ECONSTOR
*Make Your Publications Visible.*

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Bernoux, Philippe

**Working Paper**

# Das Unternehmen - eine neues soziologisches Forschungsobjekt in Frankreich?

WZB Discussion Paper, No. FS I 96-105

**Provided in Cooperation with:**
WZB Berlin Social Science Center

*Suggested Citation:* Bernoux, Philippe (1996) : Das Unternehmen - eine neues soziologisches Forschungsobjekt in Frankreich?, WZB Discussion Paper, No. FS I 96-105, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/44036

**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.*

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

**discussion paper**

WZB
WISSENSCHAFTSZENTRUM BERLIN
FÜR SOZIALFORSCHUNG

SOCIAL SCIENCE RESEARCH
CENTER BERLIN

FS I 96 - 105

# Das Unternehmen - ein neues soziologisches Forschungsobjekt in Frankreich?

Philippe Bernoux

Februar 1995
ISSN Nr. 1011-9523

**Research Area:**
**Labour Market and Employment**

**Forschungsschwerpunkt:**
**Arbeitsmarkt und Beschäftigung**

**Research Unit:**
**Organization and Employment**

**Abteilung:**
**Organisation und Beschäftigung**

**Philippe Bernoux**
ist Forschungsdirektor des Centre National de la Recherche Scientifique (CRNS), arbeitet an der von ihm gegründeten Groupe Lyonnais de Sociologie Industrielle (GLYSI) und lehrt an der Universität Lumiere-Lyon 2.

Übersetzt aus dem Französischen von Isabel Georges

**ZITIERWEISE / CITATION**

Philippe Bernoux

**Das Unternehmen -
ein neues soziologisches
Forschungsobjekt in Frankreich?**

Discussion Paper FS I 96 - 105
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 1996

**Forschungsschwerpunkt:**
Arbeitsmarkt und
Beschäftigung

**Research Area:**
Labour Market and
Employment

**Abteilung:**
Organisation und
Beschäftigung

**Research Unit:**
Organization and
Employment

**Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung**
**Reichpietschufer 50**
D-10785 Berlin

**Zusammenfassung**

Das Unternehmen stellte in Frankreich über einen langen Zeitraum hinweg kein originäres soziologisches Objekt dar; es wurde vielmehr von den Soziologen ignoriert. In einer ersten Phase wurde das Unternehmen als ein durch Technologien, Klassengegensätze und ökonomische Zwänge bestimmter Ort analysiert. Es stellte einen Ort dar, an dem sich das Wesentliche in der Werkstatt oder am Arbeitsplatz abspielte. Dies war die Phase der Arbeitssoziologie. Dann wurde das Unternehmen als eine Organisation unter dem Blickwinkel der Akteursstrategien betrachtet. Im Mittelpunkt der soziologischen Diskussion standen nun interne Machtbeziehungen und Ungewißheiten; die Soziologen waren an der Organisation als System interessiert. Mittlerweile hat sich die soziologische Debatte weiterentwickelt. Das Unternehmen wird nun als ein autonomes soziales Gebilde analysiert und stellt einen Ort dar, an dem Regeln und besondere Logiken begründet werden. Dabei werden auch Zwänge integriert ohne die Unterstellung, daß sie ganz und gar dominieren. Das Unternehmen wird als ein Ort von Vereinbarungen (*accords*) - im Sinne von „was ihren Zusammenhalt bestimmt“ - sowie als Ort der Übersetzung (*traduction*) zwischen den Logiken unterschiedlicher Akteure angesehen. Es wird zudem als eine Institution analysiert; das heißt in Bezug auf seine Beziehungen zur Gesellschaft.

Die Entwicklung von Theorien folgt nicht nur aus den Transformationen des Unternehmens, sondern ist das Ergebnis interner Debatten der wissenschaftlichen Gemeinschaft. Zwar werden die Theorien zu einem bestimmten Zeitpunkt mit den Veränderungen des Unternehmens in Einklang gebracht, sie sind von diesen aber nicht abhängig. Die beobachteten Ereignisse - das, was man als „Realität“ bezeichnet - sind Ereignisse, die aus dem Feld der wahrnehmbaren Phänomene ausgewählt werden.

**Abstract**

For a long time, the company was not a subject of core sociological research in France - for the most part, it was ignored by sociologists. When the research finally began, the company was analysed in terms of technologies, class differences, and economic constraints. It was a place in which the essential activity took place in the workshop or workplace. This was the labour sociology phase.

In the second phase, the company was viewed as an organisation from the perspective of the strategy of the actors. Power relations and uncertainties became central to the sociological discussion; sociologists were interested in the organisation as a system.

Since then, the sociological debate has moved on. The company is now analysed as an autonomous sociological entity based in rules and certain logical assumptions. Constraints are integrated without becoming completely dominant. The company is conceptualized as being defined by agreements (*accords*) - in the sense

of "what determines their cohesion" - as well as a representing point of translation (*traduction*) of the logical framework of various actors. It is also analysed as an institution which means in relation to society.

The development of theories is not only generated by the transformation processes of the company, but also results from internal debates within the scientific community. In time, the theories are brought into line with the actual transformation processes of the company, but nonetheless exist independently of these processes. The observed facts - what is referred to as "reality" - are events that are chosen from the spectrum of perceivable phenomena.

**Résumé**

Pendant longtemps, et pour le cas de la France, l'entreprise a été ignorée des sociologues qui ne la considéraient pas comme un objet sociologique. Elle a d'abord été analysée comme un lieu dominé par des technologies, par l'affrontement des classes sociales, par les contraintes économiques, un lieu où l'essentiel se jouait dans l'atelier et sur le poste de travail. Cela a été le temps de la sociologie du travail. Puis l'entreprise a été considérée comme une organisation, dans les termes des stratégies d'acteurs, et les sociologues se sont intéressé aux relations de pouvoir internes, aux incertitudes, à l'organisation comme système. La situation évolue fortement aujourd'hui. L'entreprise est analysée comme un groupe social autonome, un lieu où se créent des règles et des logiques particulières, intégrant les contraintes sans leur être entièrement soumise. L'entreprise est considérée comme un lieu d'accords ("ce qui fait tenir") et de traduction entre les logiques des différents acteurs. Elle est aussi analysée comme une institution, c'est à dire dans ses relations à la société.

L'évolution des théories n'est pas issue seulement des transformations de l'entreprise mais des débats internes à la communauté scientifique. Les théories entrent à un moment particulier en résonance ou en congruence avec les transformations. Elles n'en sont pas dépendantes. Les faits observés, ce que l'on nomme la "réalité", sont des faits choisis dans le champ des phénomènes observables.

## Inhaltsverzeichnis Seite


**1. Einleitung 1**

**2 Von der "Arbeit" zum "Unternehmen als Organisation": Von 1945 bis Ende der 80er Jahre 4**

2.1 Phase der Entstehung der Soziologie als Wissenschaft und ihre Existenzbedingungen 4

2.2 Phase der Arbeitssoziologie: Von 1950 bis Mitte der 70er Jahre 6

2.3 Phase der Soziologie der Organisationen 7

**3. Das Unternehmen als Institution und als Ort der Kooperation 12**

3.1 Auseinandersetzung über das Unternehmen als Objekt der Soziologie 12

3.2 Kooperation, Vertrauen und Austausch 16

**4. Die neuen Ansätze 19**

4.1 Das Unternehmen als Ort der Genese von Vereinbarungen und Konventionen 19

4.2 Das Unternehmen als Ort der Übersetzung 24

**5. Schlußfolgerung 29**

**Literatur 32-34**

# Das Unternehmen - ein neues soziologisches Forschungsobjekt in Frankreich?

"Die Theorien sind nicht nur durch die Entwicklung der Tatsachen bedingt,

die man zu beobachten glaubt, sondern ebenfalls durch die Auswahl derselben."

Altes chinesisches Sprichwort

## 1. Einleitung[1]

Die Ausgangsfrage ist einfach: Warum stellt das Unternehmen in Frankreich, wie auch in vielen anderen Ländern, für die Soziologen bis heute kein wichtiges wissenschaftliches Forschungsobjekt dar? Dabei ist es nicht so, daß die Soziologen das Unternehmen vergessen hätten; sie erwähnen es schon, aber eben nicht als originäres Forschungsobjekt. Das Unternehmen wird lediglich als Ort der Arbeitsteilung, des Austausches von Gütern oder als Arena des Klassenkampfes verstanden. Während Institutionen wie die Familie, die Berufe oder die Religion ihren Platz in Stichwortverzeichnissen der soziologischen Lexika, Handbücher oder Abhandlungen haben, fehlt dort der Begriff des Unternehmens. Und dies trotz der großen Bedeutung, den die Analyse der beruflichen Aktivitäten bei den Begründern der Soziologie einnahm (Nisbet 1966). Manche Soziologen, wie z.B. Max Weber (1922), haben das Unternehmen als eine zentrale wirtschaftliche Institution behandelt, durch die sich das kapitalistische System reproduziert. Demgegenüber behandeln die klassischen Vertreter der französischen Soziologie das Unternehmen in ihren Werken überhaupt nicht; sie erwähnen nicht einmal den Begriff (Durkheim 1895). Erst in jüngerer Zeit sind Studien zur Soziologie des Unternehmens erschienen. Im Mittelpunkt dieses Beitrages stehen nicht die Gründe für das Fehlen des Unternehmens in den Arbeiten der "Väter der Soziologie", sondern die Ursachen für die aktuelle Thematisierung des Unternehmens in der französischen Soziologie.

Meine Hypothese lautet: Der wesentliche Erklärungsansatz für die Abwesenheit des Unternehmens in der Soziologie liegt in den Prämissen der wissenschaftlichen Gemeinschaft hinsichtlich der zwei wesentlichen Bestimmungsar-

[1] Diese Studie profitierte von Diskussionen während eines Gastaufenthaltes am WZB, insbesondere mit Hedwig Rudolph und Swen Hildebrandt, denen ich hiermit dafür danken möchte. Selbstverständlich trage ich die alleinige Verantwortung für den nachfolgenden Text.

ten gesellschaftlicher Prozesse von Soziologie, nämlich zum einen die Konstruktion von Regeln und zum anderen die Suche nach dem Sinn, den die Individuen ihren Handlungen geben.

Die Regeln zuerst: Lange Zeit wurde vorausgesetzt, daß die Regeln im Unternehmen durch äußere - technische, wirtschaftliche, menschliche, kulturelle, betriebswirtschaftliche oder sozio-politische - Zwänge definiert werden. Diese Zwänge wurden als so umfassend angesehen, daß sie der innerhalb des Unternehmens versammelten Gruppe von Menschen fast jede (Entscheidungs-)Freiheit nehmen. Im Rahmen dieser Logik wird das Unternehmen den Ingenieuren und Betriebswirten überlassen, für die es ein Objekt ist, das keine wirkliche Autonomie gegenüber Technologien oder betriebswirtschaftlichen Regeln aufweist. Da die Unternehmensstrukturen für die Soziologen völlig von den allgemeinen Strukturen des kapitalistischen Systems determiniert waren, interessierten diese sich vor allem für die Arbeitsteilung, die sozialen Konflikte und für den Klassenkampf. Entsprechend wurden die Regeln durch den direkten Einfluß der äußeren Zwänge und nicht durch das Zusammenwirken individueller Handlungen erklärt. Natürlich ergibt sich eine gewisse Vielfalt aus den Eigenheiten der verschiedenen Berufe, der Unternehmensgröße und des Wirtschaftszweigs bzw. der Branche. Aber nichts von alledem läßt eine Konzeption des Unternehmens als autonome Einheit zu, das seine eigenen Regeln definiert.

Ebenso bewirkte über eine lange Zeit hinweg der Akzent auf der individuellen Handlungsmotivation, daß die Autonomie des Unternehmens nicht wahrgenommen wurde. Die Arbeit wurde unter instrumental-wirtschaftlichem Aspekt angesehen und entsprechend die Sicherung des Lebensunterhaltes als primäre Handlungsmotivation unterstellt. Neuere historische Untersuchungen haben jedoch gezeigt, daß es sich bei diesem Arbeitsbegriff erst um ein relativ modernes Konzept handelt. Vor dem 18. Jahrhundert waren das, was unserer heutigen Erwerbstätigkeit entspricht, und die sozialen Aktivitäten nicht voneinander unabhängig. Die Ökonomie war in die übrigen sozialen Beziehungen eingebunden (Granovetter 1985). Erst in neuerer Zeit wird die Produktionssphäre von anderen gesellschaftlichen Sphären getrennt. Danach sind sämtliche Vorgänge innerhalb des Unternehmens zwar mit der Arbeit und dem Ökonomischen, aber nicht mit der Bildung von sozialen Verhältnissen verbunden. Die Arbeit ist das soziologische Objekt, das Unternehmen ist nur der Ort, wo die Arbeit eingesetzt wird. Jacques Lobstein, einer der Autoren des Abschnitts über das Unternehmen in *Traité de sociologie du travail* (Friedmann/Naville 1962) führt dazu aus: "Über lange Zeit hinweg haben die Wirtschaftsmaterie des Unternehmens (...) und die Tatsache, daß der Tausch im Zentrum seiner Ökonomie steht, allein die Aufmerksamkeit auf sich gezogen und verhindert, daß ihm (dem Unternehmen) der Charakter einer autonomen sozialen Gruppe zuerkannt wurde" (Lobstein 1962, S. 44). Die Zeit, das Unternehmens als autonomes soziales Gebilde zu verstehen, war noch nicht gekommen.

Dies stellt sich heute anders dar. Ein Grund dafür könnte in der Erweiterung des Forschungsbereiches gesehen werden, indem man davon ausgeht, daß das Unternehmen nie nur eine spezielle Institution der Wirtschaft war, und daß eine nachhaltige Entwicklung des Forschungsfeldes der Soziologie nötig wurde, um dieses Gebiet mit einzubeziehen. Diese Erklärung ist nur teilweise richtig. Der Markt, die sozialen Klassen und sogar die Bürokratie haben sicherlich eine größere Ausdehnung als das Unternehmen. Dennoch greift dieser Erklärungsansatz zu kurz.

Die Entstehung des Unternehmenskonzeptes stellt eine wichtige theoretische Entwicklung dar. Es ist meine Hypothese, daß diese theoretische Entwicklung von den dominanten Strömungen der Soziologie, die in der Gesellschaft flottierten, ihren Ausgangspunkt nahm und zu diesen Vorstellungen in einem Abhängigkeitsverhältnis stand, wobei dieses Verhältnis (*résonance*) wechselseitiger Natur ist und nicht im Sinne von Ursache und Wirkung zu verstehen ist. Diesen Interaktionen verdankt sich das neue Konzept. Daß es sich durchsetzt, ist mithin nicht direkt durch die beobachteten Ereignisse verursacht; es besteht keine Kausalbeziehung zwischen Ereignissen und Konzeptbildung.

Die Herausbildung des Unternehmenskonzeptes ist auch nicht einer endogenen Logik der wissenschaftlichen Vorgehensweise zuzuschreiben. Eine falsche Auslegung der naturwissenschaftlichen Vorgehensweise hat dazu geführt, daß Durkheims (1895) Theorie, nach der die sozialen Gegebenheiten wie (Tat-)Sachen behandelt werden müssen, mißverstanden wurde. Man interpretiert sie im Sinne Bachelards (1938) und Poppers (1959), die postulieren, daß die wissenschaftlichen Entdeckungen das Ergebnis der von äußeren Einflüssen unabhängigen Logik des Forschers sind. Aus dieser Perspektive müßte mithin die wissenschaftliche Forschung einer eigenen inneren Logik folgen, die Tatsachen so genau wie möglich beobachten und sie ohne äußeren Einfluß auswerten.

Das genaue Gegenteil wird von einer anderen Denkrichtung (siehe unter 4.2 zur Theorie der Übersetzung) vertreten. Diese geht davon aus, daß die dominanten Erklärungen der Wissenschaftlergemeinschaft, also die Paradigmata im Sinne Kuhns (1962), über die Anerkennung der dominanten Erklärungen als solche entscheiden. Eine Übereinstimmung mit den beobachteten Tatsachen ist als selbstverständlich vorausgesetzt, aber die Interpretation dieser Beobachtungen auf Basis der in der Gemeinschaft der Forscher und Wissenschaftler dominanten Paradigmata ist der entscheidende Punkt.

Wenn man den Wechsel von Erklärungsansätzen verstehen will, muß man zwei extreme Positionen vermeiden: Ein Extrem ist die Annahme der absoluten Objektivität der Wissenschaften, die nur sich selber, ihren Methoden und ihren Ergebnissen Rechenschaft schuldig ist; das andere Extrem ist die Vorstellung der totalen Abhängigkeit von der öffentlichen Meinung, also der "*doxa*", die

These also, daß die Gemeinschaft der Forscher ihre Erklärungen an den Modellen oder dominanten Paradigmata der Gesellschaft, also den "*modes*", orientieren. Da beide Ansätze verkürzt sind, läuft die Soziologie Gefahr, sich dem Vorwurf des sozialen Utilitarismus auszusetzen, was nach Pierre Bourdieu und Loïc Waquant (1992) das Los der Macht ist; m.E. ist dies eher der Forschungsgemeinschaft zuzuschreiben, unabhängig von den Konfliktlinien, die sie spalten.

Die vorliegende Arbeit widmet sich diesen Fragestellungen. Der erste Teil behandelt die Entwicklung von der Arbeitssoziologie über die Soziologie der Organisationen zur Soziologie des Unternehmens (Bernoux 1995). Der zweite Teil zeigt, wie sich in den 80er Jahren durch die Suche nach Erklärungsprinzipien wie der Autonomie, der Kooperation und des Vertrauens, die Soziologie des Unternehmens in der Forschungsgemeinschaft durchgesetzt hat. Der dritte Teil ist zwei Strömungen gewidmet (Amblard et al. 1996): Dies ist einerseits die Konventionsschule (*Ecole des conventions*), die heute einen wichtigen Platz innerhalb der französischen Soziologie einnimmt, und andererseits die Theorie der Übersetzung (*Théorie de la traduction*), die für die Untersuchung des Unternehmens unverzichtbar geworden ist, auch wenn sie nicht direkt vom Unternehmen handelt. Innerhalb dieser Abschnitte werden zuerst die theoretischen Ansätze dargestellt; daran anschließend werden die beobachteten Ereignisse bzw. die empirischen Ergebnisse präsentiert. Dieser Aufbau ist von der Absicht geleitet, die Interaktionen zwischen den verschiedenen Interpretationsrichtungen und den empirischen Beobachtungen zu verdeutlichen.

# 2. Von der "Arbeit" zum "Unternehmen als Organisation": Von 1945 bis Ende der 80er Jahre

## 2.1 Phase der Entstehung der Soziologie als Wissenschaft und ihre Existenzbedingungen

Die Soziologie hat sich, ungeachtet der Arbeiten einiger ihrer Gründerväter (u.a. Durkheim 1893 und 1897; Halbwachs 1912), in Frankreich erst nach dem Zweiten Weltkrieg als autonome Wissenschaft etabliert. So wurde Soziologie in einer von der Philosophie unabhängigen Fakultät erst Anfang der 60er Jahre gelehrt. Unter der Leitung von Georges Friedmann (1946 und 1960) und mit Blick auf den Produktionsbereich war die "Arbeit" das zentrale Forschungsobjekt. Anschließend wurde der Schwerpunkt von der Arbeit im engeren Sinne auf die Untersuchung des sozio-technischen Systems verlagert. Die Produktionsweise wurde durch die Auswirkung des technischen Systems auf das soziale System erklärt. Es hat auch Ansätze gegeben, die von äußeren technischen oder ökonomischen Zwängen als Erklärungsprinzip für das Produktionssystem

ausgingen. Gegen Ende der 70er Jahre stand die Soziologie der Organisation im Mittelpunkt, bis sie - zehn Jahre später - durch die Soziologie des Unternehmens abgelöst wurde.

Die Gründe für diese Entwicklung sind nicht offensichtlich. Wovon hängen die Forschungs- und Theorieausrichtungen ab? Wie oben erwähnt, spielt nach unserer Einschätzung die Orientierung der Mitglieder der wissenschaftlichen Gemeinschaft eine entscheidende Rolle. Als wichtigstes Moment erscheint also die Fähigkeit, die soziale Praxis soziologisch zu denken. Nach Jean Duvignaud (1966) wurde die soziologische Analyse der Gesellschaft nur durch ihre gedankliche Unabhängigkeit möglich, das heißt, indem sie sich vom Meta-Sozialen befreite, das ihr Objekt- und keinen Subjektstatus gab. Seitdem die Forscher die Gesellschaft als "kollektiven, autonomen Schöpfungsakt" (Duvignaud 1966, S. 16) betrachten, und "das gesamte kollektive Leben als einen lebendigen, seiner eigenen Gesetzmäßigkeit folgenden Organismus (...), wird offenkundig, daß Menschen über eine Vielfalt von Interventionsmöglichkeiten im sozialen Leben verfügen und dessen Strukturen und Formen verändern können, trotz - und gerade aufgrund - der Hindernisse, die dabei evident werden (...)" (a.a.O., S. 13). Duvignaud argumentiert, daß die Gesellschaftsanalyse erst nach der französischen Revolution beginnen konnte: "In diesem Sinne kann man die Soziologie als ein Kind der Revolution bezeichnen", denn erst von diesem Moment an "behauptet sich die Gesellschaft als eine selbständige Realität". Duvignaud gibt keinen weiteren Aufschluß über die Gründe, den Zeitpunkt oder die Art und Weise, mit der diese Wahrnehmung sich durchsetzt, und auch nicht, wodurch sie ausgelöst wurde. Ist als auslösendes Moment anzusehen, daß das Handeln möglich ist, und/oder daß es vorstellbar, "wahrgenommen", entdeckt wird - oder schließen sich diese Möglichkeiten wechselseitig aus? Gibt es andere Gründe? Duvignaud lenkt jedenfalls unsere Aufmerksamkeit auf einen für unsere Fragestellung grundlegenden Faktor: Die Fähigkeit, das Soziale als ein unabhängiges Objekt zu konzipieren.

Diese Analyse können wir auch auf das Unternehmen anwenden. Erst wenn man sich von der Vorstellung löst, daß das Unternehmen völlig von den wirtschaftlichen und technischen Gegebenheiten dominiert wird, daß seine interne Organisation und seine Struktur einzig und allein vom Willen des Unternehmers abhängen und daß sein Verschwinden die Folge einer Zwangsläufigkeit ist, kann das Unternehmen als eine autonome Realität wahrgenommen werden, dessen Funktionieren wesentlich vom Spiel der Akteure abhängt, aus denen es besteht.

## 2.2 Phase der Arbeitssoziologie: Von 1950 bis Mitte der 70er Jahre

Bis in die Mitte der 70er Jahre wurden die Analysen des Produktionsmilieus hauptsächlich durch die Arbeitssoziologie geprägt. Das Unternehmen wurde entweder ignoriert, als Verhandlungsrahmen zwischen Tarifpartnern wahrgenommen oder aber in einem funktionalistischen Rahmen behandelt. Der vierte Teil des *Traité de sociologie du travail* (siehe oben) ist dem Unternehmen gewidmet und beginnt mit dem Kapitel "Macht und Entscheidung im Unternehmen" von Alain Touraine. Der Autor merkt an, daß, selbst wenn im 19. Jahrhundert von der Arbeiterfrage gesprochen wurde, die sozio-politischen Ereignisse permanent "die Wichtigkeit der Unternehmenskonflikte (*problèmes de l'entreprise*) unterstrichen" (Touraine 1962, Teil 2, S. 3). Er stellt die Frage: "Muß man auf eine wachsende Autonomie der Unternehmenskonflikte schließen und muß man, indem man das Unternehmen als ein wirkliches Sozialsystem ansieht, seine Organisation und seine Struktur sowie sein Wachstum und seine Konflikte in Hinblick auf seine rein interne und 'funktionelle' Verfaßtheit analysieren" (a.a.O.)? Touraine hat das Unternehmensproblem erkannt, aber er verfügt nicht über das nötige Handwerkszeug, um es zu lösen; vielmehr beantwortet er die Fragestellung mit den damals üblichen Begriffen, d.h. dem Funktionalismus. Die Konzeption des Unternehmens als autonomes Objekt für die Konstruktion sozialer Beziehungen existiert noch nicht.

Die Verfechter der strukturalistisch-funktionalistischen (Parsons 1937) und der strukturalistisch-marxistischen (Althusser 1976) Paradigmata bilden zu dieser Zeit zwei der Hauptpole der Soziologie. Für die zweite Richtung, die sich, zumindest im Hinblick auf die zentralen Fragestellungen dieser Studie, stärker durchsetzt als die erstgenannte Richtung, ist die Klassenzugehörigkeit das Haupterklärungsmoment des sozialen Beziehungssystems. Das Unternehmen wird nur als Ort betrachtet, in dem sich externe soziale Konflikte widerspiegeln. Es stellt den Rahmen für indirekte Beobachtungen dar (Borzeix 1986). Das Unternehmen ist noch kein eigenständiges Forschungsthema. Untersuchungen, die sich auf das Unternehmen beziehen, interessieren sich für die Veränderungen der Arbeiterklasse (Mallet 1965; Belleville 1965); andere Studien, wie die von Braverman (1974) analysieren die Qualifikationen und zwar in einer mehr oder weniger von der offiziellen marxistischen Lehre abweichenden Weise. Für orthodoxe Marxisten sind die Produktionsverhältnisse in den verschiedenen Stadien der Gesellschaftsentwicklung durch die technische Entwicklung festgelegt. Die Autonomie der Akteure hat nur einen sehr begrenzten Raum im Produktionssystem. Die konkreten Sozialbeziehungen sind das Ergebnis der globalen Produktionsverhältnisse, die ihrerseits wiederum die übergreifenden Strukturen des sozio-politischen Systems bedingen. Die marxistische Sichtweise läßt wenig Raum für den Akteur und seine Autonomie, zwei Konzepte, die später das zentrale Paradigma der Soziologie der Organisation ausmachen.

Die Mehrheit der Arbeitssoziologen übernahm diese kritische Sichtweise des Unternehmen als zentrale Institution des Kapitalismus und als Ort der Ausbeutung der Arbeiter. Lange Jahre hindurch sahen sie ihre Hauptaufgabe darin, die unerwünschten Folgen des Kapitalismus und die Entstehung des Abhängigkeitsverhältnisses durch die Arbeit anzuprangern. Den sehr harten Arbeitsbedingungen in manchen Branchen oder Berufen widmeten sie besondere Aufmerksamkeit. Das Unternehmen selbst war aus dieser Perspektive unwichtig; das Hauptinteresse galt dem Studium der Arbeit, der Arbeiterbewegung, der Konflikte und des Syndikalismus.

Wesentliche Forschungsfelder bildeten die technischen Veränderungen, die Arbeitgeber- und Gewerkschaftsstrategien, die industriellen Beziehungen, die Arbeitsorganisation, die sozialen Auseinandersetzungen, die Qualifikationen, die Klassifikationen, die Lebensbedingungen im Unternehmen und die Bedingungen der Industrialisierung. Die Arbeiterklasse, der Hauptfaktor der Industrialisierung, aber in jedem Fall die größte und ständig wachsende Gruppe bis 1975, beherrschte die soziale Szene. Zu Anfang der 70er Jahre und vor dem Hintergrund der sozialen Proteste der 68er Bewegung beginnen die sozialen Akteure sich für die Arbeitsbedingungen und deren Verbesserungen zu interessieren. In Frankreich wurde unter der Präsidentschaft von Valéry Giscard d'Estaing 1974 die *Agence Nationale pour l'Amélioration du travail* gegründet. Etwa gleichzeitig wurde in Deutschland durch einen sozialdemokratischen Minister das Programm zur "Humanisierung der Arbeit" ins Leben gerufen. Die Arbeit unter dem Aspekt der Arbeitsbedingungen bleibt zentral für die Sozialpolitik.

## 2.3 Phase der Soziologie der Organisationen

Ende der 70er Jahre und in den 80er Jahren fanden die Paradigmata der Soziologie der Organisationen insbesondere durch das Werk *L'Acteur et le système* von Michel Crozier und Erhard Friedberg (1977)[2] weite Verbreitung. Die Soziologie der Organisationen wurde unter dem Begriff der "strategischen Analyse" bekannt.

Den Kern dieses Ansatzes bildet eine zweifache Kritik, nämlich die Kritik an dem Universalitätsanspruch des tayloristischen rationellen Modells und die Kritik der psychologisierenden Theorien im Stil Maslows (1954) oder Herzbergs (1966). Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Feststellung der Dysfunktionen der bürokratischen Organisation, die sich besonders bei amerikanischen Autoren wie Selznick (1949) und Merton (1957) findet. Die strategische Analyse entstand als Reaktion auf diese Konzepte. Crozier und Friedberg verwerfen die Idee eines rationalen Universalmodells und führen die Idee des autonomen

[2] *L'acteur et le système* wurde 1979 in Deutschland unter dem Titel "Macht und Organisation" veröffentlicht.

Akteurs ein, aber auch die der begrenzten Rationalität und der Kontingenz der Organisationsmodelle. Die Macht spielt eine zentrale Rolle, sie hängt mit den Unsicherheiten zusammen, die die Spielräume der Akteure begründen. Crozier und Friedberg halten das Konzept der Rationalität aufrecht, aber sie entwickeln es weiter in Richtung einer begrenzten Rationalität.

Die wichtigsten Aspekte des Paradigmas der strategischen Analyse lassen sich wie folgt zusammenfassen: Die Machtkonflikte innerhalb der Organisation entstehen durch Unsicherheiten, welche die anstehenden Entscheidungen verkomplizieren, da jeder Akteur im Rahmen begrenzter Rationalität handelt. Jeder ist bestrebt, seine Gewinne zu maximieren, da er seine Lösung für die nützlichste in der bestehenden Organisationskonstellation hält. Autonomie und begrenzte Rationalität wirken zusammen in einem Machtspiel, bei dem die Akteure versuchen, ihre Rationalität an der Rationalität des Ensembles zu orientieren. Die Macht, das zentrale Konzept in diesem Zusammenhang, ist eine "Vermittlung (*médiation*), die von der sozialen Aktion nicht zu trennen ist" (Friedberg 1993, S. 258). Die Machtverhältnisse durchdringen die Arbeitsverhältnisse, da diese starke gegenseitige Abhängigkeiten hervorrufen, wobei die Akteure "akzeptieren - oder dazu veranlaßt werden - sich gegenseitig zu benutzen" (a.a.O., S. 271). Das Ensemble funktioniert also wie ein System. Die konstruierte und partielle wechselseitige Abhängigkeit ist die Voraussetzung, aber sie ist niemals endgültig. Dieses konfliktträchtige gegenseitige Abhängigkeitsverhältnis begründet das Aktions- bzw. Handlungssystem[3].

Die Soziologie der Organisationen hatte einen beachtlichen Erfolg in Frankreich. Das Unternehmen wird dabei als ein Ort der Auseinandersetzung zwischen unterschiedlichen Rationalitäten beschrieben, wobei der Konflikt nicht mehr als eine anormale Situation betrachtet wird, die man den Irrwegen oder dem Mangel an persönlichem Einsatz einzelner Individuen zuschreiben kann. Er wird auch nicht mehr als Ausdruck des Klassenkampfes thematisiert.

In den Unternehmen beobachten die Soziologen der Organisationen die Beziehungen zwischen Abteilungen und zwischen den Hierarchie-Ebenen, die Beziehungssysteme, die Strategien zur Machtgewinnung und die dadurch entstehenden Konflikte sowie die Genese der Akteure und ihre Einbindung in den Beriebsablauf. Der Arbeitsplatz wird zweitrangig. Im alten Modell erschien das Gewicht der Hierarchie und der Arbeitsvorbereitung ausschlaggebend für das Funktionieren des Unternehmens. Statt dessen wird die Vorstellung vom Unternehmen als ein System von Interaktionen entwickelt. Die Funktionsweise der verschiedenen Untersysteme, die Werkstatt- und Abteilungskulturen und die

[3] Da das Konzept der strategischen Analyse weit verbreitet und demzufolge ausreichend bekannt sein dürfte, wird es an dieser Stelle nicht weiter entwickelt. Vielmehr soll die Aufmerksamkeit eher auf die Mängel gelenkt werden, die zur Infragestellung durch die späteren Paradigmata führen werden.

Macht erscheinen als zentrale Momente, deren Analyse zum Verständnis und zur Verbesserung der Funktionsweise des Unternehmens erforderlich ist.

Die Soziologen der strategischen Analyse übersehen jedoch etliche Probleme, insbesondere das der Kooperation. Sie behandeln zwar die Kooperation, aber nur im Kontext der konfliktbezogenen Spiele der Akteure. Entsprechend akzentuieren sie insbesondere die Schwierigkeiten der Zusammenarbeit (siehe auch den Untertitel von *L'acteur et le système*: *Les contraintes de l'action collective* bzw. in der deutschen Ausgabe "Die Zwänge kollektiven Handelns") und beschäftigen sich nicht mit Themen wie Übereinstimmung und Vertrauen. Für diese Autoren entsteht das kollektive Handeln (*action collective*) keineswegs als ein selbstverständliches Phänomen, selbst wenn die Akteure ein offensichtliches Interesse eint.[4] Jedes kollektive Handeln ist ein soziales Konstrukt, welches von den Akteuren ausgeht und durch deren autonome Handlungsfähigkeit definiert wird. Ihr Verhalten wird ihnen weder durch die Strukturen, Institutionen oder Funktionen noch durch ihre Interessen diktiert, sondern durch die Einschätzung ihrer Handlungsspielräume.

Kann man mithin die Unvorhersehbarkeit und das Mißtrauen als Funktionsgesetze von Organisationen ansehen? Diese Frage bedarf einer nuancierten Antwort. Selbst wenn die Strategie, die von der Autonomie des Akteurs und seinem Streben nach Macht ausgeht, sicherlich eine Funktionsregel darstellt, muß man sie mit einer bekannten und anerkannten soziologischen Funktionskonstante verbinden. Gemeint sind die verschiedenen, in den Organisationen vorhandenen Regulierungstypen, wobei es sich um informelle Verhaltensweisen aber auch um andere Regulierungen handeln kann. J.D. Reynaud (1989) hat die Existenz von unterschiedlichen Regelsystemen in den Unternehmen aufgezeigt, die zum einen mit der Hierarchie zusammenhängen (er nennt sie Kontrollregulationen), und zum anderen die autonomen Regulierungen, die zwischen den Arbeiter entstehen und gemeinschaftliche Regeln begründen. Dieses Ergebnis ähnelt der Unterscheidung von Argyris und Schon (1978) zwischen *espoused theories* und *theories in use.*

Selbstverständlich haben Crozier und Friedberg das Problem der Kooperation gesehen und sie haben darauf mit dem Konzept des Spiels[5] geantwortet. Danach vollzieht sich die Regulierung weder durch die Unterwerfung unter ein Regulierungsorgan, noch durch die Ausübung eines selbst unbewußten Zwanges, noch durch automatische Mechanismen gegenseitiger Anpassung (...). Sie finden vielmehr in Spielmechanismen statt, durch die die rationalen strategischen Kalküle von Akteuren nach den Prämissen eines strukturierten Modells integriert werden. Nicht die Menschen werden reguliert und strukturiert,

---

[4] So streiken Arbeiter nicht umstandslos, wenn sie ihre gemeinsamen Interessen bedroht sehen. Siehe auch Olson (1966).

[5] Anmerkung der Übersetzerin: "Spiel" ist hier im Sinne von Spielraum, Freiraum, Entscheidungsfreiraum gemeint.

sondern die Spiele, die ihnen angeboten sind" (Crozier/Friedberg 1979, S. 171). Kernpunkt ist also ein Modell, das sich zu einem Zeitpunkt strukturiert und reproduziert. Die Autoren betonen die Stabilität der Spiele und ihrer Regeln, deren Struktur durch Regulationsmechanismen erhalten bleibt, die wiederum andere Spiele darstellen.

Das Dilemma des Gefangenen dient in der Einführung zu *L'acteur et le système* als Beispiel, um das Spiel in der strategischen Analyse zu erklären. Die Schlußfolgerung lautet: "Die beiden (Gefangenen) sind in einer 'höllischen' Logik gefangen, die sich aus der Struktur des Problems ergibt und die sie unvermeidlich scheitern läßt" (a.a.O., S. 9) Die Autoren fügen hinzu: "Nur eins könnte einen Unterschied machen und jedem der beiden ermöglichen, sich billiger aus der Schlinge zu ziehen: Die Fähigkeit, dem anderen zu vertrauen und mit ihr die Sicherheit, daß dieser ihn nicht denunzieren wird" (a.a.O., S. 9-10 - Das ist zweifelsohne die einzige Stelle im Buch, an der die Autoren den Begriff des Vertrauens verwenden). Diese ethische Dimension ist allerdings ein soziales Konstrukt, das das Forschungsfeld strukturiert und damit selbst ein Spiel darstellt. Das Handeln der Gefangenen ist ein Teil dieses Konstruktes, das sie nicht auflösen können. Sie könnten zwar auch ein anderes Spiel spielen, aber nur unter der Voraussetzung, daß sie dazu die Zeit und die Mittel haben. Hier sind sie allerdings dazu verurteilt, ohne irgend etwas selber konstruieren zu können. Die Autoren fügen hinzu, daß in jedem Fall "die soziale Transparenz unmöglich ist" (a.a.O., S. 10) und an späterer Stelle merken sie an: "Der Spieler bleibt frei, muß aber, wenn er gewinnen will, eine rationale Strategie verfolgen, die der Beschaffenheit des Spiels entspricht, und muß dessen Regeln beachten" (a.a.O., S. 68). Die Spielregeln werden folglich respektiert; aber nicht aus einer Interessenslage heraus, sondern weil das Spiel innerhalb eines Systems lokalisiert ist. Das heißt, daß die wechselseitige Respektierung der Regeln die Basis des Spiels bildet.

Das Thema der Kooperation spielt in der strategischen Analyse keine Rolle (siehe dazu später Kapitel 3.2.). Trotz dieses Defizits war der strategischen Analyse ein beachtlicher Erfolg beschieden, da sie zur Erklärung dessen beitrug, was als wesentliches Moment der aktuellen sozialen und wirtschaftlichen Phänomene angesehen wurde. Nach dieser Lesart werden die wirtschaftlichen Erfolge Deutschlands und Japans als Beweis dafür interpretiert, daß die Erfolge von Nationen und Unternehmen nicht so sehr von ihren natürlichen Ressourcen abhängen, ihren technologischen Kapazitäten, ihren früheren Gewinnen, den "natürlichen" Qualitäten der Individuen oder den nationalen "Mentalitäten" (die Deutschen gelten in Frankreich als "diszipliniert"); vielmehr erscheinen sie eher mit einem Organisationsproblem verknüpft, das das Untersuchungsobjekt der strategischen Analyse darstellt. Auch in Bereichen, wie der Forschung und der Entwicklung, in denen Wissenschaft und Technik sich scheinbar aus sich selbst heraus erklären, kann man in der Organisation ebenfalls das erfolgversprechende Erklärungselement vermuten.

In dieser Periode, das heißt Ende der 70er/Anfang der 80er Jahre, äußern sich die weltwirtschaftlichen Veränderungen (Preissteigerung des Erdöls, Beschleunigung der zwischenstaatlichen Wirtschaftsprozesse, Aufstieg Japans und Süd-Ost Asiens) in Frankreich als Krisenerscheinungen. Die Euphorie von Anfang der 70er Jahre ist der Verunsicherung gewichen. Diese Periode ist durch eine deutliche Ausrichtung der Wirtschaftspolitik auf die Gesundung der Unternehmen im Sinne einer völligen Neugestaltung der wirtschaftlichen Dimension der Unternehmen und somit ihrer Legitimität gekennzeichnet. Diese sogar von den Linksregierungen verfolgte makroökonomische Politik begünstigt ab den 80er Jahren die Profite der Unternehmen zum Nachteil der Beschäftigten.

Diese Jahre waren auch markiert durch den Niedergang der Arbeiterschaft und ihrer Zentren, den traditionellen "Bastionen" der Arbeiterklasse, also im Bergbau, in der Stahlindustrie, bei den Werften, in der metallverarbeitenden Industrie, etc. Weitere einschneidende Ereignisse waren die Arbeitslosigkeit und die Desyndikalisierung (Abnahme der Mitgliederzahlen und des gewerkschaftlichen Engagements), deren Auswirkungen weitreichend, wenn auch schwierig zu messen sind.

Die rasante technologische Entwicklung seit Ende der 70er/Anfang der 80er Jahre veränderte ihren Charakter: Die 70er Jahre waren die Jahre der Reifung (*maturation*). Computergesteuerte Maschinen, Roboter, flexible Werkstätten, integrierte Steuerungssysteme, Datenbanken, etc. waren nur vereinzelt in den Unternehmen anzutreffen. Dies war die Phase der "rigiden Automation", die implementiert werden konnte, ohne die bestehenden tayloristischen Strukturen zu verändern. Anfang der 80er Jahre stellte sich das Problem unter neuen Bedingungen: Wie soll man einen automatisierten Komplex steuern, einen ganzen computergesteuerten Maschinenpark? Damit sind wir im Stadium der flexiblen Automation. Der Taylorismus wird langsam durch eine neue Arbeitsorganisation ersetzt, die orientiert ist an "der Suche nach dem Zusammenhang und der Integrierung der einzelnen Schritte des Produktionsprozesses innerhalb des Unternehmens und in den zwischenbetrieblichen Beziehungen (...)" (Cohendet et al. 1989, S. 7) - statt der früheren Ausrichtung auf den einzelnen Arbeitsplatz. Das Modell der Arbeitsorganisation verändert sich. Die Arbeitsorganisation ist nicht mehr auf den Arbeitsplatz und die Leistung des Einzelnen ausgerichtet, sondern auf die Kohärenz und die Integration der Untereinheiten (*sous-ensembles*) sowie auf die Kommunikation zwischen den Abteilungen und noch mehr zu den Zulieferern (Partnerschaftsbeziehungen). Die Gesamtorganisation - und nicht nur die der Arbeit - wird zum zentralen Thema.

Es besteht ein Entsprechungsverhältnis zwischen der Soziologie der Organisationen im Sinne der strategischen Analyse und den Vorstellungen, die sich die Manager und die Akteure des Unternehmens über die Entwicklung des

Unternehmens machen. Die Theorie hat diese Vorstellungen beeinflußt. In der Folgezeit werden andere Elemente eingeführt, die - wie wir darlegen werden - die Vorstellung in Frage stellen, die bislang als evident erschienen.

## 3. Das Unternehmen als Institution und als Ort der Kooperation

Zwei große Fragestellungen, die auf verschiedene Weise von der Gemeinschaft der Soziologen behandelt werden, beeinflussen den Paradigmenwechsel, in dessen Verlauf das Unternehmen den Status eines soziologischen Objektes erhält. Die erste Fragestellung bezieht sich auf den Ursprung des sozio-ökonomischen Wandels und sie wird unter Bezug auf das Unternehmen beantwortet. Es ist eine genuinsoziologische Fragestellung. Die zweite Fragestellung kommt aus der sozio-ökonomischen Diskussion und legt den Akzent auf die Probleme der Kooperation und des Vertrauens.

### 3.1 Auseinandersetzung über das Unternehmen als Objekt der Soziologie

Mitte der 80er Jahre findet unter den französischen Soziologen eine sehr heftige Debatte über die Stellung des Unternehmens in der Soziologie statt. Sie wird in der Fachzeitschrift *Sociologie du travail* (Nr. 3/1986) geführt.[6] In dem Vorwort zu dieser Ausgabe zeigt sich der Autor erstaunt darüber, daß es bislang keine Schwerpunkthefte zum Thema des Unternehmens gab und es werden zwei Ursachen dafür angeführt:

Der erste Grund verweist auf internen Probleme der Disziplin, die bereits oben erwähnt wurden (siehe Kapitel 2): Der Begründer der Arbeitssoziologie in Frankreich, Georges Friedmann (1946 und 1960), beschäftigte sich vor allem mit dem Taylorismus und den auf dem arbeitenden Menschen lastenden Bedingungen. Friedmann hat folglich seine Aufmerksamkeit der Arbeit und nicht dem Unternehmen gewidmet. In den folgenden Jahren haben die internen Spannungen zwischen Arbeitssoziologen und Soziologen der Organisationen die Entstehung weiterer Fragestellungen verhindert, insbesondere die einer Soziologie des Unternehmens. Diese Erklärung stimmt mit der zentralen Hypothese dieses Artikels überein: Die internen Strömungen einer Disziplin oder eines Milieus begründen die theoretischen Orientierungen. Diese müssen innerhalb des Milieus auf fruchtbaren Boden stoßen, damit Untersuchungen durchgeführt werden und es zu Publikationen kommt. Bis zur Veröffentlichung des oben zitierten Artikels war das Unternehmen kein Thema, das im Milieu der Soziologen "angekommen" war.

---

[6] Siehe auch Ségrestin (1987).

Bei der Erörterung der zweiten Ursache wird mit Blick auf die gesellschaftliche Debatte - und nicht mehr mit Blick auf die interne Debatte unter Soziologen - ein anderer Gedanke aufgenommen. Der Autor des schon erwähnten Vorwortes faßt dieses Argument so zusammen: "Der Druck, der durch die Beschäftigungssituation ausgelöst wird, hat das Unternehmen wieder in den Mittelpunkt der Zukunftsaufgaben gerückt. Gestern noch eine einfache mikro-soziologische Zelle (...), spielt das Unternehmen heute die Hauptrolle im Kampf um die Erhaltung der Arbeit und im weiteren Sinne für die Erhaltung der gesamten Gesellschaft" (Borzeix 1986, S. 232). Zudem betonen die Autoren eines weiteren in der gleichen Nummer der *Sociologie du travail* erschienenen Artikels, der zeitweise zu heftigen Diskussionen geführt hat, das Argument der (Wieder-)Entdeckung eines Forschungsfeldes durch die Berücksichtigung von Kontextbezügen: "Der Kontext führt dazu, zukünftig das Unternehmen als einen zentralen sozialen Ort anzusehen, in dem sich ein neuer Regulationszustand der sozialen Verhältnisse einpendelt" (Sainsaulieu/Ségrestin 1986, S. 335). An späterer Stelle sprechen sie dann von "der außerordentlichen Aufwertung des Unternehmens", das sie gleichzeitig als eine Mode, aber auch als die Suche nach einem "neuen Regulierungszustand der sozialen Verhältnisse" (a.a.O., S. 339) interpretieren. Das erste Kapitel ihres Artikels trägt den Titel "Management und Soziologie", wobei das Management hier als repräsentativ für eine Vorstellung auftaucht, die den Soziologen die Rückbesinnung auf das Unternehmen nahelegt. In einem weiteren Artikel der gleichen Ausgabe wird die Krise des Syndikalismus beschrieben als Ergebnis der schwierigen Anpassung und der Distanz aufgrund der in den Unternehmen durch Innovationen des Managements vollzogenen geschäftspolitischen Veränderungen (Bunel 1986). Demnach würde das Unternehmen zu einem anerkannten Objekt der Theorie, weil die Gesellschaft - oder die Mode - die Forscher dazu nötigt.

Ein dritter Grund für die Rückbesinnung auf das Unternehmen scheint in der Begrenztheit der Paradigmata der Arbeitssoziologie und der Soziologie der Organisationen - hinsichtlich des Verstehens von Veränderungen im Unternehmen und der Orte der Entstehung des Sozialen - zu liegen. Im Rahmen des Paradigmas der Arbeitssoziologie werden die Antagonismen unhinterfragt auf der gesellschaftlichen Ebene angesiedelt: Nicht das Unternehmen, sondern die Gesellschaft ist der Ort der Enstehung des Sozialen. Im Rahmen des zweiten Paradigmas wird das Unternehmen als Organisation betrachtet; allerdings kann man sich schlecht vorstellen, wie die Regulierungen zwischen Regeln und Macht, die für das nötige Produktionsgleichgewicht sorgen, ausreichend Raum für Kreativität lassen, die ein Zeichen von Autonomie und zudem eine notwendige Voraussetzung für Veränderungen ist. "Damit eine Veränderung stattfinden kann, müssen die sozialen Akteure die Kraft finden, jenseits der etablierten Strategien und Regeln zu handeln: Woher kommt diese Kraft, sich die Dinge anders vorzustellen...?" (Sainsaulieu/Segrestin 1986, S. 347-48). Diese Kraft kommt aus der Analyse des Unternehmens als Institution, als Ort der Produktion von Werten, Modellen und Regeln, was nicht unter Absehung vom gesellschaftlichen Kontext möglich ist. *L'entreprise, une affaire de société*

(Sainsaulieu 1990) ist der Titel eines Werkes, welches das Unternehmen durch seine Beziehungen zum sozio-institutionellen Umfeld, das heißt durch seine Verbindung mit der Gesellschaft, und somit als Institution beschreibt. Das Unternehmen wird "der zentrale institutionelle Bezug" (Sainsaulieu/Segrestin 1986, S. 348) und "erscheint gänzlich wie eine ‘Form’, die ihren Sinn erst durch ihren Bezug zur Gesellschaft erhält" (a.a.O., S. 337). Die zur Veränderung notwendige Kraft bezieht das Unternehmen aus der Gesellschaft und es besteht eine Verbindung zwischen der Veränderung im Unternehmen und der Beziehung zur Gesellschaft.

Dieser Gedanke ist nicht neu. Auch wenn es zutrifft, daß das Unternehmen sein Funktionssystem und seine Handlungsweisen selbst definiert, so tut es dies doch weitgehend in Anlehnung an die es umgebende Gesellschaft. In seiner Studie über Gehaltssysteme und Arbeitgeberpolitiken bemerkt B. Mottez, daß "die in der Industrie seit dem 19. Jahrhundert benutzten Lohnsysteme nicht nur Techniken der Arbeitgeber sind, die dem reibungslosen Betrieb der Organisationen dienen, sondern Instrumente im Dienste der Gestaltung einer Gesellschaft" (Mottez 1966, S. 9). Dies trifft beispielsweise zu auf Entlohnungssysteme, die das Unternehmen von der Gesellschaft entlehnt, indem es aus Arbeitskräften - je nachdem - einen Unternehmer, einen Händler, ein Familienmitglied, einen Ideenlieferanten, einen Teilhaber oder eine zu integrierende Person macht. Jedenfalls können die Veränderungen im Unternehmen nur verstanden werden, wenn man berücksichtigt, daß "die Individuen in eine Vielfalt von sozialen Bezügen eingebunden sind, die über das Unternehmen hinausgehen" (a.a.O.). Die Interaktion zwischen der Gesellschaft und dem Unternehmen war schon immer stark und zwar vermittelt durch die die Unternehmensorganisation konstituierenden Elemente.

Dies trifft nicht nur auf das großbetriebliche Modell zu, sondern in besonderem Maße auch auf die Modelle der Klein- und Mittelunternehmen und der Netzwerke. In diesen Fällen hat sich das Unternehmen nach unterschiedlichen Modellen entwickelt, jedoch immer unter dem Einfluß der es umgebenden Gesellschaft. Das Modell des "erweiterten Familienkreises" wird durch die Figur des familiären Betriebsoberhauptes (*patron-père de famille*) definiert, der in ländlichen Gebieten "Meister" genannt wird und weniger "durch seine industrielle und kaufmännische Funktion (...) (als durch) sein Autoritäts- und Schutzherrenverhältnis über andere Menschen" charakterisiert ist (Bunel/Saglio 1978, S. 33). Das französische Patronat definiert sich vor allem als herrschende Klasse, "das sich die Wertvorstellungen und Orientierungen der ehemaligen herrschenden Klassen aneignet" (a.a.O.). Entsprechend neigt der Patron dazu, "die Beschäftigten seines Unternehmens als die - minderwertigen - Familienmitglieder anzusehen" (a.a.O., S. 34). Aus dieser Sicht versucht der Arbeitgeber eine Produktionsgemeinschaft zu gründen, die der ländlichen Gemeinschaft ähnlich ist und in der er die Stellung eines Meisters einnimmt. Piore und Sabel (1984) zeigen ebenfalls, daß es zum Großunternehmen alter-

native Produktionsmodelle gegeben hat, wie den Munizipalismus (*municipalisme*), den Paternalismus, den Familialismus, etc.

Das Patronat war traditionell sehr um sein Verhältnis zur Gesellschaft bemüht. Einerseits zeigen die Historiker, daß die großen "Schutzherren" sich schon immer Missionen gesucht haben, die das Unternehmen überstiegen. So zum Beispiel André Citroën, der sein Handeln durch "eine große, moralische Mission: Erhöhung des Wohlstandes der Menschheit durch Anhebung des individuellen Konsums und Abschaffung der Arbeitslosigkeit" (Schweitzer 1982, S. 13) rechtfertigte. Nach Arbeitgeberargumentation besteht eine Verbindung zwischen der Entwicklung der Arbeitsteilung und der Verbreitung des Massenkonsums. Andererseits wurden gewisse Regeln wie z.B. die Zeitmessung, nicht nur unter dem Aspekt der Kostenreduzierung, sondern auch unter dem Gesichtspunkt der damit gewonnenen Gleichheit zwischen den Arbeitern gerechtfertigt; zumal das Gleichheitsprinzip sowohl im Unternehmen als auch in der Gesellschaft Geltung hat.

Einige Autoren betonen, das Unternehmen sei eine Institution und sei es immer schon gewesen. Es habe die Funktion der Orientierung und einer umfassenden gesellschaftlichen Regulierung (Enriquez 1992, S. 77). Man kann diese Behauptung als Hypothese aufnehmen und sich die Frage stellen, wie und in welcher Richtung Orientierung und Regulierung funktioniert haben. Bei der Untersuchung von Institutionen wie der Familie, des Bildungssystems, des Rechts- und Politiksystems, der Kirchen, etc., würde man erkennen, daß diese Institutionen das Unternehmen nur insoweit akzeptieren, wie eine gewisse Vereinbarkeit mit deren Werten besteht. Mit anderen Worten: Die Regeln der Betriebsführung, die Disziplin, das Hierarchiemodell oder die aktuelle Entlassung der Arbeitskräfte - also die Gesamtheit der Regeln und Normen, die die Theoretiker der Schule der Konventionen (siehe dazu später mehr im 4. Kapitel) Rechtfertigungsinstrumente nennen - sind offensichtlich durch gesellschaftliche Werte beeinflußt und unterliegen keiner ausschließlich wirtschaftlichen Logik. In der Konstruktion dieser Regeln besteht eine Wechselseitigkeit zwischen dem Unternehmen und seiner Umwelt.

Das Unternehmen als Institution wird in Frage gestellt, sobald sein wirtschaftlicher Erfolg keine direkten oder deutlichen Vorteile für das soziale System *(corps social)* mehr verspricht. Dies ist heute der Fall. Das Unternehmen war einer der Orte, an denen der Wert der Arbeit festgelegt wurde, was in etwa für den Gesellschaftstyp der Industriegesellschaft des 19. Jahrhunderts und für mehr als die ersten sieben Jahrzehnte des 20. Jahrhunderts strukturierend war (Ségrestin 1992).

Sobald die Arbeit knapp wird, wie dies heute der Fall ist, stellt sie in ihrer bisherigen Form nicht mehr einen sozialen Integrationsmodus (*mode d'intégration*) dar. Das Unternehmen, das bisher durch die Arbeit und die wirt-

schaftlichen Erträge legitimiert war, wird in Frage gestellt. Die sozialen Normen des Unternehmens, die auch von der Gesellschaft als legitim akzeptiert wurden, verlieren an Bedeutung. Das von der Gesellschaft entwickelte Rationalisierungsmodell, das weitgehend auf der Grundlage des Taylorismus entwickelt wurde und dem aktuellen Modell des Unternehmens immanent ist, wird in Frage gestellt. Dies trifft ebenfalls auf das Hierarchiemodell im Unternehmen zu, das mehr oder weniger an dem des Militärs orientiert ist. Das Unternehmen hat der Gesellschaft genauso viel entlehnt, wie es ihr gegeben hat. Zwischen beiden Modellen bestand eine Interaktion und das Unternehmen trug zur Stabilisierung der ihm dienenden Modelle bei, hat sie jedoch nicht erfunden.

Die Wiederentdeckung des Unternehmens durch die Soziologen in den 80er Jahren ging mit der Feststellung einher, daß die bisherigen soziologischen Interpretationsansätze unzureichend sind. Dabei wurde auf Ansätze zurückgegriffen, von denen manche nicht von soziologischer Provenienz sind. Ein weiterer Grund, der zu einer veränderten Sicht auf das Unternehmen führt, ergibt sich aus den fehlenden Antworten auf Fragen der Kooperation.

## 3.2 Kooperation, Vertrauen und Austausch

Im Mittelpunkt der von Crozier und Friedberg begründeten Richtung der Soziologie der Organisationen steht der aus dem Zusammentreffen unterschiedlicher Rationalitäten im Unternehmen resultierende Konflikt. Demgegenüber rückt die Sozio-Ökonomie das Moment der Kooperation in den Vordergrund. Der Gedanke der Kooperation fand bereits bei DurkheimBerücksichtigung; dies jedoch weniger im Bezug auf Organisationen als vielmehr im Sinne eines Problems, das sich Gesellschaften auf dem Weg zur Industrialisierung stellt. Autoren wie Coase (1937) und Barnard (1938) haben Fragen der Kooperation auf das Unternehmen bezogen. Sie stellten fest: Je höher die Arbeitsteilung, desto schwieriger wird die Zusammenarbeit; das - so ihre These - sei das zentrale Problem der Unternehmen. Dadurch, daß man die trügerischen und nur scheinbar sicheren Gefilde des rationalen Modells verläßt, stößt man auf die Problematik der aus der Arbeitsteilung resultierenden Spannungen. Fragen der Kooperation wurden als die zentrale Herausforderung angesehen.

Warum stellt sich dieses Thema neu? Was veranlaßt die Akteure jenseits von Strategien, Regeln und Spielen zu kooperieren und zusammenzuhalten? Die Kooperation, d.h. die Herstellung und Pflege von Beziehungen, entwickelt sich nicht automatisch zwischen Akteuren, zumal wenn sie unterschiedlichen, oder sogar gegensächlichen Rationalitäten folgen, wie Crozier und Friedberg nachdrücklich belegten. Was also führt Akteure zusammen? Die Macht, die Spiele? Welchen Stellenwert haben Vertrauen und Übereinstimmung bei der Entstehung von Beziehungen? Die auf die strategische Analyse folgenden Theorien (die Theorie der Übersetzung, die Theorie der Konventionen, aber

auch die reaktivierten Kulturalisten und die Identitätstheoretiker) stellen die Kooperation ins Zentrum ihrer Überlegungen.

Während das Thema der Kooperation lange Zeit vernachlässigt wurde, rückt es nun in den Vordergrund. Dabei wurde eine der bahnbrechenden Studien nicht von einem Soziologen, sondern von einem Anthropologen verfaßt. *Essai sur le don* (1923)[7] von Marcel Mauss behandelt das Thema der Kooperation anhand von Beobachtungen der Sitten und Gebräuche von Stämmen in archaischen Gesellschaften. Er zeigt, daß den archaischen Formen des Vertrags je spezifische Arten des Tausches entsprechen, die alle auf Vertrauen aufbauen. Konkreter gefaßt widmet er sich der Frage der Verpflichtung und Gegenseitigkeit. Was führt dazu, daß - im Austausch - "(...) das empfangene Geschenk zwangsläufig erwidert wird? Was liegt in der gegebenen Sache für eine Kraft, die bewirkt, daß der Empfänger sie erwidert?" (Mauss 1994, S. 18). Welche Rechtsregel macht diese Art von Tausch verpflichtend? Die Antwort ist als Theorie des *Potlatch*, einem System des Gebens und Nehmens von Geschenken, berühmt geworden. In den Beziehungen zwischen Stämmen werden nicht Güter getauscht, sondern Höflichkeiten und Festgelage, "bei denen der Handel nur einen Moment und der Umlauf der Reichtümer nur eine Seite eines weit allgemeineren und weit beständigeren Vertrages ist" (a.a.O., S. 22). Dieses System bezeichnet Mauss als "das System der ganzen Leistungen" und fragt nach dem Ursprung der Wechselseitigkeit von Beziehungen.

Der Tausch ist nicht auf den Austausch begrenzt, sondern bezieht das gesamte wirtschaftliche und zivile Leben ein. Es handelt sich um ein Rechts- und Wirtschaftssystem, in dem "unser Kauf- und Verkaufssystem auf äußerst wirksame Weise durch das der Geschenke und Gegengeschenke" (a.a.O.,S. 75) ersetzt wird. Die Herausbildung eines Rechtssystems scheiterte in diesen Zivilisationen an der Weigerung, die ökonomischen und rechtlichen Dimensionen von der Handelsbeziehung abzuspalten. Diesen Völkern ist es fremd, die beiden Arten von Handlungen zu trennen. Außerdem "(...) bringt (...) der permanente Einfluß der ausgetauschten Dinge nichts anderes zum Ausdruck als die Art und Weise, wie die Untergruppen dieser segmentierten Gesellschaften archaischen Typs ständig ineinandergreifen und fühlen, daß sie einander alles schulden" (a.a.O., S. 77). Marcel Mauss verdeutlicht, daß der *Potlatch* eine dreifache Verpflichtung umfaßt; die Verpflichtung, zu geben (die auf der Erhaltung der Autorität und des Ranges des Chefs basiert), die Verpflichtung, einzuladen und die Verpflichtung, diese zu erwidern.

Das Konzept des Systems der ganzen Leistung (*phénomène social total*) konstruiert Mauss anhand des (Aus)tausches und der Gaben. Die in diesen Gesellschaften beobachteten wirtschaftlichen Handlungen stellen weder eine

[7] Der Titel der deutschen Ausgabe von 1994 (2. Auflage) lautet: "Die Gabe: Form und Funktion des Austauschs in archaischen Gesellschaften".

freiwillige und kostenlose Leistung dar, noch folgen sie einem bloßen Produktions- oder Handelsinteresse. Die wirtschaftlichen Handlungen haben vielmehr einen hybriden Charakter, da ökonomische Gegebenheiten wie gesellschaftliche Gegebenheiten behandelt werden. Dies steht im Kontrast zur klassischen Wirtschaftskonzeption, nach der Interesse und Nutzen vom übrigen sozialen Leben getrennt sind.

Es ist mithin nicht angemessen, die Verhaltensweisen in Systemen, die durch ständige und vielfältige Wechselbeziehungen gekennzeichnet sind, mit den überkommenen wirtschaftstheoretischen Konzepten zu analysieren, nach denen Individuen die Basiseinheiten darstellen, zwischen denen nur der Markt vermittelt. Dies gilt für Unternehmen ebenso wie für die von Mauss beobachteten Gesellschaften. Im Ansatz von Mauss sind die sozio-ökonomischen vertraglichen Beziehungen in ein globales soziales Phänomen eingebunden; der Tauschhandel ist dabei nicht von den anderen Beziehungen isolierbar. Eine (analytische) Trennung ist deshalb nicht möglich, weil der Tausch vom Prinzip der Gegenseitigkeit ausgeht. Der Tausch gehört zu einem Beziehungssystem, das durch die Verpflichtung des Gebens und dessen Erwiderung konstituiert ist. Die Beziehungen innerhalb von Organisationen entsprechen weit mehr dem Modell des gesamtgesellschaftlichen Phänomens als den Annahmen der traditionellen Wirtschaftstheorie. Folglich hängen die innerorganisationellen Beziehungen mehr vom Tauschmodell als vom Marktmodell ab.

An dieser Stelle muß das Konzept des Vertrauens eingeführt werden, das nicht als eine psychologische Interaktion, sondern als Respekt der Spielregeln definiert wird (Bernoux/Servet 1996). Vertrauen schenken bedeutet, daß jeder Akteur im Unternehmen sicher ist, daß der andere die wechselseitig bekannten Spielregeln in einem begrenzten, aber garantierten Zeitraum einhalten wird. Demgegenüber wird in Modellen der strategischen Analyse jedem Akteur die Freiheit garantiert, die nur durch die von den Akteuren selbst geschaffenen Regeln begrenzt wird. Die Spieltheorie verknüpft den Zwang und die Freiheit miteinander. Die Einhaltung der Regeln ist jedoch nicht unbegrenzt garantiert. Jeder kann versuchen, sie zu seinen Gunsten zu verändern - und genau dies verhindert Vertrauen. Der Verweis auf das "Gefangenendilemma" als Beschreibung der Beziehungen im Unternehmen trägt nicht. Die Situation, in der die Akteure isoliert sind, unfähig miteinander zu kommunizieren, sich nicht wiedersehen werden, entspricht nicht der im Unternehmen. Dort haben die Akteure ständig Anlaß, sich zu treffen, gar sich näherzukommen, und permanent miteinander zu kommunizieren. Das Konzept des "Gefangenendilemmas" entspricht - im Gegensatz zum Vertrauen - folglich nicht der Realität der Unternehmen; dies verdeutlicht die Schwächen der spieltheoretischen Konzepte sowie deren Nichtübertragbarkeit auf die Organisationsbeziehungen.

Im Gegensatz zur strategischen Analyse, in der die Akteure und ihre Einsätze (enjeux) in den Mittelpunkt gestellt werden, erscheint das Vertrauen also

als eine der Grundlagen der Gruppierung von Menschen, aus denen das Unternehmen besteht. Das Vertrauen stellt die Gelenkstelle dar zwischen den beiden wichtigen Konzepten zur Organisationsanalyse, die wir im folgenden untersuchen und die sich weniger für die Spiele interessieren, als für das, was das Unternehmen zusammenhält.

## 4. Die neuen Ansätze

Jede Theorie - so haben wir weiter oben festgestellt - entsteht aus der Überzeugung ihrer Autoren, daß bestimmte fundamentale Probleme bislang noch nicht befriedigend gelöst oder beantwortet wurden. Die Wissenschaftler-Gemeinschaft greift irgendwann diese neuen Fragestellungen auf, aber die Verbindung zwischen diesen Fragen und zeitgeschichtlichen Ereignissen ist nicht geklärt. So hat vor kurzem beispielsweise ein französischer Autor (Meda 1995) in Fortführung einer alten Debatte daran erinnert, daß Hegels Staatstheorie nicht in direkter Verbindung mit den Transformationen in Europa zur Zeit der Abfassung der Phänomenologie des Geistes stand; entscheidend war vielmehr die Entwicklung der Ideen Hegels. Ich rufe diese Auseinandersetzung nicht in Erinnerung, weil ich diese Einschätzung teile, sondern um das Verhältnis zwischen Theorie und Beobachtung zu verdeutlichen. Zwei theoretische Richtungen, die ich im folgenden skizziere, eröffnen neue soziologische Perspektiven auf das Unternehmen, obwohl dies nicht ihr eigentliches Objekt ist.

### 4.1 Das Unternehmen als Ort der Genese von Vereinbarungen und Konventionen

Die Theoretiker der Konventionen versuchen eine Antwort auf eine sehr allgemeine Fragestellung zu finden. Es geht um die Verknüpfung von heterogenen Prinzipien, die die Existenz und das Fortdauern einer Gruppe von Menschen, einer Gesellschaft oder eines Unternehmens, erklären sollen. Ihre Problemformulierung entspricht der Absicht, "die grundsätzliche Frage nach der Koordination der individuellen Handlungen zu klären, um zu verstehen, wie eine kollektive Logik entsteht und welche Mittel sie zu ihrer Stabilisierung mobilisieren muß" (Orléan 1994, Präsentationstext). Damit sind wir im Zentrum der Kooperationsfrage. Die Autoren beschäftigen sich vor allem mit dem Modus, durch den Kompromisse und Vereinbarungen getroffen werden und sie untersuchen dazu vor allem die Begründungen, auf denen die Vereinbarungen beruhen und mit denen sie verbindlich werden; ihr Interesse gilt nicht dem Spiel der Akteure.

Diese Autoren wurden zu ihren Überlegungen angeregt durch die Wirtschaftstheorie, insbesondere durch die Arbeiten von R. Coase (1937) und der institutionellen Ökonomie von Williamson (1985). Hier liegen die Ansatzpunkte ihrer Kritik. Die Forscher, die sich der Theorie der Konventionen zuordnen,

verwerfen "den methodologischen Gegensatz zwischen den Erklärungen durch das ‘Individuelle’ und den Erklärungen durch das ‘Kollektiv’" (Boltanski/ Thévenot 1987, S. 4)[8] und damit den Kern der Soziologie Dürkheims und der neoklassischen Wirtschaftstheorie. Sie gehen davon aus, daß die Konstitutionsbedingungen des Sozialen in der Wahl der Vereinbarungsregel liegen bzw. im Bezug auf eine universelle Form, die über die Eigenheiten von Personen hinausgeht. Jede Gesellschaft muß das Problem lösen, die verschiedenen Prinzipien, auf die sich die Individuen und die Gruppen in ihren Handlungen berufen, miteinander in Einklang zu bringen und zwar trotz Einschränkungen durch unentbehrliche Vereinbarungen. Das Konzept des Vertrags soll diesen Anspruch erfüllen.

Jede Gesellschaft konstitutiert sich auf der Basis von "Vertragsformen" (*"formes d’accord"*), die von Menschen gestaltet sind. Die Disziplinen der Wirtschaftswissenschaft und der Soziologie behandeln diese Vereinbarung jedoch wie ein Naturgesetz, so daß ihre Entstehung im Dunkeln bleibt. Genau diese Konstruktionsprozesse sollen an dieser Stelle untersucht werden. Eine Prämisse ist, daß Vereinbarungen notwendige Voraussetzungen für eine soziale Ordnung sind. Wir gehen von der These aus, daß die Regelmäßigkeit der beobachteten Verhaltensweisen, insbesondere der kollektiven und interessengeleiteten Verhaltensweisen, durch den "Zwang zur Vereinbarung zwischen Menschen" (Boltanski/Thévenot 1987, S. 8) zu erklären sind und nicht durch positive Gesetze als soziale Tatsachen (im Sinne Durkheims) oder marktwirtschaftliche Tauschmechanismen.

Mit *"nature"* wird das bezeichnet, was innerhalb einer Gruppe als natürlich und selbstverständlich erscheint; es korrespondiert dem Konzept der *"cité"* in einer Gruppe von Menschen. Die Autoren beschreiben sechs *"natures"*: inspirierte (die Kreativität), häusliche (die Kunst der Familienbeziehungen, der Tradition), die des Rufes (öffentliche Beziehungen, Meinungen, Stargebahren), bürgerliche (das Gemeinwohl, die Gleichheit), kaufmännische (begehrte Güter, Währungsparität), industrielle (Produktivitätszwang).

Nehmen wir zwei Beispiele. In der bürgerlichen *nature*[9] ist als gemeinsames oberstes Prinzip definiert "die Vereinigung aller in der Bildung des Allgemeinwillens". In dieser *cité* oder *nature* "sind die Wesen einander ähnlich, weil jeder Träger des Allgemeinwillens sein kann (...). Die *cité* ebnet die Unterschiede ein, die trennen (...) und vereint sie in einer kollektiven Aktion, indem das je Besondere in ihnen überwunden wird" (a.a.O., S. 155). "In der bürgerlichen *nature* sind die (menschlichen) Wesen groß, wenn sie aufgrund ihrer Masse den Versuch unternehmen, sich zu vereinen, die Isolation zu durchbrechen, sich zu befreien (...) und wenn sie die allen gemeinsamen

[8] Siehe auch Boltanski/Thévenot (1989).

[9] Das Beispiel stammt aus Texten von Arbeitergewerkschaften.

Probleme durch eine einheitliche Konzeption ausdrücken (...). Ein Wesen kann auch als groß angesehen werden, wenn es als repräsentativ gilt" (a.a.O.).

Ein anderes Beispiel ist die industrielle *nature*, deren oberstes gemeinsames Prinzip die Wirksamkeit (*efficacité*) ist: Eine gleichwertige Beziehung zwischen Wesen in der industriellen *nature* basiert auf der Leistung, der Fähigkeit, der Reaktionsfähigkeit auf Bedürfnisse bzw. eine Funktion auszufüllen (...). Diese Fähigkeit sichert die Zukunft. Entsprechend setzt das Morgen eine noch größere Leistung voraus. Dies gilt für die "Maschinen von morgen", den "Arbeiters von morgen" (...), die "Organisation von morgen" (a.a.O., S. 166). "Die Größe der Wesen der industriellen *nature* (...), ihre Fähigkeit, ihre Qualifikation, ihre funktionelle oder professionelle Qualität beziehen sich auf die zukünftige Sicherung; sie ist auf ihre Vorhersehbarkeit, Zuverlässigkeit und Stabilität begründet. (...) Die Projekte müssen gleichzeitig innovativ sein, eine Entwicklung, eine Ausweitung ermöglichen und realisierbar sein (...), realistisch, operativ, sicher oder zumindest wahrscheinlich sein" (a.a.O.).

Einen weiteren Zugang zum Verständnis der *natures* bietet die Analyse der Auseinandersetzungen zwischen verschiedenen *natures*, die sich als Denunziationen ausdrücken. Der Begriff Konflikt ist verbannt, denn worum es den Konventionalisten geht, das sind die Ausdrucksformen der Divergenzen - die Denunziationen - und die Lösungen der Unstimmigkeiten - die Kompromisse. Diese Lösungen werden zwischen den industriellen und bürgerlichen *natures* in schriftlicher Form festgelegt, wie z.B. die Unternehmensvereinbarungen, die Konventionen, die Vertragsverhandlungen, die Konzessionen, die Sozialpolitik oder die Versammlungen der Sozialpartner.

Die Konventionalisten grenzen sich von der klassischen Wirtschaftsanalyse ab, weisen deren Postulate und Hypothesen zurück und entwickeln Gegenhypothesen:

- Erste Hypothese der neoklassischen Schule: "Die marktwirtschaftlichen Beziehungen und die Handelsverträge zwischen Personen machen jeden äußeren Bezug überflüssig, der über die Passung ihrer Wünsche hinausgeht" (Dupuy 1989, S. 142). - Die Gegenhypothese der Konventionalisten lautet: "Die Vereinbarung zwischen Individuen ist unmöglich ohne einen gemeinsamen Rahmen, ohne eine konstituierende Konvention, selbst wenn es sich nur um einen Handelsvertrag handelt" (a.a.O.).
- Zweite Hypothese: "Der neoklassische Rahmen kann bruchlos auch auf die Analyse von Beziehungen ausgedehnt werden, die mehr als nur Handel beinhalten (insbesondere auf die organisierten Beziehungen im Unternehmen) und zwar mit den gleichen Rationalitätsdefinitionen und dem Optimisierungskalkül" (a.a.O., S. 143). - Die Gegenhypothese der Konventionalisten besagt, daß diese postulierte Kontinuität ohne Substanz ist, da bei Anwendung auf

andere soziale Bezüge ständig neue Begriffe hinzugefügt werden müssen, die mit diesem Rahmen nichts zu tun haben. Der Begriff der "Transaktionskosten" bezeichnet z.B. die bei Handelsbeziehungen zusätzlich auftretenden Kosten (Preisschwankungen oder Vorratsprobleme, heutzutage die Auftraggeber-Zuliefererbeziehungen), die zur Bevorzugung anderer Koordinationsformen führen. In anderen Fällen müssen marktexterne Institutionen zu Hilfe gerufen werden, um die Qualität von Gütern zu garantieren, die ansonsten nicht hinreichend gesichert wäre.

Die Konvention nimmt einen so großen Stellenwert in dieser Theorie ein, daß die Theorie nach ihr benannt ist. "Eine Konvention besteht aus einem Komplex von Einzelelementen, die für die Konventionsteilnehmer immer zusammengehören, über die sie folglich einer Meinung sind (...). Eine Konvention ist ein System von gegenseitigen Erwartungen an die Kompetenzen und an das Verhalten, derart, daß sie wie von selbst und für sich selbst funktionieren. (...) Die erwarteten Verhaltensweisen müssen nicht im Vorhinein bestimmt, aufgeschrieben und organisiert werden, damit sie eintreten" (Salais 1989, S. 213).[10] Diese Definition der Konvention ähnelt dem Rollenbegriff der klassischen Soziologie, handelt es sich doch um erwartete Verhaltensweisen, denen sich die Individuen anpassen. Der Begriff "Konvention" kommt von *"conveniere"*, was soviel wie übereinstimmen, zusammenkommen heißt. Der Begriff "Vertrag" *(contrat)* von *"contrahere"*, bedeutet einengen, begrenzen, an ihren Platz weisen. "Die Konvention ist (...) eine Form, die es ermöglicht, widersprüchliche Interessen, die gegensätzlichen Logiken folgen, miteinander zu koordinieren, die aber zusammenbleiben müssen, wenn sie bedient werden sollen" (a.a.O.). Durch eine solche Analyse werden die impliziten Vereinbarungen sichtbar, auf denen das soziale Leben beruht.

Im Unternehmen bestehen zahlreiche Konventionen, unter denen dem Arbeitsverhältnis besondere Bedeutung zukommt. Laut der klassischen Definition stehen sich im Unternehmen zwei Interessen gegenüber: Der am Ertrag interessierte Unternehmer und die am Gehalt interessierten Arbeiter. Die Situation ist also zwangsläufig zugleich konflikthaft und kooperativ. Da die beiden Interessen koexistieren müssen, können sie folglich als Konventionen analysiert werden. "Das Prinzip des Arbeitsverhältnisses entspricht nicht dem Marktparadigma. Das Verhältnis hat nämlich eine zeitliche Dimension und das eigentliche Tauschobjekt - das Produkt - existiert zum Zeitpunkt des Tausches noch nicht. Das Arbeitsverhältnis ist jedoch gleichzeitig in einem allgemeinen marktwirtschaftlichen Rahmen situiert; ob der Wert des Produktes der Arbeit den Erwartungen entspricht (oder nicht), erweist sich erst beim Verkauf der Produkte" (Salais 1989, S. 199).[11]

---

[10] Siehe auch Favereau (1989).

[11] Siehe auch Thévenot (1990).

Es besteht also ein Widerspruch (der sich von dem zwischen dem Unternehmer und dem Arbeiter unterscheidet), weil zum Zeitpunkt des Austausches, der zur Vereinbarung des Arbeitsverhältnisses führt, das Produkt noch nicht existiert, denn es wird erst entstehen. Das auf die Zukunft gerichtete Äquivalent ist - nach der Konvention der Arbeit - das Gehalt, zu dessen Zahlung der Unternehmer sich verpflichtet, unabhängig vom Verkaufsresultat des Produktes. Die Konstruktion einer Entsprechung von Zeit und Gehalt wird Produktivitätskonvention genannt. Erst zum Zeitpunkt des Verkaufes wird die Tragfähigkeit der Produktivitätskonvention getestet. Vorhersage und Wirklichkeit werden deckungsgleich, wenn das Unternehmensinteresse befriedigt wird. Beim Abschluß des Arbeitsvertrages läßt sich der Unternehmer auf die erste Äquivalenz ein, nämlich die von Arbeitszeit und zukünftigem Gehalt; ungewiß ist die zweite, die Produktivität. Wie läßt sich diese Unsicherheit verringern?

Obwohl insbesondere die Juristen sich mit dieser Frage im Rahmen der Theorie des Arbeitsvertrages beschäftigt haben, so erschließt doch erst der Bezug auf Äquivalenzen von *"natures"* fruchtbare Lösungen. Die Theorie der Konventionen läßt sich praktisch auf das konkrete Funktionieren von Unternehmen anwenden: Das Gehalt steht in bezug zur marktwirtschaftlichen *nature*, wohingegen die Produktivität mit der industriellen oder häuslichen *nature* zu tun hat. Kann man eine Äquivalenz zwischen diesen beiden *"natures"* konstituieren? Lassen sich eine marktwirtschaftliche Beziehung und eine nicht-marktwirtschaftliche Beziehung verknüpfen? Die Erfahrung läßt erwarten, daß der Übergang von der einen zur anderen Ordnung schwierig ist. Die Ursache dieser Schwierigkeit ist der Unsicherheitsfaktor hinsichtlich der künftigen Produktivität. Das Problem der Unsicherheit wurde in der tayloristischen Arbeitsorganisation durch quantitative Meßmethoden der Produktivität und eine darauf bezogene Bezahlung gelöst. Heutzutage zielt man häufig auf die Motivation des Einzelnen oder seine Kompetenzen, um dieser Unsicherheit gegenzusteuern. Die Arbeitsbeziehung kann also weder auf einen marktwirtschaftlichen Tausch, noch auf einen Vertrag reduziert werden, vielmehr handelt es sich um eine Konvention, die zwei verschiedene *natures* verbindet.

Die Beziehung zwischen den Unternehmen, die die Aufträge erteilen, und ihren Zuliefererfirmen, ist ein weiteres Beispiel für das Verhältnis von Partnerschaft und Qualität (Eymard-Duvernay 1989). Traditionellerweise entwickelte sich die Zuliefererbeziehung aus dem zwischen den verschiedenen Zulieferern vom Auftraggeber initiierten Konkurrenzverhältnis. Es handelte sich also um ein marktvermitteltes Koordinationsmodell. Heute stellt sich mit der Frage, durch welche Maßnahmen die Qualität gesichert werden kann, ein neues Problem. Im Marktmodell kann man einen Qualitäts- in einen Preisunterschied transformieren. Ist das Produkt jedoch nur ein Element einer industriellen Fabrikationskette, so ist der Ausgleich über den Markt nicht ausreichend: Der Zulieferer kann gegebenenfalls den Verlust für die ganze Fabrikationskette nicht kompensieren. Der Auftraggeber muß die Qualität durch andere Koordinationsformen sichern, z.B. über Partnerschaft und Vertrauensbeziehungen: "Die Über-

prüfung der Ausrüstung der Zuliefererfirma, der Zuverlässigkeit ihrer Organisation, das Vertrauen, das man ihr schenken kann, treten an die Stelle der Evaluation der Produkte" (a.a.O., S. 355). Es hat sich mithin eine neue Koordinationsform herausgebildet, bei der dem Markt nicht mehr seine frühere, zentrale Rolle zukommt.

Diese Beispiele veranschaulichen die Stärke der neuen Theorien. Sie lenken die Aufmerksamkeit darauf, wie - innerhalb der *natures* - die jeweiligen Rechtfertigungsmuster die Konflikte verdeutlichen und sie objektivieren; sie tragen zum Verständnis bei, wie Kompromisse zustande kommen. Die *natures* oder *cités* sind soziale Konstrukte, und daher sind die Konventionalisten einer schon durch die Akteurstheorien bekannten Denkrichtung zuzurechnen. Der Unterschied liegt in der Akzentuierung von Kompromissen und deren Inhalten. Damit - so das Argument - werde das Wesentliche, die Vereinbarungen oder Konventionen, über die Existenzweise eines Unternehmens wie einer Gesellschaft ausgesagt. Die Art, wie neue soziale Kompromisse begründet werden, verdeutlicht, in welcher Richtung sich die Beziehungen im Unternehmen entwickeln.

Die Theorie der Konventionen repräsentiert eine neue Forschungsperspektive auf das Unternehmen; theoretische Überlegungen und konkrete Beobachtungen gehen Hand in Hand. Inwieweit sind die Entwicklung und der Erfolg der Theorie der Konventionen den in den Unternehmen zu beobachtenden Veränderungen zuzuschreiben? Diese Theorie will unbestreitbar die Sichtweise der Wirtschaftswissenschaftler und der Soziologen sowie ihre Analyseprinzipien der gesellschaftlichen Grundlagen erneuern. Die theoretische Innovation stützt sich auf Beobachtungen, aber das heißt nicht, daß die Arbeiten der Konventionalisten in diesen Beobachtungen ihren Ursprung haben. Ihr Projekt "die Situationen zu analysieren, ohne auf die mentalen Zustände der sozialen Akteure einzugehen" (Tréanton 1993) enthebt sie der Verpflichtung, von konkreten Situationen oder von den Akteuren auszugehen - was kritisch in Rechnung gestellt werden muß. Ihr Projekt ist aus theoretischen Überlegungen entstanden, die anschließend auf empirische Phänomene angewendet wurden.

## 4.2 Das Unternehmen als Ort der Übersetzung

Die Theorie der Übersetzung nahm ihren Ausgang von Studien über die Bedingungen der Produktion von Wissenschaft; sie ist aber inzwischen ein zentraler Eckpfeiler der Soziologie des Unternehmens geworden. Der Wechsel des Untersuchungsfeldes - von der Wissenschaft zum Unternehmen - ist gerechtfertigt, weil die Untersuchungsmethoden von Fragen der wissenschaftlichen Innovation auch für ein zentrales Problem im Unternehmen zu gelten schienen. Ist das Unternehmen ein autonomer Ort, wo Schöpfungen und Innovationen generiert werden, und zwar sowohl technischer Natur als auch im Bereich sozialer Normen? Aus Sicht der Theorie der Übersetzung ist das Unternehmen ein

Akteur im eigentlichen Sinne und zwar aufgrund seiner Fähigkeit, die verschiedenen Abteilungen mit ihren jeweiligen Logiken miteinander zu verbinden, selbst wenn diese Fähigkeit nicht unternehmensspezifisch ist. Das Unternehmen kann nämlich nur überleben, wenn es innovationsfähig ist. Die Innovationen sind nicht technischer, sondern menschlicher Natur. Sie stellen einen bestimmten Bezug zwischen den Akteuren her und führen zu einer neuen wissenschaftlichen Konstruktion, die beim Einsatz von Techniken genutzt wird.

Gegenstand der Untersuchungen von Callon (1989) und Latour (1987 und 1992) ist die soziale Konstruktion eines wissenschaftlichen Ansatzes. Ihre empirischen Untersuchungen befassen sich mit wissenschaftlichen und technischen Innovationen. Zur Verdeutlichung werde ich den berühmten Fall der *Coquilles Saint Jacques* präsentieren und dabei die verschiedenen methodologischen Etappen der Übersetzung herausarbeiten.

*Der Fall der Coquilles Saint Jacques*

Anfang der 70er Jahre wird zum ersten Mal erkennbar, daß die *Coquilles Saint Jacques* (CSJ - Pectem Maximus) in der Bucht von Saint Brieuc vom Aussterben bedroht waren; in der Bucht von Saint Malo waren sie schon verschwunden. Die Fischer nehmen diese Verknappung wie ein Schicksal hin. Zur gleichen Zeit entdecken die Forscher eines öffentlichen Forschungsinstitutes (INSERM) in Brest ihr Interesse für die CSJ. Die lokale Verwaltung fühlt sich ihrerseits verantwortlich, etwas zu unternehmen, aber weiß nicht so recht was. Die Verbraucher möchten die köstliche CSJ weiterhin verzehren, unabhängig von ihrer Herkunft, wobei sie jedoch die französische vorziehen, da sie - im Unterschied zu vielen anderen Arten - Korallen trägt. Was die Muscheln betrifft, so kennt man ihre Lebensgewohnheiten kaum, insbesondere ihre Fortbewegung und Reproduktion. Aber sie machen viel von sich reden.

Zur Untersuchung des Problems beschließt die Verwaltungsbehörde, eine Tagung zu organisieren. Die Fischer sind zögerlich, sie befürchten eine Veränderung ihrer Gewohnheiten, die Einführung von Kontingenten und eine Regulierung ihrer Fischerei. Der Stand der Forschung ist dürftig und die Verbraucher wollen ihren Konsum nicht verringern. Unter diesen Bedingungen laufen die Larven der CSJ weiterhin Gefahr zu verschwinden, ohne daß man die Ursache dafür verstünde. Die Situation ist alles andere als rosig (...). Dies wird sich jedoch im Laufe von zehn Jahren verändern, und ab 1986 stehen die CSJ aus der Bucht von Saint Brieuc den Verbrauchern wieder reichlich zur Verfügung.

In der ersten Phase, der Kontextualisierung, geht es uns um die Erfassung der verschiedenen Akteure und ihrer Interessen, ähnlich wie in der klassischen strategischen Analyse.

Die Forscher, von denen man annehmen kann, daß sie sowohl von wissenschaftlichen (die Produktion von originellen Erkenntnissen) als auch wirtschaftlichen und humanen Interessen angespornt werden, machen sich an die Arbeit und beziehen die unterschiedlichen betroffenen Akteure ein. In der zweiten Phase, der Problematisierung oder der eigentlichen Übersetzung, werden Erkenntnisse produziert, und zwar nicht im Laboratorium unter Forschern (da dann die Verbreitung der Kenntnisse begrenzt bliebe), sondern indem man die Akteure zu gemeinsamem Handeln veranlaßt. Um Kenntnisse zu sammeln, ist man auf die Beteiligung und Unterstützung aller Akteure angewiesen. Wie bringt man also die Fischer, die CSJ, die Forscher, die Verwaltung und die Verbraucher in Kontakt? Man muß eine Schnittmenge finden, die alle eint. Zuerst erscheint ein Fangverbot als die logischste Lösung. Dies erweist sich jedoch schnell als völlig unrealistisch, denn es wäre niemals durchsetzbar gewesen.

Offensichtlich ist die zentrale, alle Akteure einende Frage: Unter welchen Bedingungen würden sich die CSJ erneut in der Bucht von Saint Brieuc ansiedeln? Diese Frage ist jedoch zu pauschal formuliert. Man muß eine Teilfragestellung entwickeln, die besser handhabbar ist und die die Interessen aller Akteure berücksichtigt. Welche Vorkehrungen sind zu treffen, um den Reproduktionsprozeß (der CSJ) zu beobachten? In dieser zweiten Phase muß es gelingen, eine Fragestellung zu entwickeln, die alle in der ersten Phase idinetifizierten Akteure eint.

Diese Frage muß - in der dritten Phase - in die Definition eines (vorläufigen) "gemeinsamen Gutes" aller Akteure, nämlich die Entstehung eines Netzwerkes, münden. Jeder fühlt sich angesprochen, wenn ihm für die Problemlösung eine Aufgabe übertragen wird. Jeder wird im eigentlichen Sinne des Wortes mitgefangen. Es geht nicht darum, die Akteure zu motivieren, sondern man bezieht sie mit ein und veranlaßt sie, zu handeln, indem man ihnen eine Rolle gibt. Jeder Akteur wird konkret an der Suche nach Lösungen beteiligt; in den Gremien geschieht dies über einen von der jeweiligen Gruppe autorisierten Sprecher.

In dieser Phase wird das "gemeinsame Gut" geschaffen. Im Fall der CSJ ist es ein Meeresforschungslaboratorium, in dem alle Akteure eine Aufgabe erhalten; dadurch wird es ihr gemeinsames Gut. Aufgabe der Fischer ist es, die Bewegungen der CSJ, vor allem der Larven, zu beobachten und Proben zu entnehmen. Sie kontrollieren auch, daß niemand in diesem Bereich fischt. Diese Aufgabe wird ernstgenommen, da die Fischer sich selber, vermittelt durch ihre Sprecher, dafür eingesetzt haben. Aber auch die anderen Akteure, die nicht direkt an der Informationssammlung des Laboratoriums beteiligt sind, müssen daran interessiert sein.

Es ist nicht ausreichend, daß es mit dem Laboratorium eine für alle Akteure zugängliche Einrichtung gibt, die transparent arbeitet. Es muß eine Kampagne

zur Verbreitung stattfinden und dabei müssen über Texte, aber auch über Zusammenkünfte, Informationen gebündelt und vermittelt werden. In dieser vierten Phase wird das Netzwerk konsolidiert. Die allen Akteuren bekannten Informationen verbinden die Mitglieder als Kollektiv untereinander und veranlassen sie, sich an der Wissensproduktion zu beteiligen. Um das Netzwerk unauflöslich zu machen, müssen einflußreiche Akteure einbezogen werden, die es verstärken, wie hier z.B. das Forschungsministerium, der Außenhandelsminister, die regionale Verwaltung, etc.

In diesem Stadium sichern die Legitimität der Akteure und die Dichte des Netzwerkes den Konsens über das Untersuchungsziel, nämlich die Erforschung des Fortpflanzungssystems der CSJ. Es wurden genügend Beobachtungen gemacht, um dieses System zu verstehen und es gegen bestimmte Gefahren zu schützen. Schließlich ging man zu einer Form der Fischerei über, die, verglichen mit der früheren Praxis, rationeller war, und die den neuen Produktionskriterien entsprach. Die Rolle der Fischer wurde dabei umdefiniert: Während der Untersuchungsphase waren sie Forscher; jetzt werden sie zu Züchtern, die ihre Fangquoten begrenzen, nur in bestimmten festgelegten Zonen fischen und insgesamt ihre Aktivitäten koordinieren. Dieser Prozeß war für alle einsichtig.

In dieser letzten Phase hat offensichtlich eine Übersetzung in eine Sprache, die jeder verstehen und sich aneignen kann, stattgefunden und die jeden Akteur gemäß seiner eigenen Logik einbezog. Dies war der Beginn einer Innovation.

Die Akteure haben verhandelt, und zwar nicht über ein fertiges, schon im vorhinein festgelegtes Projekt, sondern über eine eher vage, unklare, schlecht konzipierte, schwache und etwas irreale Idee. "Man müßte etwas für die Rettung der *Coquilles Saint Jacques* tun", so die erste, sehr allgemeine Idee. Dann folgte zweitens die Einschätzung, daß dies nur machbar sei, wenn alle relevanten Akteure sich zusammenschließen. Wie kann man ihr Interesse gewinnen? Dritter Punkt: Durch eine Übersetzung der Interessen der Gruppen in ihre jeweilige Sprache. Allerdings - und das ist der vierte Punkt - ist davon auszugehen, daß die Gruppen die ursprüngliche Idee verändern - und zwar proportional zu ihrem wachsenden Interesse. Letzter Punkt: Das verwirklichte Projekt erweist sich als Innovation, jedoch erst im Nachhinein. Wesentliche Voraussetzung für diesen Prozeß ist, daß bestimmte Akteure das Projekt während der gesamten Zeit vor seiner eigentlichen "Geburt" unterstützen. Diese Akteure tragen damit ein Konzept, das sich im Falle seines Erfolges, d.h. wenn es realisiert wird, zumeist sehr stark von den ursprünglichen Vorstellungen unterscheidet.

*Innovation und Übersetzung*

Innovationen werden üblicherweise im Rahmen des Diffusionsmodells dargestellt. Callon kritisiert diesen Ansatz und stellt das Übersetzungsmodell dagegen. Das Diffusionsmodell impliziert die Vorstellung, daß fertige und vollkommene technische Objekte nur noch ihre Kunden suchen müssen. Das entspricht einer linearen Sicht, die vom Wissenschaftler zum Ingenieur und von dort zu den Entwicklungsabteilungen, zur Marketingabteilung und schließlich zur Produktion führt. Dem Kunden bleibt nur noch, sich anzupassen und zu kaufen, und zwar gleichgültig, ob er sich nun außerhalb oder gar innerhalb des Unternehmens befindet. Dieses Modell zeigt Ähnlichkeiten mit dem, was man unter Kommunikation versteht: Ob eine "gute" Information empfangen wird, hängt nur von der "Güte" des Kanals ab. Die Erfahrung, wie reale Unternehmen funktionieren, beweist das Gegenteil: Ob die Botschaft ankommt, hängt nicht nur von ihren eigenen Qualitäten ab, sondern auch von den Strategien der Empfänger. Wenn die Botschaft nicht übersetzt wurde, das heißt, wenn sie die Empfänger nicht "anspricht", hat sie keine Chance anzukommen.

Das Übersetzungsmodell bietet eher eine "Vision" von Innovation unstetiger Prozesse. Im Bild des Gesellschaftsspiels "Scrabble" hieße das etwa: Der Innovateur wechselt vom Brett zum Spiel, zu den Buchstaben, zu den Zügen seiner Konkurrenten. Wo der Kern der Innovation liegt, ist unmöglich vorherzusagen; vielleicht bei der Grundlagenforschung, bei der technischen Anwendung, bei der Verallgemeinerung, bei neuen Nutzungsformen usw. In diesem Modell finden laufend Verwandlungen und Veränderungen statt. Man weiß nie, ob die entscheidenden Gruppen für die Innovation aufgeschlossen sind oder sich verweigern, ob sie im Laufe der Zeit gelegentlich einen Teil der Innovation akzeptieren, andere aber ablehnen etc.

Kern der Theorie der Übersetzung ist die Vorstellung, daß für einen Soziologen eine Idee, sei sie noch so genial, keinen Wert an sich hat. Sie wird nur insofern relevant, als sie in einer Kette oder einem Netzwerk verknüpft wird mit anderen Elementen, Akteuren/Aktanten; erst diese verleihen ihr Leben. Von zentraler Bedeutung ist die Beziehung zwischen den Aktanten. Entsprechend wird die Tragfähigkeit einer Idee erst plausibel, wenn man alle betroffenen und alle damit verbundenen Akteure miteinbezieht. Keine Maschine erklärt sich aus sich selbst heraus. Sie ist ungewiß und existiert erst im Zusammenhang mit dem sie tragenden Netzwerk.[12]

Die Autoren betonen die Gleichheit von Akteuren (Menschen) und Aktanten (keine Menschen) und unterstreichen dies, indem sie ausschließlich den

[12] Die Autoren geben noch verschiedene andere Beispiele für Übersetzungen außer den *Coquilles Saint Jacques*: die Entdeckung der Mikroben durch Louis Pasteur, die Erfindung des Dieselmotors durch Diesel, etc.

Begriff der Aktanten (Menschen und Nicht-Menschen) benutzen. Die CSJ sind ebenso Aktanten wie die Wissenschaftler und die Fischer bzw. in einem Unternehmen die Techniker und Ingenieure, etc. Man sollte sie gleich behandeln. Dies mag paradox erscheinen, aber die Einsicht relativiert die scheinbare Schlagkraft der technischen und wissenschaftlichen Argumentationsweise. Es ist dann nicht mehr möglich zu sagen: "Die Maschine kann dies oder jenes, sie hat diese oder jene Eigenschaften, etc.", denn die Maschine ist ein dem Ingenieur oder dem Techniker, der für sie spricht, gleichwertiger Akteur.

Im Hinblick darauf, daß die Innovation das zentrale Problem des Unternehmens darstellt und sich die Position des Unternehmens in dem Maße festigt, wie es sich wirklich als ein Ort der Legitimation erweist, ist die Theorie der Übersetzung für das Unternehmen in hohem Maße relevant. Wenn wir in diesem Zusammenhang von Innovation sprechen, so sind damit nicht nur technische, sondern auch soziale Innovationen gemeint. Im Unternehmen bezieht sich die projektförmige Organisation (im Unterschied zur Modeerscheinung der Unternehmensprojekte) ausdrücklich auf die Theorie der Übersetzung. Im Außenverhältnis läßt sich die Theorie der Übersetzung auch auf die Beziehung zwischen Unternehmen und Gesellschaft beziehen. Das Unternehmen, das seine Existenz stets gegenüber der Gesellschaft rechtfertigen mußte,[13] steht bei Entlassungen oder einer hohen und anhaltenden Arbeitslosigkeit vor besonderen Legitimationsproblemen. Das Verhältnis zwischen dem sozialen Projekt des Unternehmens und der Gesellschaft bedarf einer Übersetzung, wobei die Gesellschaft die Logik des Unternehmens zur Kenntnis nehmen muß. Die Theorie der Übersetzung gehört also in den Rahmen einer Reflexion über Unternehmenspraktiken.

## 5. Schlußfolgerung

Wir haben in diesem Beitrag die Entstehung einer Soziologie des Unternehmens in Frankreich und auch deren Etappen dokumentiert. Unser Ansatz war, sie stärker mit einer Geschichte der Ideen als mit der Entwicklung sozio-ökonomischer und technischer Phänomene zu verknüpfen. Man steht immer in der Versuchung, den Erfolg oder das Verschwinden von Theorien mit dem Lauf der Ereignisse erklären zu wollen; eine eindeutige Verbindung ist jedoch bislang

[13] Zumindest in Frankreich; anscheinend ist das in Deutschland weniger der Fall.

nicht belegt. Die 70er Jahre beispielsweise waren gekennzeichnet durch Ereignisse wie den Abschied von den *Trente glorieuses*,[14] den starken Anstieg der Arbeitslosigkeit, das Ende der Arbeiterklasse. Man könnte zweifellos leicht eine Verbindung mit dem Ende des Paradigmas des Klassenkampfes herstellen. Der Erfolg der strategischen Analyse scheint jedoch kaum mit dem Ende dieses Paradigmas verknüpft zu sein. Welche anderen Momente machen den Erfolg dieser Theorie plausibel?

Diese Frage stellt sich auch im Hinblick auf den nachlassenden Einfluß dieser Theorie. Ein Zusammenhang zwischen der Entstehung der Theorie der Konventionen sowie der Theorie der Übersetzung Ende der 80er Jahre mit dieser Logik der Ereignisse könnte allenfalls künstlich hergestellt werden (auch wenn der schwindende Einfluß des Strategie-Paradigmas mit den tiefgreifenden Umwälzungen in den Unternehmen zusammenzuhängen scheint). Das monopolistische, bürokratische Großunternehmen, das lange als Modell den Konzepten der Soziologie der Organisationen zugrunde lag, räumt seinen Platz angesichts des Aufkommens komplexerer Strukturen wie z.B. Unternehmensnetzwerke und Beziehungen zu Zulieferern. Die Position des Unternehmens in der Gesellschaft scheint zunehmend in Frage gestellt durch die steigende Arbeitslosigkeit, durch eine gewisse Distanzierung der jungen Generation gegenüber dem Unternehmen sowie durch eine diffuse Wahrnehmung, daß die Logik des Unternehmens zunehmend nur finanziellen Imperativen folgt. So zumindest interpretiert das Milieu der Forscher diese Veränderungen. Das Problem, sich über Vereinbarungen und Übersetzungen zu verständigen, hätte jedoch auch schon in den 70er Jahren und sogar schon vorher thematisiert werden können, beispielsweise zu Zeiten der Veröffentlichung des *Phénomène bureaucratique* (Crozier 1963). Statt dessen hat dieses Werk die Idee eines französischen Bürokratiemodells des Unternehmens generiert und Ideen entwickelt, die zur strategischen Analyse geführt haben.

Wir konnten anhand der Analyse ihrer theoretischen Wurzeln feststellen, daß Paradigmata, wie die Theorie der Konventionen oder die Theorie der Übersetzung, ihren Ausgangspunkt nicht von Beobachtungen sozio-ökonomischer Veränderungen nehmen, sondern auf theoretischen Überlegungen beruhen, die von den Ereignissen unabhängig sind. Ihr Erfolg ist allerdings daran gebunden, daß sie aus dem Milieu im Umfeld der Unternehmen ein positives Echo erhalten. Ein weiterer Prüfstein ist auch, ob die Antworten, die diese Theorien nahelegen, als relevant angesehen werden für die Probleme, die sich in den Unternehmen stellen. Die Theorien werden jedoch nicht aus der Beobachtung der unternehmensbezogenen Veränderungen generiert.

---

[14] Gemeint sind die drei Jahrzehnte überdurchschnittlicher Prosperität nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges, auch die "Dreißig glorreichen Jahre" genannt (Anm. der Übersetzerin).

Nach unserer Einschätzung wäre ein internationaler Vergleich, der diese Skizze weiterführte, sehr lehrreich. Dabei könnte man der Frage nachgehen, warum gleiche Beobachtungen in verschiedenen Ländern zu unterschiedlichen Erklärungsansätzen führen. Bei einem solchen Vergleich ginge es darum, die Beziehungen zwischen den in diesen Ländern existierenden theoretischen Strömungen und deren Interaktion mit den sozialen und wirtschaftlichen Ereignissen in den Vordergrund zu stellen. Nach unserer Kenntnis steht eine solche Studie bislang aus.

## Literatur


Althusser, L., 1976: Positions. Ed. Sociales. Paris.

Amblard, H./Bernoux, P./Herreros, G./Livian, Y.F., 1996: Les nouvelles approches sociologiques des organisations. Seuil. Paris.

Argyris, Ch./Schon, D.A., 1978: Organizational Learning: A Theory of Action Perspective. Addison-Wesley. New York.

Bachelard, G., 1938 (zitierte Ausgabe 1983): La formation de l'esprit scientifique. Vrin .Paris.

Barnard, Ch.I., 1938: The Theory of Authority. In: Barnard, Ch.I. (Hg.): The Functions of the Executive. Harvard University Press. Cambridge.

Belleville, P., 1965: Une nouvelle classe ouvrière. Julliard. Paris.

Bernoux, P., 1995: La sociologie des entreprises. Seuil, coll. de poche. Paris.

Bernoux, P./Servet, J.M. (Hg.), 1996: La construction sociale de la confiance. Association d'Economie Financière. Paris.

Boltanski, L./Thévenot, L., 1987: Les Economies de la grandeur. PUF, Cahiers du Centre d'Etude de l'Emploi, Nr. 31. Paris.

Boltanski, L./Thévenot, L. (Hg.), 1989: Justesse et justice dans le travail. PUF, Cahiers du Centre d'Etude de l'Emploi, Nr. 33. Paris.

Borzeix, A., 1986: Préface au numéro "Retour sur l'entreprise". In: Sociologie du travail, 28. Jg., Heft 3, S. 231-235.

Bourdieu, P./Wacqant, L., 1992: Réponses. Pour une anthropologie réflexive. Seuil. Paris.

Braverman, H., 1974: Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. Monthly Review Press, London/New York.

Bunel, J., 1986: Le réenchantement de l'entreprise. In: Sociologie du travail, 28. Jg., Heft 3, S. 251-264.

Bunel, J./Saglio, J., 1978: La société des patrons. PUF. Paris.

Callon, M. (Hg.), 1989: La science et ses réseaux. Genèse et circulation des faits scientifiques. Ed. la Découverte. Paris.

Coase, R., 1937: The Nature of the Firm. In: Economica, Heft 4, S. 386-405.

Cohendet, P./Hollard, M./Malsch, Th./Veltz, P. (Hg.), 1989: L'après-taylorisme. Nouvelles formes de rationalisation dans l'entreprise en France et en Allemagne. Economica. Paris.

Crozier, M., 1963: Le phénomène bureaucratique. Seuil. Paris.

Crozier, M./Friedberg, E., 1979: Macht und Organisation. Die Zwänge kollektiven Handelns. Athenäum. Königstein/Ts. Französische Erstausgabe: Crozier, M./Friedberg, E., 1977: L'acteur et le système. Les contraintes de l'action collective. Seuil. Paris.

Dupuy, J.P., 1989: Convention et Common Knowledge. In: Revue économique, Schwerpunktheft "L'économie des conventions", 40. Jg., Heft 2, März, S. 361-400.

Durkheim, E., 1893 (zitierte Ausgabe 1986): De la division du travail social. PUF. Paris.

Durkheim, E., 1895 (zitierte Ausgabe 1986): Les règles de la méthode sociologique. PUF. Paris.

Durkheim, E., 1897 (zitierte Ausgabe 1986): Le suicide. Etude de sociologie. PUF. Paris.

Duvignaud, J., 1966: Introduction à la sociologie. Callimard, coll. Idées. Paris.

Enriquez, E., 1992: L'organisaiton en analyse. PUF, coll. "Sociologie d'aujourd'hui". Paris.

Eymard-Duvernay, F., 1989: Conventions de qualité et formes de coordination. Revue économique, vol. 40, no. 2, März, S. 329-359.

Favereau, O., 1989: Marchés internes, marchés externes. In: Revue économique, Schwerpunktheft "L'économie des conventions", 40. Jg., Heft 2, März, S. 273-328.

Friedberg, E., 1993: Le pouvoir et la règle - Dynamiques de l'action organisée. Seuil. Paris.

Friedmann, G., 1946: Problèmes humains du machinisme industriel. NRF, Gallimard. Paris.

Friedmann, G., 1960: Où va le travail humain? 3. Ausgabe. Gallimard, coll. Idées. Paris.

Friedmann, G./Naville, P. (Hg.), 1962: Traité de Sociologie du Travail. 2 Bände. A. Colin. Paris.

Granovetter, M., 1985: Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness In: American Journal of Sociology, 91. Jg., Heft 3, S. 481-510.

Halbwachs, M., 1912 (zitierte Ausgabe 1970): La classe ouvrière et les niveaux de vie. Gordon et Breach. Paris.

Herzberg, F., 1966: Work and the Nature of Man. The World Publishing Company. Cleveland.

Kuhn, T.S., 1962: The Structure of Scientific Revolution. Chicago University Press. Chicago.

Latour, B., 1987: Science in Action. How to follow Scientists and Engineers through Society. Harvard University Press. Cambridge, MA.

Latour, B., 1992: Aramis ou l'amour des techniques. Ed. la Découverte. Paris.

Lobstein, J., 1962: Structure et organisation de l'entreprise. Kapitel 13.1 im 2. Band. In: Friedmann, G./Naville, P. (Hg.): Traité de Sociologie du Travail. 2 Bände. A. Colin. Paris. S. 42-65.

Mallet, S., 1965: La nouvelle classe ouvrière. Seuil. Paris.

Maslow, A.H., 1954: Motivation and Personality. Harper and Row. New York.

Mauss, M., 1994: Die Gabe: Form und Funktion des Austausches in archaischen Gesellschaften. 2. Auflage. Suhrkamp. Frankfurt a.M. Französische Erstausgabe: Mauss, M., 1923-24: Essai sur le don. In: Sociologie et anthropologie, 2. Serie, Band 1. Erneut veröffentlicht in: Année sociologique, 1950. PUF. Paris. S. 143-279.

Meda, D., 1995: Le travail, une valeur en voie de disparition. Aubier. Paris.

Merton, R.K., 1957: Social Theory and Social Structure. Clencoe. Illinois.

Mottez, B., 1966: Système de salaires et politiques patronales. Essai sur l'évolutioon des pratiques et des idéologies patronales. CNRS. Paris.

Nisbet, R.A., 1966: The sociological tradition. Basic Books. New York.

Olson, M., 1966: The Logic of Collective Action. Harvard University Press. Cambridge, MA.

Orléan, A. (Hg.), 1994: Analyse économique des conventions. PUF. Paris.

Parsons, T., 1937: The Structure of Social Action. Mac Graw Hill. New York.

Piore, M.J./Sabel, C.F., 1984: The second industrial divide. Basic Books. New York.

Popper, K.R., 1959: The Logic of Scientific Discovery. Harper. New York.

Reynaud, J.D., 1989: Les règles du jeu. A. Colin. Paris.

Sainsaulieu, R., 1990: L'entreprise, unne affaire de société. PFNSP. Paris.

Sainsaulieu, R./Ségrestin, D., 1986: Vers une théorie sociologique de l'entreprise. In: Sociologie du travail, 28. Jg., Heft 3, S. 335-352.

Salais, R., 1989: L'analyse économique des conventions de travail. In: Revue économique, Schwerpunktheft "L'èconomie des conventions", 40. Jg., Heft 2, März, S. 199-240.

Schweitzer, S., 1982: Des engrenages à la chaîne - Les usines Citroën (1915-1935). PUL. Lyon.

Ségrestin, D., 1987: L'entrée de l'entreprise en société. In: Revue française de science politique, 37. Jg., Heft 4, August, S. 461-477.

Ségrestin, D., 1992: Sociologie de l'entreprise. A. Colin, coll. U. Paris.

Selznick, P., 1949: T.V.A., and the Grass Roots. University Press. Berkeley.

Thévenot, L., 1990: Les entreprises entre plusieurs formes de coordination. In: Reynaud, J.D./Eyraud, F./Paradeise, C./Saglio, J. (Hg.): Les systèmes de relations professionnelles. Ed. du CNRS. Lyon/Paris.

Touraine, A., 1962: Pouvoir et décision dans l'entreprise. Kapitel 12 im 2. Band. In: Friedmann, G./Naville, P. (Hg.): Traité de Sociologie du Travail. 2 Bände. A. Colin. Paris. S. 3-41.

Tréanton, J.R., 1993: Tribulations de la justice. In: Revue française de sociologie, 34. Jg., Heft 4. Oktober-Dezember, S. 627-654.

Weber, M., 1922: Wirtschaft und Gesellschaft. Mohr. Tübingen.

Williamson, O.E., 1985: The Economic Institutions of Capitalism. The Free Press. New York.