

Holtrup, André

Working Paper

Die Regulierung von Arbeit aus der Sicht von Beschäftigten: Der konzeptionelle Rahmen für die empirische Untersuchung der subjektiven Relevanz von Arbeitszeitregulierung

IAW Arbeitspapier, No. 8/2004

Provided in Cooperation with:

Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universität Bremen / Arbeitnehmerkammer Bremen

Suggested Citation: Holtrup, André (2004) : Die Regulierung von Arbeit aus der Sicht von Beschäftigten: Der konzeptionelle Rahmen für die empirische Untersuchung der subjektiven Relevanz von Arbeitszeitregulierung, IAW Arbeitspapier, No. 8/2004, Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universität Bremen und Arbeitnehmerkammer Bremen, Bremen

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/110217>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

André Holtrup

Die Regulierung von Arbeit aus der Sicht von Beschäftigten

Der konzeptionelle Rahmen für
die empirische Untersuchung
der subjektiven Relevanz von
Arbeitsregulierung

IAW Arbeitspapier 8 | Mai 2004

Kurzfassung

Unter Bedingungen gesellschaftlicher Individualisierung und Pluralisierung ist es wichtig, die Beschäftigten als Akteure innerhalb der Arbeitsbeziehungen in den Fokus zu rücken. Um zu ermitteln, welchen Stellenwert unterschiedliche Inhalte und welche Bedeutung verschiedene Formen der Regulierung von Arbeit bei den Beschäftigten haben, wird in diesem Arbeitspapier die Forschungsperspektive der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung vorgestellt. Auf dieser Grundlage werden zwei idealtypische Muster der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung in der Blütezeit des deutschen Modells der Industriellen Beziehungen rekonstruiert und wichtige gesellschaftliche Entwicklungen diskutiert, die sich heute auf die subjektive Wahrnehmung und Bewertung von Regulierungsinhalten und Regulierungsformen auswirken. Hiervon ausgehend werden die forschungsleitenden Hypothesen und das Design der empirischen Untersuchung dargestellt.

Abstract

Under conditions of individualization and pluralization not only the collective actors, but the employees as well must be considered to be strategic actors in labour relations. In order to determine the importance of different topics and the meaning of varying forms of labour regulation in the view of employees, in this working paper the concept of subjective relevance of labour regulation will be developed. On this basis two types of subjective relevance in the golden age of the German model of labour relations will be reconstructed and important social developments will be discussed, that have influenced the subjective perceptions and assessments of topics and forms of labour regulation. Finally the guiding hypotheses and the design of an empirical research project will be presented.

Inhaltsverzeichnis

1	Aufriss und Einleitung	4
2	Die subjektive Relevanz als Forschungsperspektive	7
3	Muster der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung in der Bundesrepublik (bis Anfang der 80er Jahre).....	16
4	Wandlungsdynamiken der Rahmenbedingungen der subjektiven Relevanz von Arbeit	24
4.1	Regulierungspraxis	24
4.2	Regulierungskontexte	28
4.2.1	<i>Verschärfte Wettbewerbsbedingungen</i>	28
4.2.2	<i>Dezentralisierung von Unternehmen</i>	29
4.2.3	<i>Wandel von Erwerbsformen und Arbeitskraftnutzung</i>	31
4.3	Sozio-kulturelle Rahmenbedingungen.....	36
4.3.1	<i>Pluralisierung von Lebensformen und stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen</i> 38	
4.3.2	<i>Gewandelte Ansprüche an die Erwerbsarbeit: normative Subjektivierung von Arbeit</i>	41
4.3.3	<i>Der Wandel von Gerechtigkeitskonzeptionen, gesamtgesellschaftlichen Ordnungsvorstellungen und Solidaritätsformen zwischen Individualismus und Individuierung</i>	43
4.4	Fazit	47
5	Hypothesen und Operationalisierung der Untersuchung.....	48
5.1	Hypothesen	48
5.2	Untersuchungsdimensionen.....	52
5.2.1	<i>Subjektive Dispositionen</i>	52
5.2.2	<i>Arbeitssituation und betrieblicher Kontext</i>	53
5.2.3	<i>Regulierungssituation</i>	54
5.2.4	<i>Regulierungspräferenzen und Regulierungshandeln</i>	55
5.3	Sample	56
6	Literaturverzeichnis.....	59

1 Aufriss und Einleitung

Die durch die Charakteristiken des Lohnarbeitsverhältnisses begründeten Problemlagen der Regulierung von Arbeit finden ihre Kontextualisierung und Institutionalisierung in einem jeweils spezifischen System der Arbeitsbeziehungen. Das sog. „Deutsche Modell“ stellt für die Nachkriegszeit in Westdeutschland ein solches konkretes System der Arbeitsbeziehungen dar. Flankiert von einer dekommodifizierenden staatlichen Sozial- und Arbeitsmarktpolitik verbürgte die duale Struktur von Flächentarifverträgen einerseits und betrieblicher Regulierung nach dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Mitbestimmungsgesetz andererseits für Westdeutschland von der Nachkriegszeit bis hinein in die 80er Jahre eine Phase weitreichender Stabilität und eines „konfliktpartnerschaftlichen“ (Müller-Jentsch) Arrangements in den Beziehungen von Kapital und Arbeit (vgl. Holtrup/Mehlis 2004).

Wie alle institutionalisierten Praktiken ist die Regulierung von Arbeit geprägt von Aspekten der selbstreferentiellen Reproduktion und Verstetigung oder Verselbständigung eingespielter und bewährter Handlungsmuster und Verfahrensweisen (vgl. Baethge 2000: 98). Sie ist aber auch bestimmt von den Akteuren, die sie mit Leben füllen und die etablierten Handlungsmuster aufgreifen, tradieren oder modifizieren. Neben den Gewerkschaften (sowie den Betriebsräten) und den Arbeitgeberverbänden als korporatistischen Akteuren (die wiederum als Substitution von den einzelnen Mitgliedern und Funktionären geprägt werden) spielen die einzelnen Arbeitgeber und die einzelnen Beschäftigten eine bedeutende Rolle. Wie in ähnlicher Weise die Arbeitgeber auch, haben die einzelnen Arbeitnehmer dabei mehrere Rollen inne. Zum einen sind sie unmittelbare Vertragspartner beim individuellen Arbeitsvertrag. Sie sind zum anderen Mitglied in einer Betriebsgemeinschaft, innerhalb derer sie sich entweder informell oder in den Bahnen, die das Betriebsverfassungsgesetz und das Mitbestimmungsgesetz vorgeben, an der betrieblichen Interessenvertretung beteiligen können. Darüber hinaus haben die Beschäftigten die Möglichkeit, sich in einer Gewerkschaft, die die Lohn- und Leistungsbedingungen auf der tariflichen Ebene auszuhandeln berechtigt ist, interessenpolitisch zu organisieren und zu engagieren. Schließlich wirken Arbeitnehmer durch ihre Rolle als Staats- und Wahlbürger zumindest indirekt an der demokratischen Gestaltung der sozial- und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen von Erwerbsarbeit mit. Nicht nur die gegenwärtige Gestalt sondern auch die zukünftige Entwicklung des Systems der Arbeitsbeziehungen hängt daher in ganz entscheidendem Maße von den Einstellungen, Verhaltensweisen und Präferenzen der Beschäftigten in bezug auf die Regulierung von Arbeit ab. Dies macht die subjektive Sicht und das Handeln von Beschäftigten gerade unter Bedingungen, die durch Individualisierung und Pluralisierung charakterisiert sind, zu einem interessanten und wichti-

gen Forschungsgegenstand und rechtfertigt es, die Beschäftigten als Akteure innerhalb der Arbeitsbeziehungen in den Fokus zu rücken.¹

Mit Blick auf die Forschungslage ist allerdings festzustellen, dass dieser Frage bisher nicht empirisch nachgegangen wurde. Dies ist darauf zurückzuführen, dass zwar die Beschäftigten und ihre Einstellungen zur Regulierung von Arbeit in unterschiedlichen regulierungsrelevanten Perspektiven thematisiert werden, ohne dass diese aber explizit und systematisch aufeinander bezogen würden.² Dennoch kann im weiteren an diese unterschiedlichen Forschungszweige (1. Industrielle Beziehungen, 2. Regulierungskontexte und Arbeitskraftnutzung, 3. sozio-kultureller Wandel und veränderte Arbeitsansprüche) und ihren jeweils spezifischen Unzulänglichkeiten angeknüpft werden.

Zum einen ist hier die sozialwissenschaftliche Industrial-Relations-Forschung von Bedeutung. Sie war zumindest bis vor einiger Zeit dominiert durch eine institutionalistische und funktionalistische Sichtweise (vgl. Lengfeld 1998: 439). Die sich jeweils vor dem Hintergrund der arbeitsbezogenen Basisinstitutionen von sozialer Sicherung, Tarifautonomie, Betriebsverfassungsgesetz etc. bildenden Regulierungspraxen als spezifische Konfiguration von Regulierungsinhalten, Regulierungsformen und Akteuren werden unter dieser Perspektive geprüft, ob sie Sicherheit und Stabilität in den Arbeitsbeziehungen verbürgen und damit das interessenantagonistisch wahrgenommene Verhältnis von Kapital und Arbeit austarieren und befrieden können, um kooperative und effiziente Produktionsverhältnisse zu sichern. In dieser Kern-Perspektive auf die Regulierung von Arbeit finden die Beschäftigten zwar Berücksichtigung. Ihnen werden aber lediglich allgemeine Ansprüche an die Regulierung von Arbeit zugeschrieben, die aus ihrem prinzipiell prekären Status im Rahmen abhängiger Beschäftigung erwachsen. Aus dieser Warte wird daher untersucht, in wie weit die gegebene Regulierung von Arbeit dem unterstellten Bedürfnis nach ausreichender Vergütung, begrenzter Arbeitszeit, vernutzungsfreier oder –minimierter Arbeitsbedingungen und dekommodifizierenden Beschäftigungsbedingungen gerecht wird. Nicht gefragt wird danach, welche Bedeutung und Rangordnung diese unterschiedlichen Regulierungsansprüche bei den Beschäftigten real haben und ob bzw. wie sie sich im Zuge des Wandels von Regulierungskontexten oder von sozio-kulturellen Rahmenbedingungen verändern. In dieser Forschungsperspektive ist also ein blinder Fleck zu erkennen, der mit einer Sichtweise korrespondiert, in der die Beschäftigten als Subjekte zu abstrakt bleiben, um das mannigfaltige Spektrum ihrer Anspruchslagen und

¹ Dies gilt natürlich auch prinzipiell für die einzelnen Arbeitgeber. Doch neben dem forschungspragmatischen Argument, dass ihre adäquate Berücksichtigung den raum-zeitlichen Rahmen des Projekts sprengen würde, gibt es noch einen weiteren, inhaltlichen Grund für die beschäftigtenzentrierte Anlage der Untersuchung: Es ist davon auszugehen, dass die Arbeitgeber aufgrund ihrer prinzipiell stärkeren Machtposition auch sehr gut auf institutionalisierte und kollektive Formen der Arbeitsregulierung verzichten könnten. Ihre eigene Organisation über Arbeitgeberverbände kann daher eher als reaktives Verhalten auf die Existenz von Gewerkschaften gewertet werden. Dies schließt jedoch nicht aus, dass die Arbeitgeber sehr wohl den Nutzen schätzen, den sie von pazifizierenden und verlässlichen Regulierungspraktiken und -mustern haben.

² In Ansätzen ist dies allerdings in den Studien zum „Arbeiterbewusstsein“ vorzufinden, die in den 50er bis Anfang der 80er Jahren entstanden (vgl. hierzu die Überblicke in Voss 1984; Knapp 1981; Peter 1984).

Interessenvertretungspräferenzen überhaupt konzeptionell und empirisch in den Blick zu bekommen (vgl. Voss 1983).

In einem zweiten einschlägigen Forschungsstrang werden die Veränderungen in den Regulierungskontexten³ thematisiert. Hier werden nicht nur die verschärften Wettbewerbsbedingungen im Zuge von Globalisierung und in dessen Folge auch der operativen Dezentralisierung von Unternehmen wahrgenommen, die neue Regulierungsbedingungen und –anforderungen generieren. Durch tertiarisierte Tätigkeitsstrukturen und eine gewandelte Arbeitskraftnutzung findet das Subjekt unter dem Begriff der „Subjektivierung“ (Kleemann u. a. 1999) eine spezifische Aufmerksamkeit. „Neue Produktionskonzepte“ (Kern/Schumann 1984), ein „Neuer Rationalisierungstyp“ (Altmann u. a. 1986), „Lean production“ (Womack u. a. 1991) und schließlich die Figur des „Arbeitskraftunternehmers“ (Voß/Pongratz 1998) bezeugen hier den im Vergleich zu fordistisch-tayloristischen Konzepten gestiegenen Stellenwert der subjektiven Kompetenzen und Selbststeuerungsfähigkeiten von Beschäftigten im Arbeits- und Produktionsprozess. Vor diesem Hintergrund wird dann auch danach gefragt, wie sich diese modifizierte Unternehmens- und Arbeitsorganisation auf die eingespielten Regulierungspraktiken, das Tarifvertragssystem und die Interessenvertretung im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes auswirken, ob sie sich in ihrer bisherigen Form funktional behaupten können oder welchen Veränderungen sie unterworfen werden müssen (vgl. etwa Müller-Jentsch 1998). Die Beachtung von Beschäftigten verbleibt hier aber quasi im Rahmen ihrer Rolle als Produktionsfaktor, während ihr sozio-kultureller Hintergrund und ihre sich daraus ergebenden spezifisch eigensinnigen subjektiven Regulierungsansprüche und -vorstellungen unterbelichtet bleiben.

Die für die Erwerbsarbeit relevanten Veränderungen, die sich aus dem sozio-kulturellen Wandel ergeben, stehen im Zentrum eines dritten Forschungszweigs. Hier wird untersucht, in wie weit sich vor der Folie von „Individualisierung“, „Enttraditionalisierung“ und „Wertewandel“ der Stellenwert von und die Ansprüchen an die Erwerbsarbeit verändern. In dieser Perspektive zeigt sich, dass sich die Ansprüche von Beschäftigten eben nicht nur auf solche Aspekte reduzieren lassen, die aus einer „Arbeitskraftperspektive“ (Schumann u. a. 1982) schon immer einen zentralen Gegenstand der Industrial-Relations-Forschung markierten. Hier wird vielmehr deutlich, dass aus einer „Subjektperspektive“ (Schumann u. a. 1982) formulierte Bedürfnisse im Zuge sozio-kultureller Modernisierung an Bedeutung gewinnen. Der Wunsch nach Selbstverwirklichung, nach der Anwendung und Ausweitung subjektiver Potentiale, nach persönlicher Anerkennung und betrieblicher Sozialintegration führen zu einer „normativen Subjektivierung“ (Baethge 1991) von Erwerbsarbeit, die die Ansprüche aus der

³ An anderer Stelle haben wir den Begriff der Regulierungskontexte skizziert. „Der Begriff des Regulierungskontextes bezeichnet hier die konkreten arbeits- und regulierungsbezogenen Umgebungsbedingungen, innerhalb derer sich die Regulierung von Arbeit vollzieht. Er umfasst sowohl die markt- und produktspezifischen betrieblichen Anforderungen, den Technisierungsgrad des Arbeitsprozesses, das Qualifikationsniveau, die Art und das Ausmaß betrieblicher Kontrolle und Steuerung sowie die daraus resultierenden spezifischen Formen der Arbeitsgestaltung und der Nutzung von Arbeitskraft etc. als auch die jeweiligen Branchen- und Unternehmenskulturen und betrieblichen Sozialordnungen in denen sich das spezifische Verhältnis von Kapital und Arbeit in generalisierter Form ausdrückt“ (Holtrup/Mehlis 2004: 12).

Arbeitskraftperspektive partiell in den Hintergrund treten lässt. Gleichzeitig erwachsen aus der Dynamik in den Lebensentwürfen und den privaten Lebensformen und den sich daraus ergebenden Notwendigkeiten, Arbeit und Leben miteinander vereinbaren und verknüpfen zu können (vgl. z.B. Geissler/Oechsle 1994), weitere neue Ansprüche an die Regulierung von Arbeit, die zudem in einem Umfeld artikuliert werden, in dem Gerechtigkeitsvorstellungen und Solidaritätsformen ebenfalls einer deutlichen Variation unterliegen (vgl. Hyman 2002). Auch wenn mit diesem Forschungszweig die Beschäftigten als Subjekte unter sich wandelnden gesellschaftlichen Bedingungen wahrgenommen werden und durchaus wichtige Hinweise auf gewandelte Arbeitsansprüche – und damit implizit erweiterte Regulierungsansprüche – offenbar werden, so bleibt hier allerdings das Manko, dass diese Fragestellungen und Befunde nicht systematisch mit dem Problem der Regulierung von Arbeit in Beziehung gesetzt werden und nach den Konsequenzen für die Arbeitsregulierung gefragt wird.

Die Beschäftigten als Akteure der industriellen Beziehungen ins Zentrum zu nehmen und zu klären, wie sich die Veränderungen der Regulierungs-, Arbeits- und Beschäftigungsformen und der sozio-kulturelle Wandel auf die Interessen und Interessenvertretungspräferenzen von Beschäftigten auswirken, ist das Ziel dieser Untersuchung. Um diese Leerstelle in der sozialwissenschaftlichen Forschung aufzugreifen, an die einzelnen Forschungsperspektiven anzuschließen, diese hinsichtlich des zu untersuchenden Sachverhalts zu integrieren und ihre jeweiligen diesbezüglichen Defizite zu vermeiden, wird in dieser Studie die Forschungsperspektive der „subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung“ entwickelt.

Im folgenden wird die Forschungsperspektive der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung vorgestellt, ihre Rolle und Funktion im System der Arbeitsbeziehungen skizziert und schließlich auf die grundlegenden Einflussfaktoren auf ihre Entstehung und konkrete Ausprägung hingewiesen. Im Kapitel 3 wird dann dieses Konzept angewandt, um zwei idealtypische Muster der subjektiven Relevanz in der Blütezeit des deutschen Systems der industriellen Beziehungen von der Nachkriegszeit bis ca. Anfang der 80er Jahre als Referenzgröße zu rekonstruieren. Hiervon ausgehend widmet sich das Kapitel 4 der Darstellung von relevanten Wandlungsdynamiken, die sich in der Gegenwart auf die subjektive Relevanz von Arbeitsregulierung auswirken. Hieraus lassen sich die Hypothesen über die Ausformung von Interessenvertretungspräferenzen ableiten, die die Operationalisierung der empirischen Untersuchung anleiten (5).

2 Die subjektive Relevanz als Forschungsperspektive

Mit dieser Untersuchung zur subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung werden zwei miteinander verbundene Ziele verfolgt. Zum einen sollen die Bedeutung unterschiedlicher Regulierungsinhalte und die Wichtigkeit und Bewertung unterschiedlicher Regulierungsformen

sowie der damit verbundenen Akteure, also klassischerweise Gewerkschaften und Betriebsräte, in der subjektiven Wahrnehmung der Beschäftigten erhoben und die empirisch vorzufindenden Ausprägungen typologisiert werden. Zum anderen sollen aber auch die Kausal- oder Wechselverhältnisse zu unterschiedlichen Regulierungspraxen, Regulierungskontexten und sozio-kulturell strukturierten Dispositionen herausgearbeitet werden. Diese beiden Ziele werden anhand zweier sich ergänzender heuristischer Perspektiven untersucht.

Bei der unmittelbaren Datenerhebung und -auswertung wird eine primär handlungs- und akteurszentrierte Perspektive eingenommen. Sie folgt damit den methodologischen Überlegungen, wie sie im Umkreis der phänomenologisch orientierten Ansätze einer „verstehenden“ Soziologie ausgearbeitet wurden (vgl. hierzu den aktuellen Überblick in Hitzler 2002). Der phänomenologische Ansatz betrachtet soziale Situationen als wesentlich durch subjektive Sinnzuschreibungen konstituierte und konstruierte Realität. Damit steht dieser Ansatz in Kontrast zu systemischen, objektivistischen und (post-)strukturalistischen Erklärungsmodellen. Für die Erforschung subjektiver Beweggründe, Deutungsmuster und Wertungen sozialer Beziehung und sozialen Handelns, wie sie hier im Zentrum stehen, ist ein phänomenologisch-interpretativer Ansatz daher besonders geeignet.

Der Begriff der Relevanz wurde in diesem Zusammenhang von Alfred Schütz in die sozialwissenschaftliche Theoriebildung eingeführt und zu einem zentralen Element seines phänomenologisch-wissenssoziologischen Ansatzes ausgebaut. Im Rahmen seiner „protosoziologischen“ (Endreß 1999: 338; Stegmaier 2003: 5) Handlungstheorie bezeichnet der Begriff der Relevanz das Bedeutsamwerden bestimmter Weltausschnitte und Wissensbestände, um die an eine Handlungssituation herangetragenen Motive zu realisieren. Damit dient er als Bindeglied zur Beschreibung und Analyse des Verhältnisses von „Lebenswelt“, „Handlungsmotiven“, „Wissen“, „Typiken“ und „Handlungsvollzügen“ (Schütz 1971a; Schütz 1971b; Schütz 1974; Schütz/Luckmann 1979).

Handeln vollzieht sich für Schütz immer vor dem Hintergrund einer jeweils spezifischen Lebenswelt. Sie stellt eine holistische Struktur aus Unhinterfragtem und Selbstverständlichem dar. Die Lebenswelt prägt zum einen die Motive, die von den Handelnden an eine Handlungssituation herangetragen werden. Zum anderen aber zeigt sich die Lebenswelt in spezifischen Wissensvorräten über den tätigen Umgang mit der Welt und in Typiken, die aus den Wissensbeständen resultieren und in denen die Welt in der Wahrnehmung und im Denken von Individuen sinnhaft geordnet wird. In den Wissensbeständen und Typiken sedimentieren sich die Erfahrungen sowohl des Einzelnen als vor allem auch der Gruppe, zu der der Einzelne gehört und in deren Lebenswelt und Wissensvorräte er hineinsozialisiert wurde. Hierdurch werden diese bei Schütz zu intersubjektiven Größen (Schütz 1971a: 156f.). Wichtig ist hierbei, dass den Schützschen Überlegungen ein sehr breiter Begriff von „Wissen“ zugrunde liegt. Bei ihm umfasst er nicht nur abstraktes Bildungswissen oder konkretes Anwendungswissen, sondern reicht über das Wissen um traditionelle Handlungsweisen, d.h. dem Wissen, dass

man sich in bestimmten Situationen so oder so zu verhalten hat, bis hin zu Wertorientierungen und Einstellungen (Schütz 1971a: 157). Dieser sehr umfassende Wissensbegriff korrespondiert mit der von Schütz vorgenommenen Abstufung der Bewusstheit, Klarheit und Vertrautheit von Wissensbeständen. So unterscheidet er Vertrautheitswissen als „gründliche, klare und bestimmte und widerspruchslöse“ Kenntnis von dem Bereich des weniger präzisen und umfangreichen Bekanntheitswissens, zählt aber auch den „bloßen Glauben“ zum Bereich des Wissens, wobei Schütz darauf hinweist, dass das Vertrautheitswissen nur einen Bruchteil der jeweiligen Wissensvorräte ausmacht (Schütz 1971a: 157f.). Mit dem Begriff der „Relevanz“ beschreibt Schütz nun den Vorgang in der Handlungsplanung und im Handlungsvollzug, bei dem bei Vorliegen eines bestimmten Handlungsmotivs Ausschnitte der Welt selektiert und in dem nur solche Elemente des Wissensvorrats aktiviert werden, die jeweils notwendig sind, um die Motive handelnd zu realisieren. Dies bezeichnet Schütz als „Motivationsrelevanz“ (Schütz 1971a: 160). Als weitere Form der Relevanz beschreibt Schütz den Umstand, dass sich der bisherige Wissensvorrat und die bisherigen Typiken als unzureichend erweisen, die jeweiligen Motive zu realisieren, und sich die Notwendigkeit ergibt, das bisherige Wissen zu modifizieren, zu erweitern oder zu verfeinern. Diese Form der bewussten, wissensrelevanten Auseinandersetzung mit einem bestimmten Problem in der Welt bezeichnet Schütz als „thematische Relevanz“ (Schütz 1971a: 161). Er verweist aber darauf, dass sich die Aneignung neuen Wissens immer vor dem Hintergrund des bisherigen Wissensvorrats vollziehe. Wenn sich also ein Teil des Wissensvorrats als unzureichend herausstellt und ein bestimmtes Problem thematisch relevant wird, werden andere Wissensbestände für die Interpretation und Auslegung des Problems sowie die Integration und Sedimentierung des dann erweiterten Wissens in den Wissensvorrat herangezogen. Diese quasi selbstreferentielle Form des Bedeutsamwerdens von bestimmten Elementen des Wissensvorrats zu seiner Modifikation und Adaption insgesamt bezeichnet Schütz als „Interpretationsrelevanz“ oder „Auslegungsrelevanz“ (Schütz 1971a: 164).

Die „Relevanz“ kann damit im Rahmen der wissenssoziologischen Handlungstheorie von Schütz als ein technisch anmutender Begriff charakterisiert werden, der – differenziert nach den drei Formen der „motivationalen“, „thematischen“ und „interpretativen“ Relevanz - die Wahrnehmungsselektion von Welt und den Rückgriff auf die jeweiligen Wissensbestände sowie deren Weiterentwicklung und Modifikation im Zuge der Motivrealisierung durch Handeln beschreibt. Über die Relevanzen und Relevanzstrukturen lassen sich die jeweiligen Wissensstrukturen von Individuen erschließen, die ihre Wahrnehmung und ihre sinnhafte Ordnung von Welt prägen, ihre Wertorientierungen und Einstellungen zu Problemen maßgeblich mitbestimmen und ihr praktisches Tun und Handeln beeinflussen. Aufgrund der grundlegend sozialisatorischen Bedingtheit von Wissensbeständen, die auch die Verarbeitung individueller Erfahrungen und die damit einher gehenden Wissenszuwächse strukturieren (Schütz 1971a:

166)⁴, fungiert der Begriff der Relevanz damit als Schlüssel zu der von Schütz angestrebten Lebensweltanalyse, durch die sich die gesellschaftlichen Varianzen von Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsschemata dem sozialwissenschaftlichen Beobachter erschließen (Schütz 1971a: 168f.). Damit erweitert sich der Schütz'sche Ansatz von einer Protozoziologie zu einem Werkzeug für die empirische Analyse sozio-kulturell divergierender Wirklichkeitskonstruktionen, Wertorientierungen und Handlungsmuster (Endreß 1999: 338; vgl. auch Hitzler 2002, Stegmaier 2003, Schröer 1994).

Auch wenn im weiteren die Schütz-Exegese nicht weiter vorangetrieben werden soll und auch nicht seiner explizit wissenssoziologischen Terminologie gefolgt wird, so kann die phänomenologische Bestimmung des Begriffs der Relevanz dennoch für die hier vorgenommenen Untersuchung fruchtbar gemacht werden. Der Erkenntnisgewinn des Relevanzbegriffs von Schütz liegt darin, dass er das wissenschaftliche Verständnis dafür, warum bestimmte Dinge, Erfahrungen und Ereignisse subjektiv bedeutsam werden und das Handeln spezifisch beeinflussen, zu sensibilisieren vermag. Darüber hinaus wird bei ihm deutlich, dass Wahrnehmungen, Bewertungen und Handlungen immer auf lebensweltlichen Strukturen sowie den damit korrespondierenden Sinn- und Symbolzusammenhängen und –verweisungen – und, wie Habermas aufzeigt, den gesellschaftlichen Diskursen – basieren, die unter der Oberfläche unmittelbar beobachtbarer Handlungen und Artikulationen liegen und wirken. Dies gilt dabei sowohl für die mehr oder weniger unbewussten Prozesse in subjektiv unproblematischen Routinehandlungen, in der Welt und Wissen motivationsrelevant werden, als auch für solche Situationen, in denen Vertrautes problematisch wird, eingefahrene Handlungs- und Interpretations-schemata obsolet erscheinen oder neue Handlungsorientierungen erforderlich machen und so die bisherigen Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster thematisch und interpretationsrelevant werden. Insbesondere die Frage danach, in wie weit die vertrauten Regulierungsmuster ihre Relevanz subjektiv behalten, wann sie als auslegungsbedürftig erscheinen, welche Erfahrungen und Wertorientierungen in ihre Interpretation einfließen, warum neue Regulie-

⁴ Habermas macht in seiner Rezeption des Schütz'schen Lebensweltkonzepts im Rahmen seiner „Theorie des kommunikativen Handelns“ (Habermas 1995a; Habermas 1995b) darauf aufmerksam, dass der intersubjektive Charakter der lebensweltlichen Wissensbestände, Wertorientierungen sowie Denk- und Handlungsmuster nur defizitär herausgearbeitet und begründet werde. Bei Schütz sei diese Intersubjektivität ausschließlich über die Sozialisation und die Internalisierung des Wissensvorrats der Gruppe gewährleistet, zu der das Individuum gehört. Aufgrund der die spätere Aneignung neuer Wissens-elemente durchdringenden und prägenden Sozialisation sieht Schütz auch die Intersubjektivität der jeweils aktuellen Wissensvorräte gesichert. In den Augen von Habermas ist dies eine zu schwache Konstruktion. Hierdurch sei letztlich bei Schütz ein Rückgriff auf bewusstseinsphilosophische Positionen angelegt, da innerbiographische Lernprozesse als lediglich individuelle wahrgenommen werden müssten, in denen sich der intersubjektive Charakter übernommener Wissensbestände mit zunehmendem Wissenserwerb sukzessive verflüchtigen und zu rein subjektivem Wissen transformieren (Habermas 1995b: 196ff.). Habermas hält dem entgegen, die Reproduktion von Lebenswelt vollziehe sich nicht lediglich durch eine mehr oder weniger einmalige Implantation von Traditionen, Wissensbeständen, Interpretationsmustern, normativen Orientierungen etc. Zwar geht auch Habermas davon aus, dass lebensweltliche Bestände im Vollzug teleologischen, normativen oder dramaturgischen Handelns aufgegriffen, reproduziert oder modifiziert würden, gerade aber das auf Verständigung und Konsens orientierende kommunikative Handeln Sorge dafür, dass Intersubjektivität jenseits subjektiver Modifikationen immer wieder hergestellt würde. In der Habermas'schen Konstruktion stellt somit individuelles Lernen die Basis für kollektive Lern- und Entwicklungsprozesse dar, die über das kommunikative Handeln in der gemeinsamen Lebenswelt eingelagert werden und damit die Grundlage für – in der Diktion von Schütz – weiteren Wissenserwerb bilden. Bei Habermas nehmen somit die mit dem kommunikativen Handeln einher gehenden Diskurse eine zentrale Bedeutung für Wissen und Lebenswelt ein, während bei ihm der Begriff der Relevanz systematisch in den Hintergrund rückt (Habermas 1995a; Habermas 1995b: 198ff.).

rungsinhalte und –formen eine Umorganisation des „subjektiven Relevanzsystems“ erfordern usw., können sich von der subtilen phänomenologischen Analyse sozialen Handelns anregen lassen.

Versucht man nun diese Überlegungen auf den Bereich der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung zu beziehen und für ihn zu konkretisieren, so muss zuerst einmal systematisch zwischen der subjektiven Relevanz von Regulierungsinhalten einerseits und der subjektiven Relevanz von Regulierungsformen und Akteuren unterschieden werden.

Welche Regulierungsinhalte von den Beschäftigten als wichtig und welche als weniger wichtig eingestuft werden, hängt dabei in entscheidendem Maße von den Arbeitsansprüchen ab, die sie jeweils an ihre Arbeit herantragen. Die subjektive Relevanz von Regulierungsinhalten kann daher als Ausdruck des Stellenwerts von Erwerbsarbeit und den mit ihr verbundenen Sinnzuschreibungen begriffen werden. So ist diesbezüglich zu untersuchen, welche Bedeutung die unterschiedlichen Themenbereiche von a) Vergütung und Leistungsbewertung, b) Arbeitszeit und Verknüpfung von Arbeit und Privatleben, c) konkreten Arbeitsbedingungen, Partizipation und Karriere sowie d) Arbeitsplatzsicherheit und sozialer Sicherung jeweils für sich und als Rangordnung untereinander haben.⁵ Darüber hinaus ist zu fragen, in wie weit die Relevanz von Regulierungsinhalten im präreflexiven Modus übernommener Einstellungen vorliegt oder das Ergebnis eigener - nach Schütz - thematischer und interpretativer Prozesse ist. Dies zeigt sich nicht zuletzt daran, ob und in welchen dieser Bereiche Konflikte und damit Regulierungsbedarfe bestehen bzw. bestanden, die mit den bestehenden Regulierungspraktiken nicht gelöst werden können bzw. konnten.

Neben den Inhalten sind die Formen und Akteure die zweite analytische Säule der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung. Es ist zu erheben, welche Präferenzen bei den Beschäftigten in Bezug auf die Vertretung ihrer arbeitsbezogenen Interessen vorzufinden sind, welche Aushandlungsmechanismen, Vereinbarungsformen und -ergebnisse sie als funktional adäquat, legitim und gerecht ansehen und insbesondere welchen Stellenwert hierbei die eingespielten formal-kollektiven Regulierungspraktiken einerseits und davon abweichende, eher informell und individuell oder auf kleinere Gruppen ausgerichtete, möglicherweise diskursivere Regulierungspraktiken andererseits haben. Zu ermitteln ist die subjektive Relevanz von Regulierungsformen und Akteuren, indem zum einen der Frage nachgegangen wird, welche Strategien die Beschäftigten im Konfliktfall real verfolgen, d.h. ob sie auf Betriebsräte und Gewerkschaften setzen und ggf. selbst in ihnen aktiv sind, ob sie eher auf eine individuelle Selbstrepräsentation orientieren, eine Mischform beider Varianten bevorzugen oder auch auf Praktiken fokussieren, die, obwohl kollektiv angelegt, sich aber dennoch nicht auf den ausgetretenen Pfaden betriebsrätlicher und gewerkschaftlicher Organisation bewegen und sich z.B. in „Runden Tischen“, der Lobbyarbeit berufsständischer Vereinigungen, spontanen Streiks

⁵ Diese vier thematischen Bereiche stellen eine operationalisierende Bündelung der an anderer Stelle aufgeführten Palette wichtiger Regulierungsinhalte dar (vgl. Holtrup/Mehlis 2004).

etc. manifestiert. Diese Interessenvertretungspraktiken sind zum anderen damit in Beziehung zu setzen, wie die Beschäftigten jeweils ihren Arbeitnehmerstatus wahrnehmen, d.h. ob sie sich als prinzipiell prekärer Partner in einem Vertragsverhältnis sehen, das durch eine Machtasymmetrie zu ihren Ungunsten gekennzeichnet ist, die sie nur durch kollektive Organisation ihrer Interessen auszutarieren in der Lage sind, oder ob sie für sich in Anspruch nehmen, „auf Augenhöhe“ mit ihren Vorgesetzten oder Arbeitgebern verhandeln und damit auf kollektive Regulierungsformen verzichten zu können. Als weiteres wichtiges Element neben ihrer Selbstwahrnehmung als Arbeitnehmer spielen hier zudem die basalen Wertorientierungen und gesamtgesellschaftlichen Ordnungsvorstellungen, also die Fragen, was die Beschäftigten allgemein als gerecht empfinden, welche Bedeutung in ihren Augen Solidarität hat und wie sie sie für sich definieren, ob und wenn ja welche Herrschaftsbeziehungen, Macht- bzw. Hierarchiegefälle oder auch demokratische Strukturen sie für einen funktionierenden Gesellschaftsaufbau für notwendig oder wünschenswert erachten etc. Auch in Hinblick auf die subjektive Relevanz von Regulierungsformen und Akteuren ist wiederum zu ermitteln, ob hier primär vorgefundene und sozialisierte Verhaltensmuster tradiert werden oder ihre Präferenzen und ihr eigenes Regulierungshandeln eher das mehr oder weniger bewusste Resultat biographischer Arbeits- und Regulierungserfahrungen sind.

Hinsichtlich des Zusammenspiels der subjektiven Relevanz von Regulierungsinhalten einerseits und Regulierungsformen andererseits ist herauszuarbeiten, ob die formbezogenen Regulierungspräferenzen in bezug auf unterschiedliche Regulierungsinhalte variieren, z.B. kollektive Regulierung von Vergütungsfragen aber individuelle Orientierung hinsichtlich der Arbeitszeit, oder ob hier durchgängige und einheitliche Regulierungsvorstellungen vorherrschen. Die sich hieraus ableitende Typologie stellt das Ergebnis des ersten Teilziels dieser Untersuchung dar, der phänomenologisch orientierten Erhebung und Auswertung der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung.

Schon die interpretativ generierten Befunde des ersten Teilziels dieser Untersuchung geben Auskunft darüber, welche Regulierungsinhalte von den Beschäftigten als wichtig erachtet werden, wie sie sich zu den bisherigen Regulierungsformen und Akteuren verhalten und welche Regulierungspraktiken sie für sich präferieren. Sie zeigen zugleich, wie die Beschäftigten heute auf die Regulierung von Arbeit einwirken, sie prägen und strukturieren. Zwar ist es richtig, dass die soziale Wirklichkeit immer auch durch die jeweiligen Sinnzuschreibungen und Deutungen von Subjekten konstruiert wird, und daher wichtig, die Beschäftigten mit ihrem mikrosoziologischen Sinn-, Symbol- und Bedeutungsuniversum als serielle Einzelfälle ernst zu nehmen. Die soziale Wirklichkeit konstruiert und kristallisiert sich aber auch in objektiven Bedingungen und Strukturen, die als solche von den bloßen Deutungen unberührt bleiben, aber in ihren unterschiedlichen Ausprägungen die Deutungen beeinflussen. Die subjektive Relevanz von Arbeitsregulierung ist eben nicht nur, um es in Analogie zum Habituskonzept von Bourdieu (Bourdieu 1976: 164f.) zu formulieren, eine strukturierende Struktur, sondern auch eine strukturierte Struktur. Die Bedingungen und Strukturen, die sich strukturie-

rend auf die subjektive Relevanz von Arbeitsregulierung auswirken, haben in den bisherigen Überlegungen allerdings zu wenig Berücksichtigung gefunden. Wenn diese mit dem Anspruch, die unterschiedlichen Typen der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung mit ihnen in Beziehung zu setzen und die Kausal- und Wechselverhältnisse herauszuarbeiten, in den Fokus des zweiten Untersuchungsziels gerückt werden, wird der enge Rahmen einer strikt phänomenologisch ausgerichteten heuristischen Perspektive verlassen. Hier verfährt diese Untersuchung damit ähnlich wie andere Konzepte und Untersuchungen, die in jeweils unterschiedlicher Weise den Dualismus von mikro- und makrosoziologischen Perspektiven und Methodologien im Bereich der Industriesoziologie zu überwinden versucht haben. Als wichtige Vertreter sind hier der „Deutungsmusteransatz“ von Neundorff u. a. (vgl. Neundorff/Sabel 1978), der Ansatz der doppelten Konstitution sozialer Relevanzstrukturen von Hack u. a. (Hack 1977; Hack u. a. 1972; Hack u. a. 1979), die Studien von Kern/Schumann (Kern/Schumann 1971; Kern/Schumann 1983; Kern/Schumann 1984) und schließlich die konzeptionellen Überlegungen von Voss (Voss 1983; Voss 1984) zu nennen.

Wird nun der Frage nachgegangen, welches denn die relevanten Strukturbedingungen sind, die sich auf die subjektive Relevanz von Arbeitsregulierung auswirken, so kann hier das an anderer Stelle entwickelte und erläuterte Modell zur deskriptiven und analytischen Erfassung der Regulierung von Arbeit (vgl. Holtrup/Mehlis 2004) zur Anwendung gebracht werden. Zu berücksichtigen sind die Zusammenhänge der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung mit den jeweiligen „Regulierungspraxen“, „Regulierungskontexten“ und „sozio-kulturellen Strukturen“, während der Aspekt der „politisch-ökonomischen Struktur“, also der Bereich der grundlegenden Wirtschafts- und Sozialordnung sowie der politischen Verfasstheit von Gesellschaft⁶, aufgrund seiner Allgemeingültigkeit und der lediglich langfristigen Veränderungstendenzen im Hintergrund bleibt.

Die Regulierungspraxis stellt die spezifische Konfiguration von Regulierungsinhalten, Regulierungsformen und den daran beteiligten Akteuren dar. Sie wird in dieser Untersuchung zum einen als Resultat und Folge eines vorgängig stattgefundenen Aushandlungsprozesses und Arrangements der Interessen von Kapital und Arbeit begriffen und kann somit u. a. als Ausdruck der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung früherer Generation oder vergangener Zeiten gewertet werden. Die Regulierungspraxis tritt zum anderen aber den im System der Arbeitsbeziehungen vorzufindenden Akteuren, und somit auch den Beschäftigten als Referenzerfahrung von Arbeitsregulierung entgegen, auf die sich die subjektive Relevanz von Arbeitsregulierung positiv oder negativ beziehen kann. Gleichzeitig diffundiert die Regulie-

⁶ Das spezifisch deutsche Arrangement von sozialer Marktwirtschaft, parlamentarischer Demokratie und einem starken korporatistischen Charakter der Interessenaushandlung wird z.B. als „rheinischer Kapitalismus“ (Albert 1992) oder „deutscher Kapitalismus“ (Streeck 1999) beschrieben. Es hat natürlich auch das deutsche Modell der industriellen Beziehungen geprägt bzw. stellten in dieser politisch-ökonomischen Konstellation die industriellen Beziehungen einen integralen Bestandteil dar.

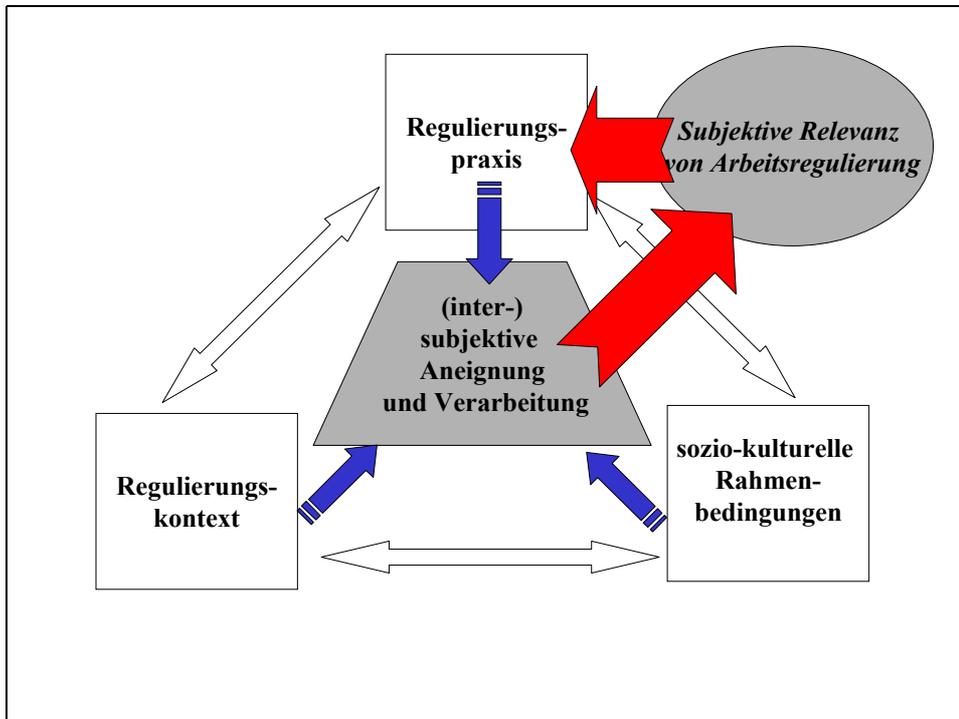
rungspraxis in die Regulierungskontexte und die sozio-kulturellen Strukturen und wirkt auf deren Gestalt ein.

Der Begriff des Regulierungskontextes bezeichnet die konkreten arbeits- und regulierungsbezogenen Rahmenbedingungen, innerhalb derer sich die Regulierung von Arbeit vollzieht. Er umfasst sowohl den Technisierungsgrad des Arbeitsprozesses, das Qualifikationsniveau, die Art und das Ausmaß betrieblicher Kontrolle und Steuerung sowie die daraus resultierenden spezifischen Formen der Arbeitsgestaltung und der Nutzung von Arbeitskraft etc. als auch die jeweiligen Branchen- und Unternehmenskulturen und betrieblichen Sozialordnungen, in denen sich das spezifische Verhältnis von Kapital und Arbeit in generalisierter Form ausdrückt. Regulierungspraxis und Regulierungskontext stehen keineswegs in einer einseitig determinierenden Beziehung. Vielmehr wirken Veränderungen in den Regulierungskontexten auch zurück auf die Regulierung von Arbeit. Kursorisch sei hier auf die zunehmende Bedeutung von hochqualifizierten Dienstleistungstätigkeiten, subjektivierte Formen der Arbeitskraftnutzung, neue unternehmerische Steuerungsmechanismen und sich wandelnde Unternehmenskulturen hingewiesen. Diese führen zu neuen Bedingungen für und neuen Ansprüchen an die Regulierung von Arbeit.

Die Kategorie der sozio-kulturellen Struktur bezieht sich vornehmlich auf solche Rahmenbedingungen, die in einem lediglich indirekten Verhältnis zur Regulierung von Arbeit stehen, gleichwohl aber auf sie einwirken und von ihr beeinflusst werden. Vor allem die Wert- und Orientierungsmuster und die Formen der privaten Lebensführung stellen die konstitutiven Größen der sozio-kulturellen Struktur dar. Ihr kommt unter dem Aspekt der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung eine besondere, doppelte Bedeutung zu: Sie generieren nicht nur spezifische Anforderungen an die Regulierung von Arbeit, sie prägen auch maßgeblich die Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsschemata von Beschäftigten.⁷ Die unmittelbaren Wechselwirkungen von sozio-kultureller Struktur und Regulierungspraxis lassen sich z.B. einerseits an der Ausrichtung der privaten Lebensführung am Normalarbeitsverhältnis und der Normalbiographie ablesen, während sich andererseits eigensinnige Anforderungen aus der lebensweltlichen Sphäre aber auch wieder modifizierend auf die Arbeitsregulierung auswirken, wenn etwa die strikte geschlechtliche Arbeitsteilung aufgebrochen wird, Frauen auf den Arbeitsmarkt drängen und die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu einem dringlichen Problem wird. Dies gilt auch, wenn sich das Anspruchsmuster an die Erwerbsarbeit verändert und damit nicht nur die Bedeutung von Regulierungsinhalten modifiziert, sondern auch die eingespielten Regulierungsformen tangiert.

⁷ Die sozio-kulturellen Rahmenbedingungen sind somit der Ort, an dem die wissenssoziologischen Überlegungen von Schütz, die ja von lebensweltsspezifischen und damit sozio-kulturell geprägten Relevanzstrukturen ausgehen, theoretisch angeschlossen und argumentativ verankert werden können.

Abb. 1: Die subjektive Relevanz von Arbeitsregulierung im Kontext ihrer Generierungs- und Auswirkungsfaktoren



Hinsichtlich der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung wird in dieser Studie untersucht, welche Zusammenhänge zwischen ihren typischen Ausprägungen und den unterschiedlichen Regulierungspraktiken, Regulierungskontexten und sozio-kulturellen Rahmenbedingungen bestehen und ob sich hier bedeutende Wechsel- oder Kausalbeziehungen feststellen lassen. Zugespitzt formuliert ist hier danach zu fragen, wer mit welchen Dispositionen in welchen Regulierungskontexten und welchen Regulierungspraktiken welche Muster der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung ausbildet. Insbesondere ist dabei zu berücksichtigen, welchen Einfluss die Erosion des Tarifvertragssystems, die Verbetrieblichung der Arbeitsbeziehungen und die gesetzgeberische Deregulierungspolitik im Bereich der Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Sozialversicherungspolitik haben, welche Rolle verschärfte Wettbewerbsbedingungen, dezentralisierte Unternehmensstrukturen, veränderte Tätigkeitsstrukturen, gewandelte Arbeitskraftnutzung und Arbeitsgestaltung spielen und wie sich Individualisierung, der Wandel privater Lebensformen und die Veränderungen hinsichtlich der Ansprüche an die Erwerbsarbeit auf die subjektive Relevanz von Arbeitsregulierung niederschlagen.

Wie sich die subjektive Relevanz von Arbeitsregulierung heute konkret ausprägt, bleibt der empirischen Untersuchung vorbehalten. Wichtig ist aber, dass die von den drei strukturellen Wirkungsfaktoren generierten Rahmenbedingungen für die subjektive Relevanz von Arbeits-

regulierung im Zuge des Wandels von Regulierung, Arbeit und Gesellschaft einer deutlichen Veränderung unterliegen. Somit liegt die Vermutung nahe, dass die Muster der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung heute eine andere Gestalt annehmen als in der Vergangenheit und sich auch in Zukunft den jeweiligen Gegebenheiten anpassen werden.

Daher wird, bevor im späteren auf die aktuellen Wandlungstendenzen innerhalb der drei maßgeblichen Faktoren und ihren jeweiligen Einfluss auf die subjektive Relevanz von Arbeitsregulierung in Gegenwart und Zukunft eingegangen und hieraus auch das empirische Programm dieser Untersuchung konkretisiert wird, zunächst mit der Beschreibung der klassischen Regulierungssituation und den daraus rekonstruierbaren Mustern der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung ein Referenzmodell geschaffen, von dem sich die heutige Regulierungslandschaft und die heutigen Ausprägungen der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung kontrastiv absetzen können.

3 Muster der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung in der Bundesrepublik (bis Anfang der 80er Jahre)

Die Beschreibung des Beziehungsgeflechts von Regulierungspraxis, Regulierungskontext und sozio-kulturellen Strukturen in der Vergangenheit und die Rekonstruktion einer oder mehrerer Ausprägungen der sich in diesem Setting bildenden typischen Muster der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung wirft das Problem auf, dass sich die drei großen Einflussfaktoren und ihre jeweiligen interdependenten Verflechtungen untereinander selbst in einem ständigen Veränderungsprozess befinden. Es stellt sich also die Frage, welches der historische Zeitpunkt und welche die spezifische Konfiguration der drei Faktoren sein kann, die als Referenzpunkt für die Interpretation der heutigen und zukünftigen Entwicklung geeignet sind. Trotz gewisser Bedenken, eine unterkomplexe Beschreibung der Regulierungssituation zu liefern, immer auch vorhandene retardierende oder opponierende Entwicklungslinien zu vernachlässigen und damit die Vergangenheit im Gegensatz zur heutigen „neuen Unübersichtlichkeit“ (Habermas) als klar(er) und harmonisch(er) geordnete Arbeits- und Regulierungslandschaft zu verklären, wird im folgenden die Situation in der westdeutschen Nachkriegszeit bis zum Ende der 70er/Anfang der 80er Jahre idealtypisch nachgezeichnet und mit zwei Mustern der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung in Beziehung gesetzt: dem „Arbeiterbewusstsein“ und der „Angestelltenmentalität“. Diese beiden Ausprägungen trafen zwar auf eine ähnliche Institutionalisierung der Regulierung von Arbeit, stießen aber auf deutlich zu unterscheidende Formen von Regulierungskontexten und rekrutierten sich zumeist aus unterschiedlichen sozi-

alen Milieus mit spezifischen sozio-kulturellen Dispositionen⁸. Diese bipolare Darstellung zeigt die Differenzen hinsichtlich der subjektiven Relevanz in der Vergangenheit auf und markiert den Horizont, vor dem sich heute die subjektive Relevanz abzeichnet.

Sowohl Arbeiter als auch Angestellte sahen sich bis in die 80er Jahre hinein mit einem System der Arbeitsbeziehungen konfrontiert, das als deutsches Modell der industriellen Beziehungen nicht nur Eingang in die sozialwissenschaftliche Literatur, sondern auch über die nationalen Grenzen hinausgehende politische Anerkennung fand, weil es Interessenausgleich, Stabilität und Produktivität über einen langen Zeitraum hinweg zu kombinieren und zu garantieren vermochte. Das deutsche Modell der industriellen Beziehungen trat den Beschäftigten als relativ homogenes Ensemble der Regulierung von Arbeit entgegen. In ihm wurden die „Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft“ (Müller-Jentsch 1995: 15), also vor allem die Arbeitszeit- und Vergütungsfragen, durch das System der Flächentarifverträge reguliert, während die konkreten „Anwendungsbedingungen der Arbeitskraft“ (Müller-Jentsch 1995: 15) durch Betriebsvereinbarungen zwischen Betriebsführung und Betriebsrat ausgehandelt und festgeschrieben wurden. Der Betriebsrat besaß gemäß Betriebsverfassungsgesetz zudem wichtige Widerspruchs- und Mitwirkungskompetenzen in bezug auf Personalauswahl, Versetzungen und Kündigungen sowie Informationsrechte hinsichtlich der wirtschaftlichen Unternehmenssituation und der Unternehmenspolitik (Dörnen 1998: 32). Gleichzeitig ermöglichte das Mitbestimmungsgesetz die, wenn auch je nach Branche und Betriebsgröße unterschiedlich umfangreich ausfallende Beteiligung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsgremien von Unternehmen.

Auf der Grundlage einer im internationalen Vergleich stark ausgebauten Verrechtlichung, also der gesetzlichen Normierung arbeitsbezogener Konflikte (Müller-Jentsch 1995: 15), ist die duale Struktur das signifikanteste Merkmal dieses Systems der Arbeitsbeziehungen. Die unterschiedlichen Aufgaben- und Zuständigkeitsbereiche auf tariflicher und betrieblicher Ebene führen dazu, die Vielfalt der Konfliktlagen zwischen Kapital und Arbeit zu entzerren,

⁸ Auch wenn im folgenden von „Arbeitern“ und „Angestellten“, „Arbeiderschaft“ und „Angestelltenschaft“ die Rede ist, darf dies nicht darüber hinweg täuschen, dass diese Unterschiede in der formalen „Stellung im Beruf“ keine trennscharfe Demarkationslinie zwischen strikt separierbaren Gruppen darstellt. Vielmehr sind die Übergänge zwischen diesen Gruppen fließend, wenn einerseits die „kleinen, einfachen Angestellten“, die viel eher den Tätigkeitsbedingungen der Arbeiter unterliegen, und andererseits Teile der qualifizierten Facharbeiter oder gar der „Arbeiterelite“, die sich eher in einer den Angestellten ähnlichen Situation befinden, betrachtet werden. Dessen ungeachtet ging die formale Eingruppierung als „Angestellte“ oder „Arbeiter“ bis in die 80er Jahre hinein mit unterschiedlichen Vergütungsformen (Lohn vs. Gehalt) und der arbeits- und sozialrechtlichen Privilegierung von Angestellten einher (z.B. andere Kündigungsbedingungen, separate Krankenkassen und Rentenversicherungsträger). Darüber hinaus war der Status eines Angestellten ein wichtiges Moment in der symbolischen Selbstbeschreibung und in der sozialen Abgrenzung gegenüber der Gruppe der Arbeiter. Dies darf aber nicht darüber hinweg täuschen, dass sich hinsichtlich des Unterschieds zwischen diesen beiden Statusgruppen nach dem 2. Weltkrieg eine starke Nivellierungstendenz gepaart mit einer ausgeprägteren Binnendifferenzierung der jeweiligen Gruppen beobachten ließ. Notwendig wäre daher eine spezifischere an den einzelnen Dekaden orientierte Beschreibung der Entwicklung von Regulierungspraxis, -kontexten und den sozio-kulturellen Rahmenbedingungen und der konkreten Gestalt der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung. Dieses Vorhaben würde aber den Rahmen sprengen. Daher haftet der folgenden Darstellung ein etwas holzschnittartiger Charakter an. Dieses Vorgehen ist aber dennoch gerechtfertigt, weil es das Zusammenspiel der wichtigen Einflussfaktoren und der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung exemplarisch illustriert.

auf den beiden Ebenen auf unterschiedliche Art und Weise, sei es konfliktiv oder konsensuell, zu bearbeiten und die gesamte Konfliktenenergie niedrig zu halten (Müller-Jentsch 1995: 13f.). Gleichzeitig haben sowohl Gewerkschaften als auch vor allem der Betriebsrat einen intermediären Charakter, wenn etwa der Betriebsrat nicht nur der Interessenvertretung von Beschäftigten dient, sondern gleichzeitig dem wirtschaftlichen Wohle des Unternehmens verpflichtet ist und damit auch die Interessen des Kapitals zumindest teilweise berücksichtigen muss (Müller-Jentsch 1995: 14f.). Des Weiteren hat das industrie- und einheitsgewerkschaftliche Prinzip der deutschen Gewerkschaftsbewegung zu der parallelen Entwicklung ebenfalls zentralisierter Verbände auf der Arbeitgeberseite geführt. Dies spiegelt sich im System der Flächentarifverträge wieder und hat einen hohen Grad der Zentralisierung und Standardisierung der tariflichen Arbeitsregulierung hervorgerufen (Müller-Jentsch 1995: 16). Aufgrund des organisatorischen Aufbaus und dem Prozess der Willensbildung innerhalb der Gewerkschaften sowie dem gesetzlich vorgegebenen delegativen Konstitutions-, Wahl- und Arbeitsmodus von Betriebsräten ist das System der Arbeitsbeziehungen schließlich von einer deutlich ausgeprägten Repräsentativität der Interessenvertretung gekennzeichnet (Müller-Jentsch 1995: 16).

Dieser spezifische Aufbau des Systems der industriellen Beziehungen und die in ihm organisierten Funktionen hatten in einer sozioökonomischen Makroperspektive mehrere charakteristische Auswirkungen. So sorgte die Festlegung von Mindeststandards für die Begrenzung der Konkurrenz innerhalb der Gesamtpopulation der Beschäftigten (Kartellfunktion) und schuf die Grundlage für relativ einheitliche und langfristige Arbeitsstandards, die die Basis unternehmerischer und arbeitnehmerischer Kalkulation bildeten (Ordnungsfunktion) und zusammen mit der dualen, arbeitsteiligen Regulierungsstruktur das Konfliktniveau niedrig hielten (Befriedungsfunktion). Gleichzeitig wurden die Mitspracheansprüche der Beschäftigten bedient und kanalisiert (Partizipationsfunktion), ihre Beteiligung an Produktivitäts- und Wohlstandszuwächsen gesichert und motiviert (Verteilungsfunktion) und die Unsicherheiten des Arbeitsverhältnisses und des Arbeitnehmerstatus abgemildert (Schutzfunktion). Schließlich konnte sich der Staat mit Verweis auf Tarifautonomie und Betriebsverfassungsgesetz aus den möglichen Verwicklungen in den unmittelbaren industriellen Beziehungen heraushalten (Entlastungs- und Legitimationsfunktion) (Müller-Jentsch 1997: 204).

Dies bedeutete jedoch nicht, dass der Staat nicht auch ein wichtiger Akteur im deutschen Modell der Arbeitsbeziehungen gewesen wäre. Denn die Regulierung von Arbeit beschränkt sich nicht nur auf die Aushandlungsprozesse und –ergebnisse von einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie ihren jeweiligen korporatistischen Akteuren. Die Regulierung von Arbeit konstituiert sich immer auch über die Gestaltung der jeweiligen Sozial- und Arbeitsmarktpolitik.

So lässt sich feststellen, dass das deutsche Modell der industriellen Beziehungen und die in ihm begründeten Arbeitsverhältnisse wiederum in einen „dekommodifizierenden Wohlfahrtsstaat“ (Esping-Andersen 1990) eingebettet waren, der darauf abstellte, die divergierenden Interessen von Kapital und Arbeit auszubalancieren. Hierzu wurden die paritätisch von Arbeitgeber-

bern und Arbeitnehmern finanzierten Hauptssysteme der sozialen Sicherung (Kranken-, Arbeitslosen-, Rentenversicherung) etabliert und durch eine harmonisierende, protektive und integrative Sozial- und Arbeitsmarktpolitik begleitet. Grundlage staatlicher Gesetzgebung und Rechtsprechung war dabei die Orientierung an einem einheitlichen Erwerbsstandard (Mückenberger 1989). Das sich hieraus entwickelnde Modell des „Normalarbeitsverhältnisses“ als dauerhaftes, kontinuierliches, sozialversicherungspflichtiges, und existenzsicherndes Vollzeitverhältnis (vgl. Osterland 1990; Kress 1998) entsprach dabei durchaus den Wünschen und Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, da es doch verlässliche, stabile, dauerhafte und kontinuierliche Produktionsverhältnisse für Unternehmen ermöglichte und gleichzeitig (Erwartungs-) Sicherheit für die Beschäftigten generierte und die Ausbildung einer „Normalbiographie“ (z.B. Osterland 1990) begünstigte.

In der Zusammenschau hatten die Struktur der deutschen industriellen Beziehungen und das Modell des Normalarbeitsverhältnisses eine Regulierungswirkung, die sich ambivalent auf die einzelnen Arbeitnehmer niederschlug. Einerseits sorgte die kollektivistische Regulierungspraxis dafür, dass bei einzelnen Beschäftigtengruppen oder Individuen unterschiedlich stark ausgeprägte Potentiale zur Interessenvertretung zu nivellieren, die Machtasymmetrie zugunsten der Arbeitnehmer auszutariieren und bot damit Schutz vor den dem individuellen Erwerbsverhältnis inhärenten Risiken, ermöglichte die Teilhabe an Produktivitätsfortschritten und Unternehmensgewinnen und schuf die Möglichkeit, über Aufsichtsgremien und Betriebsrat auf die Unternehmensführung und –politik einzuwirken. Andererseits ging die Regulierungspraxis aber auch mit einer Standardisierung und Zentralisierung einher, die die individuellen Einfluss- und Aushandlungsmöglichkeiten auf die eigenen Arbeits- und Vergütungsbedingungen begrenzte und die Fähigkeit beschnitt, ein der eigenen betrieblichen Stellung, Verhandlungsmacht und den eigenen Bedürfnissen entsprechendes Ergebnis zu erzielen. Dies war um so kritischer, wenn die kollektive Interessenvertretung eher auf die spezifischen Ansprüche einer anderen Arbeitnehmerfraktion oder Beschäftigtengruppe ausgerichtet war, die eigene Machtposition also delegiert werden sollte, um relativ fremde Anliegen und Ziele durchzusetzen.

So ist es nicht verwunderlich, dass die Wahrnehmung und Bewertung der Regulierungspraktiken im deutschen System der Arbeitsbeziehungen durchaus unterschiedlich ausfielen und sich idealtypisch zu einem arbeiter- und zu einem angestelltenspezifischen Muster der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung zusammenfügen lassen.

Die Arbeiter stellten 1950 mit 51% die quantitativ dominierende Statusgruppe dar. Ihr Anteil sank aber sukzessive auf 49% (1961), 47% (1970), 42% (1980) und hat sich schließlich im Jahr 2000 auf 33% reduziert (Geissler 1996: 140; Statistisches Bundesamt 2002: 94). Das Interessenhandeln war bestimmt durch einen subjektiv wahrgenommenen Interessenantagonismus von Kapital und Arbeit. Innerhalb dieses Verhältnisses empfanden sie sich selbst als Objekt des Betriebsablaufs: „Die Beziehung zur Arbeit ist bei Arbeitern über ein Kalkül vermittelt, das eigene Ansprüche, Arbeitsbedingungen, Belastungen, Verschleiß und Verdienst

gegeneinander abwägt. Mit der selbst bei Facharbeitern überwiegend instrumentellen Haltung ist die Vorstellung verbunden, dem Produktionsprozess als Objekt angegliedert, zwar notwendiger, aber inferiorer Bestandteil eines produktiven Gesamtzusammenhangs zu sein, der nicht in ihren Händen liegt, sondern von oben hergestellt und vorgegeben wird“ (Kudera u. a. 1983: 203f.). Bei der Durchsetzung ihrer Interessen spielten kollektive Aushandlungs- und Auseinandersetzungsformen eine wichtige Rolle. Die Intervention des Betriebsrats wurde relativ niederschwellig in Anspruch genommen und die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft als weitestgehend unhinterfragter Bestandteil ihrer Arbeiterexistenz angesehen. Gleichzeitig gab es bei den Arbeitern eine große Bereitschaft, Konflikte zwischen Kapital und Arbeit kollektiv, aktiv und häufig auszutragen. Im Zentrum dieser Konflikte standen Fragen der Entlohnung und der konkreten möglichst vernutzungsfreien Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus wurde die Mitbestimmung als ein wichtiges Symbol angesehen, mit dem der objektive Charakter ihrer Arbeitssituation gemindert wurde (Kudera u. a. 1983, vgl. auch den Literaturüberblick in Peter 1984).

Im selben Maße, wie die Arbeiter quantitativ an Bedeutung verloren, stieg der Anteil der Angestellten an den Erwerbspersonen. Stellten sie 1950 mit 21% nur eine Minderheit dar, so wuchs ihre Gruppe auf 29% (1961), 35% (1970), 46% (1980) auf heute nunmehr 55% (Geissler 1996: 140; Statistisches Bundesamt 2002: 94).⁹ Bei den Angestellten wurden die kollektiven Präferenzen der Arbeiter hinsichtlich der Regulierung von Arbeit nur bedingt geteilt. Sie sahen sich auch weniger als Objekt des Betriebsablaufs, sondern eher als Subjekt oder „Träger eines funktionalen, kooperativen Zusammenhangs, der von ihnen hergestellt und vermittelt ist“ (Kudera u. a. 1983: 204). Ihre Beziehung zur Arbeit war geprägt durch eine ausgeprägte Leistungs-, Konkurrenz- und Aufstiegsorientierung. Konflikte wurden eher internalisiert und zu einem primär individuellen Problem deklariert oder mit dem unmittelbaren Vorgesetzten selbst ausgehandelt. „Für den Angestellten hat es geradezu etwas Obszönes, sich im Konkurrenzmilieu der Abteilung zu seinen nackten Interessen zu bekennen“ (Kudera u. a. 1983: 212). Gegenüber Gewerkschaften und Betriebsräten nahmen sie eine reservierte Haltung ein. Zwar sahen sie Gewerkschaften durchaus als notwendiges Korrektiv gegenüber der Geschäftsleitung an, die eigene Mitgliedschaft war aber weniger ein selbstverständlicher Umstand als vielmehr die Folge eines bewussten politischen Aktes. Bemerkenswert war auch der spezifische Zugriff von Angestellten auf den Betriebsrat. So standen sie seiner betrieblichen Mittler- und Schlichterposition zwischen widerstreitenden Interessen positiv gegenüber, nutzten ihn für sich aber vor allem als zusätzliche Quelle für unternehmenspolitische Informationen und als Beratungsinstanz bei individuell wahrgenommenen Problemen, bei Fragen von Gehalt, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen (Kudera u. a. 1983; Braun/Fuhrmann 1970).

⁹ Die jeweiligen Prozentwerte beziehen sich auf die Gruppe der Angestellten und Beamten.

Diese deutlichen Unterschiede in der subjektiven Relevanz von kollektiven und individuellen Formen der Arbeitsregulierung sind auf den ersten Blick vielleicht erstaunlich. Zu erklären ist diese Diskrepanz jedoch sowohl aus den unterschiedlichen Regulierungskontexten von Arbeitern und Angestellten als auch aus den signifikant divergierenden sozialen Hintergründen dieser beiden Beschäftigtengruppen.

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen entwickelte sich vor dem Hintergrund spezifischer sozioökonomischer und politischer Rahmenbedingungen der westdeutschen Nachkriegszeit, die sich in ähnlicher Form auf die Arbeiterschaft und Angestelltenschaft auswirkten. Die Bundesrepublik der 50er bis 70er Jahre erfreute sich eines rasanten wirtschaftlichen Aufschwungs und einer ökonomischen Prosperitätsphase. Das Wirtschafts- und Produktivitätswachstum ermöglichte sowohl dem Kapital zufriedenstellende Renditen als auch den Beschäftigten einen steigenden materiellen Wohlstand. Die zu verteilende Verfügungsmasse war so groß, dass harten Verteilungskämpfen zwischen Kapital und Arbeit der Boden entzogen und das Konfliktpotential gering gehalten wurde. Gleichzeitig gestaltete sich die Wettbewerbssituation unterschiedlicher Anbieter und Standorte eher national, die Mobilität von Kapital und Produktionsstandorten war wenig ausgeprägt und das Ausmaß internationalen Güterverkehrs in den Anfangsjahren der Bundesrepublik noch relativ gering, nahm dann aber, ausgehend von einer konkurrenzfähigen Wettbewerbsposition auf den internationalen Märkten, deutlich zu (Abelshauser 1983: 147ff.). Da die Wettbewerbssituation des Kapitals eher national begrenzt war und gleichzeitig ein ebenfalls das gesamte Gebiet der Bundesrepublik umfassendes System der Flächentarifverträge etabliert war, blieb die Standortkonkurrenz hinsichtlich des Faktors Arbeit minimal, weil die Unternehmen diesbezüglich auf nahezu identische Bedingungen trafen – von geringen regionalen Abweichungen in unterschiedlichen Tarifbezirken einmal abgesehen (Keller 1997: 184). Die Wirtschaftsstruktur schließlich war bestimmt von der industriellen Güterproduktion in Großbetrieben. Die dort etablierte Praxis der Arbeitsregulierung prägte die Gestaltung der Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit im Ganzen. Hierbei ist aber zu berücksichtigen, dass diese Regulierungspraxis vor allem und bevorzugt die Realitäten, Notwendigkeiten und Bedürfnisse dieser industriellen Großproduktion in sich aufnahm und widerspiegelte und daher in Bereichen außerhalb der Industrieproduktion, insbesondere im Angestelltenbereich, auf Anwendungs- und Akzeptanzschwierigkeiten stieß.

In der Industrie dominierten die angelernten und beruflich qualifizierten Arbeiter. Sie waren dabei eingebunden in eine fordistisch-tayloristische Organisation der Produktion. Dies bedeutete eine weitreichende Trennung von Planung und der strikt kontrollierbaren und kontrollierten Durchführung der Arbeitsabläufe in der Fertigung. Begleitet wurde diese fortschreitende arbeitsorganisatorische Rationalisierung von forcierter Arbeitsteilung, der Technisierung oder Automatisierung großer Teile der Produktion, die zusammen zu einer Polarisierung von Belegschaften, zu einem Anwachsen repetitiver Teilarbeiten, und damit partiell zu einer Entqualifizierung von Tätigkeiten und Beschäftigten führten (Kern/Schumann 1970;

vgl. auch Braverman 1977). Diese Entwicklung schlug sich in der Arbeitsgestaltung nieder in einer Negierung der Subjektivität von Beschäftigten und einem destruktiven Systemzugriff auf Arbeitskraft, der ihre irreversible Vernutzung förderte. Vor diesem Hintergrund hatte die kollektive Interessenvertretung von Arbeitern einen eher defensiven Charakter, in dem Forderungen aus der Arbeitskraftperspektive dominierten, während Aspekte aus der Subjektperspektive nach Selbstverwirklichung, Anerkennung und sozialer Integration nur eine untergeordnete Rolle spielten. Das Resultat war die Entwicklung von Abwehrmechanismen und pekuniären Kompensationsstrategien, die durch die Produktivitätsfortschritte in der Produktion von standardisierten Massengütern und dem sich daraus ergebenden materiellen Verteilungsspielraum realisiert werden konnten und damit den durch den Massenkonsum von Massenprodukten erzielten allgemeinen Wohlstandszuwachs auch für die Arbeiterschaft verbürgten. Insgesamt kann also mit Blick auf die standardisierenden, protektiven, zentralisierenden und delegativen Regulierungspraktiken für die industrielle Produktion der Nachkriegszeit ein Entsprechungsverhältnis von Arbeitsgestaltung und Unternehmensorganisation einerseits und Regulierungspraxis andererseits festgestellt werden (vgl. Hyman 2002: 5).

Demgegenüber war zwar Angestelltenarbeit auch integriert in eine hochgradig hierarchische Unternehmensstruktur, sie wurde aber nicht von einer solch restriktiven Arbeitsgestaltung ergriffen. Auch wenn mitunter versucht wurde, eine „Taylorisierung geistiger Arbeit“ (Herrmann/Teschner 1980) zu erreichen, kann aber insgesamt festgestellt werden, „dass der Taylorismus in den Dienstleistungsunternehmen nur in wenigen Bereichen die Durchgängigkeit und Tiefe der Fragmentierung von Arbeitsvollzügen erreicht hat wie in der Produktion“ (Baethge 1996: 21; vgl. auch Baethge/Oberbeck 1986; Heisig/Littek 1992). So verblieben in diesem Bereich einerseits sehr viel größere Freiheitsspielräume in der individuellen Arbeitsausführung, in der Anwendung eigener Fähigkeiten und in der Befriedigung subjektiver Bedürfnisse. Andererseits waren die Angestelltenbereiche von einem Klima der Konkurrenz geprägt, in dem die individuellen Leistungen vor den Kollegen demonstriert wurden und gegenüber dem Vorgesetzten z.B. bei den Gehaltsverhandlungen rechenschaftspflichtig waren (Kudera u. a. 1983). Schon allein diese Arbeitssituation disponierte die Angestellten zu einer individualistischen Interessenvertretung. Hinzu kam, dass sie sich aufgrund ihrer betrieblichen Stellung viel mehr den unternehmerischen Zielen des Betriebs verpflichtet fühlten und sich als Agenten und Mittler der Unternehmensführung wahrnahmen. Dies galt dabei in stärkerem Maße in den produktionsfernen kaufmännischen und verwaltenden Bereichen als bei den „arbeiternäheren“ technischen Angestellten (Kudera u. a. 1983: 204).¹⁰

Die unterschiedlichen Ausprägungen der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung sind aber nicht nur auf die unterschiedlichen Tätigkeiten und Tätigkeitskontexte zurückzuführen

¹⁰ Dies zeigt sich z.B. auch in den unterschiedlichen Organisationsorientierung dieser Angestelltengruppen. Während die technischen Angestellten sich mehr in DGB-Gewerkschaften organisierten, orientierten die kaufmännischen Angestellten stärker auf die DAG, die eine eher berufsständische Interessenpolitik vertrat (Kocka 1981: 207ff.)

und mit den jeweils funktional naheliegenden Regulierungspraktiken zu erklären, sondern begründen sich auch durch die unterschiedlichen sozio-kulturellen Dispositionen, mit denen Arbeiter und Angestellte an die Regulierung von Arbeit herantraten. Gemeinsam war ihnen in dieser Hinsicht allerdings die Orientierung an den Standards des Normalarbeitsverhältnisses und der geschlechtsspezifisch gebrochenen Normalbiographie (Osterland 1990; Kohli 1985). Im Rahmen des „männlichen Versorgermodells in der Form der Hausfrauenehe“ (Pfau-Effinger 1998: 171) gehörte die unbefristete, dauerhafte sozialversicherungspflichtige Erwerbsarbeit von der Ausbildungszeit bis zum staatlich abgesicherten Ruhestand in der subjektiven Wahrnehmung von Männern wie selbstverständlich zum Leben. Dem gegenüber wurde Frauen eine Abstinenz von Erwerbsarbeit und die Aufgaben in Haushaltsführung und Kinderbetreuung zugewiesen. Gemeinsam war Arbeitern und Angestellten auch die große Bedeutung materiellen Wohlstands, die sich in der Phase des „Wirtschaftswunders“ im Wunsch nach Fernsehgeräten, Autos, Eigenheimen und Urlaub mit Fernreisen ausdrückte (Mooser 1983; Kocka 1981). Während allerdings die Arbeiter diese als die einzigen ihnen zugänglichen Statussymbole ansahen, nutzten die Angestellten zwar den Konsum ebenfalls, um sich in ihrer symbolischen Selbstbeschreibung von den statusniedriger empfundenen Arbeitern abzusetzen, agierten hierbei aber vor dem Hintergrund eines Status, der allein schon durch das höhere Berufsprestige, ihre Positionierung in der betrieblichen Hierarchie und ihren Freiheitsräumen in der Tätigkeitsausübung erwuchs. Trotz aller auch statusgruppenübergreifender Nivellierungstendenzen in der Prosperitätsphase nach dem 2. Weltkrieg, haben sich dennoch zwischen Arbeitern und Angestellten feine Unterschiede in den jeweiligen Milieus und Mentalitäten erhalten. Dabei waren die Milieus der Arbeiterschaft weitaus stabiler, eingespielte Wert- und Orientierungsmuster wurden stärker und weniger hinterfragt auf die nachwachsenden Generationen übertragen und tradierten das dichotome „Gesellschaftsbild des Arbeiters“ (Popitz/Bahrndt 1957), also der in Abgrenzung zu allen anderen gesellschaftlichen Gruppen kollektiven Selbstverortung am unteren Pol der gesellschaftlichen Hierarchie. Dies war der Binnenintegration und den kollektiven Handlungsdispositionen förderlich (Mooser 1983; Geissler 1996). Dem gegenüber war bei den bürgerlichen Angestelltenmilieus ein hierarchisches Gesellschaftsbild vorzufinden mit einer Abgrenzung zur „proletarischen“ Arbeiterschicht einerseits und einer starken Orientierung an höheren Gesellschaftsschichten andererseits. Das hierin angelegte Aufstiegsstreben wurde dabei mit einer deutlichen individuellen Leistungsdisposition verbunden. Das höhere Wohlstandsniveau und vor allem die stärkere Bildungsbeteiligung sorgte bei den Angestellten dafür, dass hier deutlich größere Entfaltungs- und Experimentierspielräume bestanden, die nicht nur die symbolische Abgrenzung zu den weniger privilegierten Schichten aufrecht erhielten, sondern gleichzeitig die einzelnen Individuen zu individualistischen Handlungsorientierungen prädestinierte und präformierte (Kocka 1981; Geissler 1996).

4 Wandlungsdynamiken der Rahmenbedingungen der subjektiven Relevanz von Arbeit

Die Bedingungen, unter denen sich die kollektiven Interessenpräferenzen und Wertorientierungen von Beschäftigten in der Hochphase des deutschen Modells industrieller Beziehungen entwickeln konnten, haben sich seit den siebziger Jahren stark gewandelt. Dies betrifft sowohl Regulierungspraxis und Regulierungskontexte als auch die sozio-kulturellen Dispositionen von Beschäftigten. Die jeweilige Dynamik in diesen einzelnen Dimensionen markiert den Kontext, in dem sich die subjektive Relevanz von Arbeitsregulierung in der Gegenwart konstituiert. Die einzelnen Faktorengruppen sind zwar hochgradig interdependent, erfordern aber eine separate Darstellung.

4.1 Regulierungspraxis

Die kollektiv-orientierte, standardisierende und protektive Praxis der Arbeitsregulierung, die bis in die 80er Jahre hinein stilbildend wirkte, ist seither unter einen zunehmenden Druck geraten. Die Beschäftigten sind mit einer Regulierungssituation konfrontiert, die die Selbstverständlichkeit der bisherigen kollektiven und sozial abgesicherten Arbeitsregulierung beendet und eine Pluralisierung möglicher Regulierungspraktiken bewirkt. Von dieser Entwicklung sind dabei sowohl die institutionellen Formen der Interessenvertretung durch Tarifvertrag und Betriebsrat als auch die rechtlichen Gestaltungsspielräume von Beschäftigungsverhältnissen und die sie flankierende Sozial- und Arbeitsmarktpolitik betroffen.

Das vormals relativ starre und große Teile der Beschäftigten und Betriebe abdeckende System von branchenbezogenen Flächentarifverträgen ist einem Erosions- und Anpassungsprozess unterworfen. Dieser äußert sich zum einen darin, dass immer mehr Unternehmen ihre tarifführenden Arbeitgeberverbände verlassen. Der Anteil tarifgebundener Betriebe hat in Westdeutschland allein zwischen 1995 und 2002 von 61,8% auf 46% abgenommen, die Tarifbindung von Beschäftigten reduzierte sich im gleichen Zeitraum von 83,1% auf 70%. In Ostdeutschland verringerten sich die Werte hinsichtlich der Betriebsabdeckung von 42,5% (1995) auf 24% (2002) und in Bezug auf die Beschäftigtenabdeckung von 73,4% auf 55%. Werden zu diesen Werten für 2002 die 22% der westdeutschen und 34% der ostdeutschen Betriebe, in denen 16% (Westdeutschland) bzw. 23% (Ostdeutschland) der Arbeitnehmer beschäftigt sind, hinzu gezählt, die nicht der Tarifbindung unterliegen, sich aber an den für sie einschlägigen Tarifbestimmungen anlehnen, kann gleichwohl von einer nach wie vor vorhandenen, wenn auch sinkenden Orientierungsfunktion des Tarifvertragssystems gesprochen werden (Müller-Jentsch/Ittermann 2000: 160; WSI-Tarifarchiv 2003). Parallel zu diesem

quantitativen Bedeutungsverlust des Tarifvertrags ist zum anderen eine qualitative Veränderung zu beobachten, mit der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften den Funktionsdefiziten des Flächentarifvertrags und der Tariffucht zu begegnen versuchen. Diese Entwicklung wird als Dezentralisierung und Differenzierung des Tarifvertragssystems beschrieben (Bispinck 1997). Die Arbeitgeberseite ist bestrebt, „die Flächentarife erheblich zu ‚entrümpeln‘, das heißt die Regelungsdichte zu verringern, und die Möglichkeiten der betriebspezifischen Anpassung von Tarifstandards erheblich auszubauen“ (Bispinck 1997: 551). Das Resultat dieser erfolgreichen Bemühungen ist, dass in immer mehr Tarifverträgen und immer mehr Branchen Öffnungsklauseln und Härtefallregeln implementiert oder Ergänzungstarifverträge abgeschlossen werden. In ihnen wird auf unterschiedliche Art und Weise geregelt, bei dem Vorliegen welcher betrieblicher oder regionaler Bedingungen von den Bestimmungen des Tarifvertrags nach unten abgewichen werden kann, und welche Akteure bei der Feststellung betrieblicher Notlagen und der Umsetzung der entsprechenden Tarifunterschreitung zu beteiligen sind (Bispinck 1997: 556ff.). Diese Flexibilisierung des Flächentarifvertrags geht mit einer „Verbetrieblichung der Arbeitsbeziehungen“ (Schmidt/Trinczek 1989) einher, da an immer mehr Regelungsbereichen der Betriebsrat beteiligt wird, wenn diese nicht gänzlich in seinen Kompetenzbereich transferiert werden. Die Folgen dieser Entwicklung sind für die beiden betrieblichen Interessenparteien ambivalent. Einerseits wird hierdurch für die Unternehmensseite eine auf die spezifische Situation und Anforderungslage ihres Betriebes zugeschnittene Regulierung möglich und die Gestaltungsspielräume von Betriebsräten vergrößern sich. Andererseits aber wird der zuvor durch den Tarifvertrag externalisierte Konfliktstoff in den Betrieb selbst hineingeholt, überfordert möglicherweise die dort bei den Betriebsparteien vorhandenen Gestaltungs- und Aushandlungskompetenzen oder stört den Betriebsfrieden (vgl. für Betriebsräte und Vertrauensleute in der Metallindustrie Bergmann u. a. 1997). Die Aufwertung der Institution Betriebsrat findet dabei in einem Rahmen statt, in dem die quantitative Bedeutung von Betriebsräten abnimmt. So ist die Zahl der Arbeitnehmer, die in einem privatwirtschaftlichen Betrieb beschäftigt sind in dem ein Betriebsrat existiert, seit Anfang der 80er Jahre rückläufig. War bis dahin eine kontinuierliche Ausbreitung betriebsrätlicher Interessenvertretung zu erkennen, so sank ihr Anteil von 50,6% 1981 auf 39,5% 1994 (Bertelsmann-Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung 1998: 50).¹¹

Die Daten zur Entwicklung der Tarifbindung und betriebsrätlicher Interessenvertretung verweisen darauf, dass die mit ihnen korrespondierenden bisherigen kollektiven Regulierungspraktiken einem Bedeutungsschwund unterliegen. Es ist zu untersuchen, in wie weit hierdurch ein Wandel in der subjektiven Wahrnehmung von Beschäftigten bewirkt wird, in dem die Selbstverständlichkeit kollektiv-formeller Regulierungspraktiken zunehmend in Frage gestellt

¹¹ Die Auswirkungen der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 2001, die auf eine Stärkung des Betriebsrats hinausläuft, lassen sich noch nicht abschließend einschätzen. Es zeichnet sich aber ab, dass sich die Zahl von Betriebsräten zumindest kurzfristig erhöht hat. Rudolph/Wassermann wissen zu berichten, dass sich für den Organisationsbereich der IG Metall im Jahr 2002 im Vergleich zu 1998 die Zahl der Betriebsratsmandate um 11% erhöht und das Verhältnis von Betriebsratsmitgliedern von 1:52 auf 1:47 verbessert hat (Rudolph/Wassermann 2002).

wird und diese nur noch als eine Regulierungsoption wahrgenommen werden, zu der es auch Alternativen gibt. Hierbei spielt es eine wichtige Rolle, ob neue, eher informell, dezentral oder individualvertraglich ausgerichtete Regulierungsformen von den Beschäftigten als Chance wahrgenommen werden oder in der subjektiven Bewertung eher die Risiken gegenüber formellen, standardisierenden und delegativen Regulierungspraktiken überwiegen. Darüber hinaus ist zu fragen, ob die Verbetrieblung der Arbeitsbeziehungen zu einer Repolitisierung von Arbeitsregulierung führt, da hierdurch die Regulierung von Arbeit nicht mehr allein auf der weniger greifbaren überbetrieblich-tariflichen ausgetragen wird, sondern näher an den unmittelbaren Erfahrungsbereich der Beschäftigten heranrückt.

Unterliegt die tarifvertragliche und betriebsrätliche Regulierungspraxis, die die Beschäftigten vorfinden, einem deutlichen Wandel, so gilt dies auch für die arbeits- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen und die rechtliche Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen.

Die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik war bis hinein in die 80er Jahre davon geprägt, soziale Sicherung auszuweiten und das mit dem Arbeitnehmerstatus verbundene Gefährdungspotential zu minimieren. Dies hat sich mit der neoliberalen Wende seit Beginn der 80er Jahre deutlich geändert und entspricht auch hier der Diagnose Streecks, dass nicht mehr Gerechtigkeit sondern Flexibilität das Haupttopos in den Arbeitsbeziehungen und in der Gestaltung der Regulierung von Arbeit sei (Streeck 1988: 38). Nachdem schon zu einem relativ frühen Zeitpunkt nicht zuletzt aufgrund der lang anhaltenden Massenarbeitslosigkeit die Bedingungen für den Bezug von Arbeitslosengeld und –hilfe verschärft wurden, werden die Einschnitte in das System der sozialen Sicherung in jüngster Vergangenheit forciert. Eine größere Eigenbeteiligung und Selbstvorsorge bei Krankheit und für die Rente wurden eingeführt und der Bezug von Lohnersatzleistungen noch restriktiver gefasst. Diese arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Maßnahmen laufen – vielleicht mit Ausnahme der revidierten Wiedereinführung von Karenztagen im Krankheitsfall unter der rot-grünen Regierung im Jahre 1998 - auf eine Rekommodifizierung von Arbeitskraft hinaus, indem sie das relative Gleichgewicht zwischen Kapital und Arbeit in der fordistischen Ära aushebeln und stärker die Ansprüche der Arbeitgeberseite in den Vordergrund rücken. Die Arbeitnehmer sehen sich nun mit einer Absenkung der bisherigen Standards der sozialen Sicherung konfrontiert und haben damit umzugehen.

Eine ähnliche Tendenz ist auch bei der Gestaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen von Beschäftigungsverhältnissen zu beobachten. Das traditionelle Normalarbeitsverhältnis war dadurch charakterisiert, dass es sich um eine sozialversicherungspflichtige, unbefristete Vollzeitwerbstätigkeit handelte (vgl. Osterland 1990; Kress 1998). Seit Mitte der 80er Jahre hat der Gesetzgeber die Möglichkeiten zur Einrichtung ‚atypischer‘ Beschäftigungsformen aus-

geweitet.¹² Als wichtige Daten für die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen sind hier der Wegfall der sachlichen Begründungspflicht im Jahre 1985 und die Ausdehnung der Höchstdauer sachlich unbegründeter Befristung von 18 auf 24 Monate (bei maximal drei Verlängerungen in diesem Zeitraum) im Jahre 1996 zu nennen (Rudolph 2000: 2; Hoffmann/Walwei 1998: 422). Für die rechtliche Gestaltung der Leiharbeit sah das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz 1972 noch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen Verleihfirma und Zeitarbeiter vor. Dieses Befristungsverbot wurde 1997 gelockert. Zudem wurde die Überlassungshöchstdauer zwischen 1985 und 1997 sukzessive von 3 auf 12 Monate ausgeweitet (Kress 1998: 494f.; Hoffmann/Walwei 1998: 422). Eine besondere Entwicklung hat die rechtliche Regelung von Beschäftigungsformen genommen, die unter dem Begriff der „Scheinselbständigkeit“ subsumiert werden können.¹³ Nach dem Regierungswechsel startete die neue Bundesregierung im Jahre 1999 eine gesetzgeberische Initiative zur Reglementierung, Reduzierung oder Beseitigung scheinselfständiger Beschäftigungsverhältnisse. Mit der Umsetzung der sog. „Hartz-Reformen“ und der Etablierung von „Ich-Ags“ wurde diese Entwicklung allerdings schon wieder konterkariert und „eine neue, gesetzliche Form der (Schein-) Selbständigkeit geschaffen“ (Blanke 2003: 10). Dies gilt in ähnlicher Weise auch für den Bereich geringfügiger Beschäftigung. Waren diese Beschäftigungsverhältnisse mit einem Umfang bis zu 15 Wochenstunden oder einer Vergütung bis 325€ bis 1999 von Sozialversicherungsabgaben befreit und nur mit einer Pauschalsteuer von 20% für die Arbeitgeber belegt, so führte die rot-grüne Bundesregierung 1999 erst die Sozialversicherungspflicht ein und schuf sie im Jahre 2003 wieder ab, wobei gleichzeitig die Verdienstgrenze auf 400€ angehoben und der Pauschalsteuersatz für Arbeitgeber auf 25%, bzw. 12% im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen festgesetzt wurde (Blanke 2003: 13).

All diese ‚atypischen‘ Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, unsichere Selbständigkeit und geringfügige Beschäftigung bringen einen zumeist prekären, wenn auch teilweise passageren Erwerbsstatus mit größerer Unsicherheit entweder in der Vergütung, in der sozialen Absicherung oder in der Lebensplanung mit sich. Damit heben sie sich ab von den Beschäftigungsstandards und den biographischen Perspektiven, die das Normalarbeitsverhältnis verbürgte. Empirisch wird zu prüfen sein, ob diese Entwicklung eher dazu führt, dass sich die individuelle Konkurrenz um die verbleibenden, arbeitsrechtlich bes-

¹² Im folgenden wird die sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit nicht als ‚atypische‘ Beschäftigungsform gefasst. Zwar entspricht sie nicht dem Kriterium der Vollzeiterwerbstätigkeit und ermöglicht häufig keine existenzsichernden Einkommen, Lohnersatzleistungen und Rentenbezüge, sie entspricht aber zumeist den zeitlichen Erwerbswünschen der Beschäftigten. Zudem wurde sie im Jahre 1985 den sozialen Schutzrechten von Vollzeitarbeitsverhältnissen gleichgestellt (Hoffmann/Walwei 1998: 422), im Jahr 2001 ein Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit – soweit dem keine betrieblichen Belange widersprechen – in Kraft gesetzt und kann aufgrund seiner quantitativen Ausbreitung unter die Formel eines „neuen“ oder „flexiblen“ Normalarbeitsverhältnisses subsumiert werden (Bosch 2001).

¹³ Als „Scheinselbständige“ werden solche Arbeitskräfte bezeichnet, die den formellen Status von Selbständigen haben, bei denen aber „dem Verlust der Arbeitnehmerrechte keine entsprechenden unternehmerischen Freiheiten und Marktchancen gegenüberstehen und eine relativ starke Weisungsunterworfenheit gegenüber einem Auftraggeber besteht. Typische Merkmale sind eine starke Eingliederung in eine fremde betriebliche Organisation, fehlender preislicher Dispositionsspielraum, eine nicht vorhandene oder nur geringe eigene Kapitalausstattung und die persönliche Einbringung der Arbeitsleistung (Ein-Personen-Unternehmen) für überwiegend einen Auftraggeber“ (Buch 1999: 22; vgl. auch Dietrich 1999).

ser abgesicherten Arbeitsplätze verstärkt oder sich kollektive Strategien herausbilden, die auf eine erneute Ausweitung der rechtlichen Sicherungsstandards von Arbeitsverhältnissen abzielen. Dies gilt in ähnlicher Form auch für die Frage, in wie weit die Einschnitte in das bisherige System der sozialen Sicherung von den Beschäftigten getragen, toleriert oder abgelehnt werden und ob sie eventuell alternative Vorstellungen entwickeln, wie soziale Risiken in Zukunft behandelt werden sollen.

Die hier skizzierten Entwicklungstendenzen hinsichtlich der industriellen Beziehungen (also der abnehmenden Bedeutung, Differenzierung und Dezentralisierung des Tarifvertragsystems sowie der Verbetrieblichung der Arbeitsbeziehungen) und der arbeitsrechtlichen, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Rahmung von Arbeitsverhältnissen stellen eine wichtige Bedingung für die Ausprägung der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung dar. Schon hieraus lassen sich einige allgemeine Fragen ableiten, die aber abstrakt bleiben würden, wenn nicht die jeweiligen Konstellationen und Entwicklungslinien in den Regulierungskontexten und in den sozio-kulturellen Rahmenbedingungen nachgezeichnet und erörtert würden, um die Vielschichtigkeit des Wandels von Arbeit und Gesellschaft aufzuzeigen. Dies soll in den nächsten Abschnitten geschehen.

4.2 Regulierungskontexte

Die ökonomischen und organisatorischen Voraussetzungen der Regulierung von Arbeit unterliegen heute einem tiefgreifenden Wandel. Dieser zeigt sich in verschärften Wettbewerbsbedingungen, neuen Unternehmensstrukturen, einer gewandelten Wirtschafts- und Tätigkeitsstruktur und in einer damit korrespondierenden veränderten Arbeitsgestaltung.

4.2.1 Verschärfte Wettbewerbsbedingungen

Im Vergleich zu in der in dieser Hinsicht konfliktfreien Nachkriegszeit ist das Wirtschafts- und Arbeitssystem heute von einer verschärften Konkurrenz- und Wettbewerbssituation geprägt. Das jährliche Wirtschaftswachstum oszilliert seit den 80er Jahren nur noch um die 2%-Marke und schränkt damit die Verteilungsspielräume ein (Müller-Jentsch/Ittermann 2000: 29f.). Darüber hinaus zeigen die unter dem Begriff der Globalisierung versammelten Phänomene gesteigerten internationalen Warenverkehrs, internationaler Markttransparenz durch moderne Informations- und Kommunikationstechnologien aber auch einer erhöhten Mobilität von Kapital und Produktionsstandorten den Rahmen auf, in dem sich Unternehmen und die betriebliche Arbeitskraftnutzung heute bewegen. Der Verkäufermarkt früherer Zeiten, auf dem der Anbieter eines Produkts die Verkaufsbedingungen maßgeblich bestimmen konnte, hat sich zu einem Käufermarkt entwickelt, auf dem ein Nachfrager die Angebote mehrerer unterschiedlicher Anbieter vergleichen kann, um für sich das beste Ergebnis zu erzielen.

Gleichzeitig mobilisiert sich das internationale Anlagekapital und verlangt im Rahmen von „shareholder-value“-Konzepten nach immer höheren Renditen, die möglichst kurzfristig und kontinuierlich erreicht werden sollen, auch um den jeweiligen Börsen- und damit Wiederverkaufswert der Unternehmensanteile zu steigern (vgl. Hirsch-Kreinsen 1998; Schumann 1998; Dörre 2001). In dieser Zangenbewegung durch Kunden und Anteilseigner entwickelt sich ein massiver Service-, Qualitäts- und vor allem Kostendruck auf die einzelnen Unternehmen, die wiederum ihre eigene Kosten- und Qualitätsstruktur zu optimieren versuchen. Eine Strategie, mit dieser eingezwängten Situation umzugehen, ist die Ausgliederung und Verlagerung von Produktionsstandorten in solche Regionen (vor allem in Südostasien und Mittel- und Osteuropa), die eine günstigere Kostenstruktur zu bieten haben. Dies geschieht, wenn auch die realen Ausmaße dieser Entwicklung nur schwer zu erfassen und einzuordnen sind (vgl. Trinzcek 2002; Dörre 1996; Kädler 1998; Kädler/Sperling 2001). Schon allein diese Internationalisierung der Produktion wirkt sich, ob nun als reale Strategie oder latente Drohkulisse, auf das deutsche System der Arbeitsbeziehungen aus (vgl. Dörre u. a. 1997: 59ff.), weil hierdurch die Nachfrage nach Arbeitskraft reduziert wird. Die Zahl der Arbeitslosen steigt, die Konkurrenz um die verbleibende Arbeit wird größer und die bis in die 70er Jahre relativ ausgewogenen Machtverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern verlagert sich zu Gunsten der Arbeitgeberseite, die ihren gestiegenen Wettbewerbs-, Kosten- und Flexibilitätsdruck partiell an ihre Beschäftigten weitergeben wollen oder müssen. Gewerkschaften und Betriebsräte geraten in dieser Situation in die Defensive und sehen sich genötigt, den Arbeitgebern immer mehr Zugeständnisse zu machen. Dies bezieht sich dabei in erster Linie auf geringere Einkommenszuwächse oder sogar -einbußen bei den Arbeitnehmern und die Flexibilisierung von Arbeitszeiten, die aus ihrem relativ starren Korsett früherer Zeiten herausgeholt und über z.B. Arbeitszeitkonten stärker auf den betrieblichen Arbeitsanfall ausgerichtet werden. In der Gesamttendenz nimmt der Druck auf die erreichten, relativ hohen substantiellen Arbeits- und Sozialstandards aber auch die bisherigen zentralisierten und standardisierenden Regulierungsformen zu. Veränderungstendenzen der Regulierungskontexte zeigen sich aber nicht nur in einer neuen interessenpolitischen Großwetterlage. Angesichts der verschärften Wettbewerbsbedingungen vollziehen sich in den Unternehmen umfassende Umstrukturierungs- und Reorganisationsprozesse.

4.2.2 Dezentralisierung von Unternehmen

Das fordistische Unternehmens- und Betriebsmodell war durch eine starke Konzernierung und einen hohen Grad der Wertschöpfungstiefe sowie der funktionalen Differenzierung geprägt. Koordiniert und integriert wurden die unterschiedlichen Ebenen und Bereiche durch eine starke vertikale Hierarchie, die sich in starren Steuerungs- und Kontrollstrukturen manifestierte und in der tayloristischen Arbeits- und Produktionsorganisation ihren wohl ausgeprägtesten Ausdruck fand. Waren diese Unternehmensstrukturen in der standardisierten Massenproduktion durchaus funktional, so zeigen sich nunmehr in der flexibilisierten Produktion mit einer größeren Produktvielfalt, geringeren Losgrößen und kürzeren Innovationszyklen die

Nachteile und Funktionsdefizite dieser Unternehmensstruktur. Heute stellt daher die schlanke Unternehmensführung mit abgeflachten Entscheidungshierarchien das Leitmotiv für das Managementhandeln dar (vgl. Wolf 1997; Hirsch-Kreinsen 1995). Unter den verschärften Wettbewerbsbedingungen ist nunmehr eine massive Umwälzung von Unternehmensstrukturen zu beobachten. Einerseits wird die Wertschöpfungstiefe deutlich reduziert. Bestimmte Aufgaben oder Dienstleistungen werden nun nicht mehr selbst erbracht, sondern eingekauft und die entsprechenden Abteilungen aufgelöst oder zu selbständigen Unternehmen gemacht, die dann wiederum um die zu vergebenden Aufträge konkurrieren können. Andererseits wird die operative Unternehmenssteuerung dezentralisiert¹⁴ und ökonomisiert. Subbetriebliche Cost- und Profitcenter haben nun im Rahmen aufwendiger Controllingmechanismen jeweils darüber Auskunft zu geben, welchen Beitrag sie zum gesamten Betriebsergebnis leisten und wie sie ihre Existenz ökonomisch legitimieren. Gleichzeitig werden die internen Austauschbeziehungen zwischen diesen einzelnen Einheiten virtuell oder real vermarktlacht, so dass sich diese nun als Kunden und Lieferanten gegenüber treten, die über Preis und Qualität Rechenschaft ablegen müssen und ggf. auch mit externer Konkurrenz konfrontiert werden können (Moldaschl 1998).

Die Regulierungspraxis innerhalb des deutschen Modells der industriellen Beziehungen zielte auf eine zentrale Regulierung der Arbeitsbedingungen, die die unterschiedlichen Aushandlungspotentiale unterschiedlicher Beschäftigtengruppen kompensieren sollte und zu einer relativ starken Standardisierung führte. Gleichzeitig brachte sie eine Nivellierung dieser Konditionen auch in branchenübergreifender Perspektive mit sich. Outsourcing, Dezentralisierung und Vermarktlichung haben dagegen eine Segmentierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen aber auch von Belegschaften zur Folge. So geht etwa die Ausgliederung von Unternehmensteilen oft mit der Absenkung tariflicher Standards einher. Einzelne Abteilungen und die in ihnen tätigen Beschäftigten werden in neue Betriebe ausgegründet oder deren Aufgaben an bestehende externe Unternehmen vergeben. Das Resultat ist zumeist ein Wechsel des Tarifbereichs mit weniger günstigen Arbeits- und Beschäftigungskonditionen und – wenn in Klein- und Mittelbetriebe verlagert wird – die Absenkung der Quote der betriebsrätlichen Interessenvertretung und Mitbestimmung. Dies führt dazu, dass die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer auseinanderdriften und davon abhängen, ob sie jeweils entweder zum Kernunternehmen oder zur Korona der Fremdunternehmen oder Zulieferbetriebe gehören (vgl. die Studie über die Outsourcingprozesse in der ostdeutschen Bergbau- und Energiewirtschaft von Bleicher u. a. 2002; für die Logistikbranche Mathejczyk 2001). Eine ähnliche interessenwirksame Differenzierung von Beschäftigten wird auch durch die Dezentralisierung von Unternehmen und die Ökonomisierung der innerbetrieblichen Austauschbeziehungen gefördert. Der hierdurch intendierte innerbetriebliche Wettbewerb führt zu verstärkten internen Verteilungskämpfen (Moldaschl 1998: 218f.). In wie weit diese Entwicklungen eine stärkere individuelle, team- oder abteilungsbezogene Selbstbezüglichkeit auch in interessenpolitischer Hin-

¹⁴Während die strategische Steuerung weiterhin zentralisiert bleibt oder noch weiter zentralisiert wird.

sicht provozieren und so die gesamtbetriebliche Solidarität und die Möglichkeiten zu kleingruppenübergreifender kollektiver Interessenvertretung schwächen, die das soziale Substrat bildete, auf dem die bisherige Regulierungspraxis wesentlich beruhte, wird empirisch zu prüfen sein.

4.2.3 Wandel von Erwerbsformen und Arbeitskraftnutzung

Eine Segmentierung von Beschäftigten manifestiert sich auch hinsichtlich der Nutzung atypischer Erwerbsformen. So wenden die Betriebe in zunehmendem Maße Formen von Leiharbeit, Befristung, geringfügiger Beschäftigung und freier Mitarbeit an, um flexibel auf Nachfrageschwankungen und durch Krankheit, Urlaub, Elternzeit etc. hervorgerufene Engpässe in der Personaldecke reagieren zu können, während dies früher durch festangestellte Personalreserven kompensiert wurde. Für den wachsenden Teil atypisch Beschäftigter bedeutet diese Entwicklung eine Prekarisierung in Bezug auf die Beschäftigungs- und damit auch biographische Planungssicherheit, die Vergütung oder die soziale Sicherung. Für die verbleibende Kernbelegschaft unbefristet und sozialversicherungspflichtig beschäftigter Voll- und Teilzeitkräfte bedeutet die Zunahme atypischer Beschäftigung allerdings im Gegenzug eine Festigung ihres betrieblichen Status und einen größeren Schutz vor Kündigung, da im Krisenfall zuerst einmal die Randbelegschaft abgebaut wird (Boockmann/Hagen 2001). Dies gilt zumindest so lange, wie sie nicht den Arbeitsplatz wechseln (oder entlassen werden) und sich dann auch auf eine weniger abgesicherte Erwerbsform einstellen müssen. Welche Position die Beschäftigten gegenüber diesen atypischen Beschäftigungsverhältnissen einnehmen, worauf sie in dieser Hinsicht in Betrieb und ggf. Gewerkschaft oder Politik hinwirken, ist daher eine interessante, empirisch zu klärende Frage.

Die betriebliche Personalpolitik wandelt sich aber nicht nur mit Blick auf die Anwendung prekärer Erwerbsformen. Auch die Nutzung von Arbeitskraft und die Arbeitsgestaltung verändern sich. Die Entwicklung in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen und Qualifikationsniveaus ist zu heterogen, um sie hier in ihrer Breite adäquat darstellen zu können. Die damit einhergehenden Trends, Chancen und Risiken für die Arbeitnehmer sowie die daraus hervorgehenden Regulierungsbedarfe lassen sich aber exemplarisch illustrieren. Die Situation von Ingenieuren einerseits und Montagetätigkeiten in der Automobilindustrie andererseits stellen hierfür geeignete Beispiele dar.

Die Arbeitssituation von Ingenieuren lässt sich als prototypisch für den gesamten Bereich von Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten und Beratungs- und Managementaufgaben bezeichnen (für diese Bereiche: vgl. z.B. Trautwein-Kalms 1995: 88f.; Baethge u. a. 1995). Sie ist dadurch charakterisiert, dass sie zumeist von hochqualifizierten Arbeitskräften ausgeübt wird und sie neben vorhandenen Routineanteilen immer auch auf die Lösung von vorgegebenen oder sich im Arbeitsvollzug erst manifestierenden technischen oder organisatorischen Problemen zielt. Der Komplexitätsgrad der Tätigkeit gestattet nicht die Anwendung bloß theoretischer

schen Wissens, sondern erfordert den experimentellen und kreativen Umgang mit Erfahrungswissen (Bolte 2000: 132f.). Sie ist daher nur in geringem Umfang standardisierbar und im Vorhinein detailliert planbar. Während diese prinzipiellen Bedingungen der Konstruktions- und Entwicklungsarbeit von Ingenieuren erhalten bleiben, verändert sich allerdings deren betriebliche Einbettung und Kontextualisierung. Im Maschinenbau hat die verstärkte Konkurrenz auf den Weltmärkten eine entscheidende Bedeutung für die Restrukturierung der Konstruktionsabteilungen (Kurz 2000: 42). Die Unternehmen versuchen nun, mit einer deutlicheren Marktorientierung und einem erweiterten Kundenbezug Marktanteile zu verteidigen oder auszuweiten. Damit wandeln und erweitern sich die traditionellen Zieldefinitionen der Ingenieure. Früher lag das Hauptaugenmerk in erster Linie auf der Konstruktion einer qualitativ hochwertigen Maschine, die sich durch das Qualitätslabel 'Made in Germany' auch zu höheren Preisen noch relativ gut verkaufen ließ. Heute spielt die Kostenseite eine größere Rolle und wird zu einer bestimmenden Zielgröße (Lange/Städler 1998: 367). Zugleich wird versucht, den Marktwert technischer Innovationen zu erhöhen, indem Innovationszyklen verkürzt werden. „Dafür werden Produkt- und Produktionsgestaltung, bisher nacheinander sequentiell durchgeführt, stärker parallelisiert und miteinander verzahnt“ (Kurz 2000: 45) und schon in einem frühen Stadium die Vertriebsabteilung zur Vorbereitung der Markteinführung am Innovationsprozess beteiligt. Schließlich sollen Kunden gehalten oder gewonnen werden, indem zusätzliche Dienstleistungen erbracht werden. Dies umfasst eine ausgeweitete Kundenberatung, fortlaufende Betreuung und verstärkte Bemühungen, die Produkthanforderungen des Kunden eingehend zu analysieren und durch maßgeschneiderte Neuentwicklungen, Adaptionen bestehender Technik oder vom Normalzustand abweichender Maschinenkonfigurationen den individuellen Kundenbedürfnissen gerecht zu werden (Bolte 2000: 116f.).

Der ausgeweitete Anforderungskatalog an Ingenieursarbeit hat viele Unternehmen dazu übergehen lassen, traditionelle Hierarchien abzubauen und vom Prinzip der Funktionalorganisationen abzurücken, um die interdisziplinäre Zusammenarbeit zu verstärken und die Aufgaben zunehmend durch die Form der querfunktionalen Projektarbeit zu bewältigen.¹⁵ Die Teams, die zur zeitlich befristeten Bearbeitung und Betreuung eines spezifischen Projekts zusammengeführt werden, setzen sich im Maschinenbau aus Mitarbeitern unterschiedlicher Abteilungen zusammen. So arbeiten an einem Projekt nicht nur verschiedene Konstrukteure, die für unterschiedliche Baugruppen oder Aggregate (Mechanik, Elektronik, Software etc.) zuständig sind, sondern auch die Interessen und Sichtweisen von Fertigung und Vertrieb finden ihre personalisierte Vertretung im Projekt.

Mit der Umstellung auf Projektarbeit geht häufig die Einführung von Zielvereinbarungen als Instrument der indirekten Steuerung einher. Hiermit versuchen die Unternehmen einen neuen Umgang mit der Unwägbarkeiten der Arbeitsaufgaben und den nur geringen direkten Kon-

¹⁵ In dem Maße, wie Hierarchiestufen abgebaut werden, „verstopfen“ die klassischen Aufstiegspfade und verringern sich die Karrieremöglichkeiten. Dies sorgt gerade im Bereich der Hochqualifizierten in technischen Berufen, die einen Großteil der Führungskräfte stellen, für Unmut und generiert neue Regulierungsbedarfe (vgl. Faust 2002).

trollmöglichkeiten des konkreten Arbeitsvollzugs zu finden, aber dennoch eine Effizienzüberwachung aufrechtzuerhalten und Effizienzsteigerungen zu ermöglichen. In Zielvereinbarungen mit einzelnen Arbeitnehmern oder Teams werden die zu erreichenden Ziele, Produktanforderungen, Termine, Kosten und die zur Verfügung stehenden Ressourcen (Personal, Sachmittel etc.) definiert, während die konkreten Mittel und Wege der Leistungserbringung, wie und wann gearbeitet wird, unbestimmt und den Beschäftigten und Teams überlassen bleiben (vgl. Tondorf 1998; Drexel 2002).¹⁶ Damit zeichnet sich eine gravierende Veränderung der grundlegenden Bestimmungen des Arbeitsverhältnisses ab, die bisher dem Arbeitgeber immer das Transformationsproblem von reiner Arbeitskraft in das gewünschte Arbeitsergebnis übertrug. Mit dem Instrument der Zielvereinbarungen gleicht das Arbeitsverhältnis zunehmend eher einem Kauf- oder Werkvertrag, in dem der einzelne Arbeitnehmer zum „Arbeitskraftunternehmer“ wird, der das Transformationsproblem selbst übernimmt, für die Vermarktungsfähigkeit von Arbeitsergebnis und Arbeitskraft Sorge tragen muss und bis zu einem gewissen Grade die möglicherweise konfliktuellen Interessen von Kapital und Arbeit zu internalisieren hat (Voß/Pongratz 1998). In interessenpolitischer Hinsicht hat diese Entwicklung mehrere wichtige Implikationen. Einerseits kann die Umstellung auf Zielvereinbarungen als Beseitigung beeinträchtigender Mechanismen unmittelbarer betrieblicher Kontrolle und Einflussnahme gewertet werden. Damit können größere Gestaltungsspielräume im Arbeitsvollzug, ein Mehr an Zeitsouveränität und bessere Möglichkeiten der Verknüpfung von Arbeit und Privatleben einher gehen. Andererseits generieren Projektarbeit und Zielvereinbarungen aber auch neue Probleme, die sich in Leistungsverdichtung, Überforderung, einem „Arbeiten ohne Ende“ (vgl. z.B. Pickshaus 2000) oder einer verstärkten Selbstrationalisierung, die möglicherweise zu einer Zurückstellung arbeitsinhaltlich-technischer Interessen zwingt (vgl. Lange/Städler 1998: 367), manifestieren (vgl. Moldaschl 1998: 228ff.). Je nach der konkreten Situation dürften daher Fragen der Leistungserbringung, der Arbeitszeit, aber auch – besonders wenn Zielvereinbarungen Entgeltaspekte beinhalten – der Vergütung eine unterschiedliche Relevanz haben. Wie die Beschäftigten mit den Chancen und Risiken dieser neuen Arbeitsformen in ihrer Wahrnehmung und in ihrem Interessenhandeln dauerhaft umgehen, ist unklar. Vieles spricht dafür, dass in dieser Situation, in der sich der „Klassenkampf [...] in die Seelen und Köpfe verlagert“ (Voß/Pongratz 1998: 152), eher das klassische Angestelltenmodell der Selbstrepräsentanz fortgeschrieben wird, wie die Studien zu den Hochqualifizierten und Führungskräften von Baethge u. a. (1995), Kotthoff (1997) und Faust u. a. (2000) aufzeigen. In diesen Studien lassen sich aber auch Indizien auffinden, die stärker kollektiv und institutionell orientierte Präferenzen der Interessenaushandlung aufscheinen lassen, die sich freilich eher weniger auf traditionelle gewerkschaftliche Arbeit beziehen als vielmehr auf berufsständische Formen (so vor allem Faust u. a. 2000) oder solchen, in die individuelle Mitsprachemöglichkeiten implementiert werden (vgl. für die IT-Branche Boes 2003).

¹⁶ Das Spektrum der Aushandlungsformen von Zielvereinbarungen reicht dabei von „echten“ Vereinbarungen zwischen Vorgesetzten bzw. Geschäftsführung und den Arbeitnehmern, deren An- und Einsprüche hierbei berücksichtigt werden, bis hin zu mehr oder weniger von betrieblicher Seite diktierten Vorgaben (vgl. Tondorf 1998: 388f.).

Doch nicht nur für die Arbeitnehmer im Bereich hochqualifizierter Beschäftigung ergeben sich deutliche Veränderungen in der Arbeitsorganisation. Dies gilt auch für die Fertigungstätigkeiten, wenn auch unter anderen Voraussetzungen und mit abweichenden Entwicklungsperspektiven. Waren die Standardisierung von Produkten, die Technisierung und die forcierte Arbeitsteilung die zentralen Instrumente der tayloristischen Arbeits- und Produktionsorganisation in der industriellen Fertigung der fordistischen Ära, so werden nunmehr unter den verschärften ökonomischen Bedingungen und den gewandelten Kundenbedürfnissen nach weniger standardisierten Produkten bei gleichzeitig höheren Ansprüchen an die Qualitätsgewährleistung die Funktionsdefizite der daraus sich bildenden Arbeitsstrukturen deutlich. Sie können nicht mehr mit den gegenwärtigen Anforderungen nach Produktvielfalt, Flexibilität und Effizienz mithalten (Schumann 2000: 108ff.). Es ist festzustellen, dass die Substitution von menschlicher Arbeitskraft durch Technisierung und Automatisierung zwar nicht mehr um jeden Preis forciert wird, in einigen Bereichen, etwa den Rohbau- und Lackierereiabteilungen der Autoindustrie und den Konti-Prozessen in der Chemieindustrie, aber mittlerweile doch die repetitiven Teilarbeiten aus der Fertigung verschwinden lässt. Hier entstand der Arbeitstyp des „Systemregulierers“, dessen Aufgabenbereich durch die kontrollierende, wartende, reparierende und ggf. modifizierende Gewährleistung eines ansonsten selbständig ablaufenden Produktionsprozesses charakterisiert ist (Schumann u. a. 1990: 61ff.). Auch die alten tayloristischen Methoden wurden durch neue, postfordistische Formen der Arbeitsorganisation ersetzt, die eine schlankere und flexiblere Produktion sicherstellen sollten. Waren es in den 80er Jahren die „Neuen Produktionskonzepte“ (Kern/Schumann 1984), die die Entwicklung der Industriearbeit beeinflussten, so wurden sie zu Beginn der 90er Jahre vor allem in den schwer automatisierbaren Bereichen des Produktionsprozesses durch die in Mode gekommenen, aus der japanischen Autoindustrie importierten Ideen der „lean production“ (Womack u. a. 1992) verdrängt. „Lean production“ fand in den nach wie vor arbeitsintensiven Montagen der deutschen Automobilindustrie eine nachhaltige Resonanz, aber auch eine sukzessive Veränderung. Im Gegensatz zu tayloristischen Arbeitskonzepten zielt „lean production“ durch die Dezentralisierung und Dehierarchisierung von Zuständigkeiten darauf, das direkte Produzentwissen der Beschäftigten nutzbar zu machen. Zentrales Novum in der Produktion ist die Einrichtung von Gruppenarbeit und die Zurücknahme der Trennung von direkten und indirekten Tätigkeiten. Dies bedeutet zum einen eine institutionalisierte Form der Mitwirkung an Produkt- und Prozessinnovationen im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP). Zum anderen übernimmt die Gruppe selbständige Planungsaufgaben, die sich auf die jeweilige Aufgabenverteilung innerhalb der Gruppe, die Urlaubsplanung oder aber auch auf die Materialversorgung erstrecken können. Schließlich sollen sowohl Funktionen der Qualitätssicherung als auch einfache Wartungs- und Reparaturaufgaben organisatorisch in den nunmehr „ganzheitlicher“ gestalteten direkten Produktionsprozess implementiert werden (Minssen 1993: 37f.). Hinsichtlich der konkreten Umsetzung des lean-Gedankens in der Automobilmontage lassen sich unterschiedliche Realisierungsniveaus von Gruppenarbeit unter-

scheiden. In einer „strukturkonservativen“ Variante bleibt das tayloristische Organisationskonzept weitgehend erhalten, die restriktiven Tätigkeitszuschnitte werden lediglich durch Aufgabenrotation abgemildert, indirekte Funktionen von Wartung, Reparatur etc. bleiben gruppenexternen Kräften vorbehalten und die Leistungsvorgaben werden nach wie vor top-down vorgegeben und durch einen vom Meister eingesetzten Gruppensprecher, der an die Stelle des früheren Vorarbeiters tritt, weitergegeben. Die „strukturinnovative“ Variante weicht von diesem Modell ab, indem der Tätigkeitszuschnitt zusätzlich durch indirekte Funktionen erweitert wird, der Gruppensprecher von der Gruppe gewählt wird und dieser die Leistungsvorgaben mit den höheren Hierarchiestufen verhandelt (Gerst u. a. 1995). Das „Standardisierungskonzept“ schließlich zeichnet sich ebenfalls durch umfassendere Tätigkeitszuschnitte aus. Der Clou bei dieser Spielart der Gruppenarbeit liegt aber darin, dass hier ein kontinuierlicher kollektiver Selbstoptimierungsprozess angestrebt wird, indem die jeweiligen „best-practices“ einzelner Gruppenmitglieder systematisch dokumentiert und somit zu verbindlichen Arbeitsanweisungen für alle Gruppenmitglieder gerinnen (Gerst 1999). Deutlich wird an diesen unterschiedlichen Realisierungsniveaus, dass das Spektrum der Arbeitsgestaltung und der Nutzung von Gruppenarbeitskonzepten zwischen einer mehr oder weniger deutlichen Abkehr von tayloristischen Konzepten und einer modifizierten „Retaylorisierung“ (Springer 1998) schwankt.¹⁷

Anhand dieses Überblicks zur wechselvollen Geschichte der Organisationskonzepte in der Fertigungsarbeit, die hier explizit in erster Linie auf die Bedingungen der Massenfertigung zu beziehen sind, während etwa die Arbeitsgestaltung im Werkzeugmaschinenbau als „traditioneller Bastion der Facharbeit“ (Schumann 1990) sich durch eine kontinuierliche Abwendung von tayloristischen Konzepten auszeichnet, zeigt sich, dass die betrieblichen Arbeitsbedingungen einen in ihrer Entwicklungsrichtung ambivalenten Charakter haben und nach wie vor Konfliktpotential in sich bergen. So ist nicht zu übersehen, dass die taylorismustypischen Belastungen monotoner und repetitiver Tätigkeitszuschnitte abnehmen. Dafür aber bergen Ansätze neotayloristischer Provenienz die Gefahr in sich, zwar angereicherte Aufgaben bereitzustellen, die Variationsspielräume aber wiederum über Standardisierungsmechanismen und eine Forcierung der Leistungsvorgaben einzuschränken. Positiv erscheinen auch die Versuche, die Beschäftigten in KV-Prozessen als Innovationsakteur zu berücksichtigen, sie partiell aus ihrer Rolle der Nur-Ausführenden herauszuholen und ihnen damit eine Variante di-

¹⁷In den jüngeren Entwicklungstendenzen zeichnet sich ab, dass mit der Ergebnisverantwortlichkeit der Beschäftigten ein qualitativ neuer Schritt getan wird oder werden könnte. Alle Umsetzungskonzepte des „lean“-Gedankens sahen eine Implementierung der Qualitätssicherung in den Arbeitsvollzug (z.B. über die Dokumentation des montierenden Beschäftigten in entsprechenden Montagepapieren) vor. Kann dies als rudimentäre Form einer qualitativen Ergebnisverantwortung gewertet werden, so deutet sich nun etwa in dem Modell „5000x5000“ bei VW an, dass auch eine quantitative Verantwortungsdimension Einzug hält. Nach diesem Ansatz haben die Beschäftigten auf der Grundlage eines Gruppenarbeitskonzepts, das der „strukturinnovativen“ Variante zugerechnet werden kann und von erweiterten Mitsprachemöglichkeiten eingerahmt wird, dafür Sorge zu tragen, eine vorher definierte Menge zu produzieren und hierfür mit ergebnisabhängigen Vergütungsbestandteilen oder mit unbezahlter Mehrarbeit quasi zu „haften“ (vgl. Pries 2002; IG-Metall Bezirksleitung Hannover 2001). Auch im Bereich der Fertigung lässt sich damit eine Aufweichung des bisherigen Arbeitsverhältnisses feststellen, da sich hier in gewisser Weise die Logik der Leistungserbringung hin zur einem Werkvertragsverhältnisses entwickelt, wie dies schon für das Steuerungsinstrument der Zielvereinbarung aufgezeigt wurde. Hier allerdings handelt es sich um eine Form des kollektiven Arbeitskraftunternehmers.

rekter Partizipation zu eröffnen, die parallel zu den gewohnten Routinen delegierter Mitbestimmung verläuft. Es scheint aber fraglich, dass sich die Arbeitnehmer freiwillig motiviert sehen, sich z.B. in der Verbesserung von Arbeitsabläufen zu engagieren, wenn sie in der Konsequenz damit konfrontiert sind, dass ihnen damit Zeitreserven oder Ausführungsspielräume verloren gehen (vgl. Dörre 1996: 11).¹⁸ Sowohl die Gestaltung als auch die Einschätzung innovativer Gruppenarbeitskonzepte sowie die Einstellung zu und die Mitwirkung in betrieblichen Beteiligungsangeboten dürfte daher in starkem Maße davon abhängen, wie diese Prozesse eingerahmt, geregelt und abgesichert sind. Es stellt sich daher die Frage, welche Bedeutung die Beschäftigten in diesem Zusammenhang übergeordneten Regulierungen, Vereinbarungen und kollektiven Akteuren zumessen. Die in der Literatur vorfindbaren Befunde sprechen eher dafür, dass Kollektivvereinbarungen weiterhin als wichtige und notwendige Grundlage angesehen werden, um sich auch individuell oder auf der Ebene von Kleingruppen an der Weiterentwicklung betrieblicher Arbeitsformen und an der Produkt- und Produktionsoptimierung zu beteiligen. Direkte Partizipation einerseits und Betriebsrat und Tarifvertrag andererseits erscheinen hier nicht als Gegensätze oder sich ausschließende Alternativen. „Die Notwendigkeit einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung und eines Betriebsrats als Gegenmacht zur Unternehmensleitung [wird] in den von uns untersuchten Automobilbetrieben von kaum einem Arbeiter in Frage gestellt“ (Kuhlmann/Schumann 2000: 26). Es ist aber nicht auszuschließen, dass die Beschäftigten aus den mit der Entwicklung zu einer Retaylorisierung einhergehenden arbeitspolitischen Rückschritten auch den Schluss ziehen, sich von ihrem betrieblichen Engagement weitestgehend zu verabschieden, eine eher individualistische Interessenvertretungspräferenz zu kultivieren und den Gewerkschaften und dem Betriebsrat die weitere Unterstützung zu versagen. Dies gilt ebenso für den Bereich von Vergütungs- und Arbeitszeitfragen, in dem die Arbeitnehmervertreter gegenüber der Arbeitgeberseite Zugeständnisse machen mussten. Hier bleibt die Frage, ob sich in der Sicht der Beschäftigten die Machtverschiebung zugunsten von Arbeitgebern auch in einem Funktions- oder Legitimationsdefizit von Betriebsrat und Gewerkschaften niederschlägt oder ob sie dieses Ungleichgewicht gerade mit einem verstärkten interessenpolitischen Engagement zu kompensieren versuchen.

4.3 Sozio-kulturelle Rahmenbedingungen

Gewandelte Rahmenbedingungen und Gestaltungsanforderungen an die Regulierung von Arbeit ergeben sich aber nicht nur aus veränderten ökonomischen und betrieblichen Strukturen, sondern auch aus den jeweiligen Bedürfnissen und Ansprüchen, die die Arbeitnehmer an die Erwerbsarbeit herantragen. Gewandelte Einstellungen zur und der Stellenwert von Er-

¹⁸ Ob sich schließlich die betrieblichen Beteiligungsangebote auf den Stellenwert der Mitbestimmung auf der Ebene des Gesamtbetriebs auswirken, kann – et ceteris paribus – in Zweifel gezogen werden (vgl. Kuhlmann/Schumann 2000: 24f.).

werbsarbeit und die jeweiligen Regulierungspräferenzen bilden sich gegenwärtig vor dem Hintergrund umfassender Individualisierungsprozesse. Individualisierung ist dabei das Resultat mehrerer interdependenter Faktoren (Junge 2002; Beck 1983; Beck/Beck-Gernsheim 1994; Hahn 1995; Herlyn u. a. 1994). Zum einen bedeutet das gestiegene Niveau materieller Versorgung mehr Gestaltungsspielräume im Konsum. Gepaart mit dem Anwachsen arbeitsfreier Zeit dient das zur Verfügung stehende Einkommen heute nicht mehr nur der Befriedigung rudimentärer und existenzieller Bedürfnisse, sondern enthält auch Spielräume für die Ausgestaltung individueller Lebensstile. Zum anderen hat die Bildungsexpansion der 60er und 70er Jahre dazu geführt, dass das Bildungsniveau insgesamt angehoben wurde und höhere schulische, berufliche und akademische Ausbildungsgänge von den unmittelbaren materiellen Bedingungen der Herkunftsfamilie entkoppelt wurden. Tradierte sich früher das Bildungsniveau von den Eltern auf die Kinder, weil der Besuch höherer Schulen gleichzeitig „ökonomischen Kapitals“ bedurfte und damit weniger privilegierte Schichten ausschloss, so ist nunmehr dieser enge Konnex aufgelöst. Auch wenn das in der Familie vorhandene kulturelle Kapital nach wie vor zu einer tendenziell segmentierten Bildungslandschaft führt, so wurden doch die substantiellen Zugangsbarrieren beseitigt und das Bildungssystem und die in ihm zu erreichenden höheren Schul- und Ausbildungsabschlüsse stehen nun prinzipiell allen Schichten offen. Flankiert wird diese Entwicklung schließlich von einer kulturellen Modernisierung. Sie hat in Gestalt des „Wertewandels“ einen „kulturellen Umbruch“ (Inglehart 1989) mit sich gebracht. Eine gegenüber materialistischen Werten gestiegener Stellenwert von postmaterialistischen Werten oder, um mit Klages zu sprechen: dem Wandel von „Pflicht- und Akzeptanzwerten hin zu Selbstentfaltungswerten“ (Klages 1993: 3), und ein sich veränderndes Geschlechterverhältnis, in dem strikte geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen an Bedeutung verlieren, sind Indizien dieser Entwicklung.

Diese vielschichtigen Individualisierungsprozesse haben insgesamt ambivalente Folgen mit größeren individuellen Chancen aber auch Risiken mit sich gebracht. So ist einerseits festzustellen, dass das gestiegene materielle Wohlstandsniveau und die Expansion des Bildungssystems die sozialstrukturelle Durchlässigkeit verstärkt und die Lockerung einer gegebenen und tradierten strikten vertikalen Stratifizierung von gesellschaftlichen Hierarchie und Statusgruppen bewirkt (Geißler 1996: 230ff.). Eine höhere soziale Mobilität und die horizontale Pluralisierung von sozialen Milieus eröffnen nunmehr größere individuelle Gestaltungsmöglichkeiten (Vester u. a. 1993: 38ff.; Vester 1997). Andererseits bedeutet Individualisierung aber auch ein Anwachsen von Risiken, wenn mit ihr nicht nur Sicherheit und Verlässlichkeit von Sozialbeziehungen und Soziallagen verloren gehen, sondern sich gleichzeitig auch ein spezifischer individueller Zurechnungsmodus etabliert, in dem die eigene Soziallage und Lebenssituation dem jeweiligen Individuum und der jeweils eigenen Chancenwahrnehmung und -verwertung zugeschrieben werden und von ihm zu verantworten sind (vgl. Honneth 2002; Günther 2002; Heidenreich 1996).

Zwar umfasst diese Entwicklung alle Lebensbereiche und die Ambivalenzen von Individualisierung zeigen sich auch gerade in der privaten Lebensführung, in der Konsum und freie Zeit-

verfügung eine zentrale Rolle spielen. Der Erwerbsarbeit kommt aber in dieser sich individualisierenden Gesellschaft eine besondere Bedeutung zu. Zum einen werden über sie die materiellen Ressourcen zugewiesen und die Verfügung arbeitsfreier Zeit reglementiert. Dies wirkt sich nach wie vor auf Art und Ausprägung individueller Lebensstile aus. Zum anderen bietet die Erwerbsarbeit aber auch Möglichkeiten, Anerkennung zu erfahren und unmittelbar soziale wie auch gesellschaftliche Formen der symbolischen Selbstbeschreibung zu generieren. In dieser doppelten Funktion hat sie einen bedeutenden Einfluss auf die eigene Identität und die unmittelbar soziale Integration sowie die Verortung in der gesellschaftlichen Statuslandschaft. Vor diesem komplexen Hintergrund wirken sich die Individualisierungsprozesse mehrfach über die jeweiligen subjektiven Dispositionen auf die Regulierung von Arbeit aus. Dieses zeigt sich in der gewandelten Einbettung von Erwerbsarbeit in die privaten Lebensformen, in veränderten Ansprüchen von Beschäftigten an ihre Arbeit und schließlich hinsichtlich der Veränderung von basalen Wert- und Orientierungsmustern, gesellschaftlichen Ordnungsvorstellungen und Solidaritätsformen.

4.3.1 Pluralisierung von Lebensformen und stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen

Eine erste wichtige Erscheinung und Konsequenz sozio-kultureller Modernisierung ist die veränderte Einbettung von Erwerbsarbeit in den lebensweltlichen Kontext von Beschäftigten. Diese manifestiert sich in der Ausbreitung von Lebensformen, die nicht mehr dem Bild der bürgerlichen Kleinfamilie entsprechen und einer sich parallel dazu verändernden Erwerbsorientierung und -beteiligung von Frauen.

Bis in die 70er Jahre hinein stellte die bürgerliche Kleinfamilie die dominante Form der privaten Lebensführung dar. Die Haushaltskonstellation von Ehepartnern mit Kindern war der quasi institutionalisierte Ausdruck eines spezifischen Geschlechterarrangements. Im Rahmen der „männlichen Versorgerehe“ (Pfau-Effinger 1996: 16f.) wurde dem Familienvater die ausschließliche Ernährerfunktion und der Ehefrau die Aufgaben der Haushaltsführung und Kinderbetreuung zugewiesen. Im Zuge von Individualisierungsprozessen verliert die Kleinfamilie quantitativ an Bedeutung und das ihr zu Grunde liegende Geschlechterarrangement eine Veränderung. Zwar bleibt die Kleinfamilie auch heute noch wesentlicher Bestandteil und Fluchtpunkt der privaten Lebensführung (Chopra/Scheller 1992: 56), die Geburtenrate sinkt aber, während gleichzeitig das Gewicht von privaten Lebensformen, die unter unterschiedlichen Aspekten vom diesem Modell abweichen, zunimmt.¹⁹ So ist festzustellen, dass sich der Anteil von Single-Haushalten, von kinderlosen Ehepaaren, von nichtehelichen Lebensgemeinschaften und von Ein-Eltern-Familien mit zumeist alleinerziehenden Müttern erhöht hat (Höhn/Dobritz 1995; Peuckert 1997; Huinink/Wagner 1998). In Bezug auf die Erwerbsarbeit und die Regulierung von Arbeit ist hier besonders die Unterscheidung von Haushalten mit

¹⁹ Die nachfolgende Darstellung beschränkt sich aus Gründen der Komplexitätsreduktion auf die Entwicklung in Westdeutschland. Die Situation in Ostdeutschland ist durch die spezifischen Bedingungen deutlich anders verlaufen (vgl. Schulze Buschoff 2000).

Kindern - dem „Familiensektor“ aus ehelichen und nichtehelichen Lebensgemeinschaften sowie Alleinerziehenden - und Haushalten ohne Kinder – dem „Nichtfamiliensektor“ aus Singles, Ehepaaren und Lebensgemeinschaften ohne Kinder (vgl. Höhn/Dobritz 1995: 159f.) - von Bedeutung, weil in diesen beiden Gruppen die lebensweltlichen Strukturen hinsichtlich finanzieller Verpflichtungen und Aufgaben in Haushalt und Kinderbetreuung deutlich divergieren. Betrug der Anteil von Haushalten mit Kindern 1972 noch 49,3%, so reduzierte er sich auf 35,5% im Jahre 1995. Im Gegenzug stieg die Zahl von Haushalten ohne Kinder von 50,6% (1972) auf 64,5% (1995) (Huinink/Wagner 1998: 99). Es ist zu prüfen, ob kinderlose Beschäftigte, als Prototyp des „flexiblen Menschen“ (Sennett 2000), aufgrund ihrer relativen Freiheit von Betreuungsaufgaben und finanziellen Verpflichtungen erstens weniger Wert auf formelle und verlässliche Regulierungsformen legen und zweitens die Regulierung der Themen Vergütung und Arbeitszeit einen geringeren Stellenwert einnehmen. Entsprechend ist zu prüfen, ob dem gegenüber Aspekte von individuellen Entfaltungschancen und Karrieremöglichkeiten eine größere Rolle einnehmen. Komplementär zu diesen flexiblen Lebensformen ist zu eruieren, welche Auswirkungen die privaten Verpflichtungen bei den Familien und „Kinderbesitzenden“ nach sich ziehen, ob hier je nach dem spezifischen Haushaltsarrangement Fragen der Vergütung oder der Arbeitszeit im Vordergrund stehen und ob sich hier Zusammenhänge mit der Orientierung auf formellere und verlässlichere Formen der Regulierung von Arbeit feststellen lassen.

Die Situation in dieser Gruppe der Beschäftigten mit Kindern ist allerdings noch komplizierter, denn auch in diesen Lebensformen vollzieht sich eine Neujustierung des bisherigen Geschlechterarrangements, die die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Aufgabenzuweisung modifiziert. Hier zeigt sich, dass die ausschließliche Familienzentrierung von Frauen zunehmend ihre soziale Legitimation verliert und von einer Pluralisierung weiblicher Lebensentwürfe begleitet wird. So zeigen Geissler/Oechsle, dass sich zwar nach wie vor der Typ einer „familienzentrierten Lebensplanung“ mit einer dominanten Orientierung auf die Rolle der Hausfrau und Mutter finden lässt, er aber nur noch eine Orientierung unter anderen darstellt. Im Modell der „berufszentrierten Lebensplanung“ dagegen ist die stärkste Annäherung weiblicher Biographiemuster an das männliche Normalarbeitsverhältnis zu konstatieren. Hier wird die Betreuung von Kindern, wenn überhaupt gewünscht oder existent, möglichst erwerbsadäquat organisiert, um eine Behinderung der eigenen Erwerbstätigkeit zu minimieren. Der Typ der „individualisierten Lebensplanung“ ist dagegen mit seiner Orientierung auf ein Maximum an Selbstverwirklichung von vornherein weder auf Familie noch Beruf festgelegt, zumal hier die männliche Nichtzuständigkeit für Haushalt und Kinder am deutlichsten aufgebrochen wird. Quantitativ bestimmend wird immer mehr das Modell der „doppelten Lebensplanung“, in dem Frauen zwar nach wie vor die Aufgaben der Haushaltsführung und der Kinderbetreuung übernehmen, den Bereichen Familie und Erwerbstätigkeit aber eine gleichrangige Wichtigkeit zugeschrieben wird (Geissler/Oechsle 1994). Das Resultat dieser veränderten Lebensentwürfe von Frauen ist ein neues Arrangement in der Erwerbsbeteiligung von Frauen. So zeigt sich, dass die klassische Erwerbssituation bei „Paaren mit Kindern unter 16

Jahren“ mit einem in Vollzeit erwerbstätigen Mann und einer nicht-erwerbstätigen Frau von 1985 bis 1997 von 57% auf 40% abgenommen hat. Während im gleichen Zeitraum die Konstellation des selben Haushaltstyps, in der beide Partner in Vollzeit arbeiten, sich leicht von 13% auf 15% erhöht hat, stieg vor allem der Anteil des Arrangements mit dem Mann in Vollzeitbeschäftigung und der Frau in Teilzeitbeschäftigung von 21% auf 39%. In Bezug auf die Situation von Alleinerziehenden ist festzustellen, dass die Bedeutung von Vollzeiterwerbstätigkeit 1985 und 1997 mit 37% bzw. 38% nahezu gleich war²⁰, sich allerdings der Anteil von Teilzeitbeschäftigten von 15% auf 35% steigerte und sich im Gegenzug die Werte für die Nicht-Erwerbstätigen von 48% auf 28% reduzierten (Schulze Buschoff 2000: 18). In der Konsequenz hat diese Entwicklung zu einer steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen geführt. Zwischen 1985 und 2000 beteiligen sich nicht mehr nur 48% der weiblichen Gesamtbevölkerung in Westdeutschland zwischen 15 und 65 Jahren am Erwerbsleben, sondern 58%. Gleichzeitig hat sich aber die Struktur der Beschäftigungsformen deutlich gewandelt. Während sich der Anteil von abhängig Beschäftigten Frauen in Vollzeit von 63% auf 53% reduziert hat, nahm die abhängige Teilzeitbeschäftigung von Frauen von 26% auf 38% zu. Da sich im gleichen Zeitraum die Zahlen für Männer in Teilzeit nur von 1,2% auf 4,2% entwickelt haben, kann Teilzeitarbeit quasi als eine spezifisch weibliche Erwerbsform gewertet werden (Hoffmann/Walwei 2002: 67f.).

Sowohl die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen als auch die neuen Lebensentwürfe von Frauen, in denen Familie und Beruf kombiniert werden sollen, haben Auswirkungen auf die Ansprüche an die Erwerbsarbeit und die Arbeitsregulierung. Erstens manifestieren sich durch die stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen neue bzw. alte soziale Ungleichheiten (vgl. Hradil 1990). Es zeigt sich, dass Frauen trotz höherer schulischer und zumindest gleich hoher beruflicher Qualifikation im Erwerbsleben benachteiligt werden. Abzulesen ist dies an der geringeren Vergütung. Sie resultiert einerseits daraus, dass die typischen Frauentätigkeiten geringer entlohnt werden und ihnen der Aufstieg in höher bezahlte Positionen verwehrt bleibt (vgl. Stiegler 1999: 9f.). Neben dieser indirekten Konstruktion bleiben aber andererseits auch im direkten Vergleich Einkommensunterschiede erhalten (Pfarr 2002: 33). Die Benachteiligung von Frauen ist dabei zu einem nicht unerheblichen Teil auf die bestehenden Formen der Regulierung zurückzuführen. Kühn etwa weist in einer Studie über die Praxis in Tarifverträgen nach, dass in ihnen eine geschlechtsselektive Regulierungswirkung und Leistungsbewertung aufzufinden ist, die die Tätigkeiten von Männern systematisch in höhere Entgeltgruppen befördert (Kühn 1991: 92; s. a. die Beiträge in Winter 1994). Es stellt sich also die Frage, in wie weit Frauen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen als Instrumente wahrnehmen, die eine männerprivilegierende Ausrichtung haben. Es bleibt hier zu prüfen, ob sie dieses in Betrieb und Gewerkschaft bemängeln und eine Gleichbehandlung in den Kollektivvereinbarun-

²⁰ Allerdings lag die Zahl 1994 mit 29% deutlich unter denen in den Jahren 1985 und 1997 (Schulze Buschoff 2000:18).

gen einfordern, sie sich eher auf eine individuelle Vertretung ihrer Interessen verlegen oder aber auch z.B. eine separate geschlechtsspezifische kollektive Interessenartikulation und -vertretung organisieren.

Parallel zu dieser originär geschlechtsspezifischen Problemstellung erwachsen gleichzeitig aus der Doppelorientierung von Frauen auf Beruf und Familie weitere neue Konfliktlinien und Regulierungsbedarfe. Das Problem der Vereinbarkeit dieser beiden Sphären drängt die Frage der Kinderbetreuung in verstärktem Maße auf die Agenda der Regulierung von Arbeit. So zeigt sich, dass fehlende Betreuungsmöglichkeiten ein gravierendes Hindernis für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder die Ausweitung von Arbeitszeiten sind (vgl. Beckmann/Engelbrech 2002; Engelbrech/Jungkunst 2002). Für Politik und ggf. Betriebe erwächst die Notwendigkeit, ausreichende und bezahlbare Betreuungsangebote in Krabbelgruppen, Kindergärten und Horten bereitzustellen, wenn sie mit der Politik der Chancengleichheit wirklich ernst machen und sich das Arbeitskräftepotential von Frauen erschließen wollen. Darüber hinaus findet die Vereinbarkeitsproblematik immer auch ihren Widerhall in der Gestaltung von Arbeitszeiten.²¹ Hierbei geht es zum einen darum, die Arbeitszeit sowohl in ihrer Länge als auch in ihrer Lage familienadäquat ausrichten zu können. Zum anderen sind die Folgen verkürzter Arbeitszeiten oder Auszeiten zu berücksichtigen, die zum Verlust von Karrierechancen führen oder zu einer Beschäftigungsbarriere werden können. Es stellt sich also die Frage, wie die Beschäftigten hier mit diesen Problemen umgehen, ob sie sich mit ihrer spezifischen Situation von Gewerkschaften und Betriebsräte und deren traditionellen Regulierungsinstrumenten (vgl. hierzu Stolz 1994) vertreten sehen und diese daher auch unterstützen oder ob die neue Konfliktlinie zu einer wachsenden Distanz zu ihnen führt.

4.3.2 Gewandelte Ansprüche an die Erwerbsarbeit: normative Subjektivierung von Arbeit

Doch nicht nur der Stellenwert von Erwerbsarbeit hat sich gewandelt und wird mit dem Wunsch nach flexibleren Arbeits(zeit)formen an sie herangetragen. Seit geraumer Zeit ist auch ein Wandel im Arbeitsverständnis und in den Arbeitseinstellungen abhängig Beschäftigter festzustellen. Legt man das Konzept von Schumann u. a. eines doppelten Bezugs auf Arbeit zugrunde, so führt dieser Prozess zu einer neuen Austarierung von Ansprüchen aus der Arbeitskraftperspektive einerseits und der Subjektperspektive andererseits. Sowohl Arbeitskraft- als auch Subjektperspektive sind von Schumann u. a. als parallele, immer gleichzeitig nebeneinander, wenn auch eventuell in unterschiedlichen Quantitäten und Qualitäten vorhandene Bezüge auf die Arbeits- und Beschäftigungssituation gedacht. Mit der Arbeitskraftperspektive zielen sie dabei auf die klassischen Regulierungsthemen innerhalb von Erwerbsarbeitsverhältnissen, die auf eine ausreichende Vergütung der ausgeübten Tätigkeit bei einer

²¹Wenn dies in erster Linie die Frauen und Mütter betrifft, so wird hiermit auch die Arbeitskraftverausgabung von Männern berührt sein, die sich, von einigen „Aktiv-Vätern“ abgesehen, zwar noch sehr bedeckt halten in ihrem Haushalts- und Betreuungsverhalten, aber sich dennoch nicht entziehen können, zumindest als Flexibilitätspuffer der weiblichen Anspruchslage zwischen Arbeit und Familie zu fungieren (Kleemann u. a. 1999: 14f.).

gleichzeitig möglichst geringen Arbeitsbelastung und irreversiblen Vernutzung abstellen, die dauerhaft ihre Vermarktungsfähigkeit einschränken oder gar verhindern kann (Schumann u. a. 1982: 26). Aspekte der Vergütung, der sozialen Sicherheit und der Arbeitsmarktpolitik sowie Arbeitszeitfragen und die Arbeits- und Leistungsbedingungen fallen hier in besonderem Maße unter die ‚hard facts‘ der Arbeitskraftperspektive. Komplementär stellen Schumann u. a. der Arbeitskraftperspektive eine Subjekt-Perspektive gegenüber resp. zur Seite. In dieser Subjekt-Perspektive sehen sie solche Aspekte von Arbeitsansprüchen aufgehoben, die sich auf die Verwirklichung und Ausweitung subjektiver Potentiale, die Integration in den sozialen Betriebszusammenhang und die Anerkennung als Person beziehen (Schumann u. a. 1982: 27). In der Subjektperspektive erscheinen die Arbeits- und Leistungsbedingungen sowie die Partizipationsmöglichkeiten und –modi von besonderer Bedeutung zu sein.

In der aktuellen Entwicklung ist zu beobachten, dass zwar durchaus die Ansprüche aus der Arbeitskraftperspektive ihre Bedeutung behalten. Sie treten aber vor allem bei gut qualifizierten, über ausreichend hohe Einkommen verfügende Beschäftigtengruppen vor dem Hintergrund des erreichten Niveaus sozialer Sicherung und materiellen Wohlstands hinter die Motive aus der Subjektperspektive zurück. Bei ausreichendem Einkommen, bei relativer Sicherheit des Arbeitsplatzes und des mit diesem verbundenen sozialen Status sowie perspektivischen Aufstiegsmöglichkeiten verlagern sich die Prioritäten innerhalb des Anspruchsmusters an den Arbeitsplatz auf dessen inhaltliche Bedingungen und die Chancen, die sich aus ihnen für die individuelle Persönlichkeitsentwicklung ergeben (Baethge 1991: 9). Somit treten Ansprüche in den Vordergrund, die darauf abzielen, zuvor erworbene Fähigkeiten fachlicher, intellektueller und kommunikativer Art in der Arbeit zur Anwendung zu bringen. Ebenso wichtig wird hier der Wunsch nach einer abwechslungsreichen, sinnvollen, zumindest teilweise selbstbestimmten und mit Verantwortung ausgestatteten Tätigkeit, durch die an den Unternehmensvorgängen partizipiert werden kann und in die die kreativen Potentiale der Arbeitskräfte eingehen können. Auch die Einbindung in die sozialen und kommunikativen Prozesse des Betriebs und die Möglichkeit, hier Bestätigung und Anerkennung eigener Kompetenzen und auch der gesamten Person zu finden, nehmen an Bedeutung zu (vgl. Baethge 1991: 6f.; Baethge 1994: 715f.).

Zurückzuführen ist diese Entwicklung zum einen auf den allgemeinen Wertewandel „von Pflicht- und Akzeptanzwerten zu Selbstentfaltungswerten“ (Klages 1993: 3) im Zuge gesellschaftlicher Modernisierung. Darüber hinaus spielen hierfür aber zum anderen die verlängerten Ausbildungszeiten eine gewichtige Rolle. So weist Baethge darauf hin, dass sich mit der massiven Bildungsexpansion in den 70er Jahren der Charakter jugendlicher Sozialisation verändert habe. Weite Teile der verlängerten Adoleszenz würden seitdem in allgemeinbildenden Einrichtungen fernab betrieblicher Realitäten und Zwänge verbracht. Das in dieser Umgebung vorberuflicher Sozialisation „dominierende Verhaltensmuster des Lernens stärkt per se ein individualistisches Selbstbewußtsein und individualistische Handlungsorientierungen, lockert zugleich infolge der Organisationsformen des Lernens (in altershomogenen Gruppen) die inneren sozialen Bindungen an die gesellschaftliche Herkunftsgruppen und fördert die

Herausbildung von Verhaltensstilen und Orientierungen, die auf Selbständigkeit gehen und die von der Freizeit- und Konsumwelt zusätzlich gestützt werden“ (Baethge 1994: 717). Diese Sozialisationserfahrungen mit erweiterten „Experimentier- und Irrtumsspielräumen“ förderten die Entwicklung zu individuellen subjektbezogenen Wertmustern, die nicht ohne weiteres gegenüber restriktiveren Rahmenbedingungen aufgegeben, sondern kritisch-offensiv an diese herangetragen würden. „Je länger sich Bildungs- und Ausbildungszeiten ausweiten, desto weniger prägt das Arbeitssystem unmittelbar die Einstellung der Subjekte, desto mehr wird es umgekehrt über die Ansprüche und Einstellungen der Subjekte mit lebensweltlichen Einflüssen konfrontiert“ (Baethge 1991: 12). Resümierend kann somit festgestellt werden, dass die Ansprüche aus der Subjektperspektive desto größer ausfallen, je höher das Bildungsniveau ist. Berücksichtigt man das stetig steigende Qualifikationsniveau (Dostal/Reinberg 1999: 3), so lässt sich für Gegenwart und Zukunft eine auch quantitativ zunehmende Bedeutung normativer Subjektivierung von Arbeit erwarten.

Für die Regulierung von Arbeit bedeutet dies, dass zwar die Bedeutung solcher Regulierungsinhalte, die aus der Arbeitskraftperspektive formuliert werden, erhalten bleibt, aber die Bedürfnisse aus der Subjektperspektive stärker hervortreten. Sowohl Arbeitgeber als auch Gewerkschaften und Betriebsräte sehen sich so mit subjektivierten Arbeits- und Regulierungsansprüchen nach Gestaltungschancen, direkter Partizipation und Mitbestimmung sowie Formen der diskursiven Regulierung der Strukturen und Prozesse betrieblich organisierter Arbeit konfrontiert. Dies erweitert zum einen die Agenda von Regulierungsinhalten und bringen zum anderen die Formen der bisherigen Routinen delegierter Partizipation sowie zentralisierter und standardisierter Regulierung unter Druck

4.3.3 Der Wandel von Gerechtigkeitskonzeptionen, gesamtgesellschaftlichen Ordnungsvorstellungen und Solidaritätsformen zwischen Individualismus und Individualisierung

Welchen Stellenwert unterschiedliche Regulierungsinhalte haben und welche Präferenzen die Beschäftigten in Bezug auf die Formen der Regulierung von Arbeit herausbilden, hängt allerdings nicht allein von den jeweiligen Lebensformen und Arbeitsansprüchen ab. Hier haben auch auf einer abstrakteren Ebene die basalen normativen Vorstellungen darüber, was als gerecht angesehen wird, wie Gesellschaft geordnet sein soll und schließlich welche Bedeutung Solidarität in der Wahrnehmung von Beschäftigten hat, einen Einfluss. Damit rückt das sich unter den Bedingungen gesellschaftlicher Modernisierung wandelnde Verhältnis von Individuum und Gesellschaft in den Focus. Die sozialwissenschaftlichen Interpretationen, welche Konsequenzen dieser Wandel hat, reichen von kulturpessimistischen Prognosen bis hin zu emanzipatorischen Hoffnungen, von der negativen bis zur positiven Individualisierung oder vom gefährdeten bis zum gefährlichen Individuum (Schroer 2000: 15ff.). Die Entwicklungsperspektive von Individualisierung changiert dem entsprechend zwischen einem negativ konnotierten utilitaristischen Individualismus mit der Verbreitung eines egoistischen und zweckrationalen Nutzenmaximierers, für den, von ethischen Erwägungen befreit, Gesellschaft

und Mitmensch nur noch als Element eines Kalküls zur Durchsetzung eigener Interessen und Bedürfnisse von Belang ist (vgl. z.B. Bellah u. a. 1987: 371), und dem in einem emphatischen Sinne individuierten Subjekt, das sich aus traditionellen Rollenzuweisungen emanzipiert und gleichzeitig ethisch-reflexive Maßstäbe zu entwickeln in der Lage ist, die es zu einer posttraditionalen Balance zwischen Eigensinn und Gemeinsinn, zwischen „Ich“, „Du“ und „Wir“ und damit zu einem neuen Modus der Sozialintegration befähigen (vgl. Habermas 1994). Individualismus und Individuierung stellen somit die beiden Pole dar, innerhalb derer sich die grundlegenden subjektiven Dispositionen hinsichtlich der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung bewegen. Illustrieren lässt sich das an einem neuen Bezug auf das Problem der Solidarität.

Das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen beruhte mit seinen Aushandlungsroutinen und den sich hieraus kristallisierenden Regulierungspraktiken zu einem wesentlichen Teil auf der Solidarität unter den Arbeitnehmern sowie ihrer sich hieraus ableitenden interessenpolitischen Geschlossenheit und kollektiven „Kampfkraft“. In der Konstituierungsphase der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung entstand diese Solidarität auf der Grundlage relativ einheitlicher sozialer Lagen und Lebenswelten mit ähnlichen Deprivations- und Konflikterfahrungen. Sie kann in diesem Stadium in Anlehnung an Durkheim als eine Form „mechanischer Solidarität“ auf der Basis einer gemeinsamen Identität charakterisiert werden, in der die internen Differenzierung innerhalb der Arbeiterschaft aufgrund der klaren Frontstellung gegen das Lager der Arbeitgeber unterbelichtet blieben (Hyman 2002: 2). In dem Maße, wie sich die Bedingungen in Arbeit und Gesellschaft veränderten, modifizierte sich auch der Typ von Solidarität. Zwar war diese Form der primären Solidarität auch in der Blütezeit des Deutschen Modells der Industriellen Beziehungen noch teilweise vorhanden, die Individualisierungs- und Pluralisierungsprozesse bewirkten aber eine zunehmende Ausdifferenzierung von Partialinteressen. Die darin angelegten Zentrifugalkräften induzierten eine Umstellung auf einen Modus abstraktifizierter Solidarität unter Mitgliedern sozialer Großaggregate wie der „Arbeiterklasse“ oder - etwas weniger ideologieverdächtig - der „Arbeiterschaft“ und der „Angestellten-schaft“. Nur im Rahmen einer kollektiven „Interessengemeinschaft“ konnten, nach dieser Vorstellung, die eigenen Interessen und Ansprüche wirksam artikuliert und durchgesetzt werden. Hiervon ausgehend wurden die Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit als Interessenantagonismus wahrgenommen. Die sich auf dieser Grundlage bewegenden Interessenvertretungsorganisationen und -institutionen wurden dem entsprechend als Trutz- und Schutzvereinigungen gegenüber den nach außen abgrenzbaren Interessengruppen gesehen, die die segmentierte Durchsetzungsfähigkeit unterschiedlicher Branchen, Betriebe, Abteilungen und auch Beschäftigtengruppen durch den Modus kollektiver Gegenwehr kompensierten. Solidarität wurde hier immer auch als Loyalität zu den sich entwickelnden innerverbandlichen Macht- und Organisationsstrukturen und den sich daraus ergebenden Entscheidungen aufgefasst (Hyman 2002; Zoll 1988; Hondrich/Koch-Arzberger 1992).

Neben der voranschreitenden Erosion einheitlicher lebensweltlicher Milieus, die die hierin angelegt unmittelbare, „mechanische“ Solidarität weiter dahinschwinden lässt, gerät im Zuge forcierter sozio-kultureller Modernisierung gerade auch die institutionalisierte Solidarität in den korporativen Akteuren der Beschäftigten unter Druck. Das ist auf zweierlei Ursachen zurückzuführen: auf die Pluralisierung von Konfliktlinien unter rigideren sozio-ökonomischen Bedingungen und auf die Ausbreitung beteiligungsorientierter Politikstile.

Das grundlegende Gerechtigkeitsmodell der Bundesrepublik kann unter der Formel „Leistung gegen Teilhabe“ (Vester 2001: 141) gefasst werden. Es enthält eine Balance aus Leistungs- und Verteilungsgerechtigkeit innerhalb derer „für die Bereitschaft zu hoher Arbeitsleistung [...] eine umfassende Teilhabe an den sozialen Chancen verlangt [wurde]“ (Vester 2001: 141). In Gestalt der „Arbeitnehmergeellschaft“ symbolisierte „dieses Modell [...] einerseits die Verminderung sozialer Ausgrenzung, Rechtlosigkeit und Not und andererseits die Vermehrung der Teilhabe (fast) aller am Zuwachs der Einkommen, an Mitbestimmungsrechten, am Bildungssystem und an der Sicherung bei Krankheit, Arbeitslosigkeit und Alter“ (Vester 2001: 142). Unter Bedingungen, bei denen die Verteilungsspielräume verknappt werden, verschärfen sich nunmehr die Auseinandersetzung um die materielle Teilhabe, soziale Sicherheit und biographische Perspektiven und verschieben das Gewicht innerhalb des Gerechtigkeitskonzepts auf den Leistungsaspekt. Schumann kommt zu dem Ergebnis, dass unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen auf jeweils spezifische Weise von Modernisierungsprozessen betroffen sind. Er unterscheidet zum einen eine „globale Klasse“, also die Inhaber von Spitzenpositionen in der Wirtschaft und in den Medien, die „Modernisierungs-Macher“, die sich in der Elite von Führungs- und höchstqualifizierten Fachkräften finden lassen, und die „Modernisierungs-Mitgestalter“, die sich aus gut ausgebildeten Facharbeitern und Fachangestellten in modernen Berufen zusammensetzen. Diesen von Modernisierung profitierenden Gruppen setzt er zum anderen die „Modernisierungs-Verlierer“ von (Dauer-)Arbeitslosen, die „Modernisierungs-Bedrohten“ mit prekären Beschäftigungsverhältnissen (Leiharbeit, Befristung, Niedriglohnssektor) und unsicheren Berufs- und Biographieperspektiven und schließlich die „Modernisierungs-Ausgesparten“, die mit veralteten Qualifikationen in weniger modernen Arbeitsbereichen ihre Nische finden, entgegen (Schumann 2001: 58ff.). Kommt Schumann zu dem Ergebnis, die divergierenden Modernisierungserfahrungen hätten spezifische Probleme, unterschiedliche Grade von Verhandlungsmacht und jeweils abweichende Solidaritätsmuster zur Folge, so verbleibt diese Diagnose doch einer eher eindimensionalen Analyse verhaftet, die sich an einer vertikalen Stratifizierung entlang des Ausbildungsniveaus orientiert. Wichtig ist aber, dass der soziale Wandel auch Fragmentierungslinien hervorgerufen hat, die quer zur gesamtgesellschaftlichen Statusordnung verlaufen und die Mitglieder einzelner Milieus auf jeweils spezifische Weise in Gewinner und Verlierer scheidet (Vester 2001: 158ff.). Vester gelangt zu dem Schluss, dass die „Milieus der Unterprivilegierten“ zwar besonders von Arbeitslosigkeit betroffen seien, hier jedoch ein improvisatorischer Umgang durch „informelle Gelegenheitsarbeit“ damit gefunden werde, teilweise aber auch Resignation Platz greift. Bei den „respektablen“ Volks- und Arbeitnehmermilieus“ dagegen zeigen sich neue Verwer-

fungslinien in besonders deutlicher Form: „Diese Milieus teilen sich zwischen jenen, die aufgrund besonderen Könnens oder Strebens dauerhaft oder immer wieder in etwas bessere Positionen gelangen können, und jenen, die Diskontinuität, Abhängigkeit und (auch vorübergehende) Arbeitslosigkeit als die Gefahr erleben, in die gering geachteten unterprivilegierten Milieus abzusinken“ und darauf mit Resignation oder „Abwendung von der großen Politik“ antworten. Die „oberen Milieus“ sehen sich in Teilen mit einem partiellen Verlust an Prestige und Macht konfrontiert, „auf die die Milieus sehr empfindlich und mit vermehrten Konkurrenzkämpfen um soziale Vorteile, symbolische Geltung und politische Hegemonie“ reagieren (Vester 2001: 159f.). Es lässt sich festhalten, dass sich unter den restriktiveren Verteilungsspielräumen die lange Stabilitätsphase, in der vornehmlich materieller Aufstieg und sozio-kulturelle Modernisierung im Vordergrund standen, ihrem Ende neigt und eine Rekonfiguration zu beobachten ist, die sich auch auf das Statusgefälle innerhalb von Milieus richtet. Der von Beck beschriebene „Fahrstuhleffekt“ bekommt damit eine neue Bedeutung. Zwar führt der Fahrstuhl auch immer noch nach oben, er transportiert jedoch mittlerweile ganze Milieu-gruppen auf eine niedrigere Etage. Somit spricht einiges dafür, dass die Bedingungen verschärfter Statuskonkurrenz aus sich heraus wenig Raum lassen für eine Partialinteressen übergreifende, gemeinsame Interessenorganisation.

Das unter diesen Umständen ein gesellschaftlicher Zusammenhalt bisher dennoch aufrecht erhalten werden konnte, ist auf eine gegenläufige Implikation sozio-kultureller Modernisierung zurückzuführen: der Ausbreitung moderner „Politikstile“ (vgl. Vester u. a. 1993: 327). „Politikstile“ können als „gesellschaftspolitische Lager“ typologisierendes Konzept charakterisiert werden, in die zum einen die jeweiligen Konzeptionen sozialer Gerechtigkeit als der „Integrationsradius oder [...] [das] Ausmaß, in dem verschieden benachteiligte Gruppen gleichgestellt oder ausgegrenzt werden sollen, darunter insbesondere Frauen, Ausländer, Arbeitnehmer und sozial Schwache“ (Vester u. a. 1993: 328) eingehen. Zum anderen finden aber auch die Partizipationspräferenzen und gesellschaftlichen Ordnungsvorstellungen Berücksichtigung. Vester gelangt zu dem Schluss, dass neben der Fortexistenz von „enttäuscht-autoritären“ und „traditionell-“ bzw. „gemäßigt-konservativen“ gesellschaftspolitischen Lagern, die auf eine quasi ständische Leistungshierarchie orientieren und zumindest teilweise gepaart sind mit einer sozialpolitischen Fürsorgehaltung, sich im Zuge gesellschaftlicher Individualisierung und Pluralisierung vor allem die Bedeutung von Politikstilen verstärkt, die auf eine Austarierung alter oder auch neuer sozialer Ungleichheiten fokussieren. Da diese „radikaldemokratischen“, „sozialintegrativen“ und „skeptisch-distanzierten“ Lager dabei vor allem in den noch relativ jungen modernen sozialen Milieus verankert sind (Vester 2001: 166ff.), kann dies als Indiz für die Ausbildung eines neuen gesellschaftlichen Integrationsmodus interpretiert werden. Diese Einschätzung stünde damit aber in diametralem Gegensatz zu dem zentralen Befund einer Studie von Brähler und Wirth, die gerade bei den höher qualifizierten, jungen Bundesbürgern die Verbreitung einer sozialdarwinistisch angehauchten Ellenbogenmentalität festzustellen meinen: „Die besser gebildeten jungen Erwachsenen sind selbstzufriedener, weniger selbstreflexiv, durchsetzungsfähiger, ehrgeiziger in der Rivalität

und dafür weniger sozial orientiert als sie noch Mitte der siebziger Jahre waren“ (Brähler/Wirth 1995: 62f.).

Übereinstimmend kommen Brähler/Wirth und Vester aber zu dem Ergebnis, dass sich die Präferenzen politischer Partizipation verschieben. In der jungen Generation (Brähler/Wirth) bzw. in den modernen Milieus (Vester) lässt sich eine Abwendung von autoritären Politikformen und eine Hinwendung zu solchen Vorstellungen konstatieren, die auf ein weniger formal und dauerhaft organisiertes dafür aber direkteres und konkreteres politisches Engagement hinauslaufen. Dies deckt sich mit dem Befund einer nachlassenden Bindung an politische Parteien und einer gleichzeitig ausgeprägteren „situative[n] Beteiligung im vorpolitischen Raum“ (Glaab/Kießling 2001: 579), also der Interessenartikulation in Bürgerinitiativen, NGOs etc.

Betrachtet man vor diesem Hintergrund den Mitgliederschwund bei den Gewerkschaften innerhalb des DGB, die im Zeitraum von 1991 bis 2000 immerhin ein Drittel ihrer Mitglieder verloren haben und deren Zahl sich nun nicht mehr auf 12 Mio. sondern auf 8 Mio. beläuft (Frerichs u. a. 2001: 9)²², so lässt sich hieraus nicht zwingend der Schluss ableiten, die Beschäftigten würden sich generell von der Einbringung und Verfolgung arbeitsbezogener Interessen verabschieden. Wohl aber zeigt diese Entwicklung die Akzeptanzprobleme der delegativen Ausgestaltung von Regulierungspraktiken und des ihr zu Grunde liegenden Modells interessengeleiteter Solidarität. Offen bleibt aber, ob, und wenn ja, welche neuen Formen solidarisch-kollektiver Interessenvertretung in Zukunft von den Beschäftigten favorisiert und in die Regulierung von Arbeit hineingetragen werden und welche Auswirkung das auf die Regulierungspraxis haben wird. Dies wird die empirische Untersuchung der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung herauszudestillieren haben.

4.4 Fazit

Lässt man die Darstellung der Wandlungsdynamiken in der Regulierungspraxis, den Regulierungskontexten und den sozio-kulturellen Rahmenbedingungen zusammenfassend Revue passieren, so offenbart sich hier ein hochkomplexes und interdependentes Beziehungsgefüge, das sich auf die Ausprägung der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung auswirkt. Mit den bei den einzelnen Einflussfaktoren beschriebenen Veränderungen wird die Erhebung und Auswertung des empirischen Materials umzugehen haben.

²²In diesem Mitgliederschwund verbirgt sich dabei auch ein spezifischer „Vereinigungsknick“: Mit der Wiedervereinigung wurde der Mitgliederbestand ostdeutscher Gewerkschaften von ca. 4 Mio. von den westdeutschen Gewerkschaften übernommen, von dem aber allein bis 1995 schon wieder 50% die Gewerkschaften verließen (Frerichs u. a. 2001: 9; Schneider 2000: 464ff.). Bei den Gewerkschaften außerhalb des DGB sind z.T. abweichende Entwicklungen festzustellen. Während die Deutsche Angestellten Gewerkschaft eine den DGB-Gewerkschaften ähnliche Mitgliederentwicklung aufweist, ist die Mitgliederzahl des Deutschen Beamtenbundes mit der Wiedervereinigung auch sprunghaft angestiegen, wird aber seither noch größer. Die Zahl der Mitglieder des Christlichen Gewerkschaftsbundes dagegen hat sich mit der Wiedervereinigung nicht erhöht, sinkt aber seitdem relativ kontinuierlich (Müller-Jentsch/Ittermann 2000: 85).

Es wird insbesondere darauf zu achten sein, welche Regulierungspraxis die Beschäftigten vorfinden, ob sie mit ihr zufrieden sind, in welcher Hinsicht sie sich in jüngerer Zeit verändert hat und wie diese Entwicklung von den Beschäftigten subjektiv eingeschätzt und bewertet wird, was sie daran z.B. begrüßen, als notwendig akzeptieren, ablehnen, befürchten etc.

Hierbei wird zu berücksichtigen sein, wie sich die jeweiligen Wettbewerbsbedingungen und die möglicherweise dezentralisierten und ökonomisierten Unternehmensstrukturen auf die inner- wie überbetrieblichen Arbeitsbeziehungen auswirken. Gleichzeitig muss danach gefragt werden, wie die Arbeitsgestaltung und Arbeitskraftnutzung organisiert ist, welche Chancen und Risiken die Arbeitnehmer in modernen Arbeitsformen mit z.B. Gruppen- oder Teamarbeit, erweiterten Gestaltungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten, größerer Eigenverantwortung usw. sehen, welche Probleme durch sie obsolet werden, welche Konflikte neu entstehen und wie sich dieses in der Arbeitsregulierung und in der subjektiven Relevanz von Regulierungsinhalten und Regulierungsformen niederschlägt.

Ähnlich gelagerte Fragen stellen sich auch aus der Perspektive des sozio-kulturellen Wandels. Hier allerdings wird zu prüfen sein, in wie weit sich die Pluralisierung privater Lebensformen und die stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen auf die Regulierung von Arbeit auswirkt, in welchem Maße arbeitsinhaltliche Ansprüche in den Vordergrund treten und welche Bedeutung Aspekte der Vergütung, der Arbeitszeit, der sozialen Sicherung etc. dabei haben. Schließlich wird der Frage nachzugehen sein, welche Vorstellungen von Gerechtigkeit und Solidarität die Beschäftigten haben, auf welche Partizipationsformen sie orientieren und ob bzw. wie diese subjektiven Regulierungspräferenzen auf das tatsächliche Regulierungshandeln von Beschäftigten durchschlagen.

5 Hypothesen und Operationalisierung der Untersuchung

5.1 Hypothesen

Die heterogenen Entwicklungen in der Regulierungspraxis, den Regulierungskontexten und der sozio-kulturellen Struktur führen zu einer Auflösung einheitlicher Muster und zu einer Pluralisierung der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung. Das Spektrum ihrer Ausprägungen reicht daher von durchgängig individueller Selbstrepräsentanz bis zu kollektiv-kontraktuellen Präferenzen für alle Regulierungsbereiche, es umfasst aber auch solche Orientierungen, die die unterschiedlichen Regulierungsinhalte mit unterschiedlichen Formen regu-

liert sehen wollen, also z.B. kollektive und zentrale Festlegung von Fragen der Vergütung und der sozialen Sicherung aber dezentrale oder individuelle Aushandlung von Arbeitszeiten und konkreten Arbeitsbedingungen. Die Wichtigkeit der einzelnen Inhalte und die Präferenzen, in welchen Formen diese reguliert werden sollen, hängt in zunehmendem Maße von den konkreten Ausprägungen von Regulierungspraxis, Regulierungskontexten und sozio-kulturellen Bedingungen ab, in denen sich die Beschäftigten wiederfinden.

Die Zusammenhänge dieser konkreten Bedingungen mit der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung sind der Gegenstand der folgenden Forschungshypothesen.

Forschungshypothesen:

Die gewohnte Regulierungspraxis wird bei positiven Erfahrungen gestützt.

Die subjektive Relevanz von Arbeitsregulierung bildet sich immer relational zu den biographischen Regulierungserfahrungen und den aktuell bestehenden Regulierungspraktiken. Die einzelnen Regulierungserfahrungen sedimentieren sich in der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung und prägen die Wahrnehmung der gegebenen Regulierungspraxis. Werden dabei die gewohnten Praktiken der Aushandlung und Regulierung arbeitsbezogener Interessen als bewährt und den eigenen Ansprüchen adäquat empfunden, so finden sie bei den Beschäftigten auch Unterstützung und Veränderungen wird mit Skepsis begegnet. Dagegen stehen Arbeitnehmer in einer Situation, in der sie mit den eingespielten Regulierungsroutinen unzufrieden sind, deren Veränderung positiv gegenüber. Der Wunsch nach Beibehaltung des Status Quo bzw. nach seiner Modifikation ist dabei indifferent gegenüber der konkreten Ausprägung der vorgefundenen Regulierungspraxis. Er kann sowohl ein Insistieren auf formal-kollektive oder individualistische Mechanismen der Regulierung von Arbeit bedeuten als auch auf mehr kollektiv-kontraktuelle oder stärker informell-dezentral/individuelle Regulierungsformen abzielen.

Beschäftigte in Betrieben, in dem es einen funktionsfähigen Betriebsrat und einen Tarifvertrag gibt, die zusammen sowohl traditionelle Schutzfunktionen wahrnehmen als auch die subjektiven Ansprüche von Arbeitnehmern aufzunehmen und zu realisieren in der Lage sind, unterstützen die vorhandene Regulierungspraxis. Wenn dies den vorhandenen Institutionen allerdings nicht gelingt, stehen die Beschäftigten nicht nur ihren konkreten Gewerkschaftsvertretern, Betriebsräten und deren Interessenvertretungspolitik kritisch gegenüber, sondern sie übertragen dies auf Gewerkschaften und Betriebsräte im allgemeinen. Eine solche Situation disponiert die Arbeitnehmer zu einer individualistischen Interessenvertretungspolitik. Anders herum drängen Beschäftigte in einem schwach regulierten Betrieb ohne Tarifvertrag oder Betriebsrat nicht auf kollektiv ausgehandelte und verbindlichere Regulierungsformen, wenn eine informelle und wenig verbindliche Regulierungspraxis einen relativ konfliktfreien Interessenausgleich gewährleistet. Wenn sich allerdings diese informelle Regulierung als kon-

flikthaft und nicht tragfähig erweist, wächst der Wunsch nach formellen und kollektiven Regulierungsformen.

Negative Umstrukturierungserfahrungen erhöhen die subjektive Bedeutung kollektiv-kontraktueller Regulierungsformen, positive lassen sie schwinden

Die subjektive Relevanz von Arbeitsregulierung wird davon geprägt, welche Konsequenzen Reorganisationsmaßnahmen und Veränderungen im Arbeitsprozess für die Beschäftigten haben. Erfahren Arbeitnehmer diese Umstrukturierungsschritte als Einschränkung oder Bedrohung der bisherigen Arbeitsstandards, z.B. durch Absenkung des Entgelts, durch eine immer stärkere Anpassung der Arbeitszeiten an die betrieblichen Ansprüche ohne Berücksichtigung privater Belange, durch größere und überfordernde Qualitäts- und Ergebnisverantwortung etc., so neigen sie eher dazu, sich kollektiv zu organisieren, um die bisherigen regulativen Besitzstände zu verteidigen oder individuelle bzw. informelle Routinen in kollektive und formalisierte Regulierungspraktiken zu überführen. Wird der betriebliche Wandel dagegen subjektiv in erster Linie positiv wahrgenommen, z.B. dadurch, dass die Arbeitgeberseite im Zuge betrieblicher Reorganisationsprozesse von sich aus erweiterte Gestaltungs- und Partizipationsspielräume implementiert, eine Arbeitszeitgestaltung einführt, die es ermöglicht, berufliche und private Anliegen besser miteinander zu verbinden, oder die individuellen Verdienstmöglichkeiten verbessert, so reduziert sich bei den Beschäftigten auch die Motivation, auf eine kollektive und verbindliche Regulierung der unterschiedlichen Regulierungsbereiche zu drängen.

Gemeinschaftliche Interessenorientierungen bewegen sich heute jenseits der ausgetretenen Pfade von Gewerkschaft und Betriebsrat

Die betriebliche Arbeitskraftnutzung hat einen Einfluss auf die subjektive Relevanz von Arbeitsregulierung. In Arbeitsformen, die auf eine größere Eigenverantwortung abzielen und in stärkerem Maße auf die Selbststeuerungspotentiale von Gruppen/Teams oder Individuen zurück greifen, entwickeln sich auch neue Präferenzen in Bezug auf die Regulierung von Arbeit. Im Falle, dass die Beschäftigten auf eine gemeinsame Vertretung ihrer arbeitsbezogenen Interessen orientieren, bedeutet dies daher nicht, dass Gewerkschaften und Betriebsräte uneingeschränkt unterstützt werden. Deren angestammte Instrumente zentral ausgehandelter Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen und die bisherige Politik stellvertretender und hierarchisch geordneter Interessenvertretung finden immer weniger Rückhalt bei den Beschäftigten, deren Arbeitssituation durch erweiterte Mitsprache- und Selbststeuerungsmöglichkeiten gekennzeichnet ist. Gewerkschaft und Betriebsrat werden hier mit Ansprüchen nach dezentralisierten Aushandlungsmöglichkeiten und direkter Beteiligung, einer „Partizipation in der ersten Person“, konfrontiert, wie sie auch in modernen Arbeitskonzepten propagiert und praktiziert werden. Dies gilt in erster Linie für die qualifizierten Arbeiter und Angestellten.

Im Bereich hochqualifizierter Beschäftigung bleiben dagegen die generellen Vorbehalte gegenüber der institutionalisierten Interessenvertretung über Gewerkschaften und Betriebsräte bestehen. Wenn Hochqualifizierte sich zu einer gemeinsamen Regulierung ihrer Interessen veranlasst sehen, stellen sie eher auf solche Formen ab, die auf eine gemeinschaftlich-diskursive Aushandlung widerstreitender Interessen auf „Augenhöhe“ mit der Geschäftsleitung z.B. über „Ältestenräte“, „Runde Tische“ etc. hinauslaufen, wie sie es auch aus ihrer täglichen Arbeit und Problemlösung innerhalb von Teams oder Projektgruppen gewohnt sind. Gelingt ihnen auf diese Weise nicht, bestehende Konflikte mit dem Arbeitgeber zu lösen, greifen sie weniger auf Gewerkschaften und Betriebsräte zurück als vielmehr auf berufsständische Vereinigungen, denen eher zugetraut wird, die Arbeitssituation und betrieblichen Anforderungen von Hochqualifizierten zu kennen und daher ihre spezifischen Interessen effektiver in die Arbeitsregulierung einbringen und durchsetzen zu können.

Lebensformen im Nichtfamilien-Sektor fördern individualistische Regulierungspräferenzen.

Die subjektive Relevanz von Arbeitregulierung variiert mit den jeweiligen privaten Lebensformen der Beschäftigten und den dort bestehenden Verpflichtungsstrukturen. Beschäftigte ohne Kinder verfügen über größere Flexibilitätsspielräume in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit, sind auf dem Arbeitsmarkt mobiler und unempfindlicher gegenüber Einkommensschwankungen. Daher spielen für sie die Fragen von Arbeitszeit und Einkommen eine geringere Rolle. Zugleich weisen sie eine größere Toleranz hinsichtlich informeller und weniger verbindlicher Regulierungsformen auf. Beschäftigte mit privaten Verpflichtungen in der Haushaltsführung, der Kinderbetreuung oder der Haushaltsfinanzierung orientieren dagegen auf verbindlichere und formellere Regulierungsformen besonders im Bezug auf die Regulierungsinhalte aus der Arbeitskraftperspektive (Entgelt, Arbeitszeit, Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses, soziale Sicherung). Sie sind aber durchaus aufgeschlossen für Formen regulierter Flexibilität im Bereich der Arbeitszeit, wenn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine zentrale Anspruchslage darstellt.

Der Wandel grundlegender Wert- und Orientierungsmuster und außerberufliche soziale Erfahrungen rufen neue Gerechtigkeits- und Solidaritätsvorstellungen auch in der Arbeitsregulierung hervor

Die Vorstellungen, in welcher Art und Weise arbeitsbezogene Interessen reguliert werden sollen, wird bestimmt von den basalen normativen Maßstäben, was als gerecht angesehen wird, welchen Grad sozialer Ungleichheit oder sozialen Ausgleichs eine moderne Gesellschaft funktional bedarf und wie viel demokratische Mitsprachemöglichkeiten oder auch autoritäre Ordnungsvorgaben als wünschenswert angesehen werden. Zugleich schlagen sich auch die Erfahrungen, die die Beschäftigten im sozialen und politischen Umgang außerhalb der

Erwerbsarbeit machen, auf die subjektive Relevanz von Arbeitsregulierung nieder. Die zu beobachtenden Individualisierungsprozesse haben nicht zu einem Durchbruch individualistischer und egoistischer Haltungen geführt. Die Begrenzung sozialer Ungleichheiten stellt für die Beschäftigten nach wie vor ein wichtiges Gut dar. Zugleich hat die Bereitschaft abgenommen, sich für die Lösung abstrakter gesellschaftlicher Probleme zu engagieren und sich hierzu in Großorganisationen langfristig und dauerhaft zu organisieren. Dafür aber hat die Motivation zur Bewältigung konkreter, überschaubarer und kurzfristiger Aufgaben zugenommen. Solidarisches Handeln und politisches Engagement behält nach wie vor seinen Stellenwert, verlagert sich aber in den unmittelbar erfahrbaren Nahbereich. Dies korrespondiert mit einem gewandelten Demokratieverständnis. Autoritäre Vorgaben stoßen bei den Beschäftigten auf große Ablehnung, direkte Beteiligung wird delegierenden Politikformen vorgezogen. Gefordert wird von ihnen eine diskursive Auseinandersetzung, in der sie als Mensch und Bürger wahrgenommen, ihre eigenen Ansichten zumindest gehört und diese möglichst beachtet werden. Im Zuge dieser Entwicklung verlieren auch Gewerkschaften und Betriebsräte als auf Dauer eingerichtete formale Organisationen ihre Funktion in dem Maße, wie die Beschäftigten nicht mehr willens sind, selbst in ihnen mitzuwirken und sich ihrer Stellvertreterpolitik unterzuordnen. Gleichwohl zeigen die Beschäftigten eine Bereitschaft, sich bei einzelnen und begrenzten Konflikten oder Themenbereichen im Betrieb zu engagieren und sich solidarisch für jeweils selbst gewählte Person oder Beschäftigtengruppen einzusetzen. Hierbei greifen sie dann ggf. auch pragmatisch auf die Unterstützung des Betriebsrats zurück oder lassen sich von ihm problembezogen und punktuell mobilisieren.

5.2 Untersuchungsdimensionen

Die Prüfung der voranstehenden Hypothesen ist Gegenstand der empirischen Untersuchung, die sich in Form von problemzentrierten und leitfadengestützten Interviews qualitativer Methoden bedient (vgl. hierzu Witzel 1985). Die Einflussfaktoren, die sich aus dem dieser Studie zugrunde liegenden Ansatz zur Regulierung von Arbeit ableiten lassen, bestimmen auch die Untersuchungsdimensionen. Werden diese auf die jeweils individuelle Situation heruntergebrochen, können erstens „subjektive Dispositionen“ als konkrete Ausprägung der soziokulturellen Struktur, zweitens „Arbeitssituation und betrieblicher Kontext“ als Merkmal spezifischer Regulierungskontexte, drittens „Regulierungssituation“ als jeweils gegebene Regulierungspraxis und schließlich viertens „Regulierungspräferenzen und Regulierungshandeln“ als Ausdruck der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung differenziert werden.

5.2.1 Subjektive Dispositionen

Die Untersuchungsdimension „subjektiven Dispositionen“ stellt auf die Ansprüche und Bedingungen ab, die von den Beschäftigten an die Regulierung von Arbeit herangetragen werden. Hier geht es zum einen darum nachzuzeichnen, welchen beruflichen Werdegang die

Beschäftigten durchlaufen haben, welchen Stellenwert die Arbeit für sie hat, was sie an der Arbeit motiviert (z.B. Geld, Karriere und Aufstieg, Spaß, Entfaltungschancen, sozialer Kontakt und Anerkennung, Gestaltungsmöglichkeiten etc.) und welche beruflichen Entwicklungsperspektiven sie verfolgen. Zum anderen ist ihre private Lebensführung zu beleuchten, wie wichtig ihnen die Arbeit im Vergleich zum Privatleben ist, ob sie selbst Familie und Kinder haben, und wenn ja, wer sich um die Kinderbetreuung, die Aufgaben in der Haushaltsführung kümmert und wer für die Sicherstellung des finanziellen Lebensunterhalts Sorge trägt. Auch ist in dieser Hinsicht zu eruieren, ob sie neben den möglicherweise bestehenden familiären Bindungen weiteren privaten Aktivitäten (z.B. Hobbys, in Vereinen, politischen oder karitativen Organisation etc.) nachgehen, wie wichtig ihnen diese sind und ob sie eine mögliche Ursache von Konflikten in der Arbeit darstellen können. Unter dem Aspekt der subjektiven Dispositionen sind aber auch die basalen Wertorientierungen der Beschäftigten zu subsumieren. Es ist zu prüfen, wie sie sich zu Fragen von Gerechtigkeit, Leistung und sozialem Ausgleich äußern, welche Bedeutung demokratische Mitsprachemöglichkeiten für sie haben und wie sie sich gegenüber gesellschaftlichen Ordnungsvorgaben verhalten.

5.2.2 Arbeitssituation und betrieblicher Kontext

Mit der Dimension der „Arbeitssituation und betrieblicher Kontext“ ist zu untersuchen, wie die Arbeit und die betrieblichen Prozesse der Interviewpartner organisiert sind, wie sie dies bewerten und welche Konsequenzen hieraus in Bezug auf unterschiedliche Regulierungsinhalte und Regulierungsformen resultieren. Zum einen ist hier ein Überblick über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, die Angebotspalette und die damit verbundenen relevanten Marktstrukturen und -anforderungen, die Beschäftigtenstruktur aber auch die Steuerungsmechanismen des Managements und dessen allgemeine Unternehmens- und Personalpolitik gegenüber den Beschäftigten zu gewinnen. Zum anderen ist zu erheben, welches die konkrete Tätigkeit der Interviewpartner ist und welche Qualifikationen sie bedarf, ob sie in gruppen- oder teamförmige Arbeitszusammenhänge integriert ist, von wem sie ihre Aufgaben zugewiesen bekommen und wem sie rechenschaftspflichtig sind, welche Abstimmungsnotwendigkeiten mit Vorgesetzten oder Kollegen bestehen, wie groß die individuellen Freiheitsgrade und Variationsmöglichkeiten bei der Ausführung und Planung einzelner Arbeitsschritte ausfallen, ob Weiterbildungsangebote vom Betrieb gemacht werden und in welchem Maße sie an der Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Unternehmenspolitik beteiligt werden. Darüber hinaus ist auf die Fragen einzugehen, wie ihre Arbeitsleistung kontrolliert und bewertet wird und das jeweilige Einkommen gestaltet ist, wie viel sie verdienen, ob es sich um eine fixe Vergütung handelt oder in welchem Ausmaß es variable/ergebnisabhängige Bestandteile gibt. Hier ist auch der Aspekt der realen Arbeitszeiten zu berücksichtigen, also wie hoch die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausfällt, wann sie arbeiten, ob Schichtarbeit gegeben ist oder sie an Wochenenden arbeiten müssen, ob und wie häufig bzw. wie viele Überstunden anfallen und schließlich ob es z.B. Arbeitszeitkonten gibt, wie diese ggf. gestaltet sind und wie dabei in der Praxis die Anforderungen des Unternehmens und die Ansprüche der Be-

schäftigten austariert werden. Neben diesen Informationen zur betrieblichen Arbeitspraxis stellt die Frage der Bewertung dieses Arrangements durch die Beschäftigten das zweite wichtige Element der Untersuchungsdimension der „Arbeitssituation und betrieblicher Kontext“ dar. Unter dieser Perspektive ist zu erkunden, hinsichtlich welcher – in der Dimension „subjektive Dispositionen“ zu ermittelnden – relevanter Arbeitsansprüche die Beschäftigten mit ihrer gegenwärtigen Arbeitssituation zufrieden oder unzufrieden sind. Gefragt wird danach, wie sie das Betriebsklima einschätzen, wie sie die Vergütung und die Arbeitszeitgestaltung beurteilen, welche Chancen sie für sich in ihrer gegenwärtigen Tätigkeit sehen (persönliche Entfaltung, Anerkennung, Karriereentwicklung etc.) aber auch, welche Belastungen sie für sich konstatieren (Zurückstellung privater Interessen, Stress, Zeitdruck, arbeitsbedingte körperliche Beeinträchtigungen, Krankheiten, psychische Störungen etc.). Insbesondere ist hinsichtlich der Bewertung darauf zu achten, in welchen inhaltlichen Bereichen Konflikte bestehen und subjektiv an die Arbeit herangetragene Ansprüche auch gegen die betriebliche Praxis aufrecht erhalten und reklamiert werden und so zu expliziten Inhalten der Regulierung von Arbeit werden.

5.2.3 Regulierungssituation

Im Gegensatz zur „Arbeitssituation“ steht in der Untersuchungsdimension „Regulierungssituation“ das Moment der gegebenen Regulierungspraxis im Fokus, also nicht nur wie, sondern auch durch wen, mit welchen Mitteln und auf welchen Wegen einzelne Themen reguliert werden. Hier geht es zum einen darum zu ermitteln, wie stark die institutionelle Regulierung ausgeprägt ist. Zu fragen ist danach, ob der Betrieb einer Tarifvertragsbindung unterliegt und ob ein Flächen- oder Haustarifvertrag Gültigkeit hat oder ein Anerkennungsstarifvertrag abgeschlossen wurde. Ist dies nicht der Fall, so ist zu prüfen, in welcher Hinsicht sich der Betrieb an einem Tarifvertrag orientiert oder wie sonst die zentralen Entgelt- und Arbeitszeitfragen geregelt sind. In diesem Zusammenhang ist auch die gewerkschaftliche Präsenz, der Organisationsgrad und ggf. die Arbeit des Vertrauensleutekörpers von Bedeutung. Ob im Betrieb ein Betriebsrat existiert oder eine andere Form der kollektiven Interessenvertretung (z.B. Runde Tische, Ältestenräte etc.) ist ebenfalls ein in dieser Dimension zu verortender Untersuchungsaspekt. Zugleich wird hierbei zu erfassen sein, wie diese kollektive Interessenvertretung im Betrieb verankert ist, seit wann sie besteht, wie groß die Unterstützung durch die Belegschaft ist und ob eine engere Verbindung zu spezifischen Beschäftigtengruppen besteht, welche Interessenpolitik sie betreibt, d.h. auf welche Themen sich ihre Arbeit konzentriert und in wie weit Probleme kommuniziert und die Belegschaft einbezogen werden. Einen zentralen Aspekt in der Erhebung der Regulierungssituation stellen die durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen fixierten verbindlichen Elementen der Arbeitsregulierung zu den unterschiedlichen Regulierungsinhalten dar (Entgelt/Leistungsbewertung/Karrierepfade, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen und Partizipationsmöglichkeiten, Bestimmungen bezüglich der sozialen Sicherung und des Kündigungsschutzes). Darüber hinaus sind aber auch die informellen Absprachen, Aushandlungen und Gepflogenheiten zu berücksichtigen. Ein besonderes Augenmerk kommt

auch den sozialen Beziehungen zwischen Management und Gewerkschaften bzw. betrieblichen Interessenvertretungen zu. Es wird herauszupräparieren sein, wie sie sich jeweils untereinander verhalten und ob daraus eher partnerschaftliche oder eher konfliktuelle Austauschverhältnisse hervorgehen und die Regulierungswirklichkeit bestimmen.

5.2.4 Regulierungspräferenzen und Regulierungshandeln

Die Dimension „Regulierungspräferenzen und Regulierungshandeln“ stellt das Kernstück der Untersuchung zur subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung dar. Sie fokussiert sowohl auf die jeweiligen Formen, in denen die Beschäftigten die einzelnen Themen reguliert sehen wollen, als auch auf das reale Regulierungshandeln der Interviewpartner. Ausgehend von den Befunden aus den Dimensionen „subjektive Dispositionen“ und „Arbeitssituation und betrieblicher Kontext“ wird der Stellenwert unterschiedlicher Regulierungsinhalte herauszuarbeiten sein und ersichtlich werden, in welchen Bereichen Konflikte und subjektive Regulierungsbedarfe bestehen. Zugleich wird zu ermitteln sein, ob die Interviewpartner mit den angewendeten Regulierungsformen zufrieden sind, wie sie - falls vorhanden - die Arbeit der Akteure der Regulierung von Arbeit (Gewerkschaft, Betriebsrat, informelle Interessenvertretungen etc. einerseits, Arbeitgeberverband und Management andererseits aber auch auf einer allgemeineren Ebene das staatliche Handeln des Gesetzgebers, der Justiz etc.) wahrnehmen und bewerten und welche Schlussfolgerungen sie für sich daraus ableiten, in welchen Formen sie die sie betreffenden Themen reguliert sehen wollen, in welchen Bereichen sie auf eine stärker kollektivvertragliche oder gesetzliche Regulierung orientieren und bei welchen Aspekten sie größere Spielräume für die individuelle Aushandlung ihrer Interessen präferieren oder nach eher informellen Regulierungsarrangements verlangen – und warum dies so ist. Die zweite Säule dieser Dimension stellt die Untersuchung des jeweils individuellen Regulierungshandelns dar. Ausgangspunkt ist hierbei die Frage, wie sich die Beschäftigten verhalten, wenn Konflikte zwischen ihren eigenen Ansprüchen und der gegebenen Regulierungspraxis bestehen, ob sie sich eher passiv arrangieren oder aktiv für ihre Interessen einsetzen und welche Strategien sie dann verfolgen (z.B. Einschalten von Betriebsrat/Gewerkschaft, individuelle Auseinandersetzung mit dem Vorgesetzten, öffentliche Thematisierung im Betrieb etc.). Ein wichtiger Aspekt ist zudem, wie sich die Gesprächspartner gegenüber kollektiven Interessenvertretungsorganisationen verhalten, ob sie z.B. Mitglied in einer Gewerkschaft oder einer berufsständischen Vereinigung sind und sich bei der Arbeit des Betriebsrats oder einer vergleichbaren, wenn auch informellen betrieblichen Einrichtung betätigen. Es ist auch der Frage nachzugehen, warum – oder warum nicht - sie sich organisieren und engagieren und wie sie dieses jeweils konkret tun, ob es sich z.B. für den Bereich der Gewerkschaften um weitestgehend passive Mitglieder handelt oder um solche, die im Vertrauensleutekörper oder in Gewerkschaftsgremien mitarbeiten.

5.3 Sample

Die forschungsleitenden Hypothesen unterstellen systematische Zusammenhänge der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung mit der Regulierungspraxis, den Regulierungskontexten und den sozio-kulturellen Dispositionen. Für die Zusammenstellung des Samples folgt daraus, dass adäquate Kontrastgruppen zu bilden sind, die bestimmten, objektiven Kriterien entsprechen, während aufgrund der relativ geringen realisierbaren Fallzahl andere Variablen konstant gehalten werden müssen, um zu validen Befunden zu gelangen. Das aus den nachstehenden Überlegungen resultierende Sample gibt Abb. 2 im Überblick wieder.

Es gilt hinsichtlich der gegebenen Regulierungspraxis zu unterscheiden zwischen Beschäftigten, die einerseits in hochregulierten und andererseits in schwach- bzw. mittelregulierten Betrieben arbeiten. Als hochreguliert kann ein Unternehmen dann charakterisiert werden, wenn in ihm sowohl ein Betriebsrat existiert als auch ein Tarifvertrag Anwendung findet. Als schwachreguliert wird ein Unternehmen bezeichnet, wenn in ihm weder ein Betriebsrat eingerichtet ist, noch ein Tarifvertrag besteht oder eingehalten wird. Ein mittelreguliertes Unternehmen ist dadurch bestimmt, dass entweder ein Betriebsrat vorhanden ist oder ein Tarifvertrag Gültigkeit hat.

Die jeweilige Regulierungspraxis ist allerdings nicht nur an der Existenz der formalen Institutionen Betriebsrat und Tarifvertrag und den mit ihnen korrespondierenden kollektiv-kontraktuellen Regulierungsformen abzulesen. Darüber hinaus ist die Regulierungspraxis auch geprägt von den branchenspezifischen Trajektorien und gewachsenen Unternehmens- und Regulierungskulturen. Die Interviewpartner sollen sich daher aus nur jeweils einer Industrie- bzw. Dienstleistungsbranche rekrutieren. Konkret wird hier der Fokus auf Beschäftigte zum einen aus der Metall- und Elektroindustrie sowie zum anderen aus dem Bereich der Finanzdienstleistungen ausgerichtet. Hier werden nur Beschäftigte berücksichtigt, die in Betrieben arbeiten, deren Größe 50 Arbeitnehmer übersteigt, weil sie sich damit deutlich von Klein- und Kleinstunternehmen absetzen, die aufgrund ihrer Größe und den damit verbunden überschaubaren Strukturen und „kurzen Wegen“ traditionell über keine institutionelle und formelle Interessenvertretung verfügen. Zugleich beschränkt sich die Auswahl von Interviewpartnern auf solche, die dem jeweiligen Segment der Stammebelegschaft zugerechnet werden können. Es umfasst unbefristet und sozialversicherungspflichtig beschäftigte Voll- und Teilzeitarbeitskräfte. Auch wenn dort sehr interessante Befunde zu erwarten wären, werden keine Freiberufler, Mitarbeiter von Zeitarbeitsfirmen, Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsverhältnis, geringfügig Beschäftigte unter der 400 Euro Grenze und Arbeitslose interviewt, weil ihre spezifische Erwerbssituation die Vergleichbarkeit und Auswertungsfähigkeit der Interviews erheblich einschränken würde. Die Berücksichtigung dieser vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden Erwerbsformen bleibt somit evtl. gesonderten Detailstudien vorbehalten.

Die Konzentration auf die Branchen der Metall- und Elektroindustrie sowie der Finanzdienstleistungen grenzt die Variation der Regulierungskontexte ein. Diesbezüglich wird zudem zwischen qualifizierten und hochqualifizierten Beschäftigten differenziert. Als qualifizierte Arbeitnehmer werden solche Interviewpartner gefasst, die entweder über eine einschlägige Berufs- oder Fachschulbildung oder eine gehobene Angelerntenqualifikation verfügen.²³ Als hochqualifiziert gelten Beschäftigte dann, wenn sie einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss besitzen. Sowohl für die Gruppen der qualifizierten als auch der hochqualifizierten Beschäftigten ist dabei nicht primär das formale Ausbildungsniveau von Bedeutung. Maßgeblich sind die in der aktuellen Tätigkeit tatsächlich notwendigen Qualifikationsanforderungen. Nur so ist gewährleistet, die mit den unterschiedlichen Qualifikationsniveaus typischerweise korrespondierenden Gestaltungsspielräume und –notwendigkeiten empirisch adäquat einfangen und deren Zusammenhänge mit der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung herausarbeiten zu können. Die geringqualifizierten Beschäftigten bleiben in dieser empirischen Studie unberücksichtigt, obwohl auch bei ihnen sehr interessante Ergebnisse zu erwarten wären. Dies aber würde die zeitlichen und personalen Ressourcen des Projekts sprengen. Ihre Aussonderung ist daher nicht theoretisch-systematisch sondern forschungspragmatisch begründet.

Als weitere systematische Differenzierung des Samples sollen solche Beschäftigte ohne Kinder (Singles, verheiratete und unverheiratete Paare) mit solchen mit Kindern (Alleinerziehende, verheiratete und unverheiratete Paare) verglichen werden, um die Auswirkungen unterschiedlicher privater Lebensformen auf die subjektive Relevanz von Arbeitsregulierung herauspräparieren zu können.

Die subjektive Relevanz von Arbeitsregulierung wird maßgeblich von den Sozialisations- und Erfahrungsbedingungen und den sich daraus entwickelnden normativen Maßstäben geprägt. Da zu vermuten ist, dass diese Bedingungen mit den Geburtsjahrgängen variieren, gleichzeitig aber aufgrund der nur begrenzten Zahl von Interviews, die im Rahmen dieses Projekts durchgeführt werden können, unterschiedliche Geburtskohorten nicht systematisch miteinander verglichen werden können, beschränkt sich die Auswahl von Interviewpartnern auf die Geburtskohorten der Jahrgänge 1960-1970. Bei ihnen kann angenommen werden, dass sie noch so lange im Erwerbssystem verbleiben, dass die bei ihnen vorfindbaren Einstellungen und Wertorientierung auch auf mittlere Sicht noch auf die Gestaltung von Arbeitsregulierung einwirken dürften. Gleichzeitig ist in dieser Altersgruppe zu unterstellen, dass sie schon seit geraumer Zeit am Erwerbsleben teilnehmen und entsprechende Arbeits- und Regulierungserfahrungen haben sammeln können. Um dieses sicherzustellen, werden nur solche Beschäftigten befragt, die über mindestens fünf Jahre Berufserfahrung verfügen und seit mindestens einem Jahr bei ihrem jetzigen Arbeitgeber beschäftigt sind und damit über die Regulierungspraxis in ihren Betrieben und deren subjektive Wahrnehmung verlässlich auskunftsfähig sind.

²³ Schumann u. a. charakterisieren die gehobene Angelerntenqualifikation als „mittelfristig erwerbbares Erfahrungswissen; mehrmonatige systematische Anlernphase und mehrjährige Berufspraxis“ (Schumann u. a. 1994: 37).

Abb.2: Konstruktion des Samples

Branchen	Qualifikationsniveau	Regulierungspraxis	Lebensform	Anzahl
Metall- und Elektroindustrie	qualifiziert	schwachreguliert/ mittelreguliert	Single/ohne Kind	3
			mit Kind	3
		hochreguliert	Single/ohne Kind	3
			mit Kind	3
	hochqualifiziert	schwachreguliert/ mittelreguliert	Single/ohne Kind	3
			mit Kind	3
		hochreguliert	Single/ohne Kind	3
			mit Kind	3
Finanzdienstleistung	qualifiziert	schwachreguliert/ mittelreguliert	Single/ohne Kind	3
			mit Kind	3
		hochreguliert	Single/ohne Kind	3
			mit Kind	3
	hochqualifiziert	schwachreguliert/ mittelreguliert	Single/ohne Kind	3
			mit Kind	3
		hochreguliert	Single/ohne Kind	3
			mit Kind	3
				48

6 Literaturverzeichnis

- Abelshauser, Werner 1983: Wirtschaftsgeschichte der Bundesrepublik Deutschland 1945-1980. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Albert, Michel 1992: Kapitalismus contra Kapitalismus. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Altmann, Norbert/Deiß, Manfred/Döhl, Volker/Sauer, Dieter 1986: Ein "Neuer Rationalisierungstyp" - neue Anforderungen an die Industriesoziologie. In: Soziale Welt 2,3/1986, 191-207
- Baethge, Martin/Oberbeck, Herbert 1986: Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Frankfurt a.M./ New York: Campus
- Baethge, Martin 1991: Arbeit, Vergesellschaftung, Identität - Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt 1/91, 6-19
- Baethge, Martin 1994: Arbeit 2000. Wie Erwerbsarbeit Spaß macht - Arbeitsansprüche der Beschäftigten als Herausforderungen für die Gewerkschaften. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 11/94, 711-733
- Baethge, Martin/ Denkinger, Joachim/ Kadritzke, Ulf 1995: Das Führungskräfte-Dilemma. Manager und industrielle Experten zwischen Unternehmen und Lebenswelt. Frankfurt a.M./ New York: Campus
- Baethge, Martin 1996: Zwischen Computer und Kunden - Rationalisierung und neue Arbeitskonzepte in den Dienstleistungen. In: Braczyk, Hans-Joachim/Ganter, Hans-Dieter/Seltz, Rüdiger (Hg.): Neue Organisationsformen in Dienstleistung und Verwaltung. Stuttgart/Berlin/Köln: Kohlhammer, 15-28
- Baethge, Martin 2000: Abschied vom Industrialismus: Konturen einer neuen gesellschaftlichen Ordnung von Arbeit. In: SOFI-Mitteilungen 28/2000, 87-102
- Beck, Ulrich 1983: Jenseits von Stand und Klasse? Soziale Ungleichheiten, gesellschaftliche Individualisierungsprozesse und die Entstehung neuer sozialer Formationen und Identitäten. In: Kreckel, Reinhard (Hg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt Sonderband 2. Göttingen: Schwartz, 35-74
- Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth 1994: Individualisierung in modernen Gesellschaften – Perspektiven und Kontroversen einer subjektorientierten Soziologie. In: dies. (Hg.): Riskante Freiheiten. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Beckmann, Petra/Engelbrech, Gerhard 2002: Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Kinderbetreuung und Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen mit Kindern. In: Engelbrech, Gerhard (Hg.): Arbeitsmarktchancen für Frauen. BeitrAB 258. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 263-282
- Bellah, Robert N./Madsen, Richard/Sullivan, William M./Swidler, Ann/Tipton, Steven M. 1987: Gewohnheiten des Herzens. Individualismus und Gemeinsinn in der amerikanischen Gesellschaft. Köln: Bund-Verlag
- Berger, Johannes/Offe, Claus 1984: Die Entwicklungsdynamik des Dienstleistungssektors. In: Offe, Claus: „Arbeitsgesellschaft“: Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt a.M./New York: Campus, 229-270
- Bergmann, Joachim/Bürckmann, Erwin/Dabrowski, Hartmut 1997: Reform des Flächentarifvertrages? Berichte aus Betrieben. Ergebnisse einer Befragung von Betriebsräten und Vertrauensleuten im Bildungszentrum der IGM Sprockhövel
- Bispinck, Reinhard 1997: Deregulierung, Differenzierung und Dezentralisierung des Flächentarifvertrags. Eine Bestandsaufnahme neuerer Entwicklungstendenzen der Tarifpolitik. In: WSI Mitteilungen 8/1997, 551-561
- Blanke, Thomas 2003: Die Auflösung des Arbeitnehmerbegriffs. Von der Bekämpfung zur Förderung von Scheinselbständigkeit und geringfügiger Beschäftigung. In: Kritische Justiz 1/2003, 7-16

- Bleicher, André/Fischer, Joachim/Gensior, Sabine/Steiner, Roald 2002: Auswirkungen von Outsourcing auf Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen. In: WSI-Mitteilungen 7/2002, 403-409
- Boes, Andreas 2003: Selbstbestimmung versus Mitbestimmung? Arbeitspapier 2 des Projekts ARB-IT2. München: ISF
- Bolte, Annegret 2000: Ingenieure zwischen Theorie und Praxis. Zum Umgang mit Unwägbarkeiten in der Innovationsarbeit. In: ISF/ INIFES/ IFS/ SOFI (Hg.): Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikbe-richterstattung 2000. Berlin: Sigma, S. 107-147
- Bookmann, Bernhard/Hagen, Tobias 2001: The Use of Flexible Working Contracts in West Germany: Evi-dence from an Establishment Panel. Mannheim: ZEW Discussion Paper No. 01-33
- Bourdieu, Pierre 1976: Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabyli-schen Gesellschaft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Bosch, Gerhard 2001: Auf dem Weg zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? Veränderung von Erwerbsläu-fen und ihre sozialstaatliche Absicherung. In: Gottschall, Karin/Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse – Entwicklungspfade – Reformoptionen. Opladen: Leske+Budrich
- Brähler, Elmar/Wirth, Hans-Jürgen 1995: Abwendung von sozialen Orientierungen: Auf dem Weg in einen modernisierten Sozialdarwinismus? In: Brähler, Elmar/Wirth, Hans-Jürgen (Hg.) Entsolidarisierung. Die Westdeutschen am Vorabend der Wende und danach. Opladen: Westdeutscher Verlag, 52-69
- Braun, Siegfried/Fuhrmann, Jochen 1970: Angestelltenmentalität. Berufliche Position und gesellschaftliches Denken der Industrieangestellten. Neuwied am Rhein/Berlin: Luchterhand
- Braverman, H. 1977: Die Arbeit im modernen Produktionsprozess. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Brock, Ditmar/Leu, Hans Rudolf/Preiß, Christine/Vetter, Hans-Rudolf (Hg.) 1989: Subjektivität im gesell-schaftlichen Wandel. Umbrüche im beruflichen Sozialisationsprozeß. Weinheim/München: Juventa
- Buch, Holger 1999: Ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse. Scheinselbständigkeit und geringfügige Be-schäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Frankfurt a.M.: Peter Lang
- Chopra, Ingrid/Scheller, Gitta 1992: Ehe und Familie in der spätmodernen Gesellschaft. In: Soziale Welt 1/1992, 48-69
- Deppe, Frank 1971: Das Bewußtsein der Arbeiter. Studien zur politischen Soziologie des Arbeiterbewußt-seins. Köln: Pahl-Rugenstein
- Dietrich, Hans 1999: Empirische Befunde zur selbständigen Erwerbstätigkeit unter besonderer Berücksichti-gung scheinselbständiger Erwerbsverhältnisse. In: MittAB 1/99, S. 85-101
- Dörnen, Antje 1998: Betriebsräte vor neuen Aufgaben. München/Mering: Hampp
- Dörre, Klaus 1996: Globalstrategien von Unternehmen – ein Desintegrationsphänomen? Zu den Auswirkun-gen grenzüberschreitender Unternehmensaktivitäten auf die industriellen Beziehungen. In: SOFI-Mitteilungen 24/1996, S. 15-27
- Dörre, Klaus 1996: Die demokratische Frage. Zu den Auswirkungen partizipativer Managementkonzepte auf die Arbeitsbeziehungen in deutschen Industrieunternehmen. In: SOFI-Mitteilungen 23/1996, 7-23
- Dörre, Klaus 2001: Das deutsche Produktionsmodell unter dem Druck des Shareholder Value. In: KzfSS 4/2001, 675-704
- Dörre, Klaus/Elk-Anders, Rainer/Speidel, Frederic 1997: Globalisierung als Option. Internationalisierungspfade von Unternehmen, Standortpolitik und industrielle Beziehungen. In: SOFI-Mitteilungen 25/1997, 43-71
- Dostal, Werner/ Reinberg, Alexander 1999: Arbeitslandschaft 2010 - Teil 2. Ungebrochener Trend in die Wissensgesellschaft. In: IAB Kurzbericht 10/1999
- Drexel, Ingrid 2002: Zielvereinbarungen und Interessenvertretung – ein Instrument dezentraler Leistungs- und Entlohnungspolitik in der Praxis. In: WSI-Mitteilungen 6/2002, 341-346
- Endreß, Martin 1999: Alfred Schütz. In: Käsler, Dirk (Hg.): Klassiker der Soziologie. Bd. 1: Von Auguste Comte bis Norbert Elias. München: Beck

- Engelbrech, Gerhard/Jungkunst, Maria 2002: Allein erziehende Frauen – trotz zunehmender Bedeutung für den Arbeitsmarkt von den Betrieben vernachlässigt? In: Engelbrech, Gerhard (Hg.): Arbeitsmarktchancen für Frauen. BeitrAB 258. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 283-298
- Esping-Andersen, G. 1990: *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge.
- Faust, Michael/Jauch, Peter/Notz, Petra 2000: *Befreit und entwurzelt. Führungskräfte auf dem Weg zum internen Unternehmer*. München und Mering: Hampp
- Faust, Michael 2002: *Karriermuster von Führungskräften der Wirtschaft im Wandel – Der Fall Deutschland in vergleichender Perspektive*. In: SOFI-Mitteilungen 30/2002, 69-90
- Frerichs, Petra/Pohl, Wolfgang/Fichter, Michael/Gerster, Jochen/Zeuner, Bodo 2001: *Zukunft der Gewerkschaften. Zwei Literaturstudien*. Hans Böckler Stiftung: Arbeitspapier 44
- Geissler, Birgit/ Oechsle, Mechtild 1994: *Lebensplanung als Konstruktion: Biographische Dilemmata und Lebenslauf-Entwürfe junger Frauen*. In: Beck, Ulrich/ Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hg.): *Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 139-167
- Geißler, Rainer 1996: *Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Zwischenbilanz zur Vereinigung*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung
- Gerst, Detlef 1999: *Das Ende der selbstorganisierten Gruppenarbeit? Arbeitsgestaltung in der standardisierten Montage*. In: SOFI-Mitteilungen 27/1995, S. 49-58
- Gerst, Detlef/ Hardwig, Thomas/ Kuhlmann, Martin/ Schumann, Michael 1995: *Gruppenarbeit in den 90ern: Zwischen strukturkonservativer und strukturinnovativer Gestaltungsvariante*. In: SOFI-Mitteilungen 22/1995, S. 39-64
- Glaab, Manuela/Kießling, Andreas 2001: *Legitimation und Partizipation*. In: Korte, Karl-Rudolf/Weidenfeld, Werner (Hg.): *Deutschland-TrendBuch. Fakten und Orientierungen*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, 571-611
- Goldthorpe, J.H./Lockwood, D./Bechhofer, F./Platt, J. 1970,1971: *Der "wohlhabende" Arbeiter in England*, Bd. I, II, III, München
- Günther, Klaus 2002: *Zwischen Ermächtigung und Disziplinierung. Verantwortung im gegenwärtigen Kapitalismus*. In: Honneth, Axel (Hg.): *Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus*. Frankfurt a.M./New York: Campus, 117-139
- Habermas, Jürgen 1994: *Individuierung durch Vergesellschaftung*. In: Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hg.): *Riskante Freiheiten*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 437-446
- Habermas, Jürgen 1995a: *Theorie des kommunikativen Handelns*. Bd. 1: *Handlungsrationalität und gesellschaftliche Rationalisierung*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Habermas, Jürgen 1995b: *Theorie des kommunikativen Handelns*. Bd. 2: *Zur Kritik der funktionalistischen Vernunft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Hack, Lothar 1977: *Subjektivität im Alltagsleben. Zur Konstitution sozialer Relevanzstrukturen*. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Hack, Lothar/Krause, Wulf/Schmidt, Ute/Wachutka, Werner 1972: *Klassenlage und Interessenorientierung. Zum Konstitutionsprozess der Bewußtseinsstrukturen und Verhaltensmuster junger Industriearbeiter*. In: *Zeitschrift für Soziologie* 1/1972, 15-30
- Hack, Lothar/Brose, Hanns-Georg/Czasny, Karl/Hack, Ingrid/Hager, Frithjof/Moser, Roland/Viesel, Karin 1979: *Leistung und Herrschaft. Soziale Strukturzusammenhänge subjektiver Relevanz bei jüngeren Industriearbeitern*. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Hahn, Cornelia 1995: *Soziale Kontrolle und Individualisierung. Zur Theorie moderner Ordnungsbildung*. Opladen: Leske+Budrich
- Heidenreich, Martin 1996: *Die subjektive Modernisierung fortgeschrittener Arbeitsgesellschaften*. In: *Soziale Welt* 1/1996, 24-43
- Heisig 1989: *Verantwortung und Vertrauen im Großbetrieb*. Konstanz: Wisslit-Verlag

- Heisig, Ulrich/Littek, Wolfgang 1992: Entwicklungslinien von Angestelltenarbeit in Deutschland. In: Heisig, Ulrich/Littek, Wolfgang/Gondek, Hans-Dieter: Organisation von Dienstleistungsarbeit. Berlin: Edition Sigma, 219-261
- Heisig, Ulrich/ Littek, Wolfgang 1995: Wandel von Vertrauensbeziehungen im Arbeitsprozeß. In: Soziale Welt 3/1995, 282-304
- Herkommer, Sebastian/Bischoff, Joachim/Lohauß, Peter/ Maldaner, Karlheinz/ Steinfeld, Friedrich 1979: Gesellschaftsbewußtsein und Gewerkschaften. Arbeitsbedingungen, Lebensverhältnisse, Bewußtseinsänderungen und gewerkschaftliche Strategie von 1945 bis 1979. Hamburg: VSA
- Herlyn, Ulfert/Scheller, Gitta/Tessin, Wulf 1994: Neue Lebensstile in der Arbeiterschaft? Eine empirische Untersuchung in zwei Industriestädten. Opladen: Leske + Budrich
- Herrmann, Klaus/Teschner, Eckart 1980: Taylorisierung geistiger Arbeit. Entwicklungstendenzen der Arbeits- und Berufssituation der Angestellten in der Industrie. In: Beck, Ulrich/Hörnig, Karl H./Thomssen, Wilke (Hg.): Bildungsexpansion und betriebliche Beschäftigungspolitik: aktuelle Entwicklungstendenzen im Vermittlungszusammenhang von Bildung und Beschäftigung; Beiträge zum 19. Deutschen Soziologentag Berlin 1979, Frankfurt: Campus, 202-209
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut 1995: Dezentralisierung: Unternehmen zwischen Stabilität und Desintegration. In: Zeitschrift für Soziologie 6/1995, 422-435
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut 1998: Shareholder Value: Unternehmensstrategien und neue Strukturen des Kapitalmarkts. In: Hartmut/Wolf, Harald (Hg.): Arbeit, Gesellschaft, Kritik. Orientierungen wider den Zeitgeist. Berlin: Sigma, 195-222
- Hitzler, Ronald (2002, April). Sinnrekonstruktion. Zum Stand der Diskussion (in) der deutschsprachigen interpretativen Soziologie [35 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [Online Journal]*, 3(2). Verfügbar über: <http://www.qualitative-research.net/fqs/fqs.htm> [Zugriff: 22.12.03].
- Höhn, Charlotte/Dorbritz, Jürgen 1995: Zwischen Individualisierung und Institutionalisierung – Familiendemographische Trends im vereinten Deutschland. In: Nauck, Bernhard/Onnen-Isemann, Corinna (Hg.): Familie im Brennpunkt von Wissenschaft und Forschung. Neuwied: Luchterhand, 149-174
- Hoffmann, Edeltraud/Walwei, Ulrich 1998: Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen. In: MittAB 3/98, S. 409-425
- Hoffmann, Edeltraud/Walwei, Ulrich 2002: Wandel der Erwerbsformen – Beschäftigungssituation von Frauen in Deutschland. In: Engelbrech, Gerhard (Hg.): Arbeitsmarktchancen für Frauen. BeitrAB 258. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 67-92
- Holtrup, André/Mehlis, Peter 2004: Arbeitsbeziehungen im Wandel. Theoretischer Rahmen und Modell zur empirischen Analyse neuer Formen der Regulierung von Arbeit. IAW-Arbeitspapier 5/2004
- Hondrich, Karl Otto/ Koch-Arzberger, Claudia 1992: Solidarität in der modernen Gesellschaft. Frankfurt: Fischer
- Honneth, Axel 2002: Organisierte Selbstverwirklichung. Paradoxien der Individualisierung. In: Honneth, Axel (Hg.): Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus. Frankfurt a.M./New York: Campus, 141-158
- Hradil, Stefan 1990: Postmoderne Sozialstruktur?. Zur empirischen Relevanz einer „modernen“ Theorie sozialen Wandels. In: Berger, Peter A./Hradil, Stefan (Hg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Sonderband 7 der Zeitschrift Soziale Welt. Göttingen: Schwartz, 125-150
- Huinink, Johannes/Wagner, Michael 1998: Individualisierung und die Pluralisierung von Lebensformen. In: Friedrichs, Jürgen (Hg.): Die Individualisierungsthese. Opladen: Leske + Budrich, 85-106
- Hyman, Richard 2002: Grenzen der Solidarität. In: Transit. Europäische Revue 24/2002
- IG-Metall Bezirksleitung Hannover 2001: Neue Wege wagen: Das IG Metall-Tarifsystem für das VW Projekt 5000x5000. Bd.1: Vom Projektvorschlag zum Tarifsystem. Hannover: IGM Bezirk Hannover
- Inglehart, Ronald 1989: Kultureller Umbruch. Wertwandel in der westlichen Welt. Frankfurt a.M./New York: Campus

- IWD 2003: Karriere kontra Kinder. In: IWD,S. 8
- Junge, Matthias 2002: Individualisierung. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Kadritzke, Ulf 1982: Angestellte als Lohnarbeiter. Kritischer Nachruf auf die deutsche Kragenlinie. In: Schmidt, Gert/ Braczyk, Hans-Joachim/Knesebeck, Jost von dem (Hg.): Materialien zur Industriesoziologie. Opladen: Westdeutscher Verlag, 219-249
- Kädtler, Jürgen 1998: Globalisierung und Arbeitnehmerinteressen – oder: wie aus einfachen Antworten komplizierte Fragen werden. In: SOFI-Mitteilungen 16/1998. 69-82
- Kädtler, Jürgen/Sperling, Hans Joachim 2001: Globalisierung und industrielle Beziehungen. In: Dostal, Werner/Kupka, Peter (Hg.): Globalisierung, veränderte Arbeitsorganisation und Berufswandel. BeitrAB 240. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. 175-196
- Kern, Horst/Schumann, Michael 1970: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Erntwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein. Frankfurt a.M.:
- Kern, Horst/Schumann, Michael 1983: In der Fremde – als Industriesoziologen „im Feld“. In: Baethge, Martin/ Eßbach, Wolfgang (Hg.): Soziologie: Entdeckungen im Alltäglichen. Hans Paul Bahrdt, Festschrift zu seinem 65. Geburtstag. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Kern, Horst/Schumann, Michael 1984: Das Ende der Arbeitsteilung. Rationalisierung in der industriellen Produktion; Bestandsaufnahme, Trendbestimmung. München: Beck
- Klages, Helmut 1993: Wertewandel in Deutschland in den 90er Jahren. In: Rosenstiel, Lutz von u. a.: Wertewandel. Herausforderungen für die Unternehmenspolitik in den 90er Jahren. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, S. 1-16
- Kleemann, Frank/ Matuschek, Ingo/Voß, G. Günter 1999: Zur Subjektivierung von Arbeit. In: WZB-discussion paper P99-512
- Knapp, Gudrun-Axeli 1981: Industriearbeit und Instrumentalismus. Zur Geschichte eines Vor-Urteils. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft
- Kocka, Jürgen 1981: Die Angestellten in der deutschen Geschichte 1850-1980. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Kohli, Martin 1985: Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und empirische Argumente. In: KZfSS 1/1985, 1-29
- Krasmann, Susanne 1999: Regieren über Freiheit. Zur Analyse der Kontrollgesellschaft in foucaultscher Perspektive. In: Kriminologisches Journal 2/1999, S. 107-121
- Kress, Ulrike 1998: Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes - Ein Literaturbericht. In: MittAB 3/98, 488-505
- Kudera, Werner/Ruff, Konrad/Schmidt, Rudi 1983: Blue collar – white collar: grey collar? Zum sozialen Habitus von Arbeitern und Angestellten in der Industrie. In: Soziale Welt 2/1983, 201-227
- Kühn, Ruth 1991: Frauenerwerbstätigkeit. Eine Untersuchung zur Ungleichbehandlung in Tarifverträgen. Münster/New York: Waxmann
- Kuhlmann, M./Schumann, M. 2000: Was bleibt von der Arbeitersolidarität? Zum Arbeits- und Betriebsverständnis bei innovativer Arbeitspolitik. In: WSI-Mitteilungen 1/2000, 18-27
- Kurz, Constanze 2000: Was geschieht mit der Ingenieurarbeit? In: SOFI-Mitteilungen 28/2000, S. 33-57
- Lange, Hellmuth/ Städler, André 1998: Neue berufliche Anforderungen für Naturwissenschaftler und Ingenieure. In: Gersten, Klaus (Hg.): Arbeit und Technik in den neuen Bundesländern: Bilanzierung der AuT-Vorhaben in den neuen Bundesländern. Bautzen: Lausitzer Druck- und Verlagshaus, S. 362- 372
- Lengfeld, Holger 1998: Kollektive Interessen, Politik und symbolische Interaktion in Betrieb. Zur Kritik der Theorie innerbetrieblicher Verhandlungsbeziehungen. In: Industrielle Beziehungen 4/1998, 438-456
- Mathejczyk, Waldemar 2001: Die Entwicklung der Logistik in Deutschland. In: Kock, Klaus (Hg.): Wohin treibt die Logistik? Regionale Beschäftigungswirkungen und Anforderungen an die Weiterbildung. SFS – Beiträge aus der Forschung 120. Dortmund, 8-23

- Minssen, Heiner 1993: Lean-production - Herausforderung für die Industriosozologie. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 1/1993, S. 36-52
- Moldaschl, Manfred 1998: Internalisierung des Marktes. Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In: ISF/INIFES/IfS/SOFI (Hg.): Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997. Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten Berlin: Sigma, 197-250
- Mooser, Josef 1983: Auflösung der proletarischen Milieus. Klassenbindung und Individualisierung in der Arbeiterschaft vom Kaiserreich bis in die Bundesrepublik Deutschland. In: Soziale Welt 3/1983, 270-306
- Mückenberger, U. 1989: Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer „Krise der Normalität“. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 4/89, 211-223
- Müller-Jentsch, Walter 1995: Auf dem Prüfstand: Das deutsche Modell der industriellen Beziehungen. In: Industrielle Beziehungen 1/1995, 11-24
- Müller-Jentsch, Walter 1997: Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Müller-Jentsch 1998: Der Wandel der Unternehmens- und Arbeitsorganisation und seine Auswirkungen auf die Interessenbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. In: MittAB 3/1998, 575-584
- Müller-Jentsch, Walter/Ittermann, Peter 2000: Industrielle Beziehungen. Daten, Zeitreihen, Trends 1950-1999. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Neuendorff, Hartmut/Sabel, Charles 1979: Zur relativen Autonomie der Deutungsmuster. Diskussionspapier zum 18. Deutschen Soziologentag in Bielefeld. In: Bolte, Karl-Martin (Hg.): Materialien aus der soziologischen Forschung. Verhandlungen des 18. Deutschen Soziologentages in Bielefeld. Darmstadt:
- Oschmiansky, Heidi/ Schmid, Günther 2000: Wandel der Erwerbsformen. Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich. WZB discussion paper FS I 00-204
- Osterland, Martin 1973: Lebensgeschichtliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein. In: Soziale Welt 4/1973
- Osterland, M. 1990: „Normalbiographie“ und „Normalarbeitsverhältnis“. In: Berger, Peter/ Hradil, Stefan (Hg): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Göttingen: Schwartz, 351-362
- Peuckert, Rüdiger 1997: Die Destabilisierung der Familie. In: Heitmeyer, Wolfgang (Hg.): Was treibt die Gesellschaft auseinander. Bundesrepublik Deutschland: Auf dem Weg von der Konsens- zur Konfliktgesellschaft. Bd. 2. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 287-327
- Peter, Lothar 1984: Arbeit, Betrieb, Bewußtsein. Zur Bewußtseinsentwicklung der Arbeiterklasse in der neueren industriosozologischen Diskussion. In: Marxistische Studien. Jahrbuch des IMSF 7/1984, S. 130-153
- Pfarr, Heide M. 2002: Frauenerwerbstätigkeit im europäischen Vergleich. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 46-47/2002, 32-35
- Pfau-Effinger, Birgit 1996: Analyse des Wandels der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im internationalen Vergleich – Theoretischer Ansatz und empirische Erkenntnisse. In: Universität Bremen, ZWE Arbeit und Region, Arbeitspapiere Nr. 22
- Pfau-Effinger, Birgit 1998: Der soziologische Mythos von der Hausfrauenehe – sozio-historische Entwicklungspfade der Familie. In: Soziale Welt 2/1998, 167-182
- Pickshaus, Klaus 2000: Das Phänomen des „Arbeitens ohne Ende“. Eine Herausforderung für eine gewerkschaftliche Arbeitspolitik. In: Pickshaus, Klaus/Peters, Klaus/Gleißmann, Wilfried: „Der Arbeit wieder ein Maß geben“. Neue Managementkonzepte und Anforderungen an eine gewerkschaftliche Arbeitspolitik. Supplement der Zeitschrift Sozialismus 2/2000, 1-19
- Popitz, Heinrich/Bahrtdt, Hans-Paul/Jüres, Ernst August/Kesting, Hanno 1957: Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Tübingen: Mohr
- Pries, Ludger 2002: 5000x5000: Ende gewerkschaftlicher Tarifpolitik oder innovativer betrieblich-tariflicher Sozialpakt? In: Industrielle Beziehungen 2/2002, 222-235

- Rudolph, Helmut 2000: Befristete Arbeitsverträge sind bald neu zu regeln. In: IAB-Kurzbericht 12/2000
- Rudolph, Wolfgang/Wassermann, Wolfgang 2002: Trendreport Betriebsratswahlen 2002. Ergebnisse einer erweiterten Analyse 2002. <http://members.aol.com/BfSKS/2002KURZ.PDF>; [Zugriff 18.02.04]
- Schmidt, R./Trinczek, R. 1989: „Verbetrieblichung“ und innerbetriebliche Austauschbeziehungen.. In: Aichholzer, G./Schienstock, G.(Hg): Arbeitsbeziehungen im technischen Wandel. Berlin: Sigma, 135-146
- Schmiede, Rudi (Hg.) 1988: Arbeit und Subjektivität. Beiträge zu einer Tagung der Sektion Industrie- und Betriebssoziologie in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (Kassel, 21-23.05.1987). Bonn: Informationszentrum Sozialwissenschaften
- Schneider, Michael 2000: Kleine Geschichte der Gewerkschaften. Ihre Entwicklungen in Deutschland von den Anfängen bis heute. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung
- Schröer, Norbert 1994: Einleitung: Umriß einer hermeneutischen Wissenssoziologie. In: ders. (Hg.): Interpretative Sozialforschung. Auf dem Wege zu einer hermeneutischen Wissenssoziologie. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Schroer, Markus 2000: Negative, positive und ambivalente Individualisierung – erwartbare und überraschende Allianzen, In: Kron, Thomas (Hg.): Individualisierung und soziologische Theorie. Opladen: Leske+Budrich, 13-42
- Schütz, Alfred 1971a: Strukturen der Lebenswelt. In: Schütz, Alfred: Gesammelte Aufsätze Bd. III. Studien zur phänomenologischen Philosophie. Nijhoff: Den Haag, 153-170
- Schütz, Alfred 1971b: Das Problem der Relevanz. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Schütz, Alfred 1974: Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt. Eine Einleitung in die verstehende Soziologie. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Schütz, Alfred/Luckmann, Thomas 1979: Strukturen der Lebenswelt. Bd. 1. Frankfurt a.M. Suhrkamp
- Schulze Buschoff, Karin 2000: Über den Wandel der Normalität im Erwerbs- und Familienleben. Vom Normalarbeitsverhältnis und der Normalfamilie zur Flexibilisierung und zu neuen Lebensformen. WZB discussion papers P00-511
- Schumann, M./ Einemann, E./Siebel-Rebell, C./ Wittmann, K.P. 1982: Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft. Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt
- Schumann, Michael/ Baethge-Kinsky, Volker/ Neumann, Uwe, Springer, Roland 1990: Breite Diffusion der Neuen Produktionskonzepte - zögerlicher Wandel der Arbeitsstrukturen. In: Soziale Welt 1/1990, S. 47-69
- Schumann, Michael/ Baethge-Kinsky, Volker/ Kuhlmann, Martin/ Kuz, Constanze/ Neumann, Uwe 1994: Trendreport Rationalisierung: Automobilindustrie, Werkzeugmaschinenbau, chemische Industrie. Berlin: Sigma
- Schumann, Michael 1998: Frißt die Shareholder-Value-Ökonomie die Modernisierung der Arbeit? In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Wolf, Harald (Hg.): Arbeit, Gesellschaft, Kritik. Orientierungen wider den Zeitgeist. Berlin: Sigma, 19-30
- Schumann, Michael 1999: Das Lohnarbeiterbewußtsein des „Arbeitskraftunternehmers“. In: SOFI-Mitteilungen 27/1999, 59-63
- Schumann, Michael 2000: Industriearbeit zwischen Entfremdung und Entfaltung. In: SOFI-Mitteilungen 28/2000, 103-112
- Schumann, Michael 2001: Sozialstrukturelle Ausdifferenzierung und Pluralisierung der Solidarität. In: Wagner, Hilde (Hg.): Interventionen wider den Zeitgeist. Für eine emanzipatorische Gewerkschaftspolitik im 21. Jahrhundert. Hamburg: VSA-Verlag, 54-71
- Sennett, Richard 2000: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Siedler
- Springer, Roland 1998: Das Ende neuer Produktionskonzepte? Rationalisierung und Arbeitspolitik in der deutschen Automobilindustrie. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/ Wolf, Harald (Hg.): Arbeit, Gesellschaft, Kritik: Orientierungen wider den Zeitgeist. Berlin: Sigma, S. 31-58

- Statistisches Bundesamt (Hg.) 2002: Datenreport 2002. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung
- Stegmaier, Peter (2003, März). Rezension zu: Thomas Samuel Eberle (2000). Lebensweltanalyse und Handlungstheorie. Beiträge zur Verstehenden Soziologie [22 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* [Online Journal], 4(2). Verfügbar über: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-03/2-03review-stegmaier-d.htm> [Zugriff: 22.12.03].
- Stiegler, Barbara 1999: Welcher Lohn für welche Arbeit?: Über die Aufwertung der Frauenarbeit. Bonn: Friedrich Ebert Stiftung
- Stolz, Brigitte 1994: Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Herausforderung für Gewerkschaften und Sozialstaat. Eine Analyse arbeitsrechtlicher, tarifpolitischer und sozialpolitischer Regulierungsbedarfe in Gesamtdeutschland. Dissertation Freie Universität Berlin
- Streeck, Wolfgang 1999: Deutscher Kapitalismus: Gibt es ihn? Kann er überlegen? In: Streeck, Wolfgang: Korporatismus in Deutschland: zwischen Nationalstaat und europäischer Union. Frankfurt a.M./New York: Campus, 13-40
- Tondorf, Karin 1998: Zielvereinbarungen. Zum Mitbestimmungspotential eines dezentralen Regulierungsmodus. In: WSI-Mitteilungen 6/1998, 386-392
- Trautwein-Kalms, Gudrun 1995: Ein Kollektiv von Individualisten? Interessenvertretung neuer Beschäftigtengruppen. Berlin: Sigma
- Trinzcek, Rainer 2002: Globalisierung – in soziologischer Perspektive. In: Sowi-Onlinejournal 1/2002.
- Vester, Michael/ v. Oertzen, P./ Geiling, H./ Hermann, Th./ Müller, D. 1993: Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung. Köln: Bund-Verlag
- Vester, Michael 1997: Kapitalistische Modernisierung und gesellschaftliche (Des-)Integration. Kulturelle und soziale Ungleichheiten als Problem von „Milieus“ und „Eliten“. In: Heitmeyer, Wilhelm (Hg.): Was hält die Gesellschaft zusammen? Bundesrepublik Deutschland: Auf dem Weg von der Konsens- zur Konfliktgesellschaft. Bd. 2. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 149-203
- Vester, Michael 2001: Milieus und soziale Gerechtigkeit. In: Korte, Karl-Rudolf/Weidenfeld, Werner (Hg.): Deutschland-TrendBuch. Fakten und Orientierungen. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, 136-183
- Voß, G. Günter 1983: Bewußtsein ohne Subjekt? Zur Differenzierung des Bewusstseinsbegriffs in der Industriesoziologie. In: Bolte, Karl Martin (Hg.): Subjektorientierte Arbeits- und Berufssoziologie. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Voß, G. Günter 1984: Bewußtsein ohne Subjekt?: Eine Kritik des industriesoziologischen Bewußtseinsbegriffs. Großhesselohe: Hampp
- Voß, G. Günter/ Pongratz, Hans J. 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: KZfSS 1/1998, 131-158
- Winter, Regine (Hg.) 1994: Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem. Berlin: Sigma
- Witzel, Andreas 1985: Das problemzentrierte Interview. In Jüttermann, Gerd (Hg): Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Weinheim: Beltz, 227-255
- Womack, James P./Jones, Daniel T./Roos, Daniel 1992: Die zweite Revolution in der Autoindustrie. Konsequenzen aus der weltweiten Studie aus dem Massachusetts Institute of Technology. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Wolf, Harald 1997: Das dezentrale Unternehmen als imaginäre Institution. In: Soziale Welt 2/1997, 207-224
- Zoll, Rainer 1988: Von der Arbeitersolidarität zur Alltagssolidarität. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 6/1988, 368-381