Arbeit – Arbeitsorganisation und Interaktionsarbeit in der Dienstleistung. Wiesbaden: VS Verlag
Böhle, F./Pfeiffer, S./Porschen, S./Sevsay-Tegethoff, N. 2011 b: Herrschaft durch Objektivierung. Zum Wandel von Herrschaft in Unternehmen. In: Bonß, W./Lau, C. (Hg.): Herrschaft durch Uneindeutigkeit. Weilerswist: Velbrück, S. 244–283
Böhle, F./Pfeiffer, S./Sevsay-Tegethoff, N. (Hg.) 2004: Die Bewältigung des Unplanbaren. Wiesbaden: VS Verlag
Böhle, F./Rose, H. (Hg.) 1992: Technik und Erfahrung. Arbeit in hochautomatisierten Systemen. Frankfurt a.M./New York: Campus
Böhle, F./Stöger, U./Weihrich, M. 2015: Interaktionsarbeit gestalten. Vorschläge und Perspektiven für humane Dienstleistungsarbeit. Berlin: edition sigma
Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.) 2010: Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag
Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.) 2017: Handbuch Arbeitssoziologie (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag (i.E.)
Böhm, S./Herrmann, C./Trinczek, R. 2004: Herausforderung Vertrauensarbeitszeit. Zur Kultur und Praxis eines neuen Arbeitszeitmodells. Berlin: edition sigma
Böhnisch, T. 1999: Gattinnen. Die Frauen der Eliten. Münster: Westfälisches Dampfboot
Bönig, J. 1993: Die Einführung der Fließbandarbeit in Deutschland bis 1933. Zur Geschichte einer Sozialinnovation. Münster/Hamburg: Lit
Boes, A. 2003: Arbeit in der IT-Industrie. Durchbruch zu einem neuen Kontrollmodus? Auf der Suche nach den Konturen eines postfordistischen Produktionsmodells. In: Dörre, K./Röttger, B. (Hg.): Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells. Hamburg: VSA, S. 135–152
Boes, A./Baukrowitz, A. 2002: Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. Erosion oder Innovation der Mitbestimmung? Berlin: edition sigma
Boes, A./Bultemeier, A. 2008: Informatisierung – Unsicherheit – Kontrolle. Analysen zum neuen Kontrollmodus in historischer Perspektive. In: Dröge, K./Marrs, K./Menz, W. (Hg.): Rückkehr der Leistungsfrage. Leistung in Arbeit, Unternehmen und Gesellschaft. Berlin: edition sigma, S. 59–90
Boes, A./Bultemeier, A. 2010: Anerkennung im System permanenter Bewährung. In: Soeffner, H.-G. (Hg.): Unsichere Zeiten. Herausforderungen gesellschaftlicher Transformationen. Verhandlungen des 34. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Jena 2008. Wiesbaden: VS Verlag (CD-Rom)

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Boes, A./Kämpf, T. 2008: Hochqualifizierte in einer globalisierten Arbeitswelt – Von der Erosion der „Beitragsorientierung“ zu neuen Arbeitnehmeridentitäten. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien, Jg. 1, H. 2, S. 44–67

Boes, A./Kämpf, T. 2012: Informatisierung als Produktivkraft. Der informatisierte Produktionsmodus als Basis einer neuen Phase des Kapitalismus. In: Dörre, K./Sauer, D./Wittke, V. (Hg.): Arbeitssoziologie und Kapitalismustheorie. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 316–335

Boes, A./Kämpf, T./Gül, K./Langes, B./Lühr, T./Marrs, K./Ziegler, A. 2016: Digitalisierung und „Wissensarbeit“: Der Informationsraum als Fundament der Arbeitswelt der Zukunft. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 18–19, S. 32–39

Boes, A./Kämpf, T./Lühr, T./Marrs, K. 2014: Kopfarbeit in der modernen Arbeitswelt: Auf dem Weg zu einer „Industrialisierung neuen Typs“. In: Sydow, J./Sadowski, D./Conrad, P. (Hg.): Arbeit – eine Neubestimmung. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 33–6

Boes, A./Trinks, K. 2006: „Theoretisch bin ich frei!“ Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie. Berlin: edition sigma

Bogedan, Cl./Brehmer, W./Seifert, H. 2011: Wie krisenfest sind betriebliche Bündnisse zur Beschäftigungssicherung? In: WSI-Mitteilungen, Jg. 64, H. 2, S. 51–59

Bogner, A./Littig, B./Menz, W. (Hg.) 2002: Das Experteninterview. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. Wiesbaden: VS Verlag

Bogumil, J./Kißler, L. 1998: Verwaltungsmodernisierung als Machtspiel. Zu den heimlichen Logiken kommunaler Modernisierungsprozesse. In: Budäus, D./Conrad, P./Schreyögg, G. (Hg.): Managementforschung 8. Berlin/New York: de Gruyter, S. 123–149

Bogumil, J./Schmid, J. 2001: Politik in Organisationen. Organisationstheoretische Ansätze und praxisbezogene Anwendungsbeispiele. Opladen: Leske + Budrich

Bohle, D./Greskovits, B. 2012: Capitalist Diversity on Europe’s Periphery. New York: Cornell University Press

Bolder, A./Dobischat, R./Kutscha, G./Reutter, G. (Hg.) 2012: Beruflichkeit als biographisches Projekt. Inklusion durch Kontinuität im Wandel? Wiesbaden: VS Verlag

Bollinger, H. 2001: Neue Formen der Arbeit – neue Formen des Gesundheitsschutzes. Das Beispiel Projektarbeit. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 54, H. 11, S. 685–691

Boltanski, L./Chiapello, È. 2003: Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK

Boltanski, L./Thévenot, L. 2007: Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft. Frankfurt a.M./New York: Campus

Bolte, A./Neumer, J./Porschen, S. 2008: Die alltägliche Last der Kooperation. Abstimmung als Arbeit und das Ende der Meeting-Euphorie. Berlin: edition sigma

Bolton, P./Oehmke, M. 2011: Credit Default Swaps and the Empty Creditor Problem. In: Review of Financial Studies, Vol. 24, No. 8, S. 2617–2655

Bonazzi, G. 2008: Geschichte des organisatorischen Denkens. Hg. von Veronika Tacke. Wiesbaden: VS Verlag

Bonß, W. 1995: Vom Risiko. Unsicherheit und Ungewißheit in der Moderne. Hamburg: Hamburger Edition

Bonß, W./Keupp, H./Koenen, E. 1984: Das Ende des Belastungsdiskurses? Zur subjektiven und gesellschaftlichen Bedeutung von Arbeitslosigkeit. In: Bonß, W./Heinze, R. G. (Hg.): Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 143–190

Borgman, C. L. 2015: Big Data, Little Data, No Data. Scholarship in the Networked World, Cambridge, MA: MIT Press

Bosančić, S. 2014: Arbeiter ohne Eigenschaften. Über die Subjektivierungsweisen angelernter Arbeiter. Wiesbaden: Springer VS

Bosch, G. 1986: Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? In: WSI-Mitteilungen, Jg. 39, H. 3, S. 163–176

Bosch, G. 2001: Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 54, S. 219–230

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Bosch, G. 2002: Auf dem Weg zu einem neuen Normarbeitsverhältnis? Veränderung von Erwerbsläufen und ihre sozialstaatliche Absicherung. In: Gottschall, K./Pfau-Effinger, B. (Hg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich. Opladen: Leske + Budrich, S. 107–134

Bosch, G. 2010 a: Strukturen und Dynamik von Arbeitsmärkten. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 643–670

Bosch, G. 2010 b: Zur Zukunft des dualen Systems der beruflichen Bildung in Deutschland. In: Bosch, G./Krone, S./Langer, D. (Hg.): Das Berufsbildungssystem in Deutschland. Wiesbaden: VS Verlag, S. 37–61

Bosch, G. 2014: Facharbeit, Berufe und berufliche Arbeitsmärkte. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 67, H. 1, S. 5–13

Bosch, G. 2016: Typologien nationaler Berufsbildungssysteme. Ihr Nutzen im Gesellschaftsvergleich. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Jg. 112, H. 1, S. 15–36

Bosch, G. 2017: Strukturen und Dynamik von Arbeitsmärkten. Betriebliche Beschäftigungspolitik. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS (i.E.)

Bosch, G./Charest, J. (eds.) 2010: Vocational Training – International Perspectives. London: Routledge

Bosch, G./Haipeter, T./Latniak, E./Lehndorff, S. 2007: Demontage oder Revitalisierung? Das deutsche Beschäftigungsmodell im Umbruch. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 59, H. 2, S. 318–339

Bosch, G./Haipeter, T./Lehndorff, S./Voss-Dahm, D./Wagner, A. 2001: Beschäftigungswandel in Dienstleistungen. Befunde aus fünf Branchen und zehn Ländern. Brüssel: Institut Arbeit und Technik/Europäisches Gewerkschaftsinstitut

Bosch, G./Kalina, T. 2007: Niedriglöhne in Deutschland. Zahlen, Fakten, Ursachen. In: Bosch, G./Weinkopf, C. (Hg.): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 20–105

Bosch, G./Kalina, T./Weinkopf, C. 2008: Niedriglohnbeschäftigte auf der Verliererseite? In: WSI-Mitteilungen, Jg. 61, H. 8, S. 423–430

Bosch, G./Wagner, A. 2003: Dienstleistungsgesellschaften in Europa und Ursachen für das Wachstum der Dienstleistungsbeschäftigung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 55, H. 3, S. 475–499

Bosch, G./Weinkopf, C. (Hg.) 2007: Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt a.M./New York: Campus

Bosch, G./Weinkopf, C. 2011 a: „Einfacharbeit" im Dienstleistungssektor. In: Hirsch-Kreinsen, H./Minssen, H. (Hg.): Einfacharbeit – Ein vernachlässigter Sektor der Arbeitsforschung. Schwerpunktheft Zeitschrift Arbeit, Jg. 20, H. 3, S. 173–187

Bosch, G./Weinkopf, C. 2011 b: Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 64, H. 9, S. 439–446

Bosch, G./Weinkopf, C. 2012: Wirkungen der Mindestlohnregelungen in acht Branchen. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: WISO Diskurs

Bosch, G./Weinkopf, C. 2013: Wechselwirkungen zwischen Mindest- und Tariflöhnen. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 66, H. 6, S. 393–404

Bosetzky, H. 1972: Die instrumentelle Funktion der Beförderung. In: Verwaltungsarchiv, Jg. 63, H. 4, S. 372–384

Bothfeld, S./Sesselmeier, W./Bogedan, C. 2012: Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III. Wiesbaden: Springer VS

Botthof, A./Hartmann, E. A. (Hg.) 2015: Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0. Berlin/Heidelberg: Springer

Boulin, J.-Y./Lallement, M./Messenger, J. C./Michon, F. (Hg.) 2006: Decent working time. New trends, new issues. Geneva: International Labour Office

Bourdieu, P. 1987: Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Bourdieu, P. 1993: Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp [Taschenbuchausgabe]

Bourdieu, P. (mit Accardo, A. et al.) 1997: Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens. Konstanz: UVK

Bourdieu, P. 1998: Prekarität ist überall. In: Bourdieu, P.: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz: UVK, S. 96–102

Bourdieu, P. 2000: Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft. Konstanz: UVK

Boxall, P./Hutchison, A./Wassenaar, B. 2015: How do high-involvement work processes influence employee outcomes? An examination of mediating roles of skill utilization and intrinsic motivation. In: The International Journal of Human Resource Management, Vol. 26, No. 13, S. 1737–1752

Boxall, P./Macky, K. 2009: Research and Theory on High-Performance Work Systems: Progressing the High-Involvement Stream. In: Human Resource Management Journal, Vol. 19, No. 1, S. 3–23

Boyer, R. 1992: Neue Richtungen von Managementpraktiken und Arbeitsorganisation. In: Demirovic, A./Krebs, H.-P./Sablowski, T. (Hg.): Hegemonie und Staat. Kapitalistische Regulation als Projekt und Prozeß. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 55–103

Boyer, R. 2005: How and Why Capitalisms Differ. In: Economy and Society, Vol. 34, No. 4, S. 509–557

Boyer, R./Charron, E./Jürgens, U./Tolliday, S. (eds.) 1998: Between Imitation and Innovation. The Transfer and Hybridization of Productive Models in the International Automobile Industry. Oxford/New York: Oxford University Press

Boyer, R./Freyssenet, M. 2003: Produktionsmodelle. Eine Typologie am Beispiel der Automobilindustrie. Berlin: edition sigma

Braczyk, H.-J. 1997: Organisation in industriesoziologischer Perspektive. In: Ortmann, G./Sydow, J./Türk, K. (Hg.): Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 530–575

Braczyk, H.-J. 2001: Wandel des Unternehmensregimes. In: Fuchs, G./Töpsch, K. (Hg.): Baden-Württemberg – Erneuerung einer Industrieregion. Kolloquium zum Andenken an Prof. Dr. Hans-Joachim Braczyk. Stuttgart: Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg, S. 39–60

Braczyk, H.-J./Knesebeck, J. v. d./Schmidt, G. 1982: Nach einer Renaissance. Zur gegenwärtigen Situation von Industriesoziologie in der Bundesrepublik Deutschland. In: Schmidt, G./Braczyk, H.-J./Knesebeck, J. v. d. (Hg.): Materialien zur Industriesoziologie. Sonderheft 24 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 16–56

Brandl, S./Stelzl, B. 2013: Arbeitsbedingungen und Belastungen im öffentlichen Dienst. Ein Überblick zum Forschungsstand und Forschungsbedarf. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

Brandl, S./Wagner, H. (Hg.) 2011: Ein „Meilenstein der Tarifpolitik" wird besichtigt. Die Entgeltrahmentarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie: Erfahrungen – Resultate – Auseinandersetzungen. Berlin: edition sigma

Brandt, G. 1990: Marx und die neuere deutsche Industriesoziologie. In: Brandt, G.: Arbeit, Technik und gesellschaftliche Entwicklung: Transformation des modernen Kapitalismus. Aufsätze 1971–1987. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 254–280

Brandt, G./Kündig, B./Papadimitriou, Z./Thomae, J. 1978: Computer und Arbeitsprozeß. Eine arbeitssoziologische Untersuchung der Auswirkungen des Computereinsatzes in ausgewählten Betriebsabteilungen der Stahlindustrie und des Bankgewerbes. Frankfurt a.M./New York: Campus

Brandt, T. 2006: Bilanz der Minijobs und Reformperspektiven. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 59, H. 8, S. 446–452

Brandt, T./Schulten, T. 2008: Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und die Erosion des Flächentarifvertrages. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 61, H. 10, S. 570–576

Brater, M. 2017: Berufliche Bildung. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS (i.E.)

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Brater, M./Beck, U. 1982: Berufe als Organisationsformen menschlichen Arbeitsvermögens. In: Littek, W./Rammert, W./Wachtler, G. (Hg.): Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 208–224

Braun, S. 1964: Zur Soziologie der Angestellten. Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt

Braun-Thürmann, H. 2005: Innovation. Bielefeld: transcript

Braverman, H. 1974: Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century. Reprint. New York: Monthly Review Press [dt. Ausgaben: Braverman 1977, Braverman 1985]

Braverman, H. 1977: Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß. Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt

Braverman, H. 1985: Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß (2. Aufl.). Frankfurt a.M./New York: Campus

Breisig, T. 2003: Entgelt nach Leistung und Erfolg – Grundlagen moderner Entlohnungssysteme. Frankfurt a.M.: Bund

Breisig, T./König, S./Rehling, M./Ebeling, M. 2010: „Sie müssen es nicht verstehen, Sie müssen es nur verkaufen!“ Vertriebssteuerung in Banken. Berlin: edition sigma

Bremer, W./Seifert, H. 2007: Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse, In: 4. IWH-IAB Workshop zur Arbeitsmarktpolitik. WSI-Diskussionspapier Nr. 156; November 2007. Düsseldorf

Bremme, P./Fürniß, U./Meinecke, U. (Hg.) 2007: Never work alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften. Hamburg: VSA

Brenke, K. 2006: Wachsender Niedriglohnsektor in Deutschland – sind Mindestlöhne sinnvoll? In: DIW-Wochenbericht 15–16, S. 197–205

Brenke, K. 2016: Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. In: DIW-Wochenbericht 5/2016, S. 95–105

Briefs, G. 1927: Gewerkschaftswesen und Gewerkschaftspolitik. In: Handwörterbuch der Staatswissenschaften (4. Aufl.), Bd. 4, S. 1108–1150

Brinkmann, U. 2011: Die unsichtbare Faust des Marktes. Betriebliche Kontrolle und Koordination im Finanzmarktkapitalismus. Berlin: edition sigma

Brinkmann, U./Choi, H.-L./Detje, R./Dörre, K./Holst, H./Karakayali, S./Schmalstieg, Ch. 2008: Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung. Umrisse eines Forschungsprogramms. Wiesbaden: VS Verlag

Brinkmann, U./Dörre, K./Röbenack, S./Kraemer, K./Speidel, F. 2006: Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn: Wirtschafts- und Sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum

Brinkmann, U./Speidel, F. 2006: Hybride Beteiligungsformen am Beispiel ‚sachkundiger Arbeitnehmer‘. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 59, H. 2, S. 86–91

Brinton, M. C./Nee, V. (eds.) 1998: The New Institutionalism in Sociology. Stanford, CA: Stanford University Press

Brock, D. 1991: Der schwierige Weg in die Moderne. Umwälzungen in der Lebensführung der deutschen Arbeiter zwischen 1850 und 1980. Frankfurt a.M./New York: Campus

Brock, D./Vetter, H.-R. 1984: Reproduktion als Arbeitskraft. Grundzüge eines subjektorientierten Reproduktionskonzepts. In: Brock, D./Preiß, C./Tully, C. J./Vetter, H.-R. (Hg.): Arbeit und Reproduktion. Umbrüche der Arbeit – Bewältigungsstrategien von Facharbeitern und Technikern. München: DJI, S. 7–80

Brockmann, M./Clarke L./Winch C. (eds.) 2011: Knowledge, skills and competence in the European labour market: what’s in a vocational qualification? Abingdon: Routledge

Bröckling, U. 2007: Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Brödner, P. 1985: Fabrik 2000. Alternative Entwicklungspfade in die Zukunft der Fabrik. Berlin: edition sigma

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Brödner, P. 2007: From Taylorism to Competence-based Production. In: AI & Society, Vol. 21, No. 4, S. 497–514

Brunnengräber, A. (Hg.) 2003: Globale Öffentliche Güter unter Privatisierungsdruck. Festschrift für Elmar Altvater. Münster: Westfälisches Dampfboot

Brunsson, N. 1985: The Irrational Organization. Irrationality as a basis for organizational action and change. Chichester: Wiley

Bryman, A. 1996: Leadership in Organizations. In: Clegg, S. R./Hardy, C./Nord, W. R. (eds.): Handbook of Organization Studies. London u.a.O.: Sage, S. 276–292

Brynjolfsson, E./McAfee, A. 2011: Race Against the Machine: How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy. Sarasota, Tampa: Digital Frontier

Brynjolfsson, E./McAfee, A. 2014: The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. New York: Norton & Co.

Buchele, R./Christiansen, J. 1998: Do Employment and Income Security Cause Unemployment? A comparative study of the US and the E-4. In: Cambridge Journal of Economics, Vol. 22, No. 1, S. 7–136

Budhwar, P. S./Debrah, Y. 2001: Rethinking Comparative and Cross National Human Resource Management Research. In: International Journal of Human Resource Management, Vol. 12, S. 497–515

Büchtemann, C. F. 1984: Der Arbeitslosigkeitsprozeß. Theorie und Empirie strukturierter Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland. In: Bonß, W./Heinze, R. G. (Hg.): Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 53–105

Büssing, A. 1993: Arbeitslosigkeit. Differentielle Folgen aus psychologischer Sicht. In: Arbeit, Jg. 2, H. 1, S. 5–19

Buhr, R. 1998: Unternehmen als Kulturräume. Berlin: edition sigma

Bundesagentur für Arbeit 2012: Arbeitsmarkt 2011. In: Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Jg. 59, Sondernummer 2. Nürnberg

Bundesministerium für Wirtschaft (Hg.) 1996: Info 2000. Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft. Bonn

Bungard, W. (Hg.) 1995: Lean Management auf dem Prüfstand. Weinheim: Beltz, Psychologie Verlags Union

Bungard, W./Jöns, I. 1997: Gruppenarbeit in Deutschland – Eine Zwischenbilanz. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, Jg. 41, H. 3, S. 104–119

Burawoy, M. 1979: Manufacturing Consent. Changes in the Labour Process under Monopoly Capitalism. Chicago/London: University of Chicago Press

Burawoy, M. 1985: Politics of Production. London: Verso

Burchardt, H. J./Groisman, F. (coord.) 2014: Desprotegidos y desiguales. Buenos Aires: Prometeo Libros

Burchardt, L. 1977: Technischer Fortschritt und sozialer Wandel. Das Beispiel der Taylorismus-Rezeption. In: Düwell, K./Treue, W. (Hg.): Deutsche Technikgeschichte. Vorträge vom 31. Historikertag am 24. September 1976 in Mannheim. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 52–98

Burgess, E. W. 1927: Statistics and Case Studies as Methods of Sociological Research. In: Sociology and Social Research, Vol. 12, S. 103–120

Burns, T. 1961: Micropolitics: Mechanisms of Institutional Change. In: Administrative Science Quarterly, Vol. 6, No. 3, S. 257–281

Burns, T./Stalker, G. M. 1961: The Management of Innovation. London: Tavistock Publications

Burt, R. S. 2005: Brokerage and Closure: An introduction to social capital. Oxford/New York: Oxford University Press

Buslei, H./Steiner, V. 1999: Beschäftigungseffekte von Lohnsubventionen im Niedriglohnbereich. Baden-Baden: Nomos

Buß, E. 2007: Die deutschen Spitzenmanager. Wie sie wurden, was sie sind. Herkunft, Wertvorstellungen, Erfolgsregeln. München/Wien: Oldenbourg

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Butler, J. 2005: Gefährdetes Leben. Politische Essays. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
Campbell, J. L./Pedersen, O. K. 2007: The Varieties of Capitalism and Hybrid Success: Denmark in the Global Economy. In: Comparative Political Studies, Vol. 40, No. 2, S. 307–332
Candeias, M./Deppe, F. (Hg.) 2001: Ein neuer Kapitalismus? Hamburg: VSA
Carré, F./Tilly, C./van Klaveren, M./Voss-Dahm, D. 2010: Retail jobs in comparative perspective. In: Gautié, J./Schmitt, J. (eds.): Low-wage work in the wealthy world. New York: Sage, S. 211–268
Carstensen, T. 2015: Neue Anforderungen und Belastungen durch digitale und mobile Technologien. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 68, H. 3, S. 187–193
Carus, U./Schultze, H. 1995: Leistungen und konstitutive Komponenten erfahrungsgeleiteter Arbeit. In: Martin, H. (Hg.): CeA. Computergestützte erfahrungsgeleitete Arbeit. Berlin u.a.O.: Springer, S. 48–82
Castel, R. 2000: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: UVK
Castel, R. 2011: Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums. Hamburg: Hamburger Edition
Castel, R./Dörre, K. (Hg.) 2009: Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a.M./New York: Campus
Castells, M. 1996 a: The Information Age: Economy, society and culture. Oxford: Blackwell [dt. Ausgabe: Castells 2001–2003]
Castells, M. 1996 b: The Information Age: Economy, society and culture. Vol. 1: The Rise of the Network Society. Oxford u.a.O.: Blackwell
Castells, M. 2001–2003: Das Informationszeitalter. Wirtschaft, Gesellschaft, Kultur. 3 Bde. Opladen: Leske + Budrich [zuerst u.d.T. The Information Age: Economy, society and culture. Oxford: Blackwell 1996]
Castles, S./Miller, M. J. 2009: The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World (4th ed.). Hampshire/London: Macmillan
Chandler, A. D. Jr. 1962: Strategy and Structure: Chapters in the history of the American industrial enterprise. Cambridge, MA: MIT Press
Chandler, A. D. Jr. 1990: Scale and Scope. The Dynamics of Industrial Capitalism, Cambridge, MA/ London: Harvard University Press
Chevalier, J./Ellison, G. 1997: Risk Taking by Mutual Funds as a Response to Incentives. In: Journal of Political Economy, Vol. 105, No. 6, S. 1167–1200
Chiapello, È. 2015: Financialisation of valuation. In: Human Studies, Vol. 38, No. 1, S. 13–35
Child, J. 1997: Strategic Choice in the Analysis of Action, Structure, Organizations and Environment: Retrospect and Prospect. In: Organization Studies, Vol. 18, No. 1, S. 43–76
Clark, C. 1940: The Conditions of Economic Progress. London: Macmillan
Clark, S. C. 2000: Work/family border theory: A new theory of work/family balance. In: Human Relations, Vol. 53, No. 6, S. 747–770
Clegg, S. R./Hardy, C./Lawrence, T./Nord, W. R. 2013: Handbook of Organization Studies (2., überarb. Aufl.). London: Sage
Coase, R. H. 1937: The Nature of the Firm. In: Economica, Vol. 4, S. 386–405
Cohen, M. D./March, J. G./Olsen, J. P. 1972: A Garbage Can Model of Organizational Choice. In: Administrative Science Quarterly, Vol. 17, No. 1, S. 1–25
Cohen, R. L. 2010: Rethinking ‚mobile work': boundaries of space, time and social relation in the working lives of mobile hairstylists. In: Work, Employment and Society, Vol. 24, No. 1, S. 65–84
Coleman, J. S. 1979: Macht und Gesellschaftsstruktur. Tübingen: Mohr
Coleman, J. S. 1982: The Asymmetric Society. Syracuse, NY: Syracuse University Press
Coleman, J. 1985: Introducing Social Structure into Economic Analysis. In: American Economic Review, Vol. 74, S. 84–88
Connell, R. 2010: Lives of the Businessmen. Reflections on life-history method and contemporary hegemonic masculinity. In: Österreichischen Zeitschrift für Soziologie, Jg. 35, H. 2, S. 54–71
Conway, N./Briner, R. B. 2005: Understanding Psychological Contracts at Work. A Critical Evaluation of Theory and Research. Oxford: Oxford University Press

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Conze, W. 1972: Beruf. In: Brunner, O./Conze, W./Koselleck, R. (Hg.): Geschichtliche Grundbegriffe, Bd. 1. Stuttgart: Klett-Cotta, S. 490–507

Cooke, P./Heidenreich, M./Braczyk, H.-J. (eds.) 2004: Regional Innovation Systems. The role of governance in a globalized world (2nd ed.). London u.a.O.: Routledge

Cooley, M. 1973: Computer Aided Design – sein Wesen und seine Zusammenhänge. Berlin: Alektor

Corbett, M./Rasmussen, L./Rauner, F. 1991: Crossing the Border. The Social and Engineering Design of Computer Integrated Manufacturing Systems. London: Springer

Coyle-Shapiro, J./Kessler, I. 2000: Consequences of the Psychological Contract for the Employment Relationship. A Large Scale Survey. In: Journal of Management Studies, Vol. 37, No. 7, S. 903–930

Crawford, L./Pollack, J. 2004: Hard and soft projects: a framework for analysis. In: International Journal of Project Management, Vol. 22, No. 8, S. 645–653

Croner, F. 1962: Soziologie der Angestellten. Köln/Berlin: Kiepenheuer & Witsch

Cross, G. 1989: A Quest for Time. The Reduction of Work in Britain and France, 1840–1940. Berkeley u.a.O.: University of California Press

Crossley, N. 2011: Towards relational sociology. London/New York: Routledge

Crouch, C. 1993: Industrial Relations and European State Traditions. Oxford: Clarendon Press

Crouch, C. 2008: Postdemokratie. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Crouch, C. 2015: The Knowledge Corrupters. Hidden Consequences of the Financial Takeover of Public Life. Cambridge: Polity Press

Crozier, M./Friedberg, E. 1979: Macht und Organisation. Die Zwänge kollektiven Handelns. Königstein/Ts.: Athenäum

Cullinane, N./Dundon, T. 2006: The Psychological Contract: A Critical Review. In: International Journal of Management Reviews, Vol. 8, No. 2, S. 113–129

Czarniawska, B./Sevón, G. (eds.) 2005: Global Ideas. How Ideas, Objects, and Practices Travel in the Global Economy. Copenhagen: Copenhagen Business School

Dabrowski, H./Görres, H.-J./Rosenbaum, W./Voswinkel, S. 1986: Humanisierungsprobleme und Belegschaftsvertretung in Klein- und Mittelbetrieben. Karlsruhe: FIZ Karlsruhe

Daheim, H. 1977: Berufssoziologie. In: König, R. (Hg.): Handbuch der empirischen Sozialforschung, Bd. 8: Beruf, Industrie, sozialer Wandel in unterentwickelten Ländern (2., völlig neubearb. Aufl.). Stuttgart: Enke, S. 1–100

Daheim, H./Schönbauer, G. 1993: Soziologie der Arbeitsgesellschaft. Weinheim/München: Juventa

Dahrendorf, R. 1956: Industrie- und Betriebssoziologie. Berlin: Göschen

Dahrendorf, R. 1957: Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen Gesellschaft. Stuttgart: Enke

Datenreport 2016. Hrsg. v. Statistischen Bundesamt u. dem Wissenschaftszentrum Berlin. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung

Dauderstädt, M. 2012: Produktivität im Dienstleistungssektor. Eine Grenze des Wachstums? In: Wirtschaftsdienst, Jg. 92, H. 1, S. 41–45

David, M. (ed.) 2006: Case Study Research. London/Thousand Oaks/New Delhi: Sage

Davis, G. F. 2009: The Rise and Fall of Finance and the End of the Society of Organizations. In: Academy of Management Perspectives, Vol. 23, No. 3, S. 27–44

De Man, H. 1927: Zur Psychologie des Sozialismus. Jena: Diederichs

Dechmann, U./Georg, A./Katenkamp, O./Meyn, C./Peter, G. 2009: Arbeitsorganisatorische Leitbilder. Dortmund: sfs der TU Dortmund

DeFillippi, R./Arthur, M. 1998: Paradox in Project-based Enterprise: The Case of Film Making. In: California Management Review, Vol. 40, No. 2, S. 125–139

Dejours, C. 2012: From the Psychopathology to the Psychodynamics of Work. In: Smith, N. H./Deranty, J.-P. (eds.): New Philosophies of Labour. Work and the Social Bond. Leiden/Boston: Brill, S. 209–250

Delarue, A./Hootegem, G. van /Procter, S./Burridge, M. 2008: Teamworking and Organizational Performance: A review of survey-based research. In: International Journal of Management Reviews, Vol. 10, No. 2, S. 127–148

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Demazière, D. 2012: Chômage. In: Bevort, A./Jobert, A./Lallement, M./Mias, A. (eds.): Dictionnaire du travail, Paris: Presses Universitaires de France, S. 95–101

Demirovic, A. 2007: Demokratie in der Wirtschaft. Positionen – Probleme – Perspektiven. Münster: Westfälisches Dampfboot

Demszky, A./Voß, G. 2010: Beruf und Profession. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 751–804

Dengler, K./Matthes, B. 2015: Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland. IAB Forschungsbericht 11/2015. Nürnberg: IAB

Detje, R./Pickshaus, K./Urban, H.-J. (Hg.) 2005: Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien. Hamburg: VSA

Deutscher Bundestag 2001: Zwischenbericht der Enquete-Kommission. Globalisierung der Weltwirtschaft – Herausforderungen und Antworten. Bundestags-Drs. 14/6910

Deutschmann, C. 1985: Der Weg zum Normalarbeitstag. Die Entwicklung der Arbeitszeiten in der deutschen Industrie bis 1918. Frankfurt a.M./New York: Campus

Deutschmann, C. 1987: Der „Betriebsclan". Der japanische Organisationstypus als Herausforderung an die soziologische Modernisierungstheorie. In: Soziale Welt H. 2, S. 133–147

Deutschmann, C. 1989: Reflexive Verwissenschaftlichung und kultureller „Imperialismus" des Managements. In: Soziale Welt, Jg. 40, H. 3, S. 374–396

Deutschmann, C. 2002: Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten. Weinheim/München: Juventa

Deutschmann, C. 2008: Die Finanzmärkte und die Mittelschichten: Der kollektive Buddenbrooks-Effekt. In: Leviathan, Jg. 36, H. 4, S. 501–517

Deutschmann, C./Faust, M./Jauch, P./Notz, P. 1995: Veränderungen der Rolle des Managements im Prozeß reflexiver Rationalisierung. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 24, H. 6, S. 436–450

Dhondt, S./Oeij, P. 2014: Social Innovation related to innovation in Management Studies. In: Howaldt, J./Butzin, A./Domanski, D./Kaletka, C. (eds.): Theoretical Approaches to Social Innovation – A Critical Literature Review. A deliverable of the project: „Social Innovation: Driving Force of Social Change" (SI-DRIVE). Dortmund: Sozialforschungsstelle, S. 122–150

Diaz-Bone, R. 2009: Konvention, Organisation und Institution. Der institutionentheoretische Beitrag der „Économie des conventions". In: Historical Research, Vol. 34, No. 2, S. 235–264

Diaz-Bone, R. 2015: Die „Economie des conventions". Grundlagen und Entwicklungen der neuen französischen Wirtschaftssoziologie. Wiesbaden: Springer VS-Verlag

Diekmann, A./Voss, T. 2004: Die Theorie rationalen Handelns. Stand und Perspektiven. In: Diekmann, A./Voss, T. (Hg.): Rational-choice-Theorie in den Sozialwissenschaften. München: Oldenbourg, S. 13–29

Dierkes, M./Friedeburg, L. von/Lutz, B./Mayntz, R./Schumann, M./Zapf, W. 1984: Memorandum zur sozialwissenschaftlichen Technikforschung in der Bundesrepublik Deutschland: Stand, Aufgaben, künftige Forschungen. Bonn: Mimeo

Dierkes, M./Hoffmann, U./Marz, L. 1992: Leitbild und Technik. Zur Entstehung und Steuerung technischer Innovationen. Berlin: edition sigma

DiMaggio, P. J. 1988: Interest and Agency in Institutional Theory. In: Zucker, L. G. (ed.): Institutional Patterns and Organizations. Cambridge, MA: Ballinger, S. 3–21

DiMaggio, P. J./Powell, W. W. 1991: The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. In: DiMaggio, P. J./Powell, W. W. (eds.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: University of Chicago Press, S. 63–82

Dimbath, O. 2003: Entscheidungen in der individualisierten Gesellschaft. Eine empirische Untersuchung zur Berufswahl in der fortgeschrittenen Moderne. Opladen: Westdeutscher Verlag

Dobbin, F. 1994: Forging Industrial Policy. The United States, Britain, and France in the Railway Age. Cambridge: Cambridge University Press

Dobbin, F./Zorn, D. 2005: Corporate Malfeasance and the Myth of Shareholder Value. In: Davis, D. (ed.): Political Power and Social Theory, Vol. 17. Bingley (UK): Emerald Group, S. 179–198

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Docherty, P./Forslin, J./Shani, A. B. (Rami) (eds.) 2002: Creating Sustainable Work Systems. Emerging Perspectives and Practice. London: Routledge

Doeringer, P. B./Piore, M. J. 1971: Internal Labour Markets and Manpower Analysis. Lexington: D. C. Heath

Döhl, V./Kratzer, N./Moldaschl, M./Sauer, D. 2001: Die Auflösung des Unternehmens? – Zur Entgrenzung von Kapital und Arbeit. In: Beck, U./Bonß, W. (Hg.): Die Modernisierung der Moderne. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 219–232

Dörich, J. 2008: Geführte Gruppenarbeit – Die Rückkehr zu effizienten Arbeitsprozessen. In: Angewandte Arbeitswissenschaft, Nr. 198, S. 2–17

Dörre, K. 2001: Das deutsche Produktionsmodell unter dem Druck des Shareholder Value. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 53, H. 4, S. 675–704

Dörre, K. 2002: Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag

Dörre, K. 2005: Prekarisierung contra Flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung. In: Kronauer, M./Linne, G. (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: edition sigma, S. 53–71

Dörre, K. 2012: Prekäre Arbeit und gesellschaftliche Integration – Empirische Befunde und integrationstheoretische Schlussfolgerungen. In: Heitmeyer, W./Imbusch, P. (Hg.): Desintegrationsdynamiken. Integrationsmechanismen auf dem Prüfstand. Wiesbaden: Springer VS, S. 29–56

Dörre, K. 2016: Die neue Konfliktformation. Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 23, H. 3, S. 348–365

Dörre, K./Holst, H./Matuschek, I. (Hg.) 2013: Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Betrieben. Hamburg: VSA

Dörre, K./Neubert, J. 1995: Neue Managementkonzepte und industrielle Beziehungen. Aushandlungsbedarf statt ‚Sachzwang Reorganisation'. In: Schreyögg, G./Sydow, J. (Hg.): Managementforschung 5. Empirische Studien. Berlin/New York: de Gruyter, S. 167–213

Dörre, K./Röttger, B. (Hg.) 2003: Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells. Hamburg: VSA

Dörre, K./Sauer, D./Wittke, V. 2012: Kapitalismustheorie als Problem der Arbeitssoziologie. In: Dörre, K./Sauer, D./Wittke, V. (Hg.): Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 9–22

Dörrenbächer, C. 2006: Mikropolitik in Multinationalen Unternehmen: Konturen eines neuen Forschungsfeldes In: Mense-Petermann, U./Wagner, G. (Hg.): Transnationale Konzerne. Ein neuer Organisationstyp? Wiesbaden: VS Verlag, S. 123–152

Dohse, K. 1987: Taylorismus, Technik, Hierarchie. Kontroversen der amerikanischen und britischen Labour Process Debate. In: Abromeit, H./Blanke, B. (Hg.): Arbeitsmarkt, Arbeitsbeziehungen und Politik in den 80er Jahren. Sonderheft 8 des Leviathan. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 213–230

Dohse, K./Jürgens, U./Malsch, T. 1984: Vom ‚Fordismus' zum ‚Toyotismus'? Die Organisation der industriellen Arbeit in der japanischen Automobilindustrie. In: Leviathan, Jg. 12, H. 4, S. 448–477

Dolata, U./Werle, R. 2007: Gesellschaft und die Macht der Technik. Frankfurt a.M/New York: Campus

Dombois, R. 1982: Die betriebliche Normenstruktur. Fallanalysen zur arbeitsrechtlichen und sozialwissenschaftlichen Bedeutung informeller Normen im Industriebetrieb. In: Dohse, K./Jürgens, U./Russig, H. (Hg.): Statussicherung im Industriebetrieb. Alternative Regelungsansätze im internationalen Vergleich. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 173–204

Domeyer, V./Funder, M. 1991: Kooperation als Strategie. Eine empirische Studie zu Gründungsprozessen, Organisationsformen, Bestandsbedingungen von Kleinbetrieben. Opladen: Westdeutscher Verlag

Dostal, W. 1995: Die Informatisierung der Arbeitswelt: Multimedia, offene Arbeitsformen und Telearbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 28, H. 4, S. 528–543

Drexel, I. 1980: Die Krise der Anlernung im Arbeitsprozess. In: Soziale Welt, Jg. 31, H. 3, S. 368–395

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Drexel, I. 2002: Neue Leistungs- und Lohnpolitik zwischen Individualisierung und Tarifvertrag – Deutschland und Italien im Vergleich. Frankfurt a.M./New York: Campus

Drexel, I./Nuber, C. 1979: Qualifizierung für Industriearbeit im Umbruch. Die Ablösung von Anlernung durch Ausbildung in Großbetrieben von Stahl und Chemie. Frankfurt a.M./New York: Campus

Dribbusch, H. 2010: Tarifkonkurrenz als gewerkschaftspolitische Herausforderung: Ein Beitrag zur Debatte um Tarifeinheit. WSI-Diskussionspapiere 172. Düsseldorf: WSI in der HBS

Driori, G./Meyer, J. W. (eds.) 2006: Scientization: Making a World Safe for Organizing. Cambridge: Cambridge University Press

Driori, G./Meyer, J. W./Hwang, H. (eds.) 2006: Globalization and Organization. Oxford: Oxford University Press

Drucker, P. F. 1949/1950: Gesellschaft am Fließband. Eine Anatomie der industriellen Ordnung. Frankfurt a.M.: Verlag der Frankfurter Hefte

Drucker, P. F. 1959: Landmarks of Tomorrow. New York: Harper

Drucker, P. F. 1968: The Age of Discontinuity. New York: Harper

Drucker, P. F. 1993: Post-Capitalist Society. New York: Harper

Drury, H. B. 1922: Wissenschaftliche Betriebsführung. Eine geschichtliche und kritische Würdigung des Taylorsystems. München/Berlin: Oldenbourg [zuerst u.d.T. Scientific Management. A History and Criticism. New York: Columbia University 1915]

Dubet, F. 2008: Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz. Hamburg: Hamburger Edition

Dubin, R. 1958: The World of Work. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall

Düll, K./Bechtle, G. 1988: Die Krise des normierten Verhandlungssystems – Rationalisierungsstrategien und industrielle Beziehungen im Betrieb. In: Bolte, K. M. (Hg.): Mensch, Arbeit und Betrieb. Weinheim: VCH, S. 215–244

Düll, K./Böhle, F. 1980: Der Zusammenhang von Arbeitsorganisation und Entlohnung. München: ISF München

Dütsch, M./Struck, O. 2013: Geschlossene und offene Beschäftigungssysteme. Eine Analyse der Entwicklungen und Determinanten anhand beruflicher Mobilitätsprozesse. In: Haipeter, T./Mühge, G./Schmierl, K./Struck, O.: Berufliche Qualifikationen. Wiesbaden: Springer VS, S. 157–196

Dütsch, M./Struck, O. 2017: Betriebliche Beschäftigungssysteme und ungleiche Erwerbschancen. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hg.): Exklusive Teilhabe – ungenutzte Chancen. Dritter Bericht zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann (i.E.)

Dufour, C./Hege, A. 2002: L'Europe syndicale au quotidien. La représentation des salariés en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie. Bruxelles u.a.O.: Lang

Dulac, T./Coyle-Shapiro, J./Henderson, D. J./Wayne, S. J. 2008: Not All Responses to Breach Are the Same: The Interconnection of Social Exchange and Psychological Contract Processes in Organizations. In: Academy of Management Journal, Vol. 51, No. 6, S. 1079–1098

Dunkel, W. 2015: Interaktive Arbeit und die Einbeziehung des Kunden. Chancen für eine kooperationsförderliche Arbeitsgestaltung. In: Hoffmann, R./Bogedan, C. (Hg.): Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen. Frankfurt a.M./New York: Campus , S. 401–418

Dunkel, W./Kleemann, F. (eds.) 2013: Customers at Work. New Perspectives on Interactive Service Work. Basingstoke: Palgrave Macmillan

Dunkel, W./Kratzer, N. 2016: Zeit- und Leistungsdruck bei Wissens- und Interaktionsarbeit. Neue Steuerungsformen und subjektive Praxis. Baden-Baden: edition sigma bei Nomos

Dunkel, W./Voß, G. G. (Hg.) 2004: Dienstleistung als Interaktion. München/Mering: Hampp

Dunkel, W./Weihrich, M. (Hg.) 2012: Interaktive Arbeit. Theorie, Praxis und Gestaltung von Dienstleistungsbeziehungen. Wiesbaden: Springer VS

Dunkel, W./Weihrich, M. 2014: Interaktive Arbeit: Die soziale Dimension von Dienstleistungsarbeit. In: Sydow, J./Sadowski, D./Conrad, P. (Hg.): Arbeit – eine Neubestimmung. Berlin/Heidelberg: Springer, S. 245–289

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Dunkel, W./Weihrich, M. 2017: Arbeit als Interaktion. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS (i.E.)

Dunlop, J. T. 1958: Industrial Relations Systems. New York: Holt

Dunning, J. H. 1993: Multinational Enterprises and the Global Economy. Wokingham: Addison-Wesley

Durkheim, É. 1988 [zuerst 1893]: Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Ebbinghaus, B./Visser, J. 1997: Der Wandel der Arbeitsbeziehungen im westeuropäischen Vergleich. In: Hradil, S./Immerfall, S. (Hg.): Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich. Opladen: Leske + Budrich, S. 333–376

Ebbinghaus, B./Visser, J. 2000: Trade Unions in Western Europe since 1945. London: Palgrave Macmillan

Eberling, M./Hielscher, V./Hildebrandt, E./Jürgens, K. 2004: Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen. Berlin: edition sigma

The Economist 2017: The retreat of the global company, 422 (9025) January 28th, S. 14–17

Edwards, R. 1981: Herrschaft im modernen Produktionsprozeß. Frankfurt a.M./New York: Campus

Ehlscheid, C./Meine, H./Ohl, K. (Hg.) 2006: Handbuch Arbeit – Entgelt – Leistung. Tarifanwendung im Betrieb. Frankfurt a.M.: Bund

Ehn, P. 1988: Work-Oriented Design of Computer Artifacts. Stockholm: Arbetslivscentrum

Ehrenberg, A. 2011: Das Unbehagen an der Gesellschaft. Berlin: Suhrkamp

Eichmann, H. 2003: Arbeiten in der New Economy. Wien: Guthmann-Peterson

Eichmann, H. 2006: Bereichsrezension: Entgrenzung der Arbeit. In: Soziologische Revue, Jg. 29, H. 1, S. 98–105

Eikhoff, D. 2004: Arbeitskraftunternehmer in der Kulturindustrie. In: Pongratz, H. J./Voß, G. G. (Hg.): Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin: edition sigma, S. 93–114

Ekstedt, E./Lundin, R./Söderholm, A./Wirdenius, H. 1999: Neo-Industrial Organising: Renewal by Action and Knowledge Formation in a Project-Intensive Economy. London: Routledge

Elis, V. 2009: Von Amerika nach Japan – und zurück. Die historischen Wurzeln und Transformationen des Toyotismus. In: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History, Jg. 6, H. 2, S. 255–275

Ellguth, P. 2009: Betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung – welche Betriebe, welche personalpolitischen Wirkungen? In: Industrielle Beziehungen, Jg. 16, H. 2, S. 109–135

Ellguth, P./Kohaut, S. 2010: Auf der Flucht? Tarifaustritte und die Rolle von Öffnungsklauseln. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 17, H. 4, S. 345–371

Ellguth, P./Kohaut, S. 2014: Öffnungsklauseln – Instrument zur Krisenbewältigung oder Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 67, H. 6, S. 439–449

Ellguth, P./Kohaut, S. 2016: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2015. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 69, H. 4, S. 283–291

Ellguth, P./Trinczek, R. 2016: Erosion der betrieblichen Mitbestimmung – Welche Rolle spielt der Strukturwandel. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 69, H. 2, S. 172–182

Elster, F. 2007: Der Arbeitskraftunternehmer und seine Bildung. Bielefeld: transcript

Emery, F./Thorsrud, E. 1982 [zuerst 1970]: Industrielle Demokratie. Bericht über das norwegische Programm der industriellen Demokratie. Stuttgart/Wien: Huber

Emirbayer, M. 1997: Manifesto for a Relational Sociology. In: American Journal of Sociology, Vol. 103, No. 2, S. 281–317

Emirbayer, M./Goodwin, J. 1994: Network Analysis, Culture and the Problems of Agency. In: American Journal of Sociology, Vol. 99, No. 6, S. 1411–1454

Emirbayer, M./Johnson, V. 2008: Bourdieu and Organizational Analysis. In: Theory and Society, Vol. 37, No. 1, S. 1–44

Endreß, M. 2002: Vertrauen. Bielefeld: transcript

Engelhardt, A./Kajetzke, L. (Hg.) 2010: Handbuch Wissensgesellschaft. Theorien, Themen, Probleme. Bielefeld: transcript

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Engels, A. 2009: Die soziale Konstitution von Märkten. In: Beckert, J./Deutschmann, C. (Hg.): Wirtschaftssoziologie (Sonderheft 49 der KZfSS). Wiesbaden: VS Verlag, S. 67–86

Enquetekommission 2007: Kultur in Deutschland. Bundestagsdrucksache 16/7000. Internet: http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/16/070/1607000.pdf

Erbès-Seguin, S. (Hg.) 1995: Arbeit und Beschäftigung. Berlin: edition sigma

Erlinghagen, M. 2004: Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf. Wiesbaden: VS Verlag

Ernst, A. 1998: Aufstieg – Anreiz – Auslese. Karrieremuster und Karriereverläufe von Akademikern in Japan. Opladen: Leske + Budrich

Esser, H. 1991: Die Rationalität des Alltagshandelns. Eine Rekonstruktion der Handlungstheorie von Alfred Schütz. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 20, H. 6, S. 430–445

Etzkowitz, H./Leydesdorff, L. 2000: The Dynamics of Innovation: From National Systems and "Mode 2" to a Triple Helix of university-industry-government relations. In: Research Policy, Vol. 29, No. 2, S. 109–123

Eucken, W. 2004 [zuerst 1952]: Grundsätze der Wirtschaftspolitik (7. Aufl.). Tübingen: Mohr Siebeck

Eurofound 2012: Fifth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union

Eurofound 2015 a: Third European Company Survey – Direct and indirect employee participation, Luxembourg. Internet: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1545en_0.pdf

Eurofound 2015 b: New Forms of Employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union

Eurofound 2015 c: Daten (XLS) zu den Fragen 58 und 60 der Sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (2015). Internet: https://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/data-visualisation/sixth-european-working-conditions-survey-2015 [Zugriff am 24.01.2017]

Eurofound 2016: Mapping key dimensions of industrial relations, Luxembourg. Internet: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1630en.pdf

Europäische Kommission 1997: Eine neue Arbeitsorganisation im Geiste der Partnerschaft. Grünbuch. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

European Commission 2004 a: Employment in Europe 2004. Recent Trends and Prospects. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

European Commission 2004 b: Industrial Relations in Europe. Industrial Relations and Industrial Change. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

European Commission 2010: Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Brussels

European Commission 2011: Industrial Relations in Europe 2010. Brussels Internet: http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2011/0292/COM_SEC(2011)0292_EN.pdf

Evans, M./Hilbert, J. 2015: Personenbezogene Dienstleistungen. Gestaltungsanforderungen einer Zukunftsbranche. In: Hoffmann, R./Bogedan, C. (Hg.): Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 380–400

Fagerberg, J. 2005: Innovation: A Guide to the Literature. In: Fagerberg, J./Mowery, D./Nelson, R. R. (eds.): The Oxford Handbook of Innovation. Oxford: Oxford University Press, S. 1–27

Fagerberg, J./Martin, B.R./Andersen, E.S. (eds.) 2013: Innovation Studies. Evolution & Future Challenges. Oxford: Oxford University Press

Fairweather, G. W. 1967: Methods for Experimental Social Innovation. New York: Wiley

Faist, T. 2000: The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces. Oxford: Oxford University Press

Faust, M. 2002: Karrieremuster von Führungskräften im Wandel. Der Fall Deutschland in vergleichender Perspektive. In: SOFI-Mitteilungen 30, S. 69–89

Faust, M./Bahnmüller, R./Fisecker, C. 2011: Das kapitalmarktorientierte Unternehmen. Externe Erwartungen, Unternehmenspolitik, Personalwesen und Mitbestimmung. Berlin: edition sigma

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Faust, M./Jauch, P./Brünnecke, K./Deutschmann, C. 1994: Dezentralisierung von Unternehmen – Bürokratie- und Hierarchieabbau und die Rolle betrieblicher Arbeitspolitik. München/Mering: Hampp

Faust, M./Jauch, P./Notz, P. 2000: Befreit und entwurzelt: Führungskräfte auf dem Weg zum ‚internen Unternehmer'. München/Mering: Hampp

Faust, M./Kädtler, J./Wolf, H. (Hg.) 2017: Finanzmarktkapitalismus? Der Einfluss von Finanzialisierung auf Arbeit, Wachstum und Innovation. Frankfurt a.M./New York: Campus

Faust, M./Thamm, L. 2015: Wie viel „Finanzmarktkapitalismus" gibt es in Deutschland? Indikatoren der Kontroll-Finanzialisierung von 1990 bis heute. soeb-Working-Paper 2015-5. Göttingen: soeb

Fay, D./Shipton, H./West, M. A./Patterson, M. 2015: Teamwork and Organizational Innovation: The Moderating Role of HRM Context. In: Creativity and Innovation Management, Vol. 24, No. 2, S. 261–277

Fehmel, T. 2016: Zwischen De- und Re-Nationalisierung. Soziale Sicherung in Zeiten europäischer Krisen. Bericht der Gemeinsamen Tagung der Sektionen Sozialpolitik und Europasoziologie in der DGS. Research into Europeanization Working Paper Series Nr. 11/2016. Flensburg: Universität Flensburg. Internet: https://www.uni-flensburg.de/fileadmin/content/seminare/soziologie/dokumente/working-paper-series/euf-working-paper-11-2016.pdf

Fels, G./Heinze, R. G./Pfarr, H./Streeck, W. 1999: Bericht der Wissenschaftlergruppe Benchmarking über Möglichkeiten zur Verbesserung der Beschäftigungschancen gering qualifizierter Arbeitnehmer (Online-Version). O.O. (Bonn)

Felstead, A./Jewson, N./Walters, S. 2005: Changing Places of Work. Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan

Ferner, A./Hyman, R. (ed.) 1998: Changing Industrial Relations in Europe (2nd ed.). Oxford: Wiley-Blackwell

Feuerstein, P. 2012: Viele Wege führen nach Indien. Reorganisation von Arbeit im Zuge der Internationalisierung der IT-Industrie. Göttingen: Universitätsverlag

Feuerstein, P. 2013: Patterns of Work Reorganization in the Course of the IT Industry's Internationalization. In: Competition & Change, Vol. 17, No. 1, S. 24–40

Fisher, A. 1939: Production, Primary, Secondary and Tertiary. In: The Economic Record, Vol. 15, No. 6, S. 24–38

Flecker, J. (Hg.) 2012: Arbeit in Ketten und Netzen. Die dynamische Vernetzung von Unternehmen und die Qualität der Arbeit. Berlin: edition sigma

Flecker, J./Schultheis, F./Vogel, B. (Hg.): 2014: Im Dienste öffentlicher Güter. Berlin: edition sigma

Fligstein, N. 2011: Die Architektur der Märkte. Wiesbaden: Springer VS

Fligstein, N./McAdam, D. 2012: A Theory of Fields. New York: Oxford University Press

Florian, M./Hillebrandt, F. (Hg.) 2006: Pierre Bourdieu: Neue Perspektiven für die Soziologie der Wirtschaft? Wiesbaden: VS Verlag

Florida, R. 2002: The Rise of the Creative Class … and How It's Transforming Work, Leisure and Everyday Life. New York: Basic Books

Forba 2016: Arbeitszeit in der Diskussion: Fakten, Wünsche, Visionen in Europa. FORBA Trendreport 2. Wien: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt. Internet: http://forba.at/de/publications/trendreport/index.html

Ford, H. 1923: Mein Leben und Werk. Leipzig: List

Ford, M. 2009: The Lights in the Tunnel: Automation, Accelerating Technology and the Economy of the Future. Palo Alto: Acculant Publishing

Forschungsunion/acatech (Hg.) 2013: Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0. Abschlussbericht des Arbeitskreises Industrie 4.0. Frankfurt a.M.

Foucault, M. 2004: Geschichte der Gouvernementalität, Bd. II. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Fourastié, J. 1949: Le Grand Espoir du XXe siècle. Progrès technique, progrès économique, progrès social. Paris: Presses Universitaires de France [dt. Ausgabe: Fourastié 1954]

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Fourastié, J. 1954: Die große Hoffnung des 20. Jahrhundert. Köln: Bund-Verlag
Fourcade, M. 2007: Theories of Markets and Theories of Society. In: American Behavioral Scientist, Vol. 50, S. 1015–1034
Fox, A. 1974: Beyond Contract. Work, Power and Trust Relations. London: Faber and Faber
Franz, C./Voss-Dahm, D. 2011: Ohne Studium (k)eine Führungsposition? Nach wie vor starke Bedeutung von beruflichen Bildungsabschlüssen bei Führungskräften in der Privatwirtschaft. IAQ-Report, 2011-02, Duisburg: IAQ
Fraser, N./Honneth, A. 2003: Umverteilung oder Anerkennung? Frankfurt a.M.: Suhrkamp
Freeman, L.C. 2004: The Development of Social Network Analysis. A study in the sociology of science. Vancouver, BC: Empirical Press
Frege, C./Godard, J. 2010: Cross-National Variation in Representation Rights and Governance at Work. In: Wilkinson, A./Gollan, P. J./Marchington, M./Lewin, D. (eds.): The Oxford Handbook of Participation in Organizations. Oxford: Oxford University Press, S. 526–551
Frege, C./Godard, J. 2014: Varieties of Capitalism and Job Quality – The Attainment of Civic Principles at Work in the United States and Germany. In: American Sociological Review, Vol. 79, No. 5, S. 942–965
Frege, C./Kelly, J. 2004: Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford: Oxford University Press
Frege, C./Kelly, J. (eds.) 2013: Comparative Employment Relations in the Global Economy, London/New York: Routledge
Frenkel, S. J./Korczynski, M./Shire, K. A./Tam, M. 1999: On the Front Line: Work organization in the service economy. Ithaca, NY: ILR/Cornell University Press
Freriks, R./Hauptmanns, P./Schmid, J. 1993: Die Funktion von Managementstrategien und -entscheidungen bei der Modernisierung des betrieblichen Produktionsapparats. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 22, H. 6, S. 399–415
Frey, C./Osborne, M. 2013: The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization? Oxford: University of Oxford Press
Frey, C. B./Osborne, M. A. 2017: The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? In: Technological Forecasting and Social Change, Jg. 114, S. 254–280
Frey, M. 2004: Ist der „Arbeitskraftunternehmer" weiblich? In: Arbeit, Jg. 13, H. 1, S. 61–77
Frey, M. 2009: Autonomie und Aneignung in der Arbeit. Eine soziologische Untersuchung zur Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit. München/Mering: Hampp
Frey, M./Heilmann, A./Lohr, K./Manske, A./Völker, S. (Hg.) 2010: Perspektiven auf Arbeit und Geschlecht. Transformationen, Reflexionen, Interventionen. München/Mering: Hampp
Freyer, H. 1955: Theorie des gegenwärtigen Zeitalters. Stuttgart: Deutsche Verlagsanstalt
Fricke, E./Notz, G./Schuchardt, W. 1982 b: Beteiligung im Humanisierungsprogramm. Zwischenbilanz 1974 bis 1980. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft
Fricke, W. 2003: Dreißig Jahre staatlich geförderte Arbeitsgestaltung. Eine Bilanz. In: Peters, J./Schmitthenner, H. (Hg.): „Gute Arbeit" – Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe. Hamburg: VSA, S. 51–66
Fricke, W./Peter, G./Pöhler, W. 1982 a: Beteiligen, Mitgestalten, Mitbestimmen. Arbeitnehmer verändern ihre Arbeitsbedingungen. Köln: Bund
Friedberg, E. 1992: Zur Politologie von Organisationen. In: Küpper, W./Ortmann, G. (Hg.): Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen (2., durchges. Aufl.). Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 39–52
Friedman, A. 1977 a: Responsible Autonomy versus Direct Control over the Labour Process. In: Capital and Class, Vol. 1, No. 1, S. 43–57
Friedman, A. 1977 b: Industry and Labour. London/Basingstoke: Macmillan
Friedmann, G. 1959: Grenzen der Arbeitsteilung. Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt
Frieling, E. 2003: Die Arbeitswissenschaft im Spannungsfeld zwischen Forschung und Betriebspraxis. In: Angewandte Arbeitswissenschaft, Nr. 177, S. 1–8

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Fucini, J./Fucini, S. 1990: Working for the Japanese. Inside Mazda's American Auto Plant. New York: Macmillan

Fürstenberg, F. 1955: Die soziale Funktion der Leistungsanreize (incentives) im Industriebetrieb. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 7, H. 4, S. 558–573

Fürstenberg, F. 1958: Der Betriebsrat – Strukturanalyse einer Grenzinstitution. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 10, H. 3, S. 418–429

Fürstenberg, F. (Hg.) 1966/1975: Industriesoziologie I-III. Darmstadt/Neuwied: Luchterhand

Fürstenberg, F. 1977: Einführung in die Arbeitssoziologie. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft

Fürstenberg, F./Oesterdiekhoff, G. W. (Hg.) 2004: Globalisierung ohne Grenzen? Soziologische Beiträge zum Entgrenzungsdiskurs. Hamburg: Kovac

Funder, M. 1999 a: Mitbestimmungsforschung der Gegenwart. Erosion oder Stabilität? Zum Wandel der betrieblichen Interessenvertretung. In: Nutzinger, H. G. (Hg.): Perspektiven der Mitbestimmung: historische Erfahrungen und moderne Entwicklungen vor europäischem und globalem Hintergrund. Marburg: Metropolis, S. 169–191

Funder, M. 1999 b: Paradoxien der Reorganisation. München/Mering: Hampp

Funder, M. 2010: Betriebliche Organisation und Organisationsgesellschaft. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 513–544

Funder, M. 2011: Soziologie der Wirtschaft. Eine Einführung. München: Oldenbourg

Funder, M. (Hg.) 2014: Gender Cage – Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung. Baden-Baden: Nomos

Funder, M. 2016: Geschlechterverhältnisse und Wirtschaft. In: Maurer, A. (Hg.): Handbuch Wirtschaftssoziologie. Wiesbaden: Springer VS, S. 443–469

Funder, M. (Hg.) 2017: Neo-Institutionalismus – Revisited. Bilanz und Weiterentwicklungen aus Sicht der Geschlechterforschung. Baden-Baden: Nomos (i.E.)

Funder, M./Sproll, M. 2012: Symbolische Gewalt und Leistungsregime. Geschlechterungleichheit in der betrieblichen Arbeitspolitik. Münster: Westfälisches Dampfboot

Funder, M./Walden, K. 2017: Alte Fragen, neue Antworten? Reflexionen zum ‚Gender Cage' in Organisationen – Plädoyer für ein mehrdimensionales Analysemodell. In: Funder, M. (Hg.): Neo-Institutionalismus – Revisited. Bilanz und Weiterentwicklungen aus der Sicht der Geschlechterforschung. Baden-Baden: Nomos (i.E.)

Galbraith, J. K. 1964: Tabus in Wirtschaft und Politik der USA. Reinbek: Rowohlt [zuerst u.d.T. The Liberal Hour. Boston: Houghton 1960]

Galbraith, J. K. 1968: Die moderne Industriegesellschaft. München/Zürich: Droemer-Knaur

Galiläer, L. 2004: Bedarfsstudie zur Konzeptentwicklung für Diagnoseinstrumente und Verfahren zur Entwicklung von Qualifizierungskonzepten. Abschlussbericht. Nürnberg: f-bb

Galiläer, L./Wende, R. 2008: Produktionsarbeit im Wandel. Ergebnisse einer Untersuchung einfacher Fachtätigkeiten in der Metall- und Elektroindustrie. In: Loebe, H./Severing, E. (Hg.): Qualifikationstrends – Erkennen, Aufbereiten, Transferieren. Bielefeld: Bertelsmann, S. 23–53

Galin, P./Novick, M. 1990: La Precarizacion del empleo en la Argentina. Buenos Aires: CLACSO. CIAT

Gallie, D./Zhou, Y./Felstead, A./Green, F. 2012: Teamwork, Skill Development and Employee Welfare. In: British Journal of Industrial Relations, Vol. 50, No. 1, S. 23–46

Gangl, M. 2006: Scar Effects of Unemployment: An assessment of institutional complementarities. In: American Sociological Review, Vol. 71, S. 986–1013

Garcia-Parpet, M.-F. 2011: Symbolic value and the establishment of prices: globalization of the wine market. In: Beckert, J./Aspers, P. (eds.): The worth of goods. Valuation and pricing in the economy. Oxford: Oxford University Press, S. 131–154

Garibaldo, F./Telljohann, V. (eds.) 2010: The Ambivalent Character of Participation. New Tendencies in Worker Participation in Europe. Frankfurt a.M.: Peter Lang

Gartner, A./Riessmann, F. 1974: The Service Society and the Consumer Vanguard. New York: Harper & Row

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Gartner, A./Riessman, F. 1978: Der aktive Konsument in der Dienstleistungsgesellschaft. Zur politischen Ökonomie des tertiären Sektor. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Gatermann, I./Fleck, M. (Hg.) 2010: Innovationsfähigkeit sichert Zukunft. Beiträge zum 2. Zukunftsforum des BMBF. Berlin: Duncker & Humblot

Gather, C./Geißler, B./Rerrich, M. S. (Hg.) 2007: Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Münster: Westfälisches Dampfboot

Gather, G. 1970: Partizipation. Aspekte politischer Kultur. Geistige und strukturelle Bedingungen, Gestaltungsbereiche, Modelle und Partizipationsformen. Opladen: Westdeutscher Verlag

Gaugler, E./Oechsler, W. A./Weber, W. (Hg.) 2004: Handwörterbuch des Personalwesens (3. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel

Gautié, J./Schmitt, J. (eds.) 2010: Low-Wage Work in the Wealthy World. New York: Russell Sage

Gefken, A./Stockem, F./Böhnke, P. 2015: Subjektive Umgangsformen mit prekärer Erwerbsarbeit – Zwischen Orientierung an und Ablösung von der Normalarbeitsgesellschaft. In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 25, H. 1, S. 111–131

Geiger, T. 1949: Die Klassengesellschaft im Schmelztiegel. Köln: Kiepenheuer

Gensicke, M./Herzog-Stein, A./Seifert, H./Tschersich, N. 2010: Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 63, H. 4, S. 179–187

Gensior, S./Mendius, H. G./Seifert, H. (Hg.) 2004: 25 Jahre SAMF. Perspektiven Sozialwissenschaftlicher Arbeitsmarktforschung. SAMF Arbeitspapier 2004/1. Cottbus

George, A./Bennett, A. 2005: Case Studies and Theory Development in the Social Sciences. Cambridge: MIT Press

Gerhardt, J. 1929: Rationalisierung. In: Handwörterbuch der Staatswissenschaften. Ergänzungsband zur 4. Aufl. Jena: G. Fischer, S. 708–760

Gerring, J. 2006: Case Study Research. Principles and Practices. Cambridge: Cambridge University Press

Gershuny, J. 1978: After Industrial Society? The Emerging Self-Service Economy. London: Macmillan

Gershuny, J. 1981: Die Ökonomie der nachindustriellen Gesellschaft. Frankfurt a.M./New York: Campus

Gerst, D. 1998: Selbstorganisierte Gruppenarbeit – Gestaltungschancen und Umsetzungsprobleme. Eschborn: RKW-Verlag

Gerst, D. 2006: Von der direkten Kontrolle zur indirekten Steuerung – Eine empirische Untersuchung der Arbeitsfolgen teilautonomer Gruppenarbeit. München/Mering: Hampp

Gerstorf, S./Schupp, J. (Hg.) 2016: SOEP Wave Report 2015. Berlin: DIW

GfA (Gesellschaft für Arbeitswissenschaft) (Hg.) 2009: Schwerpunktheft: Humanisierung der Arbeit. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, H. 2. Stuttgart: Ergonomia

Ghemawat, P. 2007: Redefining Global Strategy. Boston: Harvard Business School Press

Giddens, A. 1988: Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Frankfurt a.M./New York: Campus

Giddens, A. 1990: The Consequences of Modernity. Stanford: Stanford University Press. [Kontinentale Ausgabe: Cambridge: Polity Press 1991]

Giegel, H.-J./Frank, G./Billerbeck, U. 1988: Industriearbeit und Selbstbehauptung. Opladen: Leske + Budrich

Giesecke, J./Groß, M. 2012: Soziale Schließung und die Strukturierung externer Arbeitsmärkte. In: Krause, A./Köhler, C. (Hg.): Arbeit als Ware – Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: transcript, S. 91–115

Gildemeister, R./Wetterer, A. (Hg.) 2007: Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster: Westfälisches Dampfboot

Gill, K. S. (ed.) 1996: Human Machine Symbiosis. The Foundations of Human-centred Systems Design. London: Springer

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Gillwald, K. 2000: Konzepte sozialer Innovation. WZB Paper. Berlin. Internet: http://stages-online.info/pdfs/soziale-innovationen.pdf

Gispen, K. 2006: Der gefesselte Prometheus: Die Ingenieure in Großbritannien und in den Vereinigten Staaten 1750–1945. In: Kaiser, W./König, W. 2006: Geschichte des Ingenieurs. München: Hanser, S. 127–178

Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011: Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Bundestags-Drucksache 17/6240. Berlin

Glick Schiller, N./Çaglar, A. 2008: Migrant Incorporation and City Scale: Towards a Theory of Locality in Migration Studies. Willy Brandt Series of Working Papers in International Migration and Ethnic Relations 2/07. Malmö: Malmö University

Glissmann, W./Peters, K. 2001: Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen. Hamburg: VSA

Godard, J. 2004: A Critical Assessment of the High-Performance Paradigm. In: British Journal of Industrial Relations, Vol. 42, No. 2, S. 349–378

Godin, B. 2012: Social Innovation: Utopias of Innovation from c.1830 to the Present. Project on the Intellectual History of Innovation. Working Paper No. 11. Montreal, Quebec. Internet: www.csiic.ca/PDF/SocialInnovation_2012.pdf

Godwyn, M./Gittel, J. H. (eds.) 2012: Sociology of Organizations. Structures and Relationships. Thousand Oaks: Sage

Goebel, J./Krause, P./Schupp, J. 2005: Mehr Armut durch steigende Arbeitslosigkeit: Niedriglöhne überwiegend als Zusatzeinkommen im Haushalt. In: DIW-Wochenbericht 10, S. 175–184

Golden, L./Glosser, S. 2013: Work Sharing as a Potential Policy Tool for Creating More and Better Employment: A Review of the Evidence. In: Messenger, J. C./Ghosheh, N. (eds.): Work Sharing: New Developments during the Great Recession and Beyond. Cheltenham/Genf: Edward Elgar/ILO, S. 203–258

Goldthorpe, J./Lockwood, D./Becherhofer, F./Platt, J. 1968: The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behavior. Cambridge: Cambridge University Press

Gomm, R./Hammersley, M./Foster, P. 2000: Case Study and Generalization. In: dies. (eds.): Case Study Method. Key Issues, Key Texts. London/Thousand Oaks/New Delhi: Sage, S. 98–115

Gornig, M. 2011: Dienstleistungen in modernen „Industrie"-Gesellschaften. Thesenpapier zum Vortrag beim Expertengespräch des Arbeitskreises Dienstleistungen der Friedrich-Ebert-Stiftung am 29.6.2011. Internet: www.fes.de/wiso/pdf/dienst leistung/2011/290611/Gornig_2.pdf

Gorz, A. 1989: Kritik der ökonomischen Vernunft. Berlin: Rotbuch

Gorz, A. 2004: Wissen, Wert und Kapital. Zur Kritik der Wissensökonomie. Zürich: Rotpunktverlag

Gottl-Ottlilienfeld, F. v. 1926: Fordismus. Über Industrie und technische Vernunft (3., erw. Aufl.). Jena: G. Fischer

Gottschall, K. 2001: Zwischen tertiärer Krise und tertiärer Zivilisation. Zur sozialwissenschaftlichen Analyse von Dienstleistungsgesellschaften. In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 11, H. 2, S. 217–235

Gottschall, K./Voß, G. G. (Hg.) 2003: Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehungen zwischen Erwerbstätigkeit und Privatleben im Alltag. München/Mering: Hampp

Gouldner, A. W. 1960: The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. In: American Sociological Review, Vol. 25, No. 2, S. 161–178

Gouldner, A. W. 1965: Wildcat strike. New York: Harper

Grabher, G. 2002: The Project Ecology of Advertising: Tasks, Talents and Teams. In: Regional Studies, Vol. 36, No. 3, S. 245–262

Gramsci, A. 2007: Amerika und Europa. Gramsci-Reader, hg. v. T. Barfuss. Hamburg: Argument Verlag

Granovetter, M. 1973: The Strength of Weak Ties. In: American Journal of Sociology, Vol. 78, No. 6, S. 1360–1380

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Granovetter, M. 1974: Getting a Job: A study of contacts and careers. Cambridge MA: Harvard University Press

Granovetter, M. 1985: Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. In: American Journal of Sociology, Vol. 91, No. 3, S. 481–510

Granovetter, M. 1992: The Old and the New Economic Sociology: A History and an Agenda. In: Friedland, R./Robertson, A. (eds.): Beyond the Marketplace. Rethinking Economy and Society. New York: de Gruyter, S. 89–112

Granovetter, M. 1995 [zuerst 1974]: Getting a Job: A study of contacts and careers (2nd ed.). Chicago/London: University of Chicago Press

Granovetter, M./Swedberg, R. (eds.) 2011: The Sociology of Economic Life (2nd ed.). Boulder: Westview

Greef, S. 2014: Gewerkschaften im Spiegel von Zahlen, Daten und Fakten. In: Schroeder, W. (Hg.) 2014: Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS, S. 659–755

Greenwood, R./Oliver, C./Lawrence, T./Meyer, R. E. (eds.) 2017: The Sage Handbook of Organiziational Institutionalism. Los Angeles u.a.O.: Sage

Greenwood, R./Oliver, C./Sahlin, K./Suddaby, R. (eds.) 2008: The Sage Handbook of Organizational Institutionalism. Los Angeles u.a.O.: Sage

Greifenstein, R. 2011: Perspektiven der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland. Ungerechtfertigter Stillstand auf der politischen Baustelle? Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung

Greifenstein, R./Jansen, P./Kißler, L. 1993: Gemanagte Partizipation. Qualitätszirkel in der deutschen und der französischen Automobilindustrie. München/Mering: Hampp

Greifenstein, R./Kißler, L. 2010: Mitbestimmung im Spiegel der Forschung. Eine Bilanz der empirischen Untersuchungen 1952–2010. Berlin: edition sigma

Greinert, W. D. 2004: Die europäischen Berufsausbildungs„systeme“ – Überlegungen zum theoretischen Rahmen der Darstellung ihrer historischen Entwicklung. In: Berufsbildung. Sonderheft 32, S. 18–26

Greinert, W.-D. 2006: Geschichte der Berufsausbildung in Deutschland – Handbuchartikel in: Arnold, R./Lipsmeier, A. (Hg.): Handbuch der Berufsbildung (2. Aufl.). Wiesbaden, S. 499–508

Gresh, A./Radvanyi, J./Rekacewicz, P. (Hg.) 2009: Atlas der Globalisierung. Sehen und verstehen, was die Welt bewegt. Berlin: TAZ/Le Monde diplomatique

Grimshaw, D. 2011: What Do We Know About Low-wage Work and Low-wage Workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective. ILO Conditions of Work and Employment Series No. 28. Geneva: ILO

Groddek, V. von/Wilz, S. M. 2015: Auf dem Papier und zwischen den Zeilen. Formalität und Informalität in Organisationen. In: dies. (Hg.): Formalität und Informalität in Organisationen. Wiesbaden: Springer VS, S. 7–33

Groß, H./Seifert, H. (Hg.) 2010: Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Berlin: edition sigma

Gross, P. 1983: Die Verheißungen der Dienstleistungsgesellschaft. Soziale Befreiung oder Sozialherrschaft? Opladen: Westdeutscher Verlag

Gross, P./Badura, B. 1977: Sozialpolitik und soziale Dienste. Entwurf einer Theorie personenbezogener Dienstleistungen. In: Ferber, Ch. v./Kaufmann, F.-X. (Hg.): Soziologie und Sozialpolitik (Sonderheft 19 der KZFSS). Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 361–385

Grotheer, M. 2008: Beschäftigungsstabilität und -sicherheit in Westdeutschland. In: Köhler, C./Struck, O./Grotheer, M./Krause, A./Krause, I./Schröder, T.: Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen. Wiesbaden: VS Verlag, S. 65–113

Grundlagen der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation 1974. Berlin: Verlag Die Wirtschaft

Guest, D. E. 1998: Is the Psychological Contract Worth Taking Seriously? In: Journal of Organizational Behavior, Vol. 19, Special Issue, S. 649–664

Guest, D. E. 2002: Perspectives on the Study of Work-Life Balance. In: Social Science Information, Vol. 41, No. 2, S. 255–279

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Guest, D. E. 2017: Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. In: Human Resource Management Journal, Jg. 27, H. 1, S. 22–38

Gumbrell-McCormick, R./Hyman, R. 2013: Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices. Oxford: Oxford University Press

Gurland, A. R. L. 1969: Zur Theorie der sozial-ökonomischen Entwicklung der gegenwärtigen Gesellschaft. In: Adorno, Th. W. (Hg.): Spätkapitalismus oder Industriegesellschaft? Verhandlungen des 16. Deutschen Soziologentages. Stuttgart: Enke, S. 49–62

Haas, H. de 2008: Migration and Development. A theoretical perspective. Working Papers No. 9. Oxford: International Migration Institute

Haase, P. 2003: Industrielle Dienstleistungen als Wachstumsmotor für Unternehmen und Region. In: Lompe, K./Oberbeck, H. (Hg.): Innovation – regional und global, Festschrift für Günter Geisler. Hildesheim: Olms, S. 171–181

Habermas, J. 1973: Arbeit und Interaktion. Bemerkungen zu Hegels Jenenser „Philosophie des Geistes". In: Habermas, J.: Technik und Wissenschaft als „Ideologie". Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 9–47

Habermas, J. 1981: Theorie des kommunikativen Handelns. Band 2: Zur Kritik der funktionalistischen Vernunft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Hack, L. 1994: Industriesoziologie. In: Kerber, H./Schmieder, A. (Hg.): Spezielle Soziologien. Problemfelder, Forschungsbereiche, Anwendungsorientierungen. Reinbek: Rowohlt, S. 40–74

Hack, L./Brose, H.-G./Czasny, K./Hack, I./Hager, F./Moser, R./Viesel, K. 1979: Leistung und Herrschaft: soziale Strukturzusammenhänge subjektiver Relevanzen bei jüngeren Industriearbeitern. Frankfurt a.M./New York: Campus

Hack, L./Hack, I. 1985: Die Wirklichkeit, die Wissen schafft. Zum wechselseitigen Begründungsverhältnis von ‚Verwissenschaftlichung der Industrie' und ‚Industrialisierung der Wissenschaft'. Frankfurt a.M./New York: Campus

Hackett, E. J./Amsterdamska, O./Lynch M. E./Wajcman, J. (eds.) 2007: The Handbook of Science and Technology Studies. Cambridge: MIT Press

Hällgren, M./Söderholm, A. 2011: Projects-as-Practice. New Approach, New Insights. In: Morris, P./Pinto, J./Söderlund, J. (eds.): The Oxford Handbook of Project Management. Oxford/New York: Oxford University Press, S. 500–518

Hagedoorn, J. 2001: Inter-Firm R&D Partnerships – An Overview of Major Trends and Patterns since 1960. In: Research Policy, Vol. 31, S. 477–492

Haipeter, T. 2006: Bankkaufleute in der Reorganisation. Zur Lage der Erstausbildung im Bankgewerbe. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 35, H. 1, S. 57–76

Haipeter, T. 2009: Tarifabweichungen und Flächentarifverträge: Eine Analyse der Regulierungspraxis in der Metall- und Elektroindustrie. Wiesbaden: VS Verlag

Haipeter, T. 2010: Betriebsräte als neue Tarifakteure. Zum Wandel der Mitbestimmung bei Tarifabweichungen. Berlin: edition sigma

Haipeter, T. 2011 a: ‚Unbound' Employers' Associations and Derogations: Erosion and Renewal of Collective Bargaining in the German Metalworking Industry. In: Industrial Relations Journal, Vol. 42, No. 2, S. 174–194

Haipeter, T. 2011 b: Kaufleute zwischen Angestelltenstatus und Dienstleistungsarbeit – eine soziologische Spurensuche. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Wissenschaftliche Diskussionspapiere, H. 126

Haipeter, T. 2011 c: Rückenwind für die Betriebsräte. Eine Analyse betrieblicher Modernisierungskampagnen in der Metall- und Elektroindustrie. Berlin: edition sigma

Haipeter, T. 2012: Sozialpartnerschaft in und nach der Krise: Entwicklungen und Perspektiven. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 19, H. 4, S. 387–411

Haipeter, T. 2014: Das ungewisse Extra. Die Widersprüche erfolgsabhängiger Entgelte – am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie. Berlin: edition sigma

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Haipeter, T./Bromberg, T./Slomka, C. 2017: Angestellte als Machtquelle. Neue Initiativen der Interessenvertretung von Industrieangestellten im Betrieb. Wiesbaden: Springer VS

Haipeter, T./Dörre, K. (Hg.) 2011: Gewerkschaftliche Modernisierung. Wiesbaden: VS Verlag

Haipeter, T./Latniak, E./Lehndorff, S. 2016: Arbeit und Arbeitsregulierung im Finanzmarktkapitalismus. Chancen und Grenzen eines soziologischen Analysekonzepts. Wiesbaden: Springer VS

Haipeter, T./Schilling, G. 2006: Arbeitgeberverbände in der Metall- und Elektroindustrie. Tarifbindung, Organisationsentwicklung und Strategiebildung. Hamburg: VSA

Hall, D. T. (ed.) 1996: The Career is Dead – Long Live the Career. A Relational Approach to Careers. San Francisco: Jossey-Bass Publishers

Hall, P. A. 2006: Stabilität und Wandel in den Spielarten des Kapitalismus. In: Beckert, J./Ebbinghaus, B./Hassel, A./Manow, P. (Hg.): Transformationen des Kapitalismus. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 181–204

Hall, P. A./Gingerich, D. W. 2009: Varieties of Capitalism and Institutional Complementarities in the Economy: An Empirical Analysis. In: British Journal of Political Science, Vol. 39, No. 3, S. 449–482

Hall, P. A./Soskice, D. W. (eds.) 2001 a: Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford: Oxford University Press

Hall, P. A./Soskice, D. W. 2001 b: An Introduction to Varieties of Capitalism. In: Hall, P. A./Soskice, D. W. (eds.): Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford: Oxford University Press, S. 1–68

Hancké, B./Rhodes, M./Thatcher, M. (eds.) 2007: Beyond Varieties of Capitalism. Oxford: Oxford University Press

Handrich, C./Koch-Falkenberg, C./Voß, G. G. 2016: Professioneller Umgang mit Zeit- und Leistungsdruck. Baden-Baden: edition sigma bei Nomos

Hans-Böckler-Stiftung/IG Metall (Hg.) 1992: Lean Production. Kern einer neuen Unternehmenskultur und einer innovativen und sozialen Arbeitsorganisation? Baden-Baden: Nomos

Hardering, F. 2017: Wann erleben Beschäftigte ihre Arbeit als sinnvoll? Befunde aus einer Untersuchung über professionelle Dienstleistungsarbeit. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 46, H. 1, S. 39–54

Hardin, R. 2001: Die Alltagsepistemologie von Vertrauen. In: Hartmann, M./Offe, C. (Hg.): Vertrauen. Die Grundlage des sozialen Zusammenhalts. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 295–332

Hardt, M./Negri, A. 2002: Empire. Die neue Weltordnung. Frankfurt a.M./New York: Campus

Harrison, B. 1994: Lean and Mean. The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility. New York: Basic Books

Harrison, D./Széll, G./Bourque, R. (eds.) 2009: Social Innovation, the Social Economy and World Economic Development. Democracy and Labour Rights in the Era of Globalization, Frankfurt a.M. u.a.O.: Peter Lang

Hartley, J. 2004: Case Study Research. In: Cassell, C. (ed.): Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research. London: Sage, S. 323–333

Hartmann, H./Meyer, P. 1980: Soziologie der Personalarbeit. Stuttgart: Schäffer-Poeschel

Hartmann, M. 1984: Rationalisierung im Widerspruch. Ursachen und Folgen der EDV-Modernisierung in Industrieverwaltungen. Frankfurt a.M./New York: Campus

Hartmann, M. 1996: Topmanager. Die Rekrutierung einer Elite. Frankfurt a.M./New York: Campus

Hartmann, M. 2002: Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt a.M./New York: Campus

Hartmann, M. 2007: Eliten und Macht in Europa. Ein internationaler Vergleich, Frankfurt a.M./New York: Campus

Hartmann, M. 2009: Die transnationale Klasse – Mythos oder Realität? In: Soziale Welt, Jg. 60, H. 3, S. 285–303

Hartmann, M. 2015: Topmanager 2015. Die transnationale Klasse – Mythos oder Realität revisited. In: Soziale Welt, Jg. 66, H.1, S. 37–53

Hartmann, M. 2016: Die globale Wirtschaftselite. Eine Legende. Frankfurt a.M./New York: Campus

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Hartmann, M./Offe, C. (Hg.) 2001: Vertrauen. Die Grundlage des sozialen Zusammenhalts. Frankfurt a.M.: Campus

Hartz-Kommission 2002: Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. Berlin: BMAS

Harvard Business Manager 2010: Work-Life Balance, Vol. 30, H. 1

Harvard Business School (ed.) 2000: Harvard Business Review On Work and Life Balance. Boston: Harvard Business School Press

Hasse, R./Krücken, G. 2005: Neo-Institutionalismus. Bielefeld: transcript

Hassel, A. 1999: The Erosion of the German System of Industrial Relations. In: British Journal of Industrial Relations, Vol. 37, No. 4, S. 483–505

Hauff, S./Kirchner, S. 2014: Job Quality between Institutional Differences and Convergence. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 21, H. 4, S. 352–370

Hausen, K. 1978: Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere" – Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Rosenbaum, H. (Hg.): Seminar: Familie und Gesellschaftsstruktur. Materialien zu den sozioökonomischen Bedingungen von Familienformen. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 161–191

Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./Pries, L. 2008: Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland. Arbeitnehmervertretung zwischen demokratischer Teilhabe und ökonomischer Effizienz. Frankfurt a.M./New York: Campus

Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./Pries, L. 2009: Andere Vertretungsorgane als Herausforderung für Betriebsräte. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 62, H. 2, S. 70–77

Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./Pries, L. 2012: Verbetrieblichung und betrieblicher Konflikt. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 64, H. 2, S. 329–359

Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./Pries, L./Rampeltshammer, L. 2010: Transnationale Mitbestimmung? Zur Praxis europäischer Betriebsräte in der Automobilindustrie. Frankfurt a.M./New York: Campus

Häußermann, H./Siebel, W. 1995: Dienstleistungsgesellschaften. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Hearn, J. 2014: The Power of the Transnational: On Gender, Men, Work, Labour Markets and Organizations within Transpatriarchies. In: Gruhlich, J./Riegraf, B. (Hg.): Geschlecht und transnationale Räume. Feministische Perspektiven auf neue Ein- und Ausschlüsse. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 104–120

Hebeisen, W. 1999: F. W. Taylor und der Taylorismus. Über das Wirken und die Lehre Taylors und die Kritik am Taylorismus. Zürich: vdf Hochschulverlag

Hedlund, G. 1986: The Hypermodern MNC – A Heterarchy? In: Human Resource Management, Jg. 25, S. 9–25

Heidenreich, M./Barmeyer, C./Koschatzky, K./Mattes, J./Baier, E./Krüth, K. 2012: Multinational Enterprises and Innovation: Regional Learning in Networks. London/New York: Routledge

Heil, B./Kuhlmann, M. 2016: „Die da oben, wir hier unten" – Arbeits- und Betriebsverständnis von Industriearbeitern. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 69, H. 7, S. 521–529

Heintel, P./Krainz, E. 2001: Projektmanagement. Eine Antwort auf die Hierarchiekrise? (4. Aufl.). Wiesbaden: Gabler

Heinz, W. R. 1995: Arbeit, Beruf und Lebenslauf. Eine Einführung in die berufliche Sozialisation. Weinheim/München: Juventa

Heinze, R. G./Naegele, G. 2010: Integration und Vernetzung – Soziale Innovation im Bereich sozialer Diensten. In: Howaldt, J./Jacobsen, H. (Hg.): Soziale Innovation. Auf dem Weg zu einem postindustriellen Innovationsparadigma. Wiesbaden: Springer VS

Heinze, R. G./Streeck, W. 2003: Optionen für den Einstieg in den Arbeitsmarkt, oder: Ein Lehrstück für einen gescheiterten Politikwechsel. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, Jg. 72, H. 1, S. 25–35

Heisig, U. 1997: Vertrauensbeziehungen in der Arbeitsorganisation. In: Schweer, M. (Hg.): Interpersonales Vertrauen. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 121–153

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Heisig, U./Hermann, K./Teschner, E. 1985: Rationalisierung der Arbeitsbedingungen von Technikern und Ingenieuren. Eine betriebssoziologische Untersuchung in den F+E-Abteilungen zweier Unternehmen der elektrotechnischen Industrie. (Forschungsbericht). Frankfurt a.M.: IfS Frankfurt

Heisig, U./Littek, W. 1995: Wandel von Vertrauensbeziehungen im Arbeitsprozeß. In: Soziale Welt, Jg. 46, H. 3, S. 282–304

Held, D./McGrew, A./Goldblatt, D./Perraton, J. 1999: Global Transformations. Politics, Economic and Culture. Stanford: Stanford University Press

Helfferich, C. 2011: Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. Wiesbaden: VS Verlag

Hellpach, W. 1925: Die Erziehung der Arbeit. In: Das Problem der Industriearbeit. Zwei Vorträge, gehalten auf der Sommertagung 1924 des Deutschen Werkbundes. Berlin: Springer, S. 39–70

Hendry, C. 2003: Applying Employment Systems Theory to the Analysis of National Models of HRM. In: The International Journal of Human Resource Management, Vol. 14, S. 1430–1442

Henneberger, F. 2017: Zentrale Theorien und etwas Empirie zur Analyse des kollektiven Handelns von Unternehmen. In: Schroeder, W./Weßels, B. (Hg.): Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS, S. 173–198

Henninger, A./Gottschall, K. 2005: Freelancer in den Kultur- und Medienberufen: Freiberuflich, aber nicht frei schwebend. In: Mayer-Ahuja, N./Wolf, H. (Hg.): Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in den Neuen Medien und der Kulturindustrie. Berlin: edition sigma, S. 153–183

Hermann, C. 2008: Kampf um die Arbeitszeit. Ein Überblick. In: Prokla, Jg. 38, H. 150, S. 83–102

Hermann, C. 2014: Capitalism and the Political Economy of Working Time. London/New York: Routledge

Herrigel, G. 1995: Industrial Constructions. The Sources of German Industrial Power. Cambridge: Cambridge University Press

Herrigel, G. 2010: Manufacturing Possibilities. Creative action and industrial recomposition in the US, Germany and Japan. Oxford: Oxford University Press

Herrigel, G./Wittke, V. 2005: Varieties of Vertical Disintegration: The Global Trend Toward Heterogeneous Supply Relations and the Reproduction of Difference in US and German Manufactoring. In: Morgan, G./Moen, E./Whitley, R. (eds.): Changing Capitalisms: Internationalisation, Institutional Change and Systems of Economic Organization. Oxford: Oxford University Press, S. 312–351

Hertog, J. F. den/Schröder, P. 1989: Social Research for Technological Change. Lessons from National Programmes in Europe and North America. Maastricht: MERIT 89-028

Hertwig, M. 2013: Zur Logik kollektiver Partizipation in Betrieben ohne Betriebsrat. Formen und Interessenvertretungschancen ‚Anderer Vertretungsorgane'. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 20, H. 3, S. 199–220

Hilbert, J./Sperling, H. J. 1990: Die kleine Fabrik. Beschäftigung, Technik und Arbeitsbeziehungen. München/Mering: Hampp

Hildebrandt, E./Jürgens, U./Oppen, M./Teipen, C. (Hg.) 2007: Arbeitspolitik im Wandel. Entwicklung und Perspektiven der Arbeitspolitik. Berlin: edition sigma

Hildebrandt, E./Seltz, R. (Hg.) 1987: Managementstrategien und Kontrolle. Eine Einführung in die Labour-Process-Debatte. Berlin: edition sigma

Hildebrandt, E./Seltz, R. 1989: Wandel betrieblicher Sozialverfassung durch systemische Kontrolle? Die Einführung computergestützter Produktionsplanungs- und Steuerungssysteme im bundesdeutschen Maschinenbau. Berlin: edition sigma

Hildebrandt, E./Wotschack, P./Kirschbaum, A./Pfahl, S. 2009: Zeit auf der hohen Kante. Langzeitkonten in der betrieblichen Praxis und Lebensgestaltung von Beschäftigten. Berlin: edition sigma

Hillmann, K.-H. 1994: Wörterbuch der Soziologie. Stuttgart: Kröner

Hiltrop, J.-M. 1995: The Changing Psychological Contract: The Human Resource Challenge of the 1990 s. In: European Management Journal, Vol. 13, No. 3, S. 286–294

Hirsch, J. 2001: Postfordismus: Dimension einer neuen kapitalistischen Formation. In: Hirsch, J./Jessop, B./Poulantzas, N. (Hg.): Die Zukunft des Staates. Hamburg: VSA, S. 175–209

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Hirsch-Kreinsen, H. 1993: NC-Entwicklung als gesellschaftlicher Prozess. Amerikanische und deutsche Innovationsmuster der Fertigungstechnik. Frankfurt a.M./New York: Campus

Hirsch-Kreinsen, H. 1995: Dezentralisierung: Unternehmen zwischen Stabilität und Desintegration. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 24, H. 6, S. 422–435

Hirsch-Kreinsen, H. 2008: „Low-tech" Innovations. In: Industry & Innovation, Vol. 15, No.. 1, S. 19–43

Hirsch-Kreinsen, H. 2009: Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit. In: Beckert, J./Deutschmann, C. (Hg.): Wirtschaftssoziologie (Sonderheft 49 der KZfSS). Wiesbaden, S. 447–465

Hirsch-Kreinsen, H. 2011: Finanzmarktkapitalismus und technologische Innovationen. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 40, H. 5, S. 356–370

Hirsch-Kreinsen, H. 2015: Digitalisierung von Arbeit: Folgen, Grenzen und Perspektiven. Soziologisches Arbeitspapier, Nr. 43/2015. Dortmund: Technische Universität

Hirsch-Kreinsen, H. 2016 a: Digitalisierung und Einfacharbeit. WISO Diskurs 12/2016. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung

Hirsch-Kreinsen 2016 b: Arbeit und Technik bei Industrie 4.0. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 18–19. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung

Hirsch-Kreinsen, H. 2017: Multinationale Unternehmen. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS (i.E.)

Hirsch-Kreinsen, H./Ittermann, P./Abel, J. 2012: Industrielle Einfacharbeit – Kern eines sektoralen Produktions- und Arbeitssystems. In: Alewell, D./Struck, O. (Hg.): Beschäftigungssysteme (Sonderheft der Industriellen Beziehungen, Jg. 19, H. 2). München/Mering: Hampp, S. 187–210

Hirsch-Kreinsen, H./Ittermann, P./Niehaus, J. 2017 (Hg.): Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen (2. Aufl.). Baden-Baden: edition sigma bei Nomos (i.E.)

Hirsch-Kreinsen, H./Minssen, H. (Hg.) 2011: Einfacharbeit – Ein vernachlässigter Sektor der Arbeitsforschung. Schwerpunktheft Zeitschrift Arbeit, Jg. 20, H. 3

Hirsch-Kreinsen, H./Schultz-Wild, R./Köhler, C./Behr, M. v. 1990: Einstieg in die rechnerintegrierte Produktion – Alternative Entwicklungspfade der Industriearbeit im Maschinenbau. Frankfurt a.M./New York: Campus

Hirsch-Kreinsen, H./Wannöffel, M. 2003: Netzwerke kleiner Unternehmen. Praktiken und Besonderheiten internationaler Zusammenarbeit. Berlin: edition sigma

Hirst, P./Zeitlin, J. 1991: Flexible Specialization Versus Post-Fordism: Theory, Evidence and Policy Implications. In: Economy and Society, Vol. 20, No. 1, S. 5–9

Hislop, D./Axtell, C. 2007: The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: the case of telework. In: New Technology, Work and Employment, Vol. 22, No. 1, S. 34–51

Hislop, D./Axtell, C. 2015: The work-related affordances of business travel: a disaggregated analysis of journey stage and mode of transport. In: Work, Employment & Society, Vol. 29, No. 6, S. 950–968

Hiß, S. 2012: Konfligierende Rationalitäten – wie Nachhaltigkeit die Rationalitätsordnung des Finanzmarktes irritiert. In: Engels, A./Knoll, L. (Hg.): Wirtschaftliche Rationalität. Soziologische Perspektiven. Wiesbaden: Springer VS, S. 85–107

Hochschild, A. R. 1983: The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling. Berkeley: University of California Press [dt. Ausgabe: Hochschild 1990]

Hochschild, A. R. 1990: Das gekaufte Herz: Zur Kommerzialisierung der Gefühle. Frankfurt a.M./New York: Campus

Hochschild, A. R. 1997: The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work. New York: Metropolitan Books [dt. Ausgabe: Hochschild 2002]

Hochschild, A. R. 2002: Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und Zuhause nur die Arbeit wartet. Opladen: Leske + Budrich

Hodgson, D. 2001: Project Teams: The Legacy of Bureaucratic Control in the Post-Bureaucratic Organisation. Papier präsentiert beim 17th EGOS Colloquium

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Hodgson, D./Briand, L. 2013: Controlling the uncontrollable: „Agile“ teams and illusions of autonomy in creative work. In: Work, employment and society, Vol. 27, No. 2, S. 308–325

Höpner, M. 2004 a: Was bewegt die Führungskräfte? Von der Agency-Theorie zur Soziologie des Managements. In: Soziale Welt, Jg. 55, H. 2, S. 263–282

Höpner, M. 2004 b: Unternehmensmitbestimmung unter Beschuss. Die Mitbestimmungsdebatte im Licht der sozialwissenschaftlichen Forschung. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 11, H. 4, S. 347–379

Hoering, S./Kühl, S./Schulze-Fielitz, A. 2001: Homogenität und Heterogenität in der Gruppenzusammensetzung. Eine mikropolitische Studie über Entscheidungsprozesse in der Gruppenarbeit. In: Arbeit, Jg. 10, H. 4, S. 331–351

Hofmann, W. 1970: Ideengeschichte der sozialen Bewegung des 19. und 20. Jahrhunderts. Berlin: de Gruyter

Holdt, K. von 2012: Bodies of Defiance. In: Burawoy, M./Holdt, K. von (eds.): Conversations with Bourdieu. The Johannesburg Moment. Johannesburg: Transaction, S. 67–73

Hollingsworth, J. R./Boyer, R. (eds.) 1997: Contemporary Capitalism: The embeddedness of institutions. Cambridge: Cambridge University Press

Hollingsworth, J. R./Schmitter, P. C./Streeck, W. (eds.) 1994: Governing Capitalist Economies. New York: Oxford University Press

Holst, E./Maier, F. 1998: Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H. 3, S. 506–518

Holtgrewe, U. 2005: Subjekte als Grenzgänger der Organisationsgesellschaft? In: Jäger, W./Schimank, U. (Hg.): Organisationsgesellschaft – Facetten und Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag, S. 344–368

Holtgrewe, U. 2014: New new technologies: the future and the present of work in information and communication technology. In: New Technology, Work and Employment, Vol. 29, No. 1, S. 9–24

Holtgrewe, U./Voswinkel, S. 2002: Kundenorientierung zwischen Mythos, Organisationsrealität und Eigensinn der Beschäftigten. In: Sauer, D. (Hg.): Dienst-Leistung(s)-Arbeit. München: ISF München

Holtgrewe, U./Voswinkel, S./Wagner, G. (Hg.) 2000: Anerkennung und Arbeit. Konstanz: UVK

Holweg, M. 2007: The Genealogy of Lean Production. In: Journal of Operations Management, Vol. 25, No. 2, S. 420–437

Honneth, A. 1994: Kampf um Anerkennung. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Hope, D./Soskice D. 2016: Growth Models, Varieties of Capitalism, and Macroeconomics. In: Politics & Society, Vol. 44, No. 2, S. 209–226

Hortleder, G. 1970: Das Gesellschaftsbild des Ingenieurs. Frankfurt a.M: Suhrkamp

Hounshell, D. A. 1985: From the American System to Mass Production 1800–1932. Second Printing. Baltimore/London: The Johns Hopkins University Press

Howaldt, J./Jacobsen, H. 2010: Soziale Innovation. Auf dem Weg zu einem postindustriellen Innovationsparadigma. Wiesbaden: Springer VS

Howaldt, J./Kopp, R./Schwarz, M. 2014: Zur Theorie sozialer Innovationen. Tardes vernachlässigter Beitrag zur Entwicklung einer soziologischen Innovationstheorie. Weinheim/Basel: Beltz Juventa

Howaldt, J./Schwarz, M. 2010: „Soziale Innovation“ im Fokus. Skizze eines gesellschaftsinspirierten Forschungskonzepts. Bielefeld: transcript

Howaldt, J./Schwarz, M. 2017: Social Innovation and Human Development – How the Capabilities Approach and Social Innovation Theory Mutually Support Each. In: Journal of Human Development and Capabilities – Online: http://dx.doi.org/10.1080/19452829.2016.1251401

Howe, J. 2009: Crowdsourcing. How the power of the crowd is driving the future of business. London: Random House Business

Howell, D. R./Rehm, M. 2009: Unemployment Compensation and High European Unemployment: a reassessment with new benefit indicators. In: Oxford Review of Economic Policy, Vol. 25, No. 1, S. 60–93

Howkins, J. 2007: The Creative Economy. How people make money from ideas. London u.a.O.: Penguin Books

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Hoxie, R. F. 1966 [zuerst 1915]: Scientific Management and Labor. New York: A. M. Kelley Publishers
Hradil, S. 2001: Soziale Ungleichheit in Deutschland. Opladen: Leske + Budrich
Huber, J. 1984: Die zwei Gesichter der Arbeit. Frankfurt a.M.: Fischer
Huchler, N. 2013: Wir Piloten. Navigation durch die fluide Arbeitswelt. Berlin: edition sigma
Huchler, N./Voß, G. G./Weihrich, M. 2007: Soziale Mechanismen im Betrieb. Theoretische und empirische Analysen zur Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit. München/Mering: Hampp
Hürtgen, S./Voswinkel, S. 2014: Nichtnormale Normalität. Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte. Berlin: edition sigma
Hughes, T. P. 1987: The Evolution of Large Technological Systems. In: Bijker, W. E./Hughes, T. P./Pinch, T. J. (eds.): The Social Construction of Technological Systems. Cambridge/London: MIT Press, S. 51–82
Hughes, T. P. 1991: Die Erfindung Amerikas. Der technologische Aufstieg der USA seit 1870. München: Beck
Hull Kristensen, P./Lilja, K. (eds.) 2012: Nordic Capitalisms and Globalization. New Forms of Economic Organization and Welfare Institutions. Oxford: Oxford University Press
Hupfeld, J./Brodersen, S./Herdegen, R. 2013: Arbeitsbedingte räumliche Mobilität und Gesundheit (iga-report 25). Berlin/Essen: Initiative Gesundheit und Arbeit
Huws, U. 2014: Labor in the Global Digital Economy. The Cybertariat Comes of Age. New York: Monthly Review Press
Hyman, R. 2001: Understanding European Trade Unionism. Between market, class and society. London u.a.O.: Sage
Hyman, R. 2006: Marxist Thought and the Analysis of Work. In: Korczynski, M./Hodson, R./Edwards, P. (eds.): Social Theory at Work. Oxford: Oxford University Press, S. 26–55
Imai, M. 1986: Kaizen. The Key to Japan's Competitive Success. New York: Random House [dt. Ausgabe: Kaizen: Der Schlüssel zum Erfolg der Japaner im Wettbewerb. München: Wirtschaftsverlag Langen Müller Herbig 1986]
Imbusch, P./Rucht, D. 2007: Wirtschaftseliten und ihre gesellschaftliche Verantwortung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Nr. 4–5, S. 3–9
IOM (International Organization for Migration) 2011: International Migration Report 2011. Communicating Effectively About Migration. Geneva: IOM
ISF/INIFES/IfS/SOFI (Hg.) 1993: Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1993. Schwerpunkt: Produktionsarbeit. Berlin: edition sigma
Ittermann, P. 2009: Betriebliche Partizipation in Unternehmen der Neuen Medien. Innovative Formen der Beteiligung auf dem Prüfstand. Frankfurt a.M./New York: Campus
Ittermann, P./Abel, J./Dostal, W. 2011: Industrielle Einfacharbeit – Stabilität und Perspektiven. In: Hirsch-Kreinsen, H./Minssen, H. (Hg.): Einfacharbeit – Ein vernachlässigter Sektor der Arbeitsforschung. Schwerpunktheft Zeitschrift Arbeit, Jg. 20, H. 3, S. 157–172
Ittermann, P./Niehaus, J./Hirsch-Kreinsen, H./Dregger,J./ten Hompel, M. 2016: Social Manufacturing and Logistics. Gestaltung von Arbeit in der digitalen Produktion und Logistik. Soziologisches Arbeitspapier Nr. 47. Dortmund: Technische Universität
Iversen, T. 2007: Economic Shocks and Varieties of Capitalism Responses. In: Hancké, B./Rhodes, M./Thatcher, M. (eds.): Beyond Varieties of Capitalism. Oxford: Oxford University Press, S. 278–306
Jackson, G./Deeg, R. 2006: How Many Varieties of Capitalism? Comparing the Comparative Institutional Analyses of Capitalist Diversity, MPIfG Discussion Paper 06/2. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung
Jacobsen, H. 2010: Strukturwandel der Arbeit im Tertiarisierungsprozess. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 203–228

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Jahoda, M. 1983: Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Weinheim/Basel: Beltz

Jahoda, M./Lazarsfeld, P. F./Zeisel, H. 1933: Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Leipzig: Hirzel [Neuaufl.: Frankfurt a.M.: Suhrkamp 1975]

Jirjahn, U. 2010: Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update. Arbeitspapier 186 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf: HBS

Joas, H. 1992: Die Kreativität des Handelns. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Jöns, Ingela (Hg.) 2016: Erfolgreiche Gruppenarbeit – Konzepte, Instrumente, Erfahrungen. Wiesbaden: Springer Gabler

Jokisch, R. (Hg.) 1982: Techniksoziologie. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Joly, P.-B./Rip, A. 2012: Innovationsregime und die Potentiale kollektiven Experimentierens. In: Beck, G./Kropp, C. (Hg.): Gesellschaft innovativ: Wer sind die Akteure? Wiesbaden: VS Verlag, S. 217–234

Joyce, P. 1987: The Historical Meanings of Work. Cambridge u.a.O.: Cambridge University Press

Jürgens, K. 2006: Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung. Wiesbaden: VS Verlag

Jürgens, K. 2009: Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag

Jürgens, K. 2010: Deutschland in der Reproduktionskrise. In: Leviathan, Jg. 38, H. 4, S. 559–587

Jürgens, K. 2012: Arbeit und Reproduktion. In: Dörre, K./Sauer, D./Wittke, V. (Hg.): Arbeitssoziologie und Kapitalismustheorie. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 273–288

Jürgens, U. 1984: Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozeß – Eine Problemskizze zur Arbeitspolitik. In: Jürgens, U./Naschold, F. (Hg.): Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit (Sonderheft 5/1983 des Leviathan). Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 58–91

Jürgens, U. 1997: Rolling Back Cycle Times: The Renaissance of the Classic Assembly Line in Final Assembly. In: Shimokawa, K./Jürgens, U./Fujimoto, T. (eds.): Transforming Automobile Assembly. Experience in Automation and Work Organization. Berlin u.a.O.: Springer, S. 255–273

Jürgens, U./Malsch, T./Dohse, K. 1989: Moderne Zeiten in der Automobilfabrik. Berlin/Heidelberg u.a.O.: Springer

Jürgens, U./Naschold, F. 1982: Arbeitspolitik – Entwicklungstendenzen und Politikformen. In: Hesse, J. (Hg.): Politikwissenschaft und Verwaltungswissenschaft (Sonderheft 13 der PVS). Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 327–343

Jürgens, U./Naschold, F. (Hg.) 1984: Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit (Sonderheft 5/1983 des Leviathan). Opladen: Westdeutscher Verlag

Jürgens, U./Naschold, F. 1994: Arbeits- und industriepolitische Entwicklungsengpässe der deutschen Industrie in den neunziger Jahren. In: Zapf, W./Dierkes, M. (Hg.): Institutionenvergleich und Institutionendynamik. Berlin: edition sigma, S. 239–270

Junge, M. 2008: Wirtschaft und Wirtschaftstheorie de-konstruiert. In: Maurer, A. (Hg.): Handbuch der Wirtschaftssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 207–221

Junghanns, G./Pech, E. 2008: Flexibilisierung durch Telearbeit. Ein Beitrag zur Verbesserung der Work-Life-Balance? In: Arbeit, Jg. 17, H. 3, S. 193–208

Jurczyk, K. 2005: Work-Life Balance und geschlechtergerechte Arbeitsteilung. Alte Fragen neu gestellt. In: Seifert, H. (Hg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 102–123

Jurczyk, K. 2014: Doing Family – der Practical Turn der Familienwissenschaften. In: Steinbach, A./Hennig, M./Arránz Becker, O. (Hg.): Familie im Fokus der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 117–138

Jurczyk, K./Rerrich, M. S. 2012: Erkenntnis und Politik: Alltägliche Lebensführung und Differenzen zwischen Frauen revisited. In: Aulenbacher, B./Riegraf, B. (Hg.): Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag, S. 103–116

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Jurczyk, K./Schier, M./Szymenderski, P./Lange, A./Voß, G. G. 2009: Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung. Berlin: edition sigma

Jurczyk, K./Voß, G. G. 2000: Flexible Arbeitszeit – entgrenzte Lebenszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In: Hildebrandt, E. (Hg.): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin: edition sigma, S. 151–205

Kadritzke, U. 1975: Angestellte – Die geduldigen Arbeiter. Zur Soziologie und sozialen Bewegung der Angestellten. Frankfurt a.M.: EVA

Kadritzke, U. 1982: Angestellte als Lohnarbeiter. Kritischer Nachruf auf die deutsche Kragenlinie. In: Schmidt, G./Braczyk, H.-J./Knesebeck, J. v. (Hg.): Materialien zur Industriesoziologie (Sonderheft 24 der KZfSS). Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 219–249

Kadritzke, U. 1996: Angestellte in gewerkschaftlicher Perspektive: Verblassende Exklusivitäten, neue Probleme. In: Hurrle, G./Jelich, F.-J. (Hg.): Geschichte und Zukunft der industriellen Arbeit. Bd. 5: „Arbeiter", „Angestellte" – Begriffe der Vergangenheit? Marburg: Schüren, S. 42–58

Kädtler, J. 2016: Konfliktpartnerschaft – zwischen Auslaufmodell und sozialer Innovation. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 23, H. 3, S. 334–347

Kämpf, T. 2008: Die neue Unsicherheit. Folgen der Globalisierung für hochqualifizierte Arbeitnehmer. Frankfurt a.M./New York: Campus

Kämpf, T. 2015: Ausgebrannte Arbeitswelt. Wie erleben Beschäftigte neue Formen von Belastung in modernen Feldern der Wissensarbeit? In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 25, H. 1–2, S. 133–159

Kämpf, A./Boes, T. 2008: Hochqualifizierte in einer globalisierten Arbeitswelt: von der Erosion der „Beitragsorientierung" zu neuen Arbeitnehmeridentitäten. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien, Jg. 1, H. 2, S. 44–67

Kagermann, H. 2014: Chancen von Industrie 4.0 nutzen. In: Bauernhansl, T./ten Hompel, M./Vogel-Heuser, B. (Hg.): Industrie 4.0 in Produktion, Automatisierung und Logistik. Anwendung, Technologien, Migration. Wiesbaden: Springer Vieweg, S 603–614

Kaiser, W./König, W. 2006: Geschichte des Ingenieurs. München: Hanser

Kalina, T./Weinkopf, C. 2010: Niedriglohnbeschäftigung 2008: Stagnation auf hohem Niveau – Lohnspektrum franst nach unten aus. IAQ-Report 2010-06. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation

Kalina, T./Weinkopf, C. 2016: Arbeitsmarktchancen von gering Qualifizierten. IAQ-Report 2016-03. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation

Kalkowski, P. 2011: Gesellschaftliche und betriebliche Regulationsweisen projektförmiger Arbeit. In: Wagner, R. (Hg.): Organisationale Kompetenz im Projektmanagement. Nürnberg: GPM, S. 127–153

Kalkowski, P./Mickler, O. 2009: Antinomien des Projektmanagements. Eine Arbeitsform zwischen Direktive und Freiraum. Berlin: edition sigma

Kalkowski, P./Mickler, O. 2013: Regulationsweisen projektförmiger Arbeit in der Automobil-, ITK- und Medienbranche. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 20, H. 2, S. 96–115

Kalkowski, P./Mickler, O. 2015: Kooperative Produktentwicklung. Fallstudien aus der Automobilindustrie, dem Maschinenbau und der IT-Industrie. Baden-Baden: edition sigma bei Nomos

Kalkowski, P./Mickler, O./Manske, F. 1995: Technologiestandort Deutschland. Produktinnovation im Maschinenbau. Berlin: edition sigma

Kalleberg, A. 2011: Good Jobs, Bad Jobs. The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970 s to 2000 s. New York: Russell Sage Foundation

Kalmbach, P./Franke, R./Knottenbauer, K./Krämer, H. 2005: Die Interdependenz von Industrie und Dienstleistungen. Zur Dynamik eines komplexen Beziehungsgeflechts. Berlin: edition sigma

Kalthoff, H. 2012: Soziologie der Finanzmärkte. Bielefeld: transkript.

Kaufman, B. E./Miller, B. I. 2009: Are There Distinct Employment Systems? New Evidence from American Firms. (Andrew Young School of Policy Studies Research Paper Series No. 09-05) Atlanta

Kawalec, S./Menz, W. 2013: Die Verflüssigung von Arbeit. Crowdsourcing als unternehmerische Reorganisationsstrategie – das Beispiel IBM. In: AIS – Arbeits- und Industriesoziologische Studien, Jg. 6, H. 2, , S. 5–23

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Keck, M. E./Sikkink, K. 1998: Activists beyond Borders. Advocacy Networks in International Politics. Ithaca/London: Cornell University Press

Keller, B. 2008: Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive (7., völlig überarb. Aufl.). München: Oldenbourg

Keller, B. 2015 Kooperation oder Konflikt? Berufsgewerkschaften im deutschen System der Arbeitsbeziehungen. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung

Keller, B. 2017: Berufs- und Spartengewerkschaften. Neue Akteure und Perspektiven der Tarifpolitik. München/Mering: Hampp

Keller, B./Seifert, H. (Hg.) 2007: Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: edition sigma

Keller, B./Seifert, H. 2011: Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). WISO Diskurs. Bonn: FES

Keller, B./Seifert, H. 2013: Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Berlin: edition sigma

Kelly, J. 1998: Rethinking Industrial Relations. Mobilization, collectivism and long waves. London: Routledge

Kels, P./Vormbusch, U. 2005: Human Resource Management als Feld der Subjektivierung von Arbeit. In: Arbeitsgruppe SubArO (Hg.): Ökonomie der Subjektivität – Subjektivität der Ökonomie. Berlin: edition sigma, S. 35–57

Kenney, M./Florida, R. 1988: Beyond Mass Production: Production and the Labor Process in Japan. In: Politics and Society, Vol. 16, No. 1, S. 121–158

Kern, H. 1996: Vertrauensverlust und blindes Vertrauen: Integrationsprobleme im ökonomischen Handeln. SOFI-Mitteilungen 24. Göttingen, S. 7–14

Kern, H./Schumann, M. 1970: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt [3. Aufl.: ebd. 1974; Taschenbuchausgabe: Frankfurt a.M.: Suhrkamp 1985]

Kern, H./Schumann, M. 1984: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München: Beck

Kern, H./Schumann, M. 1990: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion (4., erw. Aufl.). München: Beck

Kerr, C. 1954: The Balkanization of Labor Markets. In: Bakke, E. W./Hauser, P. M./Palmer, G. L./Myers, Charles A. Y/Kerr, C. (eds.): Labor Mobility and Economic Opportunity. Cambridge MA/London: MIT, S. 92–110

Kerr, C./Dunlop, J. T./Harbison, F. H./Myers, C. A. 1966: Der Mensch in der industriellen Gesellschaft. Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt [zuerst u.d.T. Industrialism and Industrial Man: The Problem of Labor and Management in Economic Growth. Cambridge: Harvard University Press 1960]

Kesselring, S. 2012: Betriebliche Mobilitätsregime. Zur sozio-geografischen Strukturierung mobiler Arbeit. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 41, H. 2, S. 83–100

Kesselring, S./Vogl, G. 2010: Betriebliche Mobilitätsregime. Die sozialen Kosten mobiler Arbeit. Berlin: edition sigma

Kessler, G. 1907: Die Deutschen Arbeitgeberverbände. Schriften des Vereins für Socialpolitik, Band 124. Leipzig: Duncker & Humblot

Kessler, I./Undy, R./Heron, P. 2004: Employee Perspectives on Communication and Consultation: findings from a cross-national survey. In: International Journal of Human Resource Management, Vol. 15, No. 3, S. 512–532

Kette, S. 2008: Bankenregulierung als Cognitive Governance. Eine Studie zur gesellschaftlichen Verarbeitung von Komplexität und Nichtwissen. Wiesbaden: VS Verlag

Keupp, H./Dill, H. (Hg.) 2010: Erschöpfende Arbeit. Gesundheit und Prävention in der flexiblen Arbeitswelt. Bielefeld: transcript

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Keynes, J. M. 1943: Das Langzeitproblem der Vollbeschäftigung. In: Reuter, N. 2007: Wachstumseuphorie und Verteilungsrealität. Wirtschaftspolitische Leitbilder zwischen Gestern und Morgen. Mit Texten zum Thema in neuer Übersetzung von J. M. Keynes und W. W. Leontief. Marburg: Metropolis, S. 159–164

Kieser, A. 1996: Moden und Mythen des Organisierens. In: Die Betriebswirtschaft, Jg. 56, H. 1, S. 21–39

Kieser, A. 1999: Managementlehre und Taylorismus. In: Kieser, A./Ebers, M. (Hg.): Organisationstheorien (3. überarb. u. erw. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer, S. 65–99

Kieser, A. (Hg.) 2002: Organisationstheorien. Stuttgart: Kohlhammer

Kieser, A. 2014: Max Webers Analyse der Bürokratie. In: Kieser, A./Ebers, M. (Hg.): Organisationstheorien (7., aktualis. u. überarb. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer, S. 43–72

Kieser, A./Ebers, M. (Hg.) 2014: Organisationstheorien. Stuttgart: Kohlhammer

Kilduff, M./Tsai, W. 2003: Social Networks and Organizations. London u.a.O.: Sage

Kinkel, S./Friedewald, M./Hüsing, B./Lay, G./Lindner, R. 2008: Arbeiten in der Zukunft. Strukturen und Trends der Industriearbeit. Berlin: edition sigma

Kinkel, S./Maloca, S. 2009: Produktionsverlagerungen und Rückverlagerungen in Zeiten der Krise. In: Mitteilungen aus der Produktionsinnovationserhebung Nr. 52. Karlsruhe

Kinkel, S./Rieder, B. 2015: Wertschöpfung lohnt. Vorteile und Notwendigkeit lokaler Wertschöpfungsketten. Karlsruhe: Fraunhofer ISI

Kirchner, S. 2016: Besser, schlechter oder polarisiert? In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 42, H. 2, S. 73–90

Kirchner, S./Oppen, M. 2007: Das Ende der Reorganisationsdynamik? High Performance Work Practices als Muster der Reorganisation in Deutschland. WZB discussion papers SP III 2007-103. Berlin: WZB

Kirsch, W. 1998: Die Handhabung von Entscheidungsproblemen. Einführung in die Theorie der Entscheidungsprozesse (5. Aufl.). Herrsching: Kirsch

Kißler, L. (Hg.) 1996: Toyotismus in Europa: schlanke Produktion und Gruppenarbeit in der deutschen und französischen Automobilindustrie. Frankfurt a.M./New York: Campus

Kißler, L./Greifenstein, R./Schneider, K. 2011: Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag

Kißler, L./Lasserre, R./Mothé-Gautrat, D./Sattel, U. 1985: Arbeitspolitik. Ein deutsch-französischer Vergleich. Frankfurt a.M./New York: Campus

Kleemann, F. 2005: Die Wirklichkeit der Teleheimarbeit. Eine arbeitssoziologische Untersuchung. Berlin: edition sigma

Kleemann, F. 2012: Subjektivierung von Arbeit – Eine Reflexion zum Stand des Diskurses. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien, Jg. 5, H. 2, S. 6–20

Kleemann, F./Matuschek, I. (Hg.) 2003: Immer Anschluss unter dieser Nummer. Rationalisierte Dienstleistung und subjektivierte Arbeit in Call Centern. Berlin: edition sigma

Kleemann, F./Matuschek, I./Voß, G. G. 2002: Subjektivierung von Arbeit – Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: Moldaschl, M./Voß, G. G. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München/Mering: Hampp, S. 53–100

Kleemann, F./Voß, G. G. 2010: Arbeit und Subjekt. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 415–450

Klenner, C./Kohaut, S. 2010: Arbeitszeiten – Geschlechtsspezifische Ungleichheit und Folgen für die Gleichstellung. In: Projektgruppe GiB (Hg.): Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin: edition sigma, S. 191–270

Klenner, C./Lott, Y. 2016: Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. WSI Study, Nr. 4. Düsseldorf: WSI

Kline, S. J./Rosenberg, N. 1986: An overview of innovation. In: Landau, R./Rosenberg, N. (eds.): The Positive Sum Strategy – Harnessing Technology for Economic Growth. Washington: National Academy Press, S. 275–305

Klinger, C./Knapp, G.-A. (Hg.) 2008: ÜberKreuzungen. Fremdheit, Ungleichheit, Differenz. Münster: Westfälisches Dampfboot

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Knapp, G.-A. 1981: Industriearbeit und Instrumentalismus. Zur Geschichte eines Vorurteils. Bonn: Neue Gesellschaft

Knights, D./Collinson, D. 1985: Redesigning Work on the Shop Floor: a question of power or consent? In: Knights, D./Willmott, H./Collinson, D. (eds.): Job Redesign. Aldershot: Gower, S. 197–231

Knoke, D./Yang, S. 2008: Social Network Analysis. Thousand Oaks u.a.O.: Sage

Knuth, M. 2014: Rosige Zeiten am Arbeitsmarkt? Strukturreformen und „Beschäftigungswunder". Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung

Knuth, M. 2016: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Arbeitsmarktpolitik reformieren, Qualifikationen vermitteln (WISO-Diskurs Nr. 21). Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung

Kochan, T. A./Katz, H. C./McKersie, R. B. 1986: The Transformation of American Industrial Relations. New York: Basic Books

Kochan, T./Osterman, P. 1994: The Mutual Gains Enterprise. Boston: Harvard Business School Press

Kocka, J. 1969: Unternehmensverwaltung und Angestelltenschaft am Beispiel Siemens 1847–1914. Stuttgart: Klett

Kocka, J. 1981: Die Angestellten in der deutschen Geschichte 1950–1980. Vom Privatbeamten zum angestellten Arbeitnehmer. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

Kocka, J. 2013: Geschichte des Kapitalismus. München: C. H. Beck

Kocka, J./Offe C. (Hg.) 2000: Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt a.M./New York: Campus

Köhler, C./Krause, A. 2010: Betriebliche Beschäftigungspolitik. In: Böhle, F./Voß, G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 387–415

Köhler, C./Loudovici, K. 2008: Betriebliche Beschäftigungssysteme und Arbeitsmarktsegmentation. In: Köhler, C./Struck, O./Grotheer, M./Krause, A./Krause, I./Schröder, T. (Hg): Offene und geschlossene betriebliche Beschäftigungssysteme. Wiesbaden: VS Verlag, S. 31–63

Köhler, C./Loudovici, K./Struck, O. 2007: Generalisierung von Beschäftigungsrisiken oder anhaltende Arbeitsmarktsegmentation? In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 17, S. 387–406

Köhler, C./Schröder, S./Weingärtner, S. 2017: Arbeitsmärkte – wirtschaftssoziologische Perspektiven. In: Maurer, A. (Hg.): Handbuch Wirtschaftssoziologie (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS, S. 275–305

Köhler, C./Weingärtner, S. 2017: Betriebliche Beschäftigungspolitik. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS (i.E.)

König, W. 2006: Vom Staatsdiener zum Industrieangestellten: Die Ingenieure in Frankreich und Deutschland 1750–1945. In: Kaiser, W./König, W.: Geschichte des Ingenieurs. München: Hanser, S. 179–232

Köstler, R./Rose, E. 2011: Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE). Frankfurt a.M.: Bund-Verlag

Kötter, W. 2007: Gute Beispiele, wenige Nachahmer. In: Peter, G. (Hg.): Grenzkonflikte der Arbeit. Hamburg: VSA, S. 117–128

Köttgen, C. 1928: Das fließende Band. In: Industrie und Handelskammer zu Berlin (Hg.): Die Bedeutung der Rationalisierung für das Deutsche Wirtschaftsleben. Berlin: Stilke, S. 77–125

Kofman, E./Raghuram, P. 2015: Gendered Migrations and Global Social Reproduction. Basingstoke: Palgrave Macmillan

Kohl, H./Platzer, H. 2004: Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa. Transformation und Integration. Die acht neuen EU-Mitgliedsländer im Vergleich (2. Aufl.). Baden-Baden: Nomos

Kommission Mitbestimmung 1970: Mitbestimmung im Unternehmen. Bericht des Sachverständigenkommission. Bundestags-Drs. VI/334. Bonn

Kommission Mitbestimmung 1998: Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven. Bericht der Kommission Mitbestimmung. Hg. von der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung

Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung 2006: Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission mit Stellungnahmen der Vertreter der Unternehmen und Vertreter der Arbeitnehmer. O.O.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Korczynski, M. 2002: Human Resource Management in Service Work. Houndmills: Palgrave
Korczynski, M./Macdonald, C. L. (eds.) (2009): Service Work. Critical Perspectives. London: Routledge
Kossek, E. E./Lambert, S. J. (eds.) 2005: Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives. Mahwah/London: Erlbaum
Kotter, J. P. 1973: The Psychological Contract: Managing the Joining-Up Process. In: California Management Review, Vol. 15, No. 3, S. 91–99
Kotthoff, H. 1981: Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb. Frankfurt a.M./New York: Campus
Kotthoff, H. 1985: Kann die Industriesoziologie die betriebliche Sozialordnung ignorieren? Zu einer handlungssoziologischen Erweiterung des Betriebsbegriffs. Referat auf der Herbsttagung der Sektion Industrie- und Betriebssoziologie, Saarbrücken 9.11.1985
Kotthoff, H. 1994: Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung. München/Mering: Hampp
Kotthoff, H. 1997: Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur. Quasi-Unternehmer oder Arbeitnehmer? Berlin: edition sigma
Kotthoff, H. 1998: Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur. Quasi-Unternehmer oder Arbeitnehmer? (2., durchges. Aufl.). Berlin: edition sigma
Kotthoff, H. 2005: „Call me Barney". Betriebliche Sozialordnung revisited. In: Faust, M./Funder, M./Moldaschl, M. (Hg.): Die ‚Organisation' der Arbeit. München/Mering: Hampp, S. 73–100
Kotthoff, H. 2006: Überflüssige Loyalität in großbetrieblichen Sozialbeziehungen. Der Modellwechsel von Anerkennungsmustern. In: Bude, H./Willisch, A. (Hg.): Das Problem der Exklusion. Hamburg: Hamburger Edition, S. 225–239
Kotthoff, H./Reindl, J. 1990: Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb. Göttingen: Schwartz
Kotthoff, H./Wagner, A. 2008: Die Leistungsträger. Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur – eine Follow-up-Studie. Berlin: edition sigma
Kowol, U./Krohn, W. 1995: Innovationsnetzwerke. Ein Modell der Technikgenese. In: Halfmann, J./Bechmann, G./Rammert, W. (Hg.): Technik und Gesellschaft. Jahrbuch 8: Theoriebausteine der Techniksoziologie. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 77–105
Kracauer, S. 1930: Die Angestellten. Aus dem neuesten Deutschland, Frankfurt a.M.: Frankfurter Societätsdruckerei [Neuausgabe: Frankfurt a.M.: Suhrkamp 1971]
Kraemer, K. 1997: Marktgesellschaft. In: Kneer, G./Nassehi, A. (Hg.): Soziologische Gesellschaftsbegriffe. München u.a.O.: UTB, S. 280–304
Kraemer, K. 2009: Prekarisierung – jenseits von Stand und Klasse? In: Castel, R./Dörre, K. (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 241–252
Kraemer, K./Nessel, S. (Hg.) 2012: Entfesselte Finanzmärkte. Soziologische Analysen des modernen Kapitalismus. Frankfurt a.M./New York: Campus
Krämer, S. 1988: Symbolische Maschinen – Die Idee der Formalisierung in geschichtlichem Abriß. Darmstadt: Wiss. Buchgesellschaft
Kramer, R. M./Cook, K. S. 2004: Trust and Distrust in Organizations. Dilemmas and Approaches. New York: Russell Sage Foundation
Kratzer, N. 2003: Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin: edition sigma
Kratzer, N. 2006: Zielvereinbarungen als Instrument der Leistungspolitik. In: Huber, B./Burkhard, O./Wagner, H. (Hg.): Perspektiven der Tarifpolitik. Hamburg: VSA, S. 146–159
Kratzer, N./Döhl, V./Sauer, D. 1998: Entgrenzung von Arbeit und demographischer Wandel. In: INIFES/ISF/SÖSTRA (Hg.): Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 177–210

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Kratzer, N./Dunkel, W. 2011: Arbeit und Gesundheit im Konflikt. In: Kratzer, N./Dunkel, W./Becker, K./Hinrichs, S. (Hg.): Arbeit und Gesundheit im Konflikt, Berlin: edition sigma, S. 13–33

Kratzer, N./Dunkel, W./Becker, K./Hinrichs, S. (Hg.) 2011: Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement. Berlin: edition sigma

Kratzer, N./Lange, A. 2006: Entgrenzung von Arbeit und Leben: Verschiebung, Pluralisierung, Verschränkung. In: Dunkel, W./Sauer, D. (Hg.): Von der Allgegenwart der verschwindenden Arbeit. Neue Herausforderungen für die Arbeitsforschung. Berlin: edition sigma, S. 171–200

Kratzer, N./Menz, W./Nies, S./Sauer, D. 2008: Leistungspolitik als Feld „umkämpfter Arbeit". In: Prokla, Jg. 38, H. 150, S. 11–26

Kratzer, N./Menz, W./Tullius, K./Wolf, H. 2015 a: Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb. Baden-Baden: edition sigma bei Nomos

Kratzer, N./Menz, W./Pangert, B. (Hg.) 2015 b: Work-Life-Balance – Eine Frage der Leistungspolitik. Analysen und Gestaltungsansätze. Wiesbaden: Springer VS

Kratzer, N./Nies, S. 2009: Neue Leistungspolitik bei Angestellten. ERA, Leistungssteuerung, Leistungsentgelt. Berlin: edition sigma

Kraus, K. 2006: Vom Beruf zur Employability? Zur Theorie einer Pädagogik des Erwerbs. Wiesbaden: VS Verlag

Krause, A./Köhler, C. (Hg.) 2012: Arbeit als Ware – Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: transcript

Krause, A./Köhler, C./Struck, O./Böhm, A./Gerstenberg, S./Schröder, S. 2012: Generalisierung von Unsicherheit? Transformationen des ost-westdeutschen Arbeitsmarktes. In: Best, H./Holtmann, E. (Hg.): Aufbruch der entsicherten Gesellschaft. Deutschland nach der Wiedervereinigung. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 222–235

Krell, G. 1994: Vergemeinschaftende Personalpolitik. Normative Peronallehren, Werksgemeinschaft, NS-Betriebsgemeinschaft, Betriebliche Partnerschaft, Japan, Unternehmenskultur. München/Mering: Hampp

Krell, G./Ortlieb, R./Sieben, B. (Hg.) 2011: Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen: Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen (6. Aufl.). Wiesbaden: Gabler

Kriegesmann, B./Kley, T./Kublik, S. 2012: Mitbestimmung als Innovationstreiber. Bestandsaufnahme, Konzepte und Handlungsperspektiven für Betriebsräte. Berlin: edition sigma

Krippner, G. 2011: Capitalizing on Crisis: The Political Origins of the Rise of Finance. Cambridge: Harvard University Press

Kronauer, M./Gerlach, F./Vogel, B. 1993: Im Schatten der Arbeitsgesellschaft. Arbeitslose und die Dynamik sozialer Ausgrenzung. Frankfurt a.M./New York: Campus

Kronauer, M./Linne, G. (Hg.) 2007: Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität (2. Aufl.). Berlin: edition sigma

Krone, S. (Hg.) 2015: Dual Studieren im Blick. Entstehungsbedingungen, Interessenlagen und Umsetzungserfahrungen in dualen Studiengängen. Wiesbaden: Springer VS

Krucken, G./Driori, G. (eds.) 2009: World Society. The Writings of John W. Meyer. Oxford: Oxford University Press

Kuda, E./Strauß, J. (Hg.) 2002: Arbeitnehmer als Unternehmer? Hamburg: VSA

Kudera, W./Mangold, W./Ruff, K./Schmidt, R./Wentzke, T. 1979: Gesellschaftliches und politisches Bewußtsein von Arbeitern. Eine empirische Untersuchung. Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt

Kühl, S. 2002: Sisyphos im Management. Die vergebliche Suche nach der optimalen Organisationsstruktur. Weinheim: Wiley-VCH

Kühl, S. 2003: Organisationssoziologie. Ein Einordnungs- und Rettungsversuch. In: Soziologie, Jg. 32, H. 1, S. 37–47

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Kühl, S. 2005: Testfall Dezentralisierung. Die organisationssoziologische Wendung in der Diskussion über neue Arbeitsformen. In: Faust, M./Funder, M./Moldaschl, M. (Hg.): Die „Organisation" der Arbeit. München/Mering: Hampp, S. 111–145

Kühl, S. 2011: Organisationen – eine sehr kurze Einführung. Wiesbaden: VS Verlag

Kühl, S. 2015: Zu den Grenzen einer an Organisationen ansetzenden Zeitdiagnose. In: Apelt, M./Wilkesmann, U. (Hg.): Zur Zukunft der Organisationssoziologie. Wiesbaden: Springer VS, S. 73–91

Kümmerling, A. 2013: Arbeiten und Leben in Europa: Arbeitszeit und Work-Life-Balance aus einer Lebensphasenperspektive. IAQ-Report, Nr. 2. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation

Küpper, W./Felsch, A. 2000: Organisation, Macht und Ökonomie. Mikropolitik und die Konstitution organisationaler Handlungssysteme. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag

Küpper, W./Ortmann, G. (Hg.) 1992: Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen (2., durchges. Aufl.). Opladen: Westdeutscher Verlag

Kuhlmann, M. 2004: Modellwechsel? Die Entwicklung betrieblicher Arbeits- und Sozialstrukturen in der deutschen Automobilindustrie. Berlin: edition sigma

Kuhlmann, M. 2007: Jenseits von Gruppenarbeit – Perspektiven der Arbeitspolitik. In: Peter, G. (Hg.): Grenzkonflikte der Arbeit. Die Herausbildung einer neuen europäischen Arbeitspolitik. Hamburg: VSA, S. 129–143

Kuhlmann, M./Schmidt, W. 2011: Materielle Interessen und soziale Anerkennung. Die ERA-Umsetzung aus Sicht der Beschäftigten und der Betriebsräte. In: Brandl, S./Wagner, H. (Hg.): Ein „Meilenstein der Tarifpolitik" wird besichtigt. Berlin: edition sigma, S. 51–82

Kuhlmann, M./Sperling, H. J./Balzert, S. 2004: Konzepte innovativer Arbeitspolitik. Good-Practice-Beispiele aus dem Maschinenbau, der Automobil-, Elektro- und Chemischen Industrie. Berlin: edition sigma

Kumbruck, C./Rumpf, M./Senghaas-Knobloch, E. 2010: Unsichtbare Pflegearbeit. Fürsorgliche Praxis auf der Suche nach Anerkennung. Münster: Lit

Kurtz, T. 2001 a: Die Form Beruf im Kontext gesellschaftlicher Differenzierung. In: Kurtz, T. (Hg.): Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen: Leske + Budrich, S. 179–208

Kurtz, T. (Hg.) 2001 b: Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen: Leske + Budrich

Kurtz, T. 2002: Berufssoziologie. Bielefeld: transcript

Kurz, C. 1999: Repetitivarbeit – unbewältigt. Betriebliche und gesellschaftliche Entwicklungsperspektiven eines beharrlichen Arbeitstyps. Berlin: edition sigma

Kutscha, G. 1992: ‚Entberuflichung' und ‚Neue Beruflichkeit'. Thesen und Aspekte zur Modernisierung der Berufsbildung und ihrer Theorie. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Jg. 88, H. 7, S. 535–548

Laatz, W. 1979: Ingenieure in der Bundesrepublik Deutschland. Gesellschaftliche Lage und politisches Bewußtsein. Frankfurt a.M./New York: Campus

Lacher, M. 2000: Gruppenarbeit in der Automobilindustrie – Zwischen Teilautonomie und Neuorientierung. In: Arbeit, Jg. 9, H. 4, S. 133–141

Lane, R. E. 1966: The Decline of Politics and Ideology in a Knowledgeable Society. In: American Sociological Review, Vol. 21, S. 649–662

Langfeld, B. 2009: Subjektorientierung in der Arbeits- und Industriesoziologie: Theorien, Methoden und Instrumente zur Erfassung von Arbeit und Subjektivität. Wiesbaden: VS Verlag

Lapointe, P.-A./Cucumel, G. 2016: An Alternative Typology for Teamwork. In: World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development, Vol. 12, No. 1, S. 50–73

Lappe, L. 1986: Technologie, Qualifikation und Kontrolle. Die Labour-Process-Debatte aus der Sicht der deutschen Industriesoziologie. In: Soziale Welt, Jg. 37, H. 2/3, S. 310–330

Latniak, E. 2006: Auf der Suche nach Verteilungs- und Gestaltungsspielräumen. Eine Bilanz der Organisationsveränderungen seit den 90er Jahren. In: Lehndorff, S. (Hg.): Das Politische in der Arbeitspolitik. Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: edition sigma, S. 33–70

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Latniak, E. 2007: Organisationswandel und Gruppenarbeit – eine Zwischenbilanz. In: Peter, G. (Hg.): Grenzkonflikte der Arbeit. Hamburg: VSA, S. 144–161

Latour, B. 2007: Eine neue Soziologie für eine neue Gesellschaft. Einführung in die Akteur-Netzwerk-Theorie. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Lauschke, K. 2007: Die halbe Macht. Mitbestimmung in der Eisen- und Stahlindustrie 1945 bis 1989. Essen: Klartext

Lawrence, T. B./Suddaby, R. 2006: Institutions and Institutional Work. In: Clegg, S. R./Hardy, C./Lawrence, T./Nord, W. R. (eds.): The Sage Handbook of Organization Studies. London: Sage, S. 215–254

Lawrence, T./Suddaby, R./Leca, B. (eds.) 2009: Institutional Work. Cambridge: Cambridge University Press

Lay, G. 2008: Gruppenarbeit in Deutschland – Instrument zur Requalifizierung der Industriearbeit oder leere Worthülse? In: Arbeit, Jg. 17. H. 1, S. 5–20

Lay, G./Dreher, C./Kinkel, S. 1996: Neue Produktionskonzepte leisten einen Beitrag zur Sicherung des Standorts Deutschland (PI-Mitteilungen 1). Karlsruhe: Fraunhofer-ISI

Lay, G./Jung Erceg, P./Schat, H.-D. 2011: Verbreitung von Gruppenarbeit in der deutschen Industrie. In: RKW Magazin, H. 4: Schwerpunkt Gruppen- und Teamarbeit, S. 22–23

Lazarsfeld, P. F./Eisenberg, P. 1938: The Psychological Effects of Unemployment. In: Psychological Bulletin, Vol. 35, S. 358–390

Lazear, E. P. 2004: Firm-Specific Human Capital: A Skill-Weights Approach. NBER Working Paper No 9679 – revised version

Lazonick, W./O'Sullivan, M. 2000: Maximizing Shareholder Value: A New Ideology for Corporate Governance. In: Economy and Society, Vol. 29, No. 1, S. 13–35

Le Galès, P./Scott, A. 2009: Die Wiederherstellung des Marktsubjekts. In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 19, S. 6–28

Lech, H. 2016: Spartengewerkschaften: Abspaltungsmotive, Lohnpolitik und Konfliktverhalten. In: Zeitschrift für Politikwissenschaft, Jg. 26, H. 2, S. 155–174

Lederer, E./Marschak, J. 1926: Der neue Mittelstand. In: Grundriss der Sozialökonomik. IX. Abteilung: Das soziale System des Kapitalismus. 1. Teil: Die gesellschaftliche Schichtung im Kapitalismus. Tübingen: Mohr-Siebeck, S. 121–141

Lee, C. K./Kofman, Y. 2012: The Politics of Precarity: Views Beyond the United States. In: Work and Occupations, Vol. 39, No. 4, S. 388–408

Lee, S./McCann, D./Messenger, J. C. 2007: Working Time Around the World. London/New York: Routledge

Lehndorff, S. 2001: Weniger ist mehr. Arbeitszeitverkürzung als Gesellschaftspolitik. Hamburg: VSA

Lehndorff, S. 2003: The Long Good-Bye? Tarifvertragliche Arbeitszeitregulierung und gesellschaftlicher Arbeitszeitstandard. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 10, H. 2, S. 273–295

Lehndorff, S. (Hg.) 2006: Das Politische in der Arbeitspolitik. Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: edition sigma

Lehndorff, S. (Hg.) 2009: Abriss, Umbau, Renovierung? Studien zum Wandel des deutschen Kapitalismusmodells. Hamburg: VSA

Lehndorff, S. 2011: Im Spannungsfeld von Staat und Tarifvertrag: Arbeitszeitregulierung in Europa. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 60, H. 10, S. 239–247

Lehndorff, S. 2015: Staatliche Arbeitszeitpolitik im Finanzmarktkapitalismus. Erfahrungen mit der 35-Stundenwoche in Frankreich und Anregungen für Deutschland. In: Haipeter, T./Latniak, E./Lehndorff, S. (Hg.): Arbeit und Arbeitsregulierung im Finanzmarktkapitalismus. Chancen und Grenzen eines soziologischen Analysekonzepts. Wiesbaden: Springer VS, S. 219–258

Lehndorff, S./Voss-Dahm, D. 2006: Kunden, Kennziffern und Konkurrenz. Markt und Organisation in der Dienstleistungsarbeit. In: Lehndorff, S. (Hg.): Das Politische in der Arbeitspolitik. Berlin: edition sigma, S. 127–153

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Lehndorff, S./Wagner, A./Franz, C. 2010: Arbeitszeitentwicklung in Europa. Hg. von T. Händel und A. Troost. Brüssel: Fraktion der Vereinigten Europäischen Linken/Nordisch Grüne Linke – GUE/NGL. Internet: www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2010/lehndorff01.pdf

Leidner, R. 1993: Fast Food, Fast Talk: Service work and the routinization of everyday life. Berkeley: University of California Press

Leimeister, J. M./Durward, D./Zogaj, S. 2016 a: Crowd Worker in Deutschland. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

Leimeister, J. M./Durward, D./Zogaj, S. 2016 b: Systematisierung und Analyse von Crowdsourcing-Anbietern und Crowdworking-Projekten. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

Lengersdorf, D./Meuser, M. (Hg.) 2016: Männlichkeiten und der Strukturwandel von Erwerbsarbeit in globalisierten Gesellschaften. Diagnosen und Perspektiven. Weinheim/Basel: Beltz Juventa

Lengfeld, H. 2007: Organisierte Ungleichheit. Wie Organisationen Lebenschancen beeinflussen. Wiesbaden: VS Verlag

Lenhardt, U./Rosenbrock, R. 2006: Wegen Umbau geschlossen? Auswirkungen betrieblicher Reorganisation auf den Gesundheitsschutz. Berlin: edition sigma

Lenin, W. I. 1960: Werke, Bd. 27. Berlin: Dietz

Lenin, W. I. 1962: Werke, Bd. 18. Berlin: Dietz

Lepak, D. P./Shaw, J. D. 2008: Strategic HRM in North America: looking to the future. In: The International Journal of Human Resource Management, Vol. 19, S. 1486–1499

Lepak, D. P./Snell, S. A. 2002: Examining the Human Resource Architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource configurations. In: Journal of Management, Vol. 28, S. 517–543

Lesch, H. 2010: Große Unterschiede. Arbeitskämpfe international, Gewerkschaftsspiegel des Instituts der deutschen Wirtschaft Nr. 1/2010. Köln: IW

Lesch, H. 2017: Konflikteskalation in Tarifverhandlungen. Methode, Indikatoren und empirische Befunde. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 24, H. 1, S. 31–53

Lessenich, S. 2009: Aktivierungspolitik und Anerkennungsökonomie. Der Wandel des Sozialen im Umbau des Sozialstaats. In: Soziale Passagen, Jg. 1, H. 2, S. 163–176

Levenstein, A. 1912: Die Arbeiterfrage. Mit besonderer Berücksichtigung der sozialpsychologischen Seite des modernen Großbetriebes und der psycho-physischen Einwirkungen auf die Arbeiter. München: Reinhardt

Levinson, H./Price, C. R./Munden, K. J./Solley, C. M. 1962: Men, Management, and Mental Health. Cambridge: Harvard University Press

Levitt, P. 2001: The Transnational Villagers. Berkeley: University of California Press

Lewis, J. 2003: Auf dem Weg zur „Zwei-Erwerbstätigen"-Familie. In: Leitner, S./Ostner, I./Schratzenstaller, M. (Hg.): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnisse in Umbruch. Wiesbaden: VS Verlag, S. 62–84

Lichte, R. 1978: Betriebsalltag von Industriearbeitern. Konflikthandeln einer Arbeitsgruppe im Stillegungsprozeß. Frankfurt a.M./New York: Campus

Liebold, R. 2001: „Meine Frau managt das ganze Leben zu Hause…" Partnerschaft und Familie aus der Sicht männlicher Führungskräfte. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag

Liebold, R./Trinczek, R. 2002: Experteninterview. In: Kühl, S./Strodtholz, P. (Hg.): Methoden der Organisationsforschung. Reinbek: Rowohlt, S. 33–71

Liker, J. K. 2004: The Toyota Way. 14 Management Principles from the World's Greatest Manufacturer. New York u.a.O.: McGraw-Hill

Liker, J./Hoseus, M. 2008: Toyota Culture. The Heart and Soul of the Toyota Way. New York: McGraw-Hill

Liker, J./Meier, D. 2007: Toyota Talent. Developing Your People the Toyota Way. New York: McGraw-Hill

Lindbeck, A./Snower, D. J. (Hg.) 2002: The Insider-Outsider Theory. A Survey. IZA Discussion Paper No. 534. Bonn

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Lindblom, C. E. 1969: The Science of „muddling through". In: Etzioni, A. (ed.): Readings on Modern Organizations. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, S. 154–166

Linten, M./Prüstel, S. 2017: Akademisierung der Berufswelt. Literaturdatenbank. Bonn: BIBB

Littek, W./Heisig, U. 1986: Rationalisierung von Arbeit als Aushandlungsprozeß. Beteiligung bei Rationalisierungsverläufen im Angestelltenbereich. In: Soziale Welt, Jg. 37, H. 2/3, S. 237–262

Littek, W./Heisig, U. 1987: Rationalisierung und Angestellte. Subjektive Reaktionen auf neue Technologien und Organisationsstrukturen in der Industrieverwaltung. Bremen: Papers on the Rationalization of White-Collar Work and Employee Reactions

Lohmann, H./Andreß, H.-J. 2011: Autonomie oder Armut? Zur Sicherung gleicher Chancen materieller Wohlfahrt durch Erwerbsarbeit. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 64, H. 4, S. 178–187

Lohr, K. 2003: Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie? In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 13, H. 4, S. 511–529

Lohr, K./Nickel, H. M. (Hg.) 2005: Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen? Münster: Westfälisches Dampfboot

Lohr, K./Peetz, T./Hilbrich, R. 2013: Bildungsarbeit im Umbruch. Zur Ökonomisierung von Arbeit und Organisation in Schulen, Universitäten und in der Weiterbildung. Berlin: edition sigma

Lompe, K./Blöcker, A./Marquardt, B./Rölke P./Weis, H. 2003: Bilanz und Perspektiven der Montanmitbestimmung. Berlin: edition sigma

Lott, Y. 2014: Flexibilität und Autonomie in der Arbeitszeit: Gut für die Work-Life Balance? Analysen zum Zusammenhang von Arbeitszeitarrangements und Work-Life Balance in Europa. WSI Report, Nr. 18. Düsseldorf: WSI

Luczak, H./Volpert, W./Raeithel, A./Schwier, W. 1987: Arbeitswissenschaft. Kerndefinition – Gegenstandskatalog – Forschungsgebiete. Eschborn: RKW

Lüthje, B. 2004 a: Global Production Networks and Industrial Upgrading in China: The Case of Electronics Contract Manufacturing. East-West Center Working Papers, Economic Series 74. Internet: http://www.eastwestcenter.org/sites/default/files/private/ECONwp074.pdf

Lüthje, B. 2004 b: Kehrt der Fordismus zurück? Globale Produktionsnetze und Industriearbeit in der ‚New Economy'. In: Berliner Debatte Initial, Jg. 15, H. 1, S. 62–73

Luft, S. 2009: Staat und Migration. Zur Steuerbarkeit von Zuwanderung und Integration. Frankfurt a.M./New York: Campus

Luhmann, N. 1964: Funktionen und Folgen formaler Organisation. Berlin: Duncker & Humblot

Luhmann, N. 1976: Funktionen und Folgen formaler Organisation (3. Aufl.). Berlin: Duncker & Humblot

Luhmann, N. 1984: Soziologische Aspekte des Entscheidungsverhaltens. In: Die Betriebswirtschaft, Jg. 44, H. 4, S. 591–603

Luhmann, N. 1989: Vertrauen. Ein Mechanismus zur Reduktion sozialer Komplexität. Stuttgart: Enke

Luhmann, N. 1991: Interaktion, Organisation, Gesellschaft. Anwendungen der Systemtheorie. In: Luhmann, N. (Hg.): Soziologische Aufklärung 2. Aufsätze zur Theorie der Gesellschaft (4. Aufl.). Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 9–20.

Luhmann, N. 1992: Organisation. In: Küpper, W./Ortmann, G. (Hg.): Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen (2., durchges. Aufl.). Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 165–185

Luhmann, N. 1995: Gesellschaftsstruktur und Semantik. Studien zur Wissenssoziologie der modernen Gesellschaft, Bd. 4. Frankfurt a.M: Suhrkamp

Luhmann, N. 2000: Organisation und Entscheidung. Opladen: Westdeutscher Verlag

Lukes, S. 2005: Invasionen des Marktes. In: Miller, M. (Hg.): Welten des Kapitalismus. Institutionelle Alternativen in der globalisierten Ökonomie. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 357–385

Lundin, R.A./Midler, C. (eds.) 1998: Projects as Arenas for Renewal and Learning Processes. Norwell: Kluwer Academic Publishers

Lutz, B. 1975: Krise des Lohnanreizes – Ein empirisch-historischer Beitrag zum Wandel der Formen betrieblicher Herrschaft am Beispiel der deutschen Stahlindustrie. Frankfurt a.M./Köln: Europäische Verlagsanstalt

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Lutz, B. 1976: Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Frankreich. In: Mendius, H. G./Sengenberger, W./Lutz, B. (Hg.): Betrieb, Arbeitsmarkt, Qualifikation, Bd. 1. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 83–151

Lutz, B. 1983: Bildungsexpansion und soziale Ungleichheit. In: Kreckel, R. (Hg.): Soziale Ungleichheiten (Sonderband 2 der Sozialen Welt).Göttingen: Schwarz, S. 221–248

Lutz, B. 1984: Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts. Frankfurt a.M./New York: Campus

Lutz, B. 1987: Das Ende des Technikdeterminismus und die Folgen. Soziologische Technikforschung vor neuen Aufgaben und neuen Problemen. In: Lutz, B. (Hg.): Technik und sozialer Wandel. Verhandlungen des 23. Deutschen Soziologentags in Hamburg 1986. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 34–52

Lutz, B. 1989: Tendenzen und Probleme sozialwissenschaftlicher Technikforschung. Eine Zwischenbilanz des Projektverbunds. In: Lutz, B. (Hg.): Technik in Alltag und Arbeit. Beiträge der Tagung des Verbunds Sozialwissenschaftliche Technikforschung. Berlin: edition sigma, S. 7–18

Lutz, B. 2002: Externe Arbeitsmärkte – Erste Überlegungen zu einem Struktur- und Funktionsmodell. In: Grünert, H. (Hg.): Generationenwechsel in Ostdeutschland als Herausforderung für den Arbeitsmarkt. Jena: zsh, S. 17–25

Lutz, B./Veltz, P. 1989: Maschinenbauer versus Informatiker – Gesellschaftliche Einflüsse auf die fertigungstechnische Entwicklung in Deutschland und Frankreich. In: Düll, K./Lutz, B. (Hg.): Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 215–285

Lutz, H. 2010: Unsichtbar und unproduktiv? Haushaltsarbeit und Care Work – die Rückseite der Arbeitsgesellschaft. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 35, H. 2, S. 23–57

Lutz, H./Schwalgin, S. 2006: Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. Opladen: Budrich

Lyly-Yrjänäinen, M. 2008: Who Needs Up-skilling? Low-skilled and low-qualified workers in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin. Internet: http://www.eurofound.europa. eu/pubdocs/2008/97/en/1/EF0897EN.pdf

Lyon, D. 1988: The Information Society. Issues and Illusions. Cambridge: Polity Press

Lyotard, J.-F. 1986: Das postmoderne Wissen. Ein Bericht. Graz: Böhlau (Edition Passagen)

Maase, M./Schultz-Wild, R. (Hg.) 1980: Personalplanung zwischen Wachstum und Stagnation. Forschungsergebnisse und praktische Erfahrungen. In Zusammenarbeit mit B. Lutz, H. G. Mendius, W. Sengenberger. Frankfurt a.M./New York: Campus

Macdonald, C. L./Sirianni, C. (eds.) 1996: Working in the service society. Philadelphia: Temple Press

Machlup, F. 1962: The Production and Distribution of Knowledge in the United States. Princeton: Princeton University Press

Mainzer, K. 2014: Die Berechnung der Welt. Von der Weltformel zu Big Data. München: Beck

Malsch, T. (Hg.) 1998: Sozionik. Soziologische Ansichten über künstliche Sozialität. Berlin: edition sigma

Malsch, T./Seltz, R. (Hg.) 1987: Die neuen Produktionskonzepte auf dem Prüfstand. Berlin: edition sigma

Mangold, W. 1981: Angestelltengeschichte und Angestelltensoziologie in Deutschland, England und Frankreich. Über den Zusammenhang von sozialpolitischer und sozialwissenschaftlicher Themenfindung und Problemstrukturierung. In: Kocka, J. (Hg.): Angestellte im europäischen Vergleich. Die Herausbildung angestellter Mittelschichten seit dem späten 19. Jahrhundert (Geschichte und Gesellschaft Sonderheft 7). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 11–38

Mann, S. 1994: Macht und Ohnmacht der Verbände. Das Beispiel des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e.V. (BDI) aus empirisch-analytischer Sicht. Baden-Baden: Nomos

Manning, S./Sydow, J./Windeler, A. 2012: Securing Access to Lower-cost Talent Globally: The dynamics of active embedding and field structuration. In: Regional Studies, Vol. 46, No. 9, S. 1201–1218

Mansell, R. (Hg.) 2009: The Information Society. London/New York: Routledge

Manske, A./Schnell, C. 2010: Arbeit und Beschäftigung in der Kultur- und Kreativwirtschaft. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 699–727

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Manske, F. 1991: Kontrolle, Rationalisierung und Arbeit. Berlin: edition sigma
Manz, T. 1993: Schöne neue Kleinbetriebswelt? Perspektiven kleiner und mittlerer Betriebe im industriellen Wandel. Berlin: edition sigma
March, J. G. 1994: A Primer on Decision Making. How decisions happen. New York: The Free Press
March, J. G./Simon, H. A. 1958: Organizations. New York: Wiley
March, J. G./Weissinger-Baylon, R. (eds.) 1986: Ambiguity and Command. Marshfield: Pitman
Marchart, O. 2013: Die Prekariserungsgesellschaft. Bielefeld: transcript
Marchington, M./Grimshaw, D./Carroll, M./Pass, S. 2009: Employed under Different Rules: the complexities of working across organizational boundaries. In: Cambridge Journal of Regions, Economy and Society, Vol. 1, No. 1, S. 1–15
Marchington, M./Grimshaw, D./Rubery, J./Willmott, H. (eds.) 2005: Fragmenting Work. Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies. Oxford: Oxford University Press
Marksberry, P. 2013: The Modern Theory of the Toyota Production System. A Systems Inquiry of the World's Most Emulated and Profitable Management System. Boca Raton, FL: CRC Press
Marrs, K. 2007: Zwischen Leidenschaft und Lohnarbeit. Ein arbeitssoziologischer Blick hinter die Kulissen von Film und Fernsehen. Berlin: edition sigma
Marrs, K. 2008: Arbeit unter Marktdruck. Die Logik der ökonomischen Steuerung in der Dienstleistungsarbeit. Berlin: edition sigma
Marrs, K. 2010: Herrschaft und Kontrolle in der Arbeit. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 331–356
Marrs, K./Boes, A. 2003: Alles Spaß und Hollywood? Arbeits- und Leistungsbedingungen bei Film und Fernsehen. In: Pohlmann, M./Sauer, D./Trautwein-Kalms, G./Wagner, A. (Hg.): Dienstleistungsarbeit – Auf dem Boden der Tatsachen. Befunde aus Handel, Industrie, Medien und IT-Branche. Berlin: edition sigma, S. 187–242
Marsden, D. 1999: A Theory of Employment Systems: micro-foundations of societal diversity. Oxford: Oxford University Press
Marshall, T. H. 1963: Citizenship and Social Class. In: ders.: Sociology at the Crossroads and Other Essays. London: Heinemann, S. 67–128
Marstedt, G./Mergner, U. 1986: Psychische Belastungen in der Arbeitswelt. Theoretische Ansätze, Methoden und empirische Forschungsergebnisse. Opladen: Westdeutscher Verlag
Marsted, G./Mergner, U. 1995: Gesundheit als produktives Potential. Berlin: edition sigma
Martens, B./Michailow, M. 2003: Konvergenzen und Divergenzen zwischen dem ost- und westdeutschen Management. In: Martens, B./Michailow, M./Schmidt, R. (Hg.): Managementkulturen im Umbruch. SFB 580, H. 10, Jena, S. 13–56
Martin, C. J./Swank, D. 2012: The Political Construction of Business Interests. Coordination, Growth, and Equality. Cambridge: Cambridge University Press
Martin, H. (Hg.) 1995: CeA – Computergestützte erfahrungsgeleitete Arbeit. Berlin u.a.O.: Springer
Marx, K. 1969: Resultate des unmittelbaren Produktionsprozesses. Frankfurt a.M.: Neue Kritik [Neuausgabe: Marx-Engels-Gesamtausgabe (MEGA). Zweite Abteilung. „Das Kapital" und Vorarbeiten. Band 4 – Karl Marx: Ökonomische Manuskripte 1863–1867. Teil 1, Berlin: Dietz 1988, S. 24–135]
Marx, K. 1972 a [zuerst 1867]: Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band. Marx-Engels-Werke (MEW), Bd. 23. Berlin: Dietz
Marx, K. 1972 b [zuerst 1885]: Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Zweiter Band. Marx-Engels-Werke (MEW), Bd. 24. Berlin: Dietz
Marx, K. 1972 c [zuerst 1894]: Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Dritter Band. Marx-Engels-Werke (MEW), Bd. 25. Berlin: Dietz
Marx, K. 1973 [zuerst 1865]: Lohn, Preis und Profit. In: Marx-Engels-Werke (MEW), Bd. 16. Berlin: Dietz, S. 101–152
Marx, K. 1974 [zuerst 1857/58]: Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie (Rohentwurf). Berlin: Dietz

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Marx, K. 1982 [zuerst 1849]: Lohnarbeit und Kapital. In: Marx-Engels-Werke (MEW), Bd. 6. Berlin: Dietz, S. 397–423

Marx, K./Engels, F. 1978 [zuerst 1932, verfasst 1845–46]: Die Deutsche Ideologie. Marx-Engels-Werke (MEW), Bd. 3. Berlin: Dietz, S. 9–472

Maschke, M./Nies, G./Vogl, G. 2014: Mobile Arbeit: zwischen Autonomie und Fremdbestimmung. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 67, H. 2, S. 156–159

Mason, P. 2015: PostCapitalism. A guide to our future. London: Allen Lane/Penguin

Massey, A. 1997: Globalization and Marketization of Government Services: Comparing Contemporary Public Sector Developments. Basingstoke: Palgrave Macmillan

Massey, D. S./Arango, J./Graeme, H./Kouaouci, A./Pellegrino, A./Taylor, E. J. 1998: Worlds in Motion. Understanding International Migration at the End of the Millennium. Oxford: Clarendon Press

Masuda, Y. 1981: The Information Society as Postindustrial Society. Bethesda: World Future Society (zugleich Tokyo: Institute for the Information Society)

Matthes, J. (Hg.) 1983: Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt a.M./New York: Campus

Matthöfer, H. 1980: Humanisierung der Arbeit und Produktivität in der Industriegesellschaft (3., überarb. Aufl.). Köln: Bund

Matuschek, I. (Hg.) 2008: Luft-Schichten. Arbeit, Organisation und Technik im Luftverkehr. Berlin: edition sigma

Mau, S. 2007: Transnationale Vergesellschaftung: Die Entgrenzung sozialer Lebenswelten. Frankfurt a.M./New York: Campus

Maurer, A. (Hg.) 2010: Wirtschaftssoziologie nach Max Weber. Wiesbaden: VS Verlag

Maurer, A. (Hg.) 2017: Handbuch der Wirtschaftssoziologie (2. akt. und erw. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS

Maurice, M./Sellier, F./Silvestre, J. J. 1982: Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne. Paris: Presses Universitaires de France

Maurice, M./Sorge, A./Warner, M. 1980: Societal Differences in Organizing Manufacturing Units: A comparison of France, West Germany, and Great Britain. In: Organization Studies, Vol. 1, No. 1, S. 59–80

Mayer-Ahuja, N. 2003: Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis" zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin: edition sigma

Mayer-Ahuja, N. 2011: Grenzen der Homogenisierung. IT-Arbeit zwischen ortsgebundener Regulierung und transnationaler Unternehmensstrategie. Frankfurt a.M./New York: Campus

Mayer-Ahuja, N./Wolf, H. (Hg.) 2005: Entfesselte Arbeit – Neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in den Neuen Medien und der Kulturindustrie. Berlin: edition sigma

Mayer-Ahuja, N./Wolf, H. 2009: Beyond the Hype: Working in the German Internet Industries. In: McKinlay, A./Smith, C. (eds.): Creative Labour. Working in the Creative Industries. Houndmills/New York: Palgrave Macmillan, S. 210–233

Mayer-Schönberger, V./Cukier, K. 2013: Big Data. A Revolution That Will Transform How We Live, Work and Think. London: John Murray

Mayntz, R. 1963: Soziologie der Organisation. Reinbek: Rowohlt

Mayntz, R. 1993: Große technische Systeme und ihre gesellschaftstheoretische Bedeutung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 45, H. 1, S. 97–108

Mayntz, R. 2001: Triebkräfte der Technikentwicklung und die Rolle des Staates. In: Simonis, G./Martinsen, R./Saretzki, T. (Hg.): Politik und Technik. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 3–18

Mayntz, R./Bogdandy, A. v./Genschel, P./Lütz, S. 2005: Globale Strukturen und deren Steuerung. Auswertung der Ergebnisse eines Förderprogramms der VolkswagenStiftung. MPIfG Working Paper 05/11. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung

Mayntz, R./Scharpf, F. W. (Hg.) 1995: Gesellschaftliche Selbstregulierung und politische Steuerung. Frankfurt a.M./New York: Campus

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Mayrhofer, W./Meyer, M./Steyrer, J./Iellachitch, A./Schiffinger, M./Strunk, G./Erten-Buch, C./Hermann, A./Mattl, C. 2002: Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in ‚neuen' Karrierefeldern. In: Zeitschrift für Personalforschung, Jg. 16, H. 3, S. 392–414

Mayring, P. 2015: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken (12. Aufl.). Weinheim: Beltz

Mazzucato, M. 2013: The Entrepreneurial State: Debunking Public vs. Private Sector Myths. London: Anthenem Press

McCabe, D. 2007: Individualization at Work? Subjectivity, Teamworking and Anti-Unionism. In: Organization, Vol. 14, No. 2, S. 243–266

McKercher, C./Mosco, V. (eds.) 2007: Knowledge Workers in the Information Society. Lanham, MD: Rowman

McKinlay, A./Smith, C. (eds.) 2009: Creative Labour. Working in the creative industries. Basingstoke u.a.O.: Palgrave Macmillan

Meelen, T./Hermann, A. M./Faber, J. 2017: Disentangling Patterns of Economic, Technological and Innovative Specialization of Western Economies: An Assessment of the Varieties-of-Capitalism Theory on Comparative Institutional Advantages. In: Research Policy, Vol. 46, S. 667–677

Mehlis, P. 2008: Vom kreativen Chaos zur effizienten Organisation. Gestaltung und Regulierung hochqualifizierter Arbeit in IT- und Biotechnologieunternehmen. München/Mering: Hampp

Meil, P. 1992: Stranger in Paradise. An American's Perspective on German Industrial Sociology. In: Altmann, N./Köhler, C./Meil, P. (Hg.): Technology and Work in German Industry. London/New York: Routledge, S. 12–25

Menninger, K. 1958: Theory of Psychoanalytic Technique. New York: Basic Books

Mense-Petermann, U. 2009: Zwischen „Weltklasse" und „Nomaden wider Willen" – Soziologische Beiträge zur Globalisierung des Managements. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 34, H. 4, S. 3–12

Mense-Petermann, U. 2012: Multinationals, Transnationals, Global Players – Zur Besonderheit grenzüberschreitend operierender Organisationen. In: Apelt, M./Tacke, V. (Hg.): Handbuch Organisationstypen. Wiesbaden: VS Verlag, S. 43–61

Mense-Petermann, U./Minssen, H./Hyll, M. 2013: Arbeit in der Weltgesellschaft. Transnationale Arbeitsmobilität in arbeitssoziologischer Perspektive. Schwerpunktheft Zeitschrift Arbeit, Jg. 22, H. 4

Mense-Petermann, U./Wagner, G. 2006: Transnationale Konzerne. Ein neuer Organisationstyp? Wiesbaden: VS Verlag

Menz, W. 2009: Die Legitimität des Marktregimes. Leistungs- und Gerechtigkeitsorientierungen in neuen Formen betrieblicher Leistungspolitik. Wiesbaden: VS Verlag

Menz, W./Dunkel, W./Kratzer, N. 2011: Leistung und Leiden. Neue Steuerungsformen von Leistung und ihre Belastungswirkungen. In: Kratzer, N./Dunkel, W./Becker, K./Hinrichs, S. (Hg.): Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement. Berlin: edition sigma, S. 143–198

Menz, W./Pauls, N./Pangert, B. 2016: Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit: Ursachen, Umgangsstrategien und Bewertung am Beispiel von IT-Beschäftigten. In: Wirtschaftspsychologie, H. 2/2016, S. 55–66

Merleau-Ponty, M. 1966: Phänomenologie der Wahrnehmung. Berlin: de Gruyter

Meyer, J. W. 2005: Weltkultur. Wie die westlichen Prinzipien die Welt durchdringen. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Meyer, J. W./Boli, J./Thomas, G. 1987: Ontology and Rationalization in the Western Cultural Account. In: Thomas, G./Meyer, J. W./Ramirez, F. O./Boli, J. (eds.): Institutional Structure: Constituting State, Society, and the Individual. Newbury Park: Sage, S. 12–37

Meyer, J. W./Boli, J./Thomas, G. M./Ramirez, F. O. 2005: Die Weltgesellschaft und der Nationalstaat. In: Meyer, J. W. (Hg.): Weltkultur. Wie die westlichen Prinzipien die Welt durchdringen. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 85–132

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Meyer, J. W./Rowan, B. 1977: Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. In: American Journal of Sociology, Vol. 83, No. 2, S. 340–363

Meyer, J. W./Rowan, B. 1991: Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. In: Powell, W. W./DiMaggio, P. J. (eds.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: University of Chicago Press, S. 41–62

Meyer, M./Meschede, M. 2016: Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2015. In: Badura, B./Ducki, A./Schröder, H./Klose, J./Meyer, M. (Hg.): Fehlzeiten-Report 2016. Berlin/Heidelberg: Springer, S. 251–454

Meyer, M. W./Zucker, L. G. 1989: Permanently Failing Organizations. Thousand Oaks u.a.O.: Sage

Meyerson, D./Weick, K. E./Kramer, R. M. 1996: Swift Trust and Temporary Groups. In: Kramer, R. M./Tyler, T. R. (eds.): Trust in Organizations. Thousand Oaks u.a.O.: Sage, S. 166–195

Michel, E. 1960: Sozialgeschichte der industriellen Arbeitswelt, ihrer Krisenformen und Gestaltungsversuche. Frankfurt a.M.: Knecht

Michon, F./Petit, H. (Hg.) 2007: Is the Concept of Labour Market Segmentation still Accurate? In: Socio Économie du Travail, Numéro spécial 28

Mickler, O./Dittrich, E./Neumann, U. 1976: Technik, Arbeitsorganisation und Arbeit. Eine Untersuchung in der automatisierten Produktion. Frankfurt a.M: Aspekte

Mieg, H. A./Pfadenhauer, M. (Hg.) 2003: Professionelle Leistung – Professional Performance. Positionen der Professionssoziologie. Konstanz: UVK

Mikl-Horke, G. 1999: Historische Soziologie der Wirtschaft. Wirtschaft und Wirtschaftsdenken in Geschichte und Gegenwart. München: Oldenbourg

Mikl-Horke, G. 2007: Industrie- und Arbeitssoziologie (6. Aufl.). München/Wien: Oldenbourg

Milbrath, L. W. 1965: Political Participation. How and why do people get involved in politics? Chicago: Rand McNally

Mills, C. W. 1951: White Collar. The American Middle Classes. New York: Oxford University Press [deutsche Ausgabe: Menschen im Büro. Ein Beitrag zur Soziologie der Angestellten. Köln: Bund-Verlag 1955]

Milward, H. B./Raab, J. 2003: Dark Networks as Problems. In: Journal of Public Administration Research and Theory, Vol. 13, No. 4, S. 413–439

Minssen, H. 1990: Konsens und Kontrolle. Anmerkungen zu einem vernachlässigten Thema der Industriesoziologie. In: Soziale Welt, Jg. 41, H. 3, S. 365–382

Minssen, H. 1992: Die Rationalität der Rationalisierung. Betrieblicher Wandel und die Industriesoziologie. Stuttgart: Enke

Minssen, H. 1999 a: Von der Hierarchie zum Diskurs? Die Zumutungen der Selbstregulation. München/Mering: Hampp

Minssen, H. 1999 b: Direkte Partizipation contra Mitbestimmung? Herausforderung durch diskursive Koordinierung. In: Müller-Jentsch, W. (Hg.): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen (3., überarb. u. erw. Aufl.). München/Mering: Hampp, S. 129–156

Minssen, H. (Hg.) 2000: Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: edition sigma

Minssen, H. 2001: Zumutung und Leitlinie. Der Fall Gruppenarbeit. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 30, H. 3, S. 185–198

Minssen, H. 2006: Arbeits- und Industriesoziologie – Eine Einführung. Frankfurt a.M./New York: Campus

Minssen, H. 2009 a: Bindung und Entgrenzung. Eine Soziologie international tätiger Manager. München/Mering: Hampp

Minssen, H. 2009 b: Karriere durch Auslandsentsendungen? In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 34, H. 4, S. 41–59

Minssen, H. 2012: Arbeit in der modernen Gesellschaft. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag

Minssen, H. 2017: Unternehmen. In: Maurer, A. (Hg.): Handbuch der Wirtschaftssoziologie. Wiesbaden: Springer VS, S. 307–329

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Minssen, H./Riese, C. 2007: Professionalität der Interessenvertretung. Arbeitsbedingungen und Organisationspraxis von Betriebsräten. Berlin: edition sigma

Mintzberg, H. 1989: Mintzberg on Management. Inside Our Strange World of Organizations, New York/London: The Free Press

Mitchell, J. C. 1969: The Concept and Use of Social Networks. In: ders. (ed.): Social Networks in Urban Situations. Analysis of personal relationships in Central African towns. Manchester: Manchester University Press, S. 1–50

Mizruchi, M. 2010: The Fracturing of the American Corporate Elite. Cambridge: Harvard University Press

Möller J./Paulus, W. 2010: Perspektiven einer modernen Berufsforschung. In: Euler, D./Walwei, U./Weiß, R. (Hg.): Berufsforschung für eine moderne Berufsausbildung. Stand und Perspektiven (Beiheft 24 der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik), S. 11–35

Möller, J./Walwei, U. (Hg.) 2017: Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten. Bielefeld: Bertelsmann

Mohr, G. 2010: Erwerbslosigkeit. In: Kleinbeck, U./Schmidt, K.-H. (Hg.): Arbeitspsychologie. Göttingen: Hogrefe, S. 471–519

Moldaschl, M. 1991: Frauenarbeit oder Facharbeit? Montagerationalisierung in der Elektroindustrie II. Frankfurt a.M./New York: Campus

Moldaschl, M. 1993: Restriktive Arbeit: Formen, Verbreitung, Tendenzen der Belastungsentwicklung. In: ISF München/INIFES/IfS/SOFI (Hg.): Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1993. Schwerpunkt: Produktionsarbeit. Berlin: edition sigma, S. 139–171

Moldaschl, M. 1998: Internalisierung des Marktes – Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In: IfS/INIFES/ISF/SOFI (Hg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997 – Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten. Berlin: edition sigma, S. 197–250

Moldaschl, M. 2001: Herrschaft durch Autonomie. Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. In: Lutz, B. (Hg.): Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München. Berlin: Akademie-Verlag, S. 132–164

Moldaschl, M. 2002: Subjektivierung – Eine neue Stufe in der Entwicklung der Arbeitswissenschaften? In: Moldaschl, M./Voß, G. G. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München/Mering: Hampp, S. 23–52

Moldaschl, M. 2010: Organisierung und Organisation von Arbeit. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 263–299

Moldaschl, M. 2017: Organisierung und Organisation von Arbeit. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS (i.E.)

Moldaschl, M./Sauer, D. 2000: Internalisierung des Marktes. Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: Minssen, H. (Hg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: edition sigma, S. 205–224

Moldaschl, M./Schultz-Wild, R. (Hg.) 1994: Arbeitsorientierte Rationalisierung – Fertigungsinseln und Gruppenarbeit im Maschinenbau. Frankfurt a.M./New York: Campus

Moldaschl, M./Stehr, N. (Hg.) 2010: Wissensökonomie und Innovation. Beiträge zur Ökonomie der Wissensgesellschaft. Marburg: Metropolis

Moldaschl, M./Voß, G. G. (Hg.) 2002: Subjektivierung von Arbeit. München/Mering: Hampp

Monden, Y. 1983: Toyota Production System. Practical Approach to Production Management. Atlanta: Industrial Engineering and Management Press

Monz, A. 2017: Mobile Arbeit, mobile Eltern – Formen Wirkung und Funktion von Kopräsenz in der Paarbeziehung berufsmobiler Eltern. Diss. Univ. Kassel

Morgan, G. 2005: Understanding Multinational Corporations. In: Ackroyd, S./Batt, R./Thompson, P./Tolbert, P. S. (eds.): The Oxford Handbook of Work and Organization. Oxford: Oxford University Press, S. 554–576

Morganson, V. J./Major, D. A./Oborn, K. L./Verive, J. M./Heelan, M. P. 2010: Comparing telework locations and traditional work arrangements: differences in work-life balance support, job satisfaction and inclusion. In: Journal of Managerial Psychology, Vol. 25, No. 6, S. 578–595

Morley, M. J./Gunnigle, P./Collings D. G. 2006: Global Industrial Relations. Oxon/New York: Routledge

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Morris, P. 2004: Science, Objective Knowledge, and the Theory of Project Management. ICE James Forrest Lecture 16/01/2004

Morris, P./Pinto, J./Söderlund, J. (eds.) 2011: The Oxford Handbook of Project Management. Oxford/New York: Oxford University Press

Motakef, M. 2015: Prekarisierung. Bielefeld: transcript

Moulaert, F./Martinelli, F./Swyngedouw, E./González, S. 2005: Towards alternative model(s) of local innovation. In: Urban Studies, Vol. 42, No. 11, S. 1969–1990

Mückenberger, U. 1985: Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 31, S. 415–435

Mückenberger, U. 2017: Kommunale Zeitpolitik für Familien. Baden-Baden: Nomos

Mueller, S. 2015: Works Councils and Labour Productivity: Looking beyond the Mean. In: British Journal of Industrial Relations, Jg. 53, H. 2, S. 308–325

Müller, U. 2013: Wandel als Kontinuität. Bilanz und Ausblick. In: Müller, U./Riegraf, B./Wilz, S. M. (Hg.): Geschlecht und Organisation. Wiesbaden: Springer VS, S. 527–537

Müller, U./Riegraf, B./Wilz, S. M. (Hg.) 2013: Organisation und Geschlecht. Wiesbaden: Springer VS

Müller, W./Gangl M. (eds.) 2003: Transitions from education to work in Europe. The Integration of youth into EU Labour Markets. Oxford: Oxford University Press

Müller-Jentsch, W. 1982: Gewerkschaften als intermediäre Organisationen. In: Schmidt, G./Braczyk, H.-J./Knesebeck, J. v.d. (Hg.): Materialien zur Industriesoziologie (Sonderheft 24 der KZfSS). Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 408–432

Müller-Jentsch, W. 1995 a: Mitbestimmung als kollektiver Lernprozeß: Versuch über die Betriebsverfassung. In: Rudolph, K./Wickert, C. (Hg.): Geschichte als Möglichkeit. Über die Chancen von Demokratie. Festschrift für Helga Grebing. Essen: Klartext, S. 42–54

Müller-Jentsch, W. 1995 b: Germany: From Collective Voice to Co-management. In: Rogers, J./Streeck, W. (eds.): Works Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations. Chicago/London: University of Chicago Press, S. 53–78

Müller-Jentsch, W. 1997: Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung (2., erw. Aufl.). Frankfurt a.M./New York: Campus

Müller-Jentsch, W. (Hg.) 1999 a: Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen (3. Aufl.). München/Mering: Hampp

Müller-Jentsch, W. 1999 b: Die deutsche Mitbestimmung – ein Auslaufmodell im globalen Wettbewerb? In: Nutzinger, H. G. (Hg.): Perspektiven der Mitbestimmung: historische Erfahrungen und moderne Entwicklungen vor europäischem und globalem Hintergrund. Marburg: Metropolis, S. 287–304

Müller-Jentsch, W. 2003: Organisationssoziologie – Eine Einführung. Frankfurt a.M./New York: Campus

Müller-Jentsch, W. 2007: Strukturwandel der industriellen Beziehungen. ‚Industrial Citizenship' zwischen Markt und Regulierung. Wiesbaden: VS Verlag

Müller-Jentsch, W. 2008: Arbeit und Bürgerstatus. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie. Wiesbaden: VS Verlag

Müller-Jentsch, W. 2011: Gewerkschaften und Soziale Marktwirtschaft seit 1945. Stuttgart: Reclam

Müller-Jentsch, W. 2012: Sozialpolitik und Industrielle Beziehungen in der Europäischen Union. In: Lehberger, C./Rampeltshammer, L. (Hg.): Einfluss der Europäischen Union auf die Gestaltung der Arbeitswelt. Saarbrücken: universaar, S. 15–30

Müller-Jentsch, W. 2016: Konfliktpartnerschaft und andere Spielarten der industriellen Beziehungen. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 23, H. 4, S. 518–531

Münchner Kreis 2013: Arbeit in der digitalen Welt. Internet: https://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/A/arbeit-in-der-digitalen-welt,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf

Munck, R. 2013: The precariat: a view from the South. In: Third World Quarterly, Vol. 34, No. 5, S. 747–762

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Munz, E. 2006: Mehr Balance durch selbst gesteuerte Arbeitszeiten? In: WSI-Mitteilungen, Jg. 5, H. 9, S. 478–484

Musiol, K. 2014: Die Verdrossenheits-Falle. Wie Beschäftigte ihren Betriebsrat wahrnehmen. Berlin: edition sigma

Nachtwey, O. 2013: Zur Re-Moralisierung des sozialen Konflikts. In: WestEnd. Neue Zeitschrift für Sozialforschung, Jg. 10, H. 2, S. 69–80

Nachtwey, O. 2016: Die Abstiegsgesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne. Berlin: Suhrkamp

Nagel, B./Riess, B./Theis, G. 1990: Der Lieferant on line. Just-in-Time-Produktion und Mitbestimmung in der Automobilindustrie. Baden Baden: Nomos

Naschold, F. 1981: Humanisierung der Arbeit im Spannungsfeld zwischen Tarifparteien und Staat. Probleme einer sozialorientierten Technologiepolitik. In: Auer, P./Penth, B./Tergeist, P. (Hg.): Arbeit zwischen Staat und Gewerkschaft. Ein internationaler Vergleich. Frankfurt a.M./New York: Campus

Naschold, F. (Hg.) 1985: Arbeit und Politik. Gesellschaftliche Regulierung der Arbeit und der sozialen Sicherung. Frankfurt a.M./New York: Campus

Naschold, F./Dörr, G. 1992: Arbeitspolitik. In: Schmidt, M. (Hg.): Lexikon der Politik, Bd. 3: Die westlichen Länder. München: Beck, S. 38–45

National Commission on the Causes of the Financial and Economic Crisis in the United States (2011): The Financial Crisis Inquiry Report. New York: Perseus Books (Public Affairs). Internet: www.gpo.gov/fdsys/pkg/GPO-FCIC/pdf/GPO-FCIC.pdf

Neckel, S. 2008: Flucht nach vorn. Die Erfolgskultur der Marktgesellschaft. Frankfurt a.M./New York: Campus

Nedeß, C./Meyer, S. 2001: Quo vadis Gruppenarbeit? In: Angewandte Arbeitswissenschaft, Nr. 167, S. 1–15

Neef, W. 1982: Ingenieure. Entwicklung und Funktion einer Berufsgruppe. Köln: Bund Verlag

Negri, A./Lazzarato, M./Virno, P. 1998: Umherschweifende Produzenten. Immaterielle Arbeit und Subversion. Berlin: ID Verlag

Nemoto, M. 1987: Total Quality Control for Management. Strategies and Techniques from Toyota and Toyoda Gusei. Englewood Cliffs: Prentice Hall

Neubauer, G./Oehlke, P. 2009: Gesellschaftliche Knotenpunkte arbeitspolitischer Entwicklung in Deutschland. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, H. 2, S. 92–103

Neuberger, O. 1997: Individualisierung und Organisierung. Die wechselseitige Erzeugung von Individuum und Organisation durch Verfahren. In: Ortmann, G./Sydow, J./Türk, K. (Hg.): Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 487–522

Neuberger, O. 2006 a: Mikropolitik und Moral in Organisationen. Herausforderung der Ordnung (2., völlig neu bearb. Aufl.). Stuttgart: Lucius & Lucius

Neuberger, O. 2006 b: Mikropolitik: Stand der Forschung und Reflexion. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, Jg. 50 (N.F. 24), H. 4, S. 189–202

Neuendorff, H. 1983: Arbeitsmarktstrukturen und Tendenzen der Arbeitsmarktentwicklung. In: Littek, W./Rammert, W./Wachtler, G. (Hg.): Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 186–207

Neuendorff, H./Sabel, C. 1976: Zur relativen Autonomie der Deutungsmuster. In: Bolte, M. (Hg.): Materialien aus der soziologischen Forschung. Verhandlungen des 18. Deutschen Soziologentages vom 28. September bis 1. Oktober in Bielefeld. Darmstadt: Luchterhand, S. 842–863

Neuweg, G. H. 2004: Könnerschaft und implizites Wissen. Zur lehr-lerntheoretischen Bedeutung der Erkenntnis- und Wissenstheorie Michael Polanyis (3. Aufl.). Münster/München: Waxmann

Neuweg, G. H. 2015: Das Schweigen der Könner. Gesammelte Schriften zu implizitem Wissen. Münster/New York: Waxmann

Nevins, A. 1954: Ford. The Times, the Man, the Company. New York: Charles Scribners's Sons

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Newton, K. 2012: Taking a Bet with Ourselves. Can we Put Trust in Trust? In: WZB- Mitteilungen, H. 135, S. 6–8

Nickel, H. M./Heilmann, A. (Hg.) 2013: Krisen, Kritik, Allianzen. Arbeits- und geschlechtersoziologische Perspektiven. Weinheim/Basel: Beltz Juventa

Nickel, H. M./Heilmann, A./Hüning, H./Lill, M. 2015: Geschlechterpolitik in Krisenzeiten. Eine Fallstudie im Bankensektor. Berlin: edition sigma

Nickel, H. M./Hüning, H./Frey, M. 2008: Subjektivierung, Verunsicherung, Eigensinn. Auf der Suche nach Gestaltungspotenzialen für eine neue Arbeits- und Geschlechterpolitik. Berlin: edition sigma

Nienhüser, W. 2009: The Effects of Different Types of Works Councils on Bargaining Outcomes: Results of an Empirical Study. In: Economic and Industrial Democracy, Vol. 30, No. 3, S. 372–400

Nienhüser, W. 2011: Empirical Research on Human Resource Management as a Production of Ideology. In: Management Revue, Vol. 22, S. 367–393

Nienhüser, W. 2015: Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Widersprüche in einem umkämpften sozialen Feld. In: Behrends, T./Jochims, T./Nienhüser, W. (Hg.): Erkenntnis und Fortschritt. Beiträge aus Personalforschung und Managementpraxis. München/Mering: Hampp, S. 49–56

Nierling, L. 2013: Anerkennung in erweiterter Arbeit. Berlin: edition sigma

Noble, D. F. 1984: Forces of Production. A Social History of Industrial Automation. New York: Oxford University Press

Nora, S./Minc, A. 1979: Die Informatisierung der Gesellschaft. Frankfurt a.M./New York: Campus

North, D. C. 1990: Institutions, Institutional Change, and Economic Performance. Cambridge: Cambridge University Press [deutsche Ausgabe: Institutionen, Institutioneller Wandel und Wirtschaftsleistung. Tübingen: Mohr 1992]

Nowotny, H./Scott, P./Gibbons, M. 2001: Re-Thinking Science. Knowledge and the Public in an Age of Uncertainty. Oxford: Polity Press

Nullmeier, F./Pritzlaff, T./Weihe, A. C./Baumgarten, B. 2008: Entscheiden in Gremien. Wiesbaden: VS Verlag

O'Doherty, D./Thompson, P. 2009: Perspectives on Labor Process Theory. In: Alvesson, M./Bridgman, T./Willmott, H. (eds.): The Oxford Handbook of Critical Management Studies. Oxford: Oxford University Press, S. 99–121

Oberbeck, H. 2003: Ein spezifischer Engpass für Unternehmensentwicklung: Top-Manager und Führungskräfte mit Kompetenzdefiziten. In: Lompe, K./Oberbeck, H. (Hg.): Innovation – regional und global. Festschrift für Günter Geisler. Hildesheim: Olms, S. 103–114

OECD 2008: Staying Competitive in the Global Economy. Compendium of Studies on Global Value Chains. Paris: OECD

Oehlke, P. 2004: Arbeitspolitik zwischen Tradition und Innovation. Studien in humanisierungspolitischer Perspektive. Hamburg: VSA

Oehlke, Paul 2013: Arbeitspolitische Impulse für soziale Produktivität. Fallstudien zu regionalen, nationalen und europäischen Aktivitäten. Hamburg: VSA

Oehlke, P. 2015: Arbeits- und innovationspolitische Herausforderungen für staatliche Förderaktivitäten im neuen Digitalisierungsschub. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 69, H. 4, S. 250–257

Offe, C. 1970: Leistungsprinzip und industrielle Arbeit. Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt

Offe, C./Hinrichs, K. 1977: Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage „benachteiligter" Gruppen von Arbeitnehmern. In: Offe, C./Projektgruppe Arbeitsmarktpolitik (Hg.): Opfer des Arbeitsmarktes. Neuwied: Luchterhand, S. 3–61

Offe, C./Wiesenthal, H. 1980: Two Logics of Collective Action. Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form. In: Political Power and Social Theory, No. 1, S. 67–115

Ogburn, W. F. 1969: Erneute Betrachtung des Problems der sozialen Evolution. In: ders.: Kultur und Sozialer Wandel. Ausgewählte Schriften. Neuwied/Berlin: Luchterhand, S. 50–67

Ohno, T. 1988: Toyota Production System: Beyond Large Scale-Production. Portland: Productivity Press

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Olson, M. 1965: The Logic of Collective Action. Public Goods and the Theory of Groups. Cambridge, MA: Harvard University Press [dt. Ausgabe: Olson 1998]

Olson, M. 1998: Die Logik des kollektiven Handelns. Kollektivgüter und die Theorie der Gruppen (4. Aufl.). Tübingen: Mohr-Siebeck

Oppolzer, A. 1976: Hauptprobleme der Industrie- und Betriebssoziologie. Köln: Kiepenheuer & Witsch

Oppolzer, A./Wegener, H./Zachert, U. (Hg.) 1986: Flexibilisierung – Deregulierung. Arbeitspolitik in der Wende. Hamburg: VSA

Ortmann, G. 1992: Macht, Spiel, Konsens. In: Küpper, W./Ortmann, G. (Hg.): Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen (2., durchges. Aufl.). Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 13–26

Ortmann, G. 1995: Formen der Produktion. Organisation und Rekursivität. Opladen: Westdeutscher Verlag

Ortmann, G. 2009: Management in der Hypermoderne. Kontingenz und Entscheidung. Wiesbaden: VS Verlag

Ortmann, G./Sydow, J./Türk, K. (Hg.) 1997 b: Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft. Opladen: Westdeutscher Verlag

Ortmann, G./Sydow, J./Windeler, A. 1997 a: Organisation als reflexive Strukturation. In: Ortmann, G./Sydow, J./Türk, K. (Hg.): Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 315–354

Ortmann, G./Windeler, A./Becker, A./Schulz, H.-J. 1990 a: Grundbegriffe. In: Ortmann, G./Windeler, A./Becker, A./Schulz, H.-J.: Computer und Macht in Organisationen: Mikropolitische Analysen. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 54–75

Ortmann, G./Windeler, A./Becker, A./Schulz, H.-J. 1990 b: Computer und Macht in Organisationen. Mikropolitische Analysen. Opladen: Westdeutscher Verlag

Osterman, P. 1987: Choice of Employment Systems in Internal Labour Markets. In: Industrial Relations, Vol. 26, S. 46–67

Osterman, P./Kochan, T. A./Locke, R. M./Piore, M. J.: Working in America. A Blueprint for a New Labor Market. Cambridge, MA: MIT Press

Ouroussoff, A. 2010: Wall Street at War. Cambridge: Polity Press

Pahl, J.-P./Herkner, V. (Hg.) 2013: Handbuch Berufsforschung. Bielefeld: Bertelsmann

Palenga-Möllenbeck, E. 2011: Gelebter Alltag und historische Imagination: Transnationale Arbeitsmigranten aus Oberschlesien. Dissertation: Ruhr-Universität Bochum

Pallaske, C. (Hg.) 2001: Die Migration von Polen nach Deutschland. Zu Geschichte und Gegenwart eines europäischen Migrationssystems. Baden-Baden: Nomos

Papsdorf, C. 2009: Wie Surfen zu Arbeit wird. Crowdsourcing im Web 2.0. Frankfurt a.M./New York: Campus

Pardo-Guerra, J. P. 2013: Priceless calculations. Reapprasing the sociotechnical appendages of art. In: European Societies, Vol. 15, No. 2, S. 196–211

Paridon, H./Heise, O. 2012: Ständige Erreichbarkeit: Wie belastet sind wir? Ursachen und Folgen ständiger Erreichbarkeit (IAG Report 1/2012). Berlin: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Park, K./Mense-Petermann, U. 2014: Managing across borders: Global integration and knowledge exchange in MNCs. In: Competition & Change, Vol. 18, No. 3, S. 265–279

Parsons, T. 1964 [zuerst 1939]: Die akademischen Berufe und die Sozialstruktur. In: Parsons, T.: Beiträge zur soziologischen Theorie. Neuwied/Berlin: Luchterhand, S. 160–179

Paster, T. 2012: The Role of Business in the Development of the Welfare State and Labor Markets in Germany. Containing Social Reforms. London/New York: Routledge

Paugam, S. 2009: Die Herausforderung der organischen Solidarität durch die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung. In: Castel, R./Dörre, K. (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 175–195

Pausch, M. 2016: Die Folgen und Risiken einer Renationalisierung Europas. Österreichische Gesellschaft für Europapolitik, Policy Brief 20. Internet: http://oegfe.at/wordpress/wp-content/uploads/2016/06/OEGfE_Policy_Brief-2016.20.pdf

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Pavitt, K. 1984: Sectoral Patterns of Technical Change: Towards a taxonomy and a theory. In: Research Policy, Vol. 13, No. 6, S. 343–373

Pavolini, E./Klenk, T. (Hg.) 2015: Restructuring Welfare Governance: Marketisation, Managerialism and Welfare State Professionalism. Aldershot: Edward Elgar

Pelizzari, A. 2009: Dynamiken der Prekarisierung. Atypische Erwerbsverhältnisse und milieuspezifische Unsicherheitsbewältigung. Konstanz: UVK

Perrow, C. 1996: Eine Gesellschaft von Organisationen. In: Kenis, P./Schneider, V. (Hg.): Organisation und Netzwerk. Institutionelle Steuerung in Wirtschaft und Politik. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 75–121

Petendra, B. 2014: Räumliche Dimensionen der Büroarbeit. Eine Analyse des flexiblen Büros und seiner Akteure. Wiesbaden: Springer VS

Peter, G. 2003: Wissenspolitik und Wissensarbeit als Gesellschaftsreform. Ausgewählte Beiträge zur Arbeitsforschung 1972–2002. Münster: Lit Verlag

Peter, G. (Hg.) 2007: Grenzkonflikte der Arbeit. Die Herausbildung einer europäischen Arbeitspolitik. Hamburg: VSA

Peters, K./Sauer, D. 2005: Indirekte Steuerung – eine neue Herrschaftsform. Zur revolutionären Qualität des gegenwärtigen Umbruchprozesses. In: Wagner, H. (Hg.): Rentier ich mich noch? – Neue Steuerungskonzepte im Betrieb. Hamburg: VSA, S. 23–59

Pfeiffer, S. 2004: Arbeitsvermögen. Ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung. Wiesbaden: VS Verlag

Pfeiffer, S. 2007: Montage und Erfahrung: Warum ganzheitliche Produktionssysteme menschliches Arbeitsvermögen brauchen. München/Mering: Hampp

Pfeiffer, S. 2012: Wissenschaftliches Wissen und Erfahrungswissen, ihre Bedeutung in innovativen Unternehmen und was das mit (beruflicher) Bildung zu tun hat. In: Kuda, E./Kaßebaum, B./Spöttl, G./Strauß, J. (Hg.): Akademisierung der Arbeit: Hat berufliche Bildung noch eine Zukunft? Hamburg: VSA, S. 203–219

Pfeiffer, S. 2015 a: Warum reden wir eigentlich über Industrie 4.0? Auf dem Weg zum digitalen Despotismus. In: Mittelweg 36, Jg. 24, H. 6, S. 14–36

Pfeiffer, S. 2015 b: Industrie 4.0 und die Digitalisierung der Produktion – Hype oder Megatrend? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 31–32, S. 6–12

Pfeiffer, S. 2016: Berufliche Bildung 4.0? Überlegungen zur Arbeitsmarkt- und Innovationsfähigkeit. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 23, H. 1, S. 25–44

Pfeiffer, S. 2017: Technisierung von Arbeit. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS (i.E.)

Pfeiffer, S./Suphan, A. 2017: Industrie 4.0 und Erfahrung: Statt vager Prognosen zu technologischer Arbeitslosigkeit morgen, heute das Gestaltungspotenzial der Beschäftigten nutzen und anerkennen. In: Hirsch-Kreinsen, H./Ittermann, P./Niehaus, J. (Hg.): Digitalisierung industrieller Arbeit (2. Aufl.). Baden-Baden: edition sigma bei Nomos (i.E.)

Pflüger, J. 2012: Triangulation in der arbeits- und industriesoziologischen Fallstudienforschung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 64, H. 1, S. 155–173

Pflüger, J. 2013: Qualitative Sozialforschung und ihr Kontext. Wissenschaftliche Teamarbeit im internationalen Vergleich. Wiesbaden: VS Verlag

Pflüger, J./Pongratz, H. J./Trinczek, R. 2010: Fallstudien in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie. In: Pongratz, H. J./Trinczek, R. (Hg.): Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie. Berlin: edition sigma, S. 23–70

Pflüger, J./Pongratz, H. J./Trinczek, R. 2017: Fallstudien in der Organisationsforschung: Charakteristika, Einsatzfelder und Durchführung. In: Matiaske, W./Liebig, S./Rosenbohm, S. (Hg.): Handbuch Empirische Organisationsforschung. Wiesbaden: Springer Gabler (i.E.)

Phills, J. A./Deiglmeier, K./Miller, D. T. 2008: Rediscovering Social Innovation. In: Stanford Social Innovation Review, Vol. 6, No. 4, S. 34–43

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Pinther, H. 1970: Mitbestimmung am Arbeitsplatz. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 21, H. 3, S. 291–298

Piore, M. J./Sabel, C. F. 1984: The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity. New York: Basic Books

Piore, M. J./Sabel, C. F. 1985: Das Ende der Massenproduktion. Studie über die Requalifizierung der Arbeit und die Rückkehr der Ökonomie in die Gesellschaft. Berlin: Wagenbach [Taschenbuchausgabe: Frankfurt a.M.: Fischer 1989]

Pirker, T. 1963: Bürotechnik – Zur Soziologie der maschinellen Informationsverarbeitung. Stuttgart: Enke

Pirker, T./Braun, S./Lutz, B./Hammelrath, F. 1955: Arbeiter, Management, Mitbestimmung. Stuttgart/Düsseldorf: Ring-Verlag

Piketty, T. 2014: Das Kapital im 21. Jahrhundert. München: Beck

Pizzorno, A. 1978: Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict. In: Crouch, C./Pizzorno, A. (eds.): The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968. Vol. 2: Comparative Analyses. London: Holmes & Meier, S. 277–298

Plath, H.-E. 1997: Behinderung und das Problem mit der Einfacharbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 30, H. 2, S. 424–431

Platzer, H.-W./Müller, T. 2009: Die globalen und europäischen Gewerkschaftsverbände. Handbuch und Analysen zur transnationalen Gewerkschaftspolitik. Berlin: edition sigma

Pöhler, W./Peter, G. 1982: Erfahrungen mit dem Humanisierungsprogramm. Von den Möglichkeiten und Grenzen einer sozial orientierten Technologiepolitik. Köln: Bund

Pohler, N. 2012: Neue Arbeitsräume für neue Arbeitsformen: coworking spaces. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 37, H. 1, S. 65–78

Pohlmann, M. 2002: Management, Organisation und Sozialstruktur – Zu neuen Fragestellungen und Konturen der Managementsoziologie. In: Schmidt, R./Gergs, H.-J./Pohlmann, M. (Hg.): Managementsoziologie. Perspektiven, Theorien, Forschungsdesiderate. München/Mering: Hampp, S. 227–244

Pohlmann, M. 2009: Globale ökonomische Eliten – Eine Globalisierungsthese auf dem Prüfstand der Empirie. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 61, H. 4, S. 513–534

Pohlmann, M. 2011: Die Top-Manager in Deutschland – Moral, Ethik und Religion. In: Pohlmann, M./Lämmlin, G. (Hg.): Neue Werte in den Führungsetagen? Kontinuität und Wandel in der deutschen Wirtschaftselite. Herrenalber Protokolle. Bad Herrenalb

Pohlmann, M./Bär, S. 2009: Grenzenlose Karrieren? – Hochqualifiziertes Personal und Top-Führungskräfte in Ökonomie und Medizin. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 34, H. 4, S. 13–40

Pohlmann, M./Lim, H.-C. 2014: A New „Spirit" of Capitalism? – Globalization and its Impact on the Diffusion of Neoliberal Management Thinking in Germany and the East Asian Economies. In: Development and Society, Vol. 43, No. 1, S. 1–32

Pohlmann, M./Sauer, D./Trautwein-Kalms, G./Wagner, A. (Hg.) 2003: Dienstleistungsarbeit: auf dem Boden der Tatsachen. Befunde aus Handel, Industrie, Medien und IT-Branche. Berlin: edition sigma

Polanyi, K. 1944: The Great Transformation. The political and economic origins of our times. Boston: Beacon Press

Polanyi, K. 1978 [zuerst 1944]: The Great Transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Polanyi, M. 1985: Implizites Wissen. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Pollack, J. 2007: The changing paradigms of project management. In: International Journal of Project Management, Vol. 25, No. 3, S. 266–274

Pongratz, H. J. 2002: Subordination. Inszenierungsformen von Personalführung in Deutschland seit 1933. München/Mering: Hampp

Pongratz, H. J. 2003: Die Interaktionsordnung von Personalführung. Inszenierungsformen bürokratischer Herrschaft im Führungsalltag. Opladen: VS Verlag

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Pongratz, H. J. 2009: Konkurrenz und Integration in Reorganisationsprozessen. Zur Problematik „schöpferischer Zerstörung“ innerhalb von Organisationen. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 60, H. 2, S. 179–197

Pongratz, H. J./Trinczek, R. (Hg.) 2010: Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie. Berlin: edition sigma

Pongratz, H. J./Voß, G. G. 2000: Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer – Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Minssen, H. (Hg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: edition sigma, S. 225–247

Pongratz, H. J./Voß, G. G. 2003 a: Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: edition sigma

Pongratz, H. J./Voß, G. G. 2003 b: From Employee to ‚Entreployee‘: Towards a ‚self-entrepreneurial‘ work force? In: Concepts and Transformation, Vol. 8, No. 3, S. 239–254

Pongratz, H. J./Voß, G. G. (Hg.) 2004: Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin: edition sigma

Popitz, H./Bahrdt, H. P./Jüres, E. A./Kesting, H. 1957 a: Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Tübingen: Mohr

Popitz, H./Bahrdt, H. P./Jüres, E. A./Kesting, H. 1957 b: Technik und Industriearbeit. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Tübingen: Mohr [3., unv. Aufl.: ebd. 1976]

Popitz, H./Bahrdt, H. P./Jüres, E. A./Kesting, H. 1976 [zuerst 1957]: Technik und Industriearbeit. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie (3., unv. Aufl.). Tübingen: Mohr

Poppitz, A. 2009: Beruflich Bahnfahren. Aneignung des arbeitsbedingten Bahnalltags bei Pendlern und Geschäftsreisenden. München/Mering: Hampp

Porat, M. U. 1976: The Information Economy. Stanford: Stanford University

Porat, M. U. 1977: The Information Economy. Definition and Measurement, Washington DC: U.S. Government Printing Office, Report No. OT-SP-77-12 (1)

Porschen, S. 2008: Austausch impliziten Erfahrungswissens. Neue Perspektiven für das Wissensmanagement. Wiesbaden: VS Verlag

Porta, D. della/Hänninnen, S./Siisiäinen, M./Silvasti, T. (Hg.) 2015: The New Social Division. Making and Unmaking Precariousness. New York: Palgrave Macmillan

Porter, M. E. 2000: Location, and Economic Development: Local Clusters in a Global Economy. In: Economic Development Quarterly, Vol. 14, No. 1, S. 15–34

Pot, F./Vaas, F. 2008: Social innovation, the new challenge for Europe. In: International Journal of Productivity & Performance Management, Vol. 57, No. 6, S. 468–473

Powell, W. W. 1990: Neither Market nor Hierarchy: Network forms of organization. In: Research in Organizational Behavior, Vol. 12, S. 295–336

Powell, W. W./DiMaggio, P. J. 1991: The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: University of Chicago Press

Powell, W./Grodal, S. 2005: Networks of Innovators. In: Fagerberg, J./Mowery, D./Nelson, R. R. (eds.): The Oxford Handbook of Innovation. Oxford: Oxford University Press, S. 56–85

Preisendörfer, P. 1995: Vertrauen als soziologische Kategorie. Möglichkeiten und Grenzen der entscheidungstheoretischen Fundierung des Vertrauenskonzepts. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 24, S. 263–272

Preisendörfer, P. 2016: Organisationssoziologie. Grundlagen, Theorien und Problemstellungen (4. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS

Priddat, B. 2012: Märkte, Verträge, Netzwerke: Kompossibilität. Über Verträge als kollaborative Interaktionen. In: Engels, A./Knoll, L. (Hg.): Wirtschaftliche Rationalität. Soziologische Perspektiven. Wiesbaden: Springer VS, S. 67–82

Pries, L. 1991: Betrieblicher Wandel in der Risikogesellschaft. Empirische Befunde und konzeptionelle Überlegungen. Opladen: Westdeutscher Verlag

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Pries, L. 2001: Internationale Migration. Einführung in Klassische Theorien und neue Ansätze. Bielefeld: transcript

Pries, L. 2008: Die Transnationalisierung der sozialen Welt. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Pries, L. 2010 a: Transnationalisierung. Theorie und Empirie grenzüberschreitender Vergesellschaftung. Wiesbaden: VS Verlag

Pries, L. 2010 b: Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt. Wiesbaden: VS Verlag

Pries, L. 2011: Transnationale Migration als Innovationspotenzial. In: Engel, K./Großmann, J./Hombach, B. (Hg.): Phönix flieg!: Das Ruhrgebiet entdeckt sich neu. Essen: Klartext, S. 213–231

Pries, L. 2016 a: Migration und Ankommen. Die Chancen der Flüchtlingsbewegung. Frankfurt a.M./New York: Campus

Pries, L. 2016 b: Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt. Theoretische Konzepte und empirische Tendenzen der Regulierung von Arbeit und Beschäftigung in der Transnationalisierung (2., wesentl. aktualis. u. erw.Aufl.). Wiesbaden: Springer VS

Pries, L./Schmidt, R./Trinczek, R. 1990: Entwicklungspfade von Industriearbeit. Chancen und Risiken betrieblicher Produktionsmodernisierung. Opladen: Leske + Budrich

Pries, L./Seeliger, M. 2012: Transnational Social Spaces between Methodological Nationalism and ‚Cosmo-Globalism'. In: Amelina, A./Devrimsel, N./Faist, T./Glick Schiller, N. (eds.): Beyond Methodological Nationalism: Social Science Research Methodologies in Transition. London/New York: Routledge, S. 219–238

Pries, L./Sezgin, Z. (Hg.) 2010: Jenseits von Identität oder Integration. Grenzen überspannende Migrantenorganisationen. Wiesbaden: VS Verlag

Prigge, W. U. 1987: Metallindustrielle Arbeitgeberverbände in Großbritannien und in der Bundesrepublik Deutschland. Opladen: Leske + Budrich

Pringle, T./Clarke, S. 2011: The Challenge of Transition. Trade Unions in Russia, China and Vietnam. Houndmills u.a.O.: Palgrave Macmillan

Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung" (Hg.) 1995: Alltägliche Lebensführung. Opladen: Leske + Budrich

Promberger, M. 2009: Leiharbeit und betriebliche Mitbestimmung. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 16, H. 2, S. 192–194

Pusch, T./Seifert, H. 2017: Mindestlohngesetz – Für viele Minijobber weiterhin nur Minilöhne. WSI Policy Brief 1/2017. Düsseldorf: WSI

Pyke, F./Becattini, G./Sengenberger, W. (eds.) 1990: Industrial Districts and Inter-Firm Cooperation in Italy. Geneva: International Labour Office

Quinn, J. 1992: Intelligent Enterprise. A Knowledge and Service Based Paradigm for Industry. New York: Free Press

Raabe, N. 2011: Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat. Theorie und Wirklichkeit in deutschen Aktiengesellschaften. Berlin: Erich-Schmidt-Verlag

Raeder, S./Grote, G. 2001: Flexibilität ersetzt Kontinuität – Veränderte psychologische Kontrakte und neue Formen persönlicher Identität. In: Arbeit, Jg. 10, H. 4, S. 352–364

Ragin, C. C./Becker, H. S. (eds.) 1992: What is a Case? Exploring the Foundations of Social Inquiry. Cambridge: Cambridge University Press

Rammert, W. 1988: Das Innovationsdilemma. Technikentwicklung im Unternehmen. Opladen: Westdeutscher Verlag

Rammert, W. 1994: Techniksoziologie. In: Kerber, H./Schmieder, A. (Hg.): Spezielle Soziologien. Problemfelder, Forschungsbereiche, Anwendungsorientierung. Reinbek: Rowohlt, S. 75–97.

Rammert, W. 1997: Innovation im Netz. Neue Zeiten für technische Innovationen: heterogen verteilt und interaktiv vernetzt. In: Soziale Welt, Jg. 48, H. 4, S. 397–416

Rammert, W. 2000: Technik aus soziologischer Perspektive 2. Kultur – Innovation – Virtualität. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Rammert, W. 2003: Technik in Aktion: Verteiltes Handeln in soziotechnischen Konstellationen. In: Christaller, T./Wehner, J. (Hg.): Autonome Maschinen. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 289–315

Rammert, W./Schulz-Schaeffer, I. 2002: Technik und Handeln. Wenn soziales Handeln sich auf menschliches Verhalten und technische Abläufe verteilt. In: Rammert, W./Schulz-Schaeffer, I. (Hg.): Können Maschinen handeln? Soziologische Beiträge zum Verhältnis von Mensch und Technik. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 11–64

Rappaport, A. 1986: Creating Shareholder Value: The New Standard For Business Performance. New York: Free Press. [dt. Ausgabe: Shareholder Value. Stuttgart: Schäffer-Poeschel 1999]

Rastetter, D. 2008: Zum Lächeln verpflichtet. Emotionsarbeit im Dienstleistungsbereich. Frankfurt a.M./New York: Campus

Rauner, F. (Hg.) 2005: Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld: Bertelsmann

Rehder, B. 2003: Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland. Mitbestimmung und Flächentarif im Wandel. Frankfurt a.M./New York: Campus

Rehder, B. 2006: Legitimitätsdefizite des Co-Managements. Betriebliche Bündnisse für Arbeit als Konfliktfeld zwischen Arbeitnehmern und betrieblicher Interessenvertretung. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 35, H. 3, S. 227–242

Rehder, B. 2014: Vom Korporatismus zur Kampagne? Organizing als Strategie der gewerkschaftlichen Erneuerung. In: Schroeder, W. (Hg.) 2014: Handbuch Gewerkschaften in Deutschland (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS, S. 241–264

Rehder, B. 2016: Konflikt ohne Partnerschaft. Arbeitsbeziehungen im Dienstleistungssektor. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 23, H. 3, S. 366–373

Rehn, G. 1973: Die Gesellschaft der freien Wahl. In: Külp, B./Stützel, W. (Hg.): Beiträge zu einer Theorie der Sozialpolitik. Festschrift für Elisabeth Liefmann-Keil zum 65. Geburtstag. Berlin: Duncker & Humblot, S. 317–351

Reich, M. (ed.) 2008: Segmented Labor Markets and Labor Mobility. Cheltenham/Northampton: Edward Elgar

Reich, R. 1991: The Work of Nations. Preparing Ourselves for 21st-Century Capitalism. New York: Knopf

Reich, R. 1993: Die neue Weltwirtschaft. Frankfurt a.M./Berlin: Ullstein

Reichwald, R./Piller, F. T. 2006: Interaktive Wertschöpfung. Open Innovation, Individualisierung und neue Formen der Arbeitsteilung. Wiesbaden: Gabler

Rerrich, M. S. 2006: Die ganze Welt zu Hause. Cosmobile Putzfrauen in privaten Haushalten. Hamburg: Hamburger Edition

Rhein, T./Stamm, M. 2006: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland – deskriptive Befunde zur Entwicklung seit 1980 und Verteilung auf Berufe und Wirtschaftszweige. IAB-Forschungsbericht 12. Nürnberg: IAB

Rhein, T./Stüber, H. 2014: Beschäftigungsdauer im Zeitvergleich: Bei Jüngeren ist die Stabilität der Beschäftigung gesunken. IAB-Kurzbericht 03/2014. Nürnberg: IAB

Riegraf, B. 1996: Geschlecht und Mikropolitik. Das Beispiel betrieblicher Gleichstellung. Opladen: Leske + Budrich

Riegraf, B./Aulenbacher, B./Kirsch-Auwärter, E./Müller, U. (eds.) 2010: GenderChange in Academia: Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective. Wiesbaden: VS Verlag

Rifkin, J. 2004: The End of Work. New York: Tarcher/Penguin

Ritzer, G. 1997: Die McDonaldisierung der Gesellschaft. Frankfurt a.M.: Fischer [engl. Ausgabe: Ritzer 2000]

Ritzer, G. 2000: The McDonaldization of Society. New century edition. Thousand Oaks: Pine Forge Press

Robertson, P. L./Smith, K. 2008: Distributed Knowledge Bases in Low-and Medium-technology Industries. In: Hirsch-Kreinsen, H. (ed.): Innovation in Low-Tech Firms and Industries. Cheltenham: Edward Elgar, S. 93–117

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Robinson, S. L./Rousseau, D. M. 1994: Violating the Psychological Contract. Not the Exception but the Norm. In: Journal of Organizational Behaviour, Vol. 15, No. 3, S. 249–259

Rodríguez Llona, M. A./Vidal Molina, P. (eds.) 2013: Transformacion(es) del trabajo, tiempo(s) de precariedad(es) y resistencia(s): algunas aproximaciones desde Latinoamérica. Buenos Aires: Espacio Editorial

Roehling, M. 1997: The Origins and Early Development of the Psychological Contract Construct. In: Journal of Management History, Vol. 3, No. 2, S. 204–217

Roethlisberger, F. J./Dickson, W. J. 1956: Management and the Worker. Cambridge, MA: Harvard University Press

Rogers, E. M. 2003 [zuerst 1962]: Diffusion of Innovations (5th ed.). New York: Free Press

Rogers, J./Streeck, W. (eds.) 1995: Works Councils. Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations. Chicago/London: University of Chicago Press

Rolf, A./Sagawe, A. 2015: Des Googles Kern und andere Spinnennetze. Die Architektur der digitalen Gesellschaft. Konstanz: UVK

Rosenbohm, S. 2014: Verhandelte Mitbestimmung: die Arbeitnehmerbeteiligung in der europäischen Aktiengesellschaft. Frankfurt a.M./New York: Campus

Rouilleault, H./Rochefort, T. 2005: Changer le travail – oui mais ensemble. Lyon: ANACT

Rousseau, D. M. 1989: Psychological and Implied Contracts in Organizations. In: Employee Responsibilities and Rights Journal, Vol. 2, No. 2, S. 121–139

Rousseau, D. M. 1995: Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements. Thousand Oaks u.a.O.: Sage

Rousseau, D. M. 2001: Schema, Promise and Mutuality: The Building Blocks of the Psychological Contract. In: Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 74, No. 4, S. 511–541

Rubery, J./Grimshaw, D. 2003: The Organization of Employment: An International Perspective. London: Palgrave Macmillan

Rubery, J./Smith, M./Fagan, C. 1998: National Working-Time Regimes and Equal Opportunities. In: Feminist Economics, Jg. 4, H. 1, S. 72–73

Rudolph, H. 2007: Beschäftigungsformen: Ein Maßstab für Flexibilität und Sicherheit? In: Kronauer, M./Linne, G. (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität (2. Aufl.). Berlin: edition sigma, S. 97–125

Rüb, S./Platzer, H.-W./Müller, T. 2011: Transnationale Unternehmensvereinbarungen. Zur Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in Europa. Berlin: edition sigma

Ruhwedel, P./von Werder, A. 2011: Entwicklungstrends in der Konzernorganisation. Auf dem Weg zu einer zentralen Führungsorganisation. In: zfo, Jg. 80, H. 1, S. 42–50

Ruigrok, W./Tulder, R. v. 1995: The Logic of International Restructuring. London/New York: Routledge

Ruysseveldt, J. van/Visser, J. (eds.) 1996: Industrial Relations in Europe. Traditions and Transitions. London u.a.O.: Sage.

Sabel, C. 1982: Work and Politics. The Division of Labor in Industry. Cambridge: Cambridge University Press

Sabel, C. 1989: Flexible Specialization and the Re-emergence of Regional Economies. In: Hirst, P./Zeitlin, J. (eds.): Reversing Industrial Decline? Oxford u.a.O.: Berg Publishers, S. 17–70

Sabel, C. 1994: Learning by Monitoring: The Institutions of Economic Development. In: Smelser, N./Swedberg, R. (eds.): Handbook of Economic Sociology. Princeton: Princeton University Press/Russell Sage Foundation, S. 137–165

Sabel, C. 2006: A Real Time Revolution in Routines. In: Heckscher, C./Adler, P. (eds.): The Firm as a Collaborative Community: Oxford: Oxford University Press

Sabel, C./Kern, H./Herrigel, G. 1991: Kooperative Produktion. Neue Formen der Zusammenarbeit zwischen Endfertigern und Zulieferern in der Automobilindustrie und die Neuordnung der Firma. In: Mendius, H. G./Wendeling-Schröder, U. (Hg.): Zulieferer im Netz. Köln: Bund-Verlag, S. 203–227

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Sabel, C./Zeitlin, J. (eds.) 1998: World of Possibilities: Flexibility and Mass Production in Western Industrialization. Cambridge: Cambridge University Press

Sabel, C./Zeitlin, J. (eds.) 2010: Experimentalist Governance in the European Union: Towards a New Architecture. Oxford: Oxford University Press

Salais, R./Baverez, N./Reynaud, B. 1986: L'invention du chômage. Paris: Presses Universitaires de France

Salverda, W./Mayhew, K. 2009: Capitalist Economies and Wage Inequality. In: Oxford Review of Economic Policy, Vol. 25, No. 1, S. 126–154

Sandberg, Å. (ed.) 1995: Enriching Production. Perspectives on Volvo's Uddevalla Plant as an Alternative to Lean Production. Aldershot: Avebury

Sander, N. 2012: Das akademische Prekariat. Leben zwischen Frist und Plan. Konstanz: UVK

Sattelberger, T./Welpe, I. M./Boes, A. (Hg.) 2015: Das demokratische Unternehmen. Neue Arbeits- und Führungskulturen im Zeitalter digitaler Wirtschaft. Freiburg: Haufe

Sauer, D. 1992: Auf dem Weg in die flexible Massenproduktion. In: Döhl, V./Deiß, M. (Hg.): Vernetzte Produktion. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 49–79

Sauer, D. 2005: Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen. Hamburg: VSA

Sauer, D. 2006: Von der systemischen Rationalisierung zur permanenten Reorganisation – Lange und kurze Wellen der Unternehmensreorganisation. In: Baukrowitz, A./Berker, T./Boes, A./Pfeiffer, S./Schmiede, R./Will, M. (Hg.): Informatisierung der Arbeit – Gesellschaft im Umbruch. Berlin: edition sigma, S. 84–97

Sauer, D. 2010 a: Vermarktlichung und Vernetzung der Unternehmens- und Betriebsorganisation. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 545–568

Sauer, D. 2010 b: Umbruch der Arbeitsgesellschaft – Zeitdiagnosen zur Entwicklung von Arbeit. In: Altmann, N./Böhle, F. (Hg.): Nach dem „Kurzen Traum". Neue Orientierungen in der Arbeitsforschung. Berlin: edition sigma, S. 17–36

Sauer, D. 2011: Indirekte Steuerung. Zum Formwandel betrieblicher Herrschaft. In: Bonß, W./Lau, C. (Hg.): Macht und Herrschaft in der reflexiven Moderne. Weilerswist: Velbrück, S. 358–378

Sauer, D. 2013: Die organisatorische Revolution. Umbrüche in der Arbeitswelt — Ursachen, Auswirkungen und arbeitspolitische Antworten. Hamburg: VSA

Sauer, D. 2016: Permanente Reorganisation. Unsicherheit und Überforderung in der Arbeitswelt. In: Doering-Manteuffel, A./Raphael, L./Schlemmer T. (Hg): Vorgeschichte der Gegenwart. Dimensionen des Strukturbruchs nach dem Boom. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 37–57

Sauer, D./Boes, A./Kratzer, N. 2005: Reorganisation des Unternehmens. In: SOFI/IAB/ISF/INIFES (Hg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. Wiesbaden: VS Verlag, S. 323–350

Sauer, D./Döhl, V. 1994: Arbeit an der Kette. Systemische Rationalisierung unternehmensübergreifender Produktion. In: Soziale Welt, Jg. 45, H. 2, S. 197–215

Sauer, D./Döhl, V. 1997: Die Auflösung des Unternehmens? – Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren. In: IfS/INIFES/ISF/SOFI (Hg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1996 – Schwerpunkt: Reorganisation. Berlin: edition sigma, S. 19–76

Sauer, D./Hirsch-Kreinsen, H. (Hg.) 1996: Zwischenbetriebliche Arbeitsteilung und Kooperation. Frankfurt a.M./New York: Campus

Saurwein, R. 2000: Zur Diffusion von Gruppenarbeit im Maschinenbau – Gestaltung und Dynamik. In: Widmaier, U.: Der deutsche Maschinenbau in den neunziger Jahren. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 147–176

Saxenian, A. 1994: Regional Advantage: Culture and Competition in Silicon Valley and Route 128. Harvard: Harvard University Press

Saxenian, A. 2004: Regional Advantage: Culture and competition in Silicon Valley and Route 128 (2nd ed.). Cambridge, MA: Harvard University Press

Saxenian, A. 2007: The New Argonauts: Regional Advantage in a Global Economy. Harvard: Harvard University Press

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Schader-Stiftung (Hg.) 1998: Schaderpreis 1997 – Burkart Lutz. Darmstadt: Schader-Stiftung, S. 107–114

Schäfer, C. 1997: Empirische Überraschung und politische Herausforderung: Niedriglöhne in Deutschland. In: Becker, I./Hauser, R. (Hg.): Einkommensverteilung und Armut. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 83–111

Schäfer, H./Schmidt, D. 2011: Der Niedriglohnsektor in Deutschland: Entwicklung, Struktur und individuelle Erwerbsverläufe. Gutachten des Instituts der deutschen Wirtschaft im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft. Berlin: IW

Schaff, A. 1985: Wohin führt der Weg? Überleben in der Informationsgesellschaft. Bericht für den Club of Rome. München: Goldmann

Schalldach, E. 1930: Rationalisierungsmaßnahmen der Nachinflationszeit im Urteil der deutschen freien Gewerkschaften. Jena: Fischer

Schank, T./Schnabel, C./Stephani, J. 2008: Geringverdiener: Wem und wie gelingt der Aufstieg? IAB-Discussion Paper 14. Nürnberg: IAB

Schauer, H./Dabrowski, H./Neumann, U./Sperling, H. J. unter Mitarbeit von H. Kern und W. Rosenbaum 1984: Tarifvertrag zur Verbesserung industrieller Arbeitsbedingungen. Arbeitspolitik am Beispiel des Lohnrahmentarifvertrags II. Frankfurt a.M./New York: Campus

Scheer, A.-W. 1987: CIM = Computer Integrated Manufacturing – Der computergesteuerte Industriebetrieb (2., durchges. Aufl.). Berlin u.a.O.: Springer

Schein, E. H. 1980 [zuerst 1965]: Organisationspsychologie. Wiesbaden: Gabler

Schettgen, P. 1991: Führungspsychologie im Wandel. Neue Ansätze in der Organisations-, Interaktions-, und Attributionsforschung. Wiesbaden: DUV

Schienstock, G./Flecker, J./Rainer, G. 1986: Kontrolle, Konsens und Ideologie. In: Malsch, T./Seltz, R. (Hg.): Die neuen Produktionskonzepte auf dem Prüfstand – Beiträge zur Entwicklung der Industriearbeit. Berlin: edition sigma, S. 293–322

Schimank, U. 2001: Organisationsgesellschaft. In: Kneer, G./Nassehi, A./Schroer, M. (Hg.): Klassische Gesellschaftsbegriffe der Soziologie. München: Fink, S. 278–307

Schimank, U. 2005: Die Entscheidungsgesellschaft. Komplexität und Rationalität der Moderne. Wiesbaden: VS Verlag

Schlömer-Laufen, N./Kay, R. 2011: Betriebsratsgründungen in kleinen und mittleren Unternehmen. Berlin: edition sigma

Schmalz, S./Dörre, K. 2014: Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 21, H. 3, S. 217–237

Schmid, G. 2011 a: Übergänge am Arbeitsmarkt. Arbeit, nicht Arbeitslosigkeit versichern. Berlin: edition sigma

Schmid, G. 2011 b: Non-Standard Employment in Europe: Its Development and Consequences for the European Employment Strategy. In: German Policy Studies, Vol. 9, No. 1, S. 171–210

Schmid, G. 2012: Annäherungen an eine Politik der Vollbeschäftigung in Europa. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 62, Nr. 14–15, S. 53–61

Schmid, M. 2004: Rationales Handeln und soziale Prozesse. Beiträge zur soziologischen Theoriebildung. Wiesbaden: VS Verlag

Schmid, M./Maurer, A. (Hg.) 2003: Ökonomischer und soziologischer Institutionalismus. Marburg: Metropolis

Schmidt, D. 1993: Weder Ford noch Taylor. Zu Rhetorik und Praxis der Rationalisierung in den zwanziger Jahren am Beispiel dreier Siemens-Werke. Bremen (= Werkstattberichte des Forschungsschwerpunkts Arbeit und Bildung Universität Bremen 25)

Schmidt, G. 1986: Einverständnishandeln – ein Konzept zur „handlungsnahen" Untersuchung betrieblicher Entscheidungsprozesse. In: Seltz, R./Mill, U./Hildebrandt, E. (Hg.): Organisation als soziales System. Kontrolle und Kommunikationstechnologie in Arbeitsorganisation. Berlin: edition sigma, S. 57–68

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Schmidt, G. 1989: Die „Neuen Technologien". Herausforderung für ein verändertes Technikverständnis der Industriesoziologie. In: Weingart, P. (Hg.): Technik als sozialer Prozeß. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 231– 258

Schmidt, G. 2007: Das Thema Arbeitspolitik in der Entwicklung der deutschen Industrie- und Arbeitssoziologie bis zur „arbeitspolitischen Wende". In: Hildebrandt, E./Jürgens, U./Oppen, M./Teipen, C. (Hg.): Arbeitspolitik im Wandel. Entwicklung und Perspektiven der Arbeitspolitik. Berlin: edition sigma, S. 187–201

Schmidt, G. 2010: Arbeit und Gesellschaft. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 127–147

Schmidt, G. 2011: Gebietskartierung Soziologie der Arbeit. In: Soziologische Revue, Jg. 34, H. 4, S. 411–432

Schmidt, R./Trinczek, R. 1989: Verbetrieblichung – viele Risiken, wenig Chancen. Erfahrungen aus der Umsetzung der 38,5-Stunden-Woche. In: Hildebrandt, E./Schmidt, E./Sperling, H. J. (Hg.): Zweidrittelgesellschaft – Eindrittelgewerkschaft. Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1988/89. Berlin: Rotbuch, S. 54–62

Schmidt, G./Trinczek, R. (Hg.) 1999 a: Globalisierung. Ökonomische und soziale Herausforderungen am Ende des zwanzigsten Jahrhunderts (Sonderband 13 der Sozialen Welt). Baden-Baden: Nomos

Schmidt, R./Trinczek, R. 1999 b: Der Betriebsrat als Akteur der industriellen Beziehungen. In: Müller-Jentsch, W. (Hg.): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen (3., überarb. u. erw. Aufl.). München/Mering: Hampp, S. 103–128

Schmidt, V. A. 2002: The Futures of European Capitalism. Oxford: Oxford University Press

Schmidt, W. 1996: Betriebliche Sozialordnung und ostdeutsches Arbeitnehmerbewusstsein im Prozess der Transformation. München/Mering: Hampp

Schmidt, W. 2005: Industrielle Beziehungen, Interesse und Anerkennung. Ein Plädoyer für eine duale Perspektive. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 12, H. 1, S. 51–73

Schmidt-Wellenburg, C. 2009: Die neoliberale Gouvernementalität des Unternehmens – Management und Managementberatung zu Beginn des 21. Jahrhunderts. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 38, H. 4, S. 320–341

Schmiede, R. 1983: Abstrakte Arbeit und Automation. Zum Verhältnis von Industriesoziologie und Gesellschaftstheorie. In: Leviathan, Jg. 11, H. 1, S. 55–78

Schmiede, R. 1996 a: Informatisierung, Formalisierung und kapitalistische Produktionsweise. Entstehung der Informationstechnik und Wandel der gesellschaftlichen Arbeit. In: Schmiede, R. (Hg.): Virtuelle Arbeitswelten. Arbeit, Produktion und Subjekt in der „Informationsgesellschaft". Berlin: edition sigma, S. 15–47

Schmiede, R. 1996 b: Informatisierung und gesellschaftliche Arbeit. Strukturveränderungen von Arbeit und Gesellschaft. In: Schmiede, R. (Hg.): Virtuelle Arbeitswelten. Arbeit, Produktion und Subjekt in der „Informationsgesellschaft". Berlin: edition sigma, S. 107–128

Schmiede, R. (Hg.) 1996 c: Virtuelle Arbeitswelten. Arbeit, Produktion und Subjekt in der „Informationsgesellschaft". Berlin: edition sigma

Schmiede, R. 2006: Wissen und Arbeit im „Informational Capitalism". In: Baukrowitz, A./Berker, T./Boes, A./Pfeiffer, S./Schmiede, R./Will, M. (Hg.) 2006: Informatisierung der Arbeit – Gesellschaft im Umbruch. Berlin: edition sigma , S. 457–490

Schmiede, R. 2015: Arbeit im informatisierten Kapitalismus. Aufsätze 1976–2015. Berlin: edition sigma

Schmiede, R./Schudlich, E. 1976: Die Entwicklung der Leistungsentlohnung in der Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt a.M.: Aspekte

Schmierl, K. 1995: Umbrüche in der Lohn- und Tarifpolitik – Neue Entgeltsysteme bei arbeitskraftzentrierter Rationalisierung in der Metallindustrie. Frankfurt a.M./New York: Campus

Schmierl, K. 2001: Hybridisierung der industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik – Übergangsphänomen oder neuer Regulationsmodus? In: Soziale Welt, Jg. 52, H. 4, S. 427–448

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Schmierl, K. 2014: Demografiesensible Entgeltpolitik – Ein Zukunftsthema für Arbeitsforschung und -praxis. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 67, H. 6, S. 470–477

Schmierl, K./Pfeiffer, S. 2005: Lego-Logik der kapitalistischen „Netzwerkökonomie". Theoretische Spekulationen zum Wandel von Betrieb und Technik. In: Faust, M./Funder, M./Moldaschl, M. (Hg.): Die „Organisation" der Arbeit. München/Mering: Hampp, S. 43–66

Schmierl, K./Weimer, S. 2014: Demografiesensible Entgeltpolitik. Wiesbaden: Springer VS

Schmitter, P. C./Streeck, W. 1999: The Organization of Business Interests. Studying the Associative Action of Business in Advanced Industrial Societies. Köln: MPIfG Discussion Papers 99/1

Schmitz, H. 1987: System der Philosophie. Band III, 5. Teil: die Wahrnehmung. Bonn: Bouvier

Schmoller, G. 1890: Über Wesen und Verfassung der großen Unternehmungen. München: Cotta

Schnabel, C./Wagner, J. 2007: The Persistent Decline in Unionization in Western and Eastern Germany, 1980–2004: What Can We Learn from a Decomposition Analysis? In: Industrielle Beziehungen, Jg. 14, H. 2, S. 118–132

Schneider, M. R./Panuescu, M. 2004: Wettbewerbsfähigkeit und Dynamik institutioneller Standortbedingungen: Ein empirischer Test des 'Varieties-of-Capitalism'-Ansatzes. In: Schmollers Jahrbuch, Jg. 124, H. 1, S. 31–59

Schneider, M. R./Paunescu, M. 2012: Changing Varieties of Capitalism and Revealed Comparative Advantages from 1990 to 2005: A Test of the Hall and Soskice claims. In: Socio-Economic Review, Vol. 10, No. 4, 731–753

Schneider, V./Mayntz, R. 1995: Akteurszentrierter Institutionalismus in der Technikforschung. In: Bechmann, G./Rammert, W. (Hg): Technik und Gesellschaft. Jahrbuch 8: Theoriebausteine der Techniksoziologie. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 107–130

Schönhoven, K. 1987: Die deutschen Gewerkschaften. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Scholz, T. 2012: Digital Labor: The Internet as Playground and Factory. New York: Routledge

Schreyögg, G. 1999: Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung (3., überarb. Aufl.). Wiesbaden: Gabler

Schreyögg, G. 2003: Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung (4., vollst. überarb. und erw. Aufl.). Wiesbaden: Gabler

Schröder, L./Urban, H.-J. (Hg.) 2017: Gute Arbeit. Streit um Zeit – Arbeitszeit und Gesundheit. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag

Schroeder, W. (Hg.) 2014: Handbuch Gewerkschaften in Deutschland (2., überarb., erw. u. akt. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS

Schroeder, W. 2016: Konfliktpartnerschaft – still alive. Veränderter Konfliktmodus in der verarbeitenden Industrie. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 23, H. 3, S. 374–392

Schroeder, W./Kallass, V./Greef, S. 2011: Berufsgewerkschaften in der Offensive. Vom Wandel des deutschen Gewerkschaftsmodells. Wiesbaden: VS Verlag

Schroeder, W./Keudel, D. 2008: Strategische Akteure in drei Welten. Die deutschen Gewerkschaften im Spiegel der neueren Forschung. Düsseldorf: HBS

Schroeder, W./Silvia, S. J. 2014: Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. In: Schroeder, W. (Hg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS, S. 337–365

Schütz, A. 2004 [zuerst 1932]: Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt. Konstanz: UVK

Schulten, T. 2012: Europäischer Tarifbericht des WSI – 2011/2012. In: WSI Mitteilungen, Jg. 65, H. 6, S. 447–456

Schulten, T. 2015: WSI-Mindestlohnbericht 2015 – Ende der Lohnzurückhaltung? In: WSI-Mitteilungen, Jg. 68, H. 2, S. 133–140

Schulten, T. 2016: WSI-Mindestlohnbericht 2016: anhaltende Entwicklungsdynamik in Europa. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 69, H. 2, S. 129–135

Schultheis, F./Herold, S. 2010: Précarité und Prekarität. Zur Thematisierung der sozialen Frage des 21. Jahrhunderts im deutsch-französischen Vergleich. In: Busch, M./Jeskow, J./Stutz, R. (Hg.): Zwischen

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Prekarisierung und Protest. Die Lebenslagen und Generationsbilder von Jugendlichen in Ost und West. Bielefeld: transcript, S. 243–274
Schulze Buschoff, K. 2011: Atypisch beschäftigt = typisch arm im Alter? Die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und der staatliche Schutz vor Altersarmut – ein europäischer Vergleich. Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), Abt. Internationale Politikanalyse. Berlin: FES. Internet: http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/08473.pdf
Schulz-Schaffer, I. 2008: Technik. In: Baur, N./Korte, H./Löw, M./Schroer, M. (Hg.): Handbuch Soziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 445–464
Schumann, M. 2002: Struktureller Wandel und Entwicklung der Qualifikationsanforderungen. Vortrag auf dem 4. BIBB-Fachkongress 2002, Berlin, 23.-25.10.2002
Schumann, M. 2005: Arbeitspolitik im Umbruch – Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien. In: Detje, R./Pickshaus, K./Urban, H.-J. (Hg.): Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien. Hamburg: VSA, S. 41–53
Schumann, M. 2008: Kampf um Rationalisierung – Suche nach neuer Übersichtlichkeit. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 61, H. 7, S. 379–386
Schumann, M. 2013: Das Jahrhundert der Industriearbeit. Weinheim: Beltz Juventa
Schumann, M./Baethge-Kinsky, V./Kuhlmann, M./Kurz, C./Neumann, U. 1994: Trendreport Rationalisierung: Automobilindustrie, Werkzeugmaschinenbau, Chemische Industrie. Berlin: edition sigma
Schumann, M./Einemann, E./Siebel-Rebell, C./Wittemann, K. P. 1982: Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt
Schumann, M./Gerst, D. 1996: Innovative Arbeitspolitik – Ein Fallbeispiel. Gruppenarbeit in der Mercedes-Benz AG. In: SOFI-Mitteilungen, Nr. 24, Nov. 1996, S. 35–52
Schumann, M./Kuhlmann, M./Sanders, F./Sperling, H. J. (Hg.) 2006: VW Auto 5000: ein neues Produktionskonzept. Die deutsche Antwort auf den Toyota-Weg? Hamburg: VSA
Schumm-Garling, U. 1972: Herrschaft in der industriellen Arbeitsorganisation. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
Schumpeter, J. A. 1950: Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie. Bern: Francke [zuerst u.d.T. Capitalism, socialism and democracy. New York/London: Harper 1942]
Schwarzbach, F. 2005: Entscheidungsfindung in Projektteams. Zum Umgang mit unterschiedlichen Perspektiven und Rationalitäten. München/Mering: Hampp
Schwittau, G. 1912: Die Formen des wirtschaftlichen Kampfes (Streik, Boykott, Aussperrung usw.). Eine volkswirtschaftliche Untersuchung auf dem Gebiete der gegenwärtigen Arbeitspolitik. Berlin: Springer
Scott, W. R. 1986: Grundlagen der Organisationstheorie. Frankfurt a.M./New York: Campus
Scott, W. R. 2001: Institutions and Organizations. Thousand Oaks, CA: Sage
Scott, W. R. 2006: Reflexionen über ein halbes Jahrhundert Organisationssoziologie. In: Senge, K./Hellmann, K.-U. (Hg.): Einführung in den Neo-Institutionalismus. Mit einem Beitrag von W. Richard Scott. Wiesbaden: VS Verlag, S. 201–222
Scott, W. R. 2014: Institutions and Organizations. Ideas, Interests, and Identities (4. Aufl.). Thousand Oaks: Sage
Seger, M. S. 2006: Alternierende Telearbeit – flexible Grenzen. Charakter, Konditionen und Effekte eines modernisierenden Arbeits(zeit)modells. Aachen: Shaker
Seidel, B. 1955: Industrialismus und Kapitalismus. Meisenheim/Glan: Anton Hain
Seifert, H. 2002: Betriebliche Bündnisse für Arbeit – Beschäftigen statt entlassen. In: ders. (Hg.): Betriebliche Bündnisse für Arbeit. Rahmenbedingungen – Praxiserfahrungen – Zukunftsperspektiven. Berlin: edition sigma, S. 65–86
Seifert, H. (Hg.) 2005: Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt a.M./New York: Campus
Seifert, H. 2017: Wie lassen sich Entwicklung und Strukturen atypischer Beschäftigungsverhältnisse erklären? In: WSI-Mitteilungen, Jg. 70, H. 1, S. 5–15
Seifert, H./Massa-Wirth, H. 2005: Pacts for Employment and Competitiveness in Germany. In: Industrial Relations Journal, Vol. 36, No. 3, S. 217–240
Selznick, P. 1949: TVA and the Grass Roots. Berkeley, CA: University of California Press

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Senge, K. 2011: Das Neue am Neo-Institutionalismus. Wiesbaden: VS Verlag
Senge, K. 2013: The New Institutionalism in Organization Theory: Bringing Society and Culture Back in. In: American Sociologist, Vol. 44, No. 1, S. 76–95
Senge, K. 2015: Die emotionale Säule von Institutionen: Entwicklungen, Potentiale und Probleme einer neo-institutionalistischen Deutung von Emotionen. In: Apelt, M./Wilkesmann, U. (Hg.): Die Zukunft der Organisationssoziologie. Wiesbaden: Springer VS, S. 207–228
Senge, K./Dombrowski, S. 2017: Der Neo-Institutionalismus als Kultursoziologie. In: Moebius, S./Nungesser, F./Scherke, K. (Hg.): Handbuch Kultursoziologie. Band 2. Theorie – Methoden – Felder. Wiesbaden: Springer (online)
Senge, K./Hellmann, K.-U. 2006 (Hg.): Einführung in den Neo-Institutionalismus. Wiesbaden: VS Verlag
Sengenberger, W. 1987: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt a.M./New York: Campus
Sengenberger, W. 2011: Beyond the Measurement of Unemployment and Underemployment. The case for extending and amending labor market statistics. Geneva: International Labour Office
Senghaas-Knobloch, E./Nagler, B./Dohms, A. 1997: Zukunft der industriellen Arbeitskultur. Persönliche Sinnansprüche und Gruppenarbeit. Münster: Lit Verlag
Sennett, R. 1998 a: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berlin-Verlag
Sennett, R. 1998 b: The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. New York: Norten
Sewell, W. 1992: A Theory of Structure: Duality, Agency, and Transformation. In: American Journal of Sociology, Vol. 98, No. 1, S. 1–29
Shamir, B. 1980: Between Service and Servility: Role conflict in subordinate service roles. In: Human Relations, Vol. 33, No. 10, S. 741–756
Shapiro, S. P. 1987: The Social Control of Impersonal Trust. In: American Journal of Sociology, Vol. 93, No. 3, S. 623–658
Shimizu, K. 1998: A New Toyotaism? In: Freyssenet, M./Mair, A./Shimizu, K./Volpato, G. (eds.): One Best Way? Trajectories and Industrial Models of the World's Automobile Producers. Oxford: Oxford University Press, S. 63–90
Shimizu, K. 1999: Le toyotisme. Paris: La Découverte
Shimokawa, K./Fujimoto, T. (eds.) 2009: The Birth of Lean. Conversations with Taiichi Ohno, Eiji Toyoda, and other Figures who Shaped Toyota Management. Cambridge, MA: The Lean Enterprise Institute
Shingo, S. 1981: Study of ‚Toyota Production System' from Industrial Engineering View Point. Tokyo: Japan Management Association
Shleifer, A./Vishny, R. 1997: The Limits of Arbitrage. In: Journal of Finance, Vol. 52, No. 1, S. 35–55
Shonfield, A. 1965: Modern Capitalism. Oxford: Oxford University Press
Sick, S. 2015: Mitbestimmungsfeindlicheres Klima: Unternehmen nutzen ihre Freiheiten – Arbeitnehmer werden um ihre Mitbestimmungsrechte gebracht (Report Mitbestimmungsförderung, No. 13). Düsseldorf: HBS
Siebenhüter, S. 2014: Der Betrieb als Projekthaus – Wie Werkverträge die Arbeitswelt verändern. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 67, H. 4, S. 306–310
Siegel, T./Schudlich, E. 1993: Hinter den Kulissen Ungewissheit – Betriebliche und gewerkschaftliche Lohnpolitik im Wandel. In: Mitteilungen des Instituts für Sozialforschung, H. 2, S. 45–62
Siegrist, J. 1996: Soziale Krisen und Gesundheit. Göttingen: Hogrefe
Silver, B./Zhang, L. 2009: China as an Emerging Epicenter of World Labor Unrest. In: Hung, H. (ed.): China and the Transformation of Global Capitalism. Baltimore: Johns Hopkins University Press, S. 174–187
Silver, B. J. 2005: Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870. Berlin/Hamburg: Assoziation A
Silvia, S. 2013: Holding the Shop Together. German Industrial Relations in the Postwar Era. Ithaca/London: ILR Press/Cornell University Press

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Simmel, G. 1908: Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung. Georg Simmel Gesamtausgabe, Bd. 11, hg. v. Otthein Rammstedt. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Simon, H. A. 1948: Administrative Behavior. A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization. New York: Macmillan

Smelser, N. J. 1968: Soziologie der Wirtschaft. München: Juventa

Smelser, N. J./Swedberg, R. (eds.) 2005: The Handbook of Economic Sociology. Princeton: Princeton University Press

Sniekers, F. 2011: The Changing Impact of Labour Market Institutions on Earnings Inequality. A study of the effects of trade unions and the minimum wage in advanced industrial countries since the 1980 s. Amsterdam: Tinbergen Institut

Söderlund, J. 2002: On the Development of Project Management Research: Schools of Thought and Critique. In: Project Management, Vol. 8, No. 1, S. 20–31

Söllheim, F. 1922: Taylorsystem für Deutschland. Grenzen seiner Einführung in deutsche Betriebe. München/Berlin: Oldenbourg

Söndermann, M./Backes, C./Arndt, O./Brünink, D. 2009: Kultur- und Kreativwirtschaft: Ermittlung der gemeinsamen charakteristischen Definitionselemente der heterogenen Teilbereiche der „Kulturwirtschaft" zur Bestimmung ihrer Perspektiven aus volkswirtschaftlicher Sicht. Endbericht, im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Köln u.a.O. Internet: http://www.bmwi.de/Dateien/KuK/PDF/doku-577-gesamtwirtschaftliche-perspektiven-kultur-und-kreativ wirtschaft-langfassung,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf

Sohn-Rethel, A. 1970: Geistige und körperliche Arbeit. Zur Theorie der gesellschaftlichen Synthesis. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Sombart, Werner 1916/17 [zuerst 1902]: Der moderne Kapitalismus. Leipzig: Duncker & Humblot

Sorge, A./Hartmann, G./Warner, M./Nicholas, I. 1982: Mikroelektronik und Arbeit in der Industrie. Erfahrungen beim Einsatz von CNC-Maschinen in Großbritannien und der Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt a.M./New York: Campus

Sorge, A./Streeck, W. 1988: Industrial Relations and Technical Change: The Case for an Extended Perspective. In: Hyman, R./Streeck, W. (eds.): New Technology and Industrial Relations. Oxford: Bazil Blackwell, S. 19–47

Sorge, A./Streeck, W. 2016: Diversified Quality Production Revisited. The Transformation of Production Systems and Regulatory Regimes in Germany. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung

Spaargaren, G./Mol, A. P. J. 2013: Carbon flows, carbon markets, and low-carbon lifestyles: reflecting on the role of markets in climategovernance. In: Environmental Politics, Vol. 22, No. 1, S. 174–193

Spath, D. (Hg.) 2003: Ganzheitlich produzieren. Innovative Organisation und Führung. Stuttgart: LOG_X Verlag

Spath, D./Ganschar, O./Gerlach, S./Hämmerle, M./Krause, T./Schlund, S. 2013: Produktionsarbeit der Zukunft – Industrie 4.0. Stuttgart: Fraunhofer IAO

Speier, H. 1977: Die Angestellten vor dem Nationalsozialismus. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

Spinner, H. 1994: Die Wissensordnung. Ein Leitkonzept für die dritte Grundordnung des Informationszeitalters. Opladen: Leske + Budrich

Spinner, H. 1998: Die Architektur der Informationsgesellschaft. Entwurf eines wissensorientierten Gesamtkonzepts. Bodenheim: Philo

Spöttl, G./Blings, J. 2011: Kernberufe. Ein Baustein für ein transnationales Berufsbildungskonzept. Frankfurt a.M.: Peter Lang

Springer, R. 1999 a: Rückkehr zum Taylorismus? Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg. Frankfurt a.M./New York: Campus

Springer, R. 1999 b: Von der teilautonomen zur standardisierten Gruppenarbeit. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 52, H. 5, S. 309–321

Springer, R. 2009: Survival of the Fittest. So verbessern Spitzenunternehmen mit Lean Management gleichzeitig ihre Prozesse und ihre Führungskultur. München: FinanzBuch Verlag

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Sproll, M./Wehr I. (eds.) 2014: Capitalist peripheries: Perspectives on precarisation from the Global South and North (Austrian Journal of Development Studies, Special Issue, Vol. 30, No. 4)

Spur, G. 1986: CIM – Die informationstechnische Herausforderung an die Produktionstechnik. In: Werkstattechnik Zeitschrift für industrielle Fertigung, Jg. 76, H. 1, S. 5–18

Staab, P. 2016: Falsche Versprechen. Wachstum im digitalen Kapitalismus. Hamburg: Hamburger Edition

Staab, P./Nachtwey, O. 2016: Die Digitalisierung der Dienstleistungsarbeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 18–19, S. 24–32

Staehle, W. H./Conrad, P./Sydow, J. 1999 [zuerst 1985]: Management. Eine verhaltenswissenschaftliche Perspektive (8. Aufl.). München: Vahlen

Stake, R. E. 1995: The Art of Case Study Research. London/Thousand Oaks/New Delhi: Sage

Stalker, P. 2000: Workers without Frontiers. The Impact of Globalization on International Migration. Boulder u.a.O.: Lynne Rienner/ILO

Standing, G. 2011: The Precariat. The New Dangerous Class. London: Bloomsbury

Stanworth, M. J. K./Curran, J. 1973: Management Motivation in the Smaller Business. Epping: Gower

Stark, D. 2009: The sense of dissonance. Accounts of worth in economic life. Princeton/Oxford: Princeton University Press

Statistisches Bundesamt (Hg.) 2011: Statistisches Jahrbuch 2011 für die Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt 2016: Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland 2015. Fachserie 1, Reihe 4.1.2. Wiesbaden

Steffen, J. 1994: Notstandsarbeit, Fürsorgearbeit, Pflichtarbeit, Freiwilliger Arbeitsdienst. Die öffentlich geförderte bzw. erzwungene Beschäftigung in der Weimarer Republik – 1918/19 bis 1932/33. Bremen. Internet: http://www.ak-sozialpolitik.de/doku/02_politik/hartz_iv/geschichte_alv.pdf

Stegbauer, C./Häußling, R. (Hg.) 2010: Handbuch Netzwerkforschung. Wiesbaden: VS Verlag

Stehr, N. 1994 a: Arbeit, Eigentum und Wissen. Zur Theorie von Wissensgesellschaften. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Stehr, N. 1994 b: Knowledge Societies. London: Sage

Stehr, N. 2000: Die Zerbrechlichkeit moderner Gesellschaften. Die Stagnation der Macht und die Chancen des Individuums. Weilerswist: Velbrück

Stehr, N. 2001: Wissen und Wirtschaften. Die gesellschaftlichen Grundlagen der modernen Ökonomie. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Stehr, N. 2003: Wissenspolitik. Die Überwachung des Wissens. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Steinmo, S./Kathleen T./Longstreth, F. 1992: Structuring Politics: Historical Institutionalism in Comparative Analysis. Cambridge: Cambridge University Press

Sternberg, R. J./Wagner, R. K. (eds.) 1986: Practical Intelligence: Nature and origins of competence in the everyday world. New York: Cambridge University Press

Stettes, O. 2007: Die Arbeitnehmermitbestimmung im Aufsichtsrat. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. In: IW-Trends. Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft, Jg. 34, H. 1, S. 17–29

Stiglitz, J. 2003: Die Schatten der Globalisierung, München: Goldmann

Stinchcombe, A. L. 1965: Social Structure and Organizations. In: March, J. G. (ed.): Handbook of Organizations. Chicago: Rand McNally, S. 142–193

Stollberg, G. 1981: Die Rationalisierungsdebatte 1908–1933. Freie Gewerkschaften zwischen Mitwirkung und Gegenwehr. Frankfurt a.M./New York: Campus

Storper, M. 1989: The Transition to Flexible Specialization: the Division of Labour, External Economies, and the Crossing of Industrial Divides. In: Cambridge Journal of Economics, Vol. 13, S. 273–305

Strauss, A. 1985: Work and the Division of Labor. In: Sociological Quarterly, Vol. 26, No. 1, S. 1–19

Strauss, A. L./Fagerhaugh, S./Suczek, B./Wiener, C. 1980: Gefühlsarbeit. Ein Beitrag zur Arbeits- und Berufssoziologie. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jg. 32, H. 4, S. 629–651

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Streeck, W. 1981: Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in der sozialstaatlichen Demokratie. Königstein/Ts.: Athenäum

Streeck, W. 1984: Neo-Corporatist Industrial Relations and the Economic Crisis in West Germany. In: Goldthorpe, J. H. (ed.): Order and Conflict in Contemporary Capitalism: Studies in the Political Economy of West European Nations. Oxford: Clarendon Press, S. 291–314

Streeck, W. 1992: Social Institutions and Economic Performance. Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies. London: Sage

Streeck, W. 1997 a: Beneficial Constraints: On the Economic Limits of Rational Voluntarism. In: Hollingsworth, J. R./Boyer, R. (eds.): Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions. Cambridge: Cambridge University Press, S. 197–239

Streeck, W. 1997 b: German Capitalism: Does it exist? Can it survive? In: Crouch, C./Streeck, W. (eds.): Political Economy of Modern Capitalism: Mapping Convergence and Diversity. London: Sage, S. 33–54

Streeck, W. 2009: Re-forming Capitalism: Institutional Change in the German Political Economy. Oxford: Oxford University Press

Streeck, W. 2013: Gekaufte Zeit. Die vertagte Krise des Kapitalismus. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Streeck, W. 2016: Vom Konflikt ohne Partnerschaft zu Partnerschaft ohne Konflikt: Industrielle Beziehungen in Deutschland. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 23, H. 1, S. 47–60

Streeck, W./Hilbert, J./van Kevelaer, K.-H./Maier, F./Weber, H. 1987: Steuerung und Regulierung der beruflichen Bildung. Die Rolle der Sozialpartner in der Ausbildung und beruflichen Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin: edition sigma

Streeck, W./Höpner, M. 2003: Alle Macht dem Markt? Fallstudien zur Abwicklung der Deutschland AG. Frankfurt a.M./New York: Campus

Streeck, W./Kluge, N. 1999: Mitbestimmung in Deutschland. Tradition und Effizienz. Frankfurt a.M./New York: Campus

Streeck, W./Visser, J. 2006: Conclusions. Organized Business Facing Internationalization. In: Streeck, W./Grote, J. R./Schneider, V./Visser, J. (eds.): Governing Interests. Business Associations Facing Internationalization, London/New York: Routledge, S. 242–272

Stremmel, R. 2006: Von der Treue zum Vertrauen? Friedrich Alfried Krupp und seine Beschäftigten 1987–1902. In: Zeitschrift für Unternehmensgeschichte, Jg. 51. H. 1, S. 70–92

Struck, O. 2006: Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität. Wiesbaden: VS Verlag

Struck, O./Dütsch, M. 2012: Gesicherte Mobilität: Zur Bedeutung berufsfachlicher Qualifikationen in geschlossenen und offenen Beschäftigungssystemen. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 19, H. 2, S. 154–186

Strulik, T. 2000: Funktionen und Folgen privater Rating-Agenturen im Kontext der Regulierung globaler Finanzmärkte. In: Soziale Welt, Jg. 51, H. 4, S. 443–462

Strulik, T. 2004: Nichtwissen und Vertrauen in der Wissensökonomie. Frankfurt a.M./New York: Campus

Sturgeon, T./Biesebroeck, J. van/Gereffi, G. 2008: Value Chains, Networks and Clusters: Reframing the Global Automotive Industry. In: Journal of Economic Geography, Vol. 8, No. 3, S. 297–321

Suchman, L. 1987: Plans and Situated Actions. The Problem of Human-machine Communication. Cambridge: Cambridge University Press

Supiot, A. (ed.) 2001: Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe. Oxford: Oxford University Press

Susskind, R./Susskind, D. 2015: The Future of the Professions. How Technology Will Transform the Work of Human Experts. Oxford: University Press

Swedberg, R. 1998: Max Weber and the Idea of Economic Sociology. Princeton: Princeton University Press

Sydow, J. 1985: Der soziotechnische Ansatz der Arbeits- und Organisationsgestaltung. Frankfurt a.M./New York: Campus

Sydow, J. 1992: Strategische Netzwerke. Evolution und Organisation. Wiesbaden: Gabler

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Sydow, J./Duschek, S. 2011: Management interorganisationaler Beziehungen. Netzwerke – Cluster – Allianzen. Stuttgart: Kohlhammer

Sydow, J./Windeler, A. (Hg.) 2004: Organisation der Content-Produktion. Wiesbaden: VS Verlag

Sydow, J./Windeler, A./Schubert, C./Möllering, G. 2012: Organizing R&D Consortia for Path Creation and Extension: The Case of Semiconductor Manufacturing Technologies. In: Oranization Studies, Vol. 33, No. 7, S. 907–936

Sydow, J./Wirth, C. (Hg.) 2014: Organisation und Strukturation. Wiesbaden: Springer VS

Széll, G. 2009: Social Innovation and Labour. In: Harrison, D./Széll, G./Bourque, R. (eds.): Social Innovation, the Social Economy and World Economic Development. Democracy and Labour Rights in the Era of Globalization, Frankfurt a.M. u.a.O.: Peter Lang, S. 455–465

Sztompka, P. 1999: Trust. A Sociological Theory. Cambridge u.a.O.: Cambridge University Press

Taylor, C. 1993: Multikulturalismus und die Politik der Anerkennung (2. Aufl.). Frankfurt a.M.: Fischer

Taylor, F. W. 1920: Die Betriebsleitung (3. verm. Aufl.). Berlin: J. Springer [zuerst u.d.T. Shop Management. New York: Harper and Brothers 1903]

Taylor, F. W. 1995 [zuerst 1913]: Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung (Reprint, neu hg. und eingeleitet von Walter Bungard und Walter Volpert). Weinheim: Psychologie Verlags Union [zuerst München: Oldenbourg 1913, zuvor u.d.T. Principles of Scientific Management. New York: Harper and Brothers 1911]

Tempel, A./Wächter, H./Walgenbach, P. 2006: The Comparative Institutional Approach. In: Geppert, M./Mayer, M. (eds.): Global, National and Local Practices in Multinational Companies. Basingstoke: Palgrave Macmillan, S. 17–37

Teschner, E. 1977: Lohnpolitik im Betrieb, Frankfurt a.M./New York: Campus

Teschner, E./Hermann, K. 1981: Zur Taylorisierung technisch-geistiger Arbeit. In: Institut für Sozialforschung (Hg.): Gesellschaftliche Arbeit und Rationalisierung (Sonderheft 4 des Leviathan). Opladen, S. 118–135

Teuteberg, H. J. 1961: Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland. Tübingen: Mohr Siebeck

Thelen, K. 2000: Why German Employers Cannot Bring Themselves to Dismantle the German Model. In: Iversen, T./Pontusson, J./Soskice, D. (eds.): Union, Employers, and Central Banks. Macroeconomic Coordination and Institutional Change in Social Market Economies. Cambridge: Cambridge University Press, S. 138–169

Thelen, K. 2009: Institutional Change in Advanced Political Economies. In: British Journal of Industrial Relations, Vol. 47, No. 3, S. 471–498

Thelen, K. 2014: Varieties of Liberalization and the new Politics of Solidarity. Cambridge/MA: Cambridge University Press

Thomas, G. 2011: How to do Your Case Study. A Guide for Students and Researchers. Los Angeles/London/New Delhi: Sage

Thompson, C. B. 1940: The Taylor System in Europe. In: Advanced Management, Vol. 5, S. 171–176

Thompson, E. P. 1971: The moral economy of the English crowd in the Eighteenth Century. In: Past and Present, Vol. 50, No. 1, S. 76–136

Thompson, P./Smith, C. (eds.) 2010: Working Life. Renewing Labour Process Analysis. Basingstoke: Palgrave Macmillan

Thomssen, W. 1980: Deutungsmuster – eine Kategorie der Analyse von gesellschaftlichem Bewußtsein. In: Weymann, A. (Hg.): Handbuch zur Soziologie der Weiterbildung. Darmstadt: Luchterhand, S. 358–373

Thomssen, W. 1982: Die Konstitution des Klassenbewußtseins. In: Schmidt, G./Braczyk, H.-J./Knesebeck, J. v. d. (Hg.): Materialen zur Industriesoziologie (Sonderheft 24 der KZfSS). Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 313–328

Tokunaga, S./Altmann, N./Demes, H. 1992: New Impacts On Industrial Relations. Internationalization and Changing Production Strategies. München: Iudicium-Verlag

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Tondorf, K./Bahnmüller, R./Klages, H. 2002: Steuerung durch Zielvereinbarungen – Anwendungspraxis, Probleme, Gestaltungsüberlegungen. Berlin: edition sigma

Tonello, M./Rabimov, S. 2010: The 2010 Institutional Investment Report. New York: Conference Board

Totterdill, P. 2015: Closing the Gap: The Fifth Element and Workplace Innovation. In: European Journal of Workplace Innovation, Vol. 1, No. 1, S. 55–74

Touraine, A. 1972: Die Postindustrielle Gesellschaft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp [zuerst u.d.T. La société post-industrielle, Paris: Editions Denoel 1969]

Townley, B. 1994: Reframing Human Resource Management. Power, Ethics and the Subject at Work. London u.a.O.: Sage

Traub, R. 1976: Lenin und Taylor. Die Schicksale der ‚wissenschaftlichen Arbeitsorganisation' in der (frühen) Sowjetunion. In: Kursbuch 43, Berlin: Rotbuch, S. 146–158

Trautwein-Kalms, G. 1991: Arbeits- und Berufssituation qualifizierter Angestellter im Software-Bereich. In: Littek, W./Heisig, U./Gondek, H.-D. (Hg.): Dienstleistungsarbeit. Strukturveränderungen, Beschäftigungsbedingungen und Interessenlagen. Berlin: edition sigma, S. 213–229

Traxler, F. 1995 a: Two Logics of Collective Action in Industrial Relations? In: Crouch, C./Traxler, F. (eds.): Organized Industrial Relations in Europe: What Future? Aldershot u.a.O.: Avebury, S. 23–44

Traxler, F. 1995 b: Farewell to Labour Market Associations? Organized versus Disorganized Decentralization as a Map for Industrial Relations. In: Crouch, C./Traxler, F. (eds.): Organized Industrial Relations in Europe: What Future? Aldershot: Ashgate, S. 3–21

Traxler, F. 2010: Unternehmerverbände im internationalen Vergleich. In: Schroeder, W./Weßels, B. (Hg.): Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland. Wiesbaden: VS Verlag, S. 441–456

Traxler, F./Blaschke, S./Kittel, B. 2001: National Labour Relations in Internationalized Markets. A Comparative Sudy of Institutions, Chance, and Performance. Oxford: Oxford University Press

Traxler, F./Huemer, G. 2007: Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance. A comparative analytical approach. Oxon/New York: Routledge Chapman & Hall

Trinczek, R. 2010: Betriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 841–872

Trompenaars, F./Hampden-Turner, C. 2000: Riding the Waves of Culture (2nd ed.). Boston: Brealey

Tucker, D. 2002: ‚Precarious' Non-Standard Employment – A Review of the Literature. Wellington: Labour Market Policy Group. Internet: http://www.dol.govt.nz/PDFs/PrecariousNSWorkLitReview.pdf

Türk, K. 1981: Personalführung und soziale Kontrolle. Stuttgart: Lucius & Lucius

Türk, K./Lemke, T./Bruch, M. 2006: Organisation in der modernen Gesellschaft. Eine historische Einführung (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag

Uhle, T./Treier, M. 2015: Betriebliches Gesundheitsmanagement (3. Aufl.). Berlin/Heidelberg: Springer

Ulich, E. 2011: Arbeitspsychologie (7. Aufl.). Zürich: vdf und Stuttgart: Schäffer-Poeschel

Ulich, E./Wiese, B. S. 2011: Life Domain Balance. Konzepte zur Verbesserung der Lebensqualität. Wiesbaden: Gabler

Ulich, E./Wülser, M. 2009: Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven. Wiesbaden: Gabler

UN (United Nations, International Organisation for Migration) 2016: International Migration Report 2015 [highlights]. New York: UN

UNCTAD 2002: World Investment Report 2002. New York: UNCTAD

UNCTAD 2011: World Investment Report 2011. New York: UNCTAD

Unevoc 2006: Participation in formal technical and vocational training programmes worldwide. A statistical study. Montreal: UNESCO Institute for Statistics (UIS)

Urry, J. 2002: Mobility and Proximity. In: Sociology, Vol. 36, No. 2, S. 255–274

Urry, J. 2007: Mobilities. Cambridge/Malden, MA: Polity Press

Useem, M. 1996: Investor Capitalism: How Money Managers Are Changing the Face of Corporate America. New York: Basic Books

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Vahrenkamp, R. 1976: Taylors Lehren – ein Mittelklassentraum. Überlegungen zu einem Rätsel. In: Kursbuch 43, Berlin: Rotbuch, S. 14–26

Vallas, S. 1999: Rethinking Post-Fordism. The Meaning of Workplace Flexibility. In: Sociological Theory, Vol. 17, No. 1, S. 68–101

Vallas, S. 2006: Empowerment Redux: Structure, Agency, and the Remaking of Managerial Authority. In: American Journal of Sociology, Vol. 111, No. 6, S. 1677–1717

Vester, M. 2011: Postindustrielle oder industrielle Dienstleistungsgesellschaft: Wohin treibt die gesellschaftliche Arbeitsteilung? In: WSI Mitteilungen, Jg. 64, H. 12, S. 629–639

Vilmar, F. (Hg.) 1975: Menschenwürde im Betrieb II. Industrielle Demokratie in Westeuropa. Hamburg: Rowohlt

Vitols, S. 2006: Ökonomische Auswirkungen der paritätischen Mitbestimmung. Themenheft Mitbestimmung und Unternehmenspolitik, hg. vom DGB-Bundesvorstand. Berlin

Völkl, M. 2002: Der Mittelstand und die Tarifautonomie. Arbeitgeberverbände zwischen Sozialpartnerschaft und Dienstleistung. München/Mering: Hampp

Vogel, B. 2009: Wohlstandskonflikte. Soziale Fragen, die aus der Mitte kommen. Hamburg: Hamburger Edition

Vogl, G./Nies, G. 2013: Mobile Arbeit. Frankfurt a.M.: Bund Verlag

Vogler-Ludwig, K./Düll, N./Kriechel, B. 2016: Arbeitsmarkt 2030 – Wirtschaft und Arbeitsmarkt im digitalen Zeitalter. Prognose 2016. Bielefeld: wbv

Völker, S./Amacker, M. (Hg.) 2015: Prekarisierungen. Arbeit, Sorge und Politik. Weinheim/Basel: Beltz Juventa

Volkholz, V. 1991: HdA-Bilanzierung. Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung mbH. Dortmund: Montania

Volkholz, V. 2007: Capability for Innovation. In: Ludwig, J./Moldaschl, M./Schmauder, M./Schmierl, K. (Hg.): Arbeitsforschung und Innovationsfähigkeit in Deutschland. München/Mering: Hampp, S. 41–50

Volmerg, B./Senghaas-Knobloch, E./Leithäuser, T. 1986: Betriebliche Lebenswelt. Eine Sozialpsychologie industrieller Arbeitsverhältnisse. Opladen: Westdeutscher Verlag

Volpert, W. 2003: Wie wir handeln – was wir können. Ein Disput als Einführung in die Handlungspsychologie (3. Aufl.). Sottrum: artefact

Voronov, M./Vince, R. 2012: Integrating Emotions into the Analysis of Institutional Work. In: Academy of Management Review, Vol. 37, No. 1, S. 58–81

Voskamp, U./Wittke, V. 2012: Globale Qualitätsproduktion. Eine Studie zu neuen Strategien transnationaler Produktion bei Zulieferern der Automobilindustrie und im Maschinenbau. In: SOFI Working Paper, Nr. 7. Göttingen

Vosko, L. F. 2010: Managing the Margin. Gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment. Oxford: Oxford University Press

Voss, D./Weinkopf, C. 2012: Niedriglohnfalle Minijob. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 65, H. 1, S. 5–12

Voß, G. G. 1984: Bewußtsein ohne Subjekt. Eine Kritik des industriesoziologischen Bewußtseinsbegriffs. Großhesselohe: Hampp

Voß, G. G. 1998: Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, H. 3, S. 473–487

Voß, G. G. 2001: Auf dem Wege zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers. In: Kurtz, T. (Hg.): Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen: Leske + Budrich, S. 287–314

Voß, G. G. 2007: Subjektivierung von Arbeit. Neue Anforderungen an Berufsorientierung und Berufsberatung oder: Welchen Beruf hat der Arbeitskraftunternehmer? In: Bader, R./Keiser. G./Unger, T. (Hg.): Entwicklung unternehmerischer Kompetenz in der Berufsbildung. Gütersloh: Bertelsmann, S. 60–76

Voß, G. G. 2010 a: Auf dem Weg zu einer neuen Verelendung? Psychosoziale Folgen der Entgrenzung und Subjektivierung der Arbeit. In: Vorgänge, H. 3, S. 15–22

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Voß, G. G. 2010 b: Beruf. In: Kopp, J./Schäfers, B. (Hg.): Grundbegriffe der Soziologie (10. Aufl.). Wiesbaden: VS-Verlag, S. 33–39

Voß, G. G. 2012: Individualberuf und subjektivierte Professionalität. Zur beruflichen Orientierung des Arbeitskraftunternehmers. In: Bolder, A./Dobischat, R./Kutscha, G./Reutter, G. (Hg.): Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt. Wiesbaden: VS Verlag, S. 283–318

Voß, G. G./Pongratz, H. J. 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft"? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, H. 1, S. 131–158

Voß, G. G./Rieder, K. 2006: Der arbeitende Kunde. Wenn Konsumenten zu unbezahlten Mitarbeitern werden (2. Aufl.). Frankfurt a.M./New York: Campus

Voß, G. G./Weiß, C. 2005 a: Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich? In: Lohr, K./Nickel, H. M. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 65–91

Voß, G. G./Weiß, C. 2005 b: Subjektivierung von Arbeit – Subjektivierung von Arbeitskraft. In: Kurz-Scherf, I./Corell, L./Janczyk, S. (Hg.): In Arbeit: Zukunft. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 139–155

Voß, G. G./Weiß, C. 2013: Burnout und Depression – Leiterkrankungen des subjektivierten Kapitalismus oder: Woran leidet der Arbeitskraftunternehmer? In: Neckel, S./Wagner, G. (Hg.): Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft. Berlin: Suhrkamp, S. 29–57

Voß, G. G./Wetzel, M. 2013: Berufs- und Qualifikationsstruktur. In: Mau, S./Schöneck, N. H. (Hg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands, Bd. 1 (3. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS, S. 80–96

Voss, K./Sherman, R. 2000: Breaking the Iron Law of Oligarchy. Union Revitalization in the American Labor Movement. In: American Journal of Sociology, Vol. 106, No. 2, S. 303–349

Voss, T./Abraham, M. 2000: Rational Choice Theory in Sociology: A Survey. In: Quah, S. R./Sales, A. (eds.): The International Handbook of Sociology. London u.a.O.: Sage, S. 50–83

Voss-Dahm, D. 2009: Über die Stabilität sozialer Ungleichheit im Betrieb. Verkaufsarbeit im Einzelhandel. Berlin: edition sigma

Voswinkel, S. 2001: Anerkennung und Reputation. Die Dramaturgie industrieller Beziehungen. Konstanz: UVK

Voswinkel, S. (unter Mitarb. v. Korzekwa, A.) 2005 a: Welche Kundenorientierung? Anerkennung in der Dienstleistungsarbeit. Berlin: edition sigma

Voswinkel, S. 2005 b: Reziprozität und Anerkennung in Arbeitsbeziehungen. In: Adloff, F./Mau, S. (Hg.): Vom Geben und Nehmen. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 237–256

Voswinkel, S. 2005 c: Die Organisation der Vermarktlichung von Organisationen – Das Beispiel erfolgsbezogenen Entgelts. In: Jäger, W./Schimank, U. (Hg.): Organisationsgesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag, S. 287–312

Voswinkel, S. 2012: ‚Recognition' and ‚interest': a multidimensional concept in the sociology of work. In: Distinktion: Scandinavian Journal of Social Theory, Vol. 13, No. 1, S. 21–41

Voswinkel, S./Wagner, G. 2013: Vermessung der Anerkennung. Die Bearbeitung unsicherer Anerkennung in Organisationen. In: Honneth, A./Lindemann, O./Voswinkel, S. (Hg.): Strukturwandel der Anerkennung. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 75–120

Waddington , J. 2006: Was leisten Europäische Betriebsräte? Die Perspektive der Arbeitnehmervertreter. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 59, H. 10, S. 560–567

Wagemann, A. 1791: Über die Bildung des Volkes zur Industrie. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

Wagner, A. 2000: Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Über eine konfuse Debatte und ihre politische Interessenorientierung. In: Schäfer, C. (Hg.): Geringere Löhne – mehr Beschäftigung? Niedriglohn-Politik. Hamburg: VSA, S. 200–246

Wagner, G. 2004: Anerkennung und Individualisierung. Konstanz: UVK

Wagner, G./Goebel, J./Krause, P./Pischner, R./Sieber, I. 2008: Das Sozio-ökonomische Panel (SOEP). Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland. In: AStA Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Archiv, H. 4, S. 301–328

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Wagner, G./Schupp, J./Zwiener, R./Scholz, J. 1999: Zuschüsse zu den Sozialversicherungsbeiträgen im Niedriglohnbereich: Wenig zielgerichtet und teuer. In: DIW-Wochenbericht 27/99, S. 499–509

Walgenbach, P. 2011: Das Ende der Organisationsgesellschaft und die Wiederentdeckung der Organisation. In: Die Betriebswirtschaft, Jg. 71, H. 5, S. 419–438

Weber, A. 1954 [zuerst 1920]: Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit (6. Aufl.). Tübingen: Mohr-Siebeck

Weber, H. 1987: Unternehmerverbände zwischen Markt, Staat und Gewerkschaften. Zur intermediären Organisation von Wirtschaftsinteressen. Frankfurt a.M./New York: Campus

Weber, M. 1908: Methodologische Einleitung für die Erhebung des Vereins für Socialpolitik über Auslese und Anpassung der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie. In: Weber, M. (Hg.): Gesammelte Aufsätze zur Sozial- und Wirtschaftsgeschichte (1924). Tübingen: Mohr, S. 1–45

Weber, M. 1972: Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie 1 (6. Aufl.). Tübingen: Mohr

Weber, M. 1975: Die protestantische Ethik I. Eine Aufsatzsammlung. Hg. von Johannes Winckelmann (4., unv. Aufl.). Hamburg: Siebenstern-Taschenbuch-Verlag

Weber, M. 1976 [1922]: Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie (5., rev. Aufl., besorgt von Johannes Winckelmann). Tübingen: Mohr

Weber, M. 1980 [zuerst 1922]: Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie (6., rev. Aufl.). Tübingen: Mohr Siebeck

Weber, M. 1986 [zuerst 1920]: Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus. In: ders.: Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie I. Tübingen: Mohr, S. 17–206

Weber, W. G. 1999: Gruppenarbeit in der Produktion. In: Zölch, M./Weber, W. G./Leder, L.: Praxis und Gestaltung kooperativer Arbeit. Mensch, Technik, Organisation, Bd. 23. Zürich: vdf Hochschulverlag, S. 13–69

Webster, F. 2002: Theories of the Information Society. London/New York: Routledge

WEF – World Economic Forum 2016: The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Cologny/Genf: WEF

Wehling, P. 2009: Nichtwissen – Bestimmungen, Abgrenzungen, Bewertungen. In: Erwägen, Wissen, Ethik, Jg. 20, H. 1, S. 95–106

Weick, K. E. 1987: Der Prozess des Organisierens. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Weihrich, M./Dunkel, W. 2003: Abstimmungsprobleme in Dienstleistungsbeziehungen. Ein handlungstheoretischer Zugang. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 55, H. 4, S. 758–781

Weingart, P. 2001: Die Stunde der Wahrheit. Zum Verhältnis der Wissenschaft zu Politik, Wirtschaft und Medien in der Wissensgesellschaft. Weilerswist: Velbrück

Weinkopf, C./Kalina, T. 2015: Niedriglohnbeschäftigung 2013: Stagnation auf hohem Niveau. IAQ-Report 03. Duisburg: IAW. Internet: http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2015/report2015-03.php

Weishaupt, S. 2006: Subjektivierendes Arbeitshandeln in der Altenpflege – Die Interaktion mit dem Körper. In: Böhle, F./Glaser, J. (Hg.): Arbeit in der Interaktion – Interaktion als Arbeit – Arbeitsorganisation und Interaktionsarbeit in der Dienstleistung. Wiesbaden: VS Verlag, S. 85–106

Weißbach, H.-J./Witzgall, E./Vierthaler, R. 1990: Außendienstarbeit und neue Technologien. Branchentrends, Fallanalysen, Interviewauswertungen. Opladen: Westdeutscher Verlag

Weitbrecht, H. 1969: Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie. Eine soziologische Untersuchung am Beispiel der deutschen Metallindustrie. Berlin: Duncker & Humblot

Welge, M. K./Holtbrügge, D. 2015: Internationales Management. (6., überarb. u. erw. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel

Weltz, F. 2010: Management by Potemkin und die doppelte Wirklichkeit der Unternehmen. In: Altmann, N./Böhle, F. (Hg.): Nach dem „kurzen Traum". Neue Orientierungen in der Arbeitsforschung. Berlin: edition sigma, S. 81–95

Weltz, F./Lullies, V. 1982: Die Einführung der Textverarbeitung und ihr Stellenwert in der Verwaltungsrationalisierung. In: Schmidt, G./Braczyk, H.-J./Knesebeck, J. v. d. (Hg.): Materialien zur Industriesoziologie (Sonderheft 24 der KZfSS). Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 157–165

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Weltz, F./Lullies, V. 1983: Innovation im Büro. Das Beispiel Textverarbeitung. Frankfurt a.M./New York: Campus

Weltz, F./Lullies, V. 1984: Das Konzept der innerbetrieblichen Handlungskonstellation als Instrument der Analyse von Rationalisierungsprozessen in der Verwaltung. In: Jürgens, U./Naschold, F. (Hg.): Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit (Sonderheft 5/1983 des Leviathan). Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 155–170

Wengel, J./Lay, G./Pekruhl, U./Maloca, S. 2002: Verbreitung innovativer Arbeitsgestaltung. Stand und Dynamik des Einsatzes im internationalen Vergleich. München/Mering: Hampp

Werle, R. 1990: Telekommunikation in der Bundesrepublik. Frankfurt a.M./New York: Campus

Werle, R. 2005: Institutionelle Analyse technischer Innovation. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 57, H. 2, S. 308–332

Wetterer, A. 2002: Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work" in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK

Wetzel, D./Hofmann, J./Urban, H.-J. (Hg.) 2014: Industriearbeit und Arbeitspolitik. Kooperationsfelder von Wissenschaft und Gewerkschaften. Hamburg: VSA

Weyer, J. 2008: Techniksoziologie. Genese, Gestaltung und Steuerung sozio-technischer Systeme. Weinheim: Juventa

Weyer, J. 2011: Innovationsnetzwerke. In: Weyer, J. (Hg.): Soziale Netzwerke. München: Oldenbourg, S. 219–246

White, H. C. 2002: Markets from Networks. Socioeconomic models of production. Princeton/Oxford: Princeton University Press

Whitley, R. 1999: Divergent Capitalisms: The Social Structuring and Change of Business Systems. Oxford: Oxford University Press

Widmaier, U. (Hg.) 2000: Der deutsche Maschinenbau in den neunziger Jahren. Kontinuität und Wandel einer Branche. Frankfurt a.M./New York: Campus

Wilensky, H. L. 1964: The Professionalization of Everyone? In: American Journal of Sociology, Vol. 70, S. 137–158

Wilensky, H. L. 1966: Work as a Social Problem. In: Becker, H. S. (ed.): Social Problems, a Modern Approach. New York: Wiley, S. 117–166

Wilkens, U. 2004 a: Management von Arbeitskraftunternehmern. Wiesbaden: DUV

Wilkens, U. 2004 b: Häufige Unternehmenswechsel hochqualifizierter Arbeitskräfte – Bindungsorientierungen von Arbeitskraftunternehmern. In: Pongratz, H. J./Voß, G. G. (Hg.): Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin: edition sigma, S. 33–56

Wilkinson, A./Fay, C. 2011: New Times for Employee Voice? In: Human Resource Management, Vol. 50, No. 1, S. 65–74

Wilkinson, A./Gollan, P. J./Marchington, M./Lewin, D. (eds.) 2010: The Oxford Handbook of Participation in Organizations. Oxford: Oxford University Press

Williams, K./Haslam, C./Williams, J. 1992: Ford versus "Fordism": The Beginning of Mass Production? In: Work, Employment and Society, Vol. 6, No. 4, S. 517–555

Williamson, O. E. 1975: Markets and Hierarchies: Analysis and antitrust implications. A study in the economics of internal organization. New York: The Free Press

Williamson, O. E. 1985: The Economic Institutions of Capitalism. Firms Markets Relational Contracting. New York: The Free Press

Williamson, O. E. 1990: Die ökonomischen Institutionen des Kapitalismus. Tübingen: Mohr-Siebeck [zuerst u.d.T. The Economic Institutions of Capitalism. Firms Markets Relational Contracting. New York: The Free Press 1985]

Williamson, O. E./Wachter, M. L./Harris, J. E. 1975: Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange. In: Bell Journal of Economics, Vol. 6, S. 250–280

Willke, H. 1998 a: Organisierte Wissensarbeit. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 27, H. 3, S. 161–177

Willke, H. 2001: Systemisches Wissensmanagement (2. Aufl.). Stuttgart: Lucius & Lucius

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Willke, H. 2002: Dystopia. Studien zur Krisis des Wissens in der modernen Gesellschaft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Will-Zocholl, M. 2011: Wissensarbeit in der Automobilindustrie. Topologie der Reorganisation von Ingenieursarbeit in der globalen Produktentwicklung. Berlin: edition sigma

Wilz, S. M. 2009: Entscheidungen als Prozesse gelebter Praxis. In: Böhle, F./Weihrich, M. (Hg.): Handeln unter Unsicherheit. Wiesbaden: VS Verlag, S. 105–120

Wilz, S. M. 2010: Entscheidungsprozesse in Organisationen. Wiesbaden: VS Verlag

Wilz, S. M. 2015: Skizze zur praxistheoretischen Debatte um Organisation. In: Apelt, M./Wilkesmann, U. (Hg.): Zur Zukunft der Organisationssoziologie. Wiesbaden: Springer VS, S. 253–270

Wimmer, A./Glick Schiller, N. 2002: Methodological Nationalism and Beyond: nation-state building, migration and the social sciences. In: Global Networks, Vol. 2, S. 301–334

Windelband, L. 2014: Zukunft der Facharbeit im Zeitalter „Industrie 4.0". In: Journal of Technical Education, Vol. 2, No. 2, S. 138–160

Windeler, A. 1992: Mikropolitik – Zur Bedeutung sozialer Praxis in wirtschaftlichen Organisationen. In: Lehner, F./Schmid, J. (Hg.): Technik, Arbeit, Betrieb, Gesellschaft. Beiträge der Industriesoziologie und Organisationsforschung. Opladen: Leske + Budrich, S. 85–107

Windeler, A. 2001: Unternehmungsnetzwerke. Konstitution und Strukturation. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag

Windeler, A. 2003: Kreation technologischer Pfade: ein strukturationstheoretischer Analyseansatz. In: Schreyögg, G./Sydow, J. (Hg.): Strategische Prozesse und Pfade. Managementforschung 13. Wiesbaden: Gabler, S. 295–328

Windeler, A. 2005: Netzwerktheorien: Vor einer relationalen Wende? In: Zentes, J./Swoboda, B./Morschett, D. (Hg.): Kooperationen, Allianzen und Netzwerke. Grundlagen – Ansätze – Perspektiven (2. Aufl.). Wiesbaden: Gabler, S. 211–233

Windeler, A. 2014: Können und Kompetenzen von Individuen, Organisationen und Netzwerken. Eine praxistheoretische Perspektive. In Windeler, A./Sydow, J. (Hg.): Kompetenz. Sozialtheoretische Perspektiven. Wiesbaden: Springer VS, S. 225–301

Windeler, A./Sydow, J. 2001: Project Networks and Changing Industry Practices – Collaborative Content Production in the German Television Industry. In: Organization Studies, Vol. 22, No. 6, S. 1035–1061

Windeler, A./Wirth, C. 2017: Netzwerke und Arbeit. In Böhle, F./Voss, G. G./Wachtler, G. (Hg): Handbuch Arbeitssoziologie (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS (i.E.)

Windolf, P. (Hg.) 2005: Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen (Sonderheft 45 der KZfSS). Opladen/Wiesbaden: VS Verlag

Windolf, P. 2008: Eigentümer ohne Risiko. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 37, H. 6, S. 516–535

Windolf, P. 2012: Vom Manager- zum Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum institutionellen Wandel des Kapitalismus. Unveröffentl. Manuskript

Windolf, P. 2014: The corporate network in Germany, 1896–2010. The power of corporate networks: a comparative and historical perspective, in: Westerhuis, G./David, T. (eds.): The Power of Corporate Networks: A Comparative and Historical Perspective. London: Routledge, S. 66–85

Windolf, P. 2016: Riding the Bubble: Financial Market Crises in Twenty-Two OECD Countries. In: Journal of Economic Issues, Vol. 50, No. 3, S. 788–813

Winschuh, J. 1923: Praktische und Werkspolitik. Darstellung einer planmäßigen Arbeitspolitik im modernen Fabrikbetriebe. Berlin: Spaeth und Linde

Witt, M. A./Jackson, G. 2016: Varieties of Capitalism and Institutional Comparative Advantage: A Test and Reinterpretation. In: Journal of International Business Studies, Vol. 47, No. 7, S. 778–806

Wittel, A. 1996: Belegschaftskultur im Schatten der Firmenideologie. Berlin: edition sigma

Wittke, V. 1996: Wie entstand industrielle Massenproduktion? Die diskontinuierliche Entwicklung der deutschen Elektroindustrie von den Anfängen der ‚großen Industrie' bis zur Entfaltung des Fordismus (1880–1975). Berlin: edition sigma

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Witz, A./Savage, M. 1992: The Gender of Organizations. In: Savage, M./Witz, A. (eds.): Gender and Bureaucracy. Oxford: Blackwell, S. 3–61

Wolf, H. 1994: Rationalisierung und Partizipation. In: Leviathan, Jg. 22, H. 2, S. 243–259

Wolf, H./Mickler, O./Manske, F. 1992: Eingriffe in Kopfarbeit. Die Computerisierung technischer Büros im Maschinenbau. Berlin: edition sigma

Wolf, S. 2015: Organisation als Grenzobjekt? In: Apelt, M./Wilkesmann, U. (Hg.): Zur Zukunft der Organisationssoziologie. Wiesbaden: Springer VS, S. 23–46

Womack, J. P./Jones, D. T. 1996: Lean Thinking. Banish Waste, and Create Wealth in Your Corporation. New York: Simon & Schuster [dt. Ausgabe: Auf dem Weg zum perfekten Unternehmen (Lean Thinking), Frankfurt a.M./New York: Campus 1997]

Womack, J. P./Jones, D. T./Roos, D. 1990: The Machine that Changed the World. The Story of Lean Production. New York: Mac Millan [dt. Ausgabe: Womack et al. 1991]

Womack, J. P./Jones, D. P./Roos, D. 1991: Die zweite Revolution in der Automobilindustrie. Konsequenzen aus der weltweiten Studie aus dem Massachusetts Institute of Technology. Frankfurt a.M./New York: Campus [5. Aufl.: ebd. 1992]

Womack, J. P./Jones, D. P./Roos, D. 1992: Die zweite Revolution in der Automobilindustrie. Konsequenzen aus der weltweiten Studie aus dem Massachusetts Institute of Technology (5. Aufl.). Frankfurt a.M./New York: Campus

Wooten, M./Hoffman, A. J. 2008: Organizational Fields: Past, Present, Future. In: Greenwood, R./Oliver, C./Sahlin, K./Suddaby, R. (eds.): The Sage Handbook of Organizational Institutionalism. Los Angeles u.a.O.: Sage, S. 130–147

World Bank 2011: Migration and Remittances Factbook (2nd ed.). Washington: World Bank

Wren, D./Bedeian, A. G. 2004: The Taylorization of Lenin: Rhetoric or Reality? In: International Journal of Social Economics, Vol. 31, No. 3, S. 287–299

WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut) 2016: Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

Wunderer, R. 1992: Von der Personaladministration zum Wertschöpfungs-Center. In: Die Betriebswirtschaft, Jg. 52, S. 210–215

WZB 1984: Bericht 1982–1983. Berlin: WZB

Yin, R. K. 1984: Case Study Research. Design and Methods (1. Aufl.). London/Thousand Oaks/New Delhi: Sage

Yin, R. K. 2014: Case Study Research. Design and Methods (5. Aufl.). Los Angeles: Sage

Zapf, W. 1989: Über soziale Innovationen. In: Soziale Welt, Jg. 40, H. 1/2, S. 170–183

Zapf, I./Herzog-Stein, A. 2011: Betriebliche Einsatzmuster von Arbeitszeitkonten während der Großen Rezession. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 64, H. 2, S. 178–203

Zelizer, V. 1997: The Social Meaning of Money. Princeton: Princeton University Press

Zeller, B. 2005: Die Zukunft einfacher Arbeit oder: Der Trend zu steigenden Kompetenzanforderungen für „gering Qualifizierte". In: Kreklau, C./Siegers, J. (Hg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Köln: Fachverlag deutscher Wirtschaftsdienst (Loseblattausgabe o. Pag.)

Zhang, J. 2008: Marketization and Democracy in China. London: Routledge

Zietsma, C./Lawrence, T. B. 2010: Institutional Work in the Transformation of an Organizational Field: The Interplay of Boundary Work and Practice Work. In: Administrative Science Quarterly, Vol. 55, No. 2, S. 189–221

Zika-Viktorsson, A./Sundström, P./Engwall, M. 2006: Project overload: An exploratory study of work and management in multi-project settings. In: International Journal of Project Management, Vol. 24, No. 5, S. 385–394

Zilsel, E. 1976: Die sozialen Ursprünge der neuzeitlichen Wissenschaft. Frankfurt a.M: Suhrkamp

Zimmer, S. 2016: Brüchige Sozialordnung. Eine Betriebsfallstudie zur Umsetzung des Entgeltrahmentarifvertrags in der Metall- und Elektroindustrie. Baden-Baden: Nomos

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Zinn, K.G. 1993: Dienstleistungsgesellschaft oder Krise des tertiären Sektors? Zur qualitativen Analyse der Entwicklung reifer Volkswirtschaften. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 46, H. 1, S. 1–10

Zolin, R./Hinds, P. J. 2004: Trust in Context: The Development of Interpersonal Trust in Geographically Distributed Work. In: Kramer, R. M./Cook, K. S. (eds.): Trust and Distrust in Organizations. New York: Russell Sage Foundation, S. 214–238

Zsambok, C. E./Klein, G. (eds.) 1997: Naturalistic decision making. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum

Zuboff, S. 1988: In the age of the smart machine. The future of work and power. New York: Basic Books

Zucker, L. G. 1977: The Role of Institutionalization in Cultural Persistence. In: American Sociological Review, Vol. 42, S. 726–743

Zündorf, L. 1982: Machtprozesse in Industrieunternehmen. In: Schmidt, G./Braczyk, H.-J./Knesebeck, J. v. d. (Hg.): Materialien zur Industriesoziologie (Sonderheft 24 der KZfSS). Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 166–184

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Über die Autorinnen und Autoren

Abel, Dr. Jörg, Jg. 1958, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsgebiet Industrie- und Arbeitsforschung der TU Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, Industrielle Beziehungen, KMU. E-Mail: joerg.abel@tu-dortmund.de

Artus, Dr. Ingrid, Jg. 1967, Professorin für Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Arbeitsschwerpunkte: Vergleichende Gesellschaftsanalyse, Arbeits- und Industriesoziologie, Comparative Industrial Relations. E-Mail: Ingrid.Artus@soziol.phil.uni-erlangen.de

Aulenbacher, Dr. Brigitte, Jg. 1959, Professorin für Soziologische Theorie und Sozialanalysen (unter bes. Berücksichtigung der Gender-Dimension) an der Johannes Kepler Universität Linz. Arbeitsschwerpunkte: Gesellschaftstheorie, Geschlechterforschung, Arbeits- und Organisationssoziologie. E-Mail: brigitte.aulenbacher @jku.at

Becker, Karina, Jg. 1976, wissenschaftliche Geschäftsführerin des DFG-Kollegs „Postwachstumsgesellschaften“ an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Arbeitsschwerpunkte: Gesundheit und Markt, Finanzmarktkapitalismus, Beteiligung, Wirtschaftsdemokratie. E-Mail: karina.becker@uni-jena.de

Behrens, PD Dr. Martin, Jg. 1967, Referatsleiter für Europäische Arbeitsbeziehungen im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitgeberverbände, betriebliche Mitbestimmung, Gewerkschaften, Arbeitsbeziehungen in den USA. E-Mail: Martin-Behrens@Boeckler.de

Beyer, Dr. Jürgen, Jg. 1964, Professor für Soziologie, insbesondere Wirtschafts- und Organisationssoziologie an der Universität Hamburg. Arbeitsschwerpunkte: Vergleichende Kapitalismusforschung, Management- unnd Unternehmenskontrolle, Organisationsmodelle und Leitvorstellungen der Unternehmensführung. E-Mail: juergen.beyer@uni-hamburg.de

Böhle, Dr. Fritz, Jg. 1945, Professor, Leiter der Forschungseinheit für Sozioökonomie der Arbeits- und Berufswelt, Universität Augsburg; Vorsitzender des Vorstandes des ISF München e.V. Arbeitsschwerpunkte: Entwicklungen von Arbeit, Verwissenschaftlichung von Arbeit und Erfahrungswissen, informelle Organisation, Umgang mit Ungewissheit. E-Mail: fritz.boehle@isf-muenchen.de

Boes, Dr. Andreas, Jg. 1959, außerplanmäßiger Professor an der TU Darmstadt, Wissenschaftler am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München), Mitglied des Vorstands. Arbeitsschwerpunkte: Informatisierung der Gesellschaft und Zukunft der Arbeit. E-Mail: andreas.boes@isf-muenchen.de

Bohn, Rainer, Jg. 1954, freier Wissenschaftslektor, ehem. Leiter des Verlags edition sigma. E-Mail: bohn@liftext.de

Bosch, Dr. Gerhard, Jg. 1947, Professor für Soziologie an der Universität Duisburg-Essen, Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, berufliche Aus- und Weiterbildung, Industrielle Beziehungen, Wohlfahrtsstaat, Arbeitszeit, Personalpolitik. E-Mail: gerhard.bosch@uni-due.de.

Brinkmann, Dr. Ulrich, Jg. 1967, Professor für Organisations- und Arbeitssoziologie, Technische Universität Darmstadt. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftssoziologie, Industrielle Beziehungen, Arbeit und Gesundheit, Partizipationsforschung. E-Mail: brinkman@ifs.tu-darmstadt.de

Dörre, Dr. Klaus, Jg. 1957, Professor für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Arbeitsschwerpunkte: Postwachstumsgesellschaften, Kapitalismustheorie und -analyse, Prekarisierungsforschung, Rechtsextremismus und Gewalt. E-Mail: klaus.doerre@uni-jena.de

Dostal, Dr. phil. Werner, Dipl.-Ing., Jg. 1940, von 1973 bis 2005 am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, zunächst Technologie und Betriebswirtschaft, später Leiter des Arbeitsbereichs Berufsforschung. Arbeitsschwerpunkte: Technischer Wandel und Beschäftigung, arbeitsmarktbezogene Berufs- und Qualifikationsforschung, Arbeitsmarktinformationssysteme. E-Mail: werner.dostal@t-online.de

Dunkel, Dr. Wolfgang, Jg. 1959, Wissenschaftler und Vorstandsmitglied am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München). Arbeitsschwerpunkte: Dienstleistungsforschung, Arbeit und Gesundheit, Qualitative Methoden. E-Mail: wolfgang.dunkel@isf-muenchen.de

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Engels, Dr. Anita, Jg. 1969, Professorin für Soziologie am Fachbereich Sozialwissenschaften der Universität Hamburg. Arbeitsschwerpunkte: Wirtschaftssoziologie, sozialwissenschaftliche Klimaforschung, Umweltsoziologie, Geschlechterforschung. E-Mail: anita.engels@wiso.uni-hamburg.de

Feuerstein, Dr. Patrick, Jg. 1977, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der Georg-August-Universität Göttingen. Arbeitsschwerpunkte: Verlagerung von Dienstleistungsarbeit, globale Wertschöpfungsketten und Produktionsnetzwerke. E-Mail: patrick.feuerstein@sowi.uni-goettingen.de

Fürstenberg, Dr. Dr. h.c. Friedrich, Jg. 1930, Professor em. für Soziologie an der Universität Bonn. Arbeitsschwerpunkte: Sozialstrukturforschung, Arbeits-, Berufs- und Industriesoziologie. E-Mail: ups20008@uni-bonn.de

Funder, Dr. Maria, Jg. 1956, Professorin für Arbeits- und Wirtschaftssoziologie am Institut für Soziologie der Philipps-Universität Marburg. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, Wirtschaftssoziologie, Organisationssoziologie und Geschlechterforschung. E-Mail: funder@staff.uni-marburg.de

Haipeter, Dr. Thomas, Jg. 1967, Apl. Professor am Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, Leiter der Forschungsabteilung Arbeitszeit und Arbeitsorganisation. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie. E-Mail: thomas.haipeter@uni-due.de

Hartmann, Dr. Anja, Jg. 1968, Professorin für Soziologie des Demografischen Wandels an der Fachhochschule Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Soziale und gesundheitsbezogene Dienstleistungen. E-Mail: anja.hartmann@fh-dortmund.de

Hartmann, Dr. Michael, Jg. 1952, Professor für Soziologie i.R. an der TU Darmstadt. Arbeitsschwerpunkte: Eliteforschung, Managementsoziologie, Hochschulforschung. E-Mail: hartmann@ifs.tu-darmstadt.de

Heil, Barbara, Dipl.-Sozialwirtin, Jg. 1983, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Soziologischen Forschungsinstitut an der Universität Göttingen (SOFI). Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie. E-Mail: barbara.heil@sofi.uni-goettingen.de

Heisig, Dr. Ulrich, Jg. 1951, ehem. Forschungsleiter am Institut Arbeit und Wirtschaft, Universtität/Arbeitnehmerkammer Bremen. Arbeitsschwerpunkte: Dienstleistungsarbeit, professionelle Arbeit; Arbeitsbeziehungen.

Hermann, Dr. Christoph, Jg. 1968, Mitarbeiter an der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) in Wien, derzeit Gastdozent und Gastwissenschaftler an der University of California Berkeley. Arbeitsschwerpunkte: Politische Ökonomie von Arbeit und Beschäftigung. E-Mail: hermann@forba.at

Herrigel, Gary, Jg. 1957, Professor für Politische Wissenschaft an der Universität Chicago. Arbeitsschwerpunkte: Vergleichende politische Ökonomie, Wirtschaftssoziologie, Unternehmensgeschichte, ökonomische Governance. E-Mail: g-herrigel@uchicago.edu

Hilbert, Dr. Josef, Jg. 1954, Geschäftsführender Direktor des Instituts Arbeit und Technik (IAT) der Westfälischen Hochschule, Honorarprofessor an den Fakultäten für Medizin und Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum. Arbeitsschwerpunkte: Gesundheitsökonomie, Berufsbildungsforschung, Arbeit in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft. E-Mail: hilbert@iat.eu

Hirsch-Kreinsen, Dr. Hartmut, Jg. 1948, Professor em. für Wirtschafts- und Industriesoziologie an der TU Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Entwicklung von Arbeit, Innovationsprozesse und Technologieentwicklung sowie insbesondere Digitalisierung der industriellen Produktion. E-Mail: hartmut.hirsch-kreinsen@tu-dortmund.de

Howaldt, Dr. Jürgen, Jg. 1960, Professor für Arbeits- und Organisationssoziologie und Direktor der Sozialforschungsstelle an der TU Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Soziale Innovation, neue Managementkonzepte, Organisationsentwicklung und -beratung . E-Mail: howaldt@sfs-dortmund.de

Ittermann, Dr. Peter, Jg. 1967, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsgebiet Industrie- und Arbeitsforschung der TU Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Entwicklungstendenzen von Arbeit, Arbeits- und Produktionssysteme, Partizipation und Mitbestimmung, Industrielle Beziehungen. E-Mail: peter.ittermann@tu-dortmund.de

Jürgens, Dr. Kerstin, Jg. 1970, Professorin für Mikrosoziologie an der Universität Kassel. Arbeitsschwerpunkte: Wandel der Arbeitswelt, Arbeit und Leben, private Lebensformen, Lebensführung in Alltag und Lebenslauf, Zeitverwendung, qualitative Sozialforschung. E-Mail: juergens@uni-kassel.de

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Jürgens, Dr. Ulrich, Jg. 1943, bis 2012 Leiter der Projektgruppe „Globalisierung, Arbeit und Produktion" am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, apl. Professor an der FU Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitspolitik/Regulierung von Arbeit, Produktionssysteme, Automobilindustrie. E-Mail: juergens@wzb.eu

Kämpf, Dr. Tobias, Jg. 1978, Wissenschaftler am ISF München. Arbeitsschwerpunkte: Digitalisierung, Globalisierung, Gesundheit und Prävention, Angestelltensoziologie. E-Mail: tobias.kaempf@isf-muenchen.de

Kalkowski, Dr. Peter, Jg. 1952, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). Arbeitsschwerpunkte: Qualitative Untersuchungen zur betrieblichen und gesellschaftlichen Regulation von Arbeit, temporäre Organisationen, „Wissensarbeit". E-Mail: peter.kalkowski@sofi.uni-goettingen.de

Kleemann, Frank, Dr., Jg. 1967, Professor für Soziologie mit dem Schwerpunkt Arbeit und Organisation an der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industrie-, Organisations- und Techniksoziologie, Qualitative Methoden der Empirischen Sozialforschung. E-Mail: frank.kleemann@uni-due.de

Köhler, Dr. Christoph, Jg. 1950, Professor für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung an der Friedrich-Schiller-Universität Jena (i.R.). Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt, soziale Ungleichheit, Arbeits- und Fluchtmigration. E-Mail: christoph.koehler@uni-jena.de

Kotthoff, Dr. Hermann, Jg. 1943, Professor für Industrie- und Organisationssoziologie an der TU Darmstadt. Arbeitsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen, Betriebliche Sozialordnung, Managementsoziologie. E-Mail: hermann.kotthoff@web.de

Kratzer, Dr. Nick, Jg. 1967, Soziologe am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München e.V. (ISF München). Arbeitsschwerpunkte: Rationalisierung von Unternehmen und Arbeit; Arbeitsorganisation und Leistungssteuerung, Entgrenzung von Arbeit, Psychische Belastungen. E-Mail: nick.kratzer@isf-muenchen.de

Kronauer, Dr. Martin, Jg. 1949, Professor i.R. für Gesellschaftswissenschaft an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Neue soziale Ungleichheiten, Inklusion und Exklusion im internationalen Vergleich, Wandel der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, Stadt. E-Mail: kronauer@hwr-berlin.de

Kuhlmann, Dr. Martin, Jg. 1963, Senior Researcher im SOFI Göttingen, Sprecher des Forschungsschwerpunkts „Arbeit im Wandel". Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, Industrielle Beziehungen, Methoden empirischer Sozialforschung. E-Mail: martin.kuhlmann@sofi.uni-goettingen.de

Lay, Dr. Gunter, Jg. 1951, von 1978 bis 2014 am Fraunhofer ISI, Karlsruhe. Arbeitsschwerpunkte: Diffusion sowie wirtschaftliche und soziale Auswirkungen technisch-organisatorischer Neuerungen in der Produktion, Evaluation Technologiepolitik. E-Mail: gunter.lay@outlook.de

Lehndorff, Dr. Steffen, Jg. 1947, Research Fellow, Forschungsabteilung Arbeitszeit und Arbeitsorganisation am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitszeiten, industrielle Beziehungen und nationale Beschäftigungssysteme im europäischen Vergleich. E-Mail: steffen.lehndorff@uni-due.de

Lohr, Dr. Karin, Jg. 1954, Apl. Professorin für Arbeits-, Industrie- und Organisationssoziologie am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Organisationsforschung, Industrielle Beziehungen und Arbeitspolitik, Arbeit und Geschlecht, Bildung und Arbeit. E-Mail: karin.lohr@sowi.hu-berlin.de

Marrs, Dr. Kira, Jg. 1975, Wissenschaftlerin am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München). Arbeitsschwerpunkte: Arbeit und Subjekt, Steuerung von Arbeit, Leistungspolitik, Arbeit und Globalisierung, Frauen in Karriere. E-Mail: kira.marrs @isf-muenchen.de

Maurer, Dr. Andrea, Jg. 1962, Professorin für Arbeits-, Organisations- und Unternehmenssoziologie an der Universität Trier. Arbeitsschwerpunkte: Wirtschaftssoziologie, Neue Institutionentheorien, Soziologische Theoriebildung, Organisations- und Unternehmenssoziologie. E-Mail: andrea.maurer@uni-trier.de

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Mayer-Ahuja, Dr. Nicole, Jg. 1973, Professorin für Soziologie von Arbeit, Unternehmen und Wirtschaft an der Georg-August-Universität Göttingen; Direktorin des Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI). Arbeitsschwerpunkte: Arbeit, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in historischer und transnationaler Perspektive. E-Mail: nicole.mayer-ahuja@sofi.uni-goettingen.de

Menz, Dr. Wolfgang, Jg. 1971, Wissenschaftler am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München). Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, Technik- und Wissenschaftsforschung, qualitative Methoden. E-Mail: wolfgang.menz@isf-muenchen.de

Mickler, Dr. Otfried, Dipl.-Ing., Jg. 1940, Professor für Industriesoziologie und empirische Sozialforschung an der Leibniz Universität Hannover. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Organisationssoziologie, Angestelltensoziologie, qualitative Fallstudien. E-Mail: omickle@gwdg.de

Mikl-Horke, Dr. Gertraude, Jg. 1944, Professorin für Allgemeine Soziologie und Wirtschaftssoziologie an der Wirtschaftsuniversität Wien, derzeit i.R. Arbeitsschwerpunkte: Historische Soziologie, Arbeits- und Industriesoziologie, Wirtschaftssoziologie. E-Mail: Gertraude.Mikl-Horke@wu.ac.at

Minssen, Dr. Heiner, Jg. 1951, Professor em. für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, Organisationssoziologie, Managementsoziologie. E-Mail: heiner.minssen@rub.de

Monz, Dr. Anna, Jg. 1979, Wissenschaftlerin am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München). Arbeitsschwerpunkte: Arbeit und Leben, Arbeit und Geschlecht, Mobilität, qualitative Methoden. E-Mail: anna.monz@isf-muenchen.de

Müller-Jentsch, Dr. Walther, Jg. 1935, Professor für Soziologie, Lehrstuhl Organisation und Mitbestimmung, an der Ruhr-Universität Bochum. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie (insbes. Industrielle Beziehungen), Organisationssoziologie, Wirtschaftssoziologie, Soziologie der Kunst. E-Mail: w.mueller-jentsch@rub.de

Oberbeck, Dr. Herbert, Jg. 1950, Professor für Soziologie an der TU Braunschweig. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationssoziologie. E-Mail: h.oberbeck@tu-braunschweig.de

Oehlke, Dr. phil. Paul, Jg. 1943, Programmentwicklung und Projektmanagement in der DLR/BMFT und am ITB/Uni Bremen; Beteiligung an arbeitspolitischen Verbünden in der EU. Arbeitsschwerpunkte: Humanisierung der Arbeit, Arbeitspolitik in nordischen Ländern, soziale und regionale Innovationsstrategien. E-Mail: poehlke@t-online. de

Papsdorf, Dr. Christian, Jg. 1983, Inhaber der Juniorprofessur für Techniksoziologie mit dem Schwerpunkt Internet und neue Medien an der TU Chemnitz. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsgesellschaft im Wandel, Techniksoziologie, Internetsoziologie. E-Mail: christian.papsdorf@soziologie.tu-chemnitz.de

Pfeiffer, Dr. habil. Sabine, Jg. 1966, Professorin für Soziologie an der Universität Hohenheim und Forscherin am ISF München e.V. Arbeitsschwerpunkte: Arbeit und Technik, Informatisierung und Subjekt. E-Mail: soziologie@uni-hohenheim.de

Pflüger, Dr. Jessica, Jg. 1982, Juniorprofessorin für Qualitative Methoden der Sozialwissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum. Arbeitsfelder: Methoden empirischer Sozialforschung, Arbeit und Organisation, Internationaler Gesellschaftsvergleich/Globale Soziologie. E-Mail: jessica.pflueger@rub.de

Pohlmann, Markus, Jg. 1961, Professor für Organisationssoziologie an der Universität Heidelberg. Arbeitsschwerpunkte: International vergleichende Management- und Organisationsstudien, organisationale Devianz und Unternehmenskriminalität. E-Mail: markus.pohlmann@soziologie.uni-heidelberg.de

Pongratz, Dr. Hans J., Jg. 1957, außerplanmäßiger Professor an der LMU München. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Organisationssoziologie, Management- und Unternehmerforschung. E-Mail: Hans.Pongratz@soziologie.uni-muenchen.de

Pries, Dr. Ludger, Jg. 1953, Professor für Soziologie an der Ruhr-Universität Bochum. Arbeitsschwerpunkte: (international vergleichende) Organisations-, Arbeits-, Migrationssoziologie, Transnationalisierungsforschung. E-Mail: ludger.pries@rub. de

Sauer, Dr. Dieter, Jg. 1944, Sozialforscher am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München); Honorarprofessor für Soziologie an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena. Arbeits-

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

schwerpunkte: Reorganisations- und Rationalisierungsstrategien, Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit, Interessenorientierungen, Arbeitspolitik. E-Mail: dieter.sauer@isf-muenchen.de

Schmidt, Dr. Rudi, Jg. 1939, emeritierter Professor für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der Universität Jena. Arbeitsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen, Arbeiter- und Angestelltenbewusstsein, Produktionsmodernisierung, Managementsoziologie, Transformationsforschung. E-Mail: Rudi.Schmidt@uni-jena.de

Schmiede, Dr. Rudi, Jg. 1946, emeritierter Professor für Soziologie an der TU Darmstadt. Arbeitsschwerpunkte: Arbeit, Technik, Organisation, Informatisierung im informationellen Kapitalismus; digitale Bibliotheken und wissenschaftliche Fachinformation. E-Mail: schmiede@ifs.tu-darmstadt.de

Schmierl, Dr. Klaus, Jg. 1962, Wissenschaftler am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München). Arbeitsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen, Lohn- und Tarifpolitik, Berufe und Qualifikationsentwicklung, Internationalisierung von Unternehmen und Interkulturelle Arbeit. E-Mail: klaus.schmierl@isf-muenchen.de

Schwarz, Dr. Michael, Jg. 1953, freiberuflich tätiger Soziologe. Arbeitsschwerpunkte: Sozialtheorie, Soziale Innovation, Nachhaltige Entwicklung. E-Mail: michael.schwarz@netcologne.de

Senge, Konstanze Karoline, ist Professorin für Soziologie an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Arbeitsschwerpunkte: Organisationssoziologie, Wirtschaftssoziologie, Emotionssoziologie. E-Mail: konstanze.senge@soziologie.uni-halle.de

Sperling, Dr. Hans Joachim, Jg. 1945, ehem. Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) Göttingen. Arbeitsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen, Arbeitspolitik. E-Mail: hsperli@gwdg.de

Struck, Dr. Olaf, Jg. 1964, Professor für Arbeitswissenschaft an der Universität Bamberg. Arbeitsschwerpunkte: Sozialstruktur- und Lebenslaufforschung, insb. empirische Arbeitsmarkt-, Organisations- und Bildungsforschung. E-Mail: olaf.struck @uni-bamberg.de

Strulik, PD Dr. Torsten, Jg. 1963, Privatdozent an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld. Arbeitsschwerpunkte: Wirtschaftssoziologie, Organisationssoziologie, Politische Soziologie. E-Mail: torsten.strulik@uni-bielefeld.de

Trinczek, Dr. Rainer, Jg. 1958, Professor am Institut für Soziologie der Universität Erlangen-Nürnberg. Arbeitsschwerpunkte: Wandel von Arbeit und ihrer gesellschaftlichen Regulierung, Managementsoziologie, Arbeit und Leben, qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung. E-Mail: rainer.trinczek@fau.de

Voß, Dr. G. Günter, Jg. 1950, Professor i.R. für Industrie- und Techniksoziologie an der Technischen Universität Chemnitz. Arbeitsschwerpunkte: Wandel von Arbeit und Arbeitskraft, Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit, Arbeit-Leben-Beziehungen. E-Mail: guenter.voss@soziologie.tu-chemnitz.de

Voswinkel, PD Dr. Stephan, Jg. 1952, Wissenschaftler am Institut für Sozialforschung, Frankfurt a.M. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationssoziologie, Soziologische Theorie. E-Mail: voswinkel@em.uni-frankfurt.de

Wehling, Dr. Pamela, Jg. 1973, ehem. Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Geschlechtersoziologie an der Universität Potsdam. Arbeitsschwerpunkte: Organisations- und Arbeitssoziologie, Geschlechterverhältnis im Kontext von Arbeit. E-Mail: wehlingpamela@gmail.com

Weingärtner, Simon, M.A., Jg. 1984, Doktorand am Institut für Soziologie der FSU Jena. Arbeitsschwerpunkte: Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarkttheorie, Industrielle Beziehungen. E-Mail: simon.weingaertner@uni-jena.de

Weinkopf, Dr. Claudia, Jg. 1963, Stellvertretende Geschäftsführende Direktorin des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Personalpolitik, industrielle Beziehungen, Niedrig- und Mindestlöhne, atypische Beschäftigung, Gender. E-Mail: claudia.weinkopf@uni-due.de

Wilz, Dr. Sylvia Marlene, Jg. 1964, Professorin für Organisationssoziolgoie und qualitative Methoden an der FernUniversität Hagen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Organisationssoziologie, Frauen- und Geschlechterforschung, qualitative Methoden. E-Mai: Sylvia.Wilz@fernuni-hagen.de

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Windeler, Dr. Arnold, Jg. 1956, Professor für Organisationssoziologie an der TU Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Organisations- und Sozialtheorie, Organisations-, Innovations- und Wirtschaftssoziologie, interorganisationale Netzwerke. E-Mail: Arnold.Windeler@TU-Berlin.de

Windolf, Dr. Paul, Jg. 1946, emeritierter Professor für Soziologie an der Universität Trier. Arbeitsschwerpunkte: Wirtschaftssoziologie, Unternehmensverflechtung, Finanzmärkte. E-Mail: windolf@uni-trier.de

Wolf, PD Dr. Harald, Jg. 1959, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitssoziologie, Gesellschaftstheorie. E-Mail: harald.wolf@sofi.uni-goettingen.de

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Register

A-M-O-Modell 239
Actor-Network Theory (ANT) 172, 300
Adult Worker Model 32, 274, 326
Akkumulationsregime 144, 311
Akteurszentrierter Institutionalismus 228, 298
Aktienkapital, -gesellschaften 137 f., 208, 313
Aktionsforschung 256
Alleinselbständigkeit 28, 50, 71–73, 118, 152, 242 f., 248
Allgemeinverbindlichkeit 77, 289, 291 f.
Andere Vertretungsorgane 97, 181 f.
Anerkennung 17, *18–20*, 21, 25–27, 35, 90–93, 113, 243, 258, 284
Angestellte *20–23*, 80 f., 113, 186, 192 f., 202, 241, 290, 316
– technische A. → Ingenieure
– leitende A. → Führungskraft
Arbeit 4.0 171, 223, 271, 277
Arbeiterbewegung 17, 19, 39, 75, 149, 167, 179
Arbeiterbewusstsein 27, *39–42*
Arbeiterklasse 21, 27, 40, 179
Arbeitgeberverbände *42–45*, 65, 76 f., 114, 149, 151, 178 f., 181 f., 200, 244, 289 f., 306
Arbeits- und Gesundheitsschutz *46–48*, 150, 168, 176, 180 f.
Arbeitsbeziehungen 42, 178, 186, 288, 304, 307, → auch Industrielle Beziehungen
Arbeitsdirektor 305 f.
Arbeitseinsatzkonzept 66, 236, 238, 296
Arbeitskampf 97, 150, 180, 290, → auch Streik
Arbeitskraftunternehmer 41, *49–52*, 53, 118, 131, 217, 250, 267, 282, 303
Arbeitslosenversicherung 126, 129
Arbeitslosigkeit 18, 28, 72–74, 80, 84, 122 f., 125, 176, 248, 259, 269, → auch Erwerbslosigkeit
Arbeitsmarkt 52, 71–74, 78, 80, 84, 88, 91, 108–110, 123, 126–128, 130–132, 155, 173, 179, 201, 214, 216 f., 237, 242, 244 f., 247, 249 f., 259 f., 274, 313, 320
Arbeitsmarktsegmentation *52–57*, 249
Arbeitsmigration 28, *57–60*, 125, 127, 273
Arbeitsorganisation *60–63*, 99, 129, 131, 156, 176, 201, 205, 216, 222 f., 237, 242, 247, 252 f., 262, 270, 274, 277, 281–283, 286, 292 f.
Arbeitspolitik *63–67*, 87, 125, 236, 281
Arbeitsprozess 26, 33, 61, 109, 113, 172, 202, 270, 285, 302
Arbeitsrecht 43, 55, 72, 77, 81, 179, 181
Arbeitssicherheit 98, 123, → auch Arbeits- und Gesundheitsschutz
Arbeitsteilung 18, 21, 24 f., 30 f., 36, 60, 64, 69, 78 f., 103, 105, 107, 158, 198, 202, 206, 247, 252, 272–274, 281 f., 286 f., 292, 319
Arbeitsvertrag 24, 26, 65, 68, 86, 90, 113, 160, 163, 166, 218 f., 265, 285, 296, 301–303
Arbeitsvorbereitung/Arbeitsbüro 101, 292 f.
Arbeitswertlehre 25
Arbeitszeit 49, 55, 62, *67–70*, 71, 98, 122, 151, 165, 182, 200, 245, 248–250, 271, 289, 291, 301, 313, 317, 326 f.
Arbeitszerlegung 26, 145, 293
Atypische Beschäftigung 50, 55, *71–74*, 111, 182, 245, 259
Aufsichtsrat 76, 86, 182, 304–307
Aussperrung 77
Automatisierung, Automation 26, 28, 36, 61, 103 f., 110, 162, 172, 174, 177, 256, 269, 286 f.
Autonomie 19, 22, 27, 50, 52, 62, 86, 99, 163, 202 f., 223, 235, 284, 288, 303, 312 f., 323

Befristung 73 f., 245
Beitragsorientierung 23
Belastung 105, 186, 239, 273 f.
Beruf 18, 30, *78–82*, 82–84, 113, 122, 124, 129, 191, 212, 322
Berufliche Bildung 81, *82–85*, 93, 130–132, 281
Berufsbildungsgesetz 83
Beschäftigungssystem 53, 88–91, 109, 129, 152, 250
Betrieb *85–88*, 92, 218, 220, 252, 286, 288, 294, 302, 311
Betriebliche Sozialordnung *91–95*, 162, 199
Betriebsrat *95–98*, 181–183, 200 f., 221, 226, 249, 257, 304
Betriebssoziologie 29, 66, 92
Betriebsvereinbarung 97, 148, 290
Betriebsverfassungsgesetz 95 f., 148, 156, 167, 182, 257, 289, 305, 307
Boundaryless Career 212–214
Burnout 48, 108
Bürokratie 85, 160, 175, 177, 187, 208, 252, 255, 264, 294, 302, 313
Bürokratietheorie 30

Call-Center 34, 63, 104, 283
Care Work 32, 107, 261, 273, 326, 327
Chain-link Model 195
Competitive Managerial Capitalism 208
Cooperative Managerial Capitalism 208
Coordinated Market Economies 309
Corporate Governance 237, 307
Critical Management Studies 165
Crowd Sourcing/Crowd Work 28, 38, 82, 152, 174, 189, 224, 243, 287, 312
Cyber-Physical-Systems 170

Dekommodifizierung 53, 75, 179 f., 248
Deprofessionalisierung 31, 82
Dequalifizierung 38, 130 f., 162, 192, 202, 269 f., 292, 295 f.
Dezentralisierung 62, 94, *98–102*, 141, 172, 188, 202, 206, 212, 225, 227, 247, 270, 288, 291 f., 312, 317
Dienstleistung 24, 26 f., 32–35, 64, 69, 71, 81, 103–105, 106–109, 111, 116, 176, 185, 187, 198 f., 203 f., 240 f., 244, 248 f., 273, 277, 281, 283, 303, 317, 322

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Digitalisierung 26, 35, 38, 62, 70, 99, 107, 112, 117, 129, 132, 168 f., 171–174, 177, 185 f., 203, 222 f., 227, 271, 277, 283, 287, 313, 328
Direktionsrecht 90, 181
Diskursive Koordinierung 99, 161
Diversifizierte Qualitätsproduktion 85, 143, 237
Diversity 31
Doing Gender 29 f., 32
Doppelte Vergesellschaftung 29, 40
Drittelbeteiligungsgesetz 305

Ehrenamt, Freiwilligenarbeit 18, 24, 28 f., 122
Einbettung, Eingebettetheit, Embeddedness 79, 92, 206, 214–216, 227, 232–234, 251, 254, 318, 320 f.
Einfacharbeit 56, *109–112*, 129, 131, 173, 200
Einheitsgewerkschaft 149
Elite 209 f., 212–214
Emotionsarbeit 34
Entberuflichung 82
Entfremdung 27, 36, 78, 256, 268, 319
Entgelt 18, 53 f., 60, 68, 71, 79, 90, 98, *113–116*, 237, 248, 289 f., 301 f., → auch Lohn
Entgeltrahmenabkommen 19, 23, 94, 115, 290
Entgrenzung 31, 48, 51, 70, 99, 101, 108, *116–119*, 131, 174, 222, 224, 227, 239, 242, 304
Entscheidungsfindung, -prozess *119–122*, 253, 255, 262, 268, 271, 300, 317, 324
Erwerbsarbeit 24, 31, 57, 64, 113, 116, *122–125*, 258–260, 272, 274, 303, 325 f.
Erwerbslosigkeit *125–129*, → auch Arbeitslosigkeit
Ethnomethodologie 29
Exklusion 20, 259
Expatriates 59, 166, 209, 214, 224

Facharbeit 109–111, *129–133*, 146, 151, 191, 238, 316
Facharbeiter 38, 81, 92, 110, 145, 283
Fallstudien 87, 101, *133–136*, 221
Familie(narbeit) 18, 24, 29, 117, 177, 273 f., 325, 327 f.
Feministische Forschung → Geschlechter-/Genderforschung
Festlohn 114
Finanzialisierung 239, 312
Finanzmarkt 58, 67, *136–140*, 150, 154, 188, 210, 214, 216, 311, 313, 321
Flächentarifvertrag 289 f.
Flexibilisierung 55, 70, 72, 101, 117 f., 172, 174, 227, 249, 274, 285–287, 291, 326 f.
Flexible Spezialisierung *140–143*, 147, 237, 287, 296
Fließband, Fließfertigung 26 f., 63, 143 f., 146 f., 156, 167, 205, 238, 286, 292
Ford Motor Company 144 f.
Fordismus 19, 87, 110, 117, 130, 141–143, *143–148*, 188, 204, 206, 256, 293, 311
Frauenerwerbstätigkeit *29–32*, 69, 71, 74, 107 f., 127, 248, 273
Freelancer → Alleinselbständigkeit
Friedenspflicht 95, 97
Führungsforschung 164
Führungskraft, -kräfte 31, 81, 84, 121, 163–165, 207, 212, 256, 267, 317
Führungsstil 18, 164

Ganzheitliche Produktionssysteme 207
‚Gastarbeiter' 58
Gebrauchswert 49, 201
Gefühlsarbeit 34
Gender Mainstreaming 31, 165
Gendered Organization 30
General Motors 146
Geschlechter-/Genderforschung 18, 29–32, 40, 51 f., 68, 80, 101, 117, 247, 254, 260 f., 272 f., 284, 326
Gesundheit(sförderung) 46–48, 107, 118, 127, 168, 177, → auch Arbeits- und Gesundheitsschutz
Gewährleistungsarbeit 130, 186
Gewerkschaften 23, 42, 44, 65, 75–77, 96, 114, 116, 126, 130, *148–152*, 178, 180–182, 239, 244, 256, 261, 289–291, 294 f., 304–306
Globalisierung 28, 58, 69, 81, 131, 133, 152, *153–155*, 166, 178, 182, 187–189, 200, 209 f., 225, 235, 246, 250, 282, 307, 316
Glokalisierung 153
Großtechnische Systeme/Large Technical Systems (LTS) 298, 300
Großunternehmen 45, 55, 63, 97, 112, 134, 136, 138, 144, 166, 176, 198, 208, → auch Multinationale Unternehmen
Gruppenarbeit 27, 33, 62, 99, 101, 114, 117, 130, *156–159*, 181, 203, 206, 237, 257, 262, 270, 314

Handlungskoordination 215, 317
Handlungstheorie 119, 280, 319
Handwerk 25, 36, 81, 83, 89 f., 123, 162, 175, 197, 204, 255
Hausarbeit, Haushalt 18, 24, 29, 32, 68, 70, 107, 122, 273, → auch Familie(narbeit)
Haustarifvertrag 289 f.
Hawthorne-Studien 18, 256
Herrschaft 22, 37, 61, 86 f., *160–163*, 164 f., 176, 203, 218, 252, 260, 269, 298, 300, 313 f., 325
Hierarchie 20, 62, 74, 85–87, 99, 120, 160 f., 166, 199, 202, 206, 210, 212, 215, 219–221, 232 f., 242, 248, 253, 288, 303, 313 f., 320 f.
High-Performance Work Practices/Systems 239
Human Relations 18, 27, 110, 164, 167, 253, 256
Human Resource Management 63, 75, *163–166*, 257
Humanisierung des Arbeitslebens (HdA) 38, 66, *163–166*, 167, 187, 206, 256 f., 295
Humankapitaltheorie 54, 89, 211

Impliziter Vertrag 91, 266
Indirekte Steuerung 163, 222, 312
Individualberuf 51, 80, 83
Industrialisierung 25, 39, 58, 75, 77, 149, *175–178*, 185, 191, 195, 208, 252, 270
Industrie 4.0 62, 82, 132, *170–175*, 223, 270, 277
Industrielle Beziehungen 65 f., 74, 97, 114, 148, 150, 163, *178–183*, 265, 304, 309
Industrieproletariat 39
Informations- und Kommunikationstechnologie 28, 37, 100, 169 f., 177, 184, 189 f., 202, 222, 240, 271, 286 f., 299
Informationsarbeit *184–187*, 189, 325
Informationsgesellschaft *187–190*

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Informatisierung 37, 94, 172 f., 185, 187, 189 f.
Informelle Arbeit 24, 28, 75
Informelle Beziehungen 27, 110
Ingenieure, Ingenieursarbeit 21, 81, 186, 190–193
Innovation 28, 36, 84, 141, 147, 176, 192 f., *193–197*, 235, 281, 286, 297 f., 309, 322
Innovationssystem 109, 195
Insider-Outsider-Theorie 248
Institutionenökonomik 54, 89, 91, 165, 319
Interaktion 26 f., 29, 33–35, 47, 91, 164 f., 281, 284, 300, 314 f.
Interessenvertretung 23, 44, 47, 73, 76, 95, 163, 176, 181, 192, 200 f., 218, 223, 248, 284, 288, 291, 304
International Sourcing 227
Intrapreneur 50
Investor Capitalism 136

Just-in-Time-Fertigung 205

Kaitz-Index 246
Kaizen 205
Kapitalsorten (Bourdieu) 20
Kapitalverwertung 86 f., 238
Karriere 18, 72, 209, 211–214
Klassenbewusstsein 27, 39
Kleinbetrieb, -unternehmen 45, 97, 112, 134, 147, 182, *197–201*, 208, 210, 226 f., 249, 288, 294
Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) → Kleinbetrieb
Klient 33, 103, 107 f.
Knowledge Industry 184
Koalitionsfreiheit 148, 181, 183
Kommodifizierung 56, 311, 313, 322
Kommunikation 17, 33, 62, 99, 120, 154, 161
Konfliktpartnerschaft 48, 180
Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) 203, 205 f.
Kontrolle 23, 50, 60–62, 65, 94, 99, 109, 113, 140, 164, 172, 174, 181, 186, 189, 199 f., *201–203*, 207, 210, 218 f., 239, 252, 260, 281, 283, 296, 303, 315, 317
Korporatismus 75
Kreativwirtschaft 104, 224, *240–243*, 283
Kunde 33–35, 51, 103 f., 108, 242, 313
Kündigungsschutz 247

Labour Process Debate 61, 64, 162, 165, 186, 201, 218, 285, 296
Landwirtschaft 25, 58, 75, 123, 175, 247
Lean Production 67, 147, *204–207*, 237, 239, 256 f., 270, 288, 296
Lebensführung 17, 29, 41, 49–51, 117 f., 268, 272, 274, 284, 326
Lebenswelt 18, 92, 93, 116 f., 119, 155, 167, 177, 268, 300
Leiharbeit 56, 72, 73, 90, 111, 182, 245 f.
Leistungsbereitschaft, -orientierung 41, 55, 267
Leistungslohn 114
Leistungspolitik, -regulierung, -steuerung 19, 22, 31, 35, 50, 60, 64, 88, 90, 101, 113 f., 165, 200–203, 206, 219 f., 222 f., 237, 249, 264, 293, 303, 313 f., 327
Liberal Market Economies 308
Lohn 113, 145 f., 148, 165, 176, 180, 182, 200, 216, 243, 271, 290, 292 f., 314, → auch Entgelt
Lohnform 113 f.

Macht 27, 87, 91, 121, 160–162, 190, 201, 218–220, 269, 285, 305, 308, 310, 318
Male-Breadwinner-Modell 247, 250, 326
Management 23, 31, 37, 52, 60, 66 f., 91, 96, 99 f., 102, 121, 138, 140, 162, 164 f., 175, 178, 181, 187, 199, 202 f., 205, *207–211*, 211–214, 218 f., 221, 225, 228, 234, 237, 241 f., 255–257, 264, 267, 270, 294, 296, 307, 312 f., 317, 325
Managementkarriere *211–214*
Manteltarifvertrag 289
Manufaktur 25, 176, 190, 198
Marienthal-Studie 127
Markt 117, 188, 203, *214–217*, 232, 235, 282, 286, 288, 309, 311–313, 318, 320
Marktsteuerung 203, 312
Massenproduktion 26, 69, 110, 142, *143–148*, 156, 167, 176, 188, 192, 196, 199 f., 204, 247 f., 286 f., 292, 294 f.
McDonaldisierung 35, 108
Migration 32, 57, 155, 260 f., → auch Arbeitsmigration
Mikropolitik 92, 121, *217–221*, 225, 253
Mimetischer Isomorphismus 100
Mindestlohn 59, 77, 115, 180, 182, 244–246, 291
Mitbestimmung 47, 70, 73, 76, 86, 95, 114, 167, 177, 179, 200, 211, 226, 247, 249 f., 254, 257, 288, 295, 304 f., 307
Mitbestimmungsgesetz 305 f.
Mittelschicht, -stand 20, 22, 198, 212, → auch Kleinbetrieb
Mobile Arbeit 118, *222–225*, 328
Mobilität 28, 53, 80, 88 f., 222–225, 328
Monopson 244
Montanmitbestimmung 305
Münchner Betriebsansatz 37, 86
Multinationale Unternehmen 166, *225–228*, 230, 288, 310

National Systems of Innovation 195
Neo-Institutionalismus *228–231*
Neoklassik 68, 88, 129, 321
Neokorporatismus 43
Netzwerk 90, 99, 102, 138, 190, 196, 200, 226 f., *232–236*, 262, 284, 298, 300, 312, 316, 320
Netzwerkgovernance 232 f., 235
Neue Produktionskonzepte 61, 67, 107, 130, *236–240*, 256, 282, 293
Niedriglohn 53, 56, 72 f., 84, 104, 109, *243–246*, 249, 260, 291
Non-standard Employment 74
Normalarbeitsverhältnis 29, 52 f., 69, 71–73, 116 f., 123, *246–250*, 261, 274, 303

Offshoring 224
Open Innovation 196
Organisationsgrad 44, 76 f., 151, 200
Organisationssoziologie 120, 161, 209, 228, 230, *251–254*, 302, 320

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Organizational-Field-Forschung 230
Outsourcing 90, 98, 102, 200, 204, 224, 240

Partizipation 19, 181, 200, *254–258*, 277, 304, 317
Pendler 57 f.
Personalentwicklung 206
Personalführung, -management, -planung 163 f., 257, 304, 313
Polarisierung 269
Prekariat → Prekarität
Prekarität 31, 50, 53, 57, 101, 104, 111, 132, 239, 249, *258–261*, 274, 284
Prinzipal-Agent-Theorie 55, 89 f., 209, 315, 321
Produktionskonzept, -modell, -regime 62, 67, 100, 108, 114, 117, 131, 141, 145 f., 167, 182, 204, 206, 209, 215, 256, 295, 311, → auch Neue Produktionskonzepte
Profession, Professionalisierung 27, 29–33, 78 f., 139 f., 162, 164, 263, 280
Projektarbeit, Projekte 94, 99, 101, 117, 182, 186, 210, 235, 241, *262–264*, 271, 314
Projektmanagement 193, *262–264*, 280
Protestantische Ethik 25, 39, 175
Psychologischer Vertrag 91 f., 203, *265–268*, 303

Qualifikation, Qualifizierung 20, 23, 28, 36 f., 53 f., 57, 59, 61, 66, 73, 78, 80 f., 83 f., 88–90, 105, 109–112, 122 f., 127–131, 141, 158, 163, 165, 173 f., 177, 191, 193, 196, 200, 202, 242, 245, 248, 256, 258, 260, 270, 281, 283, 288
Qualitätsmanagement 288
Qualitätszirkel 203, 257

Randbelegschaft 55, 205, 259
Rational Choice/Rationale Wahl 119 f., 209, 229, 321
Rationalisierung 22 f., 26, 29, 31, 37, 49, 61, 66, 69, 87, 92, 101, 103 f., 106–108, 116 f., 129, 131, 146, 167, 169, 177, 186, 192, 200, 202, 209, 235–238, 252, 256, *268–271*, 274, 278, 283 f., 293, 295 f., 314, 319, 328
Rationalität 30, 33, 68, 100, 120 f., 137, 140, 176, 229–231, 253, 268 f., 279, 320, 327
Reelle Subsumtion 270
Regulationsschule 144, 147, 293
Reproduktion 29, 41, 67 f., 107, 113, 177, *272–274*, 322, 326
Reprofessionalisierung 237 f., 256, 287, 296
Reziprozität 19, 90, 92, 233, 265, 303

Saab 169
Schlanke Produktion → Lean Production
Science and Technology Studies (STS) 38, 196, 300
Segmentationstheorien 52, 88, → auch Arbeitsmarktsegmentation
Selbständigkeit 50, 52, 74, 122, → auch Alleinselbständigkeit
Selbstorganisation 49, 63, 116 f., 131, 171, 186, 199, 202, 256, 261, 264, 274, 280, 283 f., 303, 313 f.
Shareholder Value 136, 140, 210
Social Construction of Technology (SCOT) 300
Soziale Innovation *275–278*
Soziale Sicherung, Sozial-/Wohlfahrtsstaat 31, 46, 71 f., 74 f., 104, 108, 177, 247 f., 250, 258–261, 274, 277
Sozialversicherung 46, 70, 72, 113, 123, 126, 176, 247
Spielarten des Kapitalismus → Varieties of Capitalism
Stammbelegschaft 55, 73, 126, 205, 259 f.
Standard Employment Relationship 250
Standardisierung 144, 186, 192, 205, 207, 312
Standortbindungen 227
Stille Reserve 122, 124, 127
Strategic Choice 64, 150, 180
Strategische Spiele 220
Streik 77, 108, 148, 177, 181, → auch Arbeitskampf
Strukturationstheorie 233 f., 254
Subjekt(ivität) 18, 30, 42, 50, 62, 64, 91, 117, 121, 274, 278, 282, 284 f., 296, 303, 323, 326
Subjektivierendes Arbeitshandeln *278–281*
Subjektivierung 18, 31, 42, 51, 101, 116–118, 131, 185 f., 239, 242, *281–285*, 304, 313, 317, 325
Subsistenzwirtschaft 75, 125
Supply-Chain-Governance 142
Symbolischer Interaktionismus 17
Systemische Rationalisierung 28, 61, 67, 87, 172, 270, *285–289*, 312
Systemtheorie 120, 180, 206, 209, 252
Systemvertrauen 315 f.

Tarifpolitik 43, 45, 65, 150, 183, 295
Tarifvertrag 42–45, 56, 69, 73, 91, 97 f., 114 f., 148 f., 151, 179 f., 182, 200, 245, 248, *289–292*
Taylorismus 26, 36, 61, 110, 117, 130, 144, 162, 188, 192, 236, 286 f., *292–296*
Technikbegriff 36 f., 297
Technikdeterminismus 36–38, 171, 269 f., 297, 300
Technikeinsatz 22, 36, 61
Technikentwicklung, -gestaltung 38, 167, 281, 297 f.
Technikgeneseforschung 297 f.
Technisierung 36, 86, 162, 189, 269, 295 f.
Teilarbeitsmärkte 53
Teilzeitarbeit 28, 70, 72, 74, 123, 182, 243, 247–250
Tertiarisierung, tertiäre Beschäftigung 69, 74, 104, 106, 108, 111, 187, 282
Toyota, Toyotismus 38, 147, *204–207*, 270
Transaktionskosten(theorie) 55, 85, 89, 215, 232, 234, 302
Transformationsproblem 36, 49, 55, 65, 88, 113, 161, 163, 200–202, *301–304*
Transnationale Unternehmensvereinbarungen 152
Transnationalisierung 30, 32, 58, *153–155*, 183, 214
Transplants 205 f., 288
Tripartismus 181

Ungewissheitszonen 92, 219
Ungleichheit 17, 54 f., 79 f., 108, 113, 137, 150, 155, 190, 216, 243, 256, 274
Uno-actu-Prinzip 34, 103, 106
Unternehmen 85, 92, 99 f., 102, 136–138, 140, 142, 154, 163, 193, 198, 215, 218–220, 233 f., 252, 262, 277, 286, 288 f., 304–306, 309, 311–313, 318, 320
Unternehmensberatung 231, 240
Unternehmenskultur 92, 165, 198, 203

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

Unternehmensmitbestimmung 182, *304–308*
Unvollständiger Vertrag 34, 36, 90, 201, 265, 301

Varieties of Capitalism 69, 141, 195, 216 f., 257, *308–310*
Verbetrieblichung 77, 97 f., 115, 151, 291, 307
Verbürgerlichung 39 f.
Vermarktlichung 32, 48, 54, 98 f., 116 f., 131, 203, 214, 239, 250, 303, *311–314*, 317
Versorgerehe 71
Vertrauen 23, 90 f., 94, 162, 202 f., 233, 266, *314–318*
Verwissenschaftlichung 184
Vollbeschäftigung 126
Volvo 156, 169
VW 156

Warencharakter der Arbeit 26, 113, 179 f., 201, 301
Werkstattprinzip 145
Werkvertrag 28, 71–73, 90, 152
Wertschätzung 18, 61, 236, 244, 258, 270, → auch Anerkennung
Wertschöpfungskette(n) 37, 58, 62, 99, 100, 102, 141, 170, 172, 175, 178, 194, 200, 204, 227, 239, *285–289*, 312 f.
Wirtschaftssoziologie 214, 217, *318–321*
Wirtschaftsverbände 42, 77, 83, 183
Wissensarbeit(er) 19, 47, 108, 184, 189, 200, 241, 322 f., 325, → auch Informationsarbeit
Wissenschaftliche Betriebsführung 26, 177, 202, 255, 293
Wissensgesellschaft 83, 177, 185, *322–325*
Wissensproduktion 323 f.
Wohlfahrtsstaat → Soziale Sicherung
Work-Life-Balance 118, 166, 224, 273, *325–328*
World-Polity-Forschung 229 f.

Zeitanalysen 293
Zentralisierung 102, 107, 225, 294
Zielvereinbarung 99, 115, 202, 264, 314

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.

https://doi.org/10.5771/9783845276021 - Generiert durch IP 216.73.216.36, am 18.01.2026, 19:18:48. © Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen.