

Kritische Industriosozologie – Neue Aufgaben

Michael Schumann

In den SOFI-Mitteilungen Nr. 28/2000 wurde der von M. Schumann im Rahmen der Ringvorlesung „Arbeit im epochalen Umbruch“ im Sommersemester 2000 gehaltene Vortrag „Industriearbeit zwischen Entfremdung und Entfaltung“ veröffentlicht. Für die demnächst erscheinenden „Hannoverschen Schriften 4“, Frankfurt/M. 2001 wurde die Vorlesung umgearbeitet und vor allem der letzte Teil über die weiteren Entwicklungsperspektiven der Arbeit ausdifferenziert. Der vorliegende Text dokumentiert diese Konkretisierung der Vorlesung.

Wenn es richtig ist, dass mit dem Umbruch der Rationalisierung in den 80er und 90er Jahren eine Phase neuer Unübersichtlichkeit mit relativ offenem arbeitspolitischem Linienstreit eingeleitet wurde, dann ist kritische Industriosozologie heute vor allem gefordert, diese „verwirrende“ Situation zu dechiffrieren. Sie ist dazu angehalten, mithilfe einer der Komplexität des Wandels angemessenen, den durchaus widersprüchlichen Veränderungen gerecht werdenden Empirie genauere Einblicke in die Arbeitsrealität zu eröffnen; Konzepte der Restrukturierung auch in ihren Umsetzungsbrüchen zu rekonstruieren und schließlich auf dieser Basis Erklärungen für die ablaufenden Entwicklungen zu geben, d. h. die Theoriearbeit weiterzutreiben. Dabei muss sie sich, will sie ihre Relevanz für gesamtgesellschaftliche Diagnosen bewahren und sich nicht auf eine Bindestrichsoziologie der Arbeitsforschung beschränken, der von Horst Kern reklamierten Erweiterung stellen. Die gesellschaftliche Konfliktdynamik werde nach Kern heute ganz wesentlich durch das Problem der strukturellen Arbeitslosigkeit mitbestimmt. „Dadurch tut sich jene neue gesellschaftliche Spaltung auf, die mitten durch die Arbeiter geht und die diejenigen, die Arbeit abbekommen (und dazu noch gute), von denjenigen separiert, die leer ausgehen.“¹ Damit werde der alte Klassengegensatz übergangen

Eine solche forschungsstrategische Öffnung erhöht freilich den Theorieanspruch noch einmal enorm. Die geforderte Theorie der sozioökonomischen Entwicklung muss nicht nur die Logik ökonomischer Prozesse, also die durch die Kapitalverwertung stimulierte Suche nach möglichst effizienten Lösungen, mit den dafür gewählten Produktionskonzepten zusammenbringen und damit entsprechend den veränderten Handlungsbedingungen Modellwechsel erklärbar machen, sondern auch deren Wirkungen und Wechselwirkungen auf das Segment der „Nicht-Beschäftigung“ einbeziehen. Ein fürwahr schwieriges Unterfangen. Die vorgelegten Versuche², etwa mit Hinweisen auf die Entgrenzungen des Weltmarkts durch „Globalisierung“ und die unternehmenspolitischen Strategieverschiebungen durch die Aufwertung des *Shareholder-Value*-Interesses Einblick in die Unübersichtlichkeit zu gewinnen und Erklärungsansätze zu liefern, bleiben bisher jedenfalls noch unbefriedigend.

Beschreibbar erscheinen aber immerhin einige Problemkonstellationen von unterschiedlichen Beschäftigtengruppen (bzw. Nicht- und Prekär-Beschäftigten), die

1 Horst Kern: „Proletarisierung, Polarisierung oder Aufwertung der Erwerbsarbeit? Der Blick der deutschen Industriosozologie seit 1970 auf den Wandel der Arbeitsstrukturen“, in: Jürgen

Friedrichs, M. Rainer Lepsius & Karl Ulrich Mayer (Hrsg.): *Die Diagnosefähigkeit der Soziologie*, Sonderheft 38 der KZfSS, Opladen 1998, S. 113-129.

2 Michael Schumann: „Das Lohnarbeiterbewusstsein des ‚Arbeitskraftunternehmers‘“, in: Wolfgang Lenk, Mechthild Rumpf & Lutz Hieber (Hrsg.): *Kritische Theorie und politischer Eingriff. Oskar Negt zum 65. Geburtstag*, Hannover 1999.

sich in der gegenwärtigen Umbruchphase ausgebildet bzw. neue Konturen gewonnen haben. Den geläufigen Arbeits-, Berufs- und Sozialstruktur-Kategorien kann man sie typischerweise – zumindest in systematischer Hinsicht – nicht zuordnen.³ Vielmehr sind die Konstellationen gerade dadurch gekennzeichnet, dass sie Arbeitskontexte, Berufsperspektiven und Beschäftigungssituationen neu bündeln.

In einer sehr vorläufigen Zuordnung lassen sich fünf verschiedene Konstellationen unterscheiden. Die für sie charakteristischen Arbeits-, Berufs- und Beschäftigungsbedingungen haben jeweils spezifischen Zuschnitt und werfen für die kritische Industriesoziologie unterschiedliche Forschungsfragen auf:

1. Da ist zunächst das Segment jener zu nennen, die von Beschäftigung ausgeschlossen sind, d. h. die (Dauer-)Arbeitslosen, deren primäres Interesse darin liegt, überhaupt Beschäftigung zu finden.⁴ Ihr Ausschluss vom Arbeitsmarkt hat sich mittlerweile in der Gesellschaftsstruktur dauerhaft verankert und in seiner Verursachung längst entindividualisiert.⁵ Die zentrale Frage in Politik und Wirtschaft ist deswegen, wie das Arbeitsangebot wieder erhöht und Vollbeschäftigung zurückgewonnen werden kann. Doch unterhalb dieser Lösungsnotwendigkeit sind auch die spezifischen Eintrittsbedingungen in den Beschäftigungssektor zu berücksichtigen. Der Wiedereinstieg von längerfristig Arbeitslosen wird durch die innovative Arbeitspolitik mit ihrem breiteren Nutzungszugriff auf Arbeitskraft erschwert, weil sie durch die gestiegenen Verhaltensanforderungen die Barrieren erhöht, die ohne Zusatzqualifizierung nicht mehr überwunden werden können. Dort, wo die Rekonventionalisierung der Arbeitspolitik greift und die Ansprüche an Kompetenzen wieder sinken, werden in dieser Hin-

sicht Wiedereinstiege erleichtert. Kritische Industriesoziologie muss sich heute der Exklusionsforschung öffnen und gleichzeitig die Wechselwirkung zwischen Innen und Außen in ihre Fragestellungen aufnehmen.⁶

2. Eine andere Gruppe sind die in prekären Beschäftigungsverhältnissen Stehenden, die gleichsam sowohl in der Zeit- wie in der Raumdimension entgrenzt sind.⁷ Hierzu zu zählen sind die befristet Beschäftigten, die Leih- und die Zeitarbeiter, die sowohl im Industrie- wie im Dienstleistungssektor in unterschiedlichen Positionen eingesetzt werden. Typischerweise konzentrieren sich diese Beschäftigten im Segment von Niedriglohn und Niedrigqualifikation. „Job-hoppen“ ist hier selten Ausdruck von neuer „Arbeitskraftunternehmer“-Freiheit⁸, sondern bleibt durch den Mangel an fester Beschäftigung erzwungenes Verhalten. Die Betroffenen sind den Zufälligkeiten der Arbeitsmarktsituation und Nachfrage voll ausgesetzt und leicht austauschbar. Die Beschäftigungsunsicherheit ist ebenso ein Dauerproblem dieser Gruppe wie die zeit-räumliche Instabilität ihres Arbeitseinsatzes. Die Beschäftigten erfahren oft gleichermaßen eine Extensivierung wie eine Intensivierung ihrer Arbeit und erhalten auch dadurch kaum Chancen, durch einen systematischen Qualifikationsaufbau (sei es durch Schulung, sei es durch *training on the job*) einen Wiedereinstieg in eine Normalarbeit und damit eine Berufsperspektive vorzubereiten. Viele von ihnen scheinen sich in ihrer Arbeits- wie Lebenssituation in einer sich wechselseitig negativ stabilisierenden Prekarität zu befinden: Es ist Aufgabe der kritischen Industriesoziologie, diese verhängnisvollen kumulativen Wirkungen transparent zu machen und zu reflektieren, an welchen Stellen Interventionen in diese Negativspirale möglich sind.

3 Sebastian Herkommer: „Die Gesellschaft, in der wir leben“, in: *Arbeitspolitik, Klassentheorie, Geschlechterverhältnisse*, Supplement der Zeitschrift *Sozialismus*, Hamburg 2/2001, S. 11-28.

4 Martin Kronauer, Berthold Vogel & Frank Gerlach: *Im Schatten der Arbeitsgesellschaft. Arbeitslose und die Dynamik sozialer Ausgrenzung*, Frankfurt/M., New York 1993.

5 Berthold Vogel: „Wege an den Rand der Arbeitsgesellschaft. Der Verlust der Erwerbsarbeit und die Gefahr sozialer Ausgrenzung“, in: Eva Barlösius & Wolfgang Ludwig-Mayerhofer (Hrsg.): *Arme Gesellschaft*, Opladen 2001.

6 Martin Kronauer: *Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im entwickelten Kapitalismus*, Frankfurt/M., New York 2001.

7 Dieter Sauer & Volker Döhl: „Die Auflösung des Unternehmens? Entwicklungstendenzen der Unternehmensorganisation in den neunziger Jahren“, in: *Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung*, Schefflitz 1996, S. 19-70.

8 Günter G. Voß & Hans J. Pongratz: „Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?“, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50. Jg., H. 1, 1998, S. 131-158.

3. Besonders in Branchen mit hohen Anteilen an (noch) nicht technisierten, also arbeitsintensiven Prozessbereichen, mit manuellen Repetitivtätigkeiten sowohl in der Produktion wie in der Dienstleistung und in Unternehmen, in denen sich die innovative Arbeitspolitik in den vergangenen Jahren nicht festigen konnte, gewinnt heute die traditionelle Arbeitsgestaltung wieder die Oberhand. Die Beschäftigten erfahren eine Rigidisierung der Leistungsanforderungen auf der Basis (re-)standardisierter, inhaltsentleerter, geringqualifizierter, unselbständiger und weitgehend entmündigter Arbeit. Auch wenn es analytisch durchaus sinnvoll sein kann, diese Rekonventionalisierung nicht einfach mit einer Retaylorisierung der Arbeit gleichzusetzen⁹, weil Ausführungsarbeiten in den angewandten Konzepten oft mit – freilich gering dosierter – Selbstplanung kombiniert werden, so bleibt das Ergebnis doch eine neue Gefährdung dieser Beschäftigten durch fachlich-intellektuelle Unterforderung und entsprechende Verkümmern sowie durch physisch-psychische Überforderung entsprechend den aufgestockten Leistungspensen. Gerade bei einem allgemeinen Trend zum Einsatz höherwertiger Arbeit mit erweiterter Qualifikationsnachfrage wird mit dieser Politik also ein Beschäftigungssegment neu geschaffen bzw. ein bisher noch erhaltenes stabilisiert, das der betrieblichen Marginalisierung und damit wachsender Beschäftigungsunsicherheit ausgesetzt war. Das heißt, die Arbeitsentfremdung gewinnt neues Gewicht¹⁰ und fordert die kritische Industriesoziologie doppelt heraus: Zunächst sind die negativen Arbeitsfolgen dieses Wandels aufzuzeigen und dieser als Rückschritt erkennbar zu machen, weil Arbeitsgestaltung hinter die bereits erprobten und als praktikabel ausgewiesenen Ansätze zurückfällt. Darüber hinaus wird erst mit dem Versuch einer Erklärung offen zu legen sein, wie diese Entwicklung vielleicht auch konterkariert werden könnte.

4. An anti-tayloristischen arbeitspolitischen Konzepten wird heute am entschiedensten dort festgehalten, wo

ohne den in den 80er und 90er Jahren entwickelten arbeitspolitischen Wandel weder eine hinreichende Prozessbeherrschung noch der geforderte Output erreicht werden kann. Während der Produktivitäts- und Innovationszugewinn einer innovativen Arbeitspolitik in den Low-Tech-Sektoren umstritten geblieben ist und deswegen problemloser einer kurzfristigen Politik der Kostenreduktion geopfert werden kann, ist die Dysfunktionalität bzw. zumindest die Suboptimalität der alten Konzepte für die High-Tech-Prozesse evident. Hier wäre die Rücknahme der Integration von „direkten“ und „indirekten“ Aufgaben in ganzheitlich definierten Arbeitsplätzen sowie der in Teamabsprachen begründeten und selbstverantwortlichen Aufgabenwahrnehmung für eine adäquate Leistungserfüllung und eine kostengünstige Fertigung erkennbar kontraproduktiv. Dies meint sowohl in der Fertigung wie im Service, in der Verwaltung und in der Entwicklung Positionen der „Gewährleistung“, „Problemlösung“, „Systemregulierung“ und „Prozesssteuerung“, die komplexe, in ihrem Lösungsweg nicht formalisierbare Aufgaben erfüllen und Fach- und Sozialkompetenz, Flexibilität und Improvisationsvermögen erfordern.

Für die Aufgaben kritischer Industriesoziologie gilt bei dieser Konstellation, dass die Negativfolie tayloristischer Arbeitspolitik als Referenz zur Bestimmung von Arbeitsproblemen und Entfremdungsformen nur noch wenig hergibt. Hier heißt es, neue Widerspruchsmomente aufzudecken und in ihrer Gewichtigkeit zu dechiffrieren: Höheren Leistungsanforderungen und verstärktem, marktinduziertem Druck stehen selbständige Arbeitsgestaltung, eigenverantwortliches Handeln und bessere Bewältigungsbedingungen gegenüber. Interessenverletzungen insbesondere der Belastungs- und Leistungssituation kombinieren sich mit Verbesserungen durch Zugewinn an Fachlichkeit und Verhaltenssouveränität. Berufliche Aufstiegsmöglichkeiten und damit Lebenslaufperspektiven werden durch die Reintegration der indirekten Bereiche gekappt, gleichzeitig aber die beruflichen Herausforderungen durch ständige Aufgabenveränderungen erhöht. Insofern muss sehr genau überprüft werden, wie sich mit dem aufgeklärteren Umgang mit

9 Roland Springer: *Rückkehr zum Taylorismus? Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg*, Frankfurt/M., New York 1999.

10 Constanze Kurz: *Repetitivarbeit - unbewältigt. Betriebliche und gesellschaftliche Entwicklungsperspektiven eines beharrlichen Arbeitstyps*, Berlin 1999.

der Arbeitskraft die individuellen Entfaltungschancen tatsächlich entwickeln. Und es ist bisher auch noch eher eine Hypothese, dass sich eine breitere individuelle und teilkollektive Selbstorganisation in der Arbeit positiv auf die Bündelungsfähigkeit der eigenen Interessen und die Chancen zu einem „bewussteren“ Solidaritätsverständnis auswirkt. Trifft diese Annahme zu¹¹, so ergäbe sich daraus eine zusätzliche Begründung für eine aktive Einmischung der kritischen Industriesoziologie in die Auseinandersetzung um die Fortführung und die Weiterentwicklung der innovativen Arbeitspolitik. Sie übernimmt dabei in der Tat die Rolle der „Rationalisierungswissenschaft“. Anders aber als die „angewandte Industrieforschung“ geht es ihr nicht (ausschließlich) um Produktivitätssteigerung (unbesehen der Kosten für die Beschäftigten); ihr Maßstab ist eine Arbeitsgestaltung, die die Arbeit verbessert und menschenwürdiger macht und damit die Grundlage für zusätzliche Produktivitäts-, Innovations- und Demokratiepoteziale schafft.

5. Durchaus sich mit dieser Beschäftigungsgruppe überschneidend, aber typischerweise doch eher zentriert in den Sektoren der Dienstleistungs- und Informationsökonomie, ist schließlich das Segment der „Wissensarbeit“ positioniert mit für „Lohnarbeit“ gänzlich neuen Problemlagen.¹² Es handelt sich um fachlich besonders anspruchsvolle Arbeitsplätze von Systemanalytikern, Servicespezialisten, Finanzfachleuten, Forschern, Entwicklern, Freelancern sowie Technikexperten unterschiedlichster Provenienz. Wissen muss sich mit Kreativität und Innovationsfähigkeit bündeln, um den Anforderungen gerecht zu werden. Die gewünschte Leistung erfordert hohe Freiheitsgrade der Arbeitsausführung bzw. gänzlich selbständiges Agieren. In punkto Marktwert handelt es sich zumeist um die positive Variante des „Arbeitskraftunternehmers“ – hier sind tatsächlich

hohe Entscheidungs- und Handlungsspielräume typisch.¹³

Unter dem extremen Markt- und Leistungsdruck der forcierten nationalen und internationalen Konkurrenz zeigen sich aber auch bei diesen in ihrer Arbeits-, Berufs- und Beschäftigungssituation hoch Privilegierten neue Gefahren. Diese Gruppen werden immer rigoroser auf flexible, innovative Aufgaben konzentriert, die Kreativitäts- und Lernkapazitäten, gerade wenn sie auf Dauer erwartet werden, auch überfordern können. Zudem wird eine Leistungsbereitschaft als Selbstverpflichtung vorausgesetzt, die vor Selbstaussbeutung nicht Halt macht. Der Zugriff auf die Gesamtpersönlichkeit der Beschäftigten wird immer stärker. Die Überlegungen von Richard Sennett über den „flexiblen Menschen“¹⁴ gehören hierher als Kehrseite der größeren Freiheiten und Kompetenzen. Kann sich ein in die Autonomie entlassener, gerade dadurch aber auch aller Sicherheiten beraubter Beschäftigter dagegen wehren, dass sein Wissen und Können, seine Bildung, Erfahrung, Intelligenz, Kreativität und sein Engagement bis in die privaten Räume hinein gleichsam grenzenlos für Zwecke der Unternehmen vereinnahmt werden? Was wird aus ihm, wenn er diesen Anforderungen nicht mehr gerecht zu werden vermag? Das heißt, neue Risiken und Unsicherheiten werden erkennbar und die Gefahr einer Totalisierung der Arbeit als allein gültiges Lebensziel und alles integrierenden Lebensinhalt wächst. Mir erscheint die von Christoph Deutschmann vorgeschlagene Interpretation dieser Gefährdungen als „Entmündigung des Arbeitnehmers, die ... zwar weniger sichtbar als die tayloristische (ist), aber über das hinaus geht, was selbst der rigideste Taylorismus ausrichten konnte“¹⁵, wenig überzeugend, denn sie löst die für diese Tätigkeiten gerade charakteristische Widerspruchssituation zwischen Autonomie und Fremdvereinnahmung einseitig auf. Der Titel

11 Michael Schumann: „Ausgrenzung statt Solidarität? Auswirkungen von neuer Arbeitspolitik in der Industrie“, in: Supplement der Zeitschrift *Sozialismus*, Hamburg 1/2001.

12 Martin Baethge: „Transformation des Industrialismus. Konturen der Dienstleistungsbeschäftigung im 21. Jahrhundert“, in: Werner Fricke (Hrsg.): *Jahrbuch Arbeit und Technik 1999/2000*, Bonn 1999, S. 91-102.

13 Ulf Kadritzke: „Die ‚neue Selbständigkeit‘ als Gratwanderung. Zwischen professioneller Lust und Angst vor dem Absturz“, in: *WSI-Mitteilungen*, Düsseldorf 12/2000, S. 796 ff.

14 Richard Sennett: *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*, Berlin 1998.

15 Christoph Deutschmann: „Die Gesellschaftskritik der Industriesoziologie – ein Anachronismus?“ In: *Leviathan*, Wiesbaden 2001, S. 67.

der neuen Studie von Faust u. a. über die Neupositionierung der betrieblichen Vorgesetzten drückt die verbleibende Ambivalenz plastisch aus: „Befreit und entwurzelt: Führungskräfte auf dem Weg zum ‚internen Unternehmer‘“¹⁶. Es bleibt also Aufgabe der kritischen Industriosozologie, die Verhaltenszumutungen der Wissensarbeit zu präzisieren und die Widerstandsmöglichkeiten gegen Vereinnahmung und Autonomieverlust zu reflektieren.

Wie sich zeigt, hat sich das Spektrum der Problemfelder und Aufgaben einer kritischen Industriosozologie, will sie weiterhin ihren Antrittsforderungen folgen, keineswegs verengt, sondern deutlich erweitert. Neuartige wie altbekannte Strukturmuster von Arbeit und Nicht-Beschäftigung fügen sich zu einem Gesamtbild widerspruchsvoller Entwicklungstendenzen. Alle Versuche,

sie mit Formeln wie „Brasilianisierung“ (Beck), „flexibler Mensch“ (Sennett) oder „Ende der Arbeit“ (Rifkin) auf *einen* Nenner zu bringen, schaffen eine falsche Orientierung. Insofern ist kritische Industriosozologie heute alles andere als der von Christoph Deutschmann provokativ behauptete „Anachronismus“. Ganz im Gegenteil: Selten verfügte kritische Industriosozologie über so viele Ansatzpunkte wie heute, Aufklärungs- und Orientierungswissen zu erarbeiten. Darüber hinaus sind sogar die Chancen einer von ihr aktiv beeinflussten und weitergetriebenen Arbeitspolitik erkennbar geworden, die auch ohne Systembruch die Potenziale für betrieblichen und gesellschaftlichen Fortschritt und mündiges Verhalten verbessert.

16 Michael Faust, Peter Jauch & Petra Notz: Befreit und entwurzelt. Führungskräfte auf dem Weg zum ‚internen Unternehmer‘, München, Mering 2000.