

# **Lohnarbeit**

**Hartmut Hirsch-Kreinsen**

**Arbeitspapier Nr. 19 (September 2007)**

ISSN 1612-5355

## **Herausgeber:**

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen  
Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie  
is@wiso.uni-dortmund.de  
www.wiso.uni-dortmund.de/IS

Prof. Dr. Johannes Weyer  
Fachgebiet Techniksoziologie  
johannes.weyer@uni-dortmund.de  
www.wiso.uni-dortmund.de/TS

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät  
Universität Dortmund  
D-44221 Dortmund

## **Ansprechpartnerin:**

Dipl.-Päd. Martina Höffmann, e-mail: m.hoeffmann@wiso.uni-dortmund.de

Die Soziologischen Arbeitspapiere erscheinen in loser Folge. Mit ihnen werden Aufsätze (oft als Preprint), sowie Projektberichte und Vorträge publiziert. Die Arbeitspapiere sind daher nicht unbedingt endgültig abgeschlossene wissenschaftliche Beiträge. Sie unterliegen jedoch in jedem Fall einem internen Verfahren der Qualitätskontrolle. Die Reihe hat das Ziel, der Fachöffentlichkeit soziologische Arbeiten aus der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Dortmund vorzustellen. Anregungen und kritische Kommentare sind nicht nur willkommen, sondern ausdrücklich erwünscht.

## **Abstrakt**

Der vorliegende Beitrag befasst sich in grundlegender Perspektive mit dem Begriff der Lohnarbeit. Resümiert werden sowohl die gegenwärtige theoretische Debatte wie neuere empirische Befunde über die Entwicklung von Lohnarbeit. Ausgangspunkt der Argumentation ist eine knappe Skizze der verschiedenen Formen und der historischen Entwicklung von Lohnarbeit, die zunächst hauptsächlich Industriearbeit war. Davon ausgehend wird die Frage behandelt, wie die grundlegenden Koordinationsprobleme von Arbeit, das Transformations- und Opportunismusproblem im Rahmen einer machtasymmetrischen Beschäftigungsbeziehung zwischen Kapital und Arbeit bewältigt werden und wie eine möglichst dauerhafte Leistungsbereitschaft der abhängig Beschäftigt gesichert wird. These ist, dass für die Regelung der Beziehungen zwischen Kapital und Lohnarbeit und die Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses das Zusammenspiel der betrieblichen Ebene und die hier vorfindbaren Entscheidungs-, Verhandlungs- und Gestaltungsprozessen mit den je gegebenen Arbeitsmarktstrukturen von besonderer Bedeutung ist. Für die Analyse dieser Zusammenhänge wird zum einen auf das neuere Konzept der Betrieblichen Beschäftigungssysteme, zum anderen auf Überlegungen aus der segmentationstheoretischen Arbeitsmarktforschung zurückgegriffen. Als besondere Merkmale neuerer Entwicklungstendenzen von Lohnarbeit werden abschließend vor allem die Flexibilisierung der bisherigen standardisierten Regelungsformen der Beschäftigungsverhältnisse und eine abnehmende Bedeutung des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses herausgearbeitet.

## **Abstract**

This contribution deals with the notion of wage labour in a fundamental perspective. Both the current theoretical debate as well as new empirical findings about the development of wage labour are summed up. The starting point of the reasoning is a short outline of the different forms as well as of the historical development of wage labour, which initially mainly was industrial work. The contribution then enters into the question how the fundamental coordination problems of work - the transformation

and opportunism problem - are managed in the context of a power asymmetrical employment relation between labour and capital. And, how the achievement motivation of the employees can be secured under these circumstances. The thesis is proposed that the interaction of the company level - with its decision, negotiation and organisation processes - with the given labour market structures is of special significance for the regulation of the relations between wage labour and capital and the design of employment relations. To analyse these interrelationships, the author resort to newer concepts of "company employment systems" for one thing and to considerations from the "segmentation theory approach" to labour market research for another thing. In conclusion, the increased flexibility of hitherto standardised forms of regulating the employment relations and the decreasing importance of so-called normal employment relationships are identified as specific characteristics of new development trends of wage labour.

# Lohnarbeit<sup>1</sup>

Hartmut Hirsch-Kreinsen

## 1 Grundlagen

### 1.1 Begriffe

In soziologischer Perspektive ist Arbeit als Form sozialen Handelns zu verstehen: Arbeit als Beziehung zwischen Menschen, ihren Einstellungen und ihrem Handeln, die bestimmten historisch variablen Ordnungsstrukturen und Regelungsformen unterliegt. In wirtschafts- und industriesoziologischer Perspektive geht es allerdings nicht um Arbeit im Allgemeinen, sondern zunächst um *Erwerbsarbeit*. Erwerbsarbeit ist eine Erfindung der Moderne und zentrales Merkmal der Industrialisierung: Sie ist grundsätzlich ökonomisch ausgerichtet und ihre Verteilung und Bezahlung regelt sich über den Markt. Sie gilt als Quelle des Wohlstandes und der Zivilität, als Kern menschlicher Existenz und Selbstverwirklichung, als Inbegriff menschlicher Naturbeherrschung und tugendhaften Zusammenlebens (vgl. Kocka 2000).

Erwerbsarbeit bezeichnet ökonomische, geregelte und vergütete Tätigkeiten in Form von Berufen. Davon zu unterscheiden ist der weite Bereich der informellen, nicht-offiziellen oder auch autonomen Arbeit, mit dem der ganze ‚Rest‘ wirtschaftlicher Aktivitäten bezeichnet wird, der im Begriff der Erwerbsarbeit nicht aufgeht. Gemeint sind hier beispielsweise Tätigkeiten in Non-Profit-Organisationen, freiwillige Arbeit wie Nachbarschaftshilfe, Eigenarbeit im privaten Haushalt wie auch Schwarzarbeit. Freilich sind die Übergänge zwischen offizieller Erwerbsarbeit und dem angesprochenen Rest fließend (vgl. Mikl-Horke 1997: 323 f.).

Das Aufkommen der Erwerbsarbeit war von der Durchsetzung einer Lebensführung begleitet, die Max Weber als den Geist des Kapitalismus fasst und deren Hauptmerkmal er als Berufspflicht ansah (vgl. Weber 1972 [1922]). Berufspflicht richtet sich auf den Erwerb und den Erfolg in der Arbeit um seiner selbst und geht dabei weit über den ursprünglichen Zweck von Arbeit, nämlich den notwendigen Lebensunterhalt zu sichern, hinaus. Max Weber bezeichnete damit ein Arbeitsethos, das er als eine

---

<sup>1</sup> Erscheint demnächst in: Maurer, A.: Handbuch der Wirtschaftssoziologie. Wiesbaden: VS (2007)

grundlegende Voraussetzung der kapitalistischen Entwicklung ansah. Dabei war und ist Erwerbsarbeit mehrheitlich *Lohnarbeit*. Gemeint sind damit Tätigkeiten, für die der Austausch von Geld gegen Arbeitsvermögen bzw. der Verkauf des Arbeitsvermögens durch die Arbeitskraft charakteristisch und deren konkrete Ausübung grundsätzlich fremdbestimmt ist. Denn die Arbeitsziele und der Arbeitsverlauf werden von jenen bestimmt, die den Lohn zahlen (vgl. Gorz 1988). Von Lohnarbeit zu unterscheiden sind jene Tätigkeiten, die einen selbständigen oder freiberuflichen Charakter haben.

Historisch hat der Begriff Lohnarbeit mehrere miteinander verwobene Bedeutungsinhalte: In sozialstruktureller Hinsicht verbindet sich damit die Entstehung einer Arbeiterschaft, die als eigene soziale Gruppe mit bestimmten Lebenslagen, Positionen im gesellschaftlichen Gefüge und einer eigenen Haltung und Orientierung anzusehen ist. Die Gesellschaft verändert sich damit in einer Weise, dass die Art der Teilnahme am wirtschaftlichen Leben – die Stellung im Arbeitsprozess – die politische Position und den sozialen Status bestimmen (vgl. Hradil 1999: 177 f.). Auf der Ebene des Arbeitsprozesses ist damit die Entstehung eines spezifischen Beschäftigungsverhältnisses bzw. Lohnarbeitsverhältnisses verbunden, das durch den Grundkonflikt zwischen Kapital und Arbeit bzw. Management und Beschäftigten geprägt ist und das stets der Lösung durch spezifische Formen der Abstimmung und Koordination bedarf. Typischerweise werden diese Koordinationsprobleme und Konflikte im Kontext von Erwerbsorganisationen bewältigt.

Lohnarbeit tritt allerdings in vielfältigen Formen auf. Eine grundlegende Unterscheidung ist die zwischen Industrie- und Dienstleistungsarbeit. Für diese Unterscheidung wird traditionell die Kategorie des Wirtschaftssektors herangezogen, wobei zwischen dem *primären Sektor* (alle Wirtschaftszweige, die Rohstoffe gewinnen), dem *sekundären Sektor* (alle Bereiche des produzierenden Gewerbes) sowie dem *tertiären Sektor*, d.h. dem Dienstleistungsbereich differenziert wird. Die Einteilung von Unternehmen und ihrer Beschäftigten erfolgt hierbei nach dem Schwerpunkt ihrer wirtschaftlichen Aktivitäten, während die konkrete Tätigkeit der Beschäftigten für diese Zuordnung irrelevant ist. Weiterhin kann dichotomisch nach der Art des Produktes unterschieden werden: Gegenstand von Industriearbeit ist danach die Herstellung eines *materiellen* Produktes durch die manuelle oder maschinelle Bearbeitung einer Sache wie etwa die Montage eines Autos am Fließband. Dienstleistungsarbeit hingegen richtet sich auf die Erstellung *immaterieller* Produkte, etwa die Aufsicht ei-

nes Bademeisters im Schwimmbad oder die Beratung durch den Finanzierungsexperten des Automobilunternehmens. Während Industriearbeit damit einigermaßen genau bestimmbar ist als Tätigkeit, die sich auf die Gewinnung, Verarbeitung und Bearbeitung von Sachgütern richtet, sind Dienstleistungen *negativ* bestimmt als solche Tätigkeiten, die sich nicht auf die Herstellung von Sachgütern richten. Damit ist eine Vielzahl von Arbeitsformen unter dem Begriff Dienstleistung zusammengefasst, was zu einigen Problemen bei ihrer Abgrenzung und Analyse führen kann. Um diese Abgrenzungsprobleme zu vermeiden, wird zumeist mit einer funktionalen Gliederung operiert, bei der die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit unabhängig von ihrer sektoralen Zuordnung erfasst wird. Grob zusammengefasst wird hier zwischen *produktionsorientierten Dienstleistungen*, die indirekt zur Herstellung eines Produktes beitragen und zur Überwachung eines industriellen Produktionsprozesses dienen, und *konsum- und personenorientierten* sowie *distributiven und sozialen Dienstleistungen* unterschieden (zusammenfassend z. B. Häußermann, Siebel 1995).

## 1.2 Historische Entwicklung

Das Aufkommen von Lohnarbeit steht im Kontext der Industrialisierung im ‚langen 19. Jahrhundert‘ (vgl. Kocka 2000). Insofern ist Lohnarbeit zunächst primär industrielle Produktionsarbeit. Zugespitzt lassen sich mehrere Stufen der Entwicklung von Industriearbeit unterscheiden (z. B. Berghoff 2004): Ausgangspunkt ist der *vorindustrielle Handwerksbetrieb*. Er zeichnet sich durch eine begrenzte Differenzierung der Arbeitskräfte in Meister bzw. Eigentümer, Geselle und Lehrling aus. Weiterhin findet sich eine geringe Arbeitsteilung, die Arbeitskräfte haben daher hohe Handlungsspielräume und ihre Arbeit basiert in ausgeprägter Weise auf Erfahrungswissen. Die nächste Entwicklungsstufe kann als *Manufaktur* beschrieben werden: Es handelt sich um die großbetriebliche Zusammenfassung handwerklicher Arbeit für die frühe Massenproduktion. Sie basiert auf arbeitsteiligen Strukturen, allerdings kommt Produktionstechnik kaum zum Einsatz. Neben den Eigentümern finden sich Handwerker und teilweise Ungelernte wie Frauen und Kinder. Dritte Entwicklungsstufe ist die der *industriellen Arbeitsorganisation*. Generell basiert sie auf großbetrieblichen und technisierten Strukturen etwa in den Prozessindustrien der Chemie und der Fließfertigung in der standardisierten Metallverarbeitung. Zentrales Merkmal ist die fortschreitende soziale Differenzierung der Belegschaft in Management, kaufmännische Tätigkeiten, Ingenieure und Techniker, Meister und Arbeiter verschiedenster Kategorien. Ihre Vollendung findet die industrielle Arbeitsorganisation im System der ‚tayloristisch-

fordistischen' Massenproduktion. Seine zentralen Merkmale sind: die Zerlegung des Arbeitsprozesses in technisierbare Teilprozesse, die Spezialisierung und Standardisierung der Arbeitsoperationen, die Teilung der Arbeitsaufgaben in einfachste Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen, eine maschinen- und taktzeitbestimmte Arbeitsweise, kurze Arbeitszyklen; hohe Arbeitsbelastungen und der Einsatz angelernter Arbeitskräfte. Unter den genannten Bedingungen entsteht der bis heute anzutreffende Typus der *repetitiven Industriearbeit* (vgl. Kurz 1999).

Insgesamt ist zu betonen, dass der hier angedeutete historische Prozess der Industrialisierung keineswegs kontinuierlich und bruchlos im Rahmen der fortschreitenden technologischen Entwicklung und einer kapitalistischen Dynamik, die auf kontinuierliche Effizienzsteigerung drängt, verlaufen ist. Vielmehr handelt es sich um einen diskontinuierlichen und durchaus auch widersprüchlichen Prozess. Diese Perspektive legt die wirtschafts- und industriesoziologische Rationalisierungsforschung nahe, die von einer ausgeprägten Ungleichzeitigkeit der Entwicklung und einem Nebeneinander verschiedenster Arbeitsformen wie handwerkliche Prozesse einerseits, großindustrielle Strukturen andererseits spricht (z. B. Piore, Sabel 1985; Wittke 1996). Erklärbar wird diese Annahme nicht zuletzt mit der gesellschaftlichen Einbettung ökonomischer Prozesse: nicht eine universalistische ökonomische Logik bestimmt die Entwicklung von Lohnarbeit, sondern das wechselseitige Zusammenspiel institutioneller Arrangements und das Handeln der beteiligten Akteure mit ihren divergierenden Interessen. Daraus resultieren historisch spezifische Handlungskonstellationen, die sich durch ein hohes Maß an Divergenz und Ungleichzeitigkeit auszeichnen.

## **2 Theoretische Grundfragen**

Erwerbsarbeit als Lohnarbeit erfolgt bis heute zum überwiegenden Teil im Rahmen von Wirtschaftsorganisationen, konkret privatwirtschaftlich verfassten Unternehmen (vgl. auch Berger in diesem Band). Die von ihnen erbrachte Produktion materieller oder immaterieller Güter zielt generell auf Gewinn und eine möglichst rentable Verzinsung des eingesetzten Kapitals. Daraus folgt das Interesse von Unternehmen an einer möglichst effizienten Produktion und einer möglichst hohen Leistung der Arbeitskräfte. Voraussetzung hierfür ist eine entsprechende Ausgestaltung der Beschäftigungsbeziehung (Berger 1992: 178 ff).

Angesprochen ist damit der Austauschprozess zwischen dem Unternehmer und der Arbeitskraft. Ersterer erwirbt gegen die Zahlung von Lohn von der Arbeitskraft



eine zu erbringende Arbeitsleistung, festgelegt im Arbeitsvertrag zwischen beiden. Allerdings handelt es sich dabei nicht um einen Austauschprozess zwischen mehr oder weniger gleichberechtigten Akteuren. Vielmehr ist das Lohnarbeitsverhältnis eingebettet in eine grundlegende Machtasymmetrie zwischen beiden Parteien. Die Unternehmerseite verfügt grundsätzlich über einen ‚längeren Atem‘, das heißt, das in der Regel verfügbare Kapitalvermögen versetzt sie in die Lage, über Investitionen, Einstellungen und Unternehmensstandorte zu entscheiden. Die einzelne Arbeitskraft hingegen verfügt normalerweise nicht über solche Ressourcen und Wahlmöglichkeiten. Ihre Existenz und Reproduktion ist grundlegend an den Verkauf ihrer Arbeitskraft gebunden. Freilich kauft der Unternehmer ‚die Katze im Sack‘, denn die konkrete Arbeitsleistung einer Arbeitskraft lässt sich im Voraus kaum exakt bestimmen (Deutschmann 2002: 96 f.); sie muss im Arbeitsalltag ständig festgelegt und aktualisiert werden. Mit einem Arbeitsvertrag allein kann diese Transaktion, wie etwa die neoklassische Ökonomie annimmt, nicht gelöst werden. Vielmehr bleibt er in Hinsicht auf die konkrete Arbeitsleistung unbestimmt, es wird daher auch von der *Offenheit des Arbeitsvertrages* gesprochen (z. B. Baldamus 1960; Simon 1996).

Zweifellos enthält der Arbeitsvertrag grundlegende Regelungen über das Beschäftigungsverhältnis wie die Art der Arbeit, ihre Dauer und die Höhe ihrer Gratifikation. Aber es ist ziemlich unmöglich, den Vertrag so zu spezifizieren, dass sämtliche Arbeitsleistungen wie die genauen Arbeitsverrichtungen, die zu erbringende Arbeitsqualität und die Arbeitsintensität im Voraus bis ins letzte Detail geregelt werden. Die Gründe hierfür sind mehrfacher Natur: Zunächst ist ein Unternehmen grundsätzlich auf einen sachlich und zeitlich flexiblen Arbeitskräfteeinsatz angewiesen, ohne den ein Arbeitsprozess nicht störungsfrei ablaufen würde und wechselnde Bedingungen des Absatzmarktes nicht bewältigt werden könnten. Darüber hinaus ist die konkrete Arbeitsleistung stets an die Person der Arbeitskraft gebunden, das heißt, sie ist abhängig von Affekten, Bedürfnissen und Interessen, generell von den subjektiven Bedingungen der „lebendigen Arbeit“ (Marx 1968 [1867]). Es liegt auf der Hand, dass diese ebenfalls kaum ex ante wirklich kalkulierbar sind. Schließlich sind Arbeitsprozesse oftmals auf Grund ihrer technischen und stofflichen Bedingungen schwer vollständig planbar und ihr störungsfreier Ablauf ist abhängig von spezifischen Qualifikationen und impliziten Erfahrungen der beteiligten Arbeitskräfte, zu denen Dritte, etwa Planungsexperten aus der Arbeitsvorbereitung, strukturell keinen Zugang haben.

Bezeichnet wird damit das *Transformationsproblem von Arbeit* (Müller-Jentsch 2003: 47; Minssen 2006: 19 ff.): Das Unternehmen bzw. das Management muss durch spezifische Regelungen sicher stellen, dass die auf dem Arbeitsmarkt eingekaufte Arbeitskraft eine Arbeitsleistung erbringt, die den funktionalen und technischen Erfordernissen des jeweiligen Arbeitsprozesses entspricht. Ziel ist dabei, einen möglichst effizienten Arbeitsprozess zu realisieren. Voraussetzung hierfür ist es, die Arbeitsanforderungen und die Qualifikationen der Arbeitnehmer möglichst genau aufeinander abzustimmen – arbeitsmarkttheoretisch auch als Allokationsproblem von Arbeitskraft zu fassen. Dabei gilt es zudem, folgt man den Argumenten der Neuen Institutionellen Ökonomie (vgl. Williamson 1990), zwischen den Vertragspartnern Opportunismus zu vermeiden. Denn das Beschäftigungsverhältnis basiert auf zweckrationalem, instrumentellem Handeln, welches stets die Möglichkeit einschließt, ‚den jeweils Anderen übers Ohr zu hauen‘. Die nur schwer ex ante kalkulierbaren Bedingungen eines Arbeitsprozesses und die damit verbundenen Informationsasymmetrien der Beteiligten sind hierfür besonders günstig. Einerseits wird davon ausgegangen, dass unter den Arbeitenden eine generelle Tendenz zur Leistungszurückhaltung verbreitet sei – oft als ‚Bremsen‘ bezeichnet -, die es zu überwinden gelte. Andererseits ist opportunistisches Verhalten auf der Unternehmensseite, etwa ‚Lohndrückerei‘, nicht auszuschließen. Im Zusammenspiel mit seinen im Vergleich zu den Arbeitskräften überlegenen Machtressourcen können Vorgesetzte in ihrem eigenen partikularen Interesse versuchen Anweisungen durchzusetzen, die eingespielten Regelungen und Praktiken zuwiderlaufen.

Eine zentrale Voraussetzung zur Bewältigung des Transformationsproblems ist das Direktionsrecht des Managements gegenüber den Arbeitskräften, beispielsweise das Recht, Arbeitsaufgaben zuzuweisen, Arbeitsverfahren festzulegen oder Arbeitsnormen in Hinblick auf Intensität und Qualität der Arbeit zu definieren. Darin manifestiert sich das grundlegende Machtungleichgewicht zwischen Kapital und Arbeit und der hierarchische Charakter der Arbeitsorganisation bzw. ein *Herrschaftsverhältnis* im Sinne Max Webers (Weber 1972 [1922]). Herrschaft umfasst aber bekanntlich stets ein zweiseitiges Verhältnis: einerseits die Anweisungsbefugnis vorgesetzter Personen und andererseits die Akzeptanz und das ‚Mitspielen‘ der Untergebenen, d.h. zumindest die „klaglose Akzeptanz“ (Esser 2000: 41) der ungleichen Verteilung von Macht im Betrieb. Dabei sind Herrschaft bzw. Hierarchie in Unternehmen empirisch allerdings sehr unterschiedlich ausgeprägt. Man denke nur an den Gegensatz zwi-

schen einem von einem Alleineigentümer autoritär geführten mittelständischen Unternehmen und einem Softwarehaus, in dem Computerfreaks und sonstige Spezialisten völlig autonom und gleichberechtigt nebeneinander arbeiten und die Chefs allenfalls die grobe Linie der Geschäftspolitik bestimmen.

Zusammengefasst: die Beschäftigungsbeziehung enthält eine grundlegend prekäre und labile Konstellation von teils gegensätzlichen, teils kongruenten Interessen. Das Management muss die Arbeitskräfte zu effizienten Leistungen motivieren, denn anders käme kein funktionierender Arbeitsprozess zustande. Dem steht das Interesse der Beschäftigten am Erhalt ihrer Arbeitskraft, an der Berechenbarkeit der Lohn-Leistungsrelation und der Sicherheit des Arbeitsplatzes entgegen. Dieser Interessenausgleich wird in der Unternehmenspraxis in der Regel durch Kompromisse geregelt. Ansatzpunkte sind hier Leistungs- und Einkommensanreize, die Eröffnung von Aufstiegschancen, Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeiten, formale Mitsprachemöglichkeiten wie Mitbestimmungsregelungen. Gebaut wird daher auch auf die Freiwilligkeit, die Leistungsbereitschaft, die Motivation und das ‚Zutun‘ der Arbeitskräfte. Sie sollen keinesfalls nur ‚Dienst nach Vorschrift‘ machen, sondern kreativ, flexibel, innovativ etc. handeln. Diese Haltung wird in der Regel nicht allein durch monetäre Anreize und formale Mitbestimmungsmöglichkeiten erreicht. Wichtig sind vielmehr auch Konsens, Engagement und Eigeninteresse der Arbeitskräfte im Kontext gemeinsamer Grundüberzeugungen innerhalb eines Unternehmens (vgl. Berger 1992) sowie ein etwa durch Karriereaufstieg anerkannter Status bzw. eine institutionell gesicherte ‚Anerkennung‘ der abhängig Beschäftigten (vgl. Deutschmann 2002).

### **3 Die Regelungsebenen des Beschäftigungsverhältnisses**

Ob die erforderliche Leistungsbereitschaft der abhängig Beschäftigten nun tatsächlich erreicht wird, ist allerdings nicht allein von innerbetrieblichen Entscheidungs-, Verhandlungs- und Gestaltungsprozessen abhängig, sondern ebenso von der Frage, wie ein Unternehmen externe institutionelle Einflüsse bei der konkreten Gestaltung von Arbeit und Arbeitsorganisation nutzt oder sich gegen diese abschottet. Als relevant können hierbei die Regelungen des Systems der industriellen Beziehungen, die vorherrschenden Arbeitsmarktstrukturen und das damit verbundene Bildungs- und Ausbildungssystem, das System der Corporate Governance, die Systeme der sozialen Sicherung sowie die gesellschaftlichen Familienstrukturen und Geschlechterverhältnisse angesehen werden (vgl. Rubery 2005). Für die Regelung der Beziehungen zwischen Kapital und Lohnarbeit und die Ausgestaltung des Beschäftigungsverhält-

nisses ist allerdings das Zusammenspiel der betrieblichen Ebene mit den je gegebenen Arbeitsmarktstrukturen von besonderer Bedeutung. Denn die damit bezeichneten Zusammenhänge und Bedingungen beeinflussen in hohem Maße, wie sich die grundlegende Machtasymmetrie zwischen Kapital und Arbeit konkretisiert, über welche Verhandlungspositionen die beteiligten Akteure tatsächlich verfügen und wie dadurch die Strukturprobleme des Beschäftigungsverhältnisses bewältigt werden. Nicht zufällig bilden daher diese Institutionen und ihr Zusammenspiel einen zentralen Forschungsgegenstand der Wirtschafts- und Industriesoziologie. Diese sollen im Folgenden genauer betrachtet werden.

### *3.1 Organisation und Betrieb*

Die Transformation von Arbeitskraft in konkrete Arbeit wird in hohem Maße von den Regeln der betrieblichen Arbeitsorganisation bestimmt. Sie müssen dabei uneindeutigen, teilweise widersprüchlichen Anforderungen genügen: Zum einen müssen die arbeitsorganisatorischen Regeln hinreichend flexibel sein, um unterschiedliche Erfordernisse des Marktes und der Produktion bewältigen zu können. Zum zweiten müssen durch sie im laufenden Arbeitsprozess die divergenten Interessen von Management und Arbeitskräften aufeinander abgestimmt werden und insbesondere sollten sie opportunistisches Handeln der jeweils anderen Seite verhindern. Zum dritten müssen sie von den Beteiligten akzeptiert werden, insbesondere müssen die Arbeitskräfte den hierarchischen Charakter der Arbeitsorganisation als legitim anerkennen (vgl. Marsden 1999: 27 f.). Generell basiert die moderne Arbeitsorganisation auf einem arbeitsteiligen und durch Techniken der verschiedensten Art strukturierten Kooperationszusammenhang, der unter der Leitung des Managements hergestellt wird (vgl. Müller-Jentsch 2003: 41). Sie ist geprägt von den Grundsätzen der Arbeitsteilung und Kooperation, die untrennbar miteinander zusammenhängen. Während die Arbeitsteilung die Zerlegung und Verteilung von Aufgaben in funktionaler und hierarchischer Hinsicht umfasst (*Differenzierung*), meint Kooperation ihre Zusammenfassung und ihr Zusammenwirken (*Integration*) zu einem gemeinsamen Produkt. Dass dies funktioniert, sind Planung, Steuerung und letztlich auch Kontrolle durch das Management erforderlich. Zudem muss eine je konkrete Arbeitsorganisation in hohem Maße mit der jeweiligen Personal- und Leistungs politik eines Unternehmens, der Art der Leistungsbestimmung, der Entlohnungsform und der Relation zwischen Lohn und Leistung, korrespondieren. Denn es ist unmittelbar einsichtig, dass bei hoch arbeitsteiliger Fließbandarbeit völlig andere personal- und leistungspolitische Bedingungen

herrschen müssen als bei autonomer Gruppenarbeit. Schließlich wird die Struktur der Arbeitsorganisation von den technischen Gegebenheiten eines Arbeitsprozesses beeinflusst. Gemeint sind damit sowohl produktionstechnische Anlagen in der industriellen Produktion als auch der Technikeinsatz im Dienstleistungssektor.<sup>2</sup>

Konzeptionell werden mit diesen Dimensionen verschiedene, vielfach als gegensätzlich begriffene Auffassungen von Arbeitsorganisation angesprochen. Vor allem sind hier die ‚klassischen‘ Konzepte formaler Organisation zu nennen, die sich mit Namen wie Max Weber und Henry Fayol, aber auch Frederick Winslow Taylor verbinden lassen (vgl. auch Minssen in diesem Band). Kern dieser Auffassung ist, dass die Arbeitsorganisation sich durch eine klare Hierarchie mit festgelegten Kompetenzen auszeichnet, ihre Ziele ex ante eindeutig festgelegt und in einzelne Arbeitsschritte umgesetzt werden können, deren Durchführung und Realisierung transparent und jederzeit kontrollierbar sind. In dieser Sichtweise wird Arbeitskraft primär über hierarchische Anweisung zum Arbeiten gebracht und durch monetäre Gratifikation motiviert. Prominent geworden ist hier vor allem die Auffassung Harry Bravermans (Braverman 1977), der zu Folge die Entwicklung der industriellen Arbeitsorganisation als ein Prozess fortschreitender Degradierung und Dequalifizierung der Arbeit unter die Kontrollinteressen des Kapitals begriffen werden könne. Den Beschäftigten kommt hierbei nur mehr ein Boykott- und Störpotential zu, was aber ihre fortschreitende Entmachtung nicht verhindert. Diese Annahmen sind aber weder theoretisch noch empirisch haltbar. Theoretisch verkennen sie den zweiseitigen Charakter des betrieblichen Herrschaftsverhältnisses. Empirisch zeigen sowohl die Organisationsforschung als auch die wirtschafts- und industriesoziologische Forschung überzeugend, dass in der Regel weder Organisationsziele präzise bestimmt, noch unveränderlich vorgegeben werden können. Sie werden vielmehr durch ‚politische‘ Aushandlungsprozesse und Koalitionsbildungen immer wieder neu bestimmt. Ebenso wenig sei die Organisation in der Lage, das Verhalten der Mitarbeiter auf den untergeordneten Hierarchieebenen lückenlos durch formale Regeln vorzuschreiben (Deutschmann 2002: 113).

In der neueren Organisationsforschung wird daher die betriebliche Arbeitsorganisation als ‚Arena‘ konzipiert, in der Akteure und Akteurskonstellationen mit unterschiedlichen Ressourcen, Zielen und Interessen ‚Machtspiele‘ austragen und dabei die jeweiligen Organisationsstrukturen aushandeln (Müller-Jentsch 2003: 57). Ge-

---

<sup>2</sup> Zu den verschiedenen Dimensionen der Arbeitsorganisation vgl. ausführlicher auch Kieser und Kubicek (vgl. Kieser, Kubicek 1992 und zuletzt auch Minssen 2006).

sprochen wird in der neueren Debatte von *Mikropolitik*, womit verdeutlicht werden soll, dass Managemententscheidungen und Arbeitsgestaltung keineswegs allein, wie in der klassischen Auffassung unterstellt, von rational-ökonomischen Kriterien bestimmt werden, sondern zugleich von den im Unternehmen gegebenen Macht- und Interessenkonstellationen und den damit verbundenen Mustern der Abstimmung und Konfliktlösung. Entscheidungen des Managements über Formen der Arbeitsorganisation tangieren diese Konstellationen in je unterschiedlicher Weise, erzeugen Reaktionen, Widerstände und Konflikte, die sowohl zukünftige Entscheidungen als auch die Durchsetzung schon getroffener Entscheidungen stark beeinflussen können (vgl. Jürgens, Naschold 1984; Crozier, Friedberg 1993; Ortmann 1995). In dieser Auffassung wird die Entwicklung der Arbeitsorganisation zum „contested terrain“ (vgl. Edwards 1981), und die jeweils sich herausbildende Organisationsstruktur wird vom Ausgang der Politikprozesse zwischen den beteiligten Akteuren und Akteursgruppen bzw. Koalitionen beeinflusst. Anders formuliert, die Entscheidung, ob bestimmte Rationalisierungsziele in einem Unternehmen verfolgt und wie sie durchgesetzt werden, hängt von konkreten innerbetrieblichen Akteurs- und Interessenkonstellationen ab. Insbesondere aus diesem Grund verbietet sich die Annahme, dass es im ökonomischen Sinn einen ‚one best way‘ der Gestaltung der Arbeitsorganisation gebe.

Dieses hier nur angedeutete breite Spektrum der Auffassungen über die Konstitutionsbedingungen der betrieblichen Arbeitsorganisation lässt sich im Konzept des *betrieblichen Beschäftigungssystems* bündeln.<sup>3</sup> Mit diesem Konzept sollen grundlegende Formen der Bewältigung der skizzierten Grundprobleme des Beschäftigungsverhältnisses erfasst und der Analyse zugänglich gemacht werden. Bezeichnet werden damit „sozio-ökonomische Räume“ innerhalb von Erwerbsorganisationen (Struck et al. 2006: 174), die sich über Aushandlungs- und Konfliktprozesse zwischen Management und Belegschaften konstituieren und dabei zweierlei leisten müssen: zum einen müssen sie Produktivität und Effizienz gewährleisten, zum anderen müssen ihre Regeln verbindliche und transparente Garantien dafür geben, dass die Managementseite ihr Direktionsrecht gegenüber den abhängig Beschäftigten nicht ungebührlich ausnutzt und ihren Interessen Rechnung trägt und damit letztlich Akzeptanz des Systems insgesamt sichert (Wächter 2002: 480). Es handelt sich bei Beschäftigungssystemen um begrenzte Arbeitsbereiche, die sowohl innerhalb eines Unter-

---

<sup>3</sup> Vgl. hierzu das Konzept des Arbeitssystems bei Lutz 1987 sowie die institutionentheoretisch begründete Studie von Marsden 1999; zusammenfassend dazu Wächter 2002. Neuere Überlegungen zu dieser Kategorie finden sich bei Köhler, Loudovici im Erscheinen und Struck et al. 2006.

nehmens gegenüber anderen Bereichen als auch nach außen gegenüber überbetrieblichen Teilarbeitsmärkten abgrenzbar sind. Ein spezifisches Arbeitssystem weist distinkte Regelungen und Praktiken der Allokation von Arbeitskraft, ihrer Qualifizierung und Gratifizierung auf. Daher ist davon auszugehen, dass Unternehmen mehrere verschiedene Beschäftigungssysteme aufweisen, die nebeneinander existieren und die in unterschiedlicher Weise mit überbetrieblichen Teilarbeitsmärkten und weiteren Institutionensystemen von Arbeit verknüpft sind (vgl. Struck et al. 2006: 174).

Im Einzelnen können betriebliche Beschäftigungssysteme in unterschiedlicher Weise konzipiert werden. Als zentrale Dimensionen können angesehen werden (vgl. Marsden 1999; Wächter 2002): Erstens der Grad der Arbeitsteilung, bei dem vereinfacht zwischen ausgeprägt und gering unterschieden wird. Einher geht damit ein unterschiedlicher Grad der Regelung von Tätigkeiten und Beschäftigung. Im Fall von ausgeprägter Arbeitsteilung und eindeutigen Regelungen werden Uneindeutigkeiten und damit mögliche Konflikte und Verhandlungsnotwendigkeiten vermieden; im Fall von geringer Arbeitsteilung wird auf die Bereitschaft und Motivation der Beschäftigten zur Selbstorganisation des Arbeitsprozesses gesetzt. Zweitens der je eingeschlagene Weg der Personalpolitik, bei dem grundsätzlich zwischen der Anpassung des Personals an gegebene arbeitsorganisatorische Strukturen sowie der Orientierung an verfügbaren Berufen und Qualifikationen zu differenzieren sein wird. Bei der Anpassung von Arbeitskräften an gegebene Produktionsstrukturen bleibt der Aufwand für Anlernung und Ersatz von Arbeitskräften relativ begrenzt, während bei der Orientierung der Prozessgestaltung an verfügbaren Qualifikationen ihre breite und flexible Nutzbarkeit möglich wird. Damit lassen sich unterschiedliche Typen von Arbeitssystemen darstellen, die je verschiedene Formen der Bewältigung der skizzierten Grundprobleme des Beschäftigungsverhältnisses bezeichnen.<sup>4</sup>

Generell lässt sich festhalten, dass mit diesem Konzept keinesfalls nur spezifische und betriebsindividuelle Lösungsformen der Nutzungsprobleme von Arbeit der Analyse zugänglich gemacht werden, sondern damit typische und stabile Formen von Arbeit erfasst werden sollen. Sie können als Element des Institutionengefüges moderner Wirtschaftsgesellschaften und der Regulation von Arbeit in mehrfacher Weise begriffen werden (vgl. Marsden 1999: 269 f.): Zum einen stellen beschäftigungspolitisch und ökonomisch erfolgreiche betriebsindividuelle Lösungen oftmals für andere Betriebe wichtige Bezugspunkte dar, an denen sie ihre Entscheidungen ori-

---

<sup>4</sup> Zu verschiedenen Typen von Beschäftigungssystemen vgl. ausführlicher z.B. Marsden 1999: 31 ff.; Hirsch-Kreinsen 2005: 64 ff.; Struck et al. 2006: 174 f.

entieren, die sie nachahmen und möglicherweise übernehmen; denn der Verweis auf den Erfolg bestimmter Lösungen erleichtert ihre Realisierung und vermeidet Konflikte. Dadurch kann sich ein Prozess der fortschreitenden Verbreitung und wechselseitigen Bestätigung und Stabilisierung des einmal eingeschlagenen Weges einspielen und es können sich bestimmte Arbeitssysteme als generell anerkannte Regeln der Gestaltung des Lohnarbeitsverhältnisses etablieren. Ein Beispiel hierfür ist das trotz schnell wachsender Flexibilitätserfordernisse hohe Beharrungsvermögen von tayloristisch strukturierten Beschäftigungssystemen. Ihre hohe Attraktivität und Stabilität liegen fraglos darin begründet, dass sie ein sowohl von Unternehmen als auch von Arbeitskräften anerkanntes Orientierungsmuster für die Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen boten und noch bieten. Zum zweiten stehen betriebliche Beschäftigungssysteme in enger Kopplung mit den weiteren Institutionen von Lohnarbeit, insbesondere den überbetrieblichen Arbeitsmarktstrukturen. Die Institutionen der gesellschaftlichen Makroebene stabilisieren einerseits eingespielte betriebliche Lösungen, andererseits reproduzieren die auf betrieblicher Ebene einmal eingeschlagenen Entwicklungspfade die Institutionen der Makroebene.<sup>5</sup>

## 3.2 *Arbeitsmarkt*

### 3.2.1 *Das Allokationsproblem*

Auf der Regulationsebene des Arbeitsmarktes stellen sich die skizzierten Grundprobleme des Beschäftigungsverhältnisses als ‚doppeltes‘ Allokationsproblem von Arbeitskraft dar: einerseits müssen die Unternehmen mit den von ihnen benötigten Arbeitsleistungen versorgt werden, andererseits müssen die Arbeitskräfte mit monetären (Einkommen) und sozialen (Status) Subsistenzmitteln versorgt werden (Offe, Hinrichs 1984: 48). Dieses Allokationsproblem wird grundsätzlich marktförmig geregelt. Es stehen sich, wie auf allen anderen Märkten, Anbieter und Nachfrager gegenüber, die in diesem speziellen Fall mit Arbeit ‚handeln‘ und die dabei zu anderen Anbietern und Nachfragern in Konkurrenz stehen. Arbeitskraft wird auf dem Arbeitsmarkt als ‚Ware‘ gehandelt.

Freilich ist dieses Marktmodell den tatsächlichen Verhältnissen eines Arbeitsmarktes nicht angemessen. Der Arbeitsmarkt kann nicht als ‚echter‘ Markt angesehen werden, weil auf Grund ihrer beschriebenen Subjektgebundenheit Arbeit lediglich

---

<sup>5</sup> Der besondere Wert des Konzeptes des betrieblichen Beschäftigungssystems liegt daher auch darin, dass es über seinen institutionalistischen Ansatz sowohl sektoral als auch international vergleichende Analyseperspektiven der Entwicklung von Arbeit eröffnet.



eine ‚fiktive‘ Ware ist (Polanyi 1997: 102 ff.). Zudem wird gerade auch auf dem Arbeitsmarkt das grundlegende Macht- und Ressourcenungleichgewicht zwischen Kapital und Arbeit bzw. der Nachfrager- und der Anbieterseite von Arbeit greifbar. Denn die Anbieter, die Arbeitskräfte, sind, um zu überleben, auf den Verkauf ihres Arbeitsvermögens angewiesen. Der Arbeitskraftbesitzer kann in der Regel nicht sonderlich lange warten, bis er seine ‚Ware‘ günstig verkaufen kann; seine ‚Liquidität‘ ist in der Regel begrenzt. Er verfügt zudem weder über die Möglichkeit, die Zahl seiner Konkurrenten zu seinen Gunsten zu beeinflussen, noch kann er sein Angebot beliebig ‚rationalisieren‘ und verbilligen, da er in jedem Fall sein Existenzminimum sichern muss. Auch sind Anpassungsmaßnahmen an eine geänderte Nachfrage, etwa durch Weiterbildung, Umschulung oder räumliche Mobilität häufig sehr voraussetzungsvoll und lassen sich nicht immer realisieren. Hingegen verfügt die Nachfragerseite, nämlich die Unternehmen, in der Regel über ausreichende Ressourcen, um Angebotsengpässe zu überwinden – sie hat den vergleichsweise ‚längeren Atem‘.

Auch wäre es auf einem ausschließlich preisbestimmten Arbeitsmarkt für die Unternehmen ziemlich unmöglich, jene Qualifikationskomponenten zu mobilisieren, ohne die kaum ein Arbeitsprozess die gewünschte Produktivität erreichen würde: nämlich Motivation, Loyalität und Engagement jenseits aller Vorschriften. Diese extrafunktionalen Qualifikationen können, wie schon diskutiert, grundsätzlich nicht erzwungen, sondern nur ‚freiwillig‘ im Gegenzug zu bestimmten Gegenleistungen der Unternehmensseite erbracht werden. Diese Gegenleistungen bestehen eben nicht nur aus Lohn, sondern vor allem aus ‚Status‘ und ‚Anerkennung‘, wodurch das grundlegende Machtgefälle zu Gunsten der Arbeitnehmerseite relativiert wird (vgl. Deutschmann 2002: 142). Dies ist allerdings dauerhaft nur durch institutionelle Regelungen möglich, die individuelle und kollektive Arbeitnehmerrechte festschreiben und ausschließlich preisbestimmte Marktprozesse einschränken. Nur unter diesen Bedingungen, so die arbeitsmarktsoziologische Forschung, ist gewährleistet, dass der Arbeitsmarkt seine Allokationsfunktion auch tatsächlich erfüllt.

Die Herausbildung der Institutionensysteme des Arbeitsmarktes lässt sich generell auf eine Reihe verschiedener Einflussfaktoren zurückführen: zum einen Abschottungsstrategien der Unternehmen gegenüber dem externen Arbeitsmarkt, um bestimmte Arbeitskräfte zu halten, zum zweiten staatlich-regulative Eingriffe, die sich auf den Schutz bestimmter gefährdeter Arbeitskräftegruppen wie Frauen und Kinder richten, zum dritten die Entstehung von Gewerkschaften zur kollektiven Interessen-

vertretung der Anbieter (wie umgekehrt auch die historisch sich anschließende Gründung von Arbeitgeberverbänden) und zum vierten das Aufkommen von *Berufen*.<sup>6</sup> Konsequenz dieser Entwicklung ist eine soziale Strukturierung der Lohnarbeit mit einer fortschreitenden Ausdifferenzierung des Arbeitsmarktes in verschiedene Segmente, in denen sich sehr unterschiedliche Formen von Austauschprozessen ein spielten. Vor allem zerlegt die berufliche Gliederung der Angebotsseite den Arbeitsmarkt in eine ganze Reihe mehr oder weniger von einander abgeschotteter Bereiche, in denen Angebot und Nachfrage in spezifischer Weise aufeinander abgestimmt und die Konkurrenz zwischen den Anbietern kanalisiert wird. Es entstehen auf diese Weise unterschiedliche *Teilarbeitsmärkte* für verschiedene Gruppen von Akteuren, deren Beziehungen sich in spezifischer Weise ausprägen und reguliert werden. In den Worten von Offe und Hinrichs, es bildet sich auf dem Arbeitsmarkt im Rahmen der grundlegenden ‚primären‘ Machtasymmetrie zwischen Unternehmen und Arbeitskräften ein gruppentypisch differenziertes ‚sekundäres‘ Machtgefälle zwischen verschiedenen Gruppen von Arbeitskraftanbietern mit unterschiedlichen Markt- und Strategiechancen gegenüber den Nachfragern heraus (Offe, Hinrichs 1984: 70).

### 3.2.2 *Teilarbeitsmärkte*

Das Konzept der Teilarbeitsmärkte fragt nach den Konstitutionsbedingungen und den Merkmalen unterschiedlicher Segmente des Arbeitsmarktes. Es basiert auf theoretischen Überlegungen, die in den sechziger und siebziger Jahren des zwanzigsten Jahrhunderts in den USA entwickelt und die in den siebziger und achtziger Jahren in Deutschland vor allem von Burkart Lutz (Lutz 1987) und Werner Sengenberger (Sengenberger 1987) aufgegriffen und weiterentwickelt worden sind.<sup>7</sup> Mit dem Begriff des Teilarbeitsmarktes wird ein durch bestimmte Merkmale von Arbeitskräften und spezifisch strukturierten Arbeitsplätzen abgegrenztes Teilsystem des gesamten Arbeitsmarktes bezeichnet, innerhalb dessen die Allokation, Gratifizierung und Qualifizierung der Arbeitskräfte besonderen, mehr oder weniger stark institutionalisierten Regeln folgen (Sengenberger 1987: 117). Fasst man die segmentationstheoretischen Überlegungen zusammen (z. B. Tilly, Tilly 1994: 294 ff.), so können zwei grundlegende Merkmale eines Teilarbeitsmarktes genannt werden: zum einen die Spezifität der Qualifikation der Arbeitskräfte, zum anderen die damit zusammenhängende Art

---

<sup>6</sup> Zum Begriff Beruf und seinen gesellschaftlichen Funktionen vgl. z. B. Beck und Brater (Beck, Brater 1978) und Fürstenberg (Fürstenberg 2000).

<sup>7</sup> Für die USA sind hier beispielsweise Doeringer und Piore (Doeringer, Piore 1971) und Gordon (Gordon 1972) zu nennen.

und der Grad der Bindung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bzw. die Art der Austauschbeziehung zwischen diesen beiden Akteursgruppen. Teilarbeitsmärkte weisen einen je eigenen Grad der Schließung gegenüber dem Restarbeitsmarkt auf und unterscheiden sich nach dem Niveau der Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit sowie der Qualität der Arbeitsbedingungen. Je nach Ausprägung und Kombination dieser Merkmale wird von einer mehr oder weniger dauerhaften Differenzierung des gesamten Arbeitsmarktes in einzelne Teilarbeitsmärkte ausgegangen.

Teilarbeitsmärkte können daher als institutionell verfestigte Teilsysteme des gesamten Arbeitsmarktes begriffen werden. Entgegen der klassischen Vorstellung eines Arbeitsmarktes, auf dem homogene Arbeitskräfte und homogene Unternehmen über den Preismechanismus vermittelt in Konkurrenz zueinander stehen, werden die einzelnen Teilarbeitsmärkte als mehr oder weniger gegeneinander abgeschottete Segmente begriffen, die unterschiedliche Allokationsmechanismen aufweisen. Neben strukturell eingeschränkten Mobilitätsmöglichkeiten zwischen den Teilarbeitsmärkten bestehen vor allem auch ungleiche, restringierte Zugangschancen – soziologisch als Phänomen der *sozialen Schließung* diskutiert. Folgt man weiter diesen Überlegungen und dem Mainstream der soziologischen Arbeitsmarktforschung, so können idealtypisch drei Typen von Teilarbeitsmärkten unterschieden werden: unstrukturierte, fachliche und betriebsinterne.

Der *unstrukturierte Arbeitsmarkt* zeichnet sich durch das weitgehende Fehlen sowohl spezifischer Qualifikationen als auch institutioneller Regelungen aus. Das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, das heißt die Allokation von Arbeitskraft, wird nahezu ausschließlich über den Preis- bzw. Lohnmechanismus bestimmt, wobei das beschriebene primäre Machtungleichgewicht zwischen der Kapital- und der Arbeitsseite den Handlungsrahmen bildet. Der Arbeitsmarkt funktioniert weitgehend wie ein ungleich strukturierter Gütermarkt, der lediglich durch generelle Arbeitsnormen, in Deutschland beispielsweise tarifliche Regelungen, Kündigungsschutzgesetze und Arbeitszeitbestimmungen, geregelt ist. Arbeitsplätze und Arbeitskräfte sind homogen und undifferenziert, es bestehen wenig bis keine Mobilitätshemmnisse und weder für den Arbeitgeber noch für den Arbeitnehmer entstehen bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes größere Rekrutierungs- und Anpassungskosten. Voraussetzung für den Ausgleich von Angebot und Nachfrage ist hier eine weitgehende Flexibilität der Löhne und jegliche Regulierung der Lohnstruktur oder jegliches Mobilitäts- oder Substitutionshemmnis würde den Funktionsmechanismus dieses

Marktes einschränken. Je größer die Flexibilität der Jobs ist, desto weniger spielen Qualifikationsaspekte eine Rolle und auf Grund der unsicheren Situation haben weder die Beschäftiger, noch die Beschäftigten ein Interesse an Qualifikationsentwicklung, das heißt an Investitionen in ‚Humankapital‘. Auf Grund dieser Bedingungen, so die segmentationstheoretischen Überlegungen, entwickeln sich unstrukturierte Teilarbeitsmärkte nicht nur, wohl aber in hohem Maße für einfache, unqualifizierte Tätigkeiten; typisches Beispiel hierfür ist das Gaststättengewerbe mit einfachsten und anspruchslosen Servicetätigkeiten und dem vielfach hier vorherrschenden Hire-and-fire Prinzip.

Mit dem Begriff des *fachlichen Arbeitsmarktes* wird ein Teilarbeitsmarkt bezeichnet, der institutionell stark geregelt ist und der auf der Existenz allgemein anerkannter, beruflicher Qualifikationen beruht. Typisch sind hier Arbeitskräfte mit Facharbeiter- oder Gesellenbrief, Sachbearbeiterausbildung oder auch akademische Abschlüsse. Die Inhalte und Standards dieser Berufe werden durch überbetriebliche Einrichtungen festgelegt und schaffen die Voraussetzung für die Allokation von Arbeitskräften. Denn die zertifizierten Ausbildungsabschlüsse weisen arbeitssuchende Unternehmen darauf hin, dass die jeweiligen Arbeitnehmer über bestimmte Mindestkenntnisse und -fähigkeiten verfügen. Sengenberger spricht hier von einem „Arbeitsmarktausweis“, der den Unternehmen einen bestimmten Qualifikationsstandard anzeigt (Sengenberger 1987: 126). Sie können sich daher an diesen Standards orientieren und die Struktur ihrer Arbeitsplätze und die damit zusammenhängenden Qualifikationsanforderungen daran ausrichten. Der Zugang zum beruflichen Teilarbeitsmarkt ist beschränkt, da einerseits nur Arbeitskräfte mit zertifizierten Qualifikationen Zutritt haben, andererseits die Nachfrager ihr Rekrutierungsinteresse häufig nur auf diese Qualifikationen ausrichten. Insofern bilden fachliche Arbeitsmärkte relativ geschlossene soziale Teilsysteme auf dem Arbeitsmarkt insgesamt. Sowohl die Konkurrenz zwischen verschiedenen Arbeitskräftegruppen als auch das Machtgefälle zwischen Unternehmen und Arbeitskräften sind daher begrenzt.

Fachliche Arbeitsmärkte werden in der soziologischen Arbeitsmarktforschung als voraussetzungsvolle institutionelle Arrangements angesehen. Prominentes Beispiel hierfür ist das sog. ‚Duale System‘ der Berufsausbildung in Deutschland mit seiner Kombination betrieblich-praktischer und schulischer Ausbildung. Unabdingbar für die Funktionsfähigkeit fachlicher Arbeitsmärkte sind überbetriebliche Akteure, die die hier erforderlichen Regelungen der Arbeitskräfteallokation und die Standardisierung

und Zertifizierung der Qualifikationen betreiben. Diese Akteure können sowohl der Staat als auch die Verbände der beteiligten Seiten, Arbeitgeber und Gewerkschaften, sein, die im Rahmen von Verhandlungsprozessen die erforderlichen Regeln kreieren, auf Dauer stellen und verändern. Essentiell für die Funktionsfähigkeit berufsfachlicher Arbeitsmärkte ist daher die Bereitschaft der Akteure, insbesondere der Unternehmen, sich an den Regelungen und Einrichtungen der Ausbildung zu beteiligen und auf opportunistisches Handeln, das heißt in diesem Fall auf die Nutzung der verfügbaren Qualifikationen ohne in ihr Zustandekommen zu investieren, zu verzichten. Denn ökonomisch gesprochen handelt es sich bei beruflichen Qualifikationen um ein öffentliches Gut.

Von überbetrieblich ausgerichteten unstrukturierten und beruflichen Teilarbeitsmärkten sind *betriebsinterne Märkte* zu unterscheiden. Ihr zentrales Merkmal ist, dass die Qualifizierung und Allokation von Arbeitskräften grundsätzlich innerhalb einzelner Unternehmen stattfindet (Marsden 1999: 214). Der Bezug zum externen Arbeitsmarkt ist in der Regel nur über bestimmte ‚Einstiegsarbeitsplätze‘ gegeben, über die Arbeitskräfte rekrutiert werden, die dann relativ stark geregelte, etwa durch Betriebsvereinbarungen festgelegte, betriebsinterne Anlern-, Aufstiegs- und Versetzungsprozesse durchlaufen. Die Einstiegsqualifikationen sind vielfach niedrig bzw. fach- und betriebsfremder Natur. In einem Großteil der internen Arbeitsmärkte hat die nach längerer Betriebszugehörigkeit erreichte Qualifikation der Arbeitnehmer einen ausgesprochen betriebs- oder tätigkeitsspezifischen Charakter, vorherrschend sind Prozesse des ‚training-on-the-job‘ und des kontinuierlichen Sammelns von Erfahrungen. Die Qualifizierung der Arbeitskräfte geschieht eher beiläufig im laufenden Prozess, sei es durch Anleitung von Kollegen oder Vorgesetzten, sei es autodidaktisch etwa durch die Behebung von Fehlern und Selbstkorrekturen. Dieser Qualifikationserwerb findet zudem häufig im Rahmen eines nach der Beschäftigungsdauer geregelten innerbetrieblichen Aufstiegs statt. Arbeitsorganisatorische Voraussetzung hierfür sind relativ eindeutig definierte funktionale und hierarchische Aufgaben- und Tätigkeitsstrukturen, zwischen denen die Arbeitskräfte versetzt werden können und die einen planbaren Arbeitskräfteeinsatz möglich machen.<sup>8</sup> Zudem erfordert die Vielstufigkeit der Aufstiegs- und Qualifizierungsprozesse eine Mindestgröße der Unterneh-

---

<sup>8</sup> Grundsätzlich ist ein interner Arbeitsmarkt ein Arbeitssystem im oben definierten Sinn, insofern als ein Arbeitssystem die Gesamtheit der auf die Sicherung des Einsatzes und der Leistung von Arbeitskraft gerichteten Strukturen und Prozesse innerhalb eines Unternehmens bezeichnet. Realiter kann allerdings ein interner Markt verschiedene Arbeitssysteme umfassen (vgl. Ostermann 1987).

men, typisch hierfür waren in den sechziger und siebziger Jahren beispielsweise die Großbetriebe der Automobilindustrie. Auf Grund des spezifischen Charakters der erworbenen Qualifikationen sind sie nicht allgemein anerkannt und zertifiziert, das heißt, sie können nur begrenzt bei Betriebswechsel transferiert werden. Im Extremfall werden sie dann wertlos und der Arbeitnehmer muss nach einem Betriebswechsel dann wieder ‚bei Null‘ anfangen.

Auf Grund der ausgeprägten wechselseitigen Bindungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern war im Kontext betriebsinterner Teilarbeitsmärkte das primäre Machtungleichgewicht zwischen beiden Gruppen in der lang anhaltenden Prosperitätsphase des Nachkriegskapitalismus nicht unbedingt sehr ausgeprägt, zumal insbesondere in den industriellen Großbetrieben die Arbeitnehmerseite über handlungsfähige Interessenvertretungen verfügt und der gewerkschaftliche Organisationsgrad traditionell hoch ist. Die Konkurrenz zwischen den Arbeitnehmern innerhalb eines internen Marktes ist durch den geregelten Charakter seiner Strukturen ebenfalls begrenzt.

### 3.2.3 Differenzierungen

Resümiert man die Ergebnisse der sozialwissenschaftlichen Arbeitsmarktforschung, so lässt sich festhalten, dass die Segmentierungstheorie zwar mit ihrer Grundkategorie des Teilarbeitsmarktes ‚entdeckt‘ hat, dass Arbeitsmärkte in vielfältig strukturierte, mehr oder weniger voneinander abgeschottete Teilsysteme zerfallen. Jedoch übersieht das Modell zugleich Differenzierungen und erfasst vor allem auch neuere Entwicklungstendenzen keineswegs vollständig (vgl. Köhler, Loudovici im Erscheinen; Struck et al. 2006): *Erstens* gilt dies in Hinblick auf das breite Spektrum tatsächlich vorhandener Qualifikationen und damit einhergehend sehr verschiedener Formen der Bindung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. So ist etwa die Marktsituation für hoch qualifizierte Arbeitnehmer wie Wissenschaftler und Manager mit den Merkmalen eines berufsfachlichen Teilarbeitsmarktes nicht ohne weiteres kompatibel. Denn die hohen Qualifikationen der hier in Frage stehenden Arbeitskräfte, die ihnen in der Regel eine hohe Marktgängigkeit und eine starke Verhandlungsposition verleihen, ist gepaart mit teilweise sehr flexiblen Beschäftigungsbeziehungen und zeitlich wie auch sachlich oft nur begrenzten Arbeitsverträgen, die individuell ausgehandelt werden und sich nicht an kollektivvertraglichen Regeln orientieren.

*Zweitens* können nicht in jedem Fall die Grenzen zwischen internen und externen Arbeitsmärkten eindeutig gezogen werden und sie sind mit denen eines Unter-

nehmens meist nicht identisch. Vor allem lassen sich interne Märkte nicht immer von beruflichen Märkten eindeutig unterscheiden. So verweist Marsden (Marsden 1999: 218) auf ‚hybride Fälle‘ (hybrid cases) wie „berufliche interne Märkte“ (occupational internal markets). Sie sind beispielsweise in solchen Organisationen anzutreffen, deren Beschäftigte eine bestimmte berufliche Qualifikation aufweisen, zugleich aber ausschließlich intern geregelte Weiterqualifizierungs- und Aufstiegsprozesse durchlaufen; typisch hierfür sind weite Bereiche des öffentlichen Dienstes wie etwa das Gesundheits- und Krankenhauswesen. Oft finden sich auch in der Industrie Arbeitsmärkte, die auf Grund ihrer Regelungen alle Merkmale eines internen Arbeitsmarktes aufweisen, während das Personal jedoch beruflich qualifiziert ist. Auch muss oft innerhalb des gleichen Unternehmens zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen, die ebenso verschiedenen Teilarbeitsmärkten angehören, unterschieden werden. Denn Unternehmen, die sowohl beruflich qualifizierte, als auch langjährig angelernte und ungelernete Arbeitskräfte nebeneinander einsetzen sind eher die Regel, denn eine Ausnahme.

*Drittens* ist eine Differenzierung des dreigeteilten Modells des Arbeitsmarktes auch in Hinblick auf die *geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes* angezeigt (vgl. Funder in diesem Band). Angesprochen wird hiermit die unterschiedliche Position von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, die von einer starken wechselseitigen Abschottung bestimmter und typischer Frauen- und Männerberufe und teilweise damit verbundener unterschiedlicher Allokationsmechanismen geprägt ist. Zum einen wird von horizontaler Segregation, differenziert nach Branchen und Berufen gesprochen; Berufe gelten als segregiert, wenn der Anteil des jeweils anderen Geschlechts unter 30% liegt. Zum anderen wird von vertikaler Segregation in Hinblick auf Einkommens- und Hierarchiepositionen gesprochen. Geschlechtsspezifisch segregierte Teilarbeitsmärkte überlagern und ergänzen die skizzierten drei Grundtypen von Teilarbeitsmärkten. Verschiedentlich wird von einer besonderen Konzentration von Frauenarbeit auf dem unstrukturierten Teilarbeitsmarkt mit seinen prekären Arbeitsverhältnissen und restriktiven Arbeitsformen ausgegangen (vgl. Moldaschl 1993: 141; Marsden 1999: 231 f.). Insgesamt gesehen ist die Erwerbstätigkeit in allen entwickelten Industrieländern von einer wachsenden Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt gekennzeichnet. Ohne Frage kann die „Feminisierung der Arbeitswelt“ als „eine der größten sozialen Veränderungen am Ende des zwanzigsten Jahrhunderts“ angesehen werden (Maruani 2002: 25). Zugleich aber, so re-

sümiert die Forschung, verfügen Frauen im Vergleich zu Männern bis heute über schlechtere Arbeitsmarktchancen; dies gilt sowohl beim Eintritt in das Erwerbsleben, als auch beim Verbleib, bei der Entlohnung, bei den Aufstiegschancen, den Weiterbildungsmöglichkeiten und der Arbeitsplatzsicherheit (zusammenfassend Geißler 2006: 306 ff.). Die traditionellen Segregationslinien verschieben sich offensichtlich nur kaum oder nur sehr zögerlich.

*Viertens* verweist die Arbeitsmarktforschung auch auf eine Reihe von strukturellen Veränderungen im Zuge der Globalisierung, die eine internationale Öffnung von Arbeitsmärkten nach sich ziehen (z. B. Hönekopp et al. 2004). So wird vermutet, dass sich im Rahmen einer grenzüberschreitenden Organisationsentwicklung und Personalpolitik internationaler Unternehmen ein interner Arbeitsmarkt mit spezifischen Regelungen und Qualifikationsmustern herausbildet, der von denen, die an den jeweiligen Unternehmensstandorten anzutreffen sind, abweicht und als ein Fall eines *transnationalen* Teilarbeitsmarktes bezeichnet werden kann. Weiterhin wird auf die zunehmende und kontinuierliche Öffnung inländischer Teilarbeitsmärkte im Zuge der wachsenden Arbeitsmigration verwiesen. Ein Beispiel hierfür ist der faktisch unstrukturierte Arbeitsmarkt des Baugewerbes. Schließlich sind internationale Teilarbeitsmärkte Gegenstand der Forschung, die im Kontext sich neu bildender grenzüberschreitender Regionen etwa in Westeuropa im Begriff sind, sich zu bilden. Zwar betont die sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung einen von der Internationalisierung der Wirtschaft ausgehenden Druck in Richtung auf die Deregulierung von Arbeitsmärkten und die Angleichung nationaler arbeitspolitischer Regulationsformen, jedoch zeigt sie zugleich, dass die Arbeitsmarktstrukturen bislang insgesamt bemerkenswert nationalspezifisch ausgerichtet bleiben (vgl. Deutschmann et al. 1999).

#### **4 Entwicklungstendenzen und Wandel von Lohnarbeit**

Insgesamt hat die sozialwissenschaftliche Arbeitsforschung die skizzierten Strukturbedingungen der Lohnarbeit weitgehend bestätigt (z. B. Szydlik 1990) und es wird insbesondere von einer ‚Koexistenz‘ unternehmensinterner und -externer Beschäftigungssegmente ausgegangen (vgl. Köhler, Loudovici im Erscheinen). Zugleich aber wird auf den Wandel und die Flexibilisierung der bisherigen Regelungsformen der Beschäftigungsverhältnisse gepaart mit einer Erosion der gewachsenen Arbeitsmarktstrukturen verwiesen.



#### 4.1 *Flexibilisierung von Arbeit*

Resümiert man neuere Forschungsergebnisse (zusammenfassend: Kratzer, Sauer 2005), so ist von der Tendenz zu einer nachhaltigen *Flexibilisierung* von Arbeit auszugehen. Auf der Ebene der betrieblichen Beschäftigungssysteme findet danach eine immer direktere Kopplung der Arbeit an die wechselnden Anforderungen der Konkurrenz und des Marktes statt und die Risiken und Ungewissheiten von Marktprozessen schlagen verstärkt auf die eingespielten Regelungsformen von Arbeit durch. Als wesentliche Ursachen hierfür werden angesehen: wachsender Kostendruck auf die Unternehmen und eine verschärfte Rationalisierung der Arbeitsprozesse mit der Folge sinkender Einkommen, indem etwa Einkommenszuschläge der verschiedensten Art, für Überstunden, Nachtschichten, besondere Belastungen, im Kontext sog. Beschäftigungssicherungspakte oder Vereinbarungen zur Standortsicherung zwischen dem Unternehmensmanagement und den Belegschaftsvertretern wegfallen. Hinzu kommt vielfach eine Ausweitung kosten-, auslastungs- und absatzorientierter Einkommensbestandteile. Verbunden sind damit zudem eine Flexibilisierung und Ausdehnung von Arbeitszeiten, der Abbau fester Arbeitszeiten und die Bindung von Arbeitszeiten an die Auftragslage und Kapazitätsauslastung des Unternehmens. Die insbesondere unter den Bedingungen der früheren stabilen Systeme der Massenproduktion anzutreffende Standardisierung der Arbeitnormen und die damit einhergehende Abschottung der Beschäftigungssysteme bzw. der internen Teilarbeitsmärkte gegenüber den Unwägbarkeiten des Marktes erodiert dadurch. Diese Tendenzen gelten nicht nur für den weiten Bereich der Dienstleistungsarbeit, der vielfach strukturell unmittelbar mit Marktanforderungen verkoppelt ist, sondern in zunehmendem Maße auch für Produktionsarbeit.

Weil diese Entwicklungstendenzen den festgefügtten Regelungen des Beschäftigungsverhältnisses zuwider laufen, gewinnt der neuen Debatte zu Folge eine Regulationsform von Lohnarbeit an Bedeutung, deren Logik als *Subjektivierung von Arbeit* gefasst wird (z. B. Moldaschl, Voß 2002; Lohr 2003). Abgestellt wird damit auf den Verzicht auf konkrete objektivierete Arbeitsvorgaben zugunsten von Rahmendaten und unternehmensintern ‚simulierten‘ Märkten, in deren Kontext die Beschäftigten autonom agieren und ihre Arbeit selbst organisieren und rationalisieren. Greifbar wird dies beispielsweise am vielfach zu hörenden Appell der Managements, die Mitarbeiter sollten ‚unternehmerisch‘ handeln lernen. Dies ist etwa beobachtbar in Arbeitsgruppen, die als autonome Unternehmenssegmente, sog. Cost- und Profit-Center

agieren. Dieser Auffassung zu Folge wird dabei die abhängige Arbeitskraft selbst zum ökonomischen Subjekt. Sie gewinnt Handlungsfreiheiten einerseits, andererseits ist sie verstärkt ökonomischen Druck, Risiken und Unsicherheiten ausgesetzt. Es entwickeln sich neue Widerspruchs- und Spannungsmomente der Arbeit, die insgesamt bislang nur schwer einzuschätzen sind. Formeln wie „Herrschaft durch Autonomie“ (Moldaschl, Sauer 2000) sollen die Ambivalenz der Veränderungen signalisieren. Konkreter, Subjektivität von Arbeit und „Selbsttätigkeit“ der Beschäftigten im Arbeitsprozess (vgl. Wolf 1999) sind seit jeher essentielle Elemente des Beschäftigungsverhältnisses und die Notwendigkeit ihrer Mobilisierung bezeichnet den Kern des Transformationsproblems von Arbeit. Offenbar gewinnt diese Notwendigkeit jedoch eine neue Qualität: An eine wachsende Zahl von Arbeitskräften tritt nun die explizite Anforderung, sich immer stärker auf den Arbeitsprozess einzulassen und selbst zum Akteur betrieblicher Rationalisierung zu werden (vgl. Kratzer, Sauer 2005: 129).

#### 4.2 *Abnehmende Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses*

Als Konsequenz der Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse wird der reduzierte Stellenwert des so genannten *Normalarbeitsverhältnisses* angesehen. Gemeint ist damit ein Beschäftigungsverhältnis, das sich durch einen festen Arbeitsvertrag, eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung, Lohnarbeit in Organisationen (Unternehmen oder öffentlichen Dienststellen) und Sozialleistungen der verschiedensten Art, die an eine feste Betriebszugehörigkeit gekoppelt sind, auszeichnet. Alle Faktoren, die eine Voraussetzung für eine kontinuierliche Erwerbsbiographie sind (z. B. Mückenberger 1985; Bosch 1986).<sup>9</sup> Das Normalarbeitsverhältnis kann fraglos als die in der Nachkriegszeit in der Bundesrepublik wie auch anderen Ländern dominante Form der Beschäftigung angesehen werden. Sie findet sich in der Regel im Kontext interner und beruflicher Teilarbeitsmärkte. Mit Blick auf die Entstrukturierungstendenzen wird nun in der Arbeitsmarktforschung von einem Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses zu Gunsten verschiedener Formen *prekärer Beschäftigung* ausgegangen (zusammenfassend z. B. Schmid 2000; Bosch et al. 2000). Obgleich die Reichweite dieses Wandlungsprozesses je nach Bezugsgröße und zu Grunde

---

<sup>9</sup> Dieses Normalarbeitsverhältnis gilt bis heute vor allem im öffentlich-politischen Diskurs als Leitbild eines ‚gerechten‘ Arbeitsverhältnisses. Übersehen wird dabei freilich häufig, dass dieses Beschäftigungsverhältnis über die Schließungsmechanismen der verschiedenen Teilarbeitsmärkte zugleich Ungleichheit und das sekundäre Machtgefälle zwischen verschiedenen Arbeitskräftegruppen zementierte und Arbeit dadurch einen exklusiven Charakter bekam (vgl. Mückenberger 1985).

liegenden Daten unterschiedlich interpretiert wird, ist allerdings die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse in der Arbeitsmarktforschung unstrittig. Gemeint sind damit Formen unsicherer Beschäftigung „jenseits des Normalarbeitsverhältnisses“, die auch als „kontingent“, „atypisch“ oder „marginalisiert“ bezeichnet werden (vgl. Dörre 2005). Sie weisen nicht die Stabilitätsmechanismen des Normalarbeitsverhältnisses auf, vielmehr sind sie gekennzeichnet vor allem durch eine unkalkulierbare Beschäftigungsperspektive, unsichere und niedrige Einkommen und keine oder nur geringfügige Ansprüche an die Sozialversicherung. Beispiele sind die befristete Beschäftigung, die verschiedenen Formen von Teilzeitarbeit, Leih-, Zeit-, Heim-, Saison- und Gelegenheitsarbeit, geringfügige Beschäftigung und Scheinselbständigkeit.

Als Ursache für die Zunahme prekärer Beschäftigung wird, folgt man der Arbeitsmarktforschung, insgesamt eine gewandelte Interessenlage der beteiligten Akteure angesehen: Auf der Seite der Unternehmen richten sich die Interessen auf Grund wachsender Flexibilitätsanforderungen von Märkten, enger werdenden Termi- nen, lagerlosen Produktionsverfahren und Prozessen unternehmensinterner ‚Vermarktlichung‘ vermehrt auf flexible Arbeitsformen. Eine Umgehung des Normalarbeitsverhältnisses mit seinen dafür teilweise zu rigiden Regelungen und Kosten liegt daher nahe. Auf der Seite der Anbieter bzw. Arbeitssuchenden drängt naturgemäß der Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten zur Annahme prekärer Tätigkeiten. Hin- zu kommt die zunehmende Erwerbsquote von Frauen mit einem rollenbedingten Inte- resse an Teilzeitarbeit sowie die Ausweitung der tertiären Bildungsgänge, die durch Nebentätigkeiten mit zwangsläufig atypischem Charakter finanziert wird. Schließlich wird verschiedentlich auf wechselnde und häufig nur mehr wenig eindeutige Berufs- orientierungen in Folge des viel diskutierten Wertewandels in entwickelten Gesell- schaften verwiesen (vgl. Schmid 2000; Kratzer, Sauer 2005).

#### *4.3 Erosion der Teilarbeitsmärkte*

Im Zusammenhang mit der Flexibilisierung von Arbeit wird zudem die Tendenz zur „Entstrukturierung des Arbeitsmarktes“ gesehen (vgl. Deutschmann 2002: 152 ff.). Insbesondere gelten die Effizienz- und Funktionsvoraussetzungen betriebsinterner Teilarbeitsmärkte in Folge veränderter Unternehmensstrategien zunehmend als ge- fährdet (vgl. Schmid 2000; Lutz 2003; Rubery 2005). Dezentralisierung mit Abfla- chung der Hierarchien, fortschreitendes Outsourcing von Unternehmensfunktionen und Netzwerkbildung, die damit verbundene wachsende Bedeutung kleiner Unter- nehmen und eine steigende Flexibilität der Personalpolitik vieler Betriebe bieten da-

nach kaum mehr die organisatorischen Voraussetzungen für größere und damit funktionsfähige interne Arbeitsmärkte. Diese Entwicklung ist insbesondere in den traditionellen Industrien der Massenproduktion, deren Kernfunktionen fortschreitend verkleinert werden und die unter verstärkten Flexibilisierungsdruck der Absatzmärkte geraten sind, anzutreffen. Das hat zur Konsequenz, dass die früher weitgehend gegen Außeneinflüsse wie kurzfristige Auftragsschwankungen abgeschotteten internen Arbeitsmärkte unter Öffnungsdruck geraten. Greifbar wird dies beispielsweise an den verschiedentlich in der Automobilindustrie anzutreffenden neuen Arbeitsmodellen, die Personaleinsatz, Arbeitsgestaltung, Arbeitszeit und Teile des Einkommens der Beschäftigten nicht mehr entsprechend den über Jahre eingespielten Kriterien der Qualifikation oder Seniorität regeln, sondern in flexibler Weise an das je gegebene Produktions- und Auftragsvolumen binden.

Darüber hinaus wird in der arbeitsmarktsoziologischen Debatte auf den Bedeutungsverlust des traditionellen Herzstücks des deutschen Arbeitsmarktes, nämlich seines berufsfachlichen Teilarbeitsmarktes und der industriellen Facharbeit verwiesen. Danach ist jener Arbeitskräftetypus im Begriff zu erodieren, der über viele Jahre hinweg die intensive Auseinandersetzung der industriesoziologischen Forschung mit Fragen der Qualifikationsentwicklung auf dem Shop Floor begründete. Neueren Thesen zufolge weisen das duale Ausbildungssystem und die industrielle Facharbeit nur mehr geringe Zukunftschancen auf. Als die eine Ursache hierfür gilt die ‚Bildungsferne‘ dieses Ausbildungssystems, mit dem sich angesichts der Expansion der weiterführenden Bildung immer unattraktivere Arbeits- und Berufsperspektiven für die meisten Jugendlichen verbinden. Als die andere Ursache werden seine hohen institutionellen Rigiditäten, die festgefügt internen Demarkationslinien und externen Abgrenzungen angesehen. Gestützt werden damit, so neuere Analysen, überkommenes Spezialistentum, Verkrustungen und hierarchische Abschottungen, die ein wesentlicher Grund für oft diagnostizierte Wandlungsprobleme des deutschen Produktionsmodells sind (vgl. Kern, Sabel 1994; Lutz 1996). Diese Diagnose beschränkt sich keineswegs nur auf die Facharbeiterausbildung, sondern letztlich auf alle dualen Ausbildungsformen wie darüber hinaus auch auf die Ausbildungsgänge von Technikern und Ingenieuren. Neue Arbeits- und Unternehmensformen sind offensichtlich immer weniger mit ausgeprägt berufsfachlichen Qualifikationen und Mobilitätsorientierungen verträglich. Nicht zuletzt ist in diesem Zusammenhang auch offen, welche

grundlegend neuen Aufstiegs- und Karrieremuster sich unter den Bedingungen dezentralisierter und projektförmig organisierter Unternehmen einspielen werden.

## **5 Resümee: Marktförmige Beschäftigungsverhältnisse als Perspektive?**

Die Tendenzen der Flexibilisierung des Beschäftigungsverhältnisses und der Entstrukturierung des Arbeitsmarktes kann man als wachsende Bedeutung weitgehend unregelter Beschäftigungsverhältnisse begreifen. Marsden (Marsden 1999: 236 f.) spricht vom Aufkommen marktorientierter Formen der *Selbständigkeit* (self-employment). Ähnlich argumentieren die beiden Industriesoziologen Voß und Pongratz (Voß, Pongratz 1998), die die These vom *Arbeitskraft-Unternehmer* formuliert haben. Danach wandelt sich der traditionelle Arbeitnehmer hin zu einem Arbeitkräftetypus, der seine Arbeitskraft eigenständig, aus eigener Kraft und ohne Bezug zu den institutionalisierten Regeln des Arbeitsmarktes vermarktet. Als charakteristisch für solche Arbeitsformen gilt, dass das Austauschverhältnis zwischen Nachfrager und Anbieter auf der Basis ihrer ungleichen Machtressourcen ohne jegliche institutionalisierte Regelungen ausschließlich markt- und preisförmig koordiniert ist, indem die zu erbringende Arbeitsleistung im Unterschied zu den herkömmlichen Formen der Beschäftigung im Rahmen der verschiedenen Teilarbeitsmärkte ex ante sachlich und zeitlich genau definiert ist. Selbst generelle institutionelle Regelungen des Beschäftigungsverhältnisses wie Tarifnormen, Kündigungsschutz und Arbeitszeitregelungen greifen unter diesen Bedingungen der Selbständigkeit kaum. Das Beschäftigungsverhältnis regelt sich in diesem Fall auch nicht über einen Arbeitsvertrag, dessen Offenheit immer nur eine ex post Spezifikation der Leistung erlaubt, sondern der Austausch von Leistung und Gegenleistung regelt sich über einen Vertrag mit dem Charakter eines Kaufvertrages, in dem der Austausch ex ante so genau wie möglich definiert ist. Als typisch hierfür können die erwähnten kurzfristig und saisonal Beschäftigten, freie Mitarbeiter, sog. Schein-Selbständige, Heimarbeiter oder auch Telearbeiter angesehen werden. Für diese Beschäftigtengruppen sind die zu erbringende Arbeitsleistung und das entsprechende Entgelt vor dem Abschluss eines Beschäftigungsvertrages sehr genau bestimmt und die Ausführung der Arbeit erfolgt in hohem Maße selbstorganisiert.

Ohne Zweifel bezeichnen diese Thesen den Trend zu einer forcierten Ausrichtung der Arbeitsfähigkeit an ökonomischen Erfordernissen, mit dem eine Entstrukturierung des Arbeitsmarktes und der Beschäftigungsbeziehungen einher geht. Zugleich aber dürfen strukturelle Grenzen dieser Entwicklung nicht übersehen wer-

den (vgl. Deutschmann 2002: 156 ff.). Zwar beginnen durch die skizzierten Tendenzen die bisherigen Allokationsmuster von Arbeitskraft und die damit verbundene mehr oder weniger starke Begrenzung des grundlegenden Machtungleichgewichts zwischen Unternehmen und Arbeitskräften ihre Funktionsfähigkeit einzubüßen, jedoch bleiben institutionelle Arrangements letztlich unverzichtbar, sollen konfliktfreie und produktive Beschäftigungsverhältnisse gewährleistet bleiben und die Strukturprobleme des Beschäftigungsverhältnisses bewältigt werden. Zudem sind institutionelle Regelungen Voraussetzung für den Erhalt des öffentlichen Gutes Qualifikation, da allein dadurch die hierfür erforderlichen längerfristigen Handlungsperspektiven sowohl für die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber gesichert werden können. Einerseits müssen mit individuellen Entscheidungen der Arbeitnehmer für bestimmte Berufe und Qualifikationen begründete Erwartungen auf ihre Zukunftsfähigkeit einhergehen, andererseits benötigen die Arbeitgeber ein Minimum an Kalkulierbarkeit der Risiken, Kosten und Erträge, die mit ihren Investitionen in die betriebliche Ausbildung einhergehen. Denn die Erträge solcher Investitionen, sei es die volle Leistungsfähigkeit eines Arbeitnehmers, sei es eine als angemessen zu betrachtende Bezahlung für eine bestimmte Qualifikation, stellen sich oftmals erst am Ende einer Ausbildungszeit wirklich ein. Auf einem weitgehend ‚de-institutionalisierten‘ Arbeitsmarkt würde die Gefahr opportunistischen Verhaltens auf beiden Seiten eine solche Situation ziemlich unmöglich machen. Die Nachfrager würden ihre Investitionen zu vermeiden suchen und kurzfristig auf schon vorhandene Qualifikationen zurückgreifen, während die Arbeitnehmer nach Abschluss einer Qualifizierungsphase ihr Einkommen durch einen schnellen Arbeitsplatzwechsel versuchen würden zu steigern (vgl. Marsden 1999: 222 ff.). Schließlich ist festzuhalten, dass die Institutionen des Arbeitsmarktes Such- und Informationskosten für alle Beteiligten begrenzt halten und auch daher ein großes Interesse an ihrem Erhalt besteht. Insofern dürfen trotz unübersehbarer Tendenzen der Flexibilisierung und der Entstrukturierung von Arbeit die Wirkungen stabilisierender und restrukturierender Gegenkräfte nicht übersehen werden.

### **Literaturverzeichnis**

- Baldamus, Wilhelm*, 1960: Der gerechte Lohn. Eine industriesoziologische Analyse. Berlin: Duncker & Humblot.
- Beck, Ulrich und Michael Brater*, 1978: Berufliche Arbeitsteilung und soziale Ungleichheit. Eine historisch-gesellschaftliche Theorie der Berufe. Frankfurt/M.: Campus.

- Berger, Johannes*, 1992: Der Konsensbedarf der Wirtschaft. S. 151-196 in: *Giegel, Hans-Joachim* (Hg.), Kommunikation und Konsens in modernen Gesellschaften. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Berghoff, Hartmut*, 2004: Moderne Unternehmensgeschichte. Eine themen- und theorieorientierte Einführung. Paderborn: Schöningh.
- Bosch, Gerhard*, 1986: Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? WSI-Mitteilungen 39: S. 163-176.
- Bosch, Gerhard, Thorsten Kalina, Steffen Lehndorff, Alexandra Wagner und Claudia Weinkopf*, 2000: Zur Zukunft der Erwerbsarbeit. Eine Positionsbestimmung auf der Basis einer Analyse kontroverser Debatten. Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 43.
- Braverman, Harry*, 1977: Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß. Frankfurt/M.: Campus.
- Crozier, Michel und Erhard Friedberg*, 1993: Die Zwänge kollektiven Handelns. Über Macht und Organisation. Neuausgabe, Frankfurt/M.: Athenäum.
- Deutschmann, Christoph*, 2002: Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten. Weinheim: Juventa.
- Deutschmann, Christoph, Andreas Diekmann und Jörg Flecker*, 1999: Nationale Arbeitsverhältnisse – Internationale Arbeitsmärkte. Einleitung. S. 503-505 in: *Honegger, Claudia, Stefan Hradil und Franz Traxler* (Hg.), Grenzenlose Gesellschaft? Verhandlungen des 29. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 1998 in Freiburg im Breisgau. Opladen: Leske + Budrich.
- Doeringer, Peter B. und Michael J. Piore*, 1971: Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington: Heath Lexington Books.
- Dörre, Klaus*, 2005: Prekarität. Eine arbeitspolitische Herausforderung. WSI-Mitteilungen 58: S. 250-258.
- Edwards, Richard*, 1981: Herrschaft im modernen Produktionsprozeß. Frankfurt/M.: Campus.
- Esser, Hartmut*, 2000: Soziologie. Spezielle Grundlagen, Bd. 2. Die Konstruktion der Gesellschaft. Frankfurt/M.: Campus.
- Fürstenberg, Friedrich*, 2000: Berufsgesellschaft in der Krise. Auslaufmodell oder Zukunftspotential? Berlin: Edition Sigma.
- Geißler, Rainer*, 2006: Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Vereinigung. 4., überarb. Aufl., Wiesbaden: VS.
- Gordon, David M.*, 1972: Theories of Poverty and Underemployment. Orthodox, Radical and Dual Labor Market Perspectives. Lexington: Heath.
- Gorz, André*, 1988: Abschied vom Proletariat. Jenseits des Sozialismus. Frankfurt/M.: Athenäum.
- Häußermann, Hartmut und Walter Siebel*, 1995: Dienstleistungsgesellschaften. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut*, 2005: Wirtschafts- und Industriesoziologie. Grundlagen, Fragestellungen, Themenbereiche. Weinheim: Juventa.
- Hönekopp, Elmar, Rolf Junnickel und Thomas Straubhaar* (Hg.), 2004: Internationalisierung der Arbeitsmärkte. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 282. Nürnberg: IAB.
- Hradil, Stefan*, 1999: Soziale Ungleichheit in Deutschland. 7., überarb. und erw. Aufl., Opladen: Leske + Budrich.
- Jürgens, Ulrich und Frieder Naschold*, 1984: Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit. Sonderheft 5 des Leviathan. Opladen, Westdeutscher Verlag.

- Kern, Horst und Charles Sabel*, 1994: Verblaßte Tugenden. Zur Krise des deutschen Produktionsmodells. S. 605-624 in: *Beckenbach, Niels und Werner van Treeck* (Hg.), Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Soziale Welt, Sonderband 9. Göttingen: Schwartz.
- Kieser, Alfred und Herbert Kubicek*, 1992: Organisation. 3., völlig Neubearb. Aufl., Berlin: de Gruyter.
- Kocka, Jürgen*, 2000: Erwerbsarbeit ist nur ein historisches Konstrukt. Frankfurter Rundschau 9. Mai 2000: S. 2.
- Köhler, Christoph und Kai Loudovici*, im Erscheinen: Arbeitsmarktsegmentation und betriebliche Beschäftigungssysteme. in: *Köhler, Christoph und Olaf Struck* (Hg.), Betrieb und Beschäftigung – Risiken und Nebenwirkungen. Wiesbaden: VS.
- Kratzer, Nick und Dieter Sauer*, 2005: Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit. S. 125-150 in: *SOFI, Soziologisches Forschungsinstitut, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung ISF und Internationales Institut für empirische Sozialökonomie INIFES* (Hg.), Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Wiesbaden: VS.
- Kurz, Constanze*, 1999: Repetitivarbeit – unbewältigt. Betriebliche und gesellschaftliche Entwicklungsperspektiven eines beharrlichen Arbeitstyps. Berlin: Edition Sigma.
- Lohr, Karin*, 2003: Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie? Berliner Journal für Soziologie 13: S. 511-529.
- Lutz, Burkart*, 1987: Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt/M.: Campus.
- Lutz, Burkart*, 1996: Der zukünftige Arbeitsmarkt für Industriearbeit. Entwicklungstendenzen und Handlungsbedarf. S. 103-144 in: *Lutz, Burkart, Matthias Hartmann und Hartmut Hirsch-Kreinsen* (Hg.), Produzieren im 21. Jahrhundert. Herausforderungen für die deutsche Industrie. Frankfurt/M.: Campus.
- Lutz, Burkart*, 2003: Employability – Wortblase oder neue Herausforderung für die Berufsbildung? S. 29-38 in: *Clement, Ute und Antonius Lipsmeier* (Hg.), Berufsbildung zwischen Struktur und Innovation. Beiheft 17 der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Stuttgart: Steiner.
- Marsden, David*, 1999: A Theory of Employment Systems. Micro-Foundations of Societal Diversity. Oxford: Oxford University Press.
- Maruani, Margaret*, 2002: Ein unvollendetes Projekt. Die Gleichheit von Männern und Frauen in der Arbeitswelt. Köln: Köppe.
- Marx, Karl*, 1968: Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie, Bd. 1. (MEW 23). Orig. v. 1867, Berlin: Dietz.
- Mikl-Horke, Gertraude*, 1997: Industrie- und Arbeitssoziologie. 4., unwesentl. veränd. Aufl., München: Oldenbourg.
- Minssen, Heiner*, 2006: Arbeits- und Industriesoziologie. Eine Einführung. Frankfurt/M.: Campus.
- Moldaschl, Manfred*, 1993: Restriktive Arbeit: Formen, Verbreitung, Tendenzen der Belastungsentwicklung. S. 139-172 in: *ISF, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung* (Hg.), Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung. Schwerpunkt: Produktionsarbeit. Berlin: Edition Sigma.
- Moldaschl, Manfred und Dieter Sauer*, 2000: Internalisierung des Marktes. Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. S. 205-224 in: *Minssen, Heiner* (Hg.),



- Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: Edition Sigma.
- Moldaschl, Manfred und Gerd-Günter Voß* (Hg.), 2002: Subjektivierung von Arbeit. München: Hampp.
- Mückenberger, Ulrich*, 1985: Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? Zeitschrift für Sozialreform 31: S. 415-434, 457-475.
- Müller-Jentsch, Walther*, 2003: Organisationssoziologie. Eine Einführung. Frankfurt/M.: Campus.
- Offe, Claus und Karl Hinrichs*, 1984: Sozialökonomie des Arbeitsmarktes. Primäres und sekundäres Machtgefälle. S. 100-121 in: *Offe, Claus* (Hg.), "Arbeitsgesellschaft": Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt/M.: Campus.
- Ortmann, Günther*, 1995: Formen der Produktion. Organisation und Rekursivität. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Ostermann, Paul*, 1987: Choice of Employment Systems in Internal Labor Markets. Industrial Relations 26: S. 46-67.
- Piore, Michael J. und Charles F. Sabel*, 1985: Das Ende der Massenproduktion. Studie über die Requalifizierung der Arbeit und die Rückkehr der Ökonomie in die Gesellschaft. Berlin: Wagenbach.
- Polanyi, Karl*, 1997: The Great Transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen. 4. Aufl., Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Rubery, J.*, 2005: Labor Markets and Flexibility. S. 31-51 in: *Ackroyd, Stephen, Rosemary Batt, Paul Thompson und Pamela S. Tolbert* (Hg.), The Oxford Handbook of Work and Organization. Oxford: Oxford University Press.
- Schmid, Günther*, 2000: Arbeitsplätze der Zukunft. Von standardisierten zu variablen Arbeitsverhältnissen. S. 269-292 in: *Kocka, Jürgen und Claus Offe* (Hg.), Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt/M.: Campus.
- Sengenberger, Werner*, 1987: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt/M.: Campus.
- Simon, Herbert A.*, 1996: Organisation und Märkte. S. 47-74 in: *Kenis, Patrick und Volker Schneider* (Hg.), Organisation und Netzwerk. Institutionelle Steuerung in Wirtschaft und Politik. Frankfurt/M.: Campus.
- Struck, Olaf, Christoph Köhler, Ina Goetzelt, Michael Grotheer und Tim Schröder*, 2006: Die Ausweitung von Instabilität? Beschäftigungsdauern und betriebliche Beschäftigungssysteme (BBSS). Arbeit 15: S. 167-180.
- Szydlik, Marc*, 1990: Die Segmentierung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Analyse mit Daten des sozio-ökonomischen Panels, 1984-1988. Berlin: Edition Sigma.
- Tilly, Chris und Charles Tilly*, 1994: Capitalist Work and Labor Markets. S. 283-312 in: *Smelser, Neil und Richard Swedberg* (Hg.), The Handbook of Economic Sociology. Princeton: Princeton University Press.
- Voß, Gerd-Günter und Hans J. Pongratz*, 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50: S. 131-158.
- Wächter, Hartmut*, 2002: Vielfältige Beschäftigungsmuster – einfältige Personalwirtschaftslehre? Zeitschrift für Personalforschung 16: S. 476-489.
- Weber, Max*, 1972: Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie. 5., rev. Aufl., Orig. v. 1922, Tübingen: Mohr Siebeck.
- Williamson, Oliver E.*, 1990: Die ökonomischen Institutionen des Kapitalismus. Unternehmen, Märkte, Kooperationen. Tübingen: Mohr Siebeck.

*Wittke, Volker*, 1996: Wie entstand industrielle Massenproduktion? Die diskontinuierliche Entwicklung der deutschen Elektroindustrie von den Anfängen der "großen Industrie" bis zur Entfaltung des Fordismus (1880-1975). Berlin: Edition Sigma.

*Wolf, Harald*, 1999: Arbeit und Autonomie. Ein Versuch über die Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion. Münster: Westfälisches Dampfboot.

## **Bereits erschienene Arbeitspapiere des Lehrstuhls Wirtschafts- und Industriesoziologie (vormals Technik und Gesellschaft)**

- 1/1998 Hartmut Hirsch-Kreinsen  
Industrielle Konsequenzen globaler Unternehmensstrategien  
(Juni 1998)
- 2/1998 Gerd Bender  
Gesellschaftliche Dynamik und Innovationsprojekte  
(Juli 1998)
- 3/1999 Staffan Laestadius  
Know-how in a low tech company - chances for being competitive in a  
globalized economy  
(März 1999)
- 4/1999 Hartmut Hirsch-Kreinsen/Beate Seitz  
Innovationsprozesse im Maschinenbau  
(Juni 1999)
- 5/1999 Howard Davies  
The future shape of Hong Kong's economy: Why low technology  
manufacturing in China will remain a sustainable strategy  
(November 1999)
- 6/2000 Hartmut Hirsch-Kreinsen  
Industriesoziologie in den 90ern  
(Februar 2000)
- 7/2000 Beate Seitz  
Internationalisierungsstrategien und Unternehmensreorganisationen  
(Februar 2000)
- 8/2000 Gerd Bender/Horst Steg/Michael Jonas/Hartmut Hirsch-Kreinsen  
Technologiepolitische Konsequenzen "transdisziplinärer" Innovationsprozesse  
(Oktober 2000)
- 9/2001 Marhild von Behr  
Internationalisierungsstrategien kleiner und mittlerer Unternehmen  
(März 2001)
- 10/2002 Gerd Bender/Tabea Bromberg  
Playing Without Conductor: the University-Industry Band in Dortmund –  
Networks, Spin-offs and Technology Centre  
(Januar 2002)

- 11/2002 Michael Jonas/Marion Berner/Tabea Bromberg/A. Kolassa/Sakir Sözen  
'Clusterbildung' im Feld der Mikrosystemtechnik – das Beispiel Dortmund  
(Januar 2002)
- 12/2002 Hartmut Hirsch-Kreinsen  
Wissensnutzung in dynamischen Produktionsstrukturen. Ergebnisse eines  
Workshops am 15. Oktober 2002, Universität Dortmund  
(November 2002)
- 13/2002 Hartmut Hirsch-Kreinsen  
Knowledge in Societal Development: The Case of Low-Tech Industries  
(November 2002)

Die Arbeitspapiere sind über den Lehrstuhl erhältlich.

## **Bereits erschienene Arbeitspapiere des Fachgebiets Techniksoziologie**

- 1/2003      Johannes Weyer  
Von Innovations-Netzwerken zu hybriden sozio-technischen Systemen. Neue Perspektiven der Techniksoziologie  
(Juni 2003)
- 2/2003      Johannes Weyer/Stephan Cramer/Tobias Haertel  
Partizipative Einführung von Methoden und Techniken in der Projektorganisation eines Softwareherstellers  
(Projekt-Endbericht – nur zum internen Gebrauch)  
(Juli 2003)
- 3/2003      Stephan Cramer  
How safety systems made seafaring risky. Unintended acceleration in the 19<sup>th</sup> century  
(August 2003)

## Bereits erschienene Soziologische Arbeitspapiere

- 1/2003 Hartmut Hirsch-Kreinsen, David Jacobsen, Staffan Laestadius, Keith Smith  
Low-Tech Industries and the Knowledge Economy: State of the Art and Research Challenges  
(August 2003)
- 2/2004 Hartmut Hirsch-Kreinsen  
"Low-Technology": Ein innovationspolitisch vergessener Sektor  
(Februar 2004)
- 3/2004 Johannes Weyer  
Innovationen fördern – aber wie? Zur Rolle des Staates in der Innovationspolitik  
(März 2004)
- 4/2004 Konstanze Senge  
Der Fall Wal-Mart: Institutionelle Grenzen ökonomischer Globalisierung  
(Juli 2004)
- 5/2004 Tabea Bromberg  
New Forms of Company Co-operation and Effects on Industrial Relations  
(Juli 2004)
- 6/2004 Gerd Bender  
Innovation in Low-tech – Considerations based on a few case studies in eleven European countries  
(September 2004)
- 7/2004 Johannes Weyer  
Creating Order in Hybrid Systems. Reflexions on the Interaction of Man and Smart Machines  
(Oktober 2004)
- 8/2004 Hartmut Hirsch-Kreinsen  
Koordination und Rationalität  
(Oktober 2004)
- 9/2005 Jörg Abel  
Vom Kollektiv zum Individuum? Zum Verhältnis von Selbstvertretung und kollektiver Interessenvertretung in Neue Medien-Unternehmen (Juli 2005)

- 10/2005 Johannes Weyer  
Die Raumfahrtspolitik des Bundesforschungsministeriums  
(Oktober 2005)
- 11/2005 Horst Steg  
Transnationalisierung nationaler Innovationssysteme  
(Dezember 2005)
- 12/2006 Tobias Haertel  
UsersAward: Ein Beitrag zur optimalen Gestaltung von  
Mensch-Maschine-Systemen in der Logistik  
(Februar 2006)
- 13/2006 Doris Blutner, Stephan Cramer, Tobias Haertel  
Der Mensch in der Logistik: Planer, Operateur und Problemlö-  
ser  
(März 2006)
- 14/2006 Johannes Weyer  
Die Zukunft des Autos – das Auto der Zukunft. Wird der  
Computer den Menschen ersetzen?  
(März 2006)
- 15/2006 Simone Reineke  
Boundary Spanner als Promotoren des Wissensmanagement-  
prozesses  
(Juli 2006)
- 16/2006 Johannes Weyer  
Die Kooperation menschlicher Akteure und nicht-menschlicher  
Agenten. Ansatzpunkte einer Soziologie hybrider Systeme  
(Juli 2006)
- 17/2006 Jörg Abel/Sebastian Campagna/Hartmut Hirsch-Kreinsen (Hg.)  
Skalierbare Organisation  
- Überlegungen zum Ausgleich von Auftragsschwankungen -  
(August 2006)
- 18/2006 Tabea Bromberg  
Engineering-Dienstleistungen in der Automobilindustrie:  
Verbreitung, Kooperationsformen und arbeitspolitische Konse-  
quenzen  
(Mai 2007)