Betrieb und Arbeitskräfteeinsatz: RKW-Projekt A 77 Verhalten von Betrieben auf dem Arbeitsmarkt - Zusammenfassung der Studie bis zum Abbruch der Studie. Bd. II, theoretische und analytische Ansätze - Anhänge

Altmann, Norbert; Bechtle, Günter

Veröffentlichungsversion / Published Version
Forschungsbericht / research report

Norbert Altmann Günter Bechtle

BETRIEB UND ARBEITSKRÄFTEEINSATZ

(RKW-Projekt A 77 - Verhalten von Betrieben auf dem Arbeitsmarkt - Zusammenfassung der Studie bis zum Abbruch der Studie)

Band II: Theoretische und analytische Ansätze - Anhänge

Institut für sozialwissenschaftliche Forschung München

März 1974

Norbert Altmann Günter Bechtle

BETRIEB UND ARBEITSKRÄFTEEINSATZ

(RKW-Projekt A 77 - Verhalten von Betrieben auf dem Arbeitsmarkt - Zusammenfassung der Studie bis zum Abbruch der Studie)

Band II: Theoretische und analytische Ansätze - Anhänge

Institut für sozialwissenschaftliche Forschung München

März 1974

Inhaltsverzeichnis für die Bände I - III

Band I:

Band II:

(Detaillierte Inhaltsangaben zu den Fällen siehe Band III)

Kapitel II: Theoretische Ausgangspunkte (Skizze)

Wie bereits erwähnt, war es im Rahmen der Arbeiten am abgebrochenen Projekt A 77 nicht möglich, theoretische Ansätze zu den Bedingungen und Formen des Arbeitskräfteeinsatzes auszuarbeiten; vielmehr mußten wir uns darauf beschränken, die zunächst breit angelegten Vorarbeiten zu diesem Bericht ungenutzt zu lassen bzw. Teile davon unmittelbar in pragmatisch-analytische und qualitativ-empirische Arbeiten umzusetzen.

Im folgenden werden ohne theoretische Ableitung einige Hypothesen formuliert, von denen wir bei der Frage nach den Bedingungen der Nutzung menschlicher Arbeitskraft unter den Bedingungen privatwirtschaftlicher Verwertung von Kapital ausgegangen sind.[1] Sie sollen einerseits einen Anhaltspunkt geben über die Richtung, in der wir einen theoretischen Ansatz anstrebten, und über die Gründe, die die Konstruktion eines prognostisch nutzbaren "Modells" betrieblichen Verhaltens nicht sinnvoll erscheinen lassen; ferner über die Ansatzpunkte für die Entwicklung des analytischen Instrumentariums (vgl. II, 4.) und die - nur andeutungsweise - generalisierende Interpretation unseres qualitativen Materials.

1) Einen ersten Überblick bietet: Altmann / Bechtle, Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft, München 1971; eine zusammenhängende Ableitung und die weitere Ausformulierung dieser Thesen hat sich das Institut zur Aufgabe gestellt; sie wird verfolgt im Rahmen des SFB 101, a.a.O.; ein erster Bericht wird für den Sommer 1974 angestrebt. Die einzelnen analytischen Schritte werden dabei mit theoretischen Annahmen verknüpft, die auf erste Arbeiten im SFB zurückgehen, im folgenden aber nicht ausführlich entwickelt werden; vgl. hierzu (Arbeitstitel): Bedingungen und Ziele der Nutzung von Arbeitskraft, Theoretischer Ansatz, unveröffentlichter Arbeitsbericht, ISF München, Januar 1974.

1. Gesellschaftliche Bedingungen des Einsatzes von Arbeitskraft

(1) Ausgangsfrage ist die nach den Bedingungen, Zielen und Formen des betrieblichen Arbeitskräfteeinsatzes bzw. des Verhaltens von Betrieben auf dem Arbeitsmarkt. Damit ist zunächst die Frage nach dem Begriff von Betrieb als Bezugseinheit eines interessegeleiteten, zielorientierten Handelns gestellt.

(2) Wir bestimmen Betrieb weder im betriebswirtschaftlichen Sinne (als technische Produktionseinheit) oder im juristischen Zusammenhang (Unternehmen, Konzern etc.), noch im traditionell-industriesoziologischen Sinne (als technisch-organisatorische Einheit des gesellschaftlichen Produktionsprozesses oder als soziales Gebilde).

Vielmehr bestimmen wir Betrieb als historisch-konkrete Form, in der sich der Zusammenhang (die Eigenschaften, Merkmale, Bedingungen, Interessen etc.) der Erfordernisse der Verwertung von Kapital und der gleichzeitigen Reproduktion der Gesellschaft und der (partiell durch staatliches Handeln vermittelten) Stabilisierung ihrer Struktur ausdrückt. Betrieb ist die "Einheit der einzelkapitalistisch verwertungsrelevanten Bedingungen des unmittelbaren Produktionsprozesses".

Neben das theoretische Konzept, das den Betrieb als Ausgangspunkt unserer Analyse und unserer Interpretation erfordert, tritt die pragmatisch-ofrschungsökonomisch legitimierte Notwendigkeit, in der empirischen Arbeit von der konkreten Institution Betrieb ausgehen zu können.

(3) Betrieb stellt sich danach als konkreter Ausdruck des Vermittlungsprozesses zwischen dem Einzelkapital und der Gesellschaft dar. Die Gestaltung dieses Verhältnisses unterliegt dem Prinzip der Herstellung und Sicherung von Autonomie: Diese bezeichnet die Notwendigkeit, die Beziehung zwi-

schen Einzelkapital und gesellschaftlichen Voraussetzungen der Verwertung von Kapital und der Realisierung von Ware so zu gestalten, daß diese Beziehung im einzelkapitalistischen Interesse steuerbar, "selbstbestimmbar", offen gehalten wird: Nutzung positiver oder Abblocken negativer Effekte der Entwicklung des allgemeinen gesellschaftlichen Produktionsprozesses (von Konjunkturen, Krisen, Staatsinterventionen, neu auftretenden Technologien, Märkten etc.) auf die eigene Kapitalverwertung. Dabei sind die unmittelbaren Produktionsprozesse so zu organisieren, ihre Ziele (Produkte) und ihre technisch-organisatorische Ausrüstung so zu bestimmen, daß sie die in der Autonomie des Einzelkapitals angelegten Chancen und Risiken der Kapitalverwertung und -realisierung maximal nutzen bzw. bewältigen.

(4) Gelungene Kapitalverwertung drückt sich aus in der positiven Differenz zwischen dem Reproduktionsaufwand von Arbeitskraft (bezogen auf deren im jeweiligen Lebensstandard ausgedrückte Bedürfnisse, ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt, ihre gesellschaftlich anerkannten sozialen Äquivalenzvorstellungen) und dem gesellschaftlichen, auf dem Markt durchgesetzten und realisierten Wert der mittels dieser Arbeit produzierten Produkte ("Nutzung" von Arbeitskraft). Dem Reproduktionsaufwand muß zugerechnet werden die Befriedigung jener Bedürfnisse, die, vermittelt über gesellschaftlichen Legitimationsdruck, in die Bewertung von Arbeitskraft eingehen und selbst Bedingung und Folge der Wertschöpfung sind.

(5) Sicherung der Differenz ist möglich, soweit es gelingt, die Bewertung von Arbeitskraft im Arbeitseinsatz zu beherrschen; dies versucht das Einzelkapital durch Gestaltung von Technologie, Organisation und Herrschaft im Produktionsprozeß. Herrschaft soll dabei nach Möglichkeit nicht explizit, sondern als immanentes Moment von Technologie und Organisation erscheinen. - Prinzip dieser Differenzsicherung ist die "Subsumtion" von Arbeitskraft unter den Produktionsprozeß des Kapitals, wobei sich Technik und Organisation anstelle lebendiger Arbeit als Ursache und Voraussetzung der Produktivitätsentwicklung darstellen müssen.

(6) Mit der einzelkapitalistischen Ausschöpfung der Differenz - der Nutzung von Arbeitskraft - ist die Entstehung von Problemen strukturell angeelgt: Je höher die Differenz zu dem Wert der Arbeitskraft und ihrer Wertschöpfung im Produktionsprozeß, desto höher der Anspruch von Einzelkapitalen, die Verfügung über Arbeitskraft auszudehnen. Trifft dies für die Mehrzahl von Kapitalen im nationalen oder internationalen Gesamtkapital zu, so wird die Verfügbarkeit über Arbeitskraft eingeschränkt, tritt quantitative und qualitative Verknappung ein. - Damit entsteht ein Druck, neue Nutzungsformen durchzusetzen, damit erhöhte Anforderungen an Anpassungsfähigkeit der qualitativen Struktur der Arbeitskraft zu stellen; zugleich gewinnt damit die Gestaltbarkeit von Herrschaft, Technik und Organisation ihrerseits einen neuen Stellenwert als Anpassungsmöglichkeit der Einsatzbedingungen an Arbeit (doppeltes Anpassungsproblem). Arbeitskraft und Technologie sind dabei als elastische Potentiale zu begreifen. - Folgeprobleme von Knappheit und Anpassung sind Formen von Einsatzbedingungen, die tendenziell neue und höhere gesellschaftliche Bewertungen implizieren bzw. hervorrufen, deren Befriedigung Probleme der Legitimierung des Verhältnisses von Kapital und Arbeit als eines asymmetrischen Machtverhältnisses produziert.

(7) Die Sicherung der "Differenz" durch Wertschöpfung ist nicht nur Grundlage der Aufrechterhaltung des Kapitalverhältnisses bzw. der Machtasymmetrie von Kapital und Arbeit, sondern zugleich strukturell notwendig, um kontingente Beziehungen zwischen Teilen und Phasen des gesellschaftlichen Produktionsprozesses bewältigen zu können. "Kontingenz" besteht darin, daß der Zusammenhang zwischen Produktion und Vermarktung, Verwandlung von Warenkapital in Geldkapital, Kapitalaufwand und Zirkulationsdauer etc. offen und unbestimmt ist, sich diskontinuierlich und disproportional entwickeln kann. Nur in dem Maß, in dem dem Einzelkapital die Herstellung der Differenz, die Wertschöpfung gelingt, vermag es auf die disparaten, ex ante nicht absehbaren Bedingungen, die sich aus diesen kontingenten Zusammenhängen ergeben, zu reagieren, sie abzufangen bzw. diese selbst wie-

derum zur Wertschöpfung zu nutzen. - Der Einsatz von Arbeitskraft ist ein Moment der Bewältigung von Kontingenz, indem er sowohl unmittelbar die Herstellung der Wertdifferenz bestimmt als auch dadurch, daß er auf wechselnde Bedingungen der Verwertung durch Veränderung seiner Form reagieren kann (Arbeitskraft als "elastische Potenz").

(8) Die autonome Gestaltung des Zusammenhangs zwischen einzelkapitalistischen und gesellschaftlichen Bedingungen des Einsatzes und der Nutzung von Arbeitskraft unter dem Prinzip, sich einen möglichst großen Spielraum bei der Gestaltung der Nutzung zu verschaffen - das elastische Potential maximal auszuschöpfen -, bezeichnen wir als Strategie. Sie bezeichnet die Fähigkeit des Einzelkapitals, die skizzierten Strukturzusammenhänge des Verhältnisses von Kapital und Arbeit permanent umzuformen, um das Ziel der Verwertung von Kapital zu erreichen. - Strategie betrifft die Vermittlung zwischen Einzelkapital und gesellschaftlichem Gesamtprozeß; sie darf deshalb nicht mit der Verfolgung "sujektiver" (betrieblich-konkret bewußter) Handlungsziele in eins gesetzt werden; sie ist objektiv zu begreifen aus ihrer Funktion, einen Anpassungsspielraum bei der Gestaltung der Formen und Bedingungen der Kapitalverwertung zu erreichen, ohne notwendige wechselseitige Abhängigkeiten zwischen gesellschaftlicher Struktur (z.B. Staat, Reproduktionsmechanismen etc.) und Einzelkapital zu zerstören.

Aus dieser objektiven Fassung des Strategiebegriffs erwachsen bedeutende analytische und operationelle Probleme. Dieses Prinzip der ständigen Veränderung der Bedingungen der Verwertung, wodurch die Nutzung von Arbeitskraft gelingt und sich das Verhältnis von Kapital und Gesellschaft stabilisiert, verbietet es in methodologischer Perspektive, Formen von Strategie oder "Typen" zu bestimmen (vgl. hierzu Kap. III, 5.): Die Bedingungen, unter denen "strategische" Bewältigung von Verwertungsproblemen erfolgt, können selbst zum Objekt von Strategie werden. Einige Prinzipien, nach denen sich die einzelkapitalistische Kontrolle und Veränderung vollzieht, werden im folgenden als theoretisch gefaßte Hypothesen formuliert, die in konkreten und komplexen Zu-
hängen im Kapitel I ihren Ausdruck finden

2. Einige strategische Bezüge betrieblichen Handelns

(1) Autonomie-Strategien des Einzelkapitals zur Bewältigung kontingenter Bedingungen der Verwertung von Kapital verlangen ein Anpassungs- und Nutzungspotential gegenüber jenen Bedingungen, die sich in der Fähigkeit ausdrücken, Teile oder Phasen des gesellschaftlichen Produktionsprozesses gegenüber den eigenen, für das jeweilige Einzelkapital unterschiedlichen und variablen Verwertungskonstellationen indifferent zu halten. Die Effekte, die sich aus dieser Neutralisierung von kontingenten Bedingungen ergeben, dürfen strukturelle (marktmäßige) bzw. politische (staatliche) Steuerungsmechanismen zur Sicherung der Kapitalverwertung dabei nicht außer Kraft setzen.

Auf der Ebene des betrieblichen Handelns bedeutet dies, daß das "Durchschlagen" von Marktsituationen, von normativen Regelungen, von sektoralen Disparitäten etc. auf den Einsatz von Arbeitskraft abgefangen oder aber genutzt werden muß: Der Einfluß dieser Bedingungen wird entweder blockiert oder er wird bewußt und kontrolliert derart zugelassen, daß betriebliche Interessen an Veränderungen ihrer Arbeitskraftstruktur bzw. ihrer Arbeitseinsatzgestaltung erfüllt werden. - Die Instrumente und Formen der Neutralisierung sind ihrerseits durch die spezifischen einzelkapitalistischen Verwertungsbedingungen bestimmt, dabei selbst Produkte des Neutralisierungserfordernisses. - (Neutralisierungsthese)

(2) Es entspricht dem Prinzip der Autonomie, daß Strategien auf historischer Ebene jene Bedingungen zu Objekten der Veränderung oder Anpassung machen, die aufgrund der gegebenen Reproduktionsbedingungen der Gesellschaft am wenigsten den gesellschaftlichen Zugriffsmöglichkeiten offen sind bzw. am ehesten der Gestaltungschance des Einzelkapitals unterliegen (also dort, wo - historisch - institutionalisierte Normen oder machtmäßige Begrenzungen am geringsten sind).

"Betriebe" als strategische Ausdrucksformen des Vermittlungsprozesses von Einzelkapital und gesellschaftlichem Produk-

tions- und Reproduktionsprozeß müssen die Voraussetzungen haben, die genannten gesellschaftlichen Probleme der Knappheit, Anpassung und Legitimation in ihrem eigenen, strategisch bestimmten Handlungsspielraum zu transformieren und - durch unmittelbare Zugriffschancen, durch Zerlegung in isoliert angehbare Teilprobleme etc. - neutralisieren zu können. Transformation bezeichnet also die Notwendigkeit und Fähigkeit zur Unterscheidung beherrschbarer, steuerbarer Größen der eigenen Kapitalverwertung einschließlich der Möglichkeit, die generellen Probleme auf Betriebsebene in einer Weise zu bestimmen (zu perzipieren und zu definieren), daß sie durch die Manipulation solcher Größen innerhalb der eigenen Verwertungsprozesse lösbar werden. - (Transformationsthese)

(3) Konkreter Bereich autonomer Beherrschung der Bedingungen der Kapitalverwertung ist die Gestaltung des unmittelbaren Produktionsprozesses. Ihm kommt in der Verwertung das Primat gegenüber marktmäßiger Realisierung zu. Durch die Gestaltung des Produktionsprozesses erfolgt die Bestimmung des Arbeitshandelns, damit der Versuch, Wertschöpfung von individuellem Arbeitsvermögen unabhängig zu machen. Dem notwendigen Primat entspricht auch die in den Prozeßelementen (Technologie, Organisation, Arbeitskraft) verkörperte Möglichkeit, diese als elastische Potenzen gegenüber wechselnden Verwertungsbedingungen zu nutzen. Autonomie von Einzelkapital wird tendenziell dann eingeschränkt, wenn im Verlauf zunehmender Kapitalintensivierung und Prozeßspezialisierung der Produktionsprozeß seine Elastizität verliert, ja zu einer starren Größe wird. Die Beherrschung der Größen des Produktionsprozesses rücken in der Verwertung damit in den Vordergrund. - (Zentralitätsthese)

(4) Die Ausschöpfung des Autonomiepotentials ist nicht unbegrenzt möglich, wenn die zur Kapitalverwertung notwendige Autonomie als Strukturmoment überhaupt aufrechterhalten werden soll. Das Einzelkapital muß einen "Beitrag" zur Bewältigung des kontingenten gesellschaftlichen Produktionsprozesses leisten. Diesen Beitrag sucht es zwar zu minimisie-

ren, er stellt aber zugleich die Schranke der Verwertung bei der (möglichst maximalen) Nutzung von Arbeitskraft dar.

"Beiträge" des Einzelkapitals beziehen sich dabei auf die Lösung der genannten gesellschaftlichen Probleme. Das Einzelkapital muß in der Gestaltung seiner Produktionsprozesse den Arbeitseinsatz so durchführen, daß gleichzeitig auf gesellschaftlicher Ebene Arbeitskraftknappheit bewältigt, notwendige Anpassung von Arbeitskraft und technisch-organisatorischen Veränderungen vollzogen und Legitimationseinverständnis hergestellt werden kann.

Die Anerkennung der Ansprüche gesamtgesellschaftlicher Struktursicherung erfolgt nur insoweit, als dies in der selbstbezogenen Perspektive des Einzelkapitals für die Sicherung interner Stabilität der Verwertung von Kapital notwendig ist.

Gesellschaftliche Stabilisierungsanforderungen an das Einzelkapital erscheinen in zweifacher Form: in der Konkurrenz, die dazu zwingt, in Arbeitskraft zu investieren, sei es, um über sie verfügen zu können, sei es, um Anpassungs- oder Legitimationserfordernisse zu erfüllen; und in Form politisch durchgesetzter, durch staatliche Instanzen oder kollektive Interessenvertretungen formulierter Ansprüche. Die letztgenannten sind nicht unabhängig vom Konkurrenzzusammenhang durchsetzbar. - (Minimisierungs-Maximierungsthese)

3. Folgerungen für die Analyse betrieblichen, arbeitskräfteorientierten Handelns

Der eingangs auf der Ebene der Vermittlung von gesellschaftlichen Strukturbedingungen und ihren historischen Ausprägungen bestimmte theoretische Begriff von Betrieb kann nicht unmittelbar auf die Ebene empirischer Erscheinungsformen von Arbeitskrafteinsatz umgesetzt werden. Eine glatte "Anwendung" der theoretischen Bestimmungen auf unser Untersuchungsobjekt "betriebliches Verhalten..." würde sich dem berechtigten Vorwurf der Reifikation aussetzen.

Aus den theoretischen Überlegungen zum Verhältnis Einzelkapital - Betrieb - Gesellschaft läßt sich allerdings begründen, daß beim Übergang auf die empirisch-konkrete Ebene zwei zunächst naheliegende - von uns auch usprünglich vorgesehene - analytische Schritte ausgeschlossen werden müssen:

Der Bezug der einzelkapitalistischen Strategie auf die gesellschaftliche Strukturbedingung autonomer Kapitalverwertung impliziert, daß ihre historisch existierenden Formen (die Gesamtheit der betrieblichen Bedingungen, Größe, Kapitalstruktur, Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte etc.) prinzipiell strategisch veränderbar sein müssen, um Autonomie aufrechtzuerhalten. Gleichzeitig können solche Bedingungen, die einzuhalten als Verwertungsvoraussetzung (ob objektiv richtig oder falsch) auf Betriebsebene akzeptiert wird, bestimmte einzelkapitalistische Strategien nicht determinieren. Vielmehr verlangt das Autonomiekonzept gerade strategische Alternativen.

Deshalb wäre es wenig sinnvoll (wie schon im Vorwort dargelegt), theoretisch ex ante Strategie- oder Betriebstypen zu konstruieren, die jene - auf der Ebene der Erscheinungsformen nicht vorhandene - Kausalität zwischen Bedingungen und Strategien unterstellen würden. Gleichwohl muß es möglich sein, auf der konkret-empirischen Ebene Zusammenhänge zwischen Bedingungen und Strategien sowohl deskriptiv auf-

zuzeigen wie sie ex post durch Rekurs auf theoretische Begriffe zu interpretieren. Solche theoretisch interpretierten Zusammenhänge können aber keinerlei theoretisch begründbaren Prognosegehalt beanspruchen.

Theoretisch-methodisch parallel stellt sich das Verhältnis zwischen einzelbetrieblichen Bedingungen, Strukturen, Merkmalen etc. und betrieblichem Handeln dar. Hält man an der These der strategischen Bestimmtheit der betrieblichen Bedingungen (in die, wie erwähnt, die Befriedigung gesellschaftlicher Ansprüche in bestimmter Weise eingeht) durch das Einzelkapital fest, so impliziert dies gleichzeitig, daß diese Bedingungen prinzipiell einen Handlungsspielraum mit einem variablen Grad an Offenheit ermöglichen müssen, der sich theoretisch nach den Chancen einzelkapitalistischer Kontingenzbewältigung bestimmt. Dies kann konkret eine totale Unbestimmtheit des Handelns oder einen totalen Handlungszwang bedeuten. Auch hier muß es möglich sein, auf empirischer Ebene betriebliches Handeln zu beziehen auf theoretisch-relevante Bedingungen der Kapitalverwertung, deren Ausprägung in den "betrieblichen Bedingungen" zu fassen wäre.

Betriebs- oder Handlungstypen sind also nicht sinnvoll. Hingegen müssen sich aus den Verwertungsprinzipien wie aus den strategischen Bezügen betrieblichen Handelns generelle Erscheinungsformen der Nutzung von Arbeitskraft in ihrem Einsatz isolieren und interpretieren lassen (vgl. hierzu die inhaltlichen Thesen von Kapitel I).

Was als Material vorliegt, sind empirische Informationen über einzelbetriebliche Bedingungen und einzelbetriebliches Handeln. Um diese Informationen für die Erklärung betrieblichen Einsatzes von Arbeitskraft aussagefähig zu machen, ist ein analytisches Instrumentarium zu entwickeln, mit dessen Hilfe betriebliches Handeln auf die aus dem Verhältnis von Einzelkapital und gesellschaftlichem Produktionsprozeß entwickelten, theoretisch-relevanten Dimensionen bezogen werden kann.

4. Analytische Ebenen von Interessen

a) Vorbemerkung

(1) Diese Ebenen sollen theoretische (abstrakte) Bestimmungen betrieblichen (historischen) Handelns als Ausdruck des Ausgleichs der Spannung zwischen einzelkapitalistischen und gesellschaftlichen Existenzbedingungen auf einer Ebene aufgreifen, die es erlaubt, jene theoretischen Bestimmungen als betriebliche Interessen zu fassen.

Dazu sind zwei Schritte notwendig: Zunächst müssen Bezüge zu theoretischen Ausgangsannahmen derart hergestellt werden, daß zentrale Momente der Verwertung von Kapital analytisch getrennt als abstrakte Kapitalinteressen erscheinen. (Dies kann methodisch in beliebiger Differenziertheit geschehen; wir beschränken uns im folgenden auf drei bzw. vier analytische Schritte; vgl. unten b).) Sodann ist anzugeben, wie auf einer historisch-konkreten Ebene solche Interessen auch unter heuristischer Perspektive zu fassen wären (vgl. unten III, 2.; festzuhalten ist, daß solche betrieblichen Interessen noch keine Handlungsziele darstellen, vgl. hierzu III, 4. c)). Bei beiden Schritten ist der Bezug zur inhaltlichen Fragestellung - nach dem Verhalten von Betrieben beim Einsatz von Arbeitskräften -, zu deren Beantwortung die Aufbereitung des Materials mit dem anvisierten analytischen Instrumentarium beitragen soll, zu berücksichtigen. (Dies gilt auch für alle folgenden analytischen Schritte.)

(2) Kontingente Bedingungen und Beziehungen im gesellschaftlichen Produktionsprozeß können in der einzelkapitalistischen Verwertung von Kapital bewältigt ("neutralisiert") bzw. genutzt werden durch

- o die quantitative und qualitative Verfügbarkeit über Arbeitsvermögen, über das Potential "lebendiger" Arbeit, das - in Arbeitskräften verkörpert - in je gesellschaftlich besonderer Prägung zur Verfügung steht oder hergestellt (verfügbar gemacht) werden kann;

- o die besondere Form der Nutzung von Arbeitskräften im unmittelbaren Produktionsprozeß, die von der generellen Struktur des Produktionsprozesses als Ausdruck abstrakter Nutzungserfordernisse und durch sein Veränderungspotential bestimmt ist;

- o die besondere Form der Bewertung von Arbeitskräften bei der und durch die Nutzung, die sich aus dem Maß der notwendigen Reproduktionskosten der Arbeitskräfte und aus politisch durchgesetzten, d.h. der Stabilisierung der Kapitalverhältnisse dienenden Ansprüchen ergibt, aber variierbar ist und in verwertungsbezogen relevant verschiedener Form einlösbar ist.

Alle drei Dimensionen, in denen Neutralisierung gesellschaftlicher gegenüber einzelkapitalistisch spezifischen Verwertungsbedingungen durch besondere Gestaltung des Arbeitskräfteeinsatzes gelingen kann, stehen in einem engen Zusammenhang. Sie müssen auf analytischer Ebene getrennt, in ihrem jeweiligen theoretischen Gehalt für die Interpretation betrieblichen Handelns aber aufeinander bezogen werden. Ihnen sind zwar analytisch betriebliche Interessen zuordenbar, nicht aber Handlungsziele oder generalisierte Handlungsformen.

Des weiteren ist festzuhalten, daß alle Neutralisierungsinteressen von Einzelkapital in der Steuerung seines Verhältnisses zum gesellschaftlichen Produktionsprozeß unter der Bedingung stehen, Beiträge zur gesellschaftlichen Stabilisierung, in unserer Untersuchungsperspektive insbesondere zur Lösung des Legitimationsproblems, zu leisten (vgl. oben II, 1. (6) und 2. (4), strukturelle Probleme und Minimiesierungs-Maximierungsthese). Das bedeutet, daß in allen genannten Dimensionen analytisch "Grenzen" des strategischen Spielraums des Kapitals anzunehmen sind, deren maximale Ausdehnung bzw. Nichtberücksichtigung aber solange in seinem Interesse liegen, als nicht sein Bezug zum gesellschaftlichen Produktionsprozeß, d.h. seine interne Stabilität, berührt wird. Analytisch wäre deshalb die Verfolgung der Inter-

essen auf allen drei Ebenen auf die destabilisierenden und Legitimitätskonflikte erzeugenden Folgen abzutasten, d.h., es wären diejenigen (die Verfolgung der anderen Interessen eingrenzenden und formierenden) Implikate von Strategie als Interessen zu bestimmen,

- o die in ihrem Effekt für betriebliche Stabilität gesellschaftliche Strukturkonstanz sichern. Dies soll analytisch gesondert, aber bezogen auf die drei vorgenannten Interessen, erfolgen.

b) Theoretische Bezüge der vier Interessenebenen

Verwertung von Kapital, die zugleich den gesellschaftlichen Produktionsprozeß stabilisieren oder zumindest die Sicherung der Verwertung nicht stören soll, kann mit zwei "elastischen Potenzen" des Produktionsprozesses rechnen: der Arbeitskraft und der Technologie bzw. Wissenschaft (was Organisation des Prozesses einbegreift). Deren "Elastizität" unterliegt, da Arbeitskraft in einem machtasymmetrischen Verhältnis zum Kapital steht und Technologie/Wissenschaft nichts anderes als ein Teil des materiellen Ausdrucks von Strategie im oben genannten Sinn darstellt, unmittelbar dem Zugriff einzelkapitalistischer Interessen ausgesetzt.[1] Arbeitskraft und die Gestaltungsform des Produktionsprozesses geben denn auch den Einstieg in die Interessendimensionen.

(1) Verfügung über Arbeitskraft

Das abstrakte Interesse von Kapital an Arbeitskraft besteht in deren "Gleichgültigkeit" gegenüber den "besonderen Bestimmungen" der Arbeit. "Lebendige" Arbeit stellt ein Potential dar (an Kooperationsfähigkeit, an qualifikatorischer

---

1) Die Abhängigkeit dieses Zugriffs von politischen Maßnahmen, insbesondere von staatlicher Arbeitskräfte- und Technologiepolitik, wird auf der analytischen Ebene nicht explizit berücksichtigt, geht aber in die Darstellung und Aufbereitung des empirischen Materials, soweit in den einzelnen Fällen relevant, ein.

Anpaßbarkeit, an disziplinarer Einordnungsfähigkeit etc.), das Grundlage für den Verfügungsanspruch und die Verfügungschance aller Kapitale darstellt: Generell kann lebendige Arbeit den Prinzipien wertschöpfender Arbeit unterworfen werden, speziell kann sie je nach den besonderen Verwertungsbedingungen für beliebige Einsatzbedingungen formiert, zugerichtet werden. Arbeitskraft muß für das Einzelkapital offen verfügbar, aber spezifisch nutzbar sein.

Die Unterwerfung von Arbeitskraft unter spezifische Bestimmungen einzelkapitalistischer Produktionsprozesse gerät allerdings in Gegensatz zu der notwendigen Sicherung der Gleichgültigkeit für alle Kapitale. Es ist das besondere Interesse des Einzelkapitals, dieses Potential für seine besondere Verwertungssituation zu nutzen, ohne die Folgen der spezifischen, bestimmten Formung von Arbeitskraft für ihre gesellschaftliche Nutzungsfähigkeit berücksichtigen zu müssen; damit entstehen Nutzungsprobleme für alle Kapitale, die negative Stabilisierungsfolgen bedeuten und, vermittelt über Konkurrenz und staatliche Maßnahmen, die besondere Form des Verfügungsinteresses prägen.

Zugleich wird dieses Interesse, die Gleichgültigkeit in der Bestimmtheit selber aufrechtzuerhelten, geprägt dadurch, daß die Verfügung über Arbeitskraft auch im Sinne des Einzelkapitals prozeßhaft verstanden werden muß: Die Entwicklung der Produktivkräfte (neue Technologien, neue Anlagemöglichkeiten, Eindringen von Wissenschaft in den Produktionsprozeß etc.), die kontingenten Entwicklungen im Bereich der Realisierung der Ware, die Zentralisierung von Kapitalen (Entwertung fremden Kapitals und Verwertung unter neuen Bedingungen) führen in der Perspektive des Einzelkapitals auch zu dem Interesse an der Veränderungsfähigkeit von verfügbarer Arbeitskraft im Zeitablauf - zur Wahrung der einzelkapitalistischen (betrieblich-internen) Stabilität. Gleichgültigkeit und Bestimmbarkeit in einem sind abstrakte Interessen von Kapital an Arbeitskraft. Maximale Transformationsmöglichkeit von lebendiger Arbeit in maximale Bestimmbarkeit für beliebigen Einsatz - beliebige Verfügbarkeit also durch

direkten Zugriff zu entsprechend formierter Arbeitskraft oder Formierbarkeit derselben - ist ein zentraler Ausdruck von Autonomiestrategie.

(2) Nutzung von Arbeitskraft

Die "besondere Bestimmung" von Arbeitskraft folgt dem Prinzip, das in lebendiger Arbeit verkörperte Arbeitsvermögen (die Gesamtheit der aktivierbaren Befähigungen, beliebigen, aktuell spezifisch abgeforderten Bestimmungen gerecht zu werden) so zu gestalten, daß dieses unmittelbar den materialen Bedingungen des einzelkapitalistischen Produktionsprozesses gerecht wird - daß lebendige Arbeit unter die Bedingungen des Produktionsprozesses als Ausdruck des Verwertungsprozesses von Kapital "subsumiert" werden kann; die abstrakten Bedingungen der Gestaltung des Produktionsprozesses sind zugleich jene der Nutzung selber.

Bestimmung von Arbeit kann dabei deren Gleichgültigkeit, ihres Warencharakters also, dadurch sichern, daß im Produktionsprozeß tendenziell auf konkretes, inhaltlich bestimmtes Arbeitsvermögen verzichtet werden kann, kooperative Fähigkeiten nicht mehr als individuell originäre Leistung abgefordert werden müssen, die Verknüpfung zwischen den Anforderungen an das Arbeitsvermögen und dem, was in den Wert der Arbeitskraft eingeht, zu lösen, die Bewertungskriterien offen zu halten.

Die Gestaltung des Produktionsprozesses unterliegt dabei der Bedingung, so wenig bezahlte Arbeit wie möglich in die Produktion der Waren eingehen zu lassen, "notwendige", auf die Werte dieser Ware bezogene Arbeit soweit wie möglich zu verringern. In der Gestaltung dieses Prozesses wird Arbeitskraft so ausgeschöpft, daß die Differenz zwischen dem gesellschaftlichen, von der Kapitalseite zu begleichenden Wert der Arbeitskraft und ihrer Wertschöpfung (die Masse des von ihr verwerteten Kapitals) maximiert wird. Dies bezeichnen wir als "Nutzung" von Arbeitskraft.

Dabei werden zwar in abstracto die Anforderungen an (subsumierte) Arbeit tendenziell immer spezifischer und weniger komplex, damit auch die Bestimmung von Arbeit im einzelkapitalistischen Interesse immer unproblematischer für das Interesse aller Kapitale an der Offenheit des Arbeitsvermögens (Gleichgültigkeit von Arbeitskraft gegenüber beliebiger Bestimmung wird zur Bestimmung von Arbeit als gleichgültige). Die Kontingenz des gesellschaftlichen Produktionsprozesses (vgl. II, 1. (7)) bezeichnet jedoch Verwertungsprobleme, zu deren Bewältigung die einzelkapitalistische Verfügung über Arbeitskraft deshalb nicht ausreichen kann, weil durch die strukturell erforderliche Subsumption von Arbeitskraft unter den Produktionsprozeß und deren Vernutzung in ihm diese Probleme selbst nowendig als strukturelle Probleme erzeugt werden, die dem Einzelkapital wieder als "äußere" gegenübertreten und die Verfügungschance - die Eingliederung in und die Anpassung von Arbeitskraft an den Produktionsprozeß - einschränken.

Verwertung ist damit auf die Gestaltbarkeit des Produktionsprozesses bzw. seiner technisch-organisatorischen Bedingungen angewiesen, nicht nur in dem Sinn, daß Subsumtions- bzw. Nutzungsanforderungen sich ungebrochen durchsetzen können, sondern auch dadurch, daß kontingente Verwertungs- und Realisierungsbedingungen abgefangen werden können und nicht auf die quantitative und/oder qualitative Verausgabung von Arbeit im Produktionsprozeß differenzmindernd, nutzungsbeeinträchtigend, notwendige Arbeit steigernd, durchschlagen. Das abstrakte Interesse, Kontingenz gesellschaftlicher Reproduktionszusammenhänge durch Gestaltung des einzelkapitalistischen Produktionsprozesses zu neutralisieren, bedeutet, daß die Bestimmung von Arbeitskraft je nach dem zu bewältigenden Kontingenzproblem (siehe unten) durch die elastische Potenz des Produktionsprozesses variieren kann.

Verfügung und Nutzung stehen damit in einem wechselseitigen Zusammenhang: Interesse an Verfügung ist an der "Bestimmung" (Gestaltung) von Arbeitskraft orientiert; Nutzung ist an der Gestaltung (Bestimmung) ihrer Einsatzbedingungen orientiert;

dabei ist Nutzung analytisch nur isolierbar, weil Verfügbarkeit im historischen Prozeß nicht länger als problemlos vorausgesetzt werden kann, Nutzung sich damit auch zentral an der Bewältigung von Verfügungsproblemen orientieren muß.

Festzuhalten ist, daß auf betrieblicher Ebene die oben genannte doppelte Kontingenz im Verwertungsprozeß und im Realisierungsprozeß ihrerseits analytisch auseinandergehalten werden muß; das bedeutet, daß Gestaltung von Produktionsprozeß und (Produkt-)Markt unter unserer Fragestellung auseinandergehalten werden müssen.

(3) Bewertung von Arbeitskraft

Nutzung wurde bestimmt als Maximierung und Sicherung der Differenz zwischen dem gesellschaftlichen Wert der Arbeitskraft und der Ausschöpfung ihres Arbeitsvermögens. Dabei kann der Wert der Arbeitskraft nicht nur über deren (physische, psychische, moralische) Reproduktionskosten allein bestimmt werden, sondern in ihn müssen eingehen jene vom Kapital zu tragenden Aufwendungen, die vermittelt über gesellschaftliche Bewertungsprozesse in den Wert von Arbeitskraft als Folge ihrer Bestimmung und Nutzung eingehen. Die Bewertung ist also partiell als Reaktion auf Legitimationsdruck als Ausdruck angestrebter und erfolgter Problembewältigungen zu begreifen: Schaffung notwendiger Konsumpotentiale, produktivitätsorientierte Allokationsanreize, Qualifizierung, zur Legitimation von Leistungsanforderungen dienende Gratifikationsdifferenzierungen etc.; auch strukturell erforderliche und zugleich machtmäßig abgesicherte Anforderungen an Information, Mitbestimmung etc. müssen eingerechnet werden.

Das abstrakte Interesse an Gestalt und Gestaltung der Bewertung betrachten wir hier in einem doppelten Zusammenhang: Die Differenz zwischen dem Wert und der Wertschöpfung einer Arbeitskraft kann gesichert, erweitert oder eingeengt werden, indem am Tauschwert oder am Gebrauchswert der Arbeitskraft angesetzt wird; einmal also

- o durch die Gestaltung des Produktionsprozesses und seiner Einsatzbedingungen in einer Form, die gesellschaftlich niedrig bewertete Arbeitskraft beansprucht (Tauschwertseite);

- o durch die Gestaltung der Produktionsprozesse und seiner Einsatzbedingungen in einer Form, die - insbesondere bei wachsender bzw. hoher Kapitalintensität - nicht an der Bewertung der einzelnen Arbeitskraft orientiert ist, sondern am gesamten Wertschöpfungspotential der eingesetzten lebendigen Arbeit, z.B. einer kontinuierlichen Kapazitätsausnutzung (Gebrauchswertseite).

Wo das Interesse des Einzelkapitals ansetzt, ist offen (den Ansatzpunkt offen zu halten, wäre selbst Strategie); Differenzsicherung kann in beiden Fällen (oder Kombinationen von ihnen) gelingen. Die - auf der historischen Ebene des Betriebs zu bestimmenden - Prinzipien der Subsumtion (siehe unten) von Arbeitskraft durch Technik und Organisation implizieren dabei allerdings Formen der Verausgabung von Arbeitsvermögen, die die Wertdifferenz so ausweiten können, daß als Folge Verknappungs-, Anpassungs- und Legitimationsprobleme auftreten, die die gesellschaftliche Bewertung und die Erwartungen der Arbeitskräfte derart beeinflussen, daß neue Bewältigungsformen - Bewertungen - gefunden werden müssen.

(4) Strukturkonstanz durch Arbeitskräfteeinsatz

Diese Ebene isoliert einen Teilaspekt, der logisch den vorgenannten Interessenebenen zugehört; eigentlich verweist sie auf jeder der vorgenannten Ebenen auf die "Grenze" in der Verfügung über Arbeitskraft, in der Nutzung von Arbeitskraft und in der Bewertung von Arbeitskraft. Diese Grenze bezeichnet den Zusammenhang zwischen dem Bestreben des Einzelkapitals nach maximaler Ausdehnung der Differenz zwischen Wert und Gebrauchswert von Arbeitskraft und der gleichzeitigen Notwendigkeit, zur Sicherung der gesellschaftlichen Bedingungen von Kapitalverwertung selbst "Beiträge" zu leisten (Minimisierungs-Maximierungs-These; vgl. II, 2. b) (4)). Minimisierungsinteressen des Einzelkapital

in der Berücksichtigung struktureller gesellschaftlicher Anforderungen können dabei betrieblich wie gesellschaftlich herrschende Strukturprinzipien derart berühren, daß betriebliche und, über diese vermittelt, gesellschaftliche "Probleme" auftreten, Gefährdungen also der Kapitalverwertung selbst. Wird andererseits die mögliche Minimisierung nicht erreicht, so können Erwartungen oder gesellschaftliche Bedingungen aufgebaut werden, die ihrerseits gegebene gesellschaftliche Stabilität angreifen können.

Der Begriff Interesse sucht hier demnach die Vermeidung von "Folgen" einzelbetrieblicher Interessendurchsetzung zu fassen, die als "Bedingung" allen Betrieben gegenübertreten und - theoretisch gefaßt - die Verwertung für das Einzelkapital und die Reproduktion der Gesellschaft in Frage stellen: Zerstörung von Märkten durch durchgesetzte Entwertung fremden Kapitals, Konzentration und Monopolisierung; Unterkonsumtion durch durchgesetzte beschränkte Gratifizierung und Krisenfolgen; spezifische Arbeitskräfteverknappung durch spezifische Nutzung - Mangel an anpassungsfähigen Arbeitskräften etc.; aber auch: Aufbau von Gratifikationserwartungen, denen andere Kapitale nicht folgen können; Gewährung von Rechten, die einzelkapitalistische Verfügung untergraben etc.

Wir wollen hier die (notwendige) Berücksichtigung stabilitätsrelevanter Grenzen selbst als eigenständiges (objektives) Interesse analytisch begreifen, als Interesse an (gesellschaftlicher und einzelkapitalistischer) Strukturkonstanz (zum Interessenbegriff vgl. unten III, 2. a) Fußnote). Dabei sollen - auf betrieblicher Ebene näher zu bestimmende, siehe unten - Effekte für die Stabilität in der Verfolgung von Verfügungs-, Nutzungs- und Bewertungsinteressen berücksichtigt werden.

III. Analytische Erfassung betrieblichen Arbeitskräfteeinsatzes

1. Vorbemerkung

a) Zum analytischen Instrumentarium

(1) Das im folgenden umrissene Analysenschema hat pragmatische Ziele. Es soll ermöglichen, betriebliche Probleme, Interessen, Bedingungen und Handlungen - konkrete Aspekte von Strategie - des Arbeitskräfteeinsatzes zu identifizieren und in zumindest qualitativ vergleichbarer Form darzustellen; zudem als Leitfaden der Analyse betrieblichen Arbeitskräfteeinsatzes eine kommunizierbare Form der Analyse ermöglichen.

Dabei sind zwei grundsätzliche Einschränkungen zu machen:

- Solange ein theoretischer, d.h. auf gesellschaftliche Ableitungszusammenhänge orientierter Ansatz nur in vorläufiger Form existiert (vgl. Kap. II), kann auch das analytische Schema nur groben Charakter haben und muß in seinen einzelnen Dimensionen einen breiten Interpretationsbereich offenhalten bzw. möglich machen.

- Dieser Grobcharakter wird aber auch in anderer Perspektive unvermeidlich: Soll das analytische Schema wirklich empirisch genutzt werden, so ist eine zu feine Differenzierung auch deshalb sinnlos, weil mit vertretbarem Aufwand Daten und Materialien über betrieblichen Arbeitskräfteeinsatz ihrerseits nur in grober Form und unvollständig beschaffbar sind (vgl. Anhang B). Von dieser Einschränkung sind gerade die wesentlichsten Aspekte betroffen (z.B. innerbetriebliche Macht- und Durchsetzungsprozesse, Daten über Marktstellungen, potentielle alternative technisch-organisatorische Lösungsformen und deren Kosten, statistisch gesicherte innerbetriebliche Zeitreihen aller Art, Planungen aller Art).

Daraus folgt, daß die Weiterarbeit an diesem Schema nicht nur seine weitere Differenzierung betreffen müßte, sondern auch eine engere und bündigere Verknüpfung mit den - weiterzuentwickelnden - theoretischen Ausgangsannahmen, wobei die Beschaffbarkeit von Material im Auge zu behalten wäre.

(2) Analytische Kategorien setzen Dimensionen von Theorie so um, daß sie auf damit zugleich isolierbare Momente des Materials beziehbar werden. Sie erweisen ihre Brauchbarkeit durch eine Ordnung und Aufbereitung des Materials, das es in theoretischem Bezug interpretierbar macht; analytische Kategorien bedürfen dabei selbst keiner theoretischen Begründung oder Ableitung, sondern lediglich der Verknüpfung mit dem theoretischen Ansatz unter einer expliziten Frage- oder Problemstellung - also der Annahmen über den Bezug analytischer Kategorien zu theoretischen Ausgangspunkten.

(3) Ein wesentlicher Kontrollschritt allerdings fehlt unserem Vorgehen: die Operationalisierung. Sie hätte im einzelnen zu zeigen, wie die analytischen Schnitte mit dem Material verbindbar bzw. verbunden sind. Durch definitorische Schritte wären, empirisch faßbar, Aspekte des Materials analytischen Ebenen eindeutig zuzuordnen.

Dieser Schritt entfiel, weil einmal durch die besonderen Bedingungen des Abbruchs der Studie eine breitere empirische Erhebung nicht mehr vorgesehen war und damit unnötiger Aufwand entstanden wäre; zum anderen aber ist es dadurch möglich, im vorliegenden Stadium der Interpretationsversuche bei der Bearbeitung des Materials (vgl. Fallanalysenteil) selbst operationell vorzugehen, d.h. in der Analyse selber jeweils noch zu bestimmen, wie das analytische Instrumentarium auf das Material umzusetzen ist; auch aus diesem Grund wurden relativ breite Fallanalysen vorgenommen; sukzessive könnte man dann - sobald dies forschungsökonomisch sinnvoll wäre - eine operationelle Bestimmung der analytischen Kategorien vornehmen.

b) Betrieb und betriebliches Handeln

(1) Eine besondere Schwierigkeit bereitet in diesem Zusammenhang der Begriff und die Sache "Betrieb". Wir werden darlegen, daß darunter nicht der traditionell institutionelle Begriff verstanden werden darf (und die mit ihm verbundenen theoretischen Fragestellungen). Auf empirischer Ebene, im Analysenzusammenhang, scheint nun im folgenden der traditionelle soziologische Betriebsbegriff wieder aufzutauchen. Hierzu ist folgendes zu sagen:

- Auf empirischer Ebene ist es unumgänglich, den konkreten, institutionell abgrenzbaren Betrieb (als räumlich-sachliche Einheit, nicht das Unternehmen[1]) zur Untersuchungseinheit zu machen: Nur dort, bzw. nur im Hinblick auf ihn, ist das erforderliche objektive empirische Material zum Arbeitskräfteeinsatz zu fassen.

- Ferner ist, soweit betriebliches Handeln zum Datum wird, auch dieses nur in der Untersuchungseinheit Betrieb zu erfassen, gerade wenn hierunter nicht nur die zielgerichteten, bewußten und expliziten Aktivitäten betrieblicher Handlungsträger, z.B. bestimmter Managementteile, der Betriebsführung, der Verkaufsleitung, verstanden werden sollen (siehe unten).

- Demzufolge ist es auch auf der Darstellungsebene sinnvoll, das empirische Material im Sinne von "Fällen" zu ordnen,

---

1) Die theoretisch angenommene Bedeutung des konkreten Produktionsprozesses, der Bezug zu regionalen Bedingungen, z.B. der Struktur der Erwerbsbevölkerung etc., wie auch forschungsstrategische Überlegungen (Zugang zum Material) machen es sinnvoll, vom räumlich-sachlich bestimmten Betrieb auszugehen und die Bedingungen, die sich aus der Existenz eines umfassenderen Unternehmenszusammenhangs ergeben (Rechtsnormen, internationale Verflechtungen, Einordnung in übergeordnete Marktstrategien etc.), als zusätzliche, externe Bedingungen zu registrieren und zu behandeln (vgl. hierzu Anhang A).

aus denen erst in einem weiteren Schritt generelle Zusammenhänge herausgearbeitet werden (vgl. Fallanalysenteil, und oben Kap. I).

(2) Hingegen ist, ausgehend von der oben skizzierten und andernorts entwickelten Fassung von Betrieb und Strategie, festzuhalten:

o Der zu untersuchende Aspekt betrieblichen Verhaltens - der Arbeitskräfteeinsatz - wird mit analytischen Kategorien zu konkreten Interessen gefaßt und theoretisch interpretiert in bezug auf einen Zusammenhang, der sich auf einer abstrakteren Ebene bewegt, nämlich der des Einzelkapitals und seiner Verwertungsbedingungen im Kontext des gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhangs. Nicht der konkrete Betrieb bzw. irgendwelche Thesen über dessen Struktur, seinen Sozialzusammenhang und ähnliches, sind der Bezugsrahmen, sondern sein Handeln ist gefaßt als Ausdruck des Ausgleichs der Spannung zwischen einzelkapitalistischen und gesellschaftlichen Existenzbedingungen. Damit ist die Institution Betrieb einbezogen nur als ein Bedingungszusammenhang, der einerseits durch andere Zusammenhänge ergänzt wird, die innerbetrieblich wirksam werden - gesellschaftlicher Stand der Produktivkräfte (alternative Technologien, Kooperationsformen etc.), gesellschaftliche Reproduktionssicherungen (analytisch in Form staatlich normativer Eingrenzungen oder genereller Vorleistungen), gesellschaftliche Herrschaftsstrukturen (z.B. in Kategorien der Legitimationsbedürftigkeit, Erwartungen unterschiedlicher Arbeitskräftegruppen etc.) -, andererseits selbst als Produkt des generellen Spannungsausgleichs, als historische Form der Lösung gesellschaftlicher Erfordernisse betrachtet wird (Betrieb als materialisierte Form von Strategie - vgl. II, 1. (8)).

o Der skizzierte Begriff der Strategie drückt sich auf der konkret-historischen Ebene aus als Betrieb bzw. dessen Ziele, Merkmale und Problemdefinitionen, die damit ihrerseits objektive Interessen, Bedingungen und strukturelle

Probleme verkörpern. Als prozeßhafter Zusammenhang drückt sich Strategie aus in den jeweiligen konkreten Veränderungen, Anpassungen, Innovationen, die der betrieblichen Problemlösung - hier: der Lösung von Arbeitskräfte- und Arbeitskräfteeinsatzproblemen - dienen. Strategie muß sich demnach in betrieblichem Handeln festmachen lassen, das deshalb seinerseits in zwei Dimensionen gefaßt werden muß:

- einmal als subjektives (von betrieblichen Entscheidungsträgern) intendiertes, bewußtes Handeln (= "Aktivitäten"),

- zum anderen, als ein in bezug auf einen bestimmten Problemzusammenhang zu bestimmendes, objektiv-intentionales Handeln, d.h. die Gesamtheit der (institutionellen, normativen, technisch-organisatorischen, marktmäßigen u.a.) betrieblich initiierten Veränderungen, die in bezug auf eine Problemstellung unter den betrieblich je gegebenen Interessen und Bedingungen als problemlösend oder -erzeugend interpretiert werden können.

  Das bedeutet z.B., daß die theoretisch begründete Notwendigkeit, in einen Betrieb investiertes, materielles Kapital - sofern keine besonderen Bedingungen für Innovationserfordernisse bestehen - dem objektiv notwendigen Prozeß der Entwertung zu überlassen, in den Begriff betriebliches Handeln ebenso eingeht wie die bewußten Aktivitäten, die sich z.B. aufgrund einer expliziten betrieblichen Problemperzeption und -definition auf die Rekrutierung von - z.B. gering qualifiziertem, Schwerarbeit akzeptierendem - Personal richten. Diese "Aktivitäten" wären theoretisch ihrerseits zu fassen als Ausdruck des grundlegenden Erfordernisses von Einzelkapital, Arbeit in einer bestimmten Form zu nutzen.

Die operationelle Fassung betrieblichen Handelns ist schwierig und hier weder gelungen noch überhaupt angegangen. In den Fallanalysen wird von der Bestimmung betrieblicher Probleme ausgegangen, auf die hin wesentliche Merkmale des Betriebs als Bedingung wie Objekt von Aktivitäten und nicht-intendierter Veränderungen interpretiert werden; problemlösende oder -erzeugende Effekte werden als - zu gewichtende - Aspekte der Verfolgung weitergreifender Problemlösungen oder als Folgeprobleme behandelt (vgl. Fallanalysenteil, jeweils B).

Wir trennen also zwischen dem theoretischen Begriff Betrieb als dem materiellen Substrat von Strategie, der die Interpretation beherrscht, und dem Untersuchungsobjekt Betrieb, das empirisch institutionell faßbar sein muß und dementsprechend im analytischen Schema berücksichtigt wird.

(3) Im folgenden suchen wir auf analytischer Ebene schrittweise Dimensionen betrieblichen Handelns herauszuarbeiten, wobei wir zunächst theoretische Bezüge grosso modo andeuten. Wir entwickeln zunächst betriebliche Interessen auf konkret-betrieblicher Ebene (aufbauend auf den oben gezeigten theoretischen Verknüpfungen). Sodann zeigen wir ebenfalls durch theoretischen Bezug generelle Probleme, die aus der Verwertung von Kapital und der Nutzung von Arbeitskraft sich ergeben und in spezifischer betrieblicher Form gefaßt werden müssen (Abschnitt 3.). Es folgen ausgewählte analytische Schnitte zu Objekten (Eingriffsbereiche), auf die sich betriebliches Handeln richten kann (wobei die Fragestellung nochmals expliziert wird, Abschnitt 3. a)), und dann Postulate zur analytischen Fassung von betrieblichen Bedingungen und Merkmalen, die aber nur partiell eingelöst werden (Abschnitt 4. b)); wir legen sie vorerst in Form eines teiloperationalisierten Frageleitfadens vor (Anhang A). Betriebliches Handeln (Abschnitt 4. c)) kann nur im Hypothesenzusammenhang gefaßt werden und wurde in Kapitel I exemplarisch umrissen. Am Schluß dieses Abschnitts verweisen wir im Zusammenhang nochmals auf das Problem der Typenbildung für Betriebe (Abschnitt 5). Auf die in den Ausgangshypothesen genannten Vorarbeiten sei verwiesen.

2. Analytische Dimensionen der Interessen auf der historisch-konkreten Ebene Betrieb

a) Betriebliche Interessen I: Verfügung über Arbeitskraft

(1) Die theoretischen Bezüge legen es nahe, die konkreten betrieblichen Interessen[1] zu bestimmen als solche an einer maximalen oder (im Hinblick auf die Kapitalverwertung) zumindest ausreichenden Verfügbarkeit über menschliche Arbeitskraft; hierbei ist wesentlich, daß nur das Interesse des einzelnen Betriebs ausschlaggebend ist, die Sicherung der in der Arbeit inkorporierten Gleichgültigkeit gegen "jede Bestimmtheit" indessen nicht unmittelbar im einzelbetrieblichen Interesse ist, sich nur als (durch Arbeitsmarktkonkurrenz, öffentliche Bildungsansprüche etc.) vermittelte durchzusetzen vermag.

Es besteht also ein Interesse an offener subjektiver Verfügung über Arbeitskraft für spezifische einzelbetriebliche Bestimmungen.

In dem Maße, wie die Nichtberücksichtigung gesellschaftlicher Anforderungen an die Gleichgültigkeit von Arbeitskraft selbst zu einer eingeschränkten Verfügbarkeit für Betriebe führt, steigt das Interesse an der Veränderungsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, differentiellen Nutzungsfähigkeit im Betrieb vorhandener bzw. am Arbeitsmarkt verfügbarer Arbeitskraft.

Interesse an der Verfügung über Arbeitskraft stellt sich somit dar als Interesse an maximaler Elastizität der Arbeitskraft für maximalen spezifischen Einsatz.

---

1) Die betrieblichen Interessen sind zwar konkrete - d.h. auf historisch-konkrete Bedingungen und Folgen bezogene, im Unterschied zu den abstrakten Interessen an der Verwertung von Kapital. Sie sind gleichwohl objektive, d.h. sie müssen nicht in bewußte oder intendierte Handlungsziele umsetzbar sein, sondern können sich in nicht-intendierten Handlungszusammenhängen durchsetzen oder - ebenfalls erkennbar oder nicht - unerfüllt bleiben.

(2) Interessen an Verfügung, an einsatzorientierter Elastizität, seien an folgenden Dimensionen von Arbeitskraft orientiert (Arbeitsvermögen)[1]:

o in sachlicher Hinsicht: an hoher inhaltlicher (qualifikatorischer incl. physisch-psychischer) Elastizität der Arbeitskraft, großer Spannbreite der Einsetzbarkeit - unabhängig von einem betrieblich definierten, spezifischen, aktuellen Einsatz (s.u. sozialer Aspekt);

---

1) Arbeitsvermögen bezeichnet hier die auf das Verwertungs-(Nutzungs-)interesse bezogenen Dimensionen menschlicher Arbeitskraft, die im folgenden ausgeführt sind. Diese stellen unter dem Aspekt der Herstellung von Verfügung über Arbeitskraft und der potentiellen Einsatzelastizität einen anderen analytischen Schnitt dar als jener, der in der Absicht, Reproduktionsformen von Arbeitskraft zu bestimmen,
- Anforderungen an das Arbeitsvermögen im unmittelbaren Produktionsprozeß,
- Anforderungen an das Arbeitsvermögen als Ware auf dem Arbeitsmarkt,
- Anforderungen an den Besitzer von Arbeitskraft bei Reproduktion und Verkauf seiner Ware und
- Anforderungen an den Besitzer von Arbeitskraft in der politischen Sphäre

als Interessenten unterscheidet. (ISF-Arbeiten zu staatlichen Interventionen in Arbeitskraft- und Arbeitsmarktprobleme, vgl. SFB 101, a.a.O., geplantes und laufendes Projekt "Einsatz und Verwertung von Arbeitskraft in ihrer Abhängigkeit von öffentlichen Institutionen und öffentlichen Eingriffen".)
Unsere analytische Fassung hier greift die reproduktionsbezogenen Aspekte insoweit auf, als sie im unmittelbaren Produktionsprozeß unter betrieblichen Verwertungsinteressen abgefragt bzw. gerade nicht abgefragt bzw. geformt werden. Beide Analysenansätze sind noch nicht koordiniert, was anzustreben wäre; beide Ansätze müssen ferner bezogen werden auf die analytischen Dimensionen des Produktionsprozesses als Subsumtionsprozeß von Arbeit unter das Kapital (Parzellierung, Isolierung, Konstanz), die im folgenden Abschnitt behandelt werden.

- in zeitlicher Hinsicht: an hoher zeitlicher Elastizität im Einsatz, sowohl was die Dauer (Einschränkung/Ausdehnung) wie die Kontinuität (bzw. Diskontinuität) des Einsatzes (in verschiedener Periodisierung: Tag, Jahr, Lebenszeit) betrifft;

- in räumlicher Hinsicht: an hoher räumlicher Elastizität, insbesondere um den Zugriffsbereich des Betriebs für Arbeitskraft zu erweitern;

- in sozialer Hinsicht: an minimalen Erwartungen der Arbeitskräfte im Hinblick auf den Arbeitseinsatz, d.h. einem hohen "Legitimationseinverständnis" für beliebigen, variablen (elastischen) Einsatz; an möglichst geringen Einschränkungen durch institutionalisierte, an Merkmalen von Arbeitskraft festgemachte Legitimierungsanforderungen (z.B. durch staatlich-normative Regelungen, die den Einsatz von Jugendlichen betreffen); an einer großen Breite sozialer Qualifikation, d.i. disziplinare und hierarchische Einsatzelastizität.

(3) Zu wiederholen ist, daß das betriebliche Interesse an Elastizität der Arbeitskraft für spezifischen Einsatz bereits unter dem historischen Aspekt eingeschränkter Verfügbarkeit formuliert wurde, also bereits von der auf abstrakter Ebene postulierten Offenheit des Potentials "lebendiger" Arbeit abhebt. Zu ergänzen ist, daß in abstrakter wie in historischer Perspektive Elastizität von Arbeitskraft nicht unabhängig vom unmittelbaren Produktionsprozeß betrachtet werden kann: Seine im folgenden Abschnitt beschriebene Gestaltung im Sinne der "reellen Subsumtion" bedeutet tendenziell ein Zusammenführen von "Bestimmung" und "Gleichgültigkeit" von Arbeitskraft, aus der die Möglichkeit erwächst, prinzipiell jede Arbeitskraft elastisch einzusetzen. Elastizität der Arbeitskraft entsteht also nicht nur über ("offene" Verfügbarkeit, was historisch ausgeschlossen wird, und über) entsprechende Formung oder Geformtheit der Arbeitskraft, sondern auch über die Gestaltung des Prozesses selber; Elastizität von Arbeitskraft ist ein Aspekt ihrer mög-

lichst maximalen Nutzung, der sich in der reellen Subsumtion tendenziell aufheben kann.

Das Interesse an der Gestaltung des Produktionsprozesses, grundsätzlich unter dem Subsumtionsprinzip (vgl. nächsten Abschnitt), stellt sich unter dem Aspekt des möglichst elastischen Einsatzes jeglicher Arbeitskraft folgendermaßen dar:

- in sachlicher Hinsicht: als hohe inhaltliche (qualifikatorische bzw. psychisch-physische) Identität der Anforderungen in den im unmittelbaren Produktionsprozeß eines Betriebs implizierten Arbeitsplätzen (faktisch oder von der Arbeitskraft so gesehen und akzeptiert), sofern damit eine Verringerung der Anforderungshöhe verbunden ist;

- in zeitlicher Hinsicht: an hoher zeitlicher Steuerbarkeit des Outputs im Sinne eines Ausgleichs bzw. an hoher Kontinuität des Produktionsprozesses, zumindest an Transparenz der Schwankungen;

- in räumlicher Hinsicht: grundsätzlich als Möglichkeit, den Standort des Betriebs verändern oder, realistischer, Betriebsteile bzw. Teilprozesse ausgliedern und auslagern zu können unter dem Aspekt regionaler Verfügbarkeit von Arbeitskraft;

- in sozialer Hinsicht: an einer Organisation und Struktur des Produktionsprozesses, die relevante Erwartungen von Arbeitskraft zugleich erfüllt und differentielle Erfüllung erlaubt; nicht von normativen, institutionalisierten, einsatzrelevanten Auflagen betroffen wird; nur minimale disziplinare Anforderungen, möglich "durch Sachzwang", stellt und hierarchische Eingriffe nicht oder so selten/gering wie möglich erfordert.

b) Betriebliche Interessen II: Nutzung von Arbeitskraft

(1) Den skizzierten theoretischen Bedingungen der Nutzung von Arbeitskraft gemäß und ausgehend von der engen Verknüpfung der Nutzung mit der Verfügbarkeit von Arbeitskraft, die selbst durch die aus der Nutzung entstehenden Probleme geprägt wird, soll zunächst folgendes festgehalten werden:

(a) Grundsätzlich kann es durch technisch-organisatorische Veränderungen der Arbeitsformen gelingen, die "notwendige" Arbeit zu reduzieren und entsprechende höhere Mehrarbeit zu erlangen, die Differenz zwischen dem Wert von Arbeitskraft und dem Wert des von ihr produzierten Produkts zu erhöhen. Die Gestaltung des Produktionsprozesses unter den Bedingungen der reellen Subsumtion[1] steht im Mittelpunkt des betrieblichen Interesses.

(b) Bezieht man die Verfügbarkeitsfrage auf der historisch-konkreten Ebene ein, so bestehen in der Gestaltung des Produktionsprozesses die (einzelbetrieblich) entscheidenden Möglichkeiten der Anpassung an verfügbare Arbeitskraft. Je mehr die reelle Subsumtion der Arbeitskraft unter den Produktionsprozeß gelingt, desto unabhängiger wird der Betrieb von Arbeitskraft (vgl. hierzu auch die möglichen Formen der Steigerung der Einsatzelastizität, die die folgenden Subsumtionsformen unter dem Verfügungsinteresse modifizieren können).

(c) Im gesellschaftlichen Produktionsprozeß erfolgen Verwertung von Kapital und Realisierung des Produkts in getrennten Sphären. Damit entscheidet - auf konkreter Ebene - die Stellung in der Konkurrenz mit über die Realisierungschance der im einzelkapitalistischen Produktionsprozeß produzierten Ware. Soweit Machtpositionen auf dem Markt errungen werden, bietet sich auch ein Variationsspielraum (bei der Verwertung von Kapital und damit) beim Einsatz und in der

---

1) Wir gehen hier auf die Subsumtion nicht weiter ein; vgl. oben II, 1. (5). Die Marx'sche Darstellung der Subsumtion findet sich am ausführlichsten in: Resultate des unmittelbaren Produktionsprozesses, Frankfurt/M., 1969, S. 49 ff. Subsumtion meint die Gestaltung des Verhältnisses von Kapital und Arbeit als Unterordnung der Arbeitskraft unter die Bedingungen des Produktionsprozesses als Verwertungsprozeß.

Nutzung von Arbeitskraft an. Über die Marktstellung und die Art des (Absatz-)Markts kann Potenz oder Indifferenz gewonnen werden gegenüber der Fähigkeit zur Gestaltung der technisch-organisatorischen Prozeßstruktur und damit für die Spezifizierung des Einsatzes, damit der Verfügbarkeit. - Diese Indifferenz kann z. B. angestrebt werden durch Produktdiversifizierung, -standardisierung etc. und darauf ausgerichteter Prozeßteilung, -auslagerung u.a.

(2) Das zentrale Interesse des Betriebs liegt darin, durch die Gestaltung des Produktionsprozesses im Sinne der reellen Subsumtion den Anteil notwendiger Arbeit zu verringern; Anpassung an Verfügbarkeitssituationen (innerhalb des Betriebs und auf dem Arbeitsmarkt) bei möglichst geringen Investitionen in die Arbeitskraft zu erreichen; externe Veränderungen der Verwertungsbedingungen (hier analytisch priorisiert: aus Veränderungen der Marktstellung) indifferent zu halten oder auszunutzen und in diesem Zusammenhang grundsätzlich Kontingenzprobleme seiner Verwertung zu bewältigen.

(3) Wir versuchen, das Interesse an der Nutzung von Arbeitskraft über die elastische Potenz von Technologie und Organisation unter Berücksichtigung der daraus selbst entspringenden Probleme - siehe unten - für unsere Zwecke in drei Dimensionen und ihren jeweiligen analytischen Kategorien zu fassen (die wir hier nicht im einzelnen begründen):

(a) Eine Veränderung des Verhältnisses von notwendiger zu zusätzlicher (Mehr-)Arbeit zugunsten einer Reduzierung der notwendigen Arbeit durch Ausnutzung von Wissenschaft und Technik, in der Perspektive der Bestimmung von Arbeit, läßt sich mit folgenden analytischen Gestaltungsprinzipien für den Arbeitsprozeß fassen:

- Parzellierung von Arbeit, d.h. Zerlegung der Arbeitsinhalte so, daß für die Ausführung der einzelnen Arbeitsoperationen keine Qualifikationen erforderlich sind, die das übertreffen würden, was oberhalb je "zivilisatorischer Mindestanforderungen" liegen würde.

- o Isolierung von Arbeit, d.h. Ausschaltung von Anforderungen an die Kooperationsfähigkeit der Arbeitskräfte, die sich nicht auf hierarchisch anordenbare (durchsetzbare, aber als Erfordernisse überhaupt definierbare) oder technisch-organisatorisch objektivierbare Erfordernisse reduzieren lassen.

- o Konstanz der Wertschöpfung durch Arbeit, d.h. Sicherstellung der Kalkulierbarkeit, der Berechenbarkeit von Arbeit, unabhängig von historisch-variablen, marktmäßig bestimmten Bewertungen der Arbeitsprodukte, d.h. unabhängig von Konkurrenzbedingungen, konjunkturellen Schwankungen, individuellen Motivationen etc. Abstrakte, quantifizierbare Zeit gilt als Kriterium des Werts, den Arbeitskraft produzieren kann oder muß. Die Einhaltung von Zeitnormen gilt als Wertmaßstab von Arbeitsleistung. Dies wird möglich, wenn jegliche Variabilität der Elemente des Arbeitsprozesses, der gegenständlichen Bedingungen von Arbeitshandeln ausgeschaltet ist bzw. in entsprechende Normen sich übersetzen läßt, Arbeit voll determiniert ist. Konstant kalkulierte Arbeit schließt dabei Variationen im Ausmaß von Parzellierung und Isolierung natürlich nicht aus.

(b) Auf allen denkbaren Stufen erreichter Subsumtion bestehen Interessen an quantitativer oder qualitativer Ausdehnung der Nutzung der eingesetzten Arbeitskraft, die allerdings ebenfalls relevant für die Entstehung struktureller Probleme sind:

- o Extensive Nutzung von Arbeitskraft: Grundsätzliches Interesse an der Ausdehnbarkeit, zumindest Verhinderung der Verringerung der Masse und der Dauer des Einsatzes von Arbeitskraft und zugleich der Beliebigkeit im Rhythmus des Einsatzes. Das Elastizitätsinteresse gemäß Interessenebene I soll dabei gewahrt bleiben - also Anpassung an technisch-organisatorische Prozesse und an Märkte (Marktschwankungen) erlauben.

o Leistungsintensivierung: Das prinzipielle Interesse an dieser Form der Steigerung der Nutzung beinhaltet eine Tendenz zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen an der Grenze physischer, psychischer und sozialer Belastbarkeit der Arbeitskräfte und erfordert deshalb zur Verhinderung negativer Folgen im Sinne von Strukturproblemen, die Leistungsanforderungen unabhängig zu halten von Qualitäten (Qualifikationen und Merkmalen) und Erwartungen der Arbeitskräfte.

(c) Schließlich dient die Gestaltbarkeit des technisch-organisatorischen Prozesses dem Interesse des Betriebs, seine Stellung im Realisierungszusammenhang als Verwertungsbedingung gegenüber den Verfügbarkeits- und Nutzungserfordernissen von Arbeitskraft indifferent zu halten; umgekehrt jedoch ist von gleicher Relevanz, inwieweit Gestaltbarkeit der Realisierungsbedingungen selbst für die Gestaltung des technisch-organisatorischen Prozesses genutzt werden kann, seine Beherrschung im Sinne der reellen Subsumtion zu erleichtern.

Während wir davon ausgehen, daß der Betrieb negative Folgen seines Realisierungsprozesses nicht auf Nutzung und Verfügung "durchschlagen" lassen will, prüfen wir primär, wie der Realisierungsprozeß - das Vorgehen auf dem Absatzmarkt - selbst in diesem Sinn zu beherrschen gesucht wird.

Wir versuchen, die Gestaltbarkeit des Absatzmarkts[1] bzw. einige seiner Dimensionen in die Analyse einzubeziehen.

---

1) Absatzmarkt steht hier für die anderen Teilmärkte pars pro toto. Dies legitimiert sich folgendermaßen:

Da der Betrieb bei der Verwirklichung seiner Ziele prinzipiell darauf angewiesen ist, den Wert seiner produzierten Güter auf dem Absatzmarkt zu realisieren, scheint es sinnvoll, die Bedingungen des Absatzmarkts als zentrale Einflußgrößen auf die innerbetrieblichen Strukturen und damit zumindest mittelbar auf die Anforderungen an Arbeit zu betrachten. Dies heißt jedoch nicht, daß für den einzelnen Betrieb notwendigerweise seine Situation auf dem Absatzmarkt ein permanent zentrales bzw. aktuelles Problem bei der Verfolgung seiner Ziele darstellt. Lediglich ist damit gesagt, daß die betrieblichen Probleme auf den

./.

Die auszuwählenden Dimensionen konnten noch nicht befriedigend theoretisch begründet werden; auch auf der operationellen Ebene ist keine befriedigende Form gefunden.

Wir isolieren hier lediglich pragmatisch Kategorien, die für die Gestaltung des Produktionsprozesses und damit für die Nutzung und Verfügbarkeit von Arbeitskraft indifferent gehalten werden, genutzt werden oder negativ "durchschlagen":

- Die mit der Stellung auf dem Markt verbundene Potenz des Betriebs, relative Autonomie in der Gestaltung der technisch-organisatorischen Bedingungen seines Produktionsprozesses zu gewinnen und das Interesse, durch Gestaltung der Marktstellung aktuelle Verfügungs- und Nutzungsinteressen zu bewältigen.

- Die mit dem Produkt verbundene Anforderung an die Qualifikation der einzusetzenden Arbeitskraft, die (durch Prozeß- oder) Marktgestaltung indifferent gehalten oder genutzt werden kann.

Fortsetzung Fußnote S. 112

Beschaffungsmärkten bzw. deren jeweilige Aktualität für den Betrieb - zumindest langfristig - in zentraler Weise durch seine jeweilige Lage auf dem Absatzmarkt und dessen Entwicklung bestimmt wird.

Verschiedene Ursachen von Nachfrageveränderungen stellen dabei allerdings den Betrieb vor unterschiedliche Probleme bzw. erfordern unterschiedliche, auf die betriebsinternen Bedingungen bezogene Aktionen und Reaktionen des Betriebs. Ob eine Nachfrageverschiebung das Ergebnis offensiver betrieblicher Marktpolitik ist, ob sie aus einer langfristigen strukturellen gesamtwirtschaftlichen Bedarfsverschiebung bzw. einer branchenspezifischen Überproduktion resultiert oder ob sie bedingt ist durch die Marktpolitik von Konkurrenten, die Qualität und/oder Preis gleicher oder substitutiver Produkte verändern, jedesmal sind andere betriebliche Reaktionen notwendig, die unterschiedliche betriebliche Strukturen unterschiedlich tangieren und somit unterschiedlich auf Anforderungen an Arbeitskraft durchschlagen.
(Auch forschungsökonomisch spricht einiges für die Bevorzugung der Absatzmärkte vor anderen Marktbedingungen, z.B. denen an Kapital- oder Rohstoffmärkten; vgl. hierzu die Fallstudien.)

o Die mit der zeitlichen Struktur der Realisierung verknüpften Anforderungen an Schwankungen, Dauer und Intensität in der Nutzung von Arbeitskraft, die (via Produktionsprozeßgestaltung oder) Marktgestaltung entsprechend bewältigt werden.

c) Betriebliches Interesse III: Bewertung von Arbeitskraft

(1) Auf der konkreten Ebene betrieblichen Interesses können gesellschaftliche Ansprüche an die Bewertung von Arbeitskraft prinzipiell durch zwei Ausgleichsmechanismen bzw. Bewältigungsmechanismen unterlaufen werden: zum einen durch die Gestaltung der Gratifikationen, zum anderen durch Veränderungen der Verfügungs- bzw. Nutzungsformen von Arbeitskraft und damit der - jeweils problembezogenen - Veränderung der Bewertungsanforderungen und Gratifizierungserfordernisse; im Grenzfall können durch entsprechende Autonomiestrategien bzw. betriebliches Handeln als Ausdruck derselben Probleme der Bewertung ausgeschaltet werden, indem Arbeitskräfte (-gruppen) aus dem Prozeß der Nutzung eliminiert werden, Gratifikationen damit entfallen oder in andere Problemlösungsanforderungen transponiert werden. Wir betrachten die Orientierung an der einen oder anderen Problemstellung (s.u.) selbst als einzelkapitalistisch-strategischen Ausdruck in der betrieblichen Problemstellung; auf der hier behandelten analytischen Ebene beziehen wir uns nur auf den erstgenannten Fall der Bewertung mit Hilfe des Gratifikationsinstrumentariums.

(2) Wir isolieren zwei Dimensionen, die den analytischen Ausdruck der Bewertungsinteressen auf Betriebsebene darstellen.

(a) Im betrieblichen Interesse liegt es, die Bewertung von Arbeitskraft unabhängig zu halten vom konkreten Produktionsprozeß bzw. den konkreten Einsatzbedingungen von Arbeitskraft. Insoweit die Nutzung von Arbeitskraft, also ihre reelle Subsumtion unter den Produktionsprozeß, nur gelingen kann, wenn dabei keine Reproduktions- und Legitimationsfolgen

entstehen, die als strukturelle Probleme auf gesellschaftlicher Ebene dem Betrieb wieder gegenübertreten, muß die Bewertung selbst auf die analytisch bestimmten Formen der Subsumtion beziehbar sein. Mit anderen Worten, Bewertung muß mit ihr im Einklang stehen, darf keinen "Ausgleich" für Subsumtion darstellen.

Gratifikationen als konkreter Ausdruck des Ausgleichs gesellschaftlicher Bewertungsansprüche oder -vorschriften dürfen demnach nicht an konkrete technisch-organisatorische Prozeßformen oder Einsatzbedingungen gebunden sein; sie werden im betrieblichen Interesse:

- o parzelliert: Die Bewertungskriterien für die einzelnen Arbeitskräfte sollen offen, beliebig gehalten werden; konkrete Gratifikationen sollen nicht an einzelne Produktions- oder Bedingungsmerkmale (Tempo, Belastung, Verantwortung etc.) des Einsatzes gebunden sein, sondern im betrieblichen Interesse im Sinne einer Minimal-Kosten-Kombination bestimmbar sein.

- o isoliert: Der Bewertung sollen Gratifikationen zugeordnet werden, die keine durch die Organisation der Kooperation zwangshaft gebundenen oder durch die Provokation von Erwartungen gebotenen kollektiven Folgen haben; Arbeitskraft soll isoliert gratifizierbar sein (dabei im Sinne der Parzellierung auch differenziert gratifizierbar).

- o konstant: Die Kalkulierbarkeit und Berechenbarkeit von Arbeit soll nicht nur über die Beherrschung des Produktions- und Realisierungsprozesses, sondern auch über eine Gratifizierung gesichert werden, die unabhängig ist von historisch-variablen Bedingungen sowohl der gesellschaftlichen Bewertung (d.h. Sicherung einer gleichen Gratifizierung auch bei Veränderung der gesellschaftlichen Bewertung, z.B. durch Vertrag) wie der Produktivitätssteigerung (d.h. unabhängig von der Veränderung der Produktions- und Einsatzbedingungen, die ihrerseits in verschiedener Form in gesellschaftliche (Höher- oder Niedriger-)

Bewertung eingehen können); im Prinzip bedeutet Konstanz dabei, daß Prozeßveränderungen auch Anpassungen nach "unten" - geringere Gratifikation - ermöglichen müssen (z.B. indirekt durch Einsatz anderer Arbeitskräftegruppen oder durch verzögerte Anpassung oder durch Ausnutzung von Krisenerscheinungen).

(b) Im Interesse des Betriebs liegt es zugleich, gesellschaftliche Bewertung von Arbeitskraft in der Gestaltung von Prozessen und Einsatzbedingungen selber abzufangen, also Bewertung und Produktionsprozeß zu verknüpfen.

Dieses scheinbar gegenläufige Interesse des Betriebs besagt, daß die Bedingungen der Nutzung von Arbeitskraft selbst als Gratifikationen ausgewiesen werden sollen, Arbeit selbst und nicht nur die einzelne Arbeitskraft als gratifiziert erscheint.

Die Dimensionen des Produktionsprozesses, die gratifikatorischen Charakter annehmen können, können in ihren sachlichen, räumlichen, zeitlichen und sozialen Kategorien in bezug auf eine in bestimmter Weise bewertete Arbeitskraft analytisch gefaßt werden. Hierbei ergeben sich außerordentliche analytische und operationelle Schwierigkeiten, die sich z.B. bei dem in der Sozialwissenschaft wiederholt gemachten Versuch zeigten, individuelle "Autonomiespielräume" von Arbeitskraft zu identifizieren.[1] Wir greifen deshalb nur zwei Dimensionen heraus, die aus theoretischen und gesellschaftspolitischen Gründen relevant zu sein scheinen.

o Die Ausweisung relativ besserer (gesellschaftlich höher geschätzter, gratifizierender) Arbeitsbedingungen im Vergleich verschiedener Produktionsprozesse (verschiedener Betriebe), und zwar in den Dimensionen, die bestimmte, aus der gesellschaftlichen Bewertung einer bestimmten Arbeitskräftegruppe stammende Anforderungen decken.

---

1) Vgl. hierzu z.B. die ersten Vorarbeiten 1967/68 zu der Studie von Lempert und Thomssen, Berufliche Karrieren, soziale Einstellungen und Sozialisation gelernter Maschinenschlosser, Manuskript, Berlin 1973 (MPI für Bildungsforschung) sowie Oppelt, Schrick, Bremmer, Gelernte Maschinenschlosser im industriellen Produktionsprozeß, Berlin 1972 (ebenfalls MPI für Bildungsforschung, Studien Bd. 25).

(Als "Nullpunkt" einer Gratifizierung wäre einerseits die Gewährung eines Arbeitsplatzes "überhaupt" zu verstehen, der die Reproduktionskosten der Arbeitskraft deckt; auf der anderen Seite die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die "gerade nur" die Reproduktionskosten einer Arbeitskraft decken, obwohl es sich um eine gesellschaftlich höchst bewertete Arbeit handelt; z.B. geringe finanzielle Gratifizierung eines höchstqualifizierten Experten, der die Gelegenheit zu einer extrem interessanten, mit Arbeitsmitteln reich ausgestatteten Arbeit, eventuell unter Leitung einer besonderen Fach-Kapazität, wahrnehmen möchte.)

o Die Ausweisung relativer hierarchischer Einstufung als Gratifizierung, im Vergleich zu anderen Arbeitskräften mit gleichen Reproduktionskosten.

In dieser Gratifizierung durch den Prozeß selber werden im Interesse des Betriebs Disparitätsgefälle nutzbar gemacht, die sich aus dem unterschiedlichen Stand der Produktivkräfte, ihrer regionalen Lage, ihrer Branchenzugehörigkeit etc. ergeben und in der Arbeitsmarktkonkurrenz ihren Ausdruck finden.

Die Beherrschung der Gratifizierung im Sinne der Verknüpfung oder des Unabhängighaltens vom Prozeß und die Differenzierung von Gratifikation innerhalb dieser Zusammenhänge bezeichnet Autonomie.

d) Betriebliches Interesse IV: Strukturkonstanz

(1) Diese Ebene bezeichnet das betriebliche Interesse an interner (auf die Verwertung im eigenen Betrieb bezogener) Stabilität, gefaßt in den Begrenzungen der Interessensdurchsetzung in der Herstellung von Verfügung, in der Nutzung und in der Gestaltung der Gratifizierung von Arbeitskraft. Vermittelt über dieses Interesse an interner Stabilität und den dadurch gegebenen Einschränkungen betrieblichen Handelns stellt sich auch eine zwar kontingente, aber prinzipiell gesicherte gesellschaftliche Stabilität als Voraussetzung einzelkapitalistischer Verwertung her, die ihrerseits - in Form institutioneller, normativer, politischer Ausprägungen - die Grenzen der Interessensdurchsetzung bestimmt. Dabei ist

das, was gesellschaftliche Stabilität jeweils beinhaltet, selbst abhängig von den Formen, in denen Betriebe auf sie Bezug nehmen (können).

Es ist im Auge zu behalten, daß es sich hier um einen objektiven Interessenbegriff handelt (dieses Interesse also nicht bewußt verfolgt wird, sondern sich über das Minimierungs-Maximierungs-Prinzip herstellt, vgl. oben) und daß der einzelne Betrieb diese Interessen nicht verfolgen muß, sofern er sich den die (minimalen) "Beiträge" zur gesellschaftlichen Struktursicherung vermittelnden Prozessen (Konkurrenz, staatliche Auflagen etc.) entziehen kann; er kann also bei der Verfolgung der Interessen auf den Ebenen I bis III gegebenenfalls als einzelner und partiell die "Grenzen" durchdringen (z.B. Arbeitskraft verfügbar machen, für die noch keine gesellschaftlichen Bewertungsvoraussetzungen vorliegen, und sie rein nach den Reproduktionskosten entlohnen - etwa illegal eingewanderte ausländische Arbeitskräfte).

Für die Analyse tritt eine Schwierigkeit auf: In der Perspektive unserer Fragestellung nach dem betrieblichen Arbeitskräfteeinsatz ist es nicht möglich, objektive Folgen des Arbeitskräfteeinsatzes im Interesse eines Betriebs für die Gesellschaft, damit für alle anderen Betriebe oder für die eigene Stabilität systematisch zu analysieren (also etwa gesamtgesellschaftliche Folgen der Qualifizierung und Entqualifizierung, der Arbeitsintensivierung und Arbeitserleichterung aus den betrieblichen Interessen heraus zu erklären etc.) oder umgekehrt, die Bedingungen des Arbeitskräfteeinsatzes eines Betriebs als Folge der Interessensauseinandersetzung aller Betriebe in der Konkurrenz um Arbeitskraft oder als Folge politischer bzw. staatlicher Regulierungen systematisch zu interpretieren.[1)]

---

1) In den Termini unseres theoretischen Ansatzes: die Notwendigkeit des Kapitals, sich zu sich selbst als anderes zu verhalten; die Nutzungsmöglichkeiten der gesamtgesellschaftlichen Kontingenzen für die einzelkapitalistische Verwertung etc. auf analytischer und empirischer Ebene auf die gesellschaftliche Reproduktionsfähigkeit zu beziehen. - Beispiele für den Versuch, jeweils die Folgen

./.

Um dieser Schwierigkeit zu entkommen, isolieren wir analytisch zwei zwar ihrerseits komplexe Dimensionen, an denen wir die - internen und externen - Stabilitätsfolgen und damit Interessenbegrenzung in den Ebenen I bis III eher fassen zu können glauben:

o Aspekte betrieblicher Herrschaftsstruktur,

o Aspekte gesellschaftlicher Herrschaftsstruktur.

Die Komplexität dieser Dimensionen ist evident. Sie wird reduziert durch ihren Bezug auf die Fragestellung nach dem Arbeitskräfteeinsatz, durch die drei anderen Interessensebenen und weitere kategoriale Eingrenzungen. Sie bleibt aber in unserem Zusammenhang auch weitgehend nur operationell definiert in der Analyse unserer Fälle selbst. Wir glauben allerdings, daß diese Dimensionen vorläufig auf der Basis unseres Ansatzes interpretierbar und daß sie tendenziell auch operationalisierbar sind.

(2) Einschränkungen dieser Interessen (bzw. ihrer Dimensionen) sind folgende:

(a) Es ist ein betriebliches Interesse, negative - destabilisierende - Effekte der Interessensdurchsetzung auf die betriebliche Herrschaftsstruktur bei der Verfügbarmachung, Nutzung und Bewertung von Arbeitskraft zu verhindern. Wir grenzen aus operationellen Gründen auf negative Wirkungen aus folgenden Aspekten dieser Dimension ein.

Fortsetzung Fußnote S. 118

betrieblicher Einsatzstrategien, etwa für Arbeitsmarktpolitik und individuelle Vermarktungschancen, empirisch konkret zu analysieren, finden sich in Böhle/Altmann, a.a.O. Weiterarbeiten müßten zunächst darauf hinauslaufen, umfangreiche monographisch-historische Analysen von ausgewählten Betriebsgruppen zu erstellen, wobei die Auswahlkriterien theoretisch legitimiert und forschungsmethodisch unter dem Gesichtspunkt der Erhebungsmöglichkeiten sinnvoll zu bestimmen wären.

o auf die herrschaftssichernde Konstanz der betrieblichen Organisationsstruktur (z.B. Vermeidung der Stillegung von Betriebsteilen oder umgekehrt des völligen Neuaufbaus von solchen u.ä. mit Folgen für die Beschaffung und Selektion von Arbeitskräften, für die Kalkulierbarkeit von Leistungen etc.);

o auf die herrschaftssichernde Konstanz einer gegebenen hierarchischen Struktur (z.B. Vermeidung der nicht angestrebten Entstehung von Experten - Ausbildern, Personalfachleuten, Arbeitsvorbereitern - die gegebene Herrschaftsstrukturen stören, weil sie durch Einbeziehung anderer Beurteilungskriterien oder anderer Legitimierungen von Urteilen etc. tradierte Privilegien, informelle Problemlösungsprozesse, akzeptierte Über/Unterordnungsverhältnisse etc. berühren).

Festzuhalten ist, daß jeweils problembezogen die destabilisierende Wirkung expliziert werden muß, weil die gleichen konkreten betrieblichen Erscheinungen auch umgekehrt Ziel betrieblichen Handelns oder angestrebte Strategiefolgen sein können.

(b) Es ist betriebliches Interesse, negative - destabilisierende - Wirkungen auf die gesellschaftliche Herrschaftsstruktur bzw. ihre wesentlichen Dimensionen zu vermeiden.

Wir grenzen aus der Fülle der denkbaren Dimensionen ein auf die "negativen" Folgen für eine, nämlich auf

o die Erwartungen von Arbeitskräfte(gruppen); betriebliches Interesse soll darin bestehen, in der Verfügung, Nutzung und Bewertung von Arbeitskraft einerseits keine Erwartungen zu produzieren (z.B. durch Arbeitsbedingungsgestaltung, durch besonders günstige Haustarife etc.), die die Masse der Betriebe in Schwierigkeiten bringen oder neue (politische) Ansprüche hervorrufen (z.B. durch Mitbestimmung), die an gegebene Herrschaftsstrukturen rühren;

andererseits keine Erwartungen unterschreiten, die gesellschaftliche Legitimitätskrisen für die privatwirtschaftliche Nutzung von Arbeitskraft etc. hervorrufen.

Die - stabilitätsrelevanten - Auswirkungen auf die Erwartungen sollen insbesondere in der Gestaltung von Arbeitskräfteformung (implizite und explizite Qualifizierung), der Gestaltung der ("äußeren") Arbeitsanforderungen und der Gratifizierung identifiziert werden.

In diesen Zusammenhängen sollen weder das gesellschaftliche Legitimationseinverständnis belastet noch "neue" Legitimationsanforderungen produziert werden.

(3) In diesem Zusammenhang ist grundsätzlich zu berücksichtigen, daß Variabilität betrieblicher und gesellschaftlicher Herrschaftsstrukturen im Sinne von Formveränderungen, die keine offensichtlich manifesten negativen Folgen für die Voraussetzungen der Kapitalverwertung - in der betrieblichen und gesellschaftlichen Herrschaftsstruktur - haben, selbst strategisches Interesse sind: Strukturkonstanz durch Formvariabilität.

3. Strukturelle gesellschaftliche Probleme der Nutzung von Arbeitskraft und ihre betriebliche Ausprägung

(1) Die Interessen, die auf betrieblicher Ebene als konkreter Ausdruck der Erfordernisse von Kapitalverwertung analytisch bestimmt werden, sind bereits formuliert unter Bezug auf die mit der Verfügung, Nutzung und Bewertung verbundenen bzw. aus ihnen strukturell entstehenden Probleme, die auf gesellschaftlicher Ebene theoretisch faßbar sind (vgl. oben II, 1. (7) und folgenden Abschnitt (2)). Für die Analyse betrieblichen Handelns ergibt sich die Schwierigkeit, daß sich aus theoretischen Überlegungen heraus diese generellen Probleme nicht umsetzen lassen in einzelbetriebliche Problemausprägungen, diese sich nicht schlicht aus jenen deduzieren lassen. Unser Konzept von Autonomie und Strategie beinhaltet (vgl. oben II, 1. (3) und (8)), daß die betrieblich-konkrete Ausprägung von Problemen

- einerseits selbst Ausdruck einer unbewußten, nicht-intentionalen oder subjektiv gewollten "Problemdefinition" oder "Problemperzeption" ist,

- andererseits Folge jener betrieblichen Bedingungen, Merkmale und Zielsetzungen, die selbst Ausdruck vergangener oder anderer Handlungszusammenhänge waren oder sind.

(Ob ein Betrieb bestimmte Störungen in der Nutzung von Arbeitskraft als Knappheitsproblem von Facharbeitern oder als technisch-innovatorisches Problem definiert, ist einerseits offen, seinen Intentionen überlassen, andererseits bedingt durch die betrieblichen Merkmale - Größe, innovatorisches Potential in Form von Entwicklungsexperten und -mitteln etc.)

"Betriebliche Probleme" (beim Arbeitskräfteeinsatz) lassen sich also theoretisch nicht ableiten, somit analytisch nicht unmittelbar konturieren. Für die Bestimmung von Verwertungssituationen "als Problem" sind drei Überlegungen entscheidend:

- Auf empirisch-konkreter Ebene vorgefundene betriebliche Definitionen von Problemen sowie Bedingungen und Handeln

von Betrieben müssen unter Berücksichtigung der betrieblichen "Interessen" auf die strukturellen Probleme der Nutzung von Arbeitskraft bezogen werden. Hierzu ist eine theoretische Bestimmung dieser generellen Probleme erforderlich (vgl. (2)).

- Sind Definition und Bewältigung eines Problems auf konkreter Ebene offen, weil sie auf abstrakter Ebene dem Autonomie-Postulat gehorchen müssen, also z.B. dorthin verschoben werden, wo die Variabilität der Lösungsformen am größten oder der Druck gesellschaftlicher Erwartungen bzw. der Zugriff gesellschaftlicher Kontrollen am geringsten ist, so sind auch die betrieblichen Probleme prinzipiell beliebig bestimmbar, d.h. analytisch auch in dieser Perspektive nicht greifbar (vgl. (3)).

- Der Spielraum betrieblichen Handelns muß auf dem Hintergrund der Strategie-Bedingungen (vgl. oben II, 2. (1) bis (4)), der betrieblichen Interessen und der betrieblichen Bedingungen bestimmt werden, woraus sich zugleich plausible Erklärungen für betriebsspezifische Problemdefinitionen oder interpretativ aufgrund von Diskrepanzen von Bedingungen und betrieblichen Interessen hergestellte Problemidentifikationen finden lassen müssen.

Im übrigen bedeutet diese Offenheit nicht, daß betriebliche Probleme auf empirischer Ebene nicht - unter dem Aspekt ähnlicher Verwertungsbedingungen, ähnlicher Problemlösungsmechanismen (betriebliches Handeln), ähnlicher genereller, gesellschaftlicher Folgen - als "typisch" klassifizierbar wären und somit faßbar werden über Bedingungen und Handlungsziele von Betrieben (etwa entsprechend RKW-Projekt A 44).

(2) Strukturprobleme des Arbeitskräfteeinsatzes[1]: Der Versuch zur Sicherung eines verwertungsgerechten Arbeitseinsat-

---

1) Vgl. hierzu den Arbeitsbericht H des SFB 101, a.a.O., S. 32 ff.

zes (betrachtet auf dem Abstraktionsniveau des Einzelkapitals) führt notwendig zu Problemen auf gesellschaftlicher Ebene, die sich aus der Nichtberücksichtigung der Erfordernisse der gesellschaftlichen Gesamtarbeit ergeben.

(a) Je höher das Wertschöpfungs- bzw. Nutzungspotential der Arbeitskraft für einzelkapitalistische Verwertung, desto höher der Anspruch auf maximale Verfügbarkeit über Arbeitskraft. Dieser Anspruch wird vom Einzelkapital unabhängig von der gesellschaftlichen Bereitstellung/Verfügbarkeit von Arbeitskraft und dem dazu notwendigen gesellschaftlichen Aufwand erhoben. Das Einzelkapital steht damit auch den Verfügungsansprüchen aller anderen Kapitale über Arbeitskraft indifferent gegenüber. Dies ist das Interesse aller Einzelkapitale, d.h. hierin kommt ihre gemeinsame Kapitaleigenschaft als Gegensatz zum Ausdruck.

Ferner ist davon auszugehen, daß die Erhöhung der Differenz zwischen Wert und Gebrauchswert von Arbeitskraft sich in höheren Mehrwertraten ausdrückt und damit die Bestrebungen des Einzelkapitals verstärkt, durch extensiven Einsatz von Arbeitskraft auch die Masse des Mehrwerts zu vergrößern.

Ist weiterhin die Differenz zwischen dem Wert des variablen Kapitals und dem konstanten Kapital hoch, so tendiert das Einzelkapital dazu, bei Kapazitätsausdehnung den Einsatz von Kapital durch den von Arbeit zu substituieren bzw. relativ zu vergrößern (z.B. durch Verlagerung der Produktion in Länder, die billige Arbeitskraft zur Verfügung stellen).

Diese Tendenzen implizieren das Problem der Verknappung an Arbeitskraft.

(b) Als einer der zentralen Momente zur Aufrechterhaltung der Differenz zwischen Wertschöpfung und Wert ist die Gestaltung von Technologie und Organisation als den Einsatzbedingungen von Arbeit benannt worden. In diesem Gestaltungsprozeß ist das Einzelkapital bestrebt, die neue Nutzung der Arbeitskraft in den neuen technisch-organisatorischen

Formen auf der Basis der alten Qualifikationen durchzuhalten, neue Anforderungen unausgesprochen zu lassen, verdeckt zu halten[1] und der elastischen Bewältigung durch die eingesetzten Arbeitskräfte zu überlassen. Zumindest versucht das Einzelkapital, neue Qualifikationsanforderungen durch Einsatz von Arbeitskraft zu bewältigen, die durch andere Kapitale darauf vorbereitet sind, die ihrerseits aber unter dem gleichen Interesse Arbeitskraft einsetzen und spezifisch nutzen.

Verknüpft mit den Bedingungen der Verknappung ergeben sich für alle Kapitale damit Probleme der Anpassung von Arbeitskraft an die Einsatzbedingungen. (Oder, wenn man die These vom Instrumentcharakter von Technik und Organisation zur Problembewältigung einführt - vgl. oben II, 1. (5)) - Probleme der Anpassung von Einsatzbedingungen an die verfügbare Arbeitskraft. - Doppelte Anpassung.)

(c) In dem Maß, in dem die Nutzung von Arbeitskraft sich erhöht bzw. durch Bewältigung von Knappheit und Anpassung in der Konkurrenz zwischen den Einzelkapitalen sichergestellt wird, erhöht sich tendenziell die gesellschaftliche Bewertung von Arbeitskraft. Diese Bewertung geht zeitverschoben in die Erwartungen der Arbeitskräfte an ihre Gratifizierung (bzw. an ihre Arbeitsbedingungen) ein.

Diese Erwartungen richten sich auch auf Leistungen, die nur vermittelt über gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge sichtbar oder greifbar werden: Abfangbarkeit von Freisetzungen durch alternative Vermarktung individueller Arbeitskraft; Absicherung vor sozialen Risiken inklusive des Qualifikationsverlustes; höhere Verfügungsmöglichkeit über öffentliche Dienstleistungen und Infrastruktur.

Sobald solche Erwartungen, insbesondere unter den Bedingungen von Knappheit und Anpassungserfordernis, politisch durch-

---

1) Es sei denn, es geht z.B. darum, durch ein betontes Hervorheben neuer Qualifikationsanforderungen leistungsschwächere (z.B. ältere) Arbeitskräfte auszuschalten.

setzbar werden, entstehen Probleme der gesellschaftlichen Legitimation der Formen des Arbeitskräfteeinsatzes.[1)]

Diese abstrakt, auf der Ebene theoretischer Zusammenhänge formulierten Probleme haben ihre historische Entsprechung, ihre inhaltliche Ausfüllung als betriebliche Probleme, die in zwei Perspektiven zu sehen sind:

- Einmal stellen sie sich gesellschaftlich z.B. als konkreter Mangel an Arbeitskraft, als Bildungsproblem, als Humanisierungsproblem von Arbeit bzw. deren jeweiligen politischen Ausformulierungen dar;

- zum anderen erscheinen sie auf betrieblicher Ebene stets in Verbindung und gebrochen durch andere, nicht in bezug auf Arbeitskräfte bzw. Arbeitskräfteeinsatzprobleme gefaßte Probleme (Marktausdehnung, Verbesserung der Produktqualitäten, Innovationsdruck, Entwertungsgrad des Kapitals, Dauer und Zyklus der Umsetzung der Produkte auf dem Markt etc.).

Das heißt, daß auf historisch-konkreter Ebene Knappheits-, Anpassungs- und Legitimationsprobleme stets spezifischer und komplexer zugleich, aber unbestimmt, unter Umständen gar nicht als Problem definiert zu fassen sind. Der Ableitungshintergrund der generellen Probleme ist notwendig, um betriebliche Probleme als Diskrepanzen zwischen Handeln und Bedingungen einerseits und Interessen identifizieren und interpretieren zu können.

(3) Die Ausformung, die konkrete Bestimmung der Probleme hängt selbst ab von den betrieblichen Interessen. Grundsätzlich erfordert die Sicherung der Autonomie, die Probleme auf der Betriebsebene so zu definieren, daß sie unter seinen spezifischen Bedingungen lösbar werden. Betriebliche Pro-

---

1) Probleme, die mit der räumlichen Dislokation von Arbeitskraft verbunden sind, bleiben hier unberücksichtigt, werden aber in den Fallanalysen ad hoc aufgenommen.

bleme müssen deshalb als verwertungsorientierte Diskrepanzen von betrieblichen Bedingungen und betrieblichem Handeln zu betrieblichen Interessen gefaßt werden, d.h. als Nichterfüllbarkeit (oder Nichterfüllung) betrieblicher Interessen.

Diese Diskrepanzen müssen sich analytisch fassen lassen in den gleichen Dimensionen, in denen wir auch die betrieblichen Interessen gefaßt haben, wobei Verfügungs-, Nutzungs- und Bewertungsdimensionen komplexe Kombinationen eingehen.

Wir entwickeln dies hier nicht weiter, weil - wie gezeigt - betriebliche Probleme nicht ableitbar sind, andererseits aber Material, das eine empirisch typisierende Systematisierung erlauben würde, uns nicht vorliegt.[1] Wir gehen auf diesen Zusammenhang nochmals ein (vgl. unten 5.). Dort ist auch zu ergänzen, daß für die Darstellung des empirischen Materials eine qualitativ-deskriptive Fassung von betrieblichen Problemen sinnvoll und möglich ist.

1) Diese unsere ursprüngliche Untersuchungsabsicht wurde durch den Studienabbruch nicht realisierbar.

4. Analytische Dimensionen betrieblichen Handelns

a) Handlungsobjekte (Ausgewählte Eingriffsbereiche)

(1) Bezüge zur Fragestellung

Wir können die Frage nach dem "betrieblichen Verhalten auf dem Arbeitsmarkt", die wir schon durch die nach dem "Verhalten beim Arbeitseinsatz" spezifiziert hatten, weiter eingrenzen durch ihren Bezug auf betriebliche Interessen und strukturelle (und betriebliche) Probleme: Wie setzen Betriebe Arbeitskraft ein, um ihren Verfügungs-, Nutzungs- und Gratifizierungsinteressen gerecht zu werden und um (strukturelle) Probleme, die sich auf betrieblicher Ebene als Diskrepanzen von Interessen und Handlungsbedingungen niederschlagen (betriebliche Probleme), im Sinne interner Stabilitätssicherung und als Kontingenzbewältigung zu lösen?

Zur Bestimmung der analytischen Fassung betrieblichen Handelns, seiner Objekte und Bedingungen ist nach dem bisher Gesagten vorweg folgendes festzuhalten:

- Die Objekte, auf die sich interessenorientiertes betriebliches Handeln richtet, müssen aus der Fragestellung heraus bestimmt werden; sie müssen sich analytisch als auf die Interessen und Probleme beziehbar und tendenziell operationalisierbar erweisen. Ihrem Prozeß- und Strukturcharakter entsprechend bezeichnen wir sie als Eingriffsbereiche (vgl. unten b).

- Die Bedingungen betrieblichen Handelns müssen ebenfalls fragestellungsbezogen formuliert werden; sie müssen als materialer (betrieblich-konkreter) Ausdruck von Strategie betrachtet werden. Solange ihre theoretische Bestimmung noch nicht bewältigt ist, bestimmen wir sie pragmatisch -

unter operationellen Absichten[1] - als betriebliche Merkmale (vgl. unten b) und Anhang A).

(Der Strategiebegriff impliziert dabei, daß Bedingungen zugleich Objekte betrieblichen Handelns sein können, anvisierte Handlungsobjekte dabei zugleich die Bedingungen bestimmen.)

o Schließlich ergibt sich aus der Fassung von Problemen und Interessen und aus der grundsätzlichen Offenheit, die die Autonomiestrategie postuliert, daß Handlungsziele auf konkreter Ebene zwar interessenbezogen zu fassen sind, nicht aber einzelnen Interessen operationell zugeordnet werden können. Sie variieren unbestimmbar je nach Problembestimmung, gewähltem Eingriffsbereich und Bedingungen und sind nur kategorial - nämlich im Zusammenhang von Interessen und Objekt - faßbar.

Diese Vorbemerkung sollte vor allem nochmals klarstellen, daß das hier skizzierte analytische Instrumentarium nur fragestellungsbezogen verstanden werden darf. Hinzuweisen ist nochmals darauf, daß die weiteren Abschnitte dem Stand der Arbeiten entsprechend pragmatisch geprägt sind.

(2) Eingriffsbereiche

Hiermit sind materielle und normative Bedingungen, erwartete oder gegebene Absichten und Verhaltensweisen anderer Handlungsträger, Strukturzusammenhänge (z.B. von Informationen, Daten etc.) usw. gemeint, die konkretes Objekt betrieblichen Handelns bei der Lösung von Arbeitskräfteeinsatzproblemen werden können. Als solche müssen sie empirisch plausibel sein. Zugleich muß in diesen Bereichen der theoretische Zusammenhang

---

1) Theoretische Arbeiten in diesem Zusammenhang waren im Projekt nicht vorgesehen. Eine entsprechende Einbeziehung war nachträglich durch den Abbruch der Studie nicht möglich. Hier wird ein Schwerpunkt weiterer theoretischer Arbeiten des ISF liegen müssen, zu denen der erwähnte SFB 101 Gelegenheit geben wird (Projekt H).

herstellbar sein, seinerseits bereits gebrochen durch die analytisch gefaßten betrieblichen Interessen. Die Bereiche müssen tendenziell operationalisierbar sein und es müssen inhaltliche Thesen in bezug auf diese Eingriffsbereiche und in ihren Kategorien möglich sein.

Das bedeutet, daß bei anderen Fragestellungen andere Eingriffsbereiche (oder entsprechende Ausschnitte) relevant werden.

Die Frage der Abgrenzung und Bestimmung der Eingriffsbereiche ist in der Skizze des analytischen Schemas noch nicht zu Ende gebracht und bleibt Gegenstand weiterer Arbeiten. Festzuhalten ist, daß es sich hier lediglich um eine pragmatisch gezielte Eingrenzung der zu analysierenden und zu interpretierenden Ausschnitte aus der Realität (den betrieblichen Handlungsbedingungen und Objekte) handelt, alle Ansprüche an Systematisierung also vor allem an der operationellen Faßbarkeit, heuristischen Handhabbarkeit und (ausschnittweisen) theoretischen Relevanz des Materials gemessen werden müssen, nicht an einer inneren Stimmigkeit oder Vollständigkeit dieses Schemas von Eingriffsbereichen. Es wird lediglich angenommen, daß die Beschreibung des Arbeitskräfteeinsatzes im Rahmen des ausgewählten Eingriffsbereichs ausreicht, um die theoretisch relevanten betrieblichen Interessen grosso modo zu erfassen.

Zu wiederholen ist, daß - unter bestimmten Problemstellungen - betriebliches Handeln an beliebigen Eingriffsbereichen ansetzen kann. Soweit Eingriffsbereiche - unter gegebenen Bedingungen - priorisiert werden, muß dies hypothetisch begründet werden.

Es werden folgende Eingriffsbereiche isoliert, die hier im einzelnen nicht explizit begründet werden. Dies wird im Zusammenhang mit der weiteren theoretischen Arbeit und ersten Operationalisierungsschritten angestrebt.

A: Arbeitskraft/Arbeitsmarkt

Hier ist der Komplex aller an Arbeitskräften (als Individuen oder Gruppen) und Arbeitsmarkt (und seinen strukturellen Merkmalen) festgemachten Bedingungen und Objekte betrieblichen Handelns gemeint, der gezielt oder ungezielt die Verfügung über und die Nutzung von Arbeitskraft betrifft. Jener Ausschnitt aus oder Zusammenhang von Merkmalen, auf den sich betriebliches Handeln direkt oder indirekt richtet, um die (abstrakt bestimmten, nicht bewußten) Bedingungen einer verwertungsgerechten Nutzung zu erfüllen.

Aus diesen Zusammenhängen, die empirisch legitimiert sind, weil sie in aller Regel konkrete Objekte betrieblichen Handelns werden, greifen wir zwei Aspekte heraus.

Aa) Die Rekrutierung von Arbeitskraft

Diese umfaßt alle Bedingungen und möglichen Handlungsobjekte, die verbunden sind mit der

- Beschaffung, d.h. der außerbetrieblichen und innerbetrieblichen Verfügbarkeit von Arbeitskraft sowie den betrieblichen Voraussetzungen für die Verfügbarmachung; sowie mit der

- Selektion, d.h. der gezielten oder erzwungenen Auswahl aus den prinzipiell verfügbaren Arbeitskräften.

Diese beiden Aspekte werden getrennt, weil in der Nutzung von Arbeitskraft höchst unterschiedliche Strategien entfaltet werden können, je nach den Bedingungen der Beschaffbarkeit und der Selektionschance.

Ab) Die Anpassung von Arbeitskraft

Dies betrifft alle Bedingungen, die sich verbinden mit den Möglichkeiten der Anpassung von Arbeitskraft an den eigenen Produktionsprozeß, und zwar insbesondere die

- o Qualifizierung, d.h. die inner- und außerbetrieblichen Möglichkeiten und Bedingungen der qualifikatorischen Anpassung an betrieblich gegebene oder anvisierte Produktionsprozesse, und die

- o Sozialisierung/Disziplinierung, d.h. die an die Person der Arbeitskräfte gebundenen und die innerbetrieblichen Möglichkeiten der Anpassung an Arbeitsprozesse, soweit sie soziale Anforderungen betreffen.

B: Betriebliche Produktionsprozesse

Konkrete betriebliche Produktionsprozesse als Objekt betrieblichen Handelns sind unter jeder Fragestellung analytisch sehr schwer zu konturieren. Wir beschränken uns auch hier auf die vorläufig nur anhand konkreten Materials zu interpretierenden Zusammenhänge, die folgende zwei Aspekte des betrieblichen Produktionsprozesses betreffen:

Ba) Technologie und Organisation

Folgende verwertungsrelevante Bedingungen für den Arbeitskräfteeinsatz und Objekte betrieblichen Handelns werden dabei herausgegriffen; sie sind entscheidend für die Gestaltung der "reellen Subsumtion". Die Frage der Operationalisierbarkeit ist vorläufig noch ungelöst.

- o Innovatorische Veränderungen, wobei damit die Reichweite (alle Prozesse, Teilprozesse, Ausgliederung von neuen Teilprozessen) und die Geschwindigkeit der Innovationen als Eingriffsbereich gemeint sind; ferner der

- o Grad an technologischer Autonomie und organisatorischer Standardisiertheit von Produktionsprozessen, die vorläufig zwar nur schwer operationell zu fassen sind, mit denen sich aber in der Realität sowohl bei Betrieben wie bei Arbeitskräften empirisch faßbare Vorstellungen von Arbeitskräfteeinsatz und seinen Implikationen (Qualifizierung, Anforderungen etc.) verbinden, obwohl gerade hier eine große Handlungsbreite gegeben ist.

Bb) Arbeitsbedingungen

Diese sind nur analytisch von Technik und Organisation zu trennen; sie werden hier herausgehoben, um zwei für den Einsatz relevante Momente gesondert in die Interpretation betrieblichen Handelns einbeziehen zu können:

- o Gratifikationen, sowohl die traditionellen und expliziten, nicht produktions-, prozeßgebundenen wie die durch Technologie und Organisation mit dem Prozeß unmittelbar verknüpften, soweit sie als Arbeitsbedingungen durch den Betrieb als Gratifikationen genutzt werden;

- o Erwartungen, d.h. die Vorstellungen von Arbeitskräften im Hinblick auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen, soweit sie Gegenstand handelnder Einflußnahme von Betrieben werden können (wobei sich Verknüpfungen mit Qualifikation, Selektion, Anpassung usw. ergeben).[1)]

Durch ihre Relevanz für die gratifikatorische Verwendung und für die Erwartungen werden Aspekte von Technik und Organisation analytisch selbst erst als "Arbeitsbedingungen" in unserem Sinne bestimmt, operationell definiert.

C: Markt (hier: Absatzmarkt)

Neben die Bedingungen und Objekte der Anpassung der Arbeitskräfte an die Verwertungserfordernisse und die Bedingungen des konkreten Produktionsprozesses als Anpassungsinstrument an Verfügbarkeiten und Nutzungschancen treten die Bedingungen des Markts unter dem Aspekt, inwieweit diese auf den Arbeitskräfteeinsatz durchschlagen, d.h. inwieweit es notwendig ist, den Arbeitskräfteeinsatz von Marktbedingungen abhängig zu machen bzw. inwieweit diese Bedingungen ihrerseits im Interesse der Verfügung über und Nutzung von Arbeits-

1) Erst durch die auf bestimmte Aspekte des technisch-organisatorischen Prozesses gerichteten Erwartungen werden diese in unserer Frageperspektive als Arbeitsbedingungen relevant.

kraft manipulierbar sind, also relative Unabhängigkeit von diesen Bedingungen für den Arbeitskräfteeinsatz besteht. In beiden Perspektiven kann der Bedingungszusammenhang "Markt" auch zum Objekt betrieblicher (Arbeitskräfteeinsatz-)Politik werden. Wir betrachten zwei Ausschnitte aus diesem Bedingungszusammenhang:

Ca) Produkt

Diese Kategorie bezieht sich auf die für den Arbeitskräfteeinsatz relevanten Bedingungen (Anforderungen), die unter betrieblichen Interessen (reflektiert oder nicht, explizit oder nicht) auf den Arbeitskräfteeinsatz durchschlagen und mit der

- o Art (insbesondere der Qualität) des Produkts zusammenhängen; ferner, und theoretisch bedeutsamer, auf die

- o Differenziertheit des betrieblichen Produkts als Ausdruck von marktbestimmenden Anforderungen an den Produktionsprozeß. Dabei wird die These eingeführt, daß eine vom Markt geforderte (und nur unter bestimmten Bedingungen umgehbare) Differenzierung des Produkts auch eine gewisse Differenziertheit des Produktionsprozesses erfordert, mit relativ großen Auswirkungen auf die Strukturierungsmöglichkeiten und Erfordernisse des Arbeitseinsatzes.[1)]

---

1) Diese Differenzierungsmöglichkeiten der Arbeitsplätze sind insofern von strategischem Interesse, als dadurch möglich wird, die Verteilung der Arbeitskraft über die Arbeitsplätze so zu steuern, daß eine maximale Differenz zwischen zu bezahlender Arbeit und Produktwert, zwischen notwendiger und wertschaffender Arbeit hergestellt ist (also die Vollziehbarkeit der reellen Subsumtion).

Umgekehrt braucht Undifferenziertheit der Produktion Differenziertheit der Arbeitsplätze bzw. des Arbeitseinsatzes nicht zu verhindern, sofern eine ausreichende Masse des Produkts vom Markt gefordert oder geschluckt wird - Zusammenhang mit der oben eingeführten Kategorie der Standardisierung. Die Differenzierungsthese interessiert hier nur insoweit, als sie eine geeignete Stelle aufzeigt, an der das Durchschlagen der Bedingungen des Markts auf den Arbeitskräfteeinsatz und die entsprechenden Handlungsebenen demonstriert werden kann.

Cb) Zeitliche Marktschwankungen

Gemeint ist hier das Durchschlagen von Marktbedingungen, die Schwankungen des quantitativen und qualitativen Arbeitskräfteeinsatzes hinsichtlich

o Dauer,
o Intensität,
o Periodizität

bedeuten und die Objekt betrieblichen Handelns werden können.

D: Momente der Herrschaftsstruktur

Entsprechend dem Aufbau des analytischen Schemas bei den Interessenebenen steht auch dieser Eingriffsbereich quer zu den Eingriffsbereichen A bis C. Er soll konkret jene Momente bezeichnen, die diesen Eingriffsbereichen als Grenzen weiteren Handelns dienen, wobei aber diese Grenzen selber Objekt betrieblichen Handelns sind im Sinne ihrer Bewältigung, Ausdehnung.

In einem ausgebauten analytischen Schema müssen die Grenzen jeweils kategorial bestimmt werden. Sie bleiben in unseren empirischen Fallanalysen ad hoc gewählt - z.B. bei der Qualifizierung eine permanente Überforderung; bei der Differenzierung der Arbeitsplätze eine Parzellierung; bei der Produktgestaltung ein nicht absetzbares Produkt. Die Überschreitung solcher Grenzen durch den Betrieb muß für die Gesellschaft stabilisierungsrelevante Folgen haben (intensivierte Leistungsanforderungen/Arbeitsmarktsituation/Verknappung; mangelnde Nutzung menschlicher Leistungsfähigkeit und Motivation/Erwartungen der Arbeitskräfte/politische Folgen wie Resignation oder Rebellion; Firmenzusammenbrüche/Auswirkungen auf Orientierung an gesellschaftspolitisch tragenden - stabilisierenden - Modellen von Wirtschaft etc.).

Das vorläufig noch relativ undifferenzierte analytische Schema will auch diese Begrenzung der Eingriffsbereiche an Objekten fassen, die mit den genannten Interessen und Handlungsperspektiven korrespondieren, wobei die unmittelbaren Folgen für den einzelnen Betrieb zugleich Vermittlungsmechanismen für gesellschaftliche Folgen sein können.

o "Betriebliche Herrschaftsstruktur"

Zu prüfen ist, inwieweit Eingriffe in den Bereichen Arbeitskraft/Arbeitsmarkt, Produktionsprozeß und Markt betriebliche Herrschaftsstrukturen stabilisierend oder destabilisierend berühren. Dies soll gefaßt werden daran, ob sie betriebliche Herrschaftsstrukturen, -instrumente und -prinzipien (die im einzelnen generell zu bestimmen wären, hier aber nur in den Fallanalysen operationell definiert werden) auflösen, belasten oder gar stärken. Umgekehrt können Variationen dieser Herrschaftsmomente selbst es erlauben, die "Grenzen" in den anderen Eingriffsbereichen weiter hinauszutreiben (z.B. Angebot von höheren Kompetenzspielräumen im Hinblick auf die Erwartungen von knappen Arbeitskräften). Mit den betrieblichen sollen zugleich gesellschaftliche Herrschaftssicherungen aufrecht erhalten werden.

o Betrieblicher Organisationsaufbau

Zu prüfen ist, inwieweit Eingriffe in den anderen Bereichen zu Veränderungen im institutionell-organisatorischen Aufbau des Betriebs führen, die Folgeprobleme für die betriebliche und unmittelbar arbeitsmarktbezogene Herrschaftssicherung (Autoritätsverluste; Krisenstimmung; Signalwirkungen konjunktureller Art etc.) produzieren und zugleich negative gesellschaftliche Stabilitätsfolgen haben. Solche Veränderung durch Eingriffe in den anderen Bereichen werden von den Betrieben zu vermeiden gesucht, begrenzt. Umgekehrt ist es möglich, diese "Grenzüberschreitungen" in den anderen Bereichen zu kaschieren, indem Variationen der Organisation von Betrieben durchgeführt werden, die das Interesse an "Strukturkonstanz" nicht negativ berühren. Solche Veränderungen können durch additive Maßnahmen "legitimiert" werden (z.B. Veränderung der juristischen Gesellschaftsform, um über Erhöhung der Kapitalbasis technologische Innovationen zu erreichen; Fusionen, die die Eliminierung politisierter Schlüsselgruppen von Arbeitskräften erlauben etc.). Veränderungen des institutionellen betrieblichen Organisationsaufbaus sind auf konkreter Ebene deshalb so relevant, weil sie - so unsere These - von den Arbeitskräften auf den betroffenen Arbeitsmärkten als zwar vordergründige, aber

oft einzige, weil "offensichtliche" Meßgröße für Konstanz bzw. nicht negative Veränderung ihrer individuellen Vermarktungsfähigkeit dienen, damit gesellschaftlich und für den Betrieb bedeutenden legitimatorischen Stabilisationscharakter haben.[1)]

o Legitimierung

Eingriffe in den anderen Bereichen dürfen keine negativen Folgen für die Legitimierung betrieblicher Verfügung, Nutzung und Gratifizierung von Arbeitskraft haben und damit betriebliche wie gesellschaftliche Herrschaftsstrukturen nicht berühren. Diese Eingriffe müssen in unserer Eingrenzung derart zum Objekt betrieblichen Handelns werden, daß dabei gesellschaftlich legitimierte Erwartungen von (spezifischen) Arbeitskräfte(-gruppen) nicht verletzt werden (sowohl formal normativ abgesicherte - z.B. Kündigungsschutz, Teilnahme an politischen Aktivitäten - wie informelle, z.B. bestimmte Anforderungen an Lebensstandard oder Arbeitsbedingungen). Umgekehrt können Betriebe versuchen, auf solche Erwartungen derart einzuwirken, daß sie mit intendierten Eingriffen in den anderen Bereichen vereinbar werden (z.B. Ausgleich intensivierter Leistungsanforderungen durch extreme finanzielle Gratifizierung, Einbeziehung von formal-kompetenten Arbeitnehmervertretern in Entscheidungen mit Nachteilen für die Arbeitskräfte etc.).

---

1) Ein besonderes Interesse innerhalb der betrieblichen Organisation gilt der Einbindung unmittelbar arbeitskraft- oder arbeitsmarktorientierter Personen (Experten) und Instanzen, aus der wir - hypothetisch - auf eine gewisse "Binnenrationalität" des Betriebs im Zusammenhang unserer Fragestellung nach dem Arbeitskräfteeinsatz schließen; dabei kommt der hierarchischen Stellung dieser Instanzen besondere Bedeutung zu. Gefragt ist danach, mit welchen Bedingungen und Folgen diese Binnenrationalität durch ihren Einfluß auf die Gestaltung des Arbeitskräfteeinsatzes für die Stabilisierung betrieblicher und gesellschaftlicher Herrschaftsformen verknüpft ist. (Wir berücksichtigen dies im Zusammenhang mit der häufig vertretenen These von der zunehmenden "Rationalisierung" betrieblicher Entscheidungen und den entsprechenden Folgen für die Planung und Prognose von Arbeitsmarktphänomenen.)

In diesem Eingriffsbereich sind nur globale Bereiche anvisiert, die der analytisch spezifischen Fassung und operationellen Bearbeitung harren und vorläufig ad hoc in der Interpretation des Materials berücksichtigt werden.

b) Betriebliche Bedingungen und Merkmale

(1) Betriebliche Bedingungen und Merkmale, die immer auch zugleich Objekt betrieblichen Handelns sein können - vgl. oben 3. - sollen verwertungsrelevante Größen auf konkreter, betrieblicher Ebene sein; das heißt, sie sollten fragestellungsbezogen in analytischer Form und tendenziell operationalisierbar die differenzierte kategoriale Bestimmung konkreter Verwertungszusammenhänge, die konkrete Form von Strategie, die theoretisch relevante Beschreibung des Betriebs ermöglichen.

Die mit diesen Anforderungen notwendige theoretische und analytische Arbeit konnte vor dem Abbruch des Projekts noch nicht geleistet werden.

(2) Feststeht, was Merkmale, Bedingungen (oder auch Objekte, siehe auch dort) von betrieblichem Handeln formal sein können: Ausdrucksformen laufender und vergangener, eigener und fremder (einzelkapitalistischer) Strategien; Ausdrucksformen gesellschaftlicher Stabilisierungsversuche; Ausdrucksformen der Macht der Träger von (entgegenstehenden) Interessen.

Merkmale und Bedingungen können damit unterschiedlichen Charakter haben: materielle Bedingungen (Zahl der regional verfügbaren Arbeitskräfte; technischer Stand von Produktionsprozessen etc.); normative Regelungen (staatliche Gesetzgebung, Tarifvertragsregelungen, moralische Codices etc.); institutionelle Formungen (Prinzipien der Konkurrenz, Formen der Auseinandersetzung mit Trägern anderer Interessen etc.); Verhaltensweisen von Individuen oder Kollektiven (Erwartungen von Arbeitskräften, policies von Betrieben etc.).

Die Bedingungen und Merkmale können statischen Charakter haben (zum Zeitpunkt der Analyse; z.B. Verfügbarkeit über

Kapital oder Standorte) oder prozeßhaften (die Erwartungen von Arbeitskraft oder die Entwicklung ökonomischer Disparitäten) bzw. in der Interpretation so gesetzt werden.

Sie können als "externe" oder "interne" Bedingungen gefaßt werden im Verhältnis zu ihrer Beherrschbarkeit (Produktionsprozeß oder Gesetzgebung); sie können unter verschiedenen Fristigkeiten unterschiedlich als statische oder prozeßhafte, als normative oder materielle bestimmt werden (z.B. normative Regelungen sozialer Sicherheit respektive deren konkrete Ausformungen im Produktionsprozeß etc.).

Immer müssen solche Bestimmungen unter dem Aspekt der Relevanz für die Kapitalverwertung und für die jeweilige Fragestellung vorgenommen werden.[1] Ihre Kombination als verschiedene Verwertungsbedingungen würde erst einen weiteren Schritt, nämlich die Bestimmung relevant unterschiedlicher "Betriebe", erlauben (vgl. noch unten 5.).

(3) Wir bleiben in der Aufnahme der betrieblichen Bedingungen und Merkmale konventionell, im Rahmen der üblichen industriesoziologischen betrieblichen Untersuchungsmuster. Lediglich interpretativ kann mit dem theoretischen Ansatz rückgekoppelt werden, können Bedingungen und Merkmale auf ihre Verwertungsrelevanz bezogen werden.

Die (generell, aber in Abhängigkeit von der Fragestellung zu spezifizierenden) heranzuziehenden Merkmale isolieren wir im Hinblick auf ihre Bedeutung, ihr "Durchschlagen" auf den Arbeitskräfteeinsatz, sei es strategisch intendiert oder im Rahmen betrieblicher handlungs- oder wirkungsrelevanter Interessenverfolgung.

---

1) Der zunächst so anvisierte, dann unmittelbar empirische Bezug der Arbeiten aufgrund wechselnder Untersuchungsauflagen, die dann doch vor der Empirie abgebrochen werden mußten, erlaubt hier nur eine Skizze der möglichen Dimensionen und die Fixierung von Postulaten für weitere theoretisch-analytische Arbeiten.

Zu prüfen ist z.B. ein Durchschlagen der Bedingungen und Merkmale mit Wirkungen
- sachlicher Art (z.B. auf Arbeitsbedingungen, auf Qualifikationsanforderungen etc., etwa neue Technologien)
- zeitlicher Art (z.B. auf Schwankungen im quantitativen Arbeitskräftebedarf nach Intensität und Dauer in Abhängigkeit von Marktlagen etc.)
- räumlicher Art (z.B. durch Druck auf Standortveränderungen in Abhängigkeit von Rohstoffen und Verkehrsverhältnissen auf dem Arbeitsmarkt u.ä., etwa Veränderungen regionaler Infrastruktur)
- sozialer Art (z.B. auf Einsatzformen, die sich aus gesellschaftlichen Veränderungen und Erwartungen bestimmter Qualifikationsgruppen ergeben; durch Veränderungen in der Rechtsstellung bestimmter Arbeitskräfte oder Führungsgruppen etc., etwa durch neue normative Regelungen).

(4) Die konkreten Merkmale und Bedingungszusammenhänge werden nicht den einzelnen Eingriffsbereichen, die ja einen bestimmten theoretischen Bezug haben sollen, zugeordnet, sondern gerade umgekehrt als für alle Eingriffsbereiche und hinsichtlich aller Interessenebenen wirksam betrachtet und vorläufig bei der Analyse interpretativ ad hoc herangezogen (vgl. Fallstudien Bd. III).

(5) Betriebliche Merkmale und Bedingungen werden in dieser Skizze eines analytischen Instrumentariums nicht behandelt. Es war im Rahmen des Projekts nicht möglich, auf der Basis des hier ebenfalls nur skizzierten theoretischen Ansatzes eine systematische analytische Fassung verwertungsbezogener betrieblicher Merkmale und Bedingungen zu entwickeln.

Wir haben deshalb (dem zuletzt gegebenen Ziel des Projekts, empirisch-qualitative Erhebungen - Fallstudien - durchzuführen und damit) dem Stand unserer Arbeiten entsprechend die Merkmale und Bedingungen in Form eines teilweise kommentierten sowie teilweise auf operationeller Ebene befindlichen Leitfadens für Fallstudien in Betrieben zusammengestellt, der zur Untersuchung des Einsatzes von Arbeitskraft in Betrieben dienen kann (vgl. Betriebliche Merkmale und Bedingungen - Skizze eines Frageleitfadens, Anhang A, S. 1 - 30, und die Fallanalysen).

c) Ziele betrieblichen Handelns

Es ist festzuhalten, daß konkrete Handlungsziele sich nur formal, nämlich als Bezug konkreter betrieblicher Aktivitäten und interpretierter objektiv-intentionaler Handlungszusammenhänge auf konkrete betriebliche Interessen unter gegebenen betrieblichen Bedingungen fassen lassen; i.e., daß sowohl die Problembestimmung als Ausgangspunkt (betrieblichen Handelns wie der Analyse und Interpretation) wie die Wahl des Eingriffsbereichs bereits als Ausdruck von Strategie zu begreifen sind. Handlungsziele bestimmen sich deshalb generell, formal, als

- o Formung von Arbeitskraft
- o Gestaltung von Anforderungen (via Technik, Organisation, Markt, im hier ausgeschalteten Grenzfall auch expliziter Herrschaft)
- o Gestaltung der Gratifikation
- o Sicherung von Strukturkonstanz (wiederum als die drei vorgenannten Ziele begrenzendes Ziel),

und zwar jeweils unter beliebigem, aus den Bedingungen zu erklärendem Bezug auf alle Interessenebenen.

Formal betrachtet stellt sich der Bezug von Handlungszielen zu betrieblichen Interessen so dar:

Interessen \ Handlungsziele	Formung von Arbeitskraft	Gestaltung von Anforderungen	Gestaltung von Gratifikationen	Struktursicherung
I Verfügung; Elastizitätsinteresse				
II Nutzung; Bestimmungsinteresse				
III Bewertung; Gratifizierungsinteresse				
IV Strukturkonstanz; Stabilitätsinteresse				

Inhaltlich können konkrete Handlungsziele unterschiedlichster Form die jeweiligen Interessen erfüllen; priorisierte oder "typische" Handlungsziele oder Handlungen können nur aufgrund von Hypothesen (oder deren Verknüpfung zu Theoremen) als solche identifiziert und empirisch verfolgt werden. Diese sind - soweit unsere empirischen Unterlagen dies zulassen - in Kapitel I entwickelt.

5. Probleme der Typenbildung

(1) Die Untersuchungsfragestellung ging ursprünglich davon aus, daß es möglich sei, zumindest deskriptive Typen von Betrieben aufgrund objektiver Merkmale zu bilden, denen unterschiedliches "Verhalten" zugeschrieben werden könne. Dies scheint auch jetzt noch möglich und in bestimmter Weise sinnvoll. Hingegen ist es im Rahmen des theoretischen Ansatzes und des vorgeschlagenen analytischen Vorgehens nicht möglich, theoretisch zu Betriebstypen zu gelangen. Hierzu ist folgendes zu ergänzen:

In den Abschnitten a) und b) dieses Kapitels wurde darauf hingewiesen, daß einzelbetriebliche Bedingungen betrieblichen Handelns als gesonderter analytischer Schritt zu entwickeln sind, daß dies auf der Basis des theoretischen Ansatzes, der noch den Charakter von Prolegomena hat, systematisch aber nicht möglich ist. Dem wäre jetzt hinzuzufügen, daß

- zum einen die theoretische Behandlung bestimmter betrieblicher Bedingungszusammenhänge ganz allgemein noch nicht weit genug entwickelt ist, um "fertige", komplexe Strukturdaten und typische Mechanismen heranziehen zu können (z.B. gibt es keine operationell brauchbare Theorie des Innovationsverhaltens; keine operationell brauchbare Theorie des Marktverhaltens; auch bezogen auf die Arbeitskräfte selbst fehlen systematische Unterlagen über spezifische Erwartungen, spezifische Arbeitskräftegruppen; über Mobilitätsverhalten etc.; das vorliegende theoretische und empirische Material ist allerdings ausreichend, um in der Interpretation tentativ genutzt zu werden[1]);

- zum anderen aber, und nur dies scheint in unserer Perspektive relevant, verbietet unser von "Autonomiestrategien" ausgehender Ansatz geradezu eine feste Verknüpfung betrieblicher Strukturdaten und eines bestimmten betrieblichen

1) Generelle Literaturhinweise finden sich im Anhang C.

"Verhaltens" bzw. einer bestimmten Strategie (vgl. Kapitel II, c)). Bedingungen und Merkmale von Betrieben sind in unserem Ansatz immer zugleich Objekte von betrieblichem Handeln, damit nicht als "Daten" für betriebliches Handeln zu fassen.

Wo ähnliches betriebliches Handeln (hier beim Arbeitskräfteeinsatz) auf der Basis ähnlicher oder ungleicher Strukturdaten von Betrieben nachgewiesen wird, liegt dem einerseits das gleiche Verwertungsinteresse zugrunde, andererseits nicht nur eine große Vergleichbarkeit betrieblicher Strukturdaten, sondern auch die direkte Übernahme von Verhaltensprinzipien wie der objektiven Strukturmuster von Betrieben selber aufgrund erwiesener Effizienz - Ähnlichkeit als Folge von Strategie.

Andere durchaus vergleichbare Betriebe zeigen hingegen kontroverse Verhaltensformen (beim Arbeitskräfteeinsatz), nicht zwingend aufgrund differenter betrieblicher Daten, sondern aufgrund objektiver Offenheit in der autonomen Erreichbarkeit von Verwertungszielen - Unterschiedlichkeit als Folge von Strategie.

Beispiele sind für den erstgenannten Zusammenhang die Untersuchungen in Raffinerien, durchgeführt vom Sozialforschungsinstitut Göttingen[1], und, für die differente Arbeitskräfteeinsatzstrategie in ähnlichen Stahlwerken, durchgeführt vom ISF München[2].

Allerdings bleibt auch im Hinblick auf "Daten" (Merkmale, Bedingungen), die Objekt betrieblichen Handelns werden kön-

---

1) Vgl. SOFI Göttingen, Zum Verhältnis von technischem Wandel und Sozialverfassung, Zwischenbericht für die DFG, 1971; hier wird allerdings von Grundannahmen ausgegangen, die mit unserem Ansatz nicht vereinbar sind, vor allem dem, daß prinzipiell durch die installierte Technik gesetzte Daten die Arbeitsorganisation (den Arbeitskräfteeinsatz) mehr oder weniger determinieren, mit bestimmten Formen der Mechanisierung bestimmte Spielräume des Arbeitskräfteeinsatzes verbunden seien.

2) Hohe Behörde der EGKS: Die Auswirkungen des technischen Fortschritts auf die Struktur und Ausbildung des Personals in den Walzwerken, sowie: Veränderungen in der Struktur und Ausbildung der Arbeitskräfte in der Eisen- und Stahlindustrie, zusammenfassender Bericht, beide Studien erstellt vom ISF München, Luxemburg 1966 bzw. 1968; zusammenfassend als "steuerbarer" Arbeitskräfteeinsatz gezeigt in: Altmann/Kammerer, Wandel der Berufsstruktur, München 1970, S. 59 f.; ähnliche Ergebnisse auch im RKW-Projekt A 47, a.a.O.

nen, der Anspruch bestehen, diese als handlungskonditionierend zu erfassen und interpretierend zu nutzen. Wir beschränken uns vorläufig darauf, wie gezeigt, für die Eingriffsbereiche (Objekte) bzw. ihre Ausschnitte relevante Merkmale und Bedingungen zusammenzustellen; sie sind im Leitfaden oder seinen Erläuterungen zu finden (vgl. Anhang A).

(2) Offen bleibt die Frage, die der ursprünglichen Untersuchungsfragestellung entsprach, inwieweit Betriebs-"Typen" aufgrund solcher Merkmale erstellt werden könnten, denen spezifische Formen des Arbeitskräfteeinsatzes ("Verhalten auf dem Arbeitsmarkt") zugeordnet werden können. Nimmt man aber auf unseren Ansatz von autonomen Strategien Bezug, faßt man damit betriebliche Merkmale auch als mögliche Objekte betrieblichen Handelns selbst, dann scheint jeder Ansatz verfehlt, der Typen von Betrieben theoretisch begründet erstellen will.

Es wäre die Frage zu stellen, ob man "Problemtypen" fassen kann; den Ansatz dazu liefern grundsätzliche Verwertungsprobleme, wie sie in Kapitel II entwickelt wurden, wie auch aufgrund von Diskrepanzen zwischen betrieblichen Interessen und spezifischen betrieblichen Merkmalen (Bedingungen) bestimmbare einzelbetriebliche Probleme. Da betriebliches Handeln aber als Prozeß, Merkmale auch als Objekt gefaßt werden, ist betriebliches Handeln immer zugleich auch "Problemlösung", so daß auch Problemtypen zunächst kein sinnvolles Konstrukt zu sein scheinen: sie lassen keine Prognose betrieblichen Handelns zu.

Dies ist allerdings einzuschränken: Für die Erfassung, Analyse und Darstellung konkreten betrieblichen Handelns erweist sich die Konstruktion betrieblicher Probleme durchaus als sinnvoll: Erstens sind zumindest die intentionalen Aktivitäten von Betrieben oft auf betrieblich-explizit definierte Probleme gerichtet; Probleme sind also insofern eine empirisch faßbare Größe in der Materialbeschaffung und wesentliche Hilfe in der Operationalisierung; zugleich ist die

betriebliche Definition von Problemen selbst ein objektives Datum für die Analyse seines (intentionalen und nicht-intentionalen) Handelns.

Zweitens lassen sich aufgrund des Ansatzes betrieblich nicht gesehene Zusammenhänge vom theoretischen Ansatz her als Arbeitskräfteeinsatzproblem fassen, mit oder ohne Berücksichtigung der betrieblich bewußten Problemdefinition. Damit erhält man eine zentrale Perspektive für die Analyse des Materials.

Drittens ergibt sich damit eine Möglichkeit, das Material zielgerichtet und konzise darzustellen.

Es bleibt, daß aus der Problembestimmung keine Prognose betrieblichen Handelns abzuleiten ist und damit Problemtypen kein Ersatz für die ursprünglich anvisierte Erstellung von Betriebstypen sind. Nachdem der Ansatz der Autonomiestrategien aber grundsätzlich die Möglichkeit der Prognostizierbarkeit betrieblichen Verhaltens als Ganzes, d.h. komplex für einen Betrieb und Gruppen von Betrieben verwirft, ist das Ausgehen von Problemtypen in unserem Fall zumindest als Aufhänger für die Interpretation sinnvoll. Tatsächlich versuchen wir auch, die Materialdarstellung und Interpretation an betrieblichen Problemen zu organisieren (vgl. die Fallstudien).

Damit ist zugleich die Frage beantwortet, ob sich "Handlungstypen" erstellen lassen. Die Antwort ist nach dem Vorgesagten negativ, soweit damit Verknüpfungen mit bestimmten Betrieben oder bestimmten Problemen angestrebt werden, also Rückschlüsse auf Determinationszusammenhänge. Hingegen lassen sich Tendenzen oder Formen strategischen Handelns, die sowohl den theoretischen Annahmen gerecht werden wie auch auf die betrieblichen Problemlagen beziehbar sind, als Teilstücke betrieblichen Handelns und als Momentaufnahmen eines prozessualen Zusammenhangs am Material fixieren. Inwieweit sich darauf Grundformen oder Prinzipien betrieblichen Handelns

beim Arbeitskräfteeinsatz herausdestillieren lassen, muß der Weiterarbeit an der Theorie und am Material überlassen bleiben.

(3) Es bleibt allerdings der Anspruch, sukzessive Thesen zu entwickeln über bestimmte Merkmalskombinationen von Betrieben und ihren Zusammenhang mit strategischen Möglichkeiten auf konkreter Ebene, d.h. also spezifische Eingrenzungen von Autonomie zu zeigen. Dies kann nur empirisch-klassifikatorisch erfolgen.

Anhang A: Betriebliche Merkmale und Bedingungen - Skizze eines Frageleitfadens

Gliederung:

Vorbemerkung

I. Allgemeine betriebliche Daten

II. Struktur der Arbeitskräfte

III. Arbeitsmarkt

IV. Stellung der Betriebe auf dem Arbeitsmarkt

V. Arbeitskräftebedarf/Personalplanung/Selektionsmaßnahmen

VI. Konkrete Rekrutierungsmaßnahmen

VII. Betriebliche Qualifizierung

VIII. Konkrete Maßnahmen zur Personaleinschränkung und Entlassungsverfahren

IX. Marktdaten

X. Technisch-organisatorische Struktur des betrieblichen Produktionsprozesses

XI. Arbeitsbedingungen

Vorbemerkung

(1) Dieser Anhang A erfüllt zwei Aufgaben.

- Einmal soll er jene betrieblichen Merkmale und Bedingungszusammenhänge umreißen, die im analytischen Schema angesprochen, dort aber nicht ausgeführt wurden. Sie wären in einem späteren Stadium der Arbeiten an unserem Problem im Hinblick auf ihre Verwertungsrelevanz zu begründen.

- Zum anderen soll er Möglichkeiten aufzeigen, wie man das erforderliche komplexe Datenmaterial beschaffen müßte, wobei vorausgesetzt wird, daß dies vorläufig nur mit Hilfe von Betriebsfallstudien (vgl. Anhang B) erreicht werden kann.

(2) Da die Vorbereitungsphase für eine empirische Phase nicht erreicht wurde, muß sich der Frageleitfaden auf eine ganz allgemeine Rahmenskizze beschränken. Es konnten auch nur vorläufige Operationalisierungen vorgenommen werden, aber die sehr offene Frageleitfadenskizze kann als Grundlage weiterer Operationalisierungsarbeit dienen. Sie beinhaltet vorerst keine konkreten Fragen an bestimmte Adressaten, sondern Fragethemen.

(3) Die Leitfadenskizze orientiert sich grundsätzlich an der theoretischen Fragestellung bzw. dem analytischen Schema, nimmt aber auf eine konkrete Erhebung insofern Bezug, als sie solche Fragenkomplexe priorisiert, über die Betriebe generell Auskunft geben bzw. geben können (Daten vorliegen haben); dies hat natürlich auch Einfluß auf die Zusammenstellung der Fragenkomplexe, die sich ja an einen noch zu bestimmenden konkreten Adressaten (Person, Abteilung) wenden müssen (vgl. Anhang B).

(4) Es wurden einige Fragen bzw. Fragerichtungen aufgenommen, deren Zusammenhang mit dem theoretischen Ansatz, ihre Aussagefähigkeit und ihre Bedeutung also, nicht abgeschätzt werden kann, die aber überprüft werden sollten.

(5) Die Gliederung der Leitfadenskizze folgt Vorstellungen über abfragbare Zusammenhänge, ist aber nicht überprüft.

(6) Die Leitfadenskizze bezieht theoretisch relevante Komplexe ein, die im theoretischen Ansatz noch nicht verfolgt werden konnten und die sich auf die Subjektivierung des betrieblichen Handelns beziehen, d.h. auf die konkrete Ausformung betrieblicher Aktivitäten und sonstiger Handlungsbedingungen und Folgen durch innerbetriebliche Entscheidungsträger ("Aktivitäten"). Dies betrifft insbesondere

- o den Aspekt der innerbetrieblichen Entscheidungsprozesse (Einflüsse bestimmter betrieblicher Stellen, Eigentümer, Form der Entscheidungsprozesse, administrative Formen und dadurch gegebene Einflüsse) und

- o den Aspekt der "Binnen-Rationalität", d.h. den formal-rationalen Aufbau zur betrieblichen Problembewältigung, begriffen im Vorhandensein von Planungen, spezifisch kompetenten Abteilungen und Experten sowie Informationssystemen.

(7) Hingegen läßt die Leitfadenskizze alle Fragen aus, die sich auf die Ermittlung von (spezifischen) Erwartungen von (spezifischen) Arbeitskräftegruppen beziehen, weil die denkbaren Betriebsfallstudien eine Einbeziehung von Arbeitskräften in Form von Befragungen nicht möglich machen (Umfang der Fallstudien, Zugänglichkeit). Hierzu müßten gesonderte Erhebungen angesetzt werden oder auf die - spärliche - Literatur Bezug genommen werden (vgl. hierzu aus dem ISF München etwa: F. Weltz, Bestimmungsgrößen des Verhaltens von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt, RKW-Projekt A 58, 1971).

Soweit die betriebliche Beurteilung der Erwartungen für den Arbeitskräfteeinsatz eine Rolle spielt, ist dies bei den einzelnen Punkten aufgenommen.

(8) Festzuhalten ist noch, daß sich die Leitfadenskizze nur auf den Fertigungsbereich bezieht, nicht auf administrative, distributive oder andere Betriebsteile.

Ferner, daß im wesentlichen auf jene Betriebe Bezug genommen wird, die wir (vgl. Anhang B) als potentielle Objekte empirischer Erhebungen forschungsökonomisch wie theoretisch für sinnvoll hielten.

(9) Die Fragekomplexe sind, soweit nötig, jeweils bereichsspezifisch (Abteilungen oder Prozesse) bzw. arbeitskräftegruppenspezifisch zu behandeln.

I. Allgemeine betriebliche Daten

Vor dem noch nicht vollzogenen Operationalisierungsschritt können gerade allgemeine betriebliche Grunddaten, "Merkmale", nicht spezifiziert (nach Inhalten) und differenziert (nach Untersuchungseinheiten) festgelegt werden. Hier sei auf einige, zum Teil sehr schwer faßbare, Merkmalskomplexe verwiesen, deren potentielle Aussagekraft unüberprüft ist, in bisherigen Fallstudien aber sich zum Teil als bedeutsam erwies.

Ein Teil der Daten ist "objektiver" Art; jedoch ist auch dieser Teil aus Mangel an grundlegenden Studien kaum ohne Erläuterungen betrieblicher Vertreter, d.h. bereits "subjektiviert", durchschaubar.

1. Rechtsform/Eigentumsverhältnisse

Diese Daten sind generell nicht aussagefähig, können aber in speziellen Fällen von Bedeutung sein, z.B. bei hohem Einfluß der Öffentlichen Hand in einem Unternehmen oder bei Konzernverbunden, die etwa Arbeitskräfteeinsatz-Richtzahlen und Arbeitskraftmerkmale setzen, die am örtlichen Arbeitsmarkt nicht zu realisieren sind oder bei Einzelunternehmerbetrieben, bei denen sich sehr imponderable Entscheidungen durchschlagen können etc. Insgesamt ist hier der Einfluß der Betriebe auf ihre zeitliche, sachliche, regionale Reagibilität von Interesse.

2. Betriebliche "Tradition"/"Policy"

Auch diese schwer faßbaren Daten sind nur sehr speziell, zum Teil aber sehr relevant für die Interpretation betrieblichen Handelns interessant. Gemeint ist hier der Ausdruck und die Bedeutung betriebsspezifischer, bewußter, formal festgelegter oder informell durchgehaltener Handlungstendenzen im Personaleinsatz und in der Beziehung zum Arbeitsmarkt, sowohl in der Sicht des Betriebs (und damit handlungsrelevant) wie in der Sicht der (potentiellen) Arbeitskräfte.

Gemeint sind betriebliche Handlungsmuster wie: "gute Lehrausbildung für..."; "keine Entlassung langjähriger Mitarbeiter"; Prinzip des "hire and fire"; Orientierung auf langfristige Ausländerbeschäftigung; "Unerläßlichkeit des Leistungslohns" etc. - Auch die nicht direkt auf den Arbeitskräfteeinsatz bezogenen "Policies" können eine Rolle spielen: "an der Spitze des technischen Fortschritts stehen"; "Qualität produzieren"; Verhältnis zum Betriebsrat und zur Mitbestimmung etc.

3. Entscheidungsprozesse und -träger

Dem Interesse an den objektiven Strategiegrundlagen und den forschungsökonomischen Schwierigkeiten der Erhebung entsprechend muß die Datenerfassung über die Entscheidungsträger und die Analyse der innerbetrieblichen Entscheidungsprozesse geopfert werden. Soweit unmittelbar auf den Arbeitskräfteeinsatz bezogen, werden sie in den Fragenkomplexen V bis VIII mit zu erfassen gesucht.

Einige wenige Gesichtspunkte sollten allerdings unbedingt ermittelt werden; hierzu gehört:

- der formale hierarchische Aufbau (Zahl und Art der Linien, der Ebenen; besondere Zuordnungen etc.),

- die Einschätzung von Problempunkten für arbeitskräfteeinsatzbezogene Entscheidungen durch die (verschiedenen Positionsinhaber der) Betriebe,

- das Verhältnis (das Gewicht) Personalfachleute/Kaufleute/Techniker/Betrieb (Fertigung) in der Durchsetzungsfähigkeit von jeweiligen Interessen,

- die formal und/oder informell von diesen Gruppen durchgesetzten Inhalte (z.B. hinsichtlich der Festlegung von Qualifikationsmerkmalen von Arbeitskraft bei Einstellungen, bei der Gestaltung der "Policy" etc.),

- die Homogenität/Heterogenität der Orientierungen und Entscheidungskriterien in diesen Gruppen (vgl. auch folgenden Punkt 4.).

4. "Binnenrationalität"

Diese soll die formale Rationalität innerbetrieblicher Datenerfassung, -aufbereitung und Entscheidung im Interesse des Betriebs zu erfassen suchen. Geprüft werden sollen drei Aspekte:

- Existenz von spezialisierten Abteilungen und "Experten" (für Personal, Ausbildung, Lohn etc.) und deren Stellung zum Management bzw. zu Technikern/Kaufleuten/Betrieb,

- Existenz von Systemen der Transparentmachung von Arbeitsmarkt, Arbeitskräfteeinsatz und allgemeinen Personalsituationen (Informationssysteme, Statistiken, Arbeitsmarktbeobachtung, Arbeitsplatzanalyse, Beurteilungswesen etc.), des Einsatzes (-zwecks) und der Nutzung,

- Existenz einer Koordination von Maßnahmen in personalpolitischer Perspektive (Ausbildung, Weiterbildung, Umsetzung etc.) und von Personalplanung.

5. Arbeitnehmervertretung

In diesem Zusammenhang interessiert, inwieweit

- formale Regelungen des Einflusses der Arbeitnehmervertreter auf Arbeitskräfteeinsatz existieren (BVG, MBG, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen),

- wie diese Regelungen (Befugnisse) von den Arbeitnehmervertretern genutzt werden,

- wie diese eventuellen Eingriffe und informelle Eingriffe vom Betrieb eingeschätzt oder in Rechnung gestellt werden,

- welche Aktivitäten der Betrieb zur Regulierung, Blockierung, Nutzung dieser Einflüsse entfaltet,

- welche Unterstützung die Arbeitnehmervertreter von seiten der Belegschaft genießen.

Die Einflüsse auf die Arbeitskräfte dürfen dabei nicht nur hinsichtlich Einstellung, Entlassung, Betriebsveränderung etc. gesehen werden, sondern auch hinsichtlich Lohngestaltung, Arbeitszeit etc. und den entsprechenden Auswirkungen auf den Arbeitskräfteeinsatz.

6. Öffentliche und interessenbezogene Bindungen betrieblichen Handelns

Je betriebsspezifisch müssen besondere Bindungen identifiziert werden, die als öffentliche Regelungen

- den Betrieb betreffen; hierzu gehören so unterschiedliche Dinge wie rechtliche Auflagen über bauliche Ausdehnung (die sich auf die Beschäftigtenzahl etc. auswirkt), die Möglichkeit, betriebliche Schulungsstätten als öffentliche Berufsschulen auszubauen (Inhalt und Dauer der Qualifizierung), die Inanspruchnahme von öffentlichen Subventionen; Unfallschutzvorschriften etc.,

- die alle Arbeitskräfte betreffen (arbeits- und sozialrechtliche Regelungen),

- die spezifische Arbeitskräftegruppen betreffen (Jugendarbeitsschutzgesetz; Mutterschutz etc.).

Ferner Bindungen formaler und informeller Art, die - regional oder überregional - Beziehungen zwischen Betrieben, und hier insbesondere zwischen Arbeitsmarktkonkurrenten, regeln:

- auf (Interessen-)Verbandsebene oder ähnlicher Ebene festgelegte Regelungen, z.B. über Ausbildungsinhalte, Erarbeitung von Berufsbildern etc.,

- auf informellen Ebenen zwischen örtlichen Betrieben; z.B. über Abwerbung, Werbungsformen, Lohnhöhen etc.

Das Operationalisierungsproblem dürfte hier geringer sein als das Problem des Zugangs zu den Daten. Die Analyse solcher Beziehungen anhand objektiver Daten dürfte nur selten möglich sein.

7. Allgemeine Daten

Kennziffern finanzieller und struktureller Art sind, soweit möglich, zu erheben, insbesondere

- finanzielle (Umsatz, Gewinne, Lohnsummen, Lohnkostenanteile, Investitionskosten),

- marktbezogene (erstere Ziffern bezogen auf Märkte; Marktanteile),

- beschäftigtenbezogene (vgl. II und III).

Die Aussagekraft solcher Daten ist praktisch nur in der qualitativen Analyse zu erschließen, solange Zeitreihen und Korrelationen zwischen bestimmten Veränderungen (z.B. Umsatz) und personellen Gegebenheiten (z.B. Entlassungen) kaum herzustellen sind. Auch sind im allgemeinen vor allem zwischenbetriebliche Vergleiche nicht möglich, es sei denn auf so allgemeiner Ebene, daß spezifisches betriebliches Handeln nicht isolierbar ist.

II. Struktur der Arbeitskräfte

A. Beschäftigtenzahlen

Soweit möglich, anhand im Betrieb vorliegender Statistiken; Bestandszahlen; Veränderungswerte der letzten Jahre, soweit möglich inklusive der Rezessionsjahre; Gliederung der Zahlen nach betrieblichen Schemata im allgemeinen unvermeidlich; hier: Bereinigung auf Untersuchungseinheit, im allgemeinen der Fertigungsbereich der Betriebe.

1. Beschäftigtenzahlen absolut/Betriebseinheit

2. Gliederung der Beschäftigten nach
   - Geschlecht
   - Alter (mindestens: - 25; - 45; älter)
   - Familienstand (ledig - verheiratet - sonstige)
   - Deutsche - Ausländer (ggf. Nationalität)
   - Betriebszugehörigkeit (mindestens: - 6 Monate; bis 2 Jahre; bis 5 Jahre; länger)
   - Pendler/Nichtpendler
   - Fluktuationsziffern p.a.
   - Qualifikation (nach Standardklassifizierungen; nach betrieblichen Klassifikationen)
   - Betriebsabteilungen
   - gewerkschaftlicher Organisationsgrad
   - Lohnhöhe/Lohnform

   (Breaks zwischen den Gliederungen soweit möglich)

3. Vorgesetzte
   - Ausgangsqualifikation
   - Altersstruktur
   - Deutsche - Ausländer
   - hierarchische Stufen und betriebliche Gliederung

4. Lehrlinge
   - Geschlecht
   - Lehrberufe
   - Lehrwerkstatt/Einsatz im Betrieb/Abteilungen
   - (Jungarbeiter)

5. Teilzeitbeschäftigte

B. Qualitative Aspekte

1. Beurteilung der Strukturwerte des Punkts A (z.B. Altersstruktur, Ausländeranteile etc.) durch den Betrieb, insbesondere
   - der bisherigen Veränderungstrends
   - der vermuteten künftigen Trends
   - Vergleich mit gewünschten Strukturen ("idealen" Strukturen)
   - der möglichen Folgen für den Betrieb

2. Darstellung und Beurteilung der im Betrieb vorhandenen Qualifikationen im einzelnen, insbesondere
   - von besonderen (betriebsspezifischen) Tätigkeiten, (z.B. "Reifenmacher")
   - dem Verhältnis der Qualifikation von Arbeitskräften und Einsatz (z.B. Facharbeiter in Bandfertigung)
   - der Angelerntenqualifikation (kurze/lange Anlernzeit, betriebsspezifisch/unspezifisch; Erfahrung erforderlich/nicht erforderlich)
   - Vergleich der Qualifikation untereinander (Differenzen; "Wert" für den Betrieb; besondere "Elite"- oder "Kern"-qualifikationen)
   - Austauschbarkeit durch andere Qualifikationen (schwer/leicht; Übergangsdauer)

3. Darstellung und Beurteilung der Qualifikation der Vorgesetzten, insbesondere
   - spezifische Qualifikation
   - spezifische Differenz zu den Untergebenen
   - spezifische Mängel der Qualifikation
   - Veränderungstendenzen

4. Darstellung der im Betrieb benötigten, aber nicht vorhandenen Qualifikationen (vgl. auch V).

III. Arbeitsmarkt

Je nach Aufbau der Fallstudien (gestreut über viele Arbeitsmärkte; konzentriert auf wenige, u.U. spezifisch differente Arbeitsmärkte) mehr oder weniger intensiv zu ermitteln; Daten im allgemeinen über Arbeitsämter, nicht Betriebe; zur Frage der Abgrenzung von Arbeitsmärkten wie auch zur Relevanz einzelner Daten vgl. Burkart Lutz, Modelluntersuchung eines regionalen Arbeitsmarkts, Bd. I - III, ISF München (RKW-Projekt A 44). - Festzuhalten bleibt, daß Untersuchungsansatz und Leitfadenskizze wesentlich am betrieblichen Arkräfteeinsatz orientiert sind, nicht an generellen Veränderungen des Arbeitsmarkts. - Die folgenden Merkmale sind nur Anhaltspunkte.

1. Allgemeine Charakterisierung des Arbeitsmarkts
   - geographische Lage
   - Struktur des Arbeitsmarkts nach betrieblichen Merkmalen (Größe der Betriebe auf dem Arbeitsmarkt, Wirtschaftszweige etc.)
   - Gesamtbevölkerung des regionalen Arbeitsmarkts
   - Beschreibung des Pendlereinzugsgebiets
   - Zahl der offenen Stellen

2. Charakterisierung der Lage des zu untersuchenden Betriebs auf dem Arbeitsmarkt
   - regionale Lage (spezifisch)
   - Konkurrenzbetriebe auf dem Arbeitsmarkt

3. Struktur der Erwerbsbevölkerung
   - Zahl und Entwicklung der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen
   - Anteil und zeitliche Veränderungen männlicher bzw. weiblicher Arbeitskräfte
   - Anteil und zeitliche Veränderungen der ausländischen Arbeitskräfte
   - Anteil und zeitliche Veränderungen unselbständiger Arbeitskräfte bzw. selbständiger Arbeitskräfte
   - Anteil und zeitliche Veränderungen von Arbeitern und Angestellten

- Altersstruktur der Beschäftigten
- Entwicklung der Zahl der Arbeiter bzw. Angestellten und Beamten
- Anteil und Entwicklung der Beschäftigten nach Branchen

4. Struktur der Nichterwerbsbevölkerung
   - Zahl der Nichterwerbstätigen nach Geschlecht
   - Altersstruktur der Nichterwerbstätigen

IV. Stellung der Betriebe auf dem Arbeitsmarkt

Dieser Komplex ist als Beurteilung der Betriebe und kontrollweise via Arbeitsamt zu erheben. Die Ergebnisse sollen die Interpretation der Stellung der Betriebe auf dem Arbeitsmarkt nicht bestimmen, sondern als zusätzliches (subjektives) Datum dienen, aufbauend auf objektivem Material (vgl. II und III).

In der Sicht der Betriebe (bzw. des Arbeitsamts; ggf. auch der der Arbeitskräfte) interessiert:

1. Vergleichsweise "Attraktivität" als Syndrom von Ruf, Lage, Arbeitsbedingungen, Betriebsklima, Lohnniveau etc. - soweit möglich spezifiziert

2. Vergleichsweiser Bedarf/bzw. Konkurrenz mit anderen Betrieben um spezifische Arbeitskräftegruppen

3. Vergleichsweises Maß an spezifischer Veränderungschance des Gratifikationspotentials (Großbetrieb - Kleinbetrieb; Art der Fertigung etc.)

4. Vergleichsweises Maß an spezifischer Veränderungschance der Anforderungen an Arbeitskraft (Markt; Produktionsprozeß; Investitionskraft etc.)

5. Vergleichsweise Chance der Standortveränderung/auch von Betriebsteilen (Prozeßgliederung; Anforderungen; Transport etc.)

6. Betriebliche Perzeption/Definition des eigenen Arbeitsmarkt- bzw. Arbeitskräfteproblems

V. Arbeitskräftebedarf/Personalplanung/Selektionsmaßnahmen

Der Ansatz der Studie läßt innerbetriebliche Entscheidungsprozesse und deren immanente Rationalität außer Acht. Der Frageleitfaden muß deshalb möglichst konkret ansetzen, um definitive Entscheidungsgrundlagen und -formen zu erhalten, also auf konkrete Abläufe sich konzentrieren; dabei sind die Datenerhebungen zugleich möglichst offen zu halten, weil die Vielfalt der Entscheidungsgänge kaum ex ante zu fassen ist.

Die Informationen sind qualifikations- und bereichsspezifisch zu ermitteln.

1. Gibt es eine strukturierte Personalplanung? (Form, Fristen)

2. Wer definiert den Personalbedarf? (Betrieb: Betriebsleitung, Meister etc.; Zusammenarbeit Personalabteilung - Betrieb; Vorgaben, z.B. vom Konzern etc.)

3. Wie wird der Personalbedarf definiert? (Systematisch mit Produktionsplanung; inhaltlich mit Arbeitsplatzanalysen; Erfahrung; ad hoc etc.)

4. Welche Bedeutung hat (saisonal, konjunkturell) schwankender Bedarf? (Für Maßnahmen, für Einsatz, für spezifische Rekrutierung, für den Betriebsablauf etc.)

5. Gibt es Einstellungskriterien (Selektionskriterien)? (Formelle und informelle)
   - "Fachkenntnisse" (z.B. schulische, theoretische, praktische Erfahrung)
   - psychische und soziale (z.B. Umgänglichkeit, Verantwortung, "Charakter")
   - Persönlichkeit (z.B. Auftreten, Umgangsformen, Elternhaus, Schichtzugehörigkeit)
   - ideologische (z.B. politische Orientierung, Unternehmerdenken, Verbandszugehörigkeit)
   - rechtliche (z.B. Mutterschutzgesetz, Schwerbeschädigte, ältere Arbeitskräfte (AFG))

6. Wie laufen die Personaleinstellungen innerbetrieblich konkret ab? (als Check für 1 - 4)

7. Gibt es systematische Einführungen in den betrieblichen Zusammenhang?

8. Werden systematische Kontrollen (Leistung, Verhalten, möglicher alternativer Einsatz) der Neuzugänge durchgeführt?

9. Was geschieht bei (saisonal, konjunkturell) steigendem Bedarf? (vgl. auch VIII)

VI. Konkrete Rekrutierungsmaßnahmen

Hier sollen konkrete betriebliche Aktivitäten, also bewußte und gezielte Maßnahmen, angesprochen werden.

1. Überblick über Rekrutierungsprobleme (Größe des traditionellen und potentiellen Einzugsgebiets der Arbeitskräfte; Grad der Ausschöpfung des Arbeitsmarkts; vgl. auch II). - Die Maßnahmen sind jeweils qualifikations- und bereichsspezifisch festzuhalten.

2. Rekrutierungsziele: Art der gesuchten Qualifikationen und Art der nicht gesuchten Qualifikationen

3. Rekrutierungsfelder: Schulentlassene; Beschäftigte anderer Betriebe; Hausfrauen; Arbeitslose; Rentner; Ausländer; Landwirtschaft; Behinderte; ältere Arbeitskräfte

4. Rekrutierungsmittel: Verbesserung der Verkehrssituation durch Werkbusse; Zweigbetriebe; Betriebsverlagerung; Zuzugsvergünstigung; Angebot von Umschulungsmöglichkeiten etc.

5. Formen der Rekrutierung: Vermittlung durch Arbeitsamt; Berufsberatung; eigenes Inserat; Durchsicht der Inserate; Kollegen; Verwandte; Anschlag am Werkstor; Kontakt zu Schulen; Anwerbung im Ausland; Imagepflege etc.

6. Explizit angesetzte Rekrutierungsanreize: Altersversorgung; Aufstieg; Arbeitszeitregelung; Arbeitsbedingungen (z.B. Ausstattung, Sauberkeit); Sicherheit des Arbeitsplatzes; Lohn/Gehalt; Soziale Leistungen; Art der Tätigkeit; Urlaubsregelung etc.

7. Externe/interne Rekrutierung: für welche Arbeitskräftegruppen; welche "Laufbahnen" im Betrieb; wer rückt nach.

VII. Betriebliche Qualifizierung

Hier sollen teils gezielte und bewußte betriebliche Aktivitäten festgehalten werden, teils sonstiges betriebliches Handeln/betriebliche Bedingungszusammenhänge (insbesondere 4. - 9.) angesprochen werden.

1. Festlegung des Qualifizierungsbedarfs
   - Wer definiert den Bedarf?
   - Wie wird der Bedarf definiert?
   - Wie wird die Zielgruppe definiert?
   - Wie werden Qualifizierungsziele definiert?
   - Wer definiert die Qualifizierungsziele?

2. Ausbildungsmaßnahmen (und ihre Zielgruppen)
   - intern/extern
   - Nutzung öffentlicher Ausbildungsinstitutionen (und finanzieller Mittel)
   - Ergänzung öffentlicher Ausbildungsinstitutionen
   - Nutzung nicht-öffentlicher, aber überbetrieblicher Maßnahmen
   - Grundausbildung
   - Weiterbildung
   - Fortbildung
   - besondere Maßnahmen, besondere Ziele

3. Inhalte von Qualifizierung aller Art
   - Fertigkeiten
   - Kenntnisse
   - Disziplinierung

4. Was kann als "qualifizierend" im laufenden Arbeitsprozeß betrachtet werden?

5. Betriebsspezifität - Generalität von (internen) Qualifizierungsmaßnahmen

6. Qualität der Ausbildung als Ausbildung (Methoden, Mittel, Systeme, Koordination)

7. Formale Folgen von formaler Qualifizierung (Aufstieg, Arbeitseinsatz, Entlohnung)

8. Honorierung von Qualifizierung oder Qualifizierung als Honorierung (Gratifizierung)

9. Veränderung von Qualifizierung mit veränderten Anforderungen

VIII. Konkrete Maßnahmen zur Personaleinschränkung und Entlassungsverfahren

1. Maßnahmen zur Personaleinschränkung
   - Beschränkung von Neuaufnahmen
   - Einplanung der zu erwartenden normalen Belegschaftsabgänge
   - Aufstellung von Sozialplänen
   - Umschulung von Arbeitskräften für neue Arbeitsanforderungen in anderen Bereichen
   - innerbetriebliche Versetzungen auf neue Arbeitsplätze in anderen Bereichen ohne formale Umschulung (Abqualifizierung?)
   - Entlassungen

2. Wer veranlaßt Arbeitgeberkündigungen und wie geht das Entlassungsverfahren konkret vor sich?

3. Was macht der Betrieb, wenn er ganz bestimmte Arbeitskräftegruppen ausschalten will? (Ältere, Türken o.ä.)

4. Was macht der Betrieb, wenn er bei insgesamt sinkender Beschäftigung im Betrieb ganz bestimmte Arbeitskräftegruppen halten will? Welche Arbeitskräftegruppen bzw. individuellen Merkmale werden beim "Halten" bevorzugt?

5. Aus welchen Abteilungen verlassen welche Arbeitskräfte (Merkmale?) freiwillig den Betrieb?

6. Was macht der Betrieb bei vorübergehend sinkendem Bedarf? (saisonal; konjunkturell)

7. Welche formalen (gesetzliche, tarifvertragliche) Regelungen haben welchen Einfluß? Welche spezifischen Auswirkungen auf Maßnahmen?

IX. Marktdaten

Hier ist von vornherein davon auszugehen, daß auch in einer intensiveren Betriebserhebung wesentliche Daten, vor allem Planungen, nicht zugänglich sind. Ferner, daß ein "Durchschlagen" von Marktsituationen und -veränderungen auf den Arbeitskräfteeinsatz systematisch sehr schwer absehbar ist, weil unterschiedliche betriebliche Reaktionsmöglichkeiten, auf die ja gerade die Fragestellung zielt, an den verschiedensten Stellen ansetzen können und weil die Aufarbeitung theoretischer Zusammenhänge und empirischer Daten, soweit überhaupt vorliegend, einen gesonderten Arbeitsgang erfordern würde.

Vorgeschlagen wird, entsprechend dem analytischen Schema, den Absatzmarkt pars pro toto ins Auge zu fassen (mit Ausnahmen), und dort wiederum nur auf bestimmte Aspekte des Produkts und der zeitlichen Marktschwankungen einzugehen.

Bezüglich der Adressaten kann hier die Erhebung auf Verbände, gegebenenfalls auch Arbeitsämter ausgedehnt werden. Innerhalb der Betriebe sind Informationen von seiten der Betriebsabteilungen im allgemeinen auch in diesem Zusammenhang ("Durchschlagen") unter Umständen wesentlicher als solche von Personalleuten oder verkaufs- und marktorientierten Abteilungen.

Objektive Daten sind praktisch nur über die zeitlichen Schwankungen faßbar oder in Fällen von Produkt- oder Prozeßumstellungen.

A. Absatzmarkt

1. Art des Produkts

- Welche Bedeutung für die Attraktivität (bzw. das Gratifikationspotential) des Betriebs auf dem Arbeitsmarkt? (z.B. Tarife Chemie vs. Leder; gesellschaftlicher Status der Arbeitskraft durch Beschäftigung mit dem Produkt ("Mercedes") etc.)

- Differenziertheit und Variabilität des Produkts sowie Zahl der verschiedenen Produkte, die innerhalb eines betrieblichen Zusammenhangs erstellt werden? (relevant, soweit sich dies in notwendiger Differenziertheit der Tätigkeit an einem Arbeitsplatz oder der Vielzahl differenter Einsatzmöglichkeiten in einem Arbeitsprozeß, gegebenenfalls in einem Betrieb, niederschlägt - notwendige und mögliche Variabilität in Arbeitseinsatz hinsichtlich Qualifikation, positive und negative Sanktionen etc.)
- Inwieweit schlägt die Qualität des Produkts auf Anforderungen an Arbeitskraft definitiv oder nach Meinung der für den Einsatz Zuständigen durch? Bestehen anforderungsrelevante Veränderungsmöglichkeiten der Qualität auf dem Markt?
- Inwieweit sind Veränderungen in der absatzbedingten Menge des Produktionsausstosses Anlaß für veränderte Produktionsprozesse (Einzelfertigung zu Kleinserien mit Bauteilen; Verformen statt Montieren etc. - Arbeitskräftebedarf und Arbeitskräfteeinsatz)?

2. Zeitliche Schwankungen

- Welche saisonalen und konjunkturellen Schwankungen im Absatz des Produkts gibt es?
- Zyklisch oder unabsehbar?
- Dauer der Zyklen?
- Welche Intensität haben diese Schwankungen? Erlaubt das Produkt einen Ausgleich der Absatzschwankungen? (Lagerung etc.)
- Gibt es eine Streuung von Produktarten, die alternativen Einsatz von Arbeitskraft ermöglichen?

3. Stellung auf dem Absatzmarkt

Generelle Abschätzung der Chance, den Absatz (nach Quantum, Qualität, Art, Zeit) so zu beeinflussen, daß andere strategische Problemlösungen (z.B. Verfügbarkeit über Arbeitskraft) Daten für den Absatzmarkt setzen können.

4. Nutzung öffentlich institutionalisierter Stabilisierungskonstruktionen, mit denen Veränderungen auf dem Absatzmarkt, die auf den Arbeitskräftebedarf und den Arbeitskräfteeinsatz durchschlagen, abgefangen werden können. (Subventionen, Entwicklungsaufträge, direkte staatliche Produktionsaufträge, Ausgleichszahlungen an Beschäftigte - Kohle, Landwirtschaft, Rüstungsindustrie, Baugewerbe u.ä.)

B. Andere Märkte

(Hier sollten nur Rahmeninformationen angestrebt werden, z.B.:)

1. Kapitalmarkt

Die Stellung auf dem Kapitalmarkt ist nur insoweit relevant und auch nur grob zu fassen hinsichtlich der Chancen, größere Veränderungen im Produktionsprozeß, den Arbeitsbedingungen und den Abhängigkeiten auf dem Absatzmarkt vorzunehmen. Generell könnte versucht werden, stellvertretend Informationen über Investitionspläne und -chancen herauszufinden (auch, um - gegebenenfalls über Brancheninformationen - den Innovationsdruck abzuschätzen). Dabei wären auch die Möglichkeiten interner Finanzierung (soweit faßbar über Gewinne, Betriebsgröße, Konzernverbindungen) interessant.

2. Rohstoffmärkte

Informationen hierüber sind schwer und aufwendig zu erlangen und hinsichtlich des Arbeitskräfteeinsatzes zu beurteilen. Zumindest zwei Aspekte spielen jedoch für die Frage nach dem Arbeitskräfteeinsatz eine Rolle und sollten grob erfaßt werden:

- Inwieweit ist die Rohstoff-(Halbzeug-, Zulieferteile-) versorgung anfällig und störbar - bzw. wie hoch ist die Abhängigkeit - (und wodurch störbar: Weltmarkt - z.B. Öl; Arbeitskämpfe - z.B. Zulieferer für Automobilindustrie) und kann auf den Arbeitskräfteeinsatz quantitativ,

qualitativ, absehbar/nicht absehbar durchschlagen bzw. bestimmt bereits den Arbeitskräfteeinsatz?

- Inwieweit ist der Standort des Betriebs fixiert durch Rohstoffvorkommen (z.B. Kohle), kapitalintensive Bereitstellungsformen von Rohstoffen (Pipelines, Raffinerien) bzw. aufgrund von Transportkosten (z.B. Erfordernis der Küstenlage o.ä.)?

3. Produktionsmittelmarkt

Auch hier sind relevante, aber schwer zugängliche Daten nach Möglichkeit zu erfassen. Da der Zugang zu solchen Daten nicht gesichert werden kann, können sie auch in forschungsökonomischer Perspektive nicht systematisch als erforderlich in die Analysenschemata eingearbeitet werden. Außerdem sind die Daten sehr schwer zu beurteilen, insbesondere die Daten über neue Technologien und Organisationsformen bedürften einer theoretischen und systematisierenden Bearbeitung, weil sie objektiv-intentionales Handeln im Arbeitskräfteeinsatz wesentlich beeinflussen.

- Welche neuen oder alternativen Technologien (und Organisationsformen) sind am Markt verfügbar? Welche Implikationen für neue oder andere Arbeitsanforderungen (z.B. NCM-Maschinen) sind absehbar im Urteil der Betriebe?
- Welche Entwicklungsdauer ist anzunehmen für angestrebten Einsatz neuer Technologien? Inwieweit sind Anforderungsveränderungen gegeben und absehbar?
- Wie ist der vom Absatzmarkt und anderen Bereichen kommende Druck auf den Einsatz neuer Technologien und Organisation einzuschätzen?
- Wie ist das Maß und die spezifische Differenz alternativer oder neuer Technologien in Anforderungskategorien zu fassen? Welche Erfahrungen betreffend Arbeitskräfteeinsatz liegen in anderen Betrieben/Prozessen vor? Wie sind sie einzuführen: partiell/umfassend; sukzessive/sprunghaft; Ausstrahlungsbereiche etc.
- Wie hoch ist die Chance, auf die Produktionsmittelproduzenten Einfluß zu nehmen hinsichtlich der arbeitskräfteeinsatzrelevanten Gestaltung der Technologien?

X. Technisch-organisatorische Struktur des betrieblichen Produktionsprozesses

Zu diesem zentralen Aspekt der Materialerhebung können noch keine analytischen Arbeiten vorgelegt werden, die für unsere Fragestellung wirklich brauchbar oder gar operationalisierbar wären.

Es ist davon auszugehen, daß zwingende Zusammenhänge zwischen technisch-organisatorischer Struktur und Arbeitskräfteeinsatz nicht angenommen werden dürfen; daß Stufentheorien der Mechanisierung und Organisierung nicht vertretbar sind; daß Klassifizierungen von Arbeitsplätzen mit Anforderungen oder Tätigkeiten nicht systematisch verknüpft werden können. Es wird vorgeschlagen, vorläufig rein deskriptive Formen in der Materialerhebung zu bevorzugen. - Die hier einschlägige Literatur ist umfangreich, aber kontrovers. - Grundsätzliche Äußerungen des ISF und der Verfasser finden sich in: Altmann/Bechtle, a.a.O.; B. Lutz, Produktionsprozeß und Berufsqualifikation, in: Adorno, Hg., Spätkapitalismus oder Industriegesellschaft, Stuttgart 1969; Altmann/Kammerer, Wandel der Berufsstruktur, München 1970.

Vor allem ist festzuhalten, daß alle differenzierteren Verfahren der Bestimmung technisch-organisatorischer Prozesse - etwa die von Kern/Schumann - eine außerordentliche Intensität der Erhebung verlangen, wie sie im Rahmen üblicher Studien praktisch nicht möglich ist, weder zeitlich noch finanziell oder personell.

Zum Teil ist es unter Umständen notwendig, sich auf die im gegebenen Betrieb üblichen Kategorien zu beschränken; vgl. hierzu etwa aus den Arbeiten des ISF: Kammerer/Lutz/Nuber, Ingenieure im Produktionsprozeß, Frankfurt/Main 1973; v. Behr/Schultz-Wild, Arbeitsplatzstruktur und Laufbahnreform im öffentlichen Dienst, Baden-Baden, 1973.

Im analytischen Schema begrenzten wir unsere Perspektive auf Innovationsmomente und auf die Frage der technologischen

Autonomie und organisatorischen Standardisiertheit der Produktionsprozesse.

Generell sollen deskriptiv nur folgende Aspekte dargestellt werden:

1. Darstellung der institutionellen Gliederung des Betriebs nach Abteilungen (diverse Fertigungsabteilungen, Reparatur, Instandhaltung, Nebenbetriebe, Arbeitsvorbereitung, Kontrolle etc.), gegebenenfalls im Zusammenhang ihrer historischen Entwicklung (Ein- und Ausgliederung von einzelnen Arbeitsprozessen)

2. Darstellung des technisch-organisatorischen Betriebsablaufs innerhalb der einzelnen Abteilungen, soweit möglich nach typischen betrieblichen Prozessen (Montage, Stoffumwandlung, ...)

3. Darstellung der jeweiligen technologischen Autonomie der einzelnen Prozesse (Notwendigkeit von menschlichen Eingriffen und Abhängigkeit davon)

4. Darstellung der jeweiligen organisatorischen Standardisiertheit von Arbeitsprozessen (explizite und definitive Vorgaben für menschliches Arbeitshandeln - Prognostizierbarkeit des Prozeßablaufs)

5. Vergleich des technisch-organisatorischen Stands der einzelnen Prozesse untereinander (der Abteilungen untereinander) im Hinblick auf arbeitskraftbezogene Attraktivität, Arbeitsbelastung, Qualifikationsanforderungen. - Hohe/niedrige Differenzen innerhalb des Betriebs

6. Vergleich des technisch-organisatorischen Stands, gegebenenfalls nach Abteilungen, mit anderen Betrieben (generell: Frage der Veränderungstendenzen und -wahrscheinlichkeiten; arbeitsmarktspezifisch: Frage der vergleichsweisen Attraktivität für Arbeitskräfteeinsatz)

7. Abhängigkeit des technisch-organisatorischen Stands des Betriebs bzw. einzelner Prozesse und ihrer Veränderungen vom Produktionsmittelmarkt (vgl. IX, B 3) und die damit verbundene Planung und Planbarkeit des Arbeitskräftebedarfs und des Arbeitskräfteeinsatzes

8. Technisch-organisatorische Möglichkeiten der Prozeßausgliederung - innerhalb des Betriebs; mit räumlicher Isolierbarkeit und Verlagerung etc.

9. Vorstellungen der Betriebe (der für Arbeitskräfteeinsatz Zuständigen) über die Art der Anforderungen in den verschiedenen betrieblichen Produktionsprozessen und die Zuordnung von Qualifikationen und Merkmalen.

XI. Arbeitsbedingungen

Arbeitsbedingungen sind in unserem analytischen Schema - nur formal getrennt vom Arbeitsprozeß - auch in ihrer Funktion als Gratifikationspotential und als Entsprechung gegenüber Erwartungen von Arbeitskraft gefaßt. Es ist in diesen Perspektiven nicht nötig, Arbeitsbedingungen sehr exakt zu erfassen (also z.B. bestimmte Konzentration von Gasen oder Dämpfen mit entsprechenden MAK-Werten zu vergleichen o.ä.), was mit vertretbarem Aufwand im Rahmen sozialwissenschaftlicher Untersuchungen ohnehin schwer möglich ist.

Eine spezifische Ausarbeitung des Inhalts scheint darüber hinaus auch erst sinnvoll, wenn die anzuvisierenden Untersuchungseinheiten (Betriebe) fixiert sind. Die Gliederung der zu erhebenden Arbeitsbedingungen hat dann analytisch und operationell in der Perspektive zu erfolgen, wie sie in den Erfahrungen und Erwartungen der Arbeitskraft zu sehen sind und wie sie betrieblich gezielt eingesetzt werden. Ihre "objektiven Grenzen" markieren hingegen die "objektive Intentionalität" in der verwertungsgerechten Arbeitsgestaltung und müssen in dieser Perspektive nicht als technisch-organisatorische, sondern als soziale Parameter gesehen werden - wobei jeweils aktuell für die Betriebe die Grenzen tatsächlichen Sachzwangcharakter haben können. - Anzustreben sind nur grobe Raster.

1. Äußere Arbeitsbedingungen

- Welche von den Arbeitskräften als Belastungen betrachtete und von den Betrieben als Belastungen verstandene Bedingungen liegen am Arbeitsplatz vor?
  (Hitze, Lärm, Dämpfe, Stäube, Unfallgefahr etc.)
- Welche mit dem Arbeitsprozeß/Arbeitsorganisation verbundenen Belastungen liegen vor?
  (Tempo, Monotonie, Isoliertheit, Verantwortung, Führungsformen/-stile, Mitsprachemöglichkeiten etc.)
- Welche dieser Bedingungen werden von außen (auf dem Arbeitsmarkt) als "betriebstypisch" dem Betrieb zugeschrieben?

- Welche dieser Bedingungen sind am regionalen Arbeitsmarkt vergleichsweise (hinsichtlich anderer Betriebe, hinsichtlich spezifischer Arbeitskräftegruppen) attraktiv/unattraktiv?

2. Arbeitszeit

- Welche Regelungen liegen vor? (Wochenarbeitsstunden; Schichtarbeit; Überstunden; Teilzeitarbeit; gleitende Arbeitszeit; ungewöhnliche Tageszeiten; Schwankungen)
- Welche Regelungen werden von den Arbeitskräften/am Arbeitsmarkt als belastend/als attraktiv verstanden (von welchen Gruppen)?
- Welche technisch-organisatorischen Variationsmöglichkeiten bestehen?

3. Lohn

- Lohnniveau im Vergleich zu Konkurrenzbetrieben am Arbeitsmarkt
- Lohnformen (Zeitlohn, Prämie, Akkord)?
- Beurteilung der Anreizfunktion/Organisationsfunktion/hierarchischen Funktion durch den Betrieb/durch die Arbeitskräfte in der Perspektive des Betriebs?

Anhang B: Aspekte einer empirischen Erhebung von betrieblichem Arbeitskräfteeinsatz

Gliederung:

1. Rahmen möglicher empirischer Arbeiten
2. Art und Durchführung der Erhebung
3. Zur Bestimmung der Betriebe
4. Auswahlprobleme
5. Probleme der Auswertung

Da eine empirische Erhebung nicht abzusehen ist, seien hier nur einige Hinweise angefügt.

1. Rahmen möglicher empirischer Arbeiten

Beim jetzigen Stand des theoretischen Ansatzes und unter der Annahme, daß dieser weiter ausgearbeitet werden sollte, wäre es unerläßlich, einen qualitativen und explorativen, d.h. problemabgrenzenden, variablen und offenen Charakter der empirischen Arbeit anzustreben, denn es müßten in Wechselwirkung mit der Empirie mindestens vier Arbeitsgänge parallel laufen:

- die Weiterarbeit bzw. Ergänzung, die Vereinfachung und Strukturierung des theoretischen Ansatzes;

- die Ausarbeitung des analytischen Schemas;

- die sukzessive Erstellung von Hypothesen zum Arbeitskräfteeinsatz;

- die Operationalisierung der im Ansatz und analytischen Schema angelegten Kategorien und deren Kontrolle.

Dazu gehören ferner jene Arbeiten, die einer gesonderten Aufarbeitung bedürften, insbesondere

- die Frage der "Subjektivierung" betrieblicher Handlungsbedingungen in betrieblichen Entscheidungsprozessen, wozu eine Ergänzung des theoretischen Ansatzes erforderlich wäre;

- die Einbeziehung der Erwartungen von Arbeitskräften, was vorläufig in Form von arbeitskräftegruppenspezifisch geordnetem Datenmaterial aufgrund von Literaturarbeit erfolgen müßte.

2. Art und Durchführung der Erhebung

Der Komplexität von Fragestellung und Ansatz läßt sich praktisch nur mit intensiven Betriebsfallstudien gerecht werden. Deren thematische und institutionelle Schwerpunkte sind aus dem Leitfaden Anhang A zu ersehen.

Die Durchführung der Fallstudien müßte dann erfolgen mit Hilfe von Expertengesprächen anhand eines teilstrukturierten, weitgehend aber offenen Frageleitfadens; ferner durch Sammlung von statistischen Unterlagen, Geschäftsberichten, Branchenberichten, gegebenenfalls Berichten über technisch-organisatorische Veränderungen, Marktentwicklung etc. Dabei sollte sich diese Erhebung ausschließlich auf abgegrenzte Teilbereiche von Betrieben (vorzugsweise Fertigung, soweit erforderlich vor- und nachgelagerte Prozesse) richten.

Die Adressaten der Expertengespräche müßten (in Abhängigkeit von Betriebsgröße, Kompetenzen und hierarchischer Einordnung) im allgemeinen die Personalleiter sein, gegebenenfalls Eigentümer, Geschäftsführer oder sonstige Spitzenkräfte des Managements, sowie Betriebsräte; in jedem Fall auch der für den ausgewählten Bereich zuständige Betriebsleiter (oder Assistent), gegebenenfalls weitere Personen (Meister, Ausbildungsfachleute etc.).

Weitere Expertengespräche und Materialsammlungen, die entsprechend abzuwandeln wären, müßten in den Arbeitsverwaltungen der ausgewählten Regionen durchgeführt werden, d.h. in den zuständigen Arbeitsämtern.

In diesem Zusammenhang spielt der zeitliche Rahmen der Fallstudien eine entscheidende Rolle für die mögliche Intensität der Studie. "Kurzfallstudien" (ein Tag/ein Interviewer zum Beispiel) scheinen nach den Erfahrungen des ISF nur in begrenzten Fragestellungen sinnvoll zu sein. Differenzierte Analysen etwa im Sinn unserer Fallinterpretationen erfordern einen Aufwand von mindestens 6 bis 10 Mann/Tagen (Kontaktaufnahme, Reisen, Betriebsbegehungen, Leerlauf im Betrieb,

Expertengespräche, Expertengespräche in der Arbeitsverwaltung), wenn die Untersucher entsprechend eingearbeitet sind. Daraus folgt, daß aus ökonomischen Gründen auch die Gesamtzahl der Fallstudien in Grenzen gehalten werden müßte. Ein Übergang auf eine zahlenmäßig breit angelegte Fallstudienuntersuchung (etwa mit verkürzter Fragestellung) scheint auf absehbare Zeit nicht möglich.

Es ist anzumerken, daß für ein solches Vorgehen praktisch nur Untersucher in Frage kommen, die voll mit dem theoretischen Ansatz vertraut sind und Betriebskenntnisse haben. Eine Nutzung der üblichen Meinungsforschungsinstitute mit generellem Interviewerstab scheint nicht möglich.

3. Zur Bestimmung der Betriebe

Auswahleinheit hätten privatwirtschaftlich[1] organisierte Betriebe zu sein, sachlich-räumlich identifizierbare Institutionen, die im Hinblick auf Beschaffung und Einsatz von Arbeitskräften eine Handlungseinheit darstellen.

Sie könnten Teile von formalrechtlich abgrenzbaren Unternehmen sein, die als Ganze nicht Objekt der Auswahl sind (deren Einfluß als Bedingung in die Auswahlkategorien eingehen kann).

Aus forschungspraktischen Erwägungen sollten "überschaubare" Betriebe, d.h. solche, deren "Aktivitäten" und "nicht-intentionale Handlungen" (vgl. Kapitel III) empirisch noch faßbar sind, privilegiert werden. Das bedeutet eine Einschränkung hinsichtlich der Betriebsgröße (nach Beschäftigten)

---

1) Der theoretische Ansatz ist nur unter dem Aspekt der Verwertung von Arbeitskraft entwickelt und eignet sich nicht zur Analyse und Interpretation der Einsatzprinzipien z.B. in öffentlichen oder sonstigen, nicht gewinnorientierten Betrieben; das schließt nicht aus, daß dort ähnliche Arbeitskräfteeinsatzstrategien verfolgt werden.

nach oben und unten: keine Mammutbetriebe; obere Grenze jedoch offen, je nach der Differenziertheit des Betriebs. Keine kleinen Betriebe, in denen Sondersituationen oder "Akzidentien" durch einzelne (personengebundene) Entscheidungen durchschlagen.

Ferner müßten auch die betrieblichen Merkmale und technisch-organisatorischen Prozesse in einer noch faßbaren Komplexität gehandhabt werden. Dies könnte vor allem dadurch zu erreichen gesucht werden, daß innerhalb der Betriebe einzelne Bereiche, und zwar vorzugsweise solche der unmittelbaren Fertigung, oder auch Teile der Administration herausgehoben werden und betriebliches Handeln nur im Hinblick auf diese untersucht wird. Die Folgewirkungen für den Arbeitskräfteeinsatz in anderen Bereichen bzw. die anderen Bereiche als Bedingung für den Arbeitskräfteeinsatz in den ausgewählten Bereichen (z.B. in der Arbeitsvorbereitung, im Transport, in Forschungs- und Entwicklungsabteilungen) müßten dann nur in bezug auf den ausgewählten Bereich interpretiert werden.

Ziel der Auswahl wäre es, drei oder vier verschiedene Gruppen von Betrieben zu bilden, die in sich ähnliche Merkmale und Verwertungsbedingungen hätten, untereinander aber differieren. Dann wären sowohl die Einflüsse der ähnlichen Merkmale und Bedingungen auf ähnliche Prinzipien von Arbeitskräfteeinsatzstrategien zu zeigen als auch der Autonomiespielraum, der bei ähnlichen Ausgangslagen alternative Einsatzformen erlaubt (allerdings dadurch auch Veränderungen der Merkmale und Bedingungen produziert; der Zusammenhang ist prozeßhaft zu denken).

4. Auswahlprobleme

Um wesentliche Differenzen in den strategierelevanten Merkmalen der Betriebe ex ante identifizieren zu können, müßten Operationalisierungsgänge vorgesehen werden, die die betrieblichen Bedingungen und Merkmale (vgl. Anhang A) zunächst auf solche reduzieren, die ohne Erhebung in den Betrieben faßbar

werden und die mit den im theoretischen Ansatz geschilderten Verwertungszielen in Zusammenhang gebracht werden könnten. Hier wäre allerdings die Einschaltung umfänglicher methodischer Überlegungen forschungsökonomisch wahrscheinlich nicht sinnvoll, denn es ist ganz klar zu machen, daß unabhängig von der Frage der Operationalisierbarkeit keine Auswahlunterlagen zur Verfügung stehen, die es erlauben, eine differenzierte und vorgesteuerte Betriebsauswahl zu treffen. Ganz platt gesagt, ist die Auswahl einer größeren Zahl von Betrieben praktisch unter nur wenigen Merkmalen möglich (Standort, Zahl der Beschäftigten, Rechtsform, Branche). So scheint es unerläßlich, in die Auswahl der Betriebe, die die genannten Bedingungen erfüllen sollen, wesentlich das Vorwissen, die Vorinformation und die Beurteilung der Interessantheit durch das Untersuchungsteam eingehen zu lassen. Das bedeutet, kurz gesprochen, daß eine begründete, aber nicht systematische Auswahl getroffen werden müßte.

Damit ist zugleich gesagt, daß die entsprechende Untersuchungsgruppe über bedeutende industriesoziologische und praktische Betriebs- und Arbeitsmarktkenntnisse verfügen müßte.

Ein wesentliches Moment für die Auswahl von Betrieben für qualitative Untersuchungen ist dabei die Zugänglichkeit des Betriebs (und damit zum Material). Hier wird ohne Einschränkung für eine qualitative Studie die These vertreten, daß die wie immer auch begründete Offenheit des Betriebs, Zugänglichkeit des Materials (z.B. über bestimmte Personen, die hierarchisch möglichst weit oben rangieren) vor allen anderen Auswahlgesichtspunkten eine Rolle zu spielen hätten.

Eine mögliche Vorgehensweise wäre es, anhand einer zahlenmäßig umfänglichen, in bezug auf die Fragen kurzen und formalen schriftlichen Vorerhebung (mit Hilfe von Betriebskarteien etc., wie sie entsprechenden Befragungsinstituten vorliegen) zu versuchen, einen ersten Überblick über vergleichbare Betriebe zu bekommen, wobei, wie erwähnt, nur die wenigen verfügbaren Anhaltspunkte für die Auswahl genügen müssen:

- Branche (als vorläufiger Hinweis auf die gesamte Marktsituation, Innovationsdruck, technisch-organisatorischen Stand, Investitionen, Art und Differenziertheit von Produkten und Produktionsstruktur, Art und Differenziertheit der Arbeitskräfte, verlangte Qualifikationen etc.)

- Zahl der Beschäftigten (als vorläufiger Hinweis auf Art und Differenziertheit der Arbeitskräfte, institutionelle Struktur, Grad der Formalisiertheit von Entscheidungsprozessen u.ä.)

- Region (je nach innerlichen Gesichtspunkten zu bestimmen und in der Vorerhebung über die Adressen zu steuern als Hinweis für die Arbeitsmarktlage).

Die schriftliche Befragung müßte versuchen, wenigstens folgende Bereiche annäherungsweise zu prüfen (die im folgenden genannten Merkmalskomplexe sollen nur andeuten, innerhalb welcher Bereiche einfache Fragen zu formulieren wären, die sich für eine schriftliche Beantwortung eignen):

Die Marktlage, etwa zu charakterisieren danach, ob und in welchem Ausmaß es sich um einen stagnierenden oder expansiven Absatzmarkt bzw. Branche handelt, wie stark der Konkurrenzdruck bzw. konzentrationsbedingte Abhängigkeit in der Produktion und auf dem Markt sind, ob es sich um einen Markt mit breiten Produktsortimenten oder massenhaften Konsumgütern handelt, wie sich Konsumnähe oder -ferne des Markts auf mengen- und artmäßige Schwankungen des betrieblichen Absatzes auswirken bzw. planbar sind u.ä. Ziel der in diesem Komplex zu ermittelnden Informationen ist es, die betriebliche Gestaltbarkeit des Markts zu prüfen;

den Innovations- oder Rationalisierungsdruck, der sich - bedingt durch Realisierungschancen bzw. Engpässe des Markts oder durch betriebsinterne Verwertungssituationen (Entwicklung der Kapital- und Arbeitskosten, der Kapazitätsauslastung etc.) - auf die technologische und organisatorische Veränderung der betrieblichen Produktionsprozesse richtet. Dabei ist nach Möglichkeit die Rhythmik (permanent, zyklisch, in Sprüngen) und die Breite (die Zahl der betroffenen Betriebsteile, Produktionsstufen, Teilprozesse etc.) mit zu erfassen;

den Produktionsprozeß bzw. die Arbeitsplatzstruktur. Anhaltspunkt und eventuelle empirische Indikatoren könnten sein:

die Stufigkeit des Produktionsprozesses, die technologische Homogenität bzw. Heterogenität der Prozesse und Arbeitsplätze (Beispiel: unterschiedliches Alter, unterschiedliche "Modernität" der Technologien, die Differenziertheit der Anforderungen und damit möglicherweise verbundene Aufstiegschancen), die Distanz, in der Technologien einerseits, Arbeitsqualifikationen andererseits zum betrieblichen Produktionsprozeß entwickelt werden (z.B. produktbedingte Betriebsspezifität der Technologien und der Qualifikation), die Verkettung des Produktionsprozesses (System der Fertigung) bzw. die mögliche zeitlich-räumliche Isolierung und Ausgliederung von Prozeßteilen und -stufen etc.;

die Arbeitsbedingungen, die in den unterschiedlichen und unterschiedlich spezifischen Belastungen (Arbeitszeiten, Umweltbedingungen etc.) bzw. an verschiedenen Arbeitsplätzen für verschiedene Arbeitskräfte differenzierte und spezifische Gratifikationen (relative Lohnhöhen, betriebliche Qualifizierungsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheiten etc.) darstellen.

Diese - und eventuell weitere - Bedingungs- oder Merkmalskomplexe (vgl. Anhang A) werden sich nur teilweise und nur recht formal in eine Vorerhebung fassen lassen, können aber zusätzliche Aspekte für die endgültige Auswahl bringen.

Aufgrund solcher Unterlagen wären dann in sich ähnliche, untereinander differierende Gruppen von Betrieben zu bilden im Sinne einer gezielten, begründeten, aber nicht statistisch repräsentativen und nicht formal vergleichbaren Auswahl der Einheiten (z.B. Spinnereien/Webereien; mittelgroßer spezialisierter Maschinenbau; mittelgroße Betriebe der Holz- und Möbelindustrie; Raffineriebetriebe; Reifenproduktion u.ä., die jeweils unter den im Anhang A genannten Merkmalen wahrscheinlich in sich zu einer gewissen Ähnlichkeit - bezogen auf Verwertungsbedingungen - geführt werden könnten).

Die auszuwählenden Betriebe sollten regional so "geklumpt" sein, daß sie einem gleichen, abgrenzbaren Arbeitsmarkt zugeordnet werden können.[1] Dadurch würde es, abgesehen von einem Konstanthalten des Standortfaktors nach groben Kategorien,

---

1) Zu Abgrenzungskriterien für Arbeitsmärkte vgl. RKW-Projekt A 44, a.a.O.

auch möglich, ohne großen zusätzlichen Aufwand durch Erhebungen in der Arbeitsverwaltung die spezifischen betrieblichen Interpretationen des Arbeitsmarkts auf einem generellen Hintergrund zu sehen. Es müßte geprüft werden, ob dem Standortfaktor so hohe Bedeutung beizumessen ist, daß er für eine Gruppe ähnlicher Betriebe konstant gehalten werden muß, also Teil der Gruppendefinition wird. Eine Streuung über mehrere Regionen bzw. Arbeitsmärkte scheint sinnvoller, um den Standort bzw. den Arbeitsmarkt als Variable zur Erklärung von Arbeitskräftestrategien zu erhalten.

Mögliche Regionen, die nur sehr global bestimmbar sein würden, wären z.B. Ballungszentren mit knapper Arbeitskräftesituation, wobei den Differenzierungen in diesem Rahmen große Bedeutung beizumessen wäre; Mittel-/Großstadt ohne Ballungsraum, aber mit größeren Einzugsgebieten, ebenfalls mit knappen Arbeitskräftesituationen; kleinstädtisch-ländliches, ballungsfernes Gebiet mit nur partiell knapper Arbeitskräftesituation.

5. Probleme der Auswertung

Die Auswertung von umfangreichem qualitativem Material ist zeitaufwendig und kaum an Mitarbeiter delegierbar, die nicht voll in der theoretischen Fragestellung der Untersuchung zu Hause sind. Eine soweit möglich vergleichbare Niederschrift aller einzelnen Fallstudien ist zur Herausarbeitung der Arbeitskräftestrategien erforderlich. Da diese Niederschrift zugleich analytischen Charakter haben muß, müßte sie praktisch gemeinsam durch die an den Fallstudien Beteiligten erfolgen. Die Fälle gewännen dabei Demonstrationscharakter für die Thesen zu betrieblichen Arbeitskräfteeinsatzprinzipien, würden aber Prognosen oder sonstige Extrapolationen auch dann nicht zulassen, wenn die Fallstudien in großer Zahl durchgeführt werden könnten.

Literaturverzeichnis

Altmann N., Bechtle G., Behring K., Böhle F., Nase H. — Verhalten von Betrieben auf dem Arbeitsmarkt, Arbeitsbericht RKW-Projekt A 77 (Vorstudie), 3 Bde., hektograph. München 1970

Altmann N., Bechtle G. — Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft München 1971

Arbeitskreis Z 14 — Arbeitswirtschaftliche Strukturprobleme der Produktivitätsentwicklung: Beiträge zur Arbeitsmarktforschung - Diskussionsunterlagen aus dem Arbeitskreis "Arbeitswirtschaftliche Strukturprobleme" des RKW und der Bundesanstalt für Arbeit Frankfurt/M.-Erlangen 1970

Baldamus W. — Der gerechte Lohn Berlin 1960

Baldamus W. — Efficiency and Effort London 1961

Behring K. — Funktionsfähigkeit von Arbeitsmärkten - Kriterien zur Beurteilung der Funktionsfähigkeit regionaler Arbeitsmärkte, RKW-Projekt A 59 Frankfurt/M. 1969

Behring K., Lutz B. — Auswirkungen des technischen Fortschritts auf Berufsstruktur, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt in Bayern, in: Soziale Probleme der Automation in Bayern München 1969

Bodenhöfer H.J. — Arbeitsmobilität und regionales Wachstum Berlin-München 1969

Böhle F., Altmann N. — Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit Frankfurt/M. 1971

Böhle F., Schneller I., Binkelmann P. — Problem der Institutionalisierung beruflicher Qualifizierung als Bedingung und Ergebnis betrieblicher Strategien, Arbeitsbericht 1972, hektograph. München 1973

Braunreuther K., Oellssner F., Otto W. (Hg.) — Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung Berlin 1966

Brödner P., Hamke F.	Automatisierung und Arbeitsplatzstrukturen, in: Mitteilungen, Nr. 8/1968 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Erlangen
Burns T., Stalker G.M.	The Management of Innovation London 1961
Castan E.	Typologie der Betriebe Stuttgart 1963
Dill W.R.	Environment as an Influence on Managerial Autonomy Adm. Sc. Quart., vol. 2/1958
Domsch M.	Simultane Personal- und Investitionsplanung Bielefeld 1970
Feldman A.S.	The Interpenetration for Firm and Society - Paper presented at International Social Science Council, Round Table of Social Implications on Technical Change Paris 1959
Godelier M.	Rationalität und Irrationalität in der Ökonomie Frankfurt/M. 1972
Goldthorpe J.H., Lockwood D.	The Affluent Worker Cambridge University Press 1969, Bd. I - III
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforforschung	Beiträge zur Arbeitsmarktforschung, in: Mitteilungen Nr. 5/1968 Erlangen
Institut für sozialwissenschaftl. Forschung Marburg (K.H. Tjaden)	Grundriß eines Bezugsschemas der Analyse sozialer Mobilität Marburg 1969
Kammerer G., Lutz B., Nuber Chr.	Ingenieure im Produktionsprozeß Frankfurt/M. 1973
Kern H., Schumann M.	Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein Frankfurt/M. 1971
Kluth H.	Soziologie des Großbetriebs Stuttgart 1968
Kosiol E.	Die Unternehmung als wirtschaftliches Aktionszentrum Reinbek 1969
Krings I., Nuber Chr.	Abiturienten ohne Studium Frankfurt/M. 1973

Luhmann N.	Zweckbegriff und Systemrationalität Tübingen 1968
Lutz B., Weltz F.	Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel Frankfurt/M. 1964
Lutz B., Krings I.	Überlegungen zur sozioökonomischen Rolle akademischer Qualifikationen (HIS-Brief 18) München 1971
Lutz B.	Modelluntersuchung eines regionalen Arbeitsmarkts (Augsburg-Studie), 3 Bde., RKW-Projekt A 44 Frankfurt/M. 1972
ders.	Arbeitswirtschaftliche Modelluntersuchung eines Arbeitsmarkts, Zusammenfassung Frankfurt/M. 1973
Lutz B., Sengenberger W.	Zur Realisierung von Ansprüchen und Anforderungen an den Arbeitsmarkt - Eine kritische Analyse arbeitsmarktpolitischer Zielsetzungen auf der Grundlage vorliegender empirischer Untersuchungen (eine Studie im Auftrag der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel) München 1973
Magyar K.M.	Marktziele einer neuzeitlichen Unternehmenspolitik Rorschach 1969
Marx A. (Hg.)	Personalführung II - Personalwirtschaft im Zeichen des technischen Fortschritts und der betrieblichen Mitbestimmung Wiesbaden 1970
Meissner M.	Technology and the Worker, Technical Demands and Social Processes in Industry, Chandler Publishing Comp. San Francisco 1969
Mertens D.	Rationale Arbeitsmarktpolitik München 1970
Offe C.	Leistungsprinzip und industrielle Arbeit Frankfurt/M. 1970
Perrow Ch.	A Framework for the Comparative Analysis of Organization, in: ASR, Vol. 32, 1967, S. 194 - 208

Rice A.K.	The Enterprise and its Environment. A System Theory of Management Organization London 1963
Robinson D.	Wage Drift, Fringe Benefits and Manpower Distribution, OECD Paris 1968
Sass J., Sengenberger W., Weltz F.	Weiterbildung als Problem betrieblicher Arbeitskräftepolitik Veröffentlichung in Vorbereitung, 1974
Schultz-Wild R., Weltz F.	Technischer Wandel und Industriebetrieb, RKW-Projekt A 47, Zusammenfassung Frankfurt/M. 1973
Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI)	Zum Verhältnis von technischem Wandel und Sozialverfassung, Zwischenbericht für die DFG Göttingen 1971
dass.	Produktion und Qualifikation Göttingen 1973
Sohn-Rethel A.	Die ökonomische Doppelnatur des Spätkapitalismus Darmstadt-Neuwied 1972
Weltz F.	Bestimmungsgrößen des Arbeitsmarktverhaltens von Arbeitnehmern, RKW-Projekt A 58 Frankfurt/M. 1971
Weltz F., Schmidt G., Sass J.	Facharbeiter im Industriebetrieb - Eine Untersuchung in der metallverarbeitenden Industrie Frankfurt/M. 1974
Woodward J.	Industrial Organization, Theory and Practice London 1965

Bürodruck Söllner
8 München 50, Tel. 14 49 07

ISF MÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.