SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Arbeits- und Industriesoziologie

Schmiede, Rudi; Schilcher, Christian

Preprint / Preprint
Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Schmiede, R., & Schilcher, C. (2010). Arbeits- und Industriesoziologie. In G. Kneer, & M. Schroer (Hrsg.), *Handbuch Spezielle Soziologien* (S. 11-35). Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-256213

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de

Terms of use:
This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Comercial-NoDerivatives). For more Information see:
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0

gesis
Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften

Mitglied der
Leibniz-Gemeinschaft

Rudi Schmiede/Christian Schilcher

Arbeits- und Industriesoziologie

Die Arbeits- und Industriesoziologie[1] beschäftigt sich mit den Inhalten und Formen der Arbeit als einer der wichtigsten Ausprägungen menschlicher Betätigung und mit ihren gesellschaftlichen Bedingungen, die nicht nur sozialer, sondern auch ökonomischer, technischer und politischer Art sind. Sie steht in einer wissenschaftlichen Tradition, die mit den frühen Klassikern der Analyse gesellschaftlicher Arbeit, vor allem Karl Marx und Max Weber, begann und im 20. Jahrhundert ständig an Bedeutung gewonnen hat, wenn auch in Form leichter „Konjunkturzyklen" der Aufmerksamkeit. Als spezifische Teilsoziologie hat sie sich jedoch, mit wenigen Vorläufern in den 1920er Jahren, erst nach dem Zweiten Weltkrieg herausgebildet, und zwar bis vor wenigen Jahren[2] unter der Bezeichnung Industrie- und Betriebssoziologie. Gerade in den 50er und 60er Jahren des 20. Jahrhunderts, in dem für die Sektion Personen wie Hans Paul Bahrdt, Ludwig von Friedeburg, Burkhard Lutz, Heinrich Popitz, Theo Pirker und andere einen breiten, gesellschaftstheoretisch geprägten Blick signalisierten, stand die Industrie- und Betriebssoziologie für eine weit gefasste Perspektive auf Wirtschaft, Arbeit, Technik und Organisation. Heute benachbarte Sektionen wie die Wirtschaftssoziologie oder die Wissenschafts- und Technikforschung haben sich deswegen erst sehr viel später im Rahmen der zunehmenden inhaltlichen und vor allem institutionellen Differenzierung der Soziologie herausgebildet; eine Sektion Organisationssoziologie gibt es bis heute nicht.

Solange man die bestehenden fortgeschrittenen Gesellschaften mit einigem Recht als „Industriegesellschaften" bezeichnen konnte, war die Industriesoziologie mehr als eine der speziellen Soziologien, denn sie bezog sich auf den reproduktiven Kern dieser Gesellschaften. Noch Anfang der 80er Jahre schrieben in dieser Tradition drei (damals) jüngere Autoren: „Industriesoziologie schließt Betriebssoziologie, Arbeitssoziologie und soziologische Arbeitsmarktforschung ein. Industriesoziologie hat darüber hinaus in vielen Sachfragen enge thematische und theoretische Verbindung mit anderen Forschungsdisziplinen, wie Organisationssoziologie, Berufs- und Bildungssoziologie ..." (Braczyk/v.d. Knesebeck/Schmidt 1982, S. 17) Es hätten sich die Themen und Fragen innerhalb der zentralen Themenbereiche der Industriesoziologie (Technik und Arbeitsorganisation, industrielle Beziehungen und industrieller Konflikt, Entwicklung der Qualifikationsstruktur und Wandel der Berufe, Arbeitsorientierung und Arbeiterbewusstsein) „erheblich verändert – ohne daß freilich eine Gesellschaftsformation sich ankündigen würde, in der industrielle Produktion und Industriearbeit Randerscheinungen des Geschehens wären." (ebd.) Hier schwingt unausgesprochen die aus der Marx-/Weberschen Tradition herrührende Überzeugung mit, dass Industriearbeit nicht nur die Tä-

[1] Aus Platzgründen konzentrieren wir uns auf die Entwicklung der Arbeits- und Industriesoziologie in Deutschland und verweisen nur gelegentlich auf wichtige Einflüsse aus anderen Ländern.

[2] Die Sektion Industrie- und Betriebssoziologie in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie war in den fünfziger Jahren die erste und blieb lange auch die bedeutendste Sektion der deutschen Soziologie. (Vgl. Lutz/Schmidt 1977; Deutschmann 2002, S. 19) Sie wurde erst vor einigen Jahren in die Sektion Arbeits- und Industriesoziologie umbenannt.

tigkeit von Arbeitern in der industriellen Güterproduktion ist, sondern allgemeiner als arbeitsteilige, maschinell unterstützte bzw. geprägte, durch ein hierarchisches Direktionsrecht geleitete Herstellung von Gütern und Dienstleistungen für einen mehr oder weniger anonymen Markt zu verstehen sei. Industrie steht nach diesem Verständnis nicht für laute Maschinen, harte körperliche Arbeit, Öl und Dreck, sondern bezeichnet die Arbeits- und Produktionsweise insgesamt – eine Auffassung, die heute im angelsächsischen Sprachbereich, in dem selbstverständlich von der „banking industry" oder der „insurance industry" gesprochen wird, verbreiteter ist als in Deutschland. Insofern ist der von Hans Paul Bahrdt wiedergegebene Satz des Mathematikers Horst Rittel zutreffend, dass für die Industriesoziologen das 13. Kapitel im 1. Band des „Kapital" von Marx über „Maschinerie und große Industrie" etwa die gleiche Rolle wie der Römerbrief für die protestantischen Theologen spiele (Bahrdt 1982, S. 14). Ebenso ist Bahrdts Frage, ob die Industriesoziologie als exemplarische Disziplin mehr als eine spezielle Soziologie sei, einen pars pro toto-Charakter habe (ib. S. 12), für die Autoren bis in die 80er Jahre mehr oder weniger pointiert zu bejahen.[3]

Aus der von Marx schon in seinen frühesten Schriften vertretenen und zeitlebens beibehaltenen Auffassung, dass die Art und Weise, wie die Menschen sich und ihr Leben reproduzieren, auch ihre ganze Lebensweise bestimme (Marx 1969, S. 21, 28 u. passim), und der von Max Weber auf den modernen Kapitalismus bezogenen, in ihrer Substanz ähnlichen Einschätzung, dass die von diesem geprägte Gesellschaft nur durch das Verständnis des „bürgerlichen Betriebskapitalismus mit seiner rationalen Organisation der freien Arbeit" (Weber 1964, S. 349) und der mit ihr einhergehenden wachsenden Rolle der modernen Wissenschaften begreifbar sei, zog die Industriesoziologie bis zum letzten Drittel des 20. Jahrhunderts die Überzeugung, sich mit Kernfragen der modernen Gesellschaft zu befassen. Allerdings hat man es hier mit zwei unterschiedlichen oder zumindest unterschiedlich gewichteten Formen der Anknüpfung an diese Klassiker, insbesondere an Marx, zu tun: Auf der einen Seite steht die Fortführung ihrer Kapitalismusanalyse mit dem Blick auf die objektiven Entwicklungstendenzen der Produktionsweise, also die Veränderungen von Arbeit und Arbeitsteilung, des Verhältnisses von Arbeit, Wissenschaft und Technik, der Unternehmens- und Organisationsformen, der Macht- und Herrschaftsverhältnisse im Wirtschaftsprozess selbst und der Weltmärkte. Auf der anderen Seite geht es um die gesellschaftlichen Konflikt- und Klassenstrukturen, also um die politische Dimension und vor allem die theoretische wie die praktische Kritik dieser Gesellschaftsformation. Viele Nachfolger waren überzeugt, dass diese beiden Seiten mehr oder weniger eng zusammenhingen, und wurden in dieser Einschätzung durch Marxens revolutionstheoretische Ausführungen speziell in seinen politischen Schriften bestärkt; zudem waren die sozialdemokratischen und kommunistischen Internationalen bis nach dem Zweiten Weltkrieg der Überzeugung, dass die Krisenhaftigkeit und Widersprüchlichkeit des Kapitalismus notwendig zu seinem schließlichen Sturz durch die sich empörenden Lohnabhängigen führen müssten. Dass Marx zugleich eine gegensätzliche Position vertreten hat – dass nämlich das Kapital sich seine eigenen, in der Form ihrer Arbeit von ihm abhängigen Arbeitskräfte schaffe und diese sich dadurch zugleich unterordne, von ihm als „reelle Subsumtion der Arbeit unter das Kapital" bezeichnet (Marx 1967, S. 533; vgl. auch Schmiede 1981; 1988) –, dass mithin seine Kapitalismusanalyse und seine Revoluti-

[3] So schreibt Lepsius (1960, S. 8): „Die Industriesoziologie beschränkt sich jedoch keineswegs nur auf den Betrieb, dessen isolierte Betrachtung gerade eine Verfälschung seiner sozialen Problematik bedeuten würde. Die soziale Struktur des Betriebes ist vielfältig in die Struktur der Gesellschaft verflochten".

onstheorie im Widerspruch zueinander stehen,[4] geriet dabei meist aus dem Blick.

Dieser historisch-theoretische Hintergrund ist wichtig, wenn man die unterschiedlichen Formen der Anknüpfung an die oder aber der Abwendung von den klassischen Traditionen ab den 70er Jahren des 20. Jahrhunderts verstehen will. Bis in die fünfziger Jahre des 20. Jahrhunderts spielte diese Differenz noch keine dominierende Rolle. Die frühen industriesoziologischen (wenn auch noch nicht so genannten) Analysen von der Jahrhundertwende bis in den Ersten Weltkrieg[5] gingen mit einer gewissen theoretischen Naivität ihren Untersuchungsgegenstand an: Sie konstatierten die Herausbildung einer bürokratisch-rationalen Betriebs- und Arbeitsorganisation, die vielfältigen Übergänge von handwerklicher zu an- oder ungelernter Arbeit, die Zunahme der Frauenarbeit in der Industrie, die Durchsetzung der Zeitökonomie und neuer Lohnformen sowie die Entwicklung neuer industrieller Zwischenschichten, nämlich der Ingenieure und Techniker, der Meister und hinter diesen stehender Lohn- und Kalkulationsbüros. Die Taylorsche Doktrin der „wissenschaftlichen Betriebsführung" (Taylor 1913) wurde zwar von wenigen deutschen Ingenieuren und Betriebsökonomen wahrgenommen, spielte aber erst in den 20er Jahren eine gewisse Rolle, wenn auch viele ihrer Elemente in Deutschland – unabhängig von Taylor – in der Praxis schon vor dem Ersten Weltkrieg entwickelt worden waren.

Im Ersten Weltkrieg, in den 20er und 30er Jahren wurde zwar forciert rationalisiert, und die Gründungen des Refa-Verbandes (damals Reichsausschuss für Arbeitszeitermittlung) und des RKW (damals Reichskuratorium für Wirtschaftlichkeit) gingen keineswegs unbemerkt vorüber. In diesem Kontext gewann eine von der tayloristischen Zeitökonomie und von der Psychotechnik geprägte Sichtweise der Arbeitskraft an Bedeutung. Sie wird in den vielbändigen Untersuchungen des sog. Enquêteausschusses[6] ebenso wie in einer ganzen Reihe technischer, ökonomischer und psychologischer Schriften, etwa bei Gottl-Ottlilienfeld (1925), deutlich sichtbar (vgl. auch Schalldach 1930). Allerdings gab es hierzu auch eine Gegenbewegung, die sich an Fragen der Motivation, der Leistungsbereitschaft oder, wie es damals hieß, der „Arbeitsfreude" (de Man 1927) festmachte. Ein Teil der Forscher sah durchaus, dass mit der Entqualifizierung der Arbeit auch die Motivation zu ihrer

---

[4] Stefan Breuer (1987) hat in seiner Marcuse-Kritik diese Differenz herausgearbeitet; Jürgen Ritsert (1988) hat aus ähnlichen Überlegungen zwischen einem politisch-ökonomischen und einem rein machtpolitischen Klassenbegriff unterschieden; und Moishe Postone (1993) hat in seiner Bilanz an Marx orientierter kritischer Gesellschaftstheorie nach dem Zusammenbruch des osteuropäischen „realen Sozialismus" die Widersprüche zwischen einer wissenschaftlich-kapitalismustheoretischen und einer politischen, an der Organisationsgeschichte der Arbeiterbewegung orientierten Gesellschaftsanalyse hervorgehoben.

[5] Bekannt sind die von Max Weber angeregten, zwischen 1910 und 1915 erschienenen „Untersuchungen über Auslese und Anpassung (Berufswahl und Berufsschicksal) der Arbeiter in den verschiedenen Zweigen der Großindustrie" des Vereins für Socialpolitik; genauso wichtig sind jedoch die weniger bekannten, in 8 Bänden zwischen 1906 und 1909 veröffentlichten und vom „Centralverein für das Wohl der arbeitenden Klassen" (dessen Kommission u.a. Gustav Schmoller angehörte) herausgegebenen „Untersuchungen über die Entlöhnungsmethoden in der deutschen Eisen- und Maschinenindustrie" sowie eine ganze Reihe von Einzelstudien in diesem Zeitraum. Vgl. die Nachweise und Genaueres in Schmiede/Schudlich 1981, Kap. 3 und 4, bes. Anm. 66, S. 542, und Anm. 209, S. 558-560; zu Taylor und dem frühen deutschen Taylorismus s. ebda. Anm. 160, S. 552f.

[6] Der Enquêteausschuss hieß mit vollem Namen „Ausschuss zur Untersuchung der Erzeugungs- und Absatzbedingungen der deutschen Wirtschaft" und war vom Deutschen Reichstag 1926 eingesetzt worden. Er veröffentlichte insgesamt zwischen 1927 und 1931 fast 100 Bände zu der weit gefassten Thematik. Für den hier angesprochenen Zusammenhang sind vor allem die Publikationen des IV. Unterausschusses interessant, der sich mit Fragen der Arbeitzeit, der Arbeitslöhne und der Arbeitsleistung beschäftigte.

angemessenen Ableistung schwand. Erste Versuche mit Gruppenarbeit (Hellpach/Lang 1922), der stärkeren Betriebsbindung (Schmiede 1997), betrieblicher Sozialpolitik und der Einbindung der Gewerkschaften in partizipative Strukturen (Briefs 1926, 1927, 1931; vgl. Deutschmann/Schmiede 1983, Kap. 1) waren Antworten darauf; sie sollten im „Kampf um die Massenseele" (LeBon) helfen. Diese Gegenlinie gegen Psychophysik und Taylorismus fand etwa zeitgleich in den USA Ausdruck in den Studien von Elton Mayo und Mitarbeitern in den Hawthorne-Werken der Western Electric Company zwischen 1924 und 1932, die als Begründung der „Human Relations"-Forschung in die Geschichte der Disziplin eingegangen sind (Roethlisberger/Dickson 1939; Mayo 1949). „Entdeckt" wurde hier jedoch nicht nur die Bedeutung der sozialen Beziehungen im Betrieb, sondern allgemeiner auch das Nebeneinander von formalen und informellen Strukturen der Organisation, das bis heute eines der zentralen Themen der Arbeits- und Organisationsforschung geblieben ist.

Aber im Zentrum des öffentlichen Interesses und der Auseinandersetzungen standen in diesem Zeitraum die generellen sozialpolitischen Probleme: Inflation, Arbeitslosigkeit, Arbeitszeiten und Löhne. Und diese Konflikte wurden überwölbt durch die gesellschaftsweite politische Polarisierung, die die gesamte Zeit der Weimarer Republik kennzeichnete und dann gegen Schluss dieser Periode mit der prägenden Wirkung der Weltwirtschaftskrise zusammen floss. Die Dominanz des Politischen galt erst recht für die Periode des Nationalsozialismus. Gleichwohl wurden – gleichsam unter der Oberfläche – die Rationalisierungsforschung und -praxis fortgesetzt. In dieser Zeit entstanden die Grundzüge der sog. Analytischen Arbeitsbewertung, die nach dem Zweiten Weltkrieg weltweite Verbreitung fanden; die Refa-Lehre der Arbeitsanalyse, der Schätzung der sog. Normalleistung und der darauf aufbauenden Zeitvorgaben wurde systematisiert (vgl. Schmiede/Schudlich 1981, Kap. V.5 und VI.1, S. 271ff.).

Dieser eher generalistische Ausrichtung der Disziplin galt in gewissem Maße auch noch für die 50er Jahre, in denen – nicht verwunderlich mit Blick auf die damals jüngste Geschichte – allgemeine Fragen der gesellschaftlichen und industriellen Entwicklung sowie der politischen Interessen und Gestaltung eine wichtige Rolle spielten. Schelsky (1952) untersuchte schon früh die Arbeits- und Lebensbedingungen der Jugendlichen. Auch die Alterssituation von abhängig Beschäftigten wurde einige Jahre später zum Untersuchungsgegenstand (Friedeburg/Weltz 1958). Die neuartige Mitbestimmung innerhalb der Unternehmen und generelle Fragen der industriellen Demokratie wurden studiert und kontrovers diskutiert (Briefs 1952; Pirker u.a. 1955; Atteslander 1959; Pirker 1960). Der Blick richtete sich auf sozialstrukturelle Dimensionen der Arbeit innerhalb und außerhalb der Betriebe und auf ihre Bedeutung für die künftige Entwicklung der Gesellschaft (Friedmann 1953; Brepohl 1957; Mayntz 1958; Dahrendorf 1959; Friedmann 1959; Lepsius 1960).

Allerdings verschob sich der Akzent der Forschung in der zweiten Hälfte der 50er Jahre – mit der Konsolidierung des neuen westdeutschen Staates, dem sog. Wirtschaftswunder, der Räumung des Arbeitsmarktes und der wieder zunehmend intensiven, d.h. Arbeit, Technik und Organisation verändernden Form des Wachstums – mehr hin zu einem genaueren Blick auf Veränderungen der Arbeits- und Produktionsweise. Die verstärkte Mechanisierung und die Perspektive der Automation drängte sich auf: Während darin einerseits große Gefahren sowohl für die Beschäftigung als auch für die Qualifikation und die Qualität der Arbeit gesehen wurden (Pollock 1956; Schelsky 1957), gab es auf der anderen Seite die These, dass Arbeitsteilung und Automatisierung an ihre Grenzen

gelangten, weil die Arbeitsbereitschaft und die Motivation der Beschäftigten mit ihrer Dequalifikation kontinuierlich abnähmen (Friedmann 1959). Hier tauchen die beiden Seiten der Unterordnung der Arbeitenden unter zunehmend formale und mechanisierte Strukturen einerseits, der wichtigen Rolle von Arbeitsinteresse und Person, von Kooperation und informellen Strukturen andererseits, die sich schon in den 20er Jahren gegenübergestanden hatten, wieder auf. Diese Konstellation bildete den Hintergrund für einen neuen Anlauf, durch genauere Arbeits- und Betriebsuntersuchungen eine solidere, die neuen Veränderungen und Entwicklungstendenzen berücksichtigende und wissenschaftlich besser abgesicherte Sichtweise und Analyse zu entwickeln. Dieser neue Ansatz fand in mehreren Untersuchungsrichtungen Ausdruck. Popitz u.a. (1957a; 1957b) unternahmen die am breitesten angelegte Studie: Sie untersuchten die Auswirkungen neuer Produktionstechniken auf die Arbeit (mit gemischten Ergebnissen bezüglich Qualifikation und Autonomie), das Auftreten neuer Organisationsformen in der Produktion (sie stellten mehr „gefügeartige", d.h. auf breiterer Arbeitsteilung beruhende Arbeitsstrukturen an Stelle kleingruppen-basierter Teamstrukturen fest), und sie interessierten sich für das Gesellschaftsbild und die politischen Interessen der Arbeiter (mit dem Ergebnis einer stark ausgeprägten Ihr da oben – Wir hier unten – Wahrnehmung, also eines dichotomen Gesellschaftsbildes, und eines spezifischen, an der körperlichen Arbeit orientierten Leistungsbewusstseins, aus dem sich ein Selbstbewusstsein als Träger der gesellschaftlichen Reproduktion und ein entsprechendes Kollektivbewusstsein der Zugehörigkeit speiste). Beschränkte sich diese Studie auf Arbeiter im Ruhrgebiet, so widmeten sich andere Untersuchungen wenig später der wachsenden Angestelltenzahl in Westdeutschland (Bahrdt 1958; Braun 1964); hier geriet auch erstmals die maschinelle Informationsverarbeitung in den Blick (Pirker 1963).

Wichtig für die innerbetrieblichen Beziehungen unter den sich verändernden Bedingungen waren die Lohnstrukturen und Lohnformen, die einen zweiten Schwerpunkt dieser Forschungsperiode bildeten (und in ihrer Bedeutung in der Industriesoziologie oft unterschätzt werden). Fürstenberg (1958) und Lutz u.a. (1958; 1960; 1962[7]) stellten im Zuge der verstärkten Mechanisierung und Automatisierung deren wieder angewachsene Bedeutung fest und machten deutlich, dass die eingesetzten Lohnformen und ihre Gestaltung wesentlich von den produktionstechnischen und -organisatorischen Gegebenheiten abhingen, diese aber wiederum auch maßgeblich prägten. Einen dritten Schwerpunkt bildeten Studien zu den sozialen Beziehungen in den Betrieben, die von dem – durchaus ideologisch aufgeladenen – Begriff des Betriebsklimas geleitet waren (Institut für Sozialforschung 1957; Teschner 1961; Friedeburg 1963). Auch hier zeigte sich, dass Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Arbeiter nicht so sehr von den technischen als vielmehr von den sozialen Bedingungen maßgeblich beeinflusst werden. Allerdings vollzog sich mit der zunehmenden Aufmerksamkeit für den Betrieb als „soziales Gebilde" bei vielen Autoren eine soziologische Vereinseitigung: Es wurde – in den Worten Litteks (1973, S. 71) – vergessen, dass der Betrieb nicht nur „Ort des Arbeitsprozesses", sondern auch „Glied des Verwertungsprozesses des Kapitals" ist. Diese Tendenz fand in den 60er Jahren in den Thesen der Sachgesetzlichkeit betrieblicher Strukturen und Abläufe[8] sowie in der eng damit zusammenhängenden, ebenfalls die zunehmend sachgesetzli-

[7] Die Buchveröffentlichung 1975 ist eine Wiederveröffentlichung des Textes von 1962 mit neuem Vorwort.

[8] Helmut Schelsky, der prononcierteste Vertreter dieser Sichtweise, schreibt (1965, S. 453): „Die moderne Technik bedarf keiner Legitimität; mit ihr 'herrscht' man, weil sie funktioniert und solange sie optimal funktioniert." Die Konsequenz: „...diese 'Techniker des Staates' oder der Unternehmen 'herrschen' ja gar nicht, sondern sie führen nur aus, allerdings nicht das, was die alten 'Herrscher' entscheiden, sondern das, was sich im Widerspiel von Apparaturgesetzlichkeit und jeweiliger Lage als Sachnotwendigkeit ergibt.

che Prägung des Betriebs betonende und in der Tendenz auf die sozialharmonische Verharmlosung der ökonomischen Zwangs- und Herrschaftsverhältnisse hinauslaufenden Sicht auf den Betrieb als eigenständiges, sozial gestaltbares Sozialsystem[9] ihren Ausdruck. Hier knüpfte dann auch die damalige Organisationssoziologie (vgl. Mayntz 1963) an, aus der heraus rasch eine inhaltliche Brücke zu ihrer Untermauerung durch die neue Systemtheorie entstand (vgl. etwa Luhmann 1966 und die Darstellung bei Littek 1973, S. 40ff). Es ist nicht verwunderlich, dass diese Entwicklungsrichtung zumindest eines Teils der Industriesoziologie Widerspruch hervorgerufen hat. Um ihn richtig zu verstehen, ist jedoch zunächst ein kurzer Blick auf die gesellschaftlichen Veränderungen in den 60er und 70er Jahren notwendig.

In den 60er Jahren trafen eine Reihe von Bedingungen aufeinander, die den Blick auf Arbeit, Organisation, Technik und Wirtschaft veränderten. Seit dem Mauerbau im August 1961 war der Arbeitsmarkt leergefegt, mit der aktiven Rekrutierung bisher nicht erwerbstätiger Frauen und von ausländischen Arbeitskräften traten neue Beschäftigtengruppen in die Arbeitswelt. Mit dem allmählichen Abflauen des „Wirtschaftswunders" und der ersten Rezession nach dem Krieg 1966/67 wurden die wirtschaftliche Konkurrenz intensiver spürbar, der Rationalisierungsdruck höher; ein Schlagwort dafür war das der „Amerikanisierung" der deutschen Wirtschaft, Servan-Schreiber (1968) sprach in einem der damals populärsten Bücher von der „amerikanischen Herausforderung". Neue Technologien (Kernkraft, Elektronik, Robotik, Petrochemie etc.) erforderten mehr und neue Qualifikationen; die „Bildungskatastrophe" (Picht 1964) wurde plötzlich sichtbar und breit diskutiert. Die politische Öffnung der bundesdeutschen Gesellschaft war nicht nur eine Mobilisierung der Jugend und der Studenten, sondern erstreckte sich auch in die Arbeitswelt („Septemberstreiks" 1969, Gewerkschaftsreform, Programme der „Humanisierung der Arbeit") hinein. Dies alles waren Anlässe für einen neuen Anlauf – mit schärferem kritischen Blick auf die aktuellen Entwicklungstendenzen – der theoretischen wie der empirischen Analyse in der Industriesoziologie. Insbesondere wurde die Frage nach den Zusammenhängen zwischen Veränderungen in der technisch-wirtschaftlichen Produktionsweise und der Entwicklung von Interessen und Bewusstsein der abhängig Beschäftigten wieder aufgegriffen. Und solche Neuanfänge verbinden sich in der Gesellschaftstheorie generell, besonders aber in der Industriesoziologie, meist mit einer Wiederbeschäftigung mit den Klassikern, und hier speziell mit Marx (Brandt 1984).

Die wichtigste und wegweisende Studie dieser „Renaissance" (Braczyk/Knesebeck/Schmidt 1982) der Industriesoziologie war die Göttinger Untersuchung von „Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein" (1970) von Horst Kern und Michael Schumann[10]. Die Autoren entwickelten, gestützt auf Arbeiten von J.R. Bright, ein feinstufiges Konzept der Mechanisierungsgrade, das von der Prämechanisierung bis hin zur Automation reichte, und eine Typisierung der Formen menschlicher Arbeit, die

---

[...] Hier 'herrscht' gar niemand mehr, sondern hier läuft eine Apparatur, die sachgemäß bedient sein will."

[9] Dahrendorf formuliert diese Sicht beispielhaft (1959, S. 25): „'Wissenschaftliche Betriebsführung', 'betriebliche Sozialpolitik', 'Betriebsklima', 'menschliche Beziehungen im Betrieb' – das alles sind Begriffe, die in der Welt des klassischen Eigentümermanagers kaum einen Platz hatten. Es sind erst die bürokratischen Manager, die 'Männer der Organisation', die die Gewinnethik der Betriebsführung durch eine Sozialethik zu ersetzen begonnen haben."

[10] Diese Studie war übrigens Teil eines breiter angelegten Forschungsprogramms des RKW über „Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Wandels in der Bundesrepublik Deutschland", vgl. RKW 1970

dazu jeweils erforderlich ist. Unter Berücksichtigung unterschiedlicher Produktionsprozesse (stoffumwandelnd, stoffgewinnend, montierend etc.) modellierten sie daraus eine achtstufige Typologie industrieller, die von der handwerklichen Arbeit am Produkt über repetitive Teilarbeiten im Fließprozess bis hin zur hochqualifizierten Messwartentätigkeit in der halbautomatisierten Verfahrenstechnik reichte. Die Autoren lehnten sowohl die These von Blauner – dass mit zunehmendem Automatisierungsniveau auch die Qualifikationsanforderungen stiegen – als auch die von Bright – dass umgekehrt das Qualifikationsniveau mit der Entwicklung von handwerklicher zu automatisierter Produktion abnehme – als zu einfach und linear ab; sie setzten dem die Diagnose einer „Polarisierung der Belegschaften" (Kern/Schumann 1970, Bd. 1, S. 139) entgegen, denn es gebe sowohl qualifikationserhöhende als auch qualifikations- und dispositionsmindernde Formen der Automatisierung. Sichtbar wurde jedenfalls, dass ein erheblicher Teil der Industriearbeiter nach wie vor repetitive Teilarbeiten verrichtete. Entsprechend dieser Differenzierung der Arbeitssituationen (und vielleicht auch wegen des breiter angelegten Untersuchungsfeldes, und sicherlich wegen der in über einem Jahrzehnt stattgefundenen gesellschaftlichen Veränderungen) diagnostizierten Kern und Schumann im Gegensatz zu Popitz u.a. Erosionstendenzen eines einheitlichen Arbeiterbewusstseins, die mit einem Verlust des traditionellen Produzentenstolzes einhergingen; an seine Stelle sei ein stärker instrumentelles Verhältnis zur Arbeit getreten (ib. S. 284f.). Allerdings wurde dieses Verständnis, das ja von einer engen Verbindung zwischen Arbeitssituation und Arbeiterbewusstsein ausgeht (vgl. auch Mickler u.a. 1976), als ökonomie- bzw. technikdeterministisch (Hack 1994) bzw. als Nichtbeachtung der Subjektseite der Arbeitenden (Voß 1984) kritisiert; und die Septemberstreiks 1969 wurden von den Autoren selbst[11] als „praktische Kritik" an ihrem Ansatz verstanden. Gleichwohl blieb ihre Vorgehensweise für eine Reihe weiterer Untersuchungen der 70er und 80er Jahre wegweisend (z.B. Kudera u.a. 1979). Außerdem wurde mit dieser Forschung der Zweig der „Arbeitssoziologie" innerhalb bzw. neben der Industriesoziologie etabliert.

Auch in anderen Zusammenhängen wurde in den 70er Jahren ein genauerer bzw. ein breiter angelegter Blick auf die Veränderungen im industriellen Produktionsprozess, in dessen Fokus zunehmend auch die Angestellten gerieten, gerichtet. Im Münchener Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung entstand der sog. Betriebsansatz (Altmann/Bechtle 1971; Altmann u.a. 1978; Bechtle 1980). In ihm wird der Betrieb als konkreter Fokus des gesellschaftlichen Produktionsprozesses, sozusagen als Materialisierung des Einzelkapitals betrachtet. Hier lassen sich – unter den Bedingungen von zweckrationalen Handlungszielen, zugleich aber von außen gegebenen gesellschaftlichen Irrationalitäten und Ungewissheit – die relative Autonomie betrieblichen Handelns, seine Gestaltungsmöglichkeiten und seine Strategiefähigkeit studieren; wegen der vielfältigen Kontingenzen ist dieses Handeln nicht ex ante bestimmbar, gleichwohl gesellschaftlich geprägt. Im Frankfurter Institut für Sozialforschung wurde zum ersten die historische Entwicklung von Arbeitsorganisation und Lohnformen untersucht, die meist vernachlässigte Bedeutung der Leistungspolitik hervorgehoben und im Anschluss an Sohn-Rethel die These der relativen Autonomie der Produktions- gegenüber der Marktökonomie formuliert (Schmiede/Schudlich 1981 [1976]). Zum zweiten wurde hier vor einem ähnlichen theoretischen Hintergrund eine der ersten Studien zur Informatisierung von Arbeit und Organisation mit der Unterscheidung unterschiedlicher Funktionen der Informationstechnik (u.a. als Organisationstechnologie) angefertigt (Brandt u.a. 1978; s.a. Benz-Overhage u.a.

[11] Zu finden im Vorwort zur 1985 veröffentlichten Taschenbuchausgabe ihrer Studie (Kern/Schumann 1985).

1982). Zum dritten wurden die industriellen Beziehungen, die ja Ende der 60er und in den 70er Jahren erhebliche Veränderungen erfuhren, als Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit genauer untersucht und die teilweise Einbindung der Gewerkschaften analysiert (Bergmann u.a. 1974; Bergmann/Müller-Jentsch 1977). In einer ganzen Serie von Studien der Projektgruppe Gewerkschaftsforschung wurden die wirtschaftlichen, politischen und sozialen Prozesse in einzelnen Branchen und Gewerkschaften sowie die Machtbasis der Interessenvertretung in den Qualifikations- und Arbeitsmarktstrukturen genauer beleuchtet (Billerbeck u.a. 1982a+b; Deutschmann/Schmiede 1982). Kotthoff (1981) fügte dem die erste genaue soziologische Untersuchung der Betriebsräte hinzu (Replikationsstudie 1994). Ferner wurde der aktuellen Fraktionierung der Arbeiterinteressen (Herding/Kirchlechner 1979), der Interessenproblematik von Industriearbeiterinnen (Eckart u.a. 1979) und der DDR-Variante „sozialistischer" Rationalisierung (Deppe/Hoß 1980) genauer nachgegangen.

Diese – keineswegs erschöpfende – Übersicht macht deutlich, dass in dieser Renaissance der Industriesoziologie in den 70er Jahren zugleich eine Vertiefung und einer Verbreiterung der Themen und der Forschung stattfand; zugleich wird sichtbar, warum – wie aus anderem Blickwinkel schon die „Arbeitssoziologie" – die „Betriebssoziologie" ergänzend neben die Industriesoziologie tritt. Die Orientierung der meisten Autoren an der Marxschen Tradition, die ohnehin durch das politische und wissenschaftliche Umfeld dieser Periode nahe lag, wurde noch durch die allmähliche Rezeption der sog. Labour Process Debate[12] aus dem angel-sächsischen Sprachbereich verstärkt. An dem Buch von Harry Braverman (1974) über die Arbeit im Monopolkapitalismus hatte sich eine jahrelange Debatte entzündet, die sich zum einen um die von ihm im Zuge der Arbeitsteilung behauptete säkulare Degradierungstendenz lebendiger Arbeit, zum anderen um die Formen und die Verankerung von Kontrolle durch das Kapital bzw. die eingeengten Möglichkeiten persönlicher Autonomie im Arbeitsprozess drehte (vgl. zum Überblick Lappe 1986; Hildebrandt/Seltz 1987). In Deutschland wurde „Degradierung" weitgehend mit „Dequalifizierung" gleichgesetzt, obwohl Braverman dies als breiteres Konzept der Entmachtung und Unterordnung von Person und Autonomie unter das Direktionsrecht des Kapitals formuliert hatte; konsequenterweise verebbte die Beschäftigung mit dieser Thematik im Zuge der Differenzierung der Qualifikationsentwicklung in den letzten 20 Jahren.

Diese bis dahin vergleichsweise klaren Konturen der Industrie- und Betriebssoziologie lösten sich in den 80er und 90er Jahren zunehmend auf. Zu verstehen ist das erst vor dem Hintergrund der Veränderungen in der Realität der Herstellung von Produkten und Dienstleistungen: Die Öffnung der Weltmärkte im Zuge des Zusammenbruchs des alten Weltwährungssystems von Bretton Woods zu Beginn der 70er Jahre und seine Untermauerung durch die neoliberalen Reformen der Reagan- und Thatcher-Regierungen in den USA und Großbritannien hatten der Expansion in neue Märkte und der damit einhergehenden schärferen Konkurrenz Tür und Tor geöffnet; das Zeitalter der „Globalisierung" hatte begonnen. Sie war nur möglich durch die gleichzeitige Ausbreitung und Weiterentwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien, die – beginnend mit den weltweiten Finanz- und Kapitalmärkten in der zweiten Hälfte der 70er Jahre – in eine heute umfassende „Informatisierung" von Arbeit und Organisation sowie nahezu aller anderen Lebensbereiche

[12] Diese Debatte, die in den USA und in England in der kritischen Arbeitsforschung über Jahre brandete, wurde in der deutschen Industriesoziologie kaum und wenn überhaupt, dann erst mit deutlicher Verzögerung wahrgenommen, wie die wenigen und späten Stellungnahmen verdeutlichen.

mündete. Losere und flachere Formen der Organisation wurden dadurch möglich und in Deutschland besonders in den 90er Jahren durch die Popularität der aus der japanischen Automobilindustrie stammenden „lean production" gefördert. Dezentrale Organisationsformen wie die Verselbständigung von Unternehmens- oder Betriebsteilen, Out-Sourcing und Off-Shoring, fraktale oder virtuelle Unternehmen etc. wurden dadurch möglich; die mit der Informatisierung einhergehenden, meist weniger beachteten rapiden Verbesserungen im materiellen Transport, in der Logistik, erlaubten entsprechende Produktivitätsvorteile.[13] Zudem gingen diese Veränderungen mit einer Beschleunigung des Übergangs von Arbeiter- zu Angestelltentätigkeiten bzw. von der unmittelbaren Produktion zu vor- oder nachgelagerten Funktionen über, so dass nach Schätzungen heute nur noch etwa 15% der Beschäftigten unmittelbar am Produkt arbeiten. Dieses Bündel an längerfristigen Veränderungen in allen Bereichen von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft läuft auf nichts Geringeres als eine neue Epoche des Kapitalismus mit nachhaltigen Verschiebungen der Produktionsweise hinaus, die das Ende der einfachen Massenfertigung und der ihr zugehörigen Organisationsformen (oft als Fordismus bezeichnet) bedeuten, das mit der Krise Mitte der 70er Jahre eingeläutet wurde.

Damit kamen auf die Arbeits- und Industriesoziologie eine Reihe weiterer Themen zu, die zwar keineswegs alle völlig neu waren, aber doch in neuen Kontexten gedacht und analysiert werden mussten. War diese neue Produktionsweise als nach-industrielle, als post-fordistische, als Dienstleistungsgesellschaft oder als Informations- oder Wissensgesellschaft zu begreifen? Oder drohte, wie es Dahrendorf in der missverstandenen Übernahme einer Formulierung von Hannah Arendt (1958/1981) ausdrückte, dem fortgeschrittenen Kapitalismus überhaupt die Arbeit auszugehen und damit das „Ende der Arbeitsgesellschaft" (so das Thema des Soziologentages 1982)? Wie war mit der sich rasch beschleunigenden Technisierung und vor allem Informatisierung umzugehen, ohne einer Erneuerung technik-deterministischer Auffassungen das Wort zu reden, und sollte sich die Industriesoziologie hierzu nicht mit der Technikforschung zusammentun? Musste die Industriesoziologie sich nicht der Organisationsforschung weiter öffnen, um der Vielfalt der neuen Organisationsformen gerecht werden zu können? Haben wir es durchgängig mit „neuen Produktionskonzepten" (Kern/Schumann 1984) und damit verbundenen autonomeren Arbeitsformen zu tun, oder eher mit ihrer Pluralisierung mit fortbestehender tayloristischer Arbeitsorganisation in einer Reihe von Bereichen? Wird die Arbeit stärker subjektiviert, und wenn, ist das eher als Zuwachs an Autonomie oder eher als Unterordnung auch von Persönlichkeit und Psyche zu begreifen (als Drift, wie es Sennett 2000 nennt)? Schließlich: Was bedeuten die vielfältigen Formen der Flexibilisierung von Arbeit und Beschäftigung und die damit einhergehenden Entgrenzungen für die Lebensweisen und die Lebensperspektiven der Beschäftigten? Wachsen dadurch die individuellen Freiheitsgrade, oder spitzen die erhöhten Anforderungen die Krise des „erschöpften Selbst" (Ehrenberg 2004) weiter zu?

Diese Fragen machen deutlich, dass ihre Bearbeitung und Beantwortung weit in andere Bereiche der Soziologie und in Grundsatzfragen der Gesellschaftstheorie hineinreicht. Ihre zunehmende Dringlichkeit hatte deshalb für die Arbeits- und Industriesoziologie ambivalente Konsequenzen: Auf

[13] Die am breitesten und theoretisch anspruchsvollsten angelegte Studie zu diesen Zusammenhängen von Globalisierung, Informatisierung, veränderten Organisationsstrukturen und neuen Arbeitsformen ist nach wie vor die Analyse des „informationellen Kapitalismus" von Manuel Castells (2001), auch wenn sie sicherlich im Hinblick auf die Informatisierung und die Arbeits- und Organisationsanalyse vertiefungswürdig ist (vgl. Schmiede 2006).

der einen Seite wurden die weitreichenden gesellschaftlichen Dimensionen dieser Veränderungen der Produktionsweise nachhaltig sichtbar, und die Disziplin konnte wieder für sich reklamieren, zentrale gesellschaftliche Fragen zu thematisieren. Auf der anderen Seite wurden eine Reihe von Themen von der Disziplin vernachlässigt und wanderten in andere Teilsoziologien oder sogar in andere Wissenschaftsbereiche ab. So wurde die Organisationsforschung (mit entsprechenden inhaltlichen Verlusten) weitgehend zum Gegenstand der Betriebswirtschaftslehre. Für die Technikforschung bildete sich eine kleine spezialisierte Techniksoziologie heraus, insbesondere die Informations- und Kommunikationstechnik wurde aber weitgehend zur Domäne der Informatik. Und mit der Subjektseite der skizzierten Entwicklung beschäftigen sich so disparate Fächer wie die Psychoanalyse, die Sozialpsychologie, die Sozialisationstheorie, die Biographieforschung oder die Philosophie – die Industriesoziologie aber nur am Rande. Eine gewisse Neigung zur Selbstentmannung ist mithin nicht zu übersehen.[14] Die Arbeits- und Industriesoziologie ist weit davon entfernt, die gerade genannten Fragen zufriedenstellend beantworten zu können (und sie unterscheidet sich darin nicht von anderen Teildisziplinen). Gleichwohl gibt es eine inhaltliche Öffnung und thematische und theoretische Erweiterungen, die einen produktiven Beitrag der Disziplin zur neueren soziologischen Diskussion darstellen.

Eine wichtige Bedingung für die Öffnung des Blicks und der Fragestellungen ist die reale Vielfalt der gegenwärtigen Entwicklungstendenzen in den verschiedensten Bereichen von Arbeit und Organisation, auf die die Prominenz von Begriffen wie „Ungewissheit" (Bauman 2005; 2008), „Unbestimmtheit" (Gamm 2000; Gamm/Hetzel 2005), „Flexibilität" und „Flexibilisierung" (Sennett 2000), „Subjektivierung" (Moldaschl/Voß 2001; Böhle u.a. 2004) und „Entgrenzung" (Kratzer 2003; Gottschall/Voß 2005) zurückzuführen ist. In ihr kommt eine strukturelle Unbestimmtheit und Unberechenbarkeit von Arbeit zum Ausdruck, die zwar schon seit langem unter dem Titel der „Unbestimmtheit des Arbeitsvertrags" (vgl. Deutschmann/Schmiede 1983, Kap. 1) diskutiert worden ist, in der jüngsten Zeit aber verstärkt nicht nur auf Arbeitsverträge und Beschäftigungsbedingungen, sondern auch auf die Arbeit selbst bezogen wurde. Insofern haben wir es hier mit einer „Wiederentdeckung" der schon erwähnten Dimension der informellen Organisation und Dimensionen der Arbeit zu tun, wenn auch in einer mehr strukturell gefassten Form.[15] Die methodische Mahnung des US-amerikanischen Soziologen Chris Benner (2002; 2006; vgl. Klug 2007, 40ff.), in der Arbeitsforschung durch die von ihm so genannte SWET-Analyse (Space, Work, Employment, Time) auch den Dimensionen von Räumlichkeit und Arbeitstätigkeit die gebührende Aufmerksamkeit zuzuwenden, findet dadurch einen fruchtbaren Boden. Was hat die arbeits- und industriesoziologische Forschung der letzten beiden Jahrzehnte in Deutschland nun zur empirischen Erhellung und zur begrifflichen Fassung dieser vielfältigen Unbestimmtheiten anzubieten?

Unter dem Schlagwort der Flexibilisierung werden zahlreiche heterogene Phänomene zusammengefasst, die es sowohl empirisch als auch theoretisch zu unterscheiden gilt. Neben den schon nach Benner differenzierten Dimensionen wird häufig die Unterscheidung nach Reichweite vorgenommen: Handelt es sich um interne (auf die eigenen Beschäftigten und eigene Ressourcen bezogene)

[14] Sie taucht als durchaus handfeste Krise der Industriesoziologie in der fachinternen Diskussion (etwa in den letzten Jahrgängen der Zeitschrift „Soziologie") auf, die es mit dem deutlichen Abbau universitärer Kapazitäten in Lehre und Forschung zu tun hat.

[15] Böhle und Bolte (2002) thematisieren entsprechend auch „Die Entdeckung des Informellen: Der schwierige Umgang mit Kooperation im Arbeitsalltag"

oder um externe (auf Auslagerung aus dem Betrieb oder Unternehmen) gerichtete Aktivitäten (vgl. Erlinghagen 2005, 38; Kronauer/Linne 2005, 12f.; Hohendanner/Bellmann 2006)? Während für die interne Flexibilisierung vor allem Maßnahmen in den Dimensionen Zeit (unterschiedliche Arbeitszeitformen, Kurzarbeit, Variationen von Urlaubszeiten) und Beschäftigung (befristete Arbeitsverhältnisse, Mini- und Midi-Jobs) – die im Zentrum der öffentlichen Aufmerksamkeit und der meisten Untersuchungen stehen – charakteristisch sind, spielen bei der externen Flexibilisierung auch die räumlichen Dimensionen (out-sourcing, off-shoring, Vertiefung der Arbeitsteilung mit weitergehender Spezialisierung und Herausbildung von hoch-spezialisierten Weltmärkten) und die damit zusammenhängenden Veränderungen der Arbeitstätigkeiten selbst (Wegfall bestimmter Tätigkeiten, Projekte, Gruppen- und Teamarbeit sowie Kooperation mit Externen, Arbeit in Fremdbetrieben etc.) eine wichtige Rolle. Der US-amerikanische Organisationssoziologe David Knoke (2001, 164ff.) fasst beide Bereiche als formell wie inhaltlich geprägten „New Employment Contract" zusammen, der durch eine größere Bedeutung externer Arbeitsmärkte bzw. Beschäftigter und „High-Performance Workplace Practices" im Inneren der Unternehmen charakterisiert ist; mit letzteren sind vor allem eine intensivierte Zeitökonomie durch Just-in-Time-Strukturen, die Einbindung in Gruppen-, Team- und Projektarbeit mit hoher eigener Verantwortung für die Erfüllung von Fremdvorgaben, performance-orientiertes kurzfristiges Skills-Training, der Arbeitsplatzwechsel zwischen Innen und Außen, die omnipräsenten Informationstechniken, das Total Quality Management und nicht zuletzt leistungsabhängige Entlohnungsformen angesprochen.[16]

In Deutschland standen bei der Beschäftigung mit der Flexibilisierung der Beschäftigung vor allem zwei Fragenkomplexe im Vordergrund: Zum einen die Frage nach der „Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis", meist als Ausbreitung „atypischer Beschäftigungsformen" bezeichnet, zum anderen die Frage, inwieweit dadurch prekäre Arbeits- und Lebensverhältnisse geschaffen werden, die bis in die Sozialstruktur hinein wirken. Als „Normalarbeitsverhältnis" wird meist die (vor allem für Männer zutreffende) Arbeitstätigkeit bezeichnet, die durch die Merkmale Vollzeittätigkeit (mit entsprechendem Einkommen), Integration in die sozialen Sicherungssysteme, unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber (Brehmer/Seifert 2007, S. 4; Keller/Seifert 2007, S. 12) charakterisiert ist. Die wichtigste davon abweichende („atypische") Arbeitsform ist die Teilzeitarbeit, wobei man sich natürlich fragen muss, inwieweit angesichts der Tatsache, dass mit fast 9 Mill. über die Hälfte aller Frauen Teilzeit arbeitet (BMAS 2008, Tab. 2.5A), „atypisch" ein geeigneter Begriff zur Benennung dieser Arbeitsform ist. Ist schon die „normale" Teilzeitarbeit für die meisten darin beschäftigten Frauen eine „Karrierefalle", so trifft dies umso mehr auf die geringfügig Beschäftigten (Mini- oder 400-Euro-Jobs) zu. Quantitativ stehen andere Formen der atypischen Beschäftigung wie Zeit- oder Leiharbeit (auch wenn diese in den letzten Jahren hohe Wachstumsraten, in der jüngsten Krise aber ebenso hohe Schrumpfungsraten aufzuweisen hatte) und befristete Beschäftigungsverhältnisse (auch wenn diese mittlerweile für Berufseinsteiger der Normalfall geworden sind) dahinter

[16] Knoke (2001, 203) resümiert mit folgenden Worten: „A new market-based contract between firms and their workers redefined U.S. employment relations at the end of the twentieth century. ... Decreasing job tenure, rising part-time employment, increasing contingent workers, and depleted benefit plans characterized the new employment deal, while psychological commitment and loyalty to the organization eroded." Er fügt ergänzend hinzu: "By integrating computerized production technologies with creative human resource arrangements, many manufacturing firms devised potent sociotechnical systems that appeared more productive than traditional bureaucratic hierarchies. … Any tendency to romanticize the high-perfomance workplace must be balanced against the intense self-monitoring and peer pressures that kept many workers effectively buckled into straight jackets of their own devising."

zurück. Wegen der Überschneidung der einzelnen Formen wird die atypische Beschäftigung gegenwärtig auf rd. ein Drittel aller Beschäftigten, für Frauen aber auf über 50% hochgerechnet (Keller/Seifert 2007, 14; vgl. auch Bundesagentur für Arbeit 2008; Seifert/Brehmer 2008).

Während schon in der Vergangenheit bei einzelnen atypischen Arbeits- und Beschäftigungsformen und besonders bezogen auf die Arbeit von Frauen von Kritikern – in Bezug auf die öffentliche Wahrnehmung weitgehend folgenlos – auf negative Folgewirkungen für den sozialen Status der Beschäftigten hingewiesen wurde, gewann das Thema der „Prekarität" 2006 schlagartig durch eine Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung zu „Gesellschaft im Reformprozess" (FSE 2006) an öffentlicher Beachtung. In dieser Studie wurde als ein politisches Milieu das „abgehängte Prekariat" identifiziert, in dem sich ein hoher Anteil berufsaktiver Altersgruppen findet. Es bot Anlass für bzw. bestärkte die Bemühungen um die Frage, wie prekär flexible Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse sind.[17] Keller/Seifert (2007, 21ff.) und Brehmer/Seifert (2007, 5) ziehen zur Präzisierung von Prekarität vier verschiedene Prekaritätsdimensionen heran: Einkommen, Integration in soziale Sicherungssysteme, Beschäftigungsstabilität und Beschäftigungsfähigkeit. Neben diesen objektiven Dimensionen von Prekarität kann Flexibilität auf einer subjektiven Ebene relevant werden. Unzufriedenheit mit der gegenwärtigen Situation kann beispielsweise in Problematiken wie Sinnverlust, Planungsunsicherheit, psychischen Belastungen oder Aussichtslosigkeit bei den betroffenen Beschäftigten münden (Keller/Seifert 2007, 11; Dörre 2008). Allgemeingültige Aussagen über den Zusammenhang von Flexibilität und Prekarität lassen sich indes nicht treffen. In differenzierten Analysen lassen sich sowohl Problematiken und Risiken als auch diverse Chancen von Flexibilisierung herausarbeiten. Exemplarisch seien die Bereiche flexible Arbeitszeitmodelle (Seifert 2005; Hielscher 2006), Alleinselbständigkeit (Manske 2007; Egbringhoff 2007; Betzelt 2008) oder Telearbeit (Seger 2006; 2009) genannt; oft kann nicht eindeutig entschieden werden, ob die betroffenen Beschäftigtengruppen Gewinner oder Verlierer der Flexibilisierung sind.

Diese verstärkte Aufmerksamkeit – auf Unternehmens- wie auf Beschäftigtenseite – für die Dimensionen und Folgen der Flexibilisierung hat die Frage nach der politischen Gestaltung flexibler Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse vorangetrieben. Das Konzept, das hierzu vorrangig diskutiert wird – und zwar nicht nur in Deutschland, sondern auch auf europäischer Ebene – ist das der „Flexicurity". Flexicurity dreht sich darum, wie Flexibilität mit Sicherheiten und Stabilitäten ausbalanciert werden kann. Als entscheidend für diese Balance werden der Vorrang interner Flexibilität (flexible Arbeitszeitmodelle, flexible Arbeitsorganisation, Teilzeitarbeit, flexible Entgeltsysteme) vor externer Flexibilität (Entlassungen und Einstellungen, Leiharbeit, Befristungen, Subventionen), die Sicherung und der Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit durch kontinuierliche Weiterbildung und schließlich ein System der Grundsicherung gesehen. Als Orientierungspunkte in der Debatte gelten dabei häufig Dänemark oder die Niederlande, wo sich Beschäftigte einem flexiblen und dynamischen Arbeitsmarkt gegenüber sehen, dabei aber gleichzeitig auf unterschiedliche Förderungen und Sicherungen zurückgreifen können, so dass im Rahmen von Flexibilität auch Sicherheitsbedürfnisse der Einzelnen berücksichtigt werden (Kronauer/Linne 2005; Keller/Seifert 2008).

[17] Außerhalb Deutschlands ist die Auseinandersetzung mit der Veränderung von Arbeit und damit einhergehenden Prekarisierungstendenzen schon seit längerer Zeit zum Thema geworden (vgl. z.B. Atkinson 1984; OECD 1986; OECD 1989; Castel 2000; Seifert/Tangian 2007).

Eine andere, vor allem auf die Arbeitstätigkeit und das Arbeitsvermögen bezogene und vor allem für die höher qualifizierten Segmente des Arbeitsangebots gültige – meist auch nicht mit Bezug auf die Flexibilisierung diskutierte, gleichwohl zu diesem Komplex gehörige – Dimension von Arbeit neben Globalisierung und Flexibilisierung ist das Bestreben, mit qualifizierten und selbstverantwortlichen Mitarbeitern, d.h. durch die Mobilisierung des in der Organisation und bei den Einzelnen vorhandenen Wissens, hochwertige Produkte zu produzieren und innovative Dienstleistungen anzubieten, um in einer zunehmend feinkörnigen weltweiten Konkurrenz bestehen zu können. In Organisationsgefügen mit flachen Strukturen, Netzwerken und relativ autonomen Einheiten spielen Daten, Informationen und Wissen sowie Kommunikation und Informationsflüsse eine zentrale Rolle. Angesichts der damit verbundenen Herausforderungen sind die Unternehmen immer mehr dazu übergegangen, sich um Maßnahmen zum gezielten Umgang mit Informationen und Wissen zu kümmern. Die Literatur zum Informations- und Wissensmanagement füllt mittlerweile Bibliotheken.

Der Begriff der Wissensarbeit nimmt Bezug auf die geschilderten Veränderungen von Arbeit und Organisation. Er meint postfordistische Arbeit, die unter dem Einsatz von Informationstechnologien in modernen Organisationsstrukturen stattfindet und wissensintensive Tätigkeiten beinhaltet. Für Willke zeichnet sich Wissensarbeit durch ein spezielles Wissensverständnis aus, das sich darin ausdrückt, dass relevantes Wissen kontinuierlich revidiert wird, permanent als verbesserungsfähig angesehen, nicht als Wahrheit, sondern als Ressource, nicht als Bestand, sondern als Prozess betrachtet wird und untrennbar an Nichtwissen gekoppelt ist (Willke 2001, S. 4). Wissen ist nicht nur Grundlage und Mittel von Wissensarbeit, sondern deren Ziel und Zweck. Wissensarbeit beschränkt sich nicht auf die klassischen Beispiele der Wissensökonomie wie Unternehmensberatungen, Investmentbanken, IT-Unternehmen, Marktforschungsinstitute oder Werbeagenturen. Auch ausführend tätige Arbeiter und Angestellte werden von der Informatisierung und der zunehmenden Wissensbasierung der Arbeit tangiert; allerdings verlieren diese Tätigkeiten in den alten Industrieländern immer mehr an Bedeutung, weshalb die Beschreibungen von Wissensarbeit sich in weiten Teilen eben auf die erstgenannten Bereiche beziehen (Heidenreich 2002).

Die fortschreitende Formalisierung und Standardisierung einerseits und die wachsende Bedeutung personenbasierten Wissens andererseits sind dabei nicht als Widersprüche zu sehen, denn die fortschreitende Informatisierung und Digitalisierung von Arbeits- und Produktionsprozessen beseitigt nicht die Notwendigkeit, menschliches Wissen und Können in die Prozesse einzubringen, da Abweichungen von geplanten Verläufen weiterhin zur betrieblichen Normalität gehören, die Formalisierungslücken und die Kontexte informatisierter Prozesse ausgefüllt werden müssen. An dieser strukturellen Unberechenbarkeit von Arbeit setzen eine Reihe von Studien an, die die Rolle der Erfahrung in den Vordergrund stellen. Böhle und Milkau (1988) haben schon vor zwei Jahrzehnten eine Grundlage für Untersuchungen zum Erfahrungswissen[18] und dem erfahrungsgeleiteten Arbeitshandeln gelegt. Die Autoren beschreiben die Bedeutung der komplexen sinnlichen Wahrnehmung,

[18] Für das Erfahrungswissen werden in der Literatur unterschiedliche Bezeichnungen verwendet: Böhle favorisiert den Begriff „Erfahrungswissen", verwendet aber auch „praktische Intelligenz" (Böhle/Milkau 1989, S. 260) oder „prozeßspezifische Kenntnisse" (Böhle/Rose 1992, S. 110). Weitere Begriffe sind: „Produktionsintelligenz" (Kern/Schumann 1984, S. 174), „Werkstattintelligenz" (Kern/Schumann 1984, S. 188), „Arbeiterintelligenz" oder „Arbeitswissen" (Hoffmann 1979, S. 246, 249), „Produzentenwissen" (Kocyba 2000, S. 43), „Arbeitswissen" oder „betriebliches Wissen" (Schumm 1999, S. 161, 163), „Arbeitsprozeßwissen" (Fischer 2000), „Handlungswissen" (Probst u.a. 1999, S. 195), „stillschweigende Qualifikation" oder „tacit skills" (Wood 1986, S. 85f.), „tacit knowledge" (Böhle/Milkau 1988, S. 4, Turner 1995), Situated Cognition (Kirshner/Whitson 1997).

subjektiver Einschätzungen und Erfahrungen sowie einer emotionalen Beziehung zum Arbeitsgegenstand am Beispiel der Arbeit mit CNC-Werkzeugmaschinen. Es folgten Studien und Schriften, die dieses Konzept empirisch und theoretisch ergänzen und weiterführen. Mit verschiedenen Untersuchungen in automatisierten und hochtechnisierten Arbeitsbereichen wurde der Frage nachgegangen, wo die Grenzen eines objektivistischen Wissensverständnisses liegen und welche nicht-rationalistischen Logiken von Wissen in welchem Maße eine Rolle spielen. Erfahrungswissen ist demnach Grundlage verschiedener Fähigkeiten und Fertigkeiten, wie etwa, über eine gefühlsmäßige Einschätzung einer Maschine und ihrer Funktionen zu verfügen, einen ganzheitlichen Blick auf eine technische Anlage zu haben, Unregelmäßigkeiten wahrzunehmen, bevor sie von technischen Anzeigen signalisiert werden und zu Störungen führen, ein Einschätzungsvermögen verschiedener sinnlicher Eindrücke zu haben, assoziatives Denken oder das blitzschnelle Handeln ohne langes Nachdenken zu beherrschen. Begrenzt objektivierbares Erfahrungswissen, das nicht der Logik eines rationalistischen Wissensverständnisses folgt, ist deshalb für das menschliche Arbeitsvermögen mehr hilfreich als störend und gegenüber theoretischem Wissen nicht als minderwertig zu betrachten (Deutschmann 1989, 380).[19]

Wissensarbeit in diesem Sinne ist auch die Basis der wieder entdeckten und neu anerkannten Kreativität als wichtiges Moment von Arbeit und Organisationen. Kreativität wurde neben Flexibilität, Selbstständigkeit, Teamfähigkeit, Anpassungsfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit ein Merkmal von „hoher Wertigkeit" und „Größe" eines Menschen in der projektbasierten Polis (Boltanski/Chiapello 2003, 155ff.). Aus der Möglichkeit, kreativ zu sein, ist heute schon Pflicht (Mittelstraß 2001, 142) bzw. nachdrücklicher Zwang (Deutschmann 2002, 45) geworden. Gerade deswegen spielen Arbeitsanforderungen, die über die beruflich-fachlichen Qualifikationen hinausgehen, eine zunehmende Rolle: Übergreifende Kooperations- und Lernfähigkeiten, die innerhalb und außerhalb der Betriebe erworben werden sollen (Heidenreich 2002, 11). Verlangt werden „soft skills" wie abstraktes Denkvermögen, intellektuelle und auch geographische Flexibilität, eine experimentelle Haltung zur Welt, die Bereitschaft zur Kooperation in Teams und Netzwerken und Fähigkeiten zur Kommunikation, Kooperation, Selbständigkeit, Ausdauer und Belastbarkeit. Von zentraler Wichtigkeit ist zudem der Erwerb von Medienkompetenzen. Das technische Verständnis und die praktische Fähigkeit für den intelligenten Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien wird zu einer unumgänglichen Notwendigkeit für Menschen im Erwerbsleben. In engem Zusammenhang damit steht die Forderung nach kontinuierlichem Weiterbilden und Weiterentwickeln (Dohmen 1996; Kade/Seitter 1998; BLK 2004; Seger u.a. 2009). Das Schlagwort des Lebenslangen Lernens ist in diesem Zusammenhang mittlerweile fest etabliert. Verschiedene Formen des Wissens und Könnens werden bei der Bewältigung von Umlernprozessen benötigt, die durch technische Neuerungen, laufende Veränderungen betrieblicher Organisationen und kürzer werdenden Produktlebenszyklen erforderlich werden. Es sind eine Reihe von neuen Anforderungen entstanden, darunter vor allem „(...) die Fähigkeit, neue Probleme zu erkennen und zu lösen; das Wissen um

[19] Verschiedene arbeitssoziologische Beiträge haben die Wichtigkeit von komplexen sinnlichen Wahrnehmungen, subjektiven Einschätzungen und Erfahrungen oder emotional eingefärbten Beziehung zum Arbeitsgegenstand herausgearbeitet. Es liegen empirische Studien vor zur chemischen Industrie (Bauer et al. 2002), zur Papierindustrie (Krenn/Flecker 2000), zur Arbeit an CNC-Werkzeugmaschinen (Martin/Rose 1992), zur Metallindustrie (Fleig/Schneider 1995), zur Sozialen Arbeit (Kruse 2004), zum Projektmanagement (Böhle/Meil 2003), zu Programmieren (Molzberger 1988), FriseurInnen (Dunkel 2003), zum Information-Broking (Pfeiffer 1999), zu qualifizierten Beschäftigten im technischen Kundendienst (Pfeiffer 2004) und zur Medizin und Pflege (Benner 1994; Schachtner 1999;Büssing u.a. 2002a, 2002b; Böhle/Weishaupt 2003; Manzei 2003).

die Gesamtzusammenhänge der betrieblichen Leistungserstellung; die Fähigkeit zur Eigenmotivation, zur Selbstentwicklung und zu eigenständigem Lernen in einem Umfeld von geringen Hierarchien; eigenständige, ergebnisorientierte Organisation von Arbeitsprozessen; die Fähigkeit zur Kooperation in Arbeitsgruppen; auch die Fähigkeit zur zielgerichteten und ergebnisorientierten Zusammenarbeit in ´virtuellen Unternehmen´; die Beherrschung der neuen informationstechnischen Geräte und (auch betriebsübergreifenden) Systeme." (Welsch 1997, 57)

Die Entstehung neuer Produktionskonzepte und die damit verbundenen Requalifizierungen von Arbeitern und Angestellten werden in der neueren Diskussion auch als Tendenzen der Subjektivierung von Arbeit gedeutet (Moldaschl/Voß 2001). Zum Begriff der Subjektivierung von Arbeit existiert keine einheitliche Definition, vielmehr ist er eine Bezeichnung für heterogene Ansätze. Ein allgemeiner Bezugspunkt der unterschiedlichen Ansätze ist die These, dass „individuelle Handlungen und Deutungen (...) im Arbeitsprozess strukturell an Bedeutung (gewinnen)." (Kleemann u.a. 2002, 53) Dies kann zum einen bedeuten, dass die normativen Ansprüche der Beschäftigten an Arbeit gestiegen sind (Baethge 1991) – eine Position, die in der derzeit von der Gewerkschaftsbewegung getragenen Kampagne für „Gute Arbeit" zu fundieren und zu verstärken versucht wird –, oder zum anderen, dass subjektive Ressourcen unter zunehmenden Verwertungsdruck geraten sind (Moldaschl/Sauer 2000). Diese zweite Lesart reicht bis zur Rede von der totalen Mobilmachung des Subjekts und der Ausbildung einer Gouvernmentalität (Bröckling 2000). In dieser Version der These der Subjektivierung von Arbeit wird betont, dass nun von Arbeitskräften – auch auf der Ebene der Produktion – nicht mehr nur erwartet wird, dass sie vorgegebene Anweisungen ausführen, sondern auch, dass sie verstärkt Subjektqualitäten wie Eigenverantwortung, Engagement etc. einbringen. Moldaschl und Sauer (2000, 216) sehen diese neue Bedeutung des Subjektiven im Arbeitsprozess kritisch: „Re-Subjektivierung soll verregelte und verriegelte Handlungspotentiale freilegen, soll anstelle von Bedürfnisaufschub und instrumenteller Orientierung *Leidenschaft* und Leidensbereitschaft mobilisieren, teure Kontrollsysteme durch kostenlose und effektivere *Selbstkontrolle* substituieren, Herrschaft durch *Selbstbeherrschung* virtualisieren und Planung durch *Improvisation* flexibilisieren." Schließlich gehört in diesen Zusammenhang noch die wachsende Einsicht, dass diese Veränderungen sich auf das Ensemble der Arbeits- und Lebensverhältnisse auswirken: Die Entgrenzung von Arbeit (gegenüber den anderen Lebenssphären) und die damit zusammenhängende Problematik der Work-Life-Balance wurden zum beachteten Thema (Kastner 2004; Gottschall/Voß 2005; Mischau/Oechsle 2005).

Es darf jedoch nicht übersehen werden, dass parallel mit dem Bedeutungszuwachs von an Personen geknüpften Fähigkeiten gleichzeitig die Entwicklung neuer Formen der Technisierung und Standardisierung von Wissen und Arbeit voranschreitet. Es entstehen neue Koordinations-, Steuerungs- und Kontrollmechanismen für ökonomische Aktivitäten. Durch Techniken wie Zielvereinbarungen, Budgetierungen, Kennziffern, Balanced Scorecards oder Auditierung werden Wissensprozesse ökonomisch rechenschaftspflichtig gemacht (Vormbusch 2004, 33f.). Die wachsende „Macht der Zahlen" (Wagner 2005) schafft dabei unhintergehbare Muster für das Agieren in einer Organisation. Ebenso finden sich neben der wachsenden Bedeutung subjektiver Qualitäten im Arbeitskontext Tendenzen der Re-Taylorisierung im Bereich der industriellen Fertigung, der Standardisierung von Dienstleistungstätigkeiten und die deutlichen Zunahme von einfachen und schlecht bezahlten Jobs. Die schon vor fast vier Jahrzehnten von Kern und Schumann festgestellte Polarisierung von

Anforderungen und Arbeitstätigkeiten findet sich hier in neuer, auf die gesamte Gesellschaft ausgedehnter Form wieder.

Die zunehmende Wichtigkeit von subjektiven, unscharfen, erfahrungsgesättigten Handlungsweisen und die forcierte Ökonomisierung und Objektivierung von Wissen sind aufeinander bezogen. Objektivierung und Technisierung von Wissen, neues Nichtwissen und die Notwendigkeit der Entwicklung neuen Erfahrungswissens stehen in der informationellen Herstellung von Produkten und Dienstleistungen in einem Wechselverhältnis. Die Objektivierung und Ökonomisierung von Wissen vollziehen sich dabei nicht ungehindert und ohne Widersprüche, was auch im vielschichtigen Charakter von Wissen selbst begründet liegt. „Die Förderung und Indienstnahme von Subjektivität der Beschäftigten durch moderne Managementkonzepte" (Schmiede 2003, 182) lässt erkennen, dass einerseits die Bedeutung des Subjekts größer geworden ist und Autonomie und Eigenverantwortlichkeit gestärkt werden; dass andererseits aber durch die enge ökonomische Zweckbindung von Subjektqualitäten, den erweiterten Zugriff auf das Arbeitsvermögen, die Internalisierung des Marktes, die Selbstinstrumentalisierung und den starken Druck auf die Individuen zur Vermarktung ihrer Fähigkeiten die Frage nach der emanzipativen Entfaltung von Subjektivität in den Hintergrund gedrängt wird. Wir haben es offensichtlich mit einer Dialektik der Vermarktlichung des Individuums und seines Wissens zu tun.

Im Zuge der Veränderungen von Arbeit ist das Nicht-Standardisierte zum Standard geworden. Das Subjekt in den neuen Arbeitsbedingungen ist idealerweise zugleich autonom und angepasst, am besten autonom angepasst. Anpassung ist in der projektförmig organisierten Arbeit, durch die vor allem der Wandel dauerhaft geworden ist, gleichbedeutend mit Nicht-Anpassung. Trotz der Tendenzen der Vermarktlichung des individuellen Arbeitsvermögens und der Wirkmächtigkeit der instrumentellen Sicht auf Wissen entsteht durch die gegenwärtigen Veränderungen von Arbeit und die veränderten Anforderungen an das Subjekt zugleich auch die Chance auf Eigenständigkeit, Eigenwilligkeit und Devianz. Das Managen von Wissen, die Ökonomisierung von Kreativität und die Vermarktlichung von Subjektivität sind als Paradoxien zu denken: Ökonomisierungstendenzen gehen mit Prozessen der Ent-Ökonomisierung einher, aus der Aufgabe alter Kontrollmechanismen gehen neue Formen der Kontrolle hervor, aus Autonomiegewinnen resultieren Freiheitsverluste bzw. Autonomieverluste können Freiheitsgewinne bedeuten. In diesem Spannungsfeld spielt sich das ab, was man auch als „Kampf um das Subjekt" bezeichnen könnte (Schmiede 2003, 182). Subjektivität wird historisch geformt und verändert. Wie sich diese Spannungen und Verhältnisse individuell und sozial auswirken werden, scheint gegenwärtig noch weitgehend offen. Die gegenwärtige Wirtschaftskrise hat diese Unbestimmtheit noch einmal deutlich gesteigert.

Moderne Arbeit, die informations- und wissensintensive Bereiche in sich fasst, flexibel ausgestaltet wird und sich in einem dynamischen wirtschaftlichen Umfeld befindet, ist durch viele Zusammenhänge, Widersprüche und Komplexitäten geprägt. Diese zu analysieren und zu klären, welche praktischen Konsequenzen aus ihnen erwachsen, beschreibt die zukünftige Herausforderung der Arbeits- und Industriesoziologie. Sie wird sich dabei von ihrer traditionellen Orientierung an den Arbeitertätigkeiten endgültig lösen und sich den zeitgenössischen, überwiegend in anderen (Teil-) Disziplinen geführten Diskussionen über Subjekt und Individuum, Organisationen und Netzwerke, über neue räumliche Strukturen sowie über Wissen und Technologien stellen und widmen müssen.

Tut sie dies, hat sie – wegen des unvermindert zentralen Charakters von Arbeit und Reproduktion in der modernisierten kapitalistischen Gesellschaft – eine große Chance, substantielle Beiträge zur Analyse und zum Verständnis der gegenwärtigen komplexen Entwicklung der Weltgesellschaft zu erbringen. Sie wird sich, last but not least, neu über die Basis einer kritischen Sicht auf das heutige Verhältnis von Arbeit und Kapital – wie kann eigentlich eine den veränderten Arbeitstätigkeiten, Organisationsformen und Produktionsverhältnissen angemessene Kritik des gegenwärtigen Kapitalismus formuliert werden? – auseinandersetzen müssen, wie das nicht in Deutschland, aber in deutscher Übersetzung von Boltanski und Chiapello nachhaltig angemahnt (wenn auch nicht erfüllt) wurde.

Literatur:

Altmann, Norbert/Bechtle, Günter (1971): Betriebliche Herrschaftsstrukturen und industrielle Gesellschaft – Ein Ansatz zur Analyse, München: Hanser

Altmann, Norbert/Bechtle, Günter/Lutz, Burkart (1978): Betrieb, Technik, Arbeit. Elemente einer soziologischen Analytik technisch-organisatorischer Veränderungen, Frankfurt/Main-New York: Campus

Arendt, Hannah (1958/1981): Vita activa oder Vom tätigen Leben (1958 zuerst amerik. u.d.T. The Human Condition), München: Piper

Atkinson, John (1984): Flexibility, Uncertainty and Manpower. Management, Brighton

Atteslander, Peter (1959): Konflikt und Kooperation im Industriebetrieb, Köln-Opladen: Westdt. Verlag

Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt, Heft 1, Jg. 42, S. 6-19

Bahrdt, Hans Paul (1958): Industriebürokratie, Stuttgart: Ferdinand Enke

Bahrdt, Hans Paul (1982): Die Industriesoziologie – eine „spezielle Soziologie"?, in: Gert Schmidt/Hans-Joachim Braczyk/Jost von dem Knesebeck (Hg.): Materialien zur Industriesoziologie. Sonderheft 24/1982 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, S. 11-15

Bauer, Hans G./Böhle, Fritz/Munz, Claudia/Pfeiffer, Sabine/Woicke, Peter (2002): Hightech-Gespür. Erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen in hoch technisierten Arbeitsbereichen, Bielefeld: Bertelsmann

Bauman, Zygmunt (2005): Moderne und Ambivalenz: Das Ende der Eindeutigkeit, Hamburg: Hamburger Edition

Bauman, Zygmunt (2008): Flüchtige Zeiten. Leben in der Ungewissheit, Hamburg: Hamburger Edition

Bechtle, Günter (1980): Betrieb als Strategie. Theoretische Vorarbeiten zu einem industriesoziologischen Konzept. Frankfurt/New York: Campus

Bell, Daniel (1985): Die nachindustrielle Gesellschaft. Frankfurt/ New York: Campus

Benner, Patricia (1994): Stufen zur Pflegekompetenz. From novice to expert. Bern: Verlag Hans Huber

Benner, Chris (2002): Work in the New Economy. Flexible Labor Markets in Silicon Valley. Malden/Mass: John Wiley & Sons

Benner, Chris (2006): "South Africa On-Call". Information Technology and Labour Market Restructuring in South African Call Centres, in: Regional Studies, vol. 40, no. 9, pp. 1025-1040

Benz-Overhage, Karin/Brumlop, Eva/Freyberg, Thomas von/Papadimitriou, Zissis (1982): Neue Technologien und alternative Arbeitsgestaltung. Auswirkungen des Computereinsatzes in der industriellen Produktion, Frankfurt/Main, New York: Campus

Bergmann, Joachim/Jacobi, Otto/Müller-Jentsch, Walther (1974): Gewerkschaften in der Bundesrepublik – Bd. 1: Gewerkschaftliche Lohnpolitik zwischen Mitgliederinteressen und ökonomischen Systemzwängen, Frankfurt/Main-Köln: Europ. Verlagsanstalt

Bergmann, Joachim/Müller-Jentsch, Walther (1977): Gewerkschaften in der Bundesrepublik. Band 2 Gewerkschaftliche Lohnpolitik im Bewußtsein der Funktionäre, Frankfurt/Main: Aspekte

Betzelt, Sigrid, 2008: Zur begrenzten Nachhaltigkeit flexibler Erwerbsmuster. Das Beispiel hoch qualifizierter Alleinselbständiger. In: Marc Szydlik (Hg.): Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwiss., S. 93-112

Billerbeck, Ulrich/Deutschmann, Christoph/Erd, Rainer/Schmiede, Rudi/Schudlich, Edwin (1982a): Neuorientierung der Tarifpolitik? Veränderungen im Verhältnis zwischen Lohn- und Manteltarifvertrag in den siebziger Jahren, Frankfurt/Main, New York: Campus

Billerbeck, Ulrich/Erd, Rainer/Jacobi, Otto/Schudlich, Edwin (1982b): Korporatismus und gewerkschaftliche Interessenvertretung, Frankfurt/Main, New York: Campus

BLK (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung), 2004: Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 115 und online: http://www.bmbf.de/pub/strategie_lebenslanges_lernen_blk_heft115.pdf, zugegriffen am 01.12.2007

Böhle, Fritz/Milkau, Brigitte (1989): Neue Technologien – Neue Risiken. Neue Anforderungen an die Analyse von Arbeit. In: Zeitschrift für Soziologie 18, S. 249-262

Böhle, Fritz/Milkau, Brigitte (1988): Vom Handrad zum Bildschirm. Eine Untersuchung zur sinnlichen Erfahrung im Arbeitsprozeß. Frankfurt/Main, New York: Campus

Böhle, Fritz/Rose, Helmuth (1992): Technik und Erfahrung. Arbeit in hochautomatisierten Systemen. Frankfurt/Main, New York: Campus

Böhle, Fritz/Bolte, Annegret (2002): Die Entdeckung des Informellen: Der schwierige Umgang mit Kooperation im Arbeitsalltag, Frankfurt/Main, New York: Campus

Böhle, Fritz/Weishaupt, Sabine (2003): Unwägbarkeiten als Normalität - Die Bewältigung nichtstandardisierbarer Anfor-

derungen in der Pflege durch subjektivierendes Handeln. In: André Büssing/Jürgen Glaser (Hg.): Qualität des Arbeitslebens und Dienstleistungsqualität im Krankenhaus. Schriftenreihe Organisation und Medizin. Göttingen: Hogrefe, S. 149-162

Böhle, Fritz/Meil, Pamela (2003): Das Unplanbare bewältigen - Erfahrungsgeleitetes Handeln im Projektmanagement. In: C. Butz; G. Papesch; G. Wilhelms (Hrsg.): 2. Fachtagung Projektmanagement Universität Augsburg - Tagungsband, Augsburg, S. 36-46

Böhle, Fritz/Pfeiffer, Sabine/Sevsay-Tegethoff, Nese (Hg.), 2004: Die Bewältigung des Unplanbaren, Wiesbaden: VS-Verlag

Boltanski, Luc/Chiapello, Eve (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK

Boockmann, Bernhard/Hagen, Tobias (2006): Befristete Beschäftigungsverhältnisse - Brücken in den Arbeitsmarkt oder Instrumente der Segmentierung? Baden-Baden: Nomos

Braczyk, Hans-Joachim/Knesebeck, Jost von dem/Schmidt, Gert (1982): Nach einer Renaissance. Zur gegenwärtigen Situation von Industriesoziologie in der Bundesrepublik Deutschland, in: Gert Schmidt/Hans-Joachim Braczyk/Jost von dem Knesebeck (Hg.): Materialien zur Industriesoziologie. Sonderheft 24/1982 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, S. 16-56

Brandt, Gerhard (1984): Marx und die neuere deutsche Industriesoziologie, in: Leviathan, Jg. 22, S. 103-122

Brandt, Gerhard/Kündig, Bernhard/Papadimitriou, Zissis/Thomae, Jutta (1978): Computer und Arbeitsprozess. Eine arbeitssoziologische Unterssuchung der Auswirkungen des Computereinsatzes in ausgewählten Betriebsabteilungen der Stahlindustrie und des Bankgewerbes, Frankfurt/Main, New York: Campus

Braun, Siegfried (1964): Zur Soziologie der Angestellten, Frankfurt/Main: Europ. Verlagsanstalt

Braverman, Harry (1974): Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century, New York, London: Monthly Review Press [deutsch in verkürzender Übersetzung und unter dem irreführenden Titel: Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt/Main, New York: Campus, 1977]

Brehmer, Wolfram/Seifert, Hartmut (2007): Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? In: Böckler Impuls 17/2007. Atypische Beschäftigung. Weniger Geld, weniger Perspektiven, S.1. http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2007_17_gesamt.pdf, 11.03.08.

Brepohl, Wilhelm (1957): Industrievolk im Wandel von der agraren zur industriellen Daseinsform, dargestellt am Ruhrgebiet. Tübingen: Mohr-Siebeck

Breuer, Stefan (1987): Die Krise der Revolutionstheorie. Negative Vergesellschaftung bei Herbert Marcuse, Bodenheim: Athenäum

Briedis, Kolja/ Minks, Karl-Heinz (2007): Generation Praktikum. Mythos oder Massenphänomen? HIS- Projektbericht. Online: http://www.bmas.de/coremedia/generator/24614/property=pdf/generationpraktikum_his_studie_generation_praktikum_mythos_oder_massenphaenomen.pdf

Briefs, Götz (1926): Das gewerbliche Proletariat, in: Grundriß der Sozialökonomik, IX. Abteilung: Das soziale System der Kapitalisierung, I. Teil: Die gesellschaftliche Schichtung im Kapitalismus, Tübingen: Mohr-Siebeck, S. 142-240

Briefs, Götz (1927): Artikel Gewerkschaftswesen und Gewerkschaftspolitik, in: Handwörterbuch der Staatswissenschaften, Bd. 4, Jena, S. 1108-1150

Briefs, Götz (1931): Artikel Gewerkschaftstheorie, in: Internationales Handwörterbuch des Gewerkschaftswesens, Bd. 1, Berlin, S. 694-700

Briefs, Götz (1952): Zwischen Kapitalismus und Syndikalismus. Die Gewerkschaft am Scheideweg, Bern: Francke

Bröckling, Ulrich (2000): Totale Mobilmachung. Menschenführung im Qualitäts- und Selbstmanagement. In: Ulrich Bröckling/Susanne Krasmann/Thomas Lemke (Hg.): Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. Frankfurt/Main: Suhrkamp, S. 131-167

Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung (2008): Branchen und Berufe in Deutschland 1997-2007, Zeitarbeit. Nürnberg, online: http://doku.iab.de/externe/2008/k080219f14.pdf

Büssing, André/ Herbig, Britta/Latzel, Annika (2002a): Der Einfluss der Explikation impliziten Wissens auf die Handlungsgüte von Pflegekräften – eine experimentelle Untersuchung in der Krankenpflege. Bericht Nr. 61 aus dem Lehrstuhl für Psychologie der TU München

Büssing, André/ Herbig, Britta/Latzel, Annika (2002b): Das Zusammenspiel zwischen Erfahrung, implizitem und explizitem Wissen beim Handeln in kritischen Situationen. Bericht Nr. 66 aus dem Lehrstuhl für Psychologie der TU München

Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: UKV

Castells, Manuel (2001): Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft (Das Informationszeitalter, Teil 1), Opladen: Leske + Budrich [amerikanisch zuerst 1996]

Dahrendorf, Ralf (1959): Sozialstruktur des Betriebes, Wiesbaden: Gabler

Deppe, Rainer/Hoß, Dietrich (1980): Sozialistische Rationalisierung. Leistungspolitik und Arbeitsgestaltung in der DDR, Frankfurt/Main, New York

Deutschmann, Christoph (2002): Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten, Weinheim/München: Juventa

Deutschmann, Christoph (1989): Reflexive Verwissenschaftlichung und kultureller „Imperialismus" des Managements. In: Soziale Welt 40, S. 374-396

Deutschmann, Christoph/Schmiede, Rudi (1983): Lohnentwicklung in der Bundesrepublik 1960-1978. Wirtschaftliche und soziale Bestimmungsgründe (unter Mitarbeit von Berndt Kirchlechner und Helmut Reiniger), Forschungsberichte des Instituts für Sozialforschung, Frankfurt/Main, New York: Campus 1983

Dohmen, Günther (1996): Das lebenslange Lernen. Bonn: BMBF

Dörre, Klaus (2005): Prekarisierung contra Flexicurity. In: Martin Kronauer/Gudrun Linne (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin, edition sigma, S. 53-72

Dörre, Klaus (2008): Prekäre Arbeit und soziale Desintegration. Zur subjektiven Verarbeitung unsicherer Beschäftigung. In: Karl- Siegbert Rehberg (Hg.): Die Natur der Gesellschaft. Verhandlungen des 33. Kongresses der deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006, Teil 2. Frankfurt am Main, New York. Campus Verlag. S. 4406-4417. (CD-Rom Beitrag)

Dunkel, Wolfgang (2003): Subjektivierendes Arbeitshandeln im Friseurhandwerk - Arbeitsanalysen aus dem Modellversuch Friseure. Vortrag im Rahmen des Arbeitstreffens des Modellversuchschwerpunktes „Erfahrungswissen", Bundesinstitut für Berufsbildung, Februar 2003, Bonn

Eckart, Christel/Jaerisch, Ursula G./Kramer, Helgard (1979): Frauenarbeit in Familie und Fabrik. Eine Untersuchung von Bedingungen und Barrieren der Interessenwahrnehmung von Industriearbeiterinnen, Frankfurt/Main, New York: Campus

Egbringhoff, Julia (2007): Ständig selbst. Eine Untersuchung der alltäglichen Lebensführung von Ein-Personen-Selbständigen. München, Mering: Hampp

Ehrenberg, Alain (2004): Das erschöpfte Selbst – Depression und Gesellschaft in der Gegenwart, Frankfurt/Main: Suhrkamp

Englisch, Gundula (2001): Jobnomanden. Wie wir arbeiten, leben und lieben werden. Frankfurt/Main, New York: Campus

Erlinghagen, Marcel (2005): Die mobile Arbeitsgesellschaft und ihre Grenzen. In: Martin Kronauer/Gudrun Linne (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: edition sigma, S. 31-52

FES (2006): Friedrich-Ebert-Stiftung: Gesellschaft im Reformprozess; zugänglich unter www.fes.de/inhalt/Dokumente/061017_Gesellschaft_im_Reformprozess_ komplett.pdf (Abruf 3.4.2009)

Fischer, Martin (2000): Von der Arbeitserfahrung zum Arbeitsprozeßwissen: Rechnergestützte Facharbeit im Kontext beruflichen Lernens. Opladen: Leske+Budrich

Fleig, Jürgen/Schneider, Robert (1995): Erfahrung und Technik in der Produktion. Berlin, Heidelberg, New York: Springer

Friedeburg, Ludwig von (1963): Soziologie des Betriebsklimas. Studien zur Deutung empirischer Untersuchungen in industriellen Großbetrieben, Frankfurt/Main: Europ. Verlagsanstalt

Friedeburg, Ludwig von/Weltz, Friedrich (1958): Altersbild und Altersvorsorge der Arbeiter und Angestellten, Frankfurt/Main: Europ. Verlagsanstalt

Friedmann, Georges (1953): Zukunft der Arbeit, Köln 1953 (zuerst französ. 1950)

Friedmann, Georges (1959): Grenzen der Arbeitsteilung, Frankfurt/Main: Europ. Verlagsanstalt (zuerst französ. 1958)

Fürstenberg, Friedrich (1958): Probleme der Lohnstruktur, Tübingen: Mohr-Siebeck

Fürstenberg, Friedrich, Hg. (1959): Industriesoziologie – Vorläufer und Frühzeit, Neuwied: Luchterhand

Gamm, Gerhard (2000): Nicht nichts. Studien zu einer Semantik des Unbestimmten, Frankrut/Main: Suhrkamp

Gamm,Gerhard/Hetzel, Andreas (Hg.), 2005: Unbestimmtheitssignaturen der Technik. Eine neue Deutung der technisierten Welt, Bielefeld: Transcript

Geck, Ludwig (1931): Die sozialen Arbeitsverhältnisse im Wandel der Zeit. Eine geschichtliche Einführung in die Betriebssoziologie (Schriftenreihe des Instituts für Betriebssoziologie und soziale Betriebslehre an der Technischen Hochschule zu Berlin, Heft 1), Berlin [Nachdruck: Darmstadt 1977]

Gisecke, Johannes/Groß, Martin (2007): Flexibilisierung durch Befristung. Empirische Analysen zu den Folgen befristeter Beschäftigung. In: Berndt Keller/Hartmut Seifert (Hg.): Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: Ed. Sigma, S. 83-105

Gottl-Ottlilienfeld, Friedrich von (1925): Fordismus? Von Frederick W. Taylor zu Henry Ford, Jena 1925

Gottschall, Karin und G. Voß (Hg.), 2005: Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. 2., verb. Aufl. München [u.a.]: Hampp

Grühn, Dieter/Hecht, Heidemarie (2007): Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und –absolventen. Eine Studie des Arbeitsbereichs Absolventenforschung der FU Berlin im Auftrag der DBG-Jugend und der Hans-Böckler-Stiftung. Online: http://www.boeckler.de/pdf/fof_praktikum_2007.pdf

Hack, Lothar (1994): Industriesoziologie, in: Harald Kerber/Arnold Schmieder, Hg.: Spezielle Soziologien. Problemfelder, Forschungsbereiche, Anwendungsorientierungen, Reinbek bei Hamburg: Rowohlts TB-Verlag, S. 40-74

Heidenreich, Martin, 2002: Merkmale der Wissensgesellschaft. Überarbeitetes Manuskript eines Vortrags vor der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung in Esslingen. Online: http://www.uni-oldenburg.de/sozialstruktur/dokumente/blk.pdf

Herding, Richard/Kirchlechner, Berndt (1979): Lohnarbeiterinteressen: Homogenität und Fraktionierung. Eine empirische Untersuchung bei westdeutschen Arbeitern und Angestellten über soziale Ungleichheit und materielle Ansprüche, Frankfurt/Main, New York: Campus

Hielscher Volker, 2006: Verflüssigte Rhythmen: Flexible Arbeitszeitstrukturen und soziale Integration. Berlin: Ed. Sigma

Hildebrandt, Eckart/Seltz, Rüdiger (1987): Managementstrategien und Kontrolle – Eine Einführung in die Labour Process Debate, Berlin: edition sigma

Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2005): Wirtschafts- und Industriesoziologie. Grundlagen, Fragestellungen, Themenbereiche, Weinheim/München: Juventa 2005

Hoffmann, Rainer-W. (1979): Die Verwissenschaftlichung der Produktion und das Wissen der Arbeiter. In: Gernot Böhme/Michael von Engelhardt: Entfremdete Wissenschaft. Frankfurt/Main: Suhrkamp, S. 229-256

Hohendanner, Christian und Lutz Bellmann, 2006: Interne und externe Flexibilität. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 59, H. 5, S. 241-246

Institut für Sozialforschung (1957): Betriebsklima. Eine industriesoziologische Untersuchung aus dem Ruhrgebiet, Frankfurt/Main: Europ. Verlagsanstalt

Kade, Jochen/Seitter, Wolfgang, 1998: Bildung - Risiko - Genuß. Dimensionen und Ambivalenzen lebenslangen Lernens in der Moderne. In: Rainer Brödel (Hg.): Lebenslanges Lernen - lebensbegleitende Bildung. Neuwied, Kriftel: Luchterhand, S. 51-59

Kastner, Michael (Hrsg.) (2004): Die Zukunft der Work Life Balance: Wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren? Kröning: Asanger Kastner

Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2008): Flexicurity: Ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung. Bonn: Wiso Diskurs.

Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: dies. (Hg.): Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin, Edition

Kern, Horst/Schumann, Michael (1970): Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, 2 Bde., Frankfurt/Main: Europ. Verlagsanstalt; Neuauflage Frankfurt/Main: Suhrkamp 1985

Kern, Horst/Schumann, Michael (1984): Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion, München: C.H. Beck

Kirshner, David/Whitson James A. (Hg.), 1997: Situated Cognition – Social, Semiotic, and Psychological Perspectives. Mahwah, NJ: Erlbaum

Kleemann, Frank/Matuscheck, Ingo/Voß, Günter G. (2002): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: Manfred Moldaschl/ Günter G. Voß (Hg): Subjektivierung von Arbeit. Band 2. München, Mering: Rainer Hampp, S. 53-100

Klug, Tina (2007): Complexities of Flexible Labor. Dimensions and Consequences (Darmstädter Studien zu Arbeit, Technik und Gesellschaft, Bd. 4), Aachen: Shaker

Knoke, David (2001): Changing Organizations. Business Networks in the New Political Economy, Boulder/CO

Kock, Klaus (Hg.) (2008): Der Preis der Freiheit. Solo-Selbstständige zwischen Vermarktung, Professionalisierung und Solidarisierung. Beiträge aus der Forschung Nr. 164 der Sozialforschungsstelle (sfs) Dortmund.

Kocyba, Hermann (2000): Jenseits von Taylor und Schumpeter: Innovation und Arbeit in der „Wissensgesellschaft". In: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) (Hg.): Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung, Berlin: Edition Sigma, S. 25-58

Kotthoff, Hermann (1981): Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb, Frankfurt/Main, New York: Campus

Kotthoff, Hermann (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung. München/Mering: Hampp

Kotthoff, Hermann (1997): Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur. Quasi-Unternehmer oder Arbeitnehmer? Berlin: edition sigma

Kotthoff, Hermann/Josef Reindl (1990): Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb. Göttingen: Otto Schwartz

Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung: Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen, Berlin: edition sigma

Krenn, Manfred/Flecker, Jörg (2000): Erfahrungsgeleitetes Lernen in der automatisierten Poduktion, Neue Anforderungen an die Personalpolitik, Ausbildung und Arbeitsgestaltung, FORBA-Forschungsbericht 3/2000, Wien

Kronauer, Martin und Gudrun Linne (Hg.), 2005: Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: edition sigma

Kruse, Jan, 2004: Arbeit und Ambivalenz. Die Professionalisierung Sozialer und Informatisierter Arbeit. Bielefeld: Transcript

Kudera, Werner/Mangold, Werner/Ruff, Konrad/ Schmidt, Rudi/Wentzke, Theodor (1979): Gesellschaftliches und politisches Bewußtsein von Arbeitern – Eine empirische Untersuchung, Frankfurt/Main: Europ. Verlagsanstalt

Lappe, Lothar (1986): Technologie, Qualifikation und Kontrolle – Die Labour-Process-Debate aus der Sicht der deutschen Industriesoziologie, in: Soziale Welt, Jg. 37, S. 310-330

Lepsius, Rainer Maria (1960): Strukturen und Wandlungen im Industriebetrieb, München : Hanser

Littek, Wolfgang (1973): Industriearbeit und Gesellschaftsstruktur. Zur Kritik der Industrie- und Betriebssoziologie, Frankfurt/Main: Europ. Verlagsanstalt

Luhmann, Niklas (1966): Die Bedeutung der Organisationssoziologie für Betrieb und Unternehmung, in: Arbeit und Leistung, Jg. 20, S. 181-189 (zit. nach Littek)

Lutz, Burkart (1975): Krise des Lohnanreizes. Ein empirisch-historischer Beitrag zum Wandel der Formen betrieblicher Herrschaft am Beispiel der deutschen Stahlindustrie, Frankfurt/Köln: Europ. Verlagsanstalt 1975

Lutz, Burkart u.a. (1958): Mechanisierungsgrad und Entlohnungsform. Deutscher Berichtsteil (hektogr. Forschungsbericht), Frankfurt/Main 1958

Lutz, Burkart u.a. (1962): Grenzen des Lohnanreizes (hektogr. Forschungsbericht), 2 Bde., Luxemburg 1962

Lutz, Burkart/Schmidt, Gert (1977): Industriesoziologie, in: René König (Hg.): Handbuch der empirischen Sozialforschung, Bd. 8, Stuttgart, 2. Aufl. 1977

Lutz, Burkart/Willener, Alfred (1960): Mechanisierungsgrad und Entlohnungsform. Abschlußbericht, Luxemburg 1960

Man, Handrik de (1927): Der Kampf um die Arbeitsfreude", Jena: Eugen Diederichs

Manske, Alexandra (2007): Prekarisierung auf hohem Niveau. Eine Feldstudie über Alleinunternehmer in der IT-Branche. München, Mering: Hampp

Manzei, Alexandra (2003): Körper – Technik – Grenzen. Kritische Anthropologie am Beispiel der Transplantationsmedizin. Münster: LIT

Martin, Hans/Rose, Helmuth (Hg.), 1992: CNC-Entwicklung und –Anwendung auf der Basis erfahrungsgeleiteter Arbeit. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW

Marx, Karl (1966): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie, Bd. I, MEW Bd. 23, Berlin/DDR: Dietz Verlag (zuerst 1867)

Marx, Karl (1969): Die deutsche Ideologie. Kritik der neuesten deutschen Philosophie in ihren Repräsentanten Feuerbach, B. Bauer und Stirner, und des deutschen Sozialismus in seinen verschiedenen Propheten, MEW Bd. 3, Berlin/DDR: Dietz Verlag (fertiggestellt 1846)

Mayntz, Renate (1958): Die soziale Organisation des Industriebetriebs, Stuttgart: Ferdinand Enke

Mayntz, Renate (1963): Soziologie der Organisation, Reinbek bei Hamburg: rororo

Mayo, George Elton (1949) The Social Problems of an Industrial Civilization, London 1949

Mickler, Otfried/Dittrich, Eckhard/Neumann, Uwe (1976): Technik, Arbeitsorganisation und Arbeit – Eine Untersuchung in der automatisierten Produktion, Frankfurt/Main: Aspekte

Mischau, Anina/Oechsle, Mechtild (Hg.) (2005): Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit: Verlieren wir die Balance? Zeitschrift für Familienforschung Sonderheft 5. Wiesbaden: VS Verlag

Mittelstraß, Jürgen, 2001: Wissen und Grenzen. Philosophische Studien. Frankfurt/Main: Suhrkamp

Moldaschl, Manfred/Sauer, Dieter (2000): Internalisierung des Marktes – Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: Heiner Minssen (Hg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: Edition Sigma, S. 205-224

Moldaschl, Manfred/Voß, Günther G. (2001): Die Subjektivierung von Arbeit. München, Mering: Rainer Hampp

Molzberger, Peter (1988): Und Programmieren ist doch eine Kunst. In: Alexander Krafft/Günther Ortmann (Hg.): Computer und Psyche. Angstlust am Computer. Frankfurt/Main: Nexus, S. 185-216

Neuloh, Otto (1956): Die deutsche Betriebsverfassung und ihre Sozialformen bis zur Mitbestimmung, Tübingen: Mohr-Siebeck

OECD, 1986: Flexibility in the labour market: the current debate. Paris

OECD, 1989: Labour Market Flexibility. Trends in Enterprises. Paris

Opaschowski Horst W. (2006): Deutschland 2020. Wie wir morgen leben – Prognosen der Wissenschaft. Wiesbaden : VS, Verl. für Sozialwiss.

Pfeiffer, Sabine (1999): Dem Spürsinn auf der Spur. Subjektivierendes Arbeitshandeln an Internet-Arbeitsplätzen am Beispiel Information-Broking. München, Mering: Rainer Hampp

Pfeiffer, Sabine (2004): Arbeitsvermögen. Ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Picht, Georg (1964): Die deutsche Bildungskatastrophe, Freiburg/Olten: Walter-Verlag

Pirker, Theo (1960): Die blinde Macht. Die Gewerkschaftsbewegung in Westdeutschland, 2 Bde., München: Mercator

Pirker, Theo (1963): Bürotechnik. Zur Soziologie der maschinellen Informationsverarbeitung, Stuttgart: Enke

Pirker, Theo/Braun, Siegfried/Lutz, Burkart/Hammelrath, Fro (1955): Arbeiter, Management, Mitbestimmung, Stuttgart/Düsseldorf: Ring-Verlag

Pollock, Friedrich (1956): Automation. Materialien zur Beurteilung der ökonomischen und sozialen Folgen, Frankfurt/Main: Europ. Verlagsanstalt

Popitz, Heinrich/Bahrdt, Hans Paul/Jüres, Ernst August/Kesting, Hanno (1957a): Technik und Industriearbeit, Tübingen: Mohr-Siebeck

Popitz, Heinrich/Bahrdt, Hans Paul/Jüres, Ernst August/Kesting, Hanno (1957b): Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Tübingen: Mohr-Siebeck

Postone, Moishe (1993): Time, labor, and social domination: a reinterpretation of Marx's critical theory, Cambridge [u.a.]: Cambridge Univ. Press, 1993 (dt. Ausgabe 2003)

Probst, Gilbert/Raub, Steffen/Romhardt, Kai (1999): Wissen managen. Wie Unternehmen ihre wertvollste Ressource optimal nutzen. Frankfurt/Main, Wiesbaden: Frankfurter Allgemeine Zeitung

Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft (RKW), Hg. (1970): Sieben Berichte. Kurzfassung der Ergebnisse (Bd. 1 der Forschungsberichte zu: Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Wandels in der Bundesrepublik Deutschland), Frankfurt/Main: Europ. Verlagsanstalt

Reinberg, Alexander/Hummel, Markus (2007): Schwierige Fortschreibung: Der Trend bleibt – Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos. IAB-Kurzbericht 18/2007. Nürnberg

Ritsert, Jürgen (1988): Der Kampf um das Surplusprodukt. Einführung in den klassischen Klassenbegriff, Frankfurt/New York: Campus 1988

Roethlisberger, Fritz Jules/Dickson, William J. (1939): Management and the Worker, Cambridge/Mass. 1939

Schachtner, Christina (1999): Ärztliche Praxis. Die Kraft der Metapher. Frankfurt/Main: Suhrkamp

Schalldach, Elisabeth (1930): Rationalisierungsmaßnahmen der Nachinflationszeit im Urteil der deutschen freien Gewerkschaften, Jena 1930

Schelsky, Helmut (1952): Arbeitslosigkeit und Berufsnot der Jugend, Köln: Bund-Verlag

Schelsky, Helmut (1957): Die sozialen Folgen der Automatisierung, Düsseldorf/Köln: Eugen Diederichs

Schelsky, Helmut (1965): Der Mensch in der wissenschaftlichen Zivilisation, in: ders.: Auf der Suche nach Wirklichkeit, Düsseldorf/Köln: Eugen Diederichs

Schmiede, Rudi (1981): Rationalisierung und reelle Subsumtion. Überlegungen zu den Arbeiten des Frankfurter Instituts für Sozialforschung 1970 bis 1980, in: Leviathan, Jg. 8 (1980), Heft 4 (März 1981), S. 472-497

Schmiede, Rudi (1986): Alte und neue Stammbelegschaften, paternalistische und protektorale Personalpolitik. Zur Entstehung betriebsinterner Arbeitsmärkte am Beispiel der Firmen Siemens und MAN, Arbeitspapier 1986-5 des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Paderborn

Schmiede, Rudi (1988): Reelle Subsumtion als gesellschaftstheoretische Kategorie, in: Wilhelm Schumm (Hg.), Zur Entwicklungsdynamik des modernen Kapitalismus. Beiträge zur Gesellschaftstheorie, Industriesoziologie und Gewerkschaftsforschung. Symposium für Gerhard Brandt, Frankfurt/Main, New York: Campus, 1988, S. 21-38

Schmiede, Rudi (1996): Informatisierung, Formalisierung und kapitalistische Produktionsweise - Entstehung der Informationstechnik und Wandel der gesellschaftlichen Arbeit, in: ders. (Hg.): Virtuelle Arbeitswelten. Arbeit, Produktion und Subjekt in der „Informationsgesellschaft", Berlin: edition sigma, S. 15-47

Schmiede, Rudi (1997): Die Entwicklung betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen in Deutschland - Theoretische Fragen und historische Perspektiven (Studien zur Geschichte betriebsinterner Arbeitsmärkte in Deutschland, Teil 4), Darmstadt: SAMF-Arbeitspapier 1997-2/3 (www.ifs.tu-darmstadt.de/fileadmin/soziologie/Schmiede_Publikationen/A11-HistArbMarktBericht5.pdf)

Schmiede, Rudi (2003): Informationstechnik im gegenwärtigen Kapitalismus. In: Gernot Böhme/Alexandra Manzei (Hg.): Kritische Theorie der Technik und der Natur. München: Wilhelm Fink Verlag, S. 173-183

Schmiede, Rudi (2006): Wissen und Arbeit im 'Informational Capitalism', in: Andrea Baukrowitz/Thomas Berker/Andreas Boes/Sabine Pfeiffer/Rudi Schmiede/Mascha Will (Hg.): Informatisierung der Arbeit – Gesellschaft im Umbruch, Berlin: edition sigma, S. 455-488

Schmiede, Rudi/Schudlich, Edwin (1981): Die Entwicklung der Leistungsentlohnung in Deutschland. Eine historisch-theoretische Untersuchung zum Verhältnis von Lohn und Leistung unter kapitalistischen Produktionsbedingungen (zuerst 1976), Frankfurt/New York: Campus, 4. Aufl. 1981

Schneider, Norbert F./Limmer, Ruth (2007): Job mobility and living arrangements – why individuals become mobile and how mobility influences them and their families. In: Weert Canzler/Vincent Kaufmann/Sven Kesselring (eds.): Tracing Mobilities. Aldershot, Burlington: Ashgate, 103-119

Schneider, Norbert F./Limmer, Ruth/Ruckdeschel, Kerstin (2002): Berufsmobilität und Lebensform. Sind berufliche Mobilitätserfordernisse in Zeiten der Globalisierung noch mit Familie vereinbar? Band 208 der Schriftenreihe des BMFSFJ.

Stuttgart: Verlag Kohlhammer

Schumm, Wilhelm (1999): Kapitalistische Rationalisierung und die Entwicklung wissensbasierter Arbeit. In: Wilfried Konrad/Wilhelm Schumm (Hg.): Wissen und Arbeit. Neue Konturen von Wissensarbeit. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 152-183

Seger, Mario S. (2006): Alternierende Telearbeit - Flexible Grenzen: Charakter, Konditionen und Effekte eines modernisierenden Arbeits(zeit)modells (Darmstädter Studien zu Arbeit, Technik und Gesellschaft, Bd. 1), Aachen: Shaker

Seger, Mario S. (2009): Alternierende Telearbeit - Flexible Grenzen: Charakter, Konditionen und Effekte eines modernisierenden Arbeits(zeit)modells. Re-Evaluation 2007 (Darmstädter Studien zu Arbeit, Technik und Gesellschaft, Bd. 7), Aachen: Shaker

Seger, Mario S./ Beuthel, Regina/ Schmiede, Rudi (2009): Wege zum Lifelong Learning. Möglichkeiten des Übergangsmanagements zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung am Beispiel des IKT-Bereichs. Methoden und Strukturen zur Anrechnung vorgängig erworbener Lernergebnisse inkl. Arbeitsmaterialien und Testergebnissen (Darmstädter Studien zu Arbeit, Technik und Gesellschaft, Bd. 8), Aachen: Shaker

Seifert, Hartmut (Hg.) (2005): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt/Main, Campus

Seifert, Hartmut/Brehmer, Wolfram, 2008: Leiharbeit. Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 61, H. 6. S. 335-341; online: http://www.boeckler.de/pdf/wsimit_2008_06_seifert.pdf

Seifert, Hartmut/Tangian, Andranik (2007): Flexicurity: Reconciling Social Security with Flexibility – Empirical Findings for Europe. WSI-Diskussionspapiere Nr. 154. online: http://opus.zbw-kiel.de/volltexte/2008/6925/pdf/p_wsi_diskp_154_e.pdf

Sennett, Richard (2000): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, München: Hanser

Servan-Schreiber, Jean-Jacques (1968): Die amerikanische Herausforderung, Hamburg: Hoffmann & Campe

Taylor, Frederick Winslow (1913): Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung (amerikanische Originalausgabe zuerst 1911), Berlin/München 1913

Teschner, Manfred (1961): Zum Verhältnis von Betriebsklima und Arbeitsorganisation. Eine betriebssoziologische Studie, Frankfurt/Main: Europ. Verlagsanstalt

Turner, Stephen (1995): The Social Theory of Practices – Tradition, Tacit Knowledge and Presuppositions. Chicago, London: University of Chicago Press

Vormbusch, Uwe (2004): Accounting. Die Macht der Zahlen im gegenwärtigen Kapitalismus. In: Berliner Journal für Soziologie, Heft 1, Jg. 14, S. 33-50

Voß, Gerd Günther (1984): Bewußtsein ohne Subjekt? Eine Kritik des industriesoziologischen Bewußtseinsbegriffs, München/Mehring: Hampp

Wagner, Hilde (2005): Die „Macht der Zahlen": Neue Steuerung im Betrieb. In: Hilde Wagner (Hg.): Rentier ich mich noch? Neue Steuerungskonzepte im Betrieb. Hamburg: VSA-Verlag

Weber, Max (1964): Vorbemerkung zu den Gesammelten Aufsätzen zur Religionssoziologie (zuerst 1920), in: Max Weber: Soziologie. Weltgeschichtliche Analysen. Politik, Stuttgart: Kröner, 3. Aufl. 1964, S. 340-356

Welsch, Johann (1997): Arbeiten in der Informationsgesellschaft. Studie für den Arbeitskreis „Arbeit-Betrieb-Politik" der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung

Willke, Helmut (2001): Systemisches Wissensmanagement. 2. Auflage. Stuttgart: Lucius & Lucius

Wood, Stephen, 1986: Neue Technologien, Arbeitsorganisation und Qualifikation. Die britische Labor-Process-Debatte. In: PROKLA, Heft 62, S. 74-104