

## **Einführung in den zweiten Teil**

---

Die folgenden Darstellungen des zweiten Teils des Buches setzen sich mit dem Wandel der betrieblichen Organisation von Arbeit und Beschäftigung auseinander. Diese sollen überleitende Bemerkungen vorangestellt werden.

Im ersten Teil des Buches wurde aufgezeigt, wie sich im Wechselspiel der intensiven Entwicklungsdynamiken des technologischen und des organisationalen Wandels etwa ab Mitte der 1980er Jahre in den hochindustrialisierten Ländern ein Wandel auf der gesellschaftlichen Makroebene von Produktionssystemen und Unternehmensstrukturen vollzogen hat, der letztlich die im Kontext des fordistischen Produktionsmodells entstandene betriebszentrierte Organisation von Arbeit und Beschäftigung zunehmend infrage stellt.

Im zweiten Teil des Buches soll nun vornehmlich mit Blick auf den deutschen Kontext diese Entwicklung feiner nachgezeichnet werden. Herausgearbeitet wird, wie die im ersten Teil beschriebenen Entwicklungen auf der Makroebene – insbesondere die in Kapitel 4 detailliert herausgearbeiteten Veränderungen des mikroökonomischen Rationalisierungsparadigmas vom Prinzip der Massenproduktion und Outputmaximierung zum Prinzip der flexiblen Spezialisierung und weiter zu dem der singularisierten Spezialisierung verbunden mit der Durchsetzung der Inputmaximierung als ökonomisches Optimierungsziel – den Wandel betrieblicher Arbeitsorganisations- und Beschäftigungssysteme auf der gesellschaftlichen Mesoebene vorantreiben. Dabei soll auch diskutiert werden, welche Veränderungsprozesse und Auflösungerscheinungen in der betriebsförmigen und betriebszentrierten Organisation von Arbeit und Beschäftigung im Kontext der Informatisierung und Virtualisierung von Arbeitswelten zu beobachten sind und welche Rolle intermediäre Akteure als Mittler in informatisierten und virtuellen Arbeitswelten spielen. Überdies wird die Frage aufgeworfen, wie sich diese Veränderungen auf das Arbeitshandeln und die Arbeitseinstellung von individuellen Akteuren auswirken beziehungsweise in Wechselwirkung durch diese beeinflusst werden.

Bevor der angekündigte Perspektivenwechsel auf die gesellschaftliche Mesoebene aber vollzogen und so der Wandel von betrieblichen Arbeitsorganisations- und Beschäftigungsstrukturen genauer in Augenschein genommen werden kann, ist

es sinnvoll, nun im Folgenden zuerst einen konzeptionellen Rahmen zu erarbeiten, der es erlaubt, die bereits dargestellten Entwicklungen auf der Makroebene mit denen auf der Meso- und Mikroebene zu verknüpfen. Hierfür greife ich in einem ersten Schritt auf die strukturationstheoretischen Überlegungen von Anthony Giddens, niedergeschrieben insbesondere in *The Constitution of Society* (1991<sup>1</sup>) und *The Consequences of Modernity* (1996<sup>2</sup>), zurück (vgl. Kap. 5.1) und verbinde diese in einem zweiten und dritten Schritt mit geeigneten Theorieansätzen aus der Technik- und Organisationssoziologie (vgl. Kap. 5.2) sowie der personalökonomischen Human-Resources-Management-Forschung (vgl. Kap. 5.3). In den daran anknüpfenden Darstellungen in den Kapiteln 6 und 7 werden diese konzeptionellen Überlegungen immer wieder aufgegriffen und ermöglichen eine systematische und fein ausdifferenzierte Analyse der unterschiedlichen Entwicklungsdynamiken des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft Deutschland im Zeitraum der letzten 30 Jahre, welche ebenfalls feiner in zwei zeitlich aufeinander folgenden – gleichwohl an vielen Bruchstellen auch sich überlappenden – Entwicklungsperioden unterteilt wird.

---

1 Die Erstausgabe erschien 1984.

2 Die englischsprachige Erstausgabe erschien 1990, hier wurde mit der dt. Erstausgabe von 1996 gearbeitet.