

Jürgens, Ulrich

Book Part — Digitized Version

Industrielle Restrukturierung und Wandel des betrieblichen Arbeitseinsatzes: methodisches Design und ausgewählte Ergebnisse eines internationalen zwischenbetrieblichen Vergleichs westlicher Automobilkonzerne

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Jürgens, Ulrich (1991) : Industrielle Restrukturierung und Wandel des betrieblichen Arbeitseinsatzes: methodisches Design und ausgewählte Ergebnisse eines internationalen zwischenbetrieblichen Vergleichs westlicher Automobilkonzerne, In: Martin Heidenreich, Gert Schmidt (Ed.): International vergleichende Organisationsforschung: Fragestellungen, Methoden und Ergebnisse ausgewählter Untersuchungen, ISBN 3-531-12202-9, Westdeutscher Verlag, Opladen, pp. 190-210

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/112141>

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.

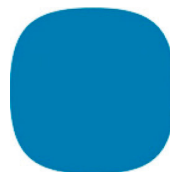
Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

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.



WZB-Open Access Digitalisate

WZB-Open Access digital copies

Das nachfolgende Dokument wurde zum Zweck der kostenfreien Onlinebereitstellung digitalisiert am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB).

Das WZB verfügt über die entsprechenden Nutzungsrechte. Sollten Sie sich durch die Onlineveröffentlichung des Dokuments wider Erwarten dennoch in Ihren Rechten verletzt sehen, kontaktieren Sie bitte das WZB postalisch oder per E-Mail:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH

Bibliothek und wissenschaftliche Information

Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin

E-Mail: bibliothek@wzb.eu

The following document was digitized at the Berlin Social Science Center (WZB) in order to make it publicly available online.

The WZB has the corresponding rights of use. If, against all possibility, you consider your rights to be violated by the online publication of this document, please contact the WZB by sending a letter or an e-mail to:

Berlin Social Science Center (WZB)

Library and Scientific Information

Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin

e-mail: bibliothek@wzb.eu

Digitalisierung und Bereitstellung dieser Publikation erfolgten im Rahmen des Retrodigitalisierungsprojektes **OA 1000+**. Weitere Informationen zum Projekt und eine Liste der ca. 1 500 digitalisierten Texte sind unter <http://www.wzb.eu/de/bibliothek/serviceangebote/open-access/oa-1000> verfügbar.

This text was digitizing and published online as part of the digitizing-project **OA 1000+**.

More about the project as well as a list of all the digitized documents (ca. 1 500) can be found at <http://www.wzb.eu/en/library/services/open-access/oa-1000>.

Industrielle Restrukturierung und Wandel des betrieblichen Arbeitseinsatzes: Methodisches Design und ausgewählte Ergebnisse eines internationalen zwischenbetrieblichen Vergleichs westlicher Automobilkonzerne

Ulrich Jürgens

1. Ausgangsfragestellungen und Designüberlegungen

Im folgenden wird über ein Forschungsprojekt berichtet, das im Zeitraum von 1982 bis 1986 durchgeführt wurde.¹ Dieses Projekt war Teil eines vom Massachusetts Institute of Technology koordinierten internationalen Forschungsprogrammes über »Die Zukunft des Automobils« (siehe Altshuler u.a. 1984). Unser Untersuchungsziel war die Analyse der Arbeitssituation in den modernisierten Fabriken der Automobilherstellung nach dem Modernisierungsschub Anfang der achtziger Jahre. Wir stellten uns die Frage nach den »Risiken und Chancen«, die diese Umstrukturierung für die noch verbleibende Produktionsbelegschaft mit sich brachte. Zwar sah es nach dem zweiten Ölpreisschock an vielen Produktionsstandorten so aus, als würde die zukünftige Entwicklung für die Beschäftigten vorwiegend von Risiken, von einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und von Arbeitsplatzabbau geprägt sein. Es gab aber auch einige Anhaltspunkte für – im Sinne der Beschäftigteninteressen – positive Entwicklungstrends. Zum einen eröffnete der enorme Investitionsschub Spielräume für die Gestaltung von Produktions- und Arbeitsprozessen, die bisher durch Technik, Prozeßstrukturen und räumliche Bedingungen versperrt waren. Zum anderen ergab die Ursachenanalyse der japanischen Wettbewerbsstärke zahlreiche Anstöße für ein Überdenken der bisherigen tayloristisch-fordistischen Produktionsorganisation westlicher Unternehmen. Schließlich hatten die in den siebziger Jahren weitverbreiteten, privatwirtschaftlichen und staatlichen Programme der Organisationsentwicklung (OE), Humanisierung der Arbeit/Quality of Work Life (QWL) und Humanressourcenentwicklung (HRE) zur

1 Es handelt sich um das Projekt »Risiken und Chancen der gegenwärtigen Umstrukturierung in der Weltautomobilindustrie für die Arbeitnehmer. Ein internationaler Vergleich der Formen des Arbeitseinsatzes in Automobilbetrieben« am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Projektmitglieder in der Kernphase der Untersuchung waren Knuth Dohse, Ulrich Jürgens und Thomas Malsch. Das Projekt erhielt eine Zusatzfinanzierung von der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Im folgenden wird teilweise auf die Ausführungen des abschließenden Projektberichts (Jürgens u. a. 1989) zurückgegriffen.

Herausbildung neuer Konzepte der Produktions- und Arbeitsorganisation geführt.

Die Arbeit in der Automobilindustrie war für die Sozialwissenschaft seit langem zum Paradebeispiel für entfremdete inhumane Arbeit geworden (vgl. Goldthorpe 1966, S. 235). Merkmale des tayloristisch-fordistischen dominanten Regulierungsmodells waren: Standardisierung von Produkt und Produktionsmethoden, fließband- und typgebundene Technisierung, ins Extrem vorangetriebene horizontale und vertikale Arbeitsteilung, kurzzyklische, hochrepetitive Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen, ein hierarchisch-autoritärer Führungsstil und konfliktuelle Arbeitsbeziehungen.

Im Hinblick auf die modernisierten Produktionsstätten der 80er Jahre waren unserer Untersuchungsfragen nun:

1. Welche Anzeichen für eine Abkehr vom traditionellen tayloristisch-fordistischen Paradigma der Regulierung von Arbeit lassen sich feststellen?
2. Welche Unterschiede gibt es in dieser Hinsicht zwischen verschiedenen Ländern, Unternehmen und Betrieben? Welche Bedingungen fördern bzw. hemmen die Herausbildung neuer Formen der Arbeitsregulierung?
3. Gibt es bereits etablierte Konzepte neuer, nicht-fordistischer Formen der Arbeitsregulierung?

In den Mittelpunkt unserer Untersuchungen stellten wir – als abhängige Variable – die Form des betrieblichen Arbeitseinsatzes. Mit dieser Begriffswahl folgten wir konzeptionellen Überlegungen, die Altmann/Bechtel/Lutz (1978) entwickelt hatten. Dort werden als »betriebliche Strategien des Arbeitseinsatzes« unterschieden:

- die Sicherung der Verfügbarkeit von Arbeitskraft,
- die Anpassung der Arbeitskraft an die Erfordernisse des Produktionsprozesses,
- die Nutzung der Arbeitskraft durch Gestaltung der technisch-organisatorischen Strukturen des Produktionsprozesses,
- die materiellen und immateriellen Gratifizierungen und schließlich
- die Legitimation der in den Hierarchie- und Entscheidungsstrukturen zum Ausdruck kommenden betrieblichen Herrschaftsbeziehungen (Altmann/Bechtel/Lutz 1978, S.185ff).

Dies erforderte ein breit angelegtes Untersuchungsdesign, das von Fragen der Personalpolitik und Qualifizierung über Fragen der Arbeitsorganisation und Ablaufgestaltung bis hin zu Fragen der betrieblichen Arbeitsbeziehungen und der Beziehungen zwischen den betrieblichen Interessenparteien reichte.

Zur Fokussierung der Untersuchung war es notwendig, Aufschluß über die Ursachen des Veränderungsdrucks und die zu erwartenden Maßnahmenprogramme der Unternehmen zu gewinnen. Literaturstudium und Expertengespräche verwiesen insbesondere auf drei zentrale Veränderungsanstöße:

1. Mit der verstärkten Orientierung des Produktionsprogramms an der Marktentwicklung und der Flexibilisierung des Fertigungsprogramms erhöhen sich die Anforderungen an einen nach Einsatzort, Qualifikationsanforderung und

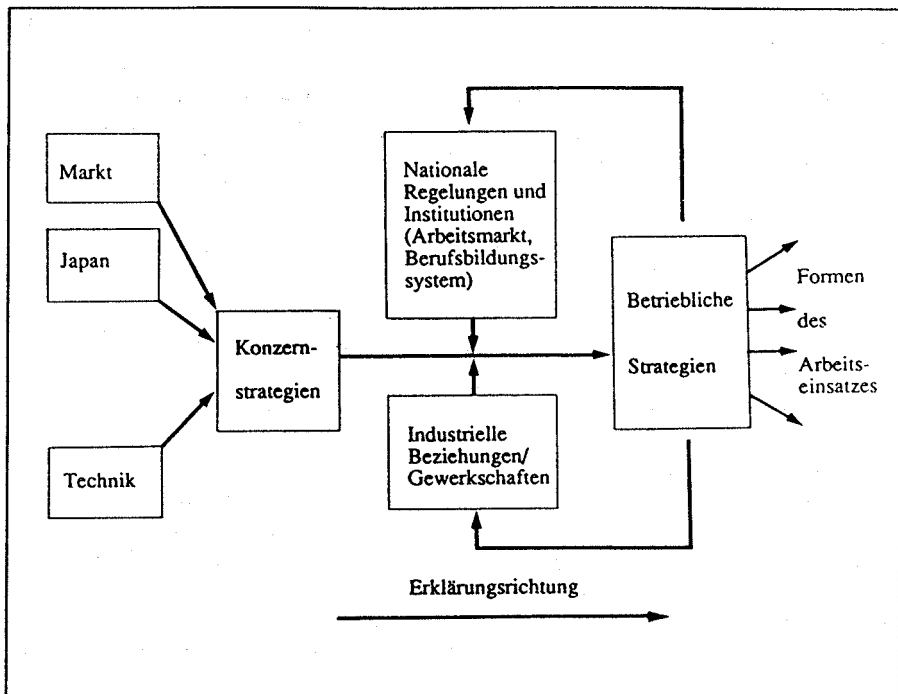
- Arbeitsumfang flexiblen Arbeitseinsatz;
2. Mit der Verschärfung der Konkurrenz wächst die Bedeutung der Qualitätssicherung in der Produktion unter Verkaufs- wie Kostengesichtspunkten;
 3. Mit der Erhöhung der Kapitalintensität der Fertigung wächst das Risiko störfallbedingter Produktionsausfälle, und das Interesse an einer höheren Nutzung der eingesetzten Betriebsmittel steigt.

Vor diesem Hintergrund haben wir uns auf drei betriebliche Aufgabenfelder konzentriert, die von diesen Veränderungsanstößen offensichtlich jeweils besonders betroffen waren:

1. Auf den Aufgabenbereich der Leistungsregulierung in der Produktion,
 2. auf den Aufgabenbereich der Qualitätssicherung in der Produktion und
 3. auf den Aufgabenbereich der Anlagenführung und der Instandhaltung.
- Damit rückten die folgenden Tätigkeitsbereiche in das Zentrum der Untersuchung: Arbeiten in den Montagebereichen, überwiegend am Fließband, die als einfach angelernte Tätigkeiten verrichtet werden; die Tätigkeit der Qualitätsinspektoren und Nacharbeiter als qualifiziert angelernte Tätigkeiten und die Tätigkeitsbereiche der Facharbeiter in der Produktion und Instandhaltung. Im Hinblick auf diese Tätigkeiten waren die allgemeinen Ausgangsfragestellungen zu konkretisieren: Wie ändert sich die Arbeitsteilung innerhalb und zwischen diesen Tätigkeiten, wie die Rolle der Experten der bisherigen Stabsfunktionen des Managements, wie entwickeln sich die »objektiven« Kontrollstrukturen der Prozeßauslegung und automatisierter Steuerungs- und Kontrollsysteme?

Aus einzelnen Unternehmen bekannt gewordene Programme, die auf veränderte Formen der Arbeitsorganisation und Arbeitsbeziehungen abzielten, ließen auf einen tiefgreifenden Bruch mit der bisherigen Praxis der Arbeitsregulierung schließen. Im Hinblick auf solche Programme und Programmankündigungen der Unternehmen war aber Skepsis angebracht. Handelte sich um mehr als um PR-Aktionen, um mehr als symbolische Politik, die darauf abzielt, Akzeptanz für weitreichende technisch-organisatorische Umstrukturierungen in der Belegschaft und der Öffentlichkeit zu gewinnen, während diese Umstrukturierungen im Kern doch nur auf weitere Freisetzungen ohne substantielle Veränderungen der bisherigen Arbeitseinsatzpraktiken hinausläuft? Was sind die Voraussetzungen in den objektiven Problemlagen und Handlungsorientierungen der Akteure auf betrieblicher Ebene, auf die diese Programme schließlich abzielen? Welche Unterschiede gibt es bei den Maßnahmen und der Vorgehensweise in den Betrieben unterschiedlicher Unternehmen und den unterschiedlichen nationalen Standorten? Welche Bedingungen fördern bzw. hemmen die Herausbildung neuer Arbeitsformen?

Dies war der Fragekomplex, aus dem sich schließlich die Variablenstruktur der Untersuchung mit dem folgenden Erklärungsmodell ergab:



Danach bilden die Unterschiede in den Formen des betrieblichen Arbeitseinsatzes das zu erklärende Phänomen. Zentrale Erklärungsfaktoren bilden die Konzernstrategien und ihre betriebliche Umsetzung im Rahmen betrieblicher Strategien. Äußere Einflüsse auf diese Strategien bilden die Entwicklungen auf den Absatzmärkten sowie in der Technik; Anfang der achtziger Jahre kommt in der Automobilindustrie das »Lernen von Japan« als gesonderter Einflußfaktor hinzu. Der Nexus von Konzern- und Betriebsstrategien wird wesentlich beeinflusst von länderspezifischen Einflußfaktoren des jeweiligen Konzernbetriebes. National-spezifische Regelungssysteme, Arbeitsmarktstrukturen, Ausbildungssysteme, gewerkschaftliche Politikmuster wirken als »intervenierende Variable« für konzernzentrale Maßnahmeprogramme und bilden eine wesentliche Voraussetzung für eigenständige länderspezifische Praktiken und Problemlösungen. Aus den Veränderungen in den Formen des betrieblichen Arbeitseinsatzes wiederum ergeben sich Rückwirkungen auf Arbeitsmarkt, Ausbildungssystem und industrielle Beziehungen, die durch die jeweilige Betriebsstrategien vermittelt sind. Darüber hinaus gibt es natürlich eine Vielzahl anderer Rückkopplungsschleifen, die punktuell im Verlauf der Untersuchungen nachverfolgt wurden.

2. Auswahl des Betriebssamples und methodisches Vorgehen

Die zentralen Untersuchungseinheiten unserer Studie waren also die Betriebe. Als Untersuchungsmethode sahen wir eine Mischung von betriebsbezogenen

Einzelfallstudien und systematischem Betriebsvergleich vor. Für den Vergleich wurde ein standardisierter Fragebogen entwickelt, der im wesentlichen auf quantitative Angaben über Personalbesetzung nach Beschäftigtengruppen und -bereichen sowie zum Produktionsprogramm, zu Kapazitätsauslastung, Arbeitszeitregime usw. abzielte. Die Auswertung dieser Daten sollte zum einen eine heuristische Funktion haben, Besonderheiten und abweichende Entwicklungen in einzelnen Betrieben herauszustellen, zum anderen sollte sie es ermöglichen, die Auswirkungen einzelner Maßnahmen im Hinblick auf Personalvolumen und Personalstruktur, Lohnstruktur usw. zu quantifizieren. Das Hauptgewicht der Untersuchung sollte jedoch auf Einzelfallstudien liegen, auf »qualitativen Daten«, die durch Interviews und Beobachtungen und Dokumentenanalyse gewonnen werden. Im Vorgehen und Befragungsschema wollten hier offen sein, um betriebsspezifischen Problemlagen und Maßnahmenprogrammen nachgehen zu können.

Vergleichende Fallstudien werden von Walton (1981) als eine von drei Möglichkeiten vergleichender sozialwissenschaftlicher Methoden, neben der vergleichenden Auswertung von existierenden Datensätzen und der Verwendung systematischer, reproduzierbarer und standardisierter Erhebungsmethoden (wie z.B. Meinungsumfragen) genannt.

»The comparative case-study category of methods«, so Walton, »includes the more or less unsystematic comparative strategies that rely on an admixture of techniques such as historical studies, selective interviewing, observation, and the casual use of archival data. In detective-like fashion, comparative case studies probe here and there, assembling as many pieces of information as are available into a general picture. Usually these studies are unsystematic out of necessity, and this characterization is not intended as disparaging.« (Walton ebd., S.175)

Als Vorteile dieser Methode nennt Walton den Detailreichtum und die Tiefenschärfe und damit die hohe Validität der Forschungsergebnisse, dies wiederum sei eine gute Basis für Theoriebildung und Thesenbildung. Als Nachteile nennt er neben den Einschränkungen hinsichtlich Repräsentativität, Verallgemeinerbarkeit und Replizierbarkeit, die Schwierigkeit, alle relevanten Einflußfaktoren zu berücksichtigen und – gerade aufgrund der Intensität und Detailliertheit der Untersuchung – das Problem, daß die wesentlichen Erklärungsfaktoren als solche nicht erkannt und zu wenig profiliert herausgearbeitet werden. Um diesen Nachteilen der an sich von ihm favorisierten Methode vergleichender Fallstudien zu begegnen, schlägt Walton eine theoretisch angeleitete Auswahl des Betriebsamples vor. »Distinctively comparative strategies should involve, beyond doing the same thing in a variety of locations, taking precautions to ensure that the units studied and the subsequent results are meaningfully comparable.« (ebd., S.178f., Hervorhebung durch den Autor). Unter Bezug auf Glaser und Strauss (1967, S.55) schlägt er vor, vergleichbare Untersuchungseinheiten auszuwählen, sei es mit dem Ziel der Maximierung oder der Minimierung der Unterschiede bzw. der Gemeinsamkeiten relevanter Einflußfaktoren.

Das Plädoyer Waltons und vieler anderer in der Diskussion über Methoden vergleichender Sozialforschung für eine gezielte Fallauslese auf der Grundlage von Vorwissen und theoretischen Vorüberlegungen anstatt eines zufallsgesteuerten, blinden Sampling haben bei unseren Überlegungen zur Betriebsauswahl eine

wesentliche Rolle gespielt. Darüber hinaus gab es einen weiteren Gesichtspunkt, der bei den Überlegungen berücksichtigt werden mußte. Um nicht Gefahr zu laufen, Entwicklungen hinsichtlich neuer neuer Formen der Arbeit überzubewerten, haben wir die Feldauswahl ausdrücklich nicht danach vorgenommen, wo es bekannte, vielzitierte aber eben auch oft durch PR-Aktionen hochgespielte OE, QWL, HRE usw. -Programme gab. Der Auswahlgesichtspunkt war vielmehr die nach Möglichkeit weitgehende Vergleichbarkeit der Betriebe hinsichtlich ihrer Produktionsabläufe (wir entschieden uns für Pkw-Montagewerke mit mindestens den Produktionsstufen Rohbau, Lackiererei, Endmontage), eines ähnlichen Produkttyps (Fahrzeuge der unteren und mittleren Größenklasse), Produktionstyps (Produktion in Großserienfertigung) und – so weit möglich – Betriebsgröße. Alle Betriebe sollten im Zentrum der Investitions- und Modernisierungsprogramme ihrer Unternehmen für Anfang der achtziger Jahre gestanden haben und in möglichst enger Beziehung zueinander als Konkurrenz- bzw. Parallelwerke stehen.

Mit dieser Betriebsauswahl folgten wir dem Prinzip des »most similar design« (Przeworski/Teune 1970). Einflußfaktoren der Produkt- und Produktionstechnik und der Betriebsgröße sollten möglichst gleichgestellt und damit neutralisiert (*kontrolliert*) werden, um die Differenzen, die sich aufgrund anderer Einflußfaktoren, wie dem System der industriellen Beziehungen usw. ergeben, herauszuprofilieren.

Wichtige Anstöße für unsere Überlegungen zur Betriebswahl und zu den relevanten Einflußfaktoren erhielten wir durch die von Joan Woodward eingeleitete Diskussion über den Zusammenhang von Produktionstechnik und Betriebsorganisation (Woodward 1958, 1965). Woodward hatte aus einer vergleichenden Untersuchung in einhundert englischen Industriebetrieben die Schlußfolgerung gezogen, daß es einen eindeutigen Determinationszusammenhang zwischen der eingesetzten Fertigungstechnik und der betrieblichen Management- und Arbeitsorganisation gibt. (Woodward 1965, S. 72). Die These des determinierenden Technikeinflusses wurde seither vielfach bestritten (vgl. Child 1984). So wurden etwa in international betriebsvergleichenden Studien nachgewiesen, daß andere Einflußfaktoren von ausschlaggebender Bedeutung für die überbetriebliche Organisation des Arbeitsprozesses sein können, wie z.B. Unterschiede in den Strukturen betrieblicher Interessenvertretung und den Systemen industrieller Beziehungen, der nationalspezifischen Ausbildungssysteme, historisch-kulturell geprägte Normen und Erwartungshaltungen der Akteure. Entsprechende Hypothesen lassen sich, wie insbesondere die Arbeiten der Aston-Schule gezeigt haben, nur sinnvoll überprüfen, wenn im Untersuchungsansatz die Faktoren der Technologie, der Betriebsgröße, der Losgröße der gefertigten Produkte analytisch dadurch kontrolliert werden, daß solche Betriebe miteinander verglichen werden, die in dieser Hinsicht einen größtmöglichen »match«, d.h. größtmögliche Gleichartigkeit aufweisen. (Vgl. Pugh/Hickson 1976). Als Klassiker dieses Ansatzes eines internationale »gematchten« Betriebsvergleiches kann Ronald Dore (1973) gelten, der die Praktiken des Arbeitseinsatzes in elektrotechnischen Großbetrieben Japans und Großbritanniens miteinander verglichen hat. In der

Betriebsauswahl hat er versucht, in Hinsicht auf die verwandte Technologie und die Betriebsgröße möglichst gleichartige Betriebe in den beiden Ländern zu finden. In allen untersuchten abhängigen Variablen konnte Dore erhebliche, nicht durch den Technikeinsatz erklärbare Varianzen im Ländervergleich feststellen. Diese Ländervarianz ist durch empirische Studien von Gallie (1978), Lutz (1976), Maurice/Sorge/Warner 1979), Dubois (1980), Malsch (1982), Sorge (u. a. 1982), Sorge/Warner (1986) erhärtet und weiter ausgearbeitet worden. Pilotcharakter für die Bundesrepublik kommt der Arbeit von Lutz zu, der eine vergleichende Studie zu der Frage vorgelegt hat, inwieweit die Unterschiede der Belegschaftsstruktur, betrieblicher Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen technisch-ökonomisch bedingt sind (vgl. Lutz 1976). Diese Studie stellt einen paarweisen Betriebsvergleich zwischen deutschen und französischen Betrieben an, die unter dem Gesichtspunkt ausgewählt wurden, daß sie in technisch-ökonomischer Hinsicht weitgehend identisch sein sollten. Lutz kommt zu dem Ergebnis, daß die sehr verschiedenen betrieblichen Belegschaftsstrukturen sowie vor allem die Strukturen hierarchischer und funktionaler Arbeitsteilung in deutschen und französischen Betrieben nur erklärbar sind, wenn betriebsexterne Erklärungsfaktoren, insbesondere Unterschiede des gesellschaftlichen Bildungssystems, einbezogen werden. Auch Maurice/Sorge/Warner (1979) kommen bei betrieblichen Paarvergleich-Untersuchungen, die sich auf die Länder Großbritannien, Frankreich und die Bundesrepublik erstrecken, zu dem Ergebnis, daß »organizational differences between countries exist to a greater extent than acknowledged«. Die Autoren stellten in ihren Untersuchungsdimensionen (Strukturzusammensetzung der Beschäftigten, Hierarchiestruktur, Personalflexibilität, Qualifikations- und Karrieresysteme) auf vergleichbaren Technologiestufen große länderspezifische Unterschiede fest. Sie schlossen auf erhebliche »gesellschaftliche Effekte«, die sie im Rahmen einer Typologie von Wechselwirkungen zwischen Ausbildungssystem, Produktionssystem und System industrieller Beziehungen zu erfassen suchten.

Aus der vorliegenden Literatur vergleichender Betriebsfallstudien zogen wir für unsere Untersuchungen die Schlußfolgerungen:

1. Die Methode des »gematchten« Betriebsvergleiches hat sich als fruchtbar erwiesen. Dennoch ist offenkundig, daß Abweichungen vom Ideal größtmöglicher Vergleichbarkeit teilweise unvermeidlich sind und die idealtypische analytische Kontrolle von »Störgrößen« häufig nicht gelingt. So berichtet Dore ausführlich über seine Zugangsprobleme. Bei Dubois spielen Unterschiede in der konjunkturellen Lage eine wesentliche Rolle. Oft gibt es Zielwidersprüche hinsichtlich der Kontrolle unterschiedlicher Einflußgrößen. Dies hat bei unseren Betriebsauswahlüberlegungen wiederholt eine Rolle gespielt. So konnten zwei Werke im Hinblick auf den gefertigten Produkttyp als ideales Vergleichspaar gelten, aber zugleich hinsichtlich u.a. der Betriebsgröße so weit auseinanderliegen, daß sich hieraus nennenswerte Einschränkungen der Vergleichbarkeit ergaben.
2. Die größte – und gerade am Beispiel der Automobilindustrie nicht übersehbare – Schwäche der Betriebsvergleichsstudien liegt in der Vernach-

lässigung der übergreifenden Unternehmens- und Konzernebene. Zwar gehören z.B. alle Betriebe, die Gallie untersuchte, einem Konzern an, diese Tatsache aber wird für die Analyse nicht fruchtbar gemacht. Nun wird dieser Einfluß in den wenigen bisher vorliegenden Studien zum Einfluß der Konzernzugehörigkeit auf die Organisation betrieblicher Prozesse in den Tochterbetrieben auch anderer Länder eher als schwach gekennzeichnet. (Vgl. Kujawa 1971; Peninon u.a. 1978). Allerdings gibt es einander widersprechende Stellungnahmen: Von gewerkschaftlicher Seite wird oft eine weitgehende Steuerung betrieblicher Lösungsansätze durch die Konzernzentralen behauptet (so z.B. Woodcock 1977); von Vertretern der Managements wird ein solcher Einfluß demgegenüber eher abgewiesen. (so Copp 1977). Aus vergleichenden Betriebserhebungen der ILO über die Praktiken von Tochtergesellschaften US-amerikanischer multinationaler Konzerne ist jedoch deutlich geworden, daß es tatsächlich in vielen Bereichen konzernspezifische Organisationsformen und Vorgehensweisen gibt, wenn auch der nationalspezifische Kontext auf die Ausgestaltung der Betriebsorganisation in den Tochterbetrieben einen großen Einfluß ausübt (International Labor Office 1977). Insgesamt zeigt sich gerade im Zuge der weltweiten Umstrukturierungsprozesse der Automobilindustrie, daß für die Entwicklung von Strategien des Arbeitseinsatzes die Unternehmens- und Konzernzentralen zunehmend Initiativen ergreifen. Daraus folgt, daß die betrieblichen Prozesse in ihrem übergreifenden Bezug zur Branche bzw. zum Gesamtunternehmen untersucht werden müssen.

Auf der Grundlage der beschriebenen Vorüberlegungen erfolgte die Feldauswahl im folgenden abgestuften Entscheidungsprozeß: Im ersten Selektionsschritt war zu entscheiden, welche Automobilunternehmen für unsere Fragestellung am besten geeignet erschienen. Wir sind gezielt auf die Massenhersteller zugegangen, die ihren traditionellen Stammsitz in den westlichen Industrienationen haben und die in mehreren Ländern über Produktionsstandorte verfügen. Damit sollte die Auswahl auf solche Hersteller eingegrenzt werden, die Anfang der achtziger Jahre am härtesten mit der japanischen Konkurrenz konfrontiert waren. Im zweiten Selektionsschritt ging es um die Untersuchungsländer. Dabei fiel die Wahl auf die drei Länder USA, Großbritannien und die Bundesrepublik Deutschland, weil sich nur hier die Möglichkeit bot, die Konzernebene mit der Länderebene in der Weise zu verknüpfen, daß wenigstens zwei unserer Untersuchungskonzerne in allen drei Ländern mit eigenen Produktionsbetrieben vertreten waren. Damit wurde unsere Mindestanforderung, ein Betriebssample von je zwei Betrieben unterschiedlicher Unternehmen pro Land zu erhalten, schon erfüllt. Was nun den dritten Schritt der Auswahl der Untersuchungsbetriebe selbst betrifft, so haben wir die Mindestanzahl von sechs Betriebsfallstudien erheblich übertroffen. Vorgespräche auf Unternehmensebene hatten uns deutlich gemacht, daß regionale und betriebsindividuelle Besonderheiten zu einer erheblichen Varianz der Arbeitseinsatzformen auch zwischen Betrieben desselben Unternehmens im selben Land führen und diese daher in der Anlage der Unter-

suchung berücksichtigt werden sollten. Im Verlauf des Forschungsprozesses erwies sich dieser zwischenbetriebliche Vergleich im selben Unternehmen und im selben Land als wichtige Voraussetzung dafür, Phänomene der zwischenbetrieblichen Konkurrenz und der Leistungsregulierung aufdecken und als Einflußgröße für innerbetriebliche Entscheidungsprozesse u.ä. berücksichtigen zu können. Das Betriebssample betrug schließlich siebzehn Montagewerke von drei Automobilkonzernen in den drei Ländern USA (acht Werke), Großbritannien (vier Werke), Bundesrepublik Deutschland (fünf Werke). Da wir den Unternehmen in den Zugangsverhandlungen Anonymität bei der Ergebnisdarstellung zugesagt haben, sprechen wir von den Konzernen A, B, C, wobei die Konzerne A und B ihre Konzernzentralen in den USA haben, die Konzernzentrale von C liegt in der Bundesrepublik Deutschland.

Da der Frage nach der Konzernzugehörigkeit und der Einbettung der Betriebe in Konzernstrategien entsprechend unseren Überlegungen und Ausgangsanahmen ein hohes Gewicht beizumessen war, wurden Erhebungen auch auf der Ebene der Zentralstäbe durchgeführt. Damit ergab sich die Möglichkeit einer »Mehrebenenanalyse«, mit einem breiten und tief gestaffelten Varianzspektrum:

- Varianzen in den Arbeitseinsatzformen unterschiedlicher Konzerne;
- zwischen Betrieben desselben Konzerns in unterschiedlichen Ländern;
- zwischen Betrieben unterschiedlicher Konzerne im selben Land;
- zwischen Betrieben desselben Konzerns in einem Land.

In diesen Betrieben wurden in der Regel getrennt organisierte Interviews mit Managementvertretern und mit gewerkschaftlichen Interessenvertretern bzw. dem Betriebsrat durchgeführt.²

Allerdings täuscht der Eindruck eines nahezu unbegrenzten Untersuchungsfeldes. In den Zugangsverhandlungen mit den Unternehmen stellte sich ein Zeitvolumen von zwei bis drei Untersuchungstagen pro Betrieb als Kompromißlinie heraus, hinter die wir im Interesse unserer Untersuchung nicht zurückgehen

2 Unsere Betriebsfallstudien schlossen typischerweise die folgenden Interviews auf Managementseite ein:

- Leiter (bzw. Stellvertreter – dies gilt auch für die folgenden Funktionsträger der Personalabteilung sowie der Abteilung Industrial Relations/Labor Relations, Employee Relations u.ä.);
- Koordinatoren für QWL-Aktivitäten;
- Leiter des betrieblichen Ausbildungswesens;
- Instandhaltungsleiter;
- Leiter der Produktionsplanung/Process Engineering;
- Leiter von Industrial Engineering sowie eines IE mit Zuständigkeit für Fertig-/Endmontage;
- Leiter der Qualitätskontrolle;
- Ingenieur der Qualitätskontrolle mit Zuständigkeit für Qualitätssysteme;
- Qualitätsingenieure mit Zuständigkeit für Montage und Rohbau;
- Leiter des Karosserierohbaus;
- Leiter des Bereichs Fertigmontagen;
- Leiter des Bereichs Endmontage;
- Werksleiter;
- Arbeitnehmervertreter (durchschnittlich zwei Betriebsräte bzw. Shop Stewards/Committee Men).

wollten, über die einzelne Unternehmen jedoch nicht hinausgehen wollten. Zwar galt dieses Zeitlimit nicht in allen Betrieben und auch dort, wo es galt, konnten wir durch Wiederholungsbesuche und schriftliche Nachfragen im einzelnen noch genauer nachfassen, aber wir hatten uns dennoch in unserem Befragungs- und Beobachtungsprogramm auf die Untergrenze der verfügbaren Zeit einzurichten. Dies bildete angesichts natürlich mangelnder Kontextkenntnisse vor allem bei den ersten Betriebsuntersuchungen im Ausland eine empfindliche Einschränkung für die Möglichkeit von Nachfragen und die Korrektur möglicher Mißverständnisse. Allerdings bildete – die allgemeine Zusage der Unternehmensleitung einmal vorausgesetzt – die Ausweitung der Anzahl von Untersuchungsbetrieben keinen Engpaß mehr. Es war daher möglich, eine Lernkurve für uns zu organisieren, um uns von Betrieb zu Betrieb zunehmend die unternehmensspezifischen Terminologien und Regelungsstrukturen aneignen zu können und sukzessive das Verständnis zu vertiefen. An diesem Beispiel wird allerdings schon der Einfluß der Zugangsbedingungen für Felduntersuchungen auf das wirkliche Untersuchungsdesign im Vollzug empirischer Erhebungen deutlich.

Es genügt nicht, den Prozeß der Betriebsauswahl allein als Ergebnis eigener Vorüberlegungen und Auswahlkriterien zu beschreiben. Damit wird die überragende Bedeutung der Gewährung von Feldzugängen seitens der Organisationen (in unserem Falle der Unternehmen, Betriebe, Gewerkschaften), in denen die Untersuchungen durchgeführt werden sollten, unterschlagen. Die Frage der Feldzugänge bildet den Dreh- und Angelpunkt jedes wirklichen Entscheidungsprozesses bei Untersuchungsvorhaben wie der unseren. Zwar haben Zugangsprobleme die Betriebsauswahl unserer Untersuchung nicht grundsätzlich, wohl aber die Zeitstrukturen und damit in gewissem Ausmaße die Vergleichbarkeit der Ergebnisse beeinflusst. Das Haupthindernis bestand nicht auf der Ebene der Betriebszugänge, sondern in der generellen Kooperationszusage auf konzernzentraler Ebene bzw. auf europäischer und Länderebene. Die Geschichte unserer »Zugangsverhandlungen« mit den Unternehmen war ähnlich kompliziert, aufreibend, aber zugleich lehrreich, wie Form (1981) dies für seine Studien in Automobilunternehmen verschiedener Länder beschreibt. Form gibt seiner Darstellung der Feldprobleme vergleichender Sozialforschung den Titel »The Politics of Distrust«; dabei ist es nach unserem Eindruck gar nicht so sehr Mißtrauen gegenüber den Wissenschaftlern, das organisationsinterne Mißtrauen ist das viel größere Hindernis: Welches sind die Motive des Zentralmanagements, gerade in unserem Betrieb Untersuchungen durchführen zu lassen? Inwieweit der Umstand für Verzögerungen in der Feldzusage verantwortlich war, daß wir im Vorhinein ankündigten, sowohl auf Management- wie auf Gewerkschafts-/Betriebsratsseite Interviews durchführen zu wollen, wissen wir nicht. Offensichtlich war aber das Bestreben seitens der Unternehmen und – was die konkreten Besuchstermine betrifft – auch der Betriebe, erst dann einen Bereich/Betrieb für externe Untersuchungen zu öffnen, wenn dort keine größeren Auseinandersetzungen zwischen den Interessensparteien geführt wurden und man dort möglichst erfolgreiche und etablierte Problemlösungen vorweisen zu können glaubte. Typisch ist die Aussage eines Arbeitsdirektors eines deutschen Unternehmens:

»Kommen Sie in einigen Jahren wieder, im Augenblick haben wir die Probleme, die Sie untersuchen wollen, selbst noch nicht im Griff.« Es gab deutliche Parallelen zwischen der unternehmensspezifischen Handhabung der Zugangszusagen sowie der Projektbetreuung durch die Unternehmen und dem Stil der Problembewältigung in Fragen, auf die sich unser Untersuchungsinteresse selbst richtete. In jedem Fall hätte die zeitliche Disparität der Unternehmenszusagen ein Projekt mit zeitlich strikt begrenzter Laufzeit verunmöglicht oder es zu substantiellen Modifikationen des Untersuchungsdesigns gezwungen. So erhielten wir von den US-Unternehmen die grundsätzliche Zusage für Betriebszugänge bereits 1982/83 und die Erhebungen konnten 1983 durchgeführt werden, von seiten der deutschen Unternehmen wurde demgegenüber erst 1985 grünes Licht für Betriebsuntersuchungen erteilt. Die Folge waren beträchtliche Ungleichzeitigkeiten der Feldphasen und eine Verlängerung der Projektdauer. Ein Durchhalten des vorgefaßten Untersuchungsplans war nur daher möglich, daß unser Projekt eine institutionelle Absicherung besaß und Wartephase durch andere Tätigkeiten ausgefüllt werden konnten.

Die Ungleichzeitigkeit der betrieblichen Untersuchungen hätte unser Vorhaben eines systematischen Vergleichs — angesichts der großen Entwicklungsdynamik in der Automobilindustrie — empfindlich geschädigt, wenn uns nicht ein branchentypischer Umstand zu Hilfe gekommen wäre: Es sind die Modellanstöße, die den großen Veränderungsschub in die Betriebe bringen. Während der Übergang zu einem neuen Fahrzeugmodell nicht nur in Bezug auf die Fertigungstechnik, sondern auch auf Arbeitsorganisation, Personalbemessung usw. jeweils einen qualitativen Sprung bedeutet, vollziehen sich Veränderungen im Anschluß und bis zum nächsten Modellwechsel langsamer und sind eher marginaler Natur. In der Phase zwischen den Modellwechseln sind wesentliche Bedingungen des betrieblichen Ablaufes festgeschrieben. Unter der Voraussetzung also, daß in den Vergleichsbetrieben während der Untersuchungsphase kein grundlegender Modellwechsel stattgefunden hat, kann man daher — mit Einschränkungen — von der Vorstellung eines »frozen time frame« ausgehen. Die Einschränkungen beziehen sich darauf, daß in dieser Phase gerade Veränderungen im Bereich von QWL-, qualifizierungs- und arbeitsorganisatorischen Maßnahmen stattfinden und auch in den Untersuchungsbetrieben stattgefunden haben. Entsprechende Informationen über das bereits 1983 untersuchte Betriebsample wurden teilweise durch schriftliche Korrespondenz und Sekundäranalyse eingeholt.

Eine weitere Ausstrahlung der Betriebszugangsproblematik auf den Inhalt unserer Studie ergab sich daraus, daß unser Vorhaben, neben Vertretern des Managements und der Gewerkschaften/betrieblichen Interessenvertretungen auch Arbeiter(innen) zu interviewen³, in den Zugangsverhandlungen abschlägig beschieden wurde. Keines der Unternehmen war bereit, »produktive Arbeitszeit«

3 Die Anzahl der Arbeiterinnen in der Produktionsbelegschaft der Untersuchungsbetriebe war in vielen Fällen allerdings schon an zwei Händen abzählbar.

für das Projekt zur Verfügung zu stellen. Punktuell konnten dennoch Einzel- und Gruppengespräche mit Arbeitern geführt werden, und sie dienten als Hintergrundinformation bei der Ergebnisauswertung.

Schließlich ergeben sich auch aus dem Kompromiß in der Frage der Anonymisierung erhebliche Auswirkungen auf die Darstellung der Projektergebnisse. Die Frage der Anonymisierung war für einzelne Unternehmen ein zentraler Gesichtspunkt bei den Zugangsverhandlungen. Auf Einzelheiten soll hier nicht mehr weiter eingegangen werden.

Die Auswahl des Betriebssamples und die Anlage des Untersuchungsdesigns waren, wie oben dargestellt, strikt auf einen systematischen Vergleich zwischen Betrieben unterschiedlicher Länder- und Konzernzugehörigkeit abgestellt. Dabei waren wir davon ausgegangen, daß in diesen modernen Werken bereits neue Lösungen in Fragen des Arbeitseinsatzes vorfindbar sein müßten. Tatsächlich haben wir den Stand der Veränderung in dieser Hinsicht überschätzt, die Dynamik der Veränderungen in vielem aber unterschätzt. So standen die Expertengespräche vielfach unter dem Eindruck bevorstehender Maßnahmen, anlaufender Projekte zur Veränderung der bisherigen Praxisformen, ohne natürlich über deren Auswirkungen schon Aufschluß geben zu können. Zur gleichen Zeit erschien es wenig sinnvoll, nur die »im Augenblick« noch geltenden Praxisformen des betreffenden Betriebes im Vergleichsspektrum des Samples festzuhalten. Mit unserem Untersuchungsinteresse waren wir offensichtlich in eine Entwicklung hineingestoßen, die Anfang der achtziger Jahre selbst erst in ihren Anfängen begriffen war. Zwar waren die Entscheidungen über die Technostrukturen der Produktion, das Produktionsprogramm etc. als Ergebnis der Strategien der siebziger Jahre längst gefallen (Stichworte: Weltautomobil, flexible Fertigungstechniken, in den USA: down-sizing). In der Frage konkreter Maßnahmenprogramme zum Arbeitseinsatz gab es aber noch große Unsicherheit. Gerade auf betrieblicher Ebene bestand erhebliche Ungewißheit im Hinblick auf die entsprechenden Pläne des höheren Managements. Zwar waren vielfach Maßnahmen eingeleitet worden, aber ob es sich dabei um symbolische Politik, Modetrends handelte und welche Ziele damit nicht nur deklamatorisch verfolgt wurden, dies war den Beteiligten auch des Managements oft unklar. Methodisch erwies es sich daher als notwendig, den systematischen Quervergleich im Zuge der Untersuchung abzuschwächen und Aspekten des Vorher-Nachher-Vergleichs und dem Aspekt des Organisationswandels stärkeres Gewicht beizumessen. Hier gab es jedoch eine weitere relative Folgewirkung der oben beschriebenen Zugangsproblematik. In unserem Untersuchungsdesign hatten wir je Betrieb zwei Untersuchungsphasen vorgesehen, die im Abstand von ungefähr einem Jahr stattfinden sollten. Zwar war unser Befragungsschema generell auf einen Betrachtungszeitraum von 1978 bis zum Untersuchungszeitpunkt angelegt, aber durch eine solche Wiederholungsuntersuchung wäre es möglich gewesen, im komparativ-statischen Vergleich Entwicklungsverläufe abzunehmen, die wir in der ersten Untersuchungsphase erst in ihren Anfangsstadien wahrnehmen konnten und deren weiterer Entwicklungsverlauf daher schwer zu prognostizieren war. Auf einen solchen, für das gesamte Betriebssample vorgenommenen

Zwei-Punkt-Vergleich mußte jedoch verzichtet werden. Der Grund dafür liegt nicht direkt an den Zugangsproblemen – in der Mehrzahl der Unternehmen war nach der grundsätzlichen Zusage die Bereitschaft auch für eine Folgeuntersuchung gegeben – sondern in dem Problem, unser Forschungsprojekt personell über einen so langen Zeitraum zu stabilisieren. Daher verzichteten wir nach Abschluß der letzten Betriebsuntersuchung der ersten Phase, die im Frühjahr 1986 vorgenommen wurde, auf eine solche zweite Untersuchungsphase.

3. Zu einigen Ergebnissen der Untersuchung

3.1 Generelle Trends

Es ist keine Frage, daß wir heute einen tiefgreifenden Wandel in den Formen der Arbeitsregulierung in der Automobilindustrie erleben, der in seiner historischen Tragweite vergleichbar ist mit der Durchsetzung des tayloristisch-fordistischen Regulationsmodells in der ersten Hälfte des Jahrhunderts. Auflösungserscheinungen dieses Regulationsmodells sind unübersehbar. Bei allen Differenzen und Ungleichmäßigkeiten der Entwicklung im Untersuchungssample lassen sich doch die folgenden generellen Trends ausmachen:

1. Es läßt sich generell ein Formwandel der Kontrolle über Produktionsarbeit feststellen, der alle Elemente der tayloristisch-fordistischen Kontrollstruktur erfaßt. Die detaillierte Vorgabe von Standards der Arbeitsverrichtung und die Planung der Arbeitsabläufe durch produktionsexterne Experten der Stabsabteilungen wird teilweise rückverlagert in die Produktion; die Bindung des Arbeitsrhythmus an Fließband und Maschinentakt löst sich durch Automatisierung oder alternative fließbandlose Arbeitsgestaltung; die autoritär-konfliktorischen Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Untergebenen weichen einem stärker partizipativen Führungsstil und erhöhter Selbstregulierung. Auf diese Weise entstehen größere Spielräume für erhöhte Verantwortung und Entscheidungsautonomie der Werkstattebene über Fragen des Arbeitseinsatzes. Der Trend zur Kompetenzerweiterung »nach unten« in die Produktion betrifft sowohl die Managementorganisation wie die Arbeitsorganisation in den Produktionsbereichen.

Dies Bild bliebe aber unvollständig, würden nicht die zunehmend überbetrieblich wirksamen Kontrollformen einbezogen, die den Unternehmens- und Konzernzentralen Instrumente und Hebel zur Verfügung stellen, um die nun dezentral geführten Einheiten am Zügel zu halten. Der zunehmende Einsatz computergestützter Kontroll- und Berichtssysteme sowie der zwischenbetriebliche Vergleich und die Anstachelung zwischenbetrieblicher Konkurrenz sind zwei Beispiele für diese neuen Hebel. Vor dem Hintergrund wachsender Überkapazitäten der Automobilindustrie im Weltmaßstab und eines erhöhten Innovationsdrucks für neue Produkt- und Prozeßentwicklungen wächst die Abhängigkeit der Produktionsstandorte von den konzernzentralen Produkt- und Produktions-

planungen. Angesichts des gestiegenen Außendrucks wachsen organisationsintern Kooperationsbereitschaft und Konzessionsbereitschaft der Akteure.

2. Zum zweiten gibt es typische generelle Restrukturierungstendenzen in der innerbetrieblichen Arbeitsteilung. Traditionelle Aufgabendemarkationen innerhalb der Managementorganisation wie zwischen unterschiedlichen Tätigkeiten erodieren, viele der im Zuge der Taylorisierung fragmentierten Aufgaben werden reintegriert. Dies betrifft insbesondere die Trennung von direkten und indirekten Aufgaben in der Produktion, wie auch die Trennlinien innerhalb des Facharbeiterbereichs und zwischen Facharbeitertätigkeiten und Produktionstätigkeiten. Dies betrifft aber auch – in der vertikalen Hierarchie – Aufgabenteilungen zwischen den Planungs-, Budgetierungs- und Leitungsfunktionen, also Angestelltentätigkeiten und den Tätigkeiten des Arbeiterbereichs. Insgesamt steckt die Entwicklung zu integrierten Aufgabenbildern noch in ihren Anfängen, und es gibt beträchtliche Ungleichzeitigkeiten zwischen den Unternehmen und nationalen Standorten. Aber diese Entwicklung hat eine hohe Dynamik. Dennoch ist es natürlich überspitzt, von einem – tendenziellen – »Ende der Arbeitsteilung« zu sprechen, wie es Kern/Schumann mit ihrem Buchtitel (1984) tun. Dies nicht allein deshalb, weil nach wie vor starke Interessen sowohl auf Gewerkschafts- und Belegschaftsseite, wie auf Managementseite an der Aufrechterhaltung bisheriger Aufgabendemarkationen bestehen. Es gibt darüber hinaus verschiedene Beispiele in unserer Untersuchung, wo die Zielsetzung universeller Kompetenz und Einsetzbarkeit des Personals mit der Komplexität der Anforderungen etwa der Anlageninstandhaltung, mit dem Aufwand für Qualifizierung und mit Problemen der Arbeitsablaufgestaltung kollidierten und entsprechende Bestrebungen zurückgenommen wurden.
3. Ein weiterer genereller Trend betrifft die gestiegenen Qualifikationsanforderungen an die Produktionsbelegschaft. Ausdruck sind die verbreiteten Anstrengungen zur Aus- und Weiterbildung. Der Typus des unqualifizierten, einfach angelernten Produktionsarbeiters mit Jedermann-Qualifikationen befindet sich auf dem Rückzug. Das Spektrum von Tätigkeiten mit höheren Qualifikationsanforderungen nimmt zu. In den Bereichen der arbeitsintensiven Fließbandmontage dominiert jedoch nach wie vor der unqualifizierte »Massenarbeiter« – mit der bemerkenswerten Ausnahme der deutschen Untersuchungsbetriebe, in denen im Verlauf der 80er Jahre zunehmend brancheneinschlägig qualifizierte Facharbeiter auch für direkte Produktionsaufgaben eingesetzt werden.

In den Hochtechnologiebereichen entstehen sowohl qualifikatorisch anspruchsvollere Tätigkeiten, wie die Anlagenüberwachung, als auch qualifikationsärmere Tätigkeiten, wie das Einlegen oder Abnehmen von Teilen. Gemessen an dem früher vorherrschenden Typus qualifizierter Anlernarbeit (z. B. Schweißen) handelt sich um eine Polarisierung von Qualifikationsanforderungen. Dabei entstehen jedoch Optionen für verschiedene Formen der Kombination bzw. Trennung der neuen höherqualifizierten und der neuen niedriger qualifizierten Tätigkeiten. Die gestiegene Bedeutung, den störungsfreien Verlauf der hochtech-

nisierten Anlagen zu gewährleisten, begründet daher ein gewachsenes betriebliches Interesse daran, auch für niederwertige Tätigkeiten und an sog. »Restarbeitsplätzen« Facharbeiter einzusetzen. Eine entsprechende Veränderung der Arbeitseinsatzformen für Facharbeiter ist bisher allerdings nur in den deutschen Betrieben festzustellen, und hier spielen länderspezifische Erklärungsfaktoren wie die industriellen Beziehungen, die eine höhere Einsatzflexibilität von Facharbeitern ermöglichen und die Berufsbildungspolitik eine wesentliche Rolle.

4. Allgemein schließlich ist eine Tendenz zu verminderten Konflikten und zum Wandel bisher adversereller Verhaltensmuster sowohl auf der Ebene der Arbeitsbeziehungen, also im Verhältnis von Management und Belegschaft wie auf der Ebene der industriellen Beziehungen, also im Verhältnis der gewählten Interessenvertretung und der Betriebsleitung. Es wächst die Bereitschaft zu gemeinsam getragenen Maßnahmen und Problemlösungen, und es wächst die »Einsicht« der Interessenparteien in die Notwendigkeit umfassender Veränderungen auch im Bereich des betrieblichen Arbeitseinsatzes. Ein Eingriff in die bisherigen Formen des Arbeitseinsatzes bedeutet jedoch im amerikanischen und britischen Kontext, wo die gewerkschaftliche Organisationsmacht wesentlich auf der Kontrolle von Arbeitseinsatzformen (Seniortätsregelungen, »job demarcations«, »restrictive practices«) beruhen, zugleich einen Eingriff in die Existenzgrundlagen des bisherigen Systems industrieller Beziehungen. Daher bedeutete hier eine betriebliche Veränderungsstrategie des Arbeitseinsatzes zugleich eine Transformation der bisherigen Praktiken und Regelungen betrieblicher Interessenvertretung. Die Rückkopplung zwischen den Veränderungen des betrieblichen Arbeitseinsatzes und dem System industrieller Beziehungen im Sinne unseres Erklärungsmodells ist hier wesentlich stärker ausgeprägt, und dies erhöht hier die Komplexität der Problemlagen solcher betrieblicher Veränderungsstrategien im Vergleich zum deutschen Kontext.

Die angeführten Entwicklungstrends lassen sich in allen Unternehmen und Untersuchungsbetrieben feststellen – aber mit erheblichen Unterschieden in den Maßnahmeschwerpunkten und Durchsetzungsformen. Wie lassen sich diese Unterschiede erklären? Laufen sie auf die Herausbildung alternativer Formen der Arbeitsregulierung zwischen einzelnen Unternehmen oder Ländern hinaus? Es wird zunächst nach dem Einfluß der Konzernzugehörigkeit gefragt: Welche länderübergreifende Gemeinsamkeiten gibt es demnach zwischen den Betrieben desselben Konzerns und im Unterschied zu denen anderer Konzerne? Im Anschluß wird nach dem Einfluß der Länderzugehörigkeit gefragt: Welche Unterschiede gibt es zwischen den Betrieben desselben Konzerns an unterschiedlichen nationalen Standorten und welche Gemeinsamkeiten gibt es zwischen den Betrieben unterschiedlicher Konzerne mit gleichem nationalen Standort. Nicht weiter behandelt werden soll an dieser Stelle die Frage nach den Unterschieden und Gemeinsamkeiten zwischen den Betrieben desselben Konzerns an demselben nationalen Standort.

3.2 Der Einfluß der Konzernzugehörigkeit

Teils ihren unterschiedlichen Ausgangssituationen Rechnung tragend, teils aufgrund offenkundig unterschiedlicher strategischer Optionen haben die untersuchten Unternehmen in ihren Umstrukturierungsprogrammen sehr unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt und Wege eingeschlagen. Jedes der Unternehmen hat ein deutlich eigenes strategisches Profil mit unterschiedlichem Nachdruck auf Fragen der Arbeitsorganisation und Personalentwicklung, der Fertigungstechnik des Produktspektrums und der Marktstrategie.

- Konzern A unserer Studie legt im Untersuchungszeitraum eindeutig den Schwerpunkt auf Maßnahmen, die den Arbeitseinsatz und die Nutzung der betrieblichen »Humanressourcen« betreffen. Fragen der Reorganisation der innerbetrieblichen Arbeitsteilung, des Managementaufbaus wie der Aufgabenteilung in der Produktion stehen hier im Zentrum. So gibt es ein konzern-einheitliches Programm der Integration von Aufgaben der Qualitätssicherung und der direkten Produktion, und die Dezentralisierung von Managementfunktionen ist hier am weitesten vorangeschritten. Mit Nachdruck wird weiterhin die Einrichtung von Qualitätszirkeln und von Programmen der Arbeitnehmerbeteiligung betrieben. Umfassendere oder gar avantgardistische Projekte mit neuen Technologien haben wir demgegenüber in den Betrieben dieses Konzerns kaum vorgefunden, offensichtlich liegt der strategische Schwerpunkt hier nicht auf Technik. Demgegenüber wurde großes Gewicht auf Maßnahmen der verbesserten Arbeitsauslastung, der Steigerung der Arbeitseffizienz und der Kostensenkung gelegt. Die Zentralplanungen und die Betriebsvorgaben orientieren sich an japanischen Produktivitäts- und Effizienzmaßstäben und zielen darauf ab, den japanischen Vorsprung zu verringern; dies nicht zuletzt dadurch, daß japanische Managementmethoden nachgeahmt und übernommen werden.
- Auch für den Konzern B unserer Untersuchung bildet Japan einen zentralen Bezugspunkt. Allerdings läßt sich hier eher eine »Doppelstrategie« feststellen, die auf die Herausbildung neuer Formen der Arbeitsorganisation wie auf erweiterten Technikeinsatz abzielt. Es handelt sich um eine langfristig angelegte Strategie⁴, die zunächst eine umfassende Erprobung in Pilotbetrieben vorsieht, die charakteristischerweise entweder – bei weitgehend konventionell gehaltener Fertigungstechnik – mit neuen Formen der Arbeitsorganisation erfolgt oder – bei weitgehend konventioneller Arbeitsorganisation – mit umfassenden Projekten der Produktionsautomatisierung. Die Synthese beider Entwicklungsstränge ist erst für die 1990er Jahre geplant. Mit der Synthese neuer Formen der Arbeitsorganisation, die auf Gruppenarbeit und flexibilitätsorientierter Entlohnung beruht und mit Hilfe neuer fertigungstech-

⁴ Diese Strategie des amerikanischen Multis Konzern B bietet ein Beispiel auch für einen Bruch mit der von vielen Beobachtern festgestellten auf kurzfristige Resultate abzielenden Strategieorientierung amerikanischer Unternehmen.

nischer Konzepte und computergestützten Steuerungssystemen zielt diese Strategie nicht nur auf ein Einholen, sondern auf ein Überspringen (»leap-frogging«) des japanischen Vorsprungs hinsichtlich Produktivität und Kosteneffizienz.

- Das strategische Profil des Konzerns C ist durch Technisierungsprojekte in der Fertigung sowie durch eine Produktstrategie, die den Anteil höherwertiger und teurerer Fahrzeuge am Produktionsprogramm vergrößert, gekennzeichnet. Beispiele der Technisierungsstrategie sind umfassende und häufig avantgardistische Projekte der Montageautomatisierung und computerintegrierten Fertigung. Die Personal- und Freisetzungseffekte dieser Technisierungsmaßnahmen wurden aufgrund der gezielt vorgenommenen Verschiebung des Produktionsspektrums zugunsten höherwertiger Fahrzeuge durch höhere Arbeitsinhalte aufgefangen und zum Teil überkompensiert. Die Kombination von Technisierung und Produktstrategie bedeutet für das System der industriellen Beziehungen und die Arbeitsbeziehungen im Unternehmen eine Entlastung. Kooperationsbereitschaft ist nicht so eng mit Konzessionsbereitschaft verknüpft, wie dies in anderen Untersuchungsunternehmen der Fall war, wo die Marktstrategie eher dahin ging, in den heiß umkämpften Marktsegmenten wieder kompetitiv zu werden und entsprechend die Kosten zu drücken. Im Konzern C besitzen Fragen der Arbeitsorganisation im Untersuchungszeitraum eher nachrangige Bedeutung gegenüber der Technisierungsstrategie: Fragen der Anpassungsqualifizierung und der Ad-Hoc-Lösungen für die Arbeitsorganisation technischer Umstellungsbereiche stehen im Vordergrund. Unabhängig vom Technikeinsatz sind nur marginale Veränderungen an der traditionellen Arbeitseinsatzpraxis festzustellen. Auch im Hinblick auf Qualitätszirkel – und Mitarbeiterbeteiligungsprogramme gibt es wenig Bewegung über isolierte Pilotprojekte hinaus.

Diese konzerntypischen Profile haben das Geschehen in den jeweiligen Untersuchungsbetrieben wesentlich geprägt. Zu einem gewissen Grade dürfte es sich dabei aber auch um phasenspezifische Prioritätensetzungen handeln, und dies läßt erwarten, daß Konzern A Anfang der neunziger Jahre verstärkt Gewicht auf Technisierungsprojekte, Konzern C auf Fragen der Management- und Arbeitsorganisation legt. Vor unserer Untersuchung waren jedoch nicht nur die Unterschiede in den konzerntypischen Strategieprofilen, sondern auch die des konzerntypischen Vorgehens der Durchsetzung betrieblicher Wandlungsprozesse von Bedeutung. In den Betrieben des Konzerns A bot sich das Bild eines konzernweit einheitlichen Veränderungsprogramms, das sich auf klar definierte kurz- und mittelfristig erreichbare Zielsetzungen und Maßnahmen konzentrierte. Die »Handschrift« der Zentrale war hier in den Betrieben sehr viel deutlicher erkennbar als in denen des Konzerns B, der das sehr weitreichende Veränderungsprogramm mit hochgesteckten, langfristig angelegten Zielsetzungen hatte. Der Eintritt in solche Maßnahmeprogramme erschien den Akteuren auf betrieblicher Ebene hier als großer Sprung ins Ungewisse, und dies führte vielfach zu einer abwartenden Haltung, bis man genauer weiß, was die da oben überhaupt wollen. Im Konzern C werden betriebliche Veränderungsprogramme in einem

gründlichen und frühzeitigen Abstimmungsprozeß zwischen den Interessenparteien im Detail abgestimmt und ausgehandelt; als Folge erscheinen technische sowie arbeitsorganisatorische und qualifikatorische Maßnahmen hier im höheren Maße integriert als in den beiden Vergleichskonzernen.

Welchen Einfluß hat nun die nationalspezifische Zugehörigkeit der Untersuchungsbetriebe, und inwieweit werden die Einflüsse der Unternehmenszugehörigkeit durch diesen Einfluß überlagert und modifiziert?

3.3 Einfluß der Länderzugehörigkeit

Drei Variablengruppen wurden von uns im Hinblick auf diese Fragestellung in Betracht gezogen: die nationale und regionale Arbeitsmarktsituation, das System industrieller Beziehungen und das System der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Die Arbeitsmarktsituation und die Furcht vor Arbeitslosigkeit angesichts nur sehr geringer Aussichten, in dieser Situation einen vergleichbaren oder besseren Arbeitsplatz zu erhalten, war eine wesentliche Einflußvariable, deren differenziellen Einfluß wir allerdings nicht zu bestimmen vermochten. Befürchtungen hinsichtlich der Zukunft der eigenen Standortes und Angst vor Arbeitsplatzverlust waren, wenn wir den Aussagen des lokalen Managements und der lokalen Gewerkschaftsorganisationen unserer Untersuchungsbetriebe folgen, überall sehr groß. Sie bestimmten die Situationseinschätzung und beeinflussten die Kooperationsbereitschaft der Akteure und die Akzeptanz von Maßnahmen seitens der Betroffenen über das gesamte Betriebsspektrum unserer Untersuchung hinweg. Graduelle Unterschiede — eine exakte Messung in dieser Hinsicht haben wir nicht versucht — ließen sich allenfalls zwischen solchen Betrieben feststellen, die in stärkerem Maße als »Stammwerke« ihrer Unternehmen gelten und konzernzentrale Funktionen am Standort beheimaten, und den »Satellitenwerken«, die überdies zumeist eher in strukturschwachen Regionen ihren Standort haben. Die Angst vor Arbeitsplatzverlust und Betriebsstillegungen bildete einen mächtigen Hebel, um die Durchsetzung zentraler Maßnahmeprogramme zu gewährleisten. Hintergrund dieser Angst waren die generell hohen und zumeist über dem nationalen Durchschnitt liegenden Arbeitslosenquoten an den Automobilstandorten von im Tiefpunkt zumeist zwischen 15 und 20%.

Die Systeme industrieller Beziehungen und die von ihnen geprägten gewerkschaftlichen Politikmuster haben einen wesentlichen Einfluß auf die betrieblichen Arbeitseinsatzformen und ihre Veränderung. In den USA waren bisher wesentliche Elemente der betrieblichen Arbeitseinsatzpraxis in den lokal vereinbarten Tarifverträge festgeschrieben. Ein substanzieller Eingriff in diese Praxis war nur im Rahmen einer Strategie der Veränderung der betrieblichen industriellen Beziehungen möglich. Diese Veränderung ist wesentlich durch eine gemeinsame Politik der Organisationsspitzen von Unternehmen und Gewerkschaft, die »Zuckerbrot und Peitsche« für die Initiierung betrieblichen Wandels bereitstellten, vorangetrieben worden. (Vgl. Katz 1985). Die Transformationsstrategie

»von oben« hat zwei Ansatzpunkte: Der erste Ansatzpunkt ist die Schaffung von Institutionen und Verfahren des Interessenausgleichs zwischen den Betriebsparteien, die es bis dahin nicht gegeben hatte (Informationsaustausch, Konsultation, gemeinsame Programmrägerschaft); der zweite Ansatzpunkt besteht in Partizipationsangeboten an die Beschäftigten in Form von Qualitätszirkeln und Beteiligungsgruppen, um eine erhöhte Identifikation mit den Betriebszielen zu erreichen. Erhöhte Beschäftigungssicherung und Beteiligung vs. höherer Arbeitseinsatzflexibilität und Arbeitseffizienz bilden den zentralen Interessen-Trade-Off. Diese Konstellation industrieller Beziehungen fördert im US-Kontext einen Typus »QWL-gestützter Rationalisierung«, in dem Kleingruppenaktivitäten und Prinzipien der Gruppenarbeit eine zentrale Rolle spielen.

In Großbritannien ist es nicht gelungen, auf Spitzenebene oder auf Betriebsebene zwischen den Interessenparteien einen Konsens und ein integriertes Konzept zu entwickeln. Grundlegende Veränderungen der betrieblichen Arbeitseinsatzpraxis bedürfen auch hier der gewerkschaftlichen Zustimmung. Solange keine Einigung ausgehandelt ist, bleibt die Einführung neuer Formen der Arbeitsorganisation blockiert. Dies gilt nicht für Maßnahmen der Managementreorganisation, der Technisierung und auch nicht für konventionelle Maßnahmen der Rationalisierung wie z.B. das Drehen an der Leistungsschraube. Der »konventionell-tayloristische Rationalisierungstyp« ist daher im Zeitraum unserer Untersuchung in den britischen Betrieben nach wie vor dominierend.

In der Bundesrepublik wird der Wandel in und durch die bestehenden Institutionen vollzogen (vgl. auch Streeck 1988). Das System industrieller Beziehungen steht gewissermaßen vor der Klammer der Umstrukturierung. Die gesetzlichen Rechte auf Information und Mitwirkung des Betriebsrates haben zu einer festen Verankerung kooperativer Lösungsmuster auf betrieblicher Ebene geführt. Zugleich sind Betriebsräte und Gewerkschaftsvertreter, nicht zuletzt durch die Mitbestimmungsinstitutionen, in die Lage versetzt worden, eigene Konzepte und Gestaltungsalternativen des Arbeitseinsatzes zu entwickeln. Ein solches eigenständiges Profil gewerkschaftlicher Politik auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung wurde von uns in den beiden anderen Untersuchungsländern nicht festgestellt.

Der dritte wesentliche länderspezifische Einflußfaktor sind die nationalen Systeme der Berufsausbildung und die – wiederum mit Arbeitsmarktsituation und dem System industrieller Beziehungen zusammenhängenden Fragen der Verfügbarkeit und des betrieblichen Status von Facharbeitern. Die Kluft zwischen Facharbeiter- und Nichtfacharbeitern ist in den angelsächsischen Ländern außerordentlich ausgeprägt. Ein Überschreiten dieser Grenzlinie im Rahmen neuer Formen der Arbeit (Integrations- oder Rotationsmodelle in Produktionsgruppen u.a.) sowie ein Einsatz von Facharbeitern in der Produktion haben wir in keinem Falle vorgefunden. Die besondere Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation in der Bundesrepublik stellt den Betrieben hier in den 80er Jahren ein Facharbeiterpotential zur Verfügung, das auch für angelernte Tätigkeiten einsetzbar ist und für neue Formen der Arbeitsorganisation und für neue Tätigkeitsbilder in der direkten Fertigung genutzt werden kann.⁵ Der zunehmende Einsatz von Facharbeitern in der direkten Fertigung erhöht hier die

Notwendigkeit und die Möglichkeit für die Schaffung »intelligenter« Arbeitsstrukturen. Die hohe Verfügbarkeit von Facharbeitern, neuerdings spezifisch für die Produktion ausgebildeter Facharbeiter, erhöht das Potential für technikbezogene Problembewältigung, so daß hier die Probleme im Zusammenhang mit dem Einsatz neuer Technologien geringer erscheinen als in den Vergleichsländern. (Dieses Argument schließt auch die Potentiale an Ingenieuren und Technikern ein). Jedenfalls ist auffällig, daß die deutschen Werke unseres Samples in der Regel einen z.T. erheblich höheren Grad an Technikeinsatz aufweisen als die anderen Betriebe unseres Samples. Viele Fragen der Arbeitsorganisation werden daher im deutschen Kontext in Fragen des möglichen Technikeinsatzes, der Nutzung der Facharbeiterpotentiale und ihrer Erweiterung durch Aus- und Weiterbildung übersetzt. Im Falle der deutschen Betriebe kann man daher vom Typ der »facharbeiterorientierten Rationalisierung« sprechen.

4. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen

Trotz eines in hohem Maße vergleichbaren Betriebssamples haben wir eine hohe Varianz in den Formen des Arbeitseinsatzes vorgefunden. Unterschiede in der Personalbesetzung an nahezu gleichen Anlagen, Unterschiede in der Arbeitsteilung und Qualifikationsstruktur des Personals, in der Arbeits- und Managementorganisation, in der Prozessauslegung als Fließband- oder Inselfertigung u.v.m. Es hätte zu weit geführt, dieses differenzierte Bild hier im einzelnen auszubreiten. Durch Betonung der Veränderungsdynamik in den Einflußgrößen sollte vielmehr deutlich werden, daß ein »Cross«-Vergleich, der die gegebenen Strukturen wie Fertigungstechnologie, Betriebsgröße, Serienumfang der Fertigung usw. für die Erklärung der Varianzen herangezogen hätte, nicht adäquat gewesen wäre. Jeder systematische Quervergleich muß angesichts der Dynamik des Wandels, der sich gegenwärtig in den Automobilbetrieben vollzieht, mit dem Problem der Einschätzung organisatorischen Wandels (Vgl. Seashore u. a. 1983) befassen. »Assessing Organisational Change« (so der Titel von Seashore u. a.) ist nicht nur eine Frage der Ermittlung der Strategien und Konzepten auf seiten der Entscheidungsträger und der dort entwickelten Zielvorgaben und Maßnahmeprogramme. Wie wir gesehen haben, spielen intervenierende Einflußgrößen national- und betriebspezifischer »Natur« eine wesentliche Rolle für die Bestimmung der wirklichen Veränderungs-Agenda. Die eigentlichen Ziel- und Endpunkte der gegenseitigen Veränderungsdynamik, die wirkliche »Fabrik 2000« liegt daher für alle Akteure im Ungewissen.

Das Untersuchungsdesign der hier vorgestellten Studie war im wesentlichen auf den systematischen Vergleich betrieblicher Strukturen und Handlungsmuster

5 Die Strategie der Nutzung der verfügbaren Facharbeiterpotentiale in den 80er Jahren könnte bei veränderter Arbeitsmarktsituation aber auch eine Abhängigkeit der geschaffenen Betriebsorganisation von der Verfügbarkeit von Facharbeitern bedeuten.

angelegt. Das Varianzspektrum trug wesentlich dazu bei, konzern- bzw. länderspezifische Einflußfaktoren voneinander zu unterscheiden und beide Einflußdimensionen zugleich in die Analyse betrieblicher Veränderungsprozesse aufzunehmen. Dem Problem der hohen Veränderungsdynamik und der Einschätzung von Entwicklungsverläufen wurde das Untersuchungsdesign nicht in idealer Weise gerecht. In dieser Hinsicht gab es Einschränkungen in den Untersuchungsmöglichkeiten, die nicht zuletzt auf die Problematik der Feldzugänge zurückzuführen ist, deren überragende Bedeutung in diesem Aufsatz besonders hervorgehoben wurde.

Was die zu Beginn angeführte Diskussion über die These des »technologischen Determinismus« anbetrifft, so läßt sich feststellen, daß in den achtziger Jahren offenkundig Organisationswandel nicht des Anstoßes technologischen Wandels bedurfte. Nachdem QWL/HdA-Anstöße in den siebziger Jahren sich als zu schwach erwiesen hatten, um eine Durchsetzung neuer Formen der Arbeit zu bewirken, waren es Zielsetzungen der Qualitäts- und Produktivitätssteigerung, die orientiert am Beispiel der japanischen Produktionsorganisation und aufgrund des Drucks der verschärften und gerade auch von Japan vorangetriebenen Konkurrenz, neue Organisationsformen von Arbeit auch unter den gegebenen technischen Bedingungen durchsetzten. Es läßt sich insgesamt eine wachsende Entkopplung des Systemzusammenhangs tayloristisch-fordistischer Arbeitsregulierung feststellen. Bis in die siebziger Jahre hinein bestand noch ein kompakter Zusammenhang dieser Systemelemente. Standardprodukt, Massenfertigung und economies of scale, starre Einzweckmechanisierung, strikte Kontrolle über den Arbeitseinsatz, fragmentierte und qualifikationsarme Arbeitsinhalte, belastende Arbeitsbedingungen und konfliktreiche Arbeitsbeziehungen bildeten eine unauflöslich erscheinende Einheit. Dieser Strukturzusammenhang beginnt sich nach unseren Beobachtungen in den achtziger Jahren aufzulösen. Es bilden sich zunehmend komplexer werdende Kombinationsformen heraus: Produktstandardisierung und -diversifizierung gehen Hand in Hand, flexible und inflexible Fertigungstechniken werden auf mikroelektronischer Grundlage kombiniert, qualifikatorisch anspruchsvolle, vom Band entkoppelte Arbeiten werden gleichwohl nach Zeiten und Methoden strikt vorbestimmt. In dieser Situation ist ein neuer, ähnlich kompakter Systemzusammenhang einer neuen Form der Arbeitsregulierung nicht erkennbar. Die Folge ist erhöhte Varianz in der Ausgestaltung des betrieblichen Arbeitseinsatzes. Die vormals einheitliche Form des ausgereiften tayloristisch-fordistischen Regulierungsmodells macht einer neuen Vielfalt von unausgereiften und unstabilen Organisationsmodellen Platz.

Literaturverzeichnis

- Aglietta, M. (1976): *Régulation et crise du Capitalisme: l'expérience des USA*. Paris.
- Altmann, N.; Bechtle, G. (1971): *Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft*. München.
- Altmann, N.; Bechtle, G.; Lutz, B. (1978): *Betrieb – Technik – Arbeit. Elemente einer Analytik technisch-organisatorischer Veränderungen*. Frankfurt/M.; New York.
- Altschuler, A.; Anderson, M.; Jones, D.; Roos, D.; Womack, J. (1984): *The Future of the Automobile. The Report of MIT's International Automobile Program*. London u.a.
- Andreski, S. (1966): *The Uses of Comparative Sociology*. Berkely.
- Armer, J. M.; March, R. (1982): *Comparative Sociological Research in the 1960s and the 1970s*. Leiden-Brill.
- Armer, M. (1973): *Methodological Problems and Possibilities in Comparative Research*. In: Armer, M.; Grimshaw (Hg.): *Comparative Social Research. Methodological Problems and Strategies*, New York, S. 49-79.
- Armer, M.; Schnaiberg, A. (1973): *Mesuring Individual Modernity: A Near Myth*. In: Armer, M.; Grimshaw (Hg.): *Comparative Social Research. Methodological Problems and Strategies*, New York, S. 249-274.
- Azumi, K.; Hull, F. (1981): *Comparative Organizations*. In: *International Journal of Comparative Sociology* XXII, 3-4 (1981), S. 197-212.
- Baethge, M.; Oberbeck, H. (1986): *Die Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven im Büro und Verwaltung*. Frankfurt/M./New York.
- Barel, Y. (1979): *Le paradoxe et le système. Essai sur le fantastique social*. Grenoble.
- Barisi, G. (1984): *Mutations technologiques et relations sociales dans la sidérurgie. Le cas français et italien (Forschungsbericht des CRMSI)*. Paris.
- Becattini, G. (1977): *Mercato e forze locali: il distretto industriale*. Bologna.
- Bechtle, G. (1980): *Betrieb als Strategie*. Frankfurt/M.; New York.
- Bechtle, G.; Heine, H.; Schmidt, G. (Unter Mitarbeit von S. Boffo, M. Fonte, P. Leon, V. Rieser) (1985): *Ökonomische Krisentendenzen, betriebliche Rationalisierungspolitik und Entwicklung industrieller Beziehungen – Veränderungsimpulse in Italien und in der Bundesrepublik Deutschland*. Bielefeld.
- Bendix, R. (1963): *Concepts and Generalizations in Comparative Sociological Studies*. In: *American Sociological Review*, vol. 28, Nr. 4, S. 67-81.
- Bendix, R. (1968): *Concepts in Comparative Historical Analysis*. In: Rokkan, S. (Hg.): *Comparative Research across Cultures and Nations*, Paris/La Hague, S. 67-81.
- Benoit-Guilbot, O. (1987): *Les structures sociales du chômage en France et en Grande-Bretagne, influences sociétales*. In: *Sociologie du travail* Nr. 2/1987.
- Berting, J. (1979): *A Framework for the Diskussion of Theoretical and Methodological Problems in the Social Sciences*. In: Berting, J.; Geyer, F.; Jurkovich, R. (Hg.): *Problems in International Comparative Research in the Social Sciences*, Oxford, S. 137-157.
- Bizbert, I.; Zapata, F. (1982): *Enclave industrial y demandas obreras. Los grandes complejos industriales y su impacto en el espacio lation-americano (Instituto de Geografia, UNAM)*. Mexiko.
- Bleitrach, D.; Chenu, A. (1979): *L'usine et la vie*. Paris.
- Bony, D.; Eymard Duvernay, F. (1982): *Cohérence de branche et diversité des entreprises: étude d'un cas*. In: *Economie et Statistique* Nr. 144.
- Bouffartique, P.; Godard, F. (1984): *Au fil de la lignée, familles de sidérurgistes en Provence (Bericht des GERM-CERCOM)*. Marseille.
- Bourdieu, P. (1983): *Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital*. In: Kreckel, R. (Hg.): *Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband Nr. 2/1983*, S. 183-198.

- Boyer, R. (1979): *La crise actuelle: une mise en perspective historique. Quelques réflexions à partir d'une analyse du capitalisme français en longue période*. In: *Critiques de l'Economie Politique* Nr. 7-8/1979, S. 5-113.
- Boyer, R. (1978): *Les salaires en longue période*. In: *Economie et Statistique* Nr. 103.
- Boyer, R. (Hg.) (1986): *La flexibilité du travail en Europe – Une étude comparative des transformations du rapport salarial dans sept pays de 1973 à 1985*. Paris.
- Braczyk, H.-J.; Knesebeck, J. v. d.; Schmidt, G. (1982): *Nach einer Renaissance. Zur gegenwärtigen Situation von Industriosozologie in der Bundesrepublik Deutschland*. In: Schmidt, G.; Braczyk, H.-J.; Knesebeck, J. von dem: *Materialien zur Industriosozologie*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 24/1982, Opladen, S. 16-56.
- Braczyk, H.-J.; Niebur, J. (1987): *»Nord-Süd-Gefälle« und Innovationsdefizit*. Frankfurt/M./ New York.
- Braverman, H. (1980): *Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß (Die amerikanische Ausgabe »Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century« erschien 1974 bei Monthly Review Press, New York and London)*. Frankfurt/M./New York.
- Brossard, M.; Maurice, M. (1974): *Existe-t-il un modèle universel des structures d'organisation?*. In: *Sociologie du Travail* Nr. 4, S. 403-426.
- Burawoy, M. (1979): *Manufacturing consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago.
- Burawoy, M. (1985): *The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*. London.
- CERC (1975): *Structure des salaires et structure des emplois dans les entreprises françaises et allemandes*. Paris.
- Campbell, A.; Rokkan, S. (1960): *Norway and the United States*. In: *International Social Science Journal*, vol. XII, S. 69-99.
- Campinos-Dubernet, M. (1984a): *Emploi et gestion de la main-d'oeuvre dans le BTP: mutations de l'après-guerre à la crise (Dossier CEREQ Nr. 34)*. Paris.
- Campinos-Dubernet, M. (1984b): *La rationalisation du travail dans le bâtiment: les limites du taylorisme orthodoxe*. In: *Formation – Emploi* Nr. 6.
- Campinos-Dubernet, M.; Grando, J. M. (1988): *Formation professionnelle ouvrière: trois modèles européens*. In: *Formation – Emploi* Nr. 22.
- Casassus, C.; Erbès-Sequin, S. (1979): *L'intervention judiciaire et l'emploi, le cas du textile*. Paris.
- Casassus-Montero, C. (1986): *Aspetti corporativi della modernizzazione nella Francia socialista*. In: *Sociologia del Lavoro* Nr. 26-27.
- Casassus-Montero, C. (1988): *La industria de la construcción en Chile y Argentina (Forschungsbericht der »Groupe de Sociologie du Travail, Paris VII«)*. Paris.
- Casassus-Montero, C. (1986): *La sociologia del lavoro in Francia: mercato del lavoro e approccio sociologico*. In: *Sociologia del Lavoro* Nr. 26-27.
- Casassus-Montero, C. (1986): *La sociologie de Michael Burawoy: contrôle et consensus dans l'industrie*. In: *Sociologie du travail*, Nr.2, S. 202-208.
- Casassus-Montero, C. (1986): *Rapport salarial et gestion de la main d'oeuvre à Las Truchas. Actes du colloque franco-mexicain »La politique industrielle de création de pôles de développement« (GST – GERM – CERCOM)*. Marseille.
- Casassus-Montero, C.; Hiernaux, D. (1987): *Espace industriel, espace social. Etude comparative de deux sites industriels: Fos-sur-Mer (France), Las Truchas (Mexique) (Forschungsbericht der »Groupe de Sociologie du Travail, Université Paris VII«)*. Paris.
- Centis, C. (1987): *Approche du marché du travail en termes de réseaux de mobilisation (Bericht des CERS; Université Aix – Marseille)*. Marseille.
- Chave, D. (1988): *Automatisierung, Leistungspolitik und Produktivität – Ein Fallbeispiel aus der französischen Unterhaltungselektronik*. In: *SoFi-Mitteilungen* Nr. 15, S. 117-124.
- Chave, D.; Düll, K. (1988): *Espaces nationaux, espaces stratégiques. Contribution à la table ronde »La comparaison internationale dans l'étude du travail industriel: problèmes méthodologiques (1-2-3 juin 1988)«*. Paris.
- Child, J. (1981): *Culture, contingency and capitalism in the cross-national study of organizations*. In: *Research in Organizational Behavior*, Volume 3, S. 303-356.

- Child, J. (1984): *Organizational Design for Advanced Manufacturing Technology*. In: Wall, T. D.; Clegg, C. W.; Kemp, N. J. (Hg.): *The Human Side of Advanced Manufacturing Technology*, Chichester u.a., S. 101-133.
- Child, J. (1972): *Organizational Structure, Environment and Performance: The role of Strategic Choice*, In: *Sociology*, Nr. 6/1972, S. 1-22.
- Child, J. (1969): *The Business Enterprise in Modern Industrial Society*. London.
- Child, J.; Fores, M.; Glover I.; Lawrence, P. (1983): *A Price to Pay? Professionalism and Work Organisation in Britain and West Germany*. In: *Sociology* Nr. 1/1983, S. 63-78.
- Child, J.; Kieser, A. (1981): *Organization and managerial roles in British and West German companies: an examination of the culture-free thesis*. In: Hickson, D.J.; McMillan, C.J. (ed.): *Organization and Nation*, Westmead, S. 51-73.
- Cole, R. (1979): *Work, Mobility and Participation: A Comparative Study of American and Japanese Industry*. Berkely.
- Copp, R. (1977): *Locus of Industrial Relations decision-Making In Multinationals*. In: Banks, R. F.; Stieber, J. (Hg.): *Multinationals, Unions and Labor Relations in Industrial Countries*, Ithaca, S. 43-48.
- Coriat, B. (1979): *L'atelier et le chronomètre*. Paris.
- Coriat, B. (1980): *Ouvriers et automates: procès de travail, économie du temps et théorie de la segmentation de la force de travail*. In: Verschiedene Herausgeber: *Usines et ouvriers figures du nouvel ordre productif*, Paris.
- Crozier, M. (1964): *The bureaucratic phenomenon*. Chicago.
- Crozier, M.; Friedberg, E. (1979): *Macht und Organisation – Die Zwänge kollektiven Handelns*. Königsstein/Ts.
- Czudnowsky, M. (1975): *Comparing Political Behavior*. Beverly Hills.
- Dahrendorf, R. (1986): *Labour Market Flexibility. Report by a high-level group of experts to the secretary of the OECD*. Paris.
- Dassa, S. (1985): *L'emploi, enjeux économiques et sociaux*. In: Groupe de Sociologie du Travail: *Le travail et sa sociologie. Essais critiques (Colloque de Gif-sur-Yvette)*, Paris, S. 180-187.
- Delattre, M.; Eymard-Duvernay (1983): *Sept catégories d'entreprises pour analyser le tissu industriel*. In: *Economie et Statistique* Nr. 186.
- Denzin, N. K. (1970): *Sociological Methods: A Source Book*. Chicago.
- Deutsch, K. W. (1973): *Social and Political Convergence in Industrializing Countries: Some Concepts and the Evidence*. In: Hammond, N. (Hg.): *Social Science and the New Societies*, East Lansing/Mich.
- Dore, R. (1973): *British factory – Japanese Factory*. London.
- Dore, R. (1979): *Industrial Relations in Japan and Elsewhere*. In: Craig, A. M. (Hg.): *Japan: A comparative View*, Princeton/N. Y., S. 324-370.
- Dubar, S.; Méhaut, Ph. (1986): *formation et politiques d'entreprises*. In: Tanguy, L. (Hg.): *L'introuvable relation formation/emploi. Un état des recherches en France*, Paris, S. 136-147.
- Dubois, P. (1980): *Niveaux de main-d'oeuvre et organisation du travail ouvrier. Etude de cas français et anglais*. In: *Sociologie du Travail*, Nr. 3, S. 257-275.
- Dubois, P. (1981): *Workers control over the organization of work: French and english maintenance workers in mass production industry*. In: *Organization Studies* Nr. 2, S. 347-361.
- Dubois, P.; Durand, C.; Gilain, C. (1986): *Le processus de prise de décision dans les entreprises industrielles. Enquête comparative: France, Bulgarie, Hongrie (Band I)*. Paris.
- Dubois, P.; Makó, C. (1980): *La division du travail dans l'industrie – Etude de cas hongrois et français*. Paris.
- Dubois, P.; Makó, C. (1986): *L'investissement productif en Europe d l'Est: Gaspillage des Ressources? Délais de réalisation importants? Retard technologique?*. In: *Revue d'Etudes comparatives Est-Ouest*, vol. 17, Nr. 4, S. 49-74.
- Dubois, P.; Makó, C. (1988): *Pénurie de main-d'oeuvre et flexibilité de l'emploi en Europe de l'Est*. In: *L'URSS et l'Europe de l'Est (La Documentation Française, Notes et Etudes Documentaires)*.
- Dubois, P.; Monjardet, D. (1979): *La division du travail dans l'industrie, Tome 1: Les ouvriers*. Paris.
- Duijker, H. C. G.; Rokkan, S. (1954): *Organizational Aspects of Cross-National Social Research*. In: *Journal of Social Issues*, vol. X, S. 8-24.
- Dumézil, G. (1949): *L'héritage indo-européen à Rome*. Paris.

- Dunlop, J. T. (1958): *Industrial Relations*. New York.
- Duplex, J.; de Fontmagne, O.; Marry, C.; Maurice, M.; Silvestre, J. J. (1979): *Etude du champ d'interaction entre l'école et l'entreprise: comparaison des qualifications ouvrières de la métallurgie et du bâtiment* (unveröffentlichtes Manuskript des L.E.S.T.). Aix-en-Provence.
- Durand, C.; Autrand, A.; Casassus, C.; Durand, M.; Le Maître, G.; Vervaeke, M. (1984/85): *Stratégies industrielles et politiques d'emploi* (2 Bände; Forschungsbericht der »Groupe de Sociologie du Travail« und des »Centre de Recherches en Sciences Sociales du Travail). Paris.
- Durkheim, E. (1893): *De la division du travail social*. Paris.
- Düll, K.; Bechtle, G. (1988): *Die »simulierte« Fabrik und die Zukunft des Massenarbeiters*. In: *Sofi-Mitteilungen* Nr. 15, S. 95-116.
- Eisenstadt, S. N. (1980): *Comparative Analysis of State Formation in Historical Contexts*. In: *International Social Science Journal*, vol. XXXII, Nr. 4, S. 624-654.
- Elder, J. W. (1976): *Comparative Cross-National Methodology*. In: *Annual Review of Sociology*, vol. 2, S. 209-230.
- Etzioni, A.; Dubow, F. L. (1970): *Comparative Perspectives: Theories and Methods*. Boston.
- Eymard-Duverney, F. (1981): *Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers*. In: *Economie et Statistique* Nr. 159.
- Eyraud, F.; Maurice, M.; Rychener, F. (1981): *Nouvelles technologies, emploi et formation. Les comparaisons internationales: approche socio-technique et effet sociétal* (unveröffentl. Manuskript). Aix-en-Provence.
- Eyraud, F.; Maurice, M.; Rychener, F. (1984): *Variabilité des formes de division du travail et technologies nouvelles*. In: Jacot, H. (Hg.): *Travailleur collectif et relations science production*, Lyon, S. 121-134.
- Eyraud, F.; Rychener, F. (1986): *A societal analysis of new technologies* (Kapitel 6). In: Grootings, P. (Hg.): *Technology and Work: East-West comparison*, New Hampshire.
- Finifter, B. M. (1977): *The Robustness of Cross-Cultural Findings*. In: *Annals New York Academy of Sciences* Nr. 285, S. 151-184.
- Fischer, J.; Minssen, H. (1986): *Neue Leistungspolitik in der Bekleidungsindustrie. Arbeitsstrukturierung und Produktionsflexibilität*. Frankfurt/ M./New York.
- Fliegel, F. C. (1976): *A Comparative Analysis of the Impact of Industrialism on Traditional Values*. In: *Rural Sociology*, vol. 41, S. 413-451.
- Form, W. H. (1969): *Occupational and Social Integration of Automobile Workers in Four Countries: A comparative Study*. In: *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 10, S. 95-116.
- Form, W. H. (1973a): *Auto Workers and Their Machines: A Study of Work, Factory, and Job Satisfaction in Four Countries*. In: *Social Forces*, vol. 52, S. 1-15.
- Form, W. H. (1973b): *Field Problems in Comparative Research: The Politics of Distrust*. In: Armer, M.; Grimshaw, A.D. (Hg.): *Comparative Social Research: Methodological problems and strategies*, New York, S. 83-113.
- Form, W.H. (1976): *Blue-collar stratification*. Princeton.
- Form, W. H. (1979): *Comparative Industrial Sociology and the Convergence Hypothesis*. In: *Annual Review of Sociology*, vol. 5, S. 1-25.
- Form, W. H. (1981): *Working-Class Divisions and Political Consensus in France and the United States*. In: *Comparative Social Research*, Vol. 4, S. 263-296.
- Form, W. H. (Hg.) (1983): *Exploring Individual Modernity*. New York.
- Form, W.H.; Bae, K.H. (1988): *Convergence theory and the Korean connection*. In: *Social Forces*, vol. 66, Nr. 3, März, S. 618-644.
- Forslin, J.; Sarapata, A.; Whitehall, A. M. (Hg.) (1981): *Automation and Industrial Workers* (Bd. 1.2). Oxford.
- Fossati, H.; Said, G. (1983): *Evolution technologique et restructuration industrielle, l'enjeu d'une formation: Les détenteurs de BTS – DUT à Solmer* (Forschungsbericht des L.E.S.T.). Aix-en-Provence.
- Fourt, G. (1982): *L'espace ouvrier, le cas du pôle industriel de Lazaro Cardenas (mémoire de l'IHEAL), Université de Paris III*. Paris.
- Frenkel, S. J. (1986): *Industrial Sociology and Workplace Relations in Advanced Capitalist Societies*. In: *International Journal of Comparative Sociology*, vol. XXVII, Nr. 1/2, S. 69-86.
- Fricke, W. (1983): *Participatory research and the enhancement of workers innovative qualifications*. In: *Journal of Occupational Behaviour*, vol. 4, S. 73-87.

- Gallie, D. (1977): *Automatisation et légitimité de l'entreprise capitaliste*. In: *Sociologie du Travail*, Nr. 3, S. 221-242.
- Gallie, D. (1978): *In search of the new working class*. Cambridge.
- Gallie, D. (1983): *Social Inequality and Class Radicalism in France and Britain*. Cambridge.
- Galton, F. (1889): *Discussion qui fait suite à Tylor, E. B. (1889): On a Method of Investigating the Development of Institutions; Applied to Laws of Marriage and Descent*. In: *The Journal of the Anthropological Institute of Great Britain and Ireland*, vol. XVIII, S. 245-269.
- Garfin, S. B. (1971): *Comparative Studies: A Selective, Annotated Bibliography*. In: Vallier, I. (Hg.): *Comparative Methods in Sociology: Trends and Applications*, Berkely/Los Angeles, S. 423-467.
- Glaser, B. G.; Strauss, A. L. (1967): *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago.
- Goldthorpe, J. H. (1966): *Attitudes and Behavior of Car Assembly Workers: A Deviant Case and a Theoretical Critique*. In: *British Journal of Sociology*, vol. 17, Nr. 3, S. 315-332.
- Goldthorpe, J. H. u.a. (1968): *The affluent worker: industrial attitudes and behaviour*. Cambridge.
- Gordon, D.; Edwards, R.; Reich, M. (1982): *Segmented Work, Divided Workers*. Cambridge.
- Gourc, G. (1986): *Dix années de l'histoire d'une entreprise: les trajectoires professionnelles des couches intermédiaires. Actes du colloque franco-mexicain «La politique industrielle de création de pôles de développement» (GST - GERM - CERCOM)*. Marseille.
- Grando, J. M. (1983): *Industrie et gestion de la main-d'oeuvre*. In: *Formation-Emploi* Nr. 1 (Documentation Française).
- Grando, J. M.; Grelet, Y. (1985): *Structure sectorielle et profils d'emploi d'établissements (CEREQ, Document de travail Nr. 1)*. Paris.
- Grando, J. M.; Grelet, Y.; Verdier, E. (1987): *Le secteur de l'électronique professionnelle, 4 Bände (Hrsg.: CEE, CEREQ, SESSI)*. Paris.
- Graves, D. (1979): *Die Auswirkung kultureller Faktoren auf die Einstellungen, Ansichten und die Verhaltensweisen von Managern in England und Frankreich*. In: Zündorf, L.: *Industrie- und Betriebssoziologie*, Darmstadt, S. 158-182.
- Green, N. L. (1986): *Immigrant Labor in the Garment Industries of New York and Paris: Variations on a Structure*. In: *Comparative Social Research*, vol. 9, S. 231-243.
- Grootings, P. (Hg.) (1986): *Technology and Work: East-West Comparison*. New Hampshire.
- Grootings, P.; Gustavsen, B.; Héthy, L. (Hg.) (1986): *New Forms of Work Organization and their Social and Economic Environment*. Budapest.
- Groupe de Sociologie du Travail (Hg.) (1978): *La Division du travail. Colloque de Dourdan*. Paris.
- Groupe de Sociologie du Travail (Hg.) (1985): *Le Travail et sa Sociologie. Colloque de Gif-sur-Yvette*. Paris.
- Groupe de sociologie du travail (Hg.) (1982): *L'emploi. Enjeux économiques et sociaux (colloque de Dourdan)*. Paris.
- Guibert, B.; Laganier, J.; Volle, M. (1971): *Essai sur les nomenclatures industrielles*. In: *Economie et Statistique* Nr. 20.
- Harbison, F.; Myers, C. A. (1959): *Management in the industrial world. An international analysis*. New York, Toronto, London.
- Hazeltigg, L. E. (1973): *Aspects of the Measurement of Class Consciousness*. In: Armer, M.; Grimshaw (Hg.): *Comparative Social Research. Methodological Problems and Strategies*, New York, S. 219-246.
- Heidenreich, M.; Schmidt, G. (1990): *Neue Technologien und die Bedingungen und Möglichkeiten ihrer betrieblichen Gestaltung*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 42, Nr. 1/1990, S. 41-59.
- Heidenreich, M. (1990): *Nationale Muster betrieblichen Strukturwandels. Am Beispiel der französischen und bundesdeutschen Bekleidungsindustrie*. Frankfurt/M.; New York.
- Heine, H.; Bechtle, G.; Schmidt, G. (1986): *Betriebliche Konfliktaustragung in der Krise - Ein deutsch-italienischer Vergleich*. In: *Soziale Welt* Nr. 2/3 1986, S. 297-310.
- Hickson, D.J.; Hinings, C.R.; McMillan, C.J.; Schwitter, J.P. (1981): *The culture-free context of organization structure*. In: Hickson, D.J.; McMillan, C.J. (ed.): *Organization and Nation*, Westmead, Farnborough, Hampshire, S. 3-17.
- Hickson, D.J.; McMillan Ch. J. (Hg.) (1981): *Organization and Nation. The Aston Programme IV*. Westmead, Farnb.

- Hirata, H.; Humphrey, J. (1986): *Division sexuelle du travail dans l'industrie brésilienne*. In: Aubert, N.; Enriquez, E.; de Gaulejac, V. (Hg.): *Le sexe du pouvoir*, Paris.
- Hirata, H.; Rogerat, Ch. (1988): *Technologie, qualification et division sexuelle du travail*. In: *Revue Française de Sociologie*, vol. XXIX, Nr. 1.
- Hofstede, G. (1980): *Culture's Consequences. International Differences in Work-Related Values*. Beverly Hills.
- Hofstede, G. (1979): *Hierarchical power distance in forty countries*. In: Lammers, C.J.; Hickson, D.J. (ed.): *Organizations Alike and Unlike*, London, S. 97-120.
- Hollingsworth, J. R. (1973): *Perspectives on Industrializing Societies*. In: *American Behavioral Scientist*, vol. 16, S. 715-739.
- Hopkins, T. K.; Wallerstein, I. (1967): *The comparative Study of National Societies*. In: *Social Science Information*, vol. 6, S. 25-58.
- Humphrey, J. (1984): *Car production in Britain and Brazil: a Comparison*.
- Hyman, R.; Streeck, W. (Hg.) (1988): *New Technology and Industrial Relations*. Oxford.
- IDE/Industrial Democracy in Europe Research Group (Hg.) (1981): *Industrial Democracy in Europe*. Oxford.
- Inkeles, A. (1960): *Industrial Man: The Relation of the Status to Experience, Perception and Values*. In: *American Journal of Sociology*, vol. 66, S. 1-31.
- Inkeles, A.; Smith, D. H. (1974): *Becoming Modern: Individual Change in Six Developing Countries*. Cambridge.
- Institut für Sozialforschung (Hrsg.) (1956): *Soziologische Exkurse. Nach Vorträgen und Diskussionen*. Frankfurt/M.; Köln.
- International Labor Office (1977): *Social and Labor Practices of Some US-based Multinationals in the Metal Trades*. Genf.
- d'Iribarne, Ph. (1982): *Régulation sociale et performances économiques (Forschungsbericht des CEREBE)*. Paris.
- d'Iribarne, Ph. (1985): *La gestion à la française*. In: *Revue Française de Gestion*, Nr. 50, S. 5-13.
- d'Iribarne, Ph. (1989): *La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*. Paris.
- Janoska-Bendl, J. (1965): *Methodologische Aspekte des Idealtypus. Max Weber und die Soziologie der Geschichte*. Berlin.
- Jeffries, V.; Morris, R. T.; Schweitzer, D. R. (1979): *Social Class and Values: Comparative Cases from Switzerland and the United States*. In: *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 20, S. 224-240.
- Jobert, A.; Rozenblatt, P. (1984): *La négociation collective de branche et d'entreprise dans la crise - modification des enjeux, des stratégies et des pratiques. Le cas de la chimie pharmacie*. In: *Travail et Emploi* Nr. 20 (Juni).
- Jürgens, U.; Malsch, T.; Dohse, K. (1989): *Moderne Zeiten in der Automobilindustrie. Strategien der Produktionsmodernisierung im Länder- und Konzernvergleich*. Berlin; Heidelberg u.a.
- Karsh, B.; Blaine, N.; Nihei, Y. (1984): *Air Pilots' Unions in Australia, Japan and the United States. A Test of Cross-national Convergence*. In: *Journal of Industrial Relations*, vol. 26, S. 384-404.
- Katz, H. (1985): *Shifting Gears. Changing Labor Relations in the U.S. Automobile Industry*. Cambridge.
- Kern, H.; Schumann, M. (1984): *Das Ende der Arbeitsteilung?* München.
- Kerr, C. (1983): *The Future of Industrial Societies: Convergence and Continuing Diversity*. Cambridge.
- Kerr, C.; Dunlop, J. T.; Harbison, F. H.; Myers, C. (1960): *Industrialism and Industrial Man*. Harmondsworth.
- Kerr, C.; Dunlop, J.T.; Harbison, F.H.; Myers, Ch. (1971): *Industrialism and Industrial Man (Postscript)*. In: *International Labor Review*, vol. 103, S. 519-540.
- Kohn, M. L. (1987): *Cross-National Research as an Analytic Strategy*. In: *American Sociological Review*, Vol. 52, S. 713-731.
- Kroeber, A.L.; Parsons, T. (1958): *The concepts of Culture and of Social Systems*. In: *American Sociological Review*, Vol. 23, Nr. 5, S. 582-583.
- Kujawa, D. (1971): *International Labor Relations Management*. New York.

- Küttler, W. (1986): *Marxistische Typisierung und idealtypische Methode in der Geschichtswissenschaft*. Berlin (Ost).
- Lammers, C.J.; Hickson, D.J. (ed.) (1979): *Organizations alike and unlike*. London.
- Lash, S.; Lerry, J. (1987): *The End of Organized Capitalism*. Oxford.
- Lefort, C. (1986): *Essais sur le politique, XIX – XX siècles*. Paris.
- Levy, M. J. Jr. (1970): *Scientific Analysis Is a Subset of Comparative Analysis*. In: Mc Kinney, J.; Tiryakan, E. (Hg.): *Theoretical Sociology*, New York.
- Lijphart, A. (1971): *Comparative Politics and the Comparative Method*. In: *American Political Science Review*, vol. 65, Nr. 3, S. 682-693.
- Lijphart, A. (1975): *The Comparable-Cases Strategy in Comparative Research*. In: *Comparative Political Studies*, vol. 8, Nr. 2, S. 158-177.
- Littler, C. R. (1982): *The Development of the Labour Process in Capitalist Societies. A Comparative Study of the Transformation of Work Organization in Britain, Japan and the USA*. London.
- Lockwood, D. (1970): *Soziale Integration und Systemintegration*. In: Zapf, W. (Hg.): *Sozialer Wandel*, Köln/Berlin.
- Lutz, B. (1976): *Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Frankreich – Zum Einfluß des Bildungssystems auf die Gestaltung betrieblicher Arbeitskräftestrukturen*. In: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.: *Betrieb – Arbeitsmarkt – Qualifikation*, Frankfurt/München, S. 84-151.
- Lutz, B. (1983): *Technik und Arbeit – Stand, Perspektiven und Probleme industriesoziologischer Technikforschung*. In: Schneider, Ch. (Hg.): *Forschung in der Bundesrepublik. Beispiele, Kritik, Vorschläge*, Weinheim, S. 167-187.
- Lutz, B. (1984): *Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts*. Frankfurt/M./New York.
- Lutz, B. (1985): *Zur gesellschaftlichen Entwicklung der Soziologie. Überlegungen zu zukünftigen Chancen und Problemlagen*. In: Lutz, B. (Hg.): *Soziologie und gesellschaftliche Entwicklung*, Frankfurt/M.; New York, S. 17-26.
- Lutz, B. (1989): *Effet sociétal ou effet historique*. In: AISLF (Hg.): *Le lien social. Actes du XIIIe Colloque de l'Association Internationales des Sociologues de Langue Française*, Genf, S. 53-66.
- Lutz, B.; Schmidt, G. (1977): *Industriesoziologie*. In: König, R. (Hg.): *Handbuch der empirischen Sozialforschung*. Band 8 (2., völlig neu bearbeitete Auflage), Stuttgart, S. 101-262.
- Lutz, B.; Veltz, P. (1989): *Maschinenbauer versus Informatiker – Gesellschaftliche Einflüsse auf die fertigungstechnische Entwicklung in Deutschland und Frankreich*. In: Düll, K.; Lutz, B. (Hg.): *Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich. Fünf Aufsätze zur Zukunft industrieller Arbeit*, Frankfurt/M.; New York; München, S. 213-285.
- Mahnkopf, B. (1986): *Hegemony and Consent: Patterns of Regulation in Internal Company Social Relations and Their Legitimation Effect*. In: *Berkely Journal of Sociology*, vol. XXXI, S. 35-52.
- Makó, C.; Maurice, M. (1987): *Előrejutás és a munkaerőfelhasználás mintái (Patterns of Career and the Use of Manpower)*. In: *Szakszervezeti Szemle*, Nr. 10-11.
- Malsch, T. (1982): *Technologietransfer und betriebliche Arbeitsorganisation. Ein industriesoziologischer Beitrag zur Entwicklungsländerforschung am Beispiel eines ägyptisch-deutschen Betriebsvergleichs*. In: Schmidt, G.; Braczyk, H.-J., von dem Knesebeck, J.: *Materialien zur Industriesoziologie (Sonderheft 24/1982 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie)*, Opladen, S. 494-515.
- Marsh, R. M. (1967): *Comparative Sociology: A Codification of Cross-Sectional Analysis*. New York.
- Martins, L. (1984): *La notion du pôle de développement ou comment on outil théorique devient un instrument de développement régional (Bericht des CREDAL – IHEAL; Travaux et mémoires Nr. 35)*. Paris.
- Maurice, M. (1979): *For a study of 'the societal effect': Universality and specificity in organization research*. In: Lammers, C.; Hickson, D. J. (Hg.): *Organizations alike and unlike*, London, S. 42-60.
- Maurice, M. (1989): *Méthode comparative et analyse sociétale. Les implications théoriques des comparaisons internationales*. In: *Sociologie du Travail* Nr. 2/1989, S. 175-190.
- Maurice, M.; Eyraud, F.; d'Iribarne, A.; Rychener, F. (1986): *Des entreprises en mutation dans la crise. Apprentissage des technologies flexibles et émergence de nouveaux acteurs (Forschungsbericht des L.E.S.T. – CNRS)*. Aix-en-Provence.

- Maurice, M.; Sellier, F.; Silvestre, J.-J. (1979): *La production de la hiérarchie dans l'entreprise: recherche d'un effet sociétal*. In: *Revue française de Sociologie*, vol. XX, Nr. 2, S. 331-365.
- Maurice, M.; Sellier, F.; Silvestre, J.-J. (1982): *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*. Paris.
- Maurice, M.; Sellier, F.; Silvestre, J. J. (1986): *The Social Foundations of Industrial Power* (englische Übersetzung von Maurice u.a. 1982). Boston.
- Maurice, M.; Sorge, A.; Warner, M. (1979): *Societal Differences in Organizing Manufacturing Units. A Comparison of France, West Germany and Great Britain* (IIM/Nr. 79-15 des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung). Berlin.
- Meyer, A. G. (1970): *Theories of Convergence*. In: Johnson, C. (Hg.): *Change in Communist Systems*, Stanford, S. 313-341.
- Meyer, J.; Boli-Bennett, J.; Chase-Dunn, C. (1975): *Convergence and Divergence in Development*. In: *Annual Review of Sociology*, vol. 1, S. 223-246.
- Millar, J. R. (1972): *On the Theory and Measurement of Economic Convergence*. In: *Quarterly Review of Economics and Business*, vol. 12, S. 77-93.
- Mokrzycki, E. (1979): *On the Adequacy of Comparative Methodology*. In: Berting, J.; Geyer, F.; Jurkovič, R. (Hg.): *Problems in International Comparative Research in the Social Sciences*, Oxford, S. 93-103.
- Monjardet, D. (1979): *Propos critique sur les comparaisons internationales d'entreprise (colloque EGOS)*. Nordwijk.
- Moore, B. Jr. (1966): *The Social Origins of Dictatorship and Democracy*. Boston.
- Moore, W. E. (1979): *World Modernization. The Limits of Convergence*. Amsterdam.
- Moore, W. E.; Feldman, A. S. (Hg.): *Labor Commitment and Social Change in Developing Areas*. New York.
- Mouer, R. (1983): *'Orientalism' as knowledge: Lessons for Japanologists?*. In: *Keio Journal of Politics* Nr. 4.
- Mouer-Borner, E. (1985): *Approaches in Understanding Japanese Society*. In: Bluhme-Kojima, T.; Durmiok, P.; Mielke, G.; Schmidt, G. (Hg.): *Structural Changes in Industrial Society – Japan and West Germany*, Bielefeld.
- Naville, P. (1970): *Le nouveau Leviathan 2. Le salaire socialiste. Premier volume: les rapports de production*. Paris.
- Nowak, S. (1977): *The Strategy of Cross-National Survey Research for the Development of Social Theory*. In: Szalai, A.; Petrella, R. (Hg.): *Cross-National Comparative Survey Research: Theory and Practice*, S. 3-47.
- PICS France – Hongrie Nr. 19 (1986-1989) (1987): *Mutations technologique, nouvelles formes de régulation du marché du travail, transformations des entreprises. Etat des projets de recherche*. Paris.
- Peninon, G.; Holthus, M.; Keschull, D.; Attali, J. (1978): *Who's Afraid of the Multinationals? A Survey of European Opinion on Multinational Corporations*. Westmead.
- Penn, R.; Scattergood, H. (1988): *Continuities and Change in Skilled Work: A Comparison of Five Paper Manufacturing Plants in the UK, Australia and the USA*. In: *British Journal of Sociology*, vol. 39, Nr. 1, S. 69-85.
- Pfister, B. (1928): *Die Entwicklung zum Idealtypus. Eine methodologische Untersuchung über das Verhältnis von Theorie und Geschichte bei Menger, Schmoller und Max Weber*. Tübingen.
- Piore, M.J.; Sabel, C.F. (1985): *Das Ende der Massenproduktion – Studie über die Requalifizierung der Arbeit und die Rückkehr der Ökonomie in die Gesellschaft*. Berlin.
- Popper, K. (1963): *Conjectures and Refutations; The Growth of Scientific Knowledge*. London.
- Przeworski, A.; Teune, H. (1970): *The Logic of Comparative Inquiry*. New York.
- Pugh, D. S.; Hickson, D. J. (1976): *Organizational Structure and its Context. The Aston Program I*. Westmead.
- Ragin, C. C. (1981): *Comparative Sociology and the Comparative Method*. In: *International Journal for Comparative Sociology*, vol XXII, Nr. 1-2, S. 102-120.
- Ragin, C.; Zaret, D. (1983): *Theory and Method in Comparative Research: Two Strategies*. In: *Social Forces*, vol. 61, Nr. 3, S. 731-754.
- Rantalaiho, L. (1986): *Case History of a Research Project on Work and Technology: A Participant Interpretation*. In: Grootings, P. (Hg.): *Technology and Work. East-West Comparison*, London, S. 139-184.

- Rella, P. (1986): *donne, lavoro e non-lavoro: un primo confronto tra le lavoratrici italiane e francesi dell'industria elettromeccanica*. In: *Sociologia del lavoro* Nr. 26-27, S. 193-201.
- Richardson, S. (1956): *Organizational Contrasts on British and American Ships*. In: *Administrative Science Quarterly*, vol. 1, S. 189-207.
- Rieser, V. (1985): *Kultur der Rationalisierung und industrielle Beziehungen in Italien und in der Bundesrepublik Deutschland*. In: Bechtle, G.; Heine, H.; Schmidt, G. (unter Mitarbeit von Boffo, S.; Fonte, M.; Leon, P.; Rieser, V.): *Ökonomische Krisentendenzen, betriebliche Rationalisierungspolitiken und Entwicklung industrieller Beziehungen – Veränderungsimpulse in Italien und in der Bundesrepublik* (Nr. 11 der Arbeitsberichte und Forschungsmaterialien des FSP »Zukunft der Arbeit«), Bielefeld, S. 955-983.
- Rokkan, S. (1966): *Comparative Cross-National Research: The Context of Current Efforts*. In: Merrit, R.; Rokkan, S. (Hg.): *Comparing Nations*, New Haven, S. 131-168.
- Rolle, P. (1988): *Travail et salariat. Bilan de la sociologie du travail. Tome 1*. Grenoble.
- Rose, M. (1975): *Industrial Behaviour: Theoretical development since Taylor*. London.
- Rueschmeyer, D. (1986): *Power and the Division of Labour*. Oxford.
- Sarapata, A.; Forslin, J. (1979): *Automation and Industrial Workers: A Fifteen Nation Study* (Bd. 1.1). Oxford.
- Scheuch, E. K. (1968): *The Cross-Cultural Use of Sample Surveys: Problems of Comparability*. In: Rokkan, S. (Hg.): *Comparative Research across Cultures and Nations*, Paris/La Hague, S. 176-209.
- Schmidt, G. (1984): *Rationalisierung und Politik* (Forschungsbericht Nr. 9 des Forschungsschwerpunkts »Zukunft der Arbeit«). Bielefeld.
- Schmidt, G.; Braczyk, H.-J.; Knesebeck, J.-H. (Hg.) (1982): *Materialien zur Industriesoziologie*. In: (Sonderheft Nr. 24/1982 der KZfSS).
- Seashore, S. E.; Lawler III, E. E.; Mirvis, P. H.; Cammann, C. (Hg.) (1983): *Assessing Organizational Change. A Guide to Methods, Measures and Practices*. New York u.a.
- Sellier, F. (1984): *La confrontation sociale en France 1963-1981*. Paris.
- Sewell, W. H. (1983): *Gens de métiers et révolution*. Paris.
- Shepard, J. M.; Kim, D. I.; Houghland, J. G. Jr. (1979): *Effects of Technology in Industrialized and Industrializing Societies*. In: *Sociology of Work and Occupations*, vol. 6, S. 457-481.
- Silverman, D. (1971): *The Theory of Organizations: A Sociological Framework*. New York.
- Silvestre, J. J. (1978): *Les inégalités de salaires: marché du travail et croissance économique*. Paris.
- Simonyi, A. (1988): *Resources and limits in the innovative strategies of entrepreneurs in the South of Italy* (Conference on Innovation and Work in the South; 10/11. Juni). Taranto.
- Skocpol, Th.; Somers, M. (1980): *The Use of Comparative History in Macrosocial Inquiry*. In: *Comparative Studies in Society and History*, vol. 22, S. 174-197.
- Smelser, N. J. (1976): *Comparative Methods in the Social Sciences*. Englewood Cliffs, N. J.
- Smelser, N. J. (1973): *The Methodology of Comparative Analysis*. In: Warwick, D.; Osherson, S. (Hg.): *Comparative Research Methods*, Englewood Cliffs, N. J., S. 43-52.
- Sorge, A. (1989): *Organisationskulturen: Realer Hintergrund und soziologische Bedeutung einer Modewelle*. In: Haller, M.; Hoffmann-Nowotny, H.-J.; Zapf, W. (Hg.): *Kultur und Gesellschaft*, Frankfurt/M.; New York, S. 193-210.
- Sorge, A.; Hartmann, G.; Warner, M.; Nicholas, I. (1982a): *Mikroelektronik und Arbeit in der Industrie*. Frankfurt/M./New York.
- Sorge, A.; Hartmann, G.; Warner, M.; Nicholas, I. (1982b): *Technology, Organization and Manpower: Applications of CNC in Manufacturing in Great Britain and West Germany*. In: Bjorn-Anderson, N.; Earl, M.; Holst, O.; Mumford, E. (Hg.): *Information Society for Richer, for Poorer*, S. 169-181.
- Sorge, A.; Hartmann, G.; Warner, M.; Nicholas, I. (1983): *Polarisation ou dépoliarisation de la structure des qualifications*. In: *Formation-Emploi* Nr. 1 (April-Juni), S. 35-43.
- Sorge, A.; Streeck, W. (1987): *Industrial Relations and Technical Change: the Case for an Extended Perspective* (discussion paper Nr. IIM/LMP 87-1 des Wissenschaftszentrums Berlin). Berlin.
- Sorge, A.; Warner, M. (1986): *Comparative Factory Organisation. An Anglo-German Comparison of Management and Manpower in Manufacturing*. Longmead/Shafesbury/Dorset.
- Streeck, W. (1986): *Kollektive Arbeitsbeziehungen und industrieller Wandel: Das Beispiel der Automobilindustrie* (Diskussionspapier Nr. IIM/LMP 86 – 2 des WZB Berlin). Berlin.

- Streeck, W. (1988): *Successful Adjustment to Turbulent Markets: The Automobile Industry. Discussion Paper FS I 88-1. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung*. Berlin.
- Suchman, E. A. (1964): *The Comparative Method in Social Research*. In: *Rural Sociology*, vol. 29, S. 123-137.
- Swanson, G. (1971): *Frameworks for Comparative Research: Structural Anthropology and the Theory of Action*. In: Vallier, I. (Hg.): *Comparative Methods in Sociology: Trends and Applications*, Berkely/Los Angeles, S. 141-202.
- Tannenbaum, A. S.; Kavacic, B.; Rosner, M.; Nianello, M.; Wieser, G. (1974): *Hierarchy in Organizations*. San Francisco.
- Timár, J. (1985): *Time and working time*. In: *Közgazdasági Szemle (Economic Review)*.
- Treiman, D. J. (1977): *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. New York.
- Trist, E. L. u.a. (1963): *Organizational Choice: Capabilities of Groups at the Coal face under changing Technologies*. London.
- Udy, S. H. Jr. (1975): *Cross-Cultural Analysis: Methods and Scope*. In: *Annual Review of Anthropology*.
- Wallerstein, I. (1974): *The Modern World System*. London.
- Wallerstein, I. (1980): *The Modern World System II*. London.
- Walton, J (1973): *Standardized Case Comparison: Observations on Method in Comparative Sociology*. In: Armer, M.; Grimshaw (Hg.): *Comparative Social Research. Methodological Problems and Strategies*, New York.
- Weber, M. (1968): *Methodologische Schriften. Studienausgabe (mit einer Einführung besorgt von J. Winckelmann)*. Frankfurt/M.
- Weber, M. (1972): *Wirtschaft und Gesellschaft (Fünfte, von J. Winckelmann revidierte Studienausgabe)*. Tübingen.
- Weinberg, I. (1969): *The Problem of the Convergence of Industrialized Societies: A Critical Look at the State of a Theory*. In: *Comparative Studies in Society and History*, vol. 11, S. 1-15.
- Whipp, R.; Grieco, M. (1983): *Family and the Workplace: The social Organization of Work (Warwick Economic Research Papers Nr. 239; University of Warwick)*. Warwick.
- Whitehall, A. R.; Takezawa, S. (1968): *The Other Worker: A Comparative Study of Industrial Relations in the United States and Japan*. Honolulu.
- Woodcock, L. (1977): *Labor and Multinationals*. In: Banks, F.; Steiber, J. (Hg.): *Multinationals, Unions, and Labor Relations in Industrialized Countries*, Ithaca, S. 21-28.
- Woodward, J. (1965): *Industrial Organization: Theory and Practice*. London.
- Woodward, J. (1958): *Management and Technology*. London.
- Zolberg, A. (1980): *Strategic Interactions and the Formation of Modern States: France and England*. In: *International Social Science Journal*, vol. XXXII, Nr. 4, S. 687-716.
- Zuniga, V. (1985): *L'exode rural continue dans la ville à Monterrey*. In: *Revue Française de Sociologie* Nr. 3, S. 455-473.