

Hartmut Hirsch-Kreinsen
Industriesoziologie in den 90ern

ISSN 1436-9923

Arbeitspapier des Lehrstuhls Technik und Gesellschaft
Nr. 6/2000

Herausgeber:

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät
Lehrstuhl Technik und Gesellschaft
Otto Hahn Str. 4
44227 Dortmund
m.hoeffmann@wiso.uni-dortmund.de

Industriesoziologie in den 90ern¹

I.

Die außergewöhnliche Phase der Nachkriegsprosperität mit dem vorherrschenden „fordistischen“ Produktionsmodell und stabilen politisch-institutionellen Regulationsformen ist längst Vergangenheit. Abgelöst wurde diese Phase von einer bis heute währenden Epoche sozioökonomischer Instabilitäten und Irritationen. Insbesondere die 90er Jahre sind von raschem ökonomischen Umbruch und einer unsicheren institutionellen Neuordnung geprägt. Die Deregulierung von Märkten und die Intensivierung weltweiter Konkurrenz, eine fortschreitende Internationalisierung insbesondere der Finanz- und Kapitalmärkte, die Restrukturierung und Konzentration von Unternehmen sowie die Etablierung transnationaler Produktions- und Wertschöpfungsketten, generell eine massive Beschleunigung und Flexibilisierung wirtschaftlicher Prozesse sind nur einige der Entwicklungstendenzen. Entstanden ist eine Situation, in der sich neuartige mit im Grunde altbekannten Krisensymptomen in verwirrender Weise verschränken.

Resümiert man, was die industriesoziologische Forschung der letzten Jahre zur Krisendiagnose beizutragen hat, so stößt man auf eine Fülle empirischer, seltener auf theoretische Studien. Dabei findet sich zwar oft die Formel vom „post-fordistischen“ Produktionsmodell, doch können dessen Konturen offenbar bislang nicht sehr präzise bestimmt werden. Die Befunde verweisen allerdings auf deutlich gewandelte Prinzipien betrieblicher Rationalisierung. Verbunden damit ist die, im einzelnen durchaus widerspruchsvolle, Tendenz zu einer erweiterten Ökonomisierung der Arbeit, das heißt ihrer immer direkteren Anpassung an die wechselnden Anforderungen nicht nur der Produktion, sondern auch der Märkte.

Die daraus resultierenden offenen Fragen verleihen einerseits den traditionellen industriesoziologischen Forschungsschwerpunkten eine hohe Aktualität, insofern als Arbeitsprozesse, darauf bezogene Formen der Konfliktregulierung und damit die Arbeits- und Lebenssituation der abhängig Beschäftigten nachhaltig tangiert werden. Andererseits werden als bislang gesichert erachtete Wissensbestände in Frage gestellt und eine Erweiterung der bisherigen For-

¹ Erscheint demnächst im Sonderheft der Soziologischen Revue „Soziologie 2000“. Der Verfasser dankt Gerd Bender, Joachim Bergmann, Beate Seitz und Harald Wolf für Kritik und Anregungen.

schungsperspektiven ist unumgänglich. Damit unterscheidet sich die Industriesoziologie kaum von der Soziologie generell.

II.

Als allgemein anerkannte Prämisse der industriesoziologischen Debatte über den Wandel von Arbeit kann die Erkenntnis angesehen werden, daß dieser nurmehr im Kontext struktureller Veränderungen des gesamten Produktionsprozesses angemessen zu analysieren und zu interpretieren ist. Denn unübersehbar ist, daß Rationalisierung nicht mehr allein arbeitskraftbezogen verläuft, sondern der Gesamtzusammenhang der Produktions- und Wertschöpfungskette zu ihrem Gegenstand wird. Mit dem Begriff der „systemischen Rationalisierung“ wurde diesem Umstand Rechnung getragen (Sauer/Döhl 1994). Er bezieht insbesondere auch die zwischenbetrieblichen Liefer- und Produktionszusammenhänge in die Betrachtung ein und betont ihre technisch-organisatorische Integration zu einem Gesamtprozeß der Produktion auf der Basis eines weitreichenden Einsatzes moderner Informations- und Kommunikationstechnologien. Die je konkret verfolgten Rationalisierungsstrategien und realisierten Produktionsformen zeigen danach ein hohes Maß an Heterogenität. Sie sind zum einen abhängig von der Stellung eines jeweiligen Betriebs in der Wertschöpfungskette und seines möglichen Beitrags zur Produktivitätssteigerung der gesamten Wertschöpfungskette, zum anderen von einer ganzen Reihe im Zuge der Umbruch- und Krisensituation sich wandelnder divergierender gesellschaftlicher Einflußfaktoren. Anders formuliert: post-fordistische Rationalisierungsstrategien sind von einem hohen Maß an „Unbestimmtheit“ gekennzeichnet (Bechtle/Lutz 1989).

Damit verbindet sich - vor allem auch angestoßen von der kritischen Debatte über das Konzept der Lean-Production Anfang der 90er Jahre (z.B. Jürgens 1993)- im Unterschied zur Rationalisierungsforschung der früheren Jahrzehnte eine Öffnung der bislang auf den unmittelbaren Produktionsprozeß konzentrierten industriesoziologischen Forschung. Unter Rückgriff auf organisationssoziologische und mikropolitische Konzepte werden vermehrt Prozesse der Organisationsentwicklung von Unternehmen (Faust u.a. 1994) und die wachsende Bedeutung inter- und intraorganisationaler Netzwerkstrukturen untersucht (z.B. Pohlmann u.a. 1995). Realiter sind sie in den verschiedensten Formen etwa als dezentralisierte Unternehmen mit einer Vielzahl einzelner Cost- und Profitcenter, als Zuliefersysteme, als strategische Allianzen und Entwicklungskooperationen wie auch als regionale Netzwerke anzutreffen.

Sicherlich spricht daher einiges für die weitverbreitete Annahme, daß organisatorische und wirtschaftliche Strukturen zunehmend netzwerkähnlicher werden und daß es sich dabei um ein zentrales Strukturmerkmal des sozioökonomischen Wandels generell handelt (z.B. Mahnkopf 1994). Damit verbindet sich allerdings keinesfalls, wie die Netzwerkdebatte oftmals nahelegt, um eine Abkehr gleichermaßen von hierarchischen und marktökonomischen Koordinationsmechanismen, vielmehr ermöglichen netzwerkförmige Unternehmensstrukturen eine weit wirksamere Durchsetzung ökonomischer Ziele als bisher. Denn erreicht werden damit eine größere Transparenz und Vergleichbarkeit von Kosten und Produktivität sowie reale oder simulierte Preisbildungsprozesse zwischen den verschiedenen Subeinheiten eines Unternehmensnetzwerkes. Die Forschungsergebnisse machen allerdings zweierlei deutlich:

(1) Zum einen vollzieht sich die Ausdifferenzierung von Unternehmen widerspruchsvoll. Denn die ausdifferenzierten und ökonomisierten Wertschöpfungsbeziehungen sind an ein Minimum sozialer Integration und Kooperation gebunden, die allerdings ständig durch den herrschenden ökonomischen Druck und die daraus resultierende Konkurrenz konterkariert werden. Unternehmensnetzwerken droht damit auf längere Sicht der soziale „Kitt“ entzogen zu werden, notwendige Vertrauensbeziehungen erodieren und die Widersprüche können kontraproduktiv auf die ökonomischen Ziele zurückschlagen. Folge ist oftmals ein Wechselspiel zwischen Dezentralisierung und einer Re-Zentralisierung; eindeutige Prognosen über die zukünftige Entwicklung sind in der Tat nur schwer möglich (z.B. Hirsch-Kreinsen 1995).

(2) Zum zweiten rückt der politische und sozial konstruierte Charakter von Reorganisationsprozessen ins Blickfeld. Angesichts der Kontingenz möglicher Entwicklungsperspektiven wird verschiedentlich die Orientierungsfunktion allgemein akzeptierter Organisationskonzepte, exemplarisch das Konzept der Lean Production, für Managemententscheidungen und den konkreten Prozeß der Reorganisation herausgearbeitet. Verdeutlicht wird damit einmal mehr, daß Rationalisierung keineswegs unmittelbar als ein auf objektive ökonomisch-technische Gesetzmäßigkeiten gestützter kontinuierlicher Optimierungsprozeß begriffen werden kann, vielmehr in hohem Maße von vorherrschenden Organisationsleitbildern, ja „Rationalisierungsmythen“ geprägt wird, die die Grundlage praktischen Rationalisierungshandelns sind (z.B. Deutschmann u.a. 1995). Folgerichtig rückt damit auch der von der industriesoziologischen Debatte über lange Zeit vernachlässigte zentrale Akteur von Unternehmensentscheidungen, nämlich das Management verstärkt in den Blick der Forschung (z.B. Kotthoff 1997; Faust u.a. 1998).

Das Interesse der industriesoziologischen Debatte um den Wandel der Rationalisierungsstrategien reicht freilich weiter: es zielt auf die Wechselwirkung einzelbetrieblicher Rationalisierung mit gesellschaftlichen Strukturbedingungen. Mit der Frage nach dem Wandel von Rationalisierungsstrategien werden zugleich die Transformation zwischenbetrieblicher Arbeitsteilung und die Entwicklung von Industriestrukturen thematisiert. Es handelt sich dabei zunächst einmal um ein Themenfeld, das in den 90er Jahren die Industriesoziologie im Zusammenhang mit den tiefgreifenden Veränderungen der politischen und wirtschaftlichen Verhältnisse der ehemaligen DDR stark beschäftigte (z.B. zusammenfassend Lutz u.a. 1996)

Angesprochen werden damit aber auch jene Zusammenhänge, die sich im Zuge der fortschreitenden Globalisierung ökonomischer Beziehungen verändern - ein Thema, das von der Industriesoziologie erst in den letzten Jahren wahrgenommen wurde und mit dem sich eine ganze Reihe offener Fragen verbinden (hierzu zusammenfassend: Schmidt/Trinczek 1999). Im Anschluß an die angelsächsische Debatte wäre hier genauer nach der tatsächlichen Reichweite, ja den Grenzen des Globalisierungsprozesses zu fragen (z.B. Ruigrok/van Tulder 1995; Hirst/Thompson 1996). Zu klären bleibt auch, inwieweit „Raum“ mit seinen vielfältigen sozialen und ökonomischen Dimensionen für die vielzitierten „Global Players“, deren Strategiefähigkeit immer schon unterstellt wird, problemlos beherrschbar ist und welche Wechselwirkungen zwischen global ausgerichteten Unternehmensstrategien und regionalen Einbettungsmechanismen sich einspielen. Neuere Ergebnisse der sozialwissenschaftlichen Regionalforschung (z.B. Veltz 1996; Storper 1997) aber auch der internationalen Managementforschung (z.B. Porter 1998) können hier Hinweise auf neue Fragen und Analyseperspektiven geben.

III.

Die Diskussion um den Wandel von Arbeitsorganisation und Qualifikationen war bis in die erste Hälfte der 90er Jahre von der Kontroverse um die Reichweite und die angemessene Interpretation der neuen Produktionskonzepte geprägt (zusammenfassend: Beckenbach/van Treck 1994). Inzwischen herrscht allerdings Konsens darüber, daß die Entwicklungstendenzen von Arbeit weit zu fassen sind und sich in den Betrieben teilweise sehr verschiedene Wege der Rationalisierung und arbeitsorganisatorischen Gestaltung finden (zusammenfassend: IfS-Frankfurt 1993). Dieser Befund galt nicht nur, wie vom groß angelegten „Trendreport Rationalisierung“ (Schumann u.a. 1994) belegt, für den Beginn der 90er Jahre, sondern ist für

die Kernsektoren der Industrie bis heute gültig. Einige Besonderheiten seien allerdings hervorgehoben:

(1) Obgleich insgesamt gesehen Heterogenität vorherrscht, ist der Wandel von Produktionsarbeit in besonderer Weise von Arbeitsformen geprägt, die auf eine deutlich erweiterte Nutzung und Ökonomisierung menschlicher Arbeitskraft hinauslaufen. Die Abkehr von starren Formen taylorisierter Arbeit und die Ausweitung des Aufgabenspektrums durch die Re-Integration planender und ausführender Tätigkeiten soll brachliegende Qualifikationen und Leistungsreserven erschließen. Begleitet werden solche Maßnahmen oftmals von Qualifizierungsmaßnahmen, flexiblen Arbeitszeiten und einem Wandel der Entlohnungssysteme. Als typisches Beispiel für eine weitreichende Abkehr von den alten restriktiven Arbeitsformen gilt dabei Gruppenarbeit. Nicht nur in der Industriosozilogie verbindet sich mit dieser Arbeitsform die alte Hoffnung auf eine nachhaltige Verbesserung von Arbeitsbedingungen sowie den Abbau entfremdeter Arbeit und betrieblicher Herrschaftsstrukturen (z.B. Binkelmann u.a. 1993). Allzu positive Hoffnungen sind allerdings unbegründet:

- Zum einen ist allen vorliegenden empirischen Befunden zufolge die Verbreitung von Gruppenarbeit bis heute begrenzt. Dabei finden sich sehr unterschiedliche Formen von Gruppenarbeit, die im einzelnen nur schwer vergleichbar sind.
- Zum zweiten sind gerade auch Arbeitsgruppen mit weitreichender Autonomie ambivalenten Konsequenzen, neuen Belastungen und Gefährdungen ausgesetzt. Ursachen hierfür sind oftmals neue, für viele Gruppenmitglieder ungewohnte Arbeitsanforderungen - die „Zumutungen der Selbstregulation“ (Minssen 1999). Zudem finden sich aufgrund des herrschenden Effizienzdrucks häufig nur halbherzige und widersprüchliche Realisationsformen von Gruppenarbeit. Typisch hierfür ist eine zu knappe Personalbemessung der Gruppen, die zwar Kosten spart nicht aber einen wirklich flexiblen Arbeitseinsatz erlaubt (Moldaschl 1993).
- Zum dritten setzen sich offenbar vor allem in der Automobilindustrie vermehrt Gruppenstrukturen durch, die von einer Rücknahme der bisherigen Handlungsspielräume durch eine fortschreitende Standardisierung und Routinisierung der Arbeitsprozesse gekennzeichnet sind (Mickler u.a. 1998).

Aus der Sicht der Industriesoziologie sind die Konsequenzen dieser Form „strukturkonservativer“ oder „standardisierter“ Gruppenarbeit umstritten: Einerseits wird in dieser Arbeitsform die Rückkehr zu einem, allenfalls etwas flexibilisierten, Taylorismus gesehen, da die Arbeitsstandards die ursprünglich angestrebte Mobilisierung der Produktionsintelligenz der Beschäftigten massiv einschränke (Schumann 1999). Andererseits aber wird auf die entlastenden und damit Kreativität und Motivation erst freisetzenden Effekte von Standards und Routinen verwiesen, sofern diese nicht von Planungsspezialisten vorgegeben, sondern von den Gruppenmitgliedern selbst entwickelt werden. Auch mit dem Verweis auf entsprechende Untersuchungsergebnisse aus der amerikanischen Automobilindustrie (z.B. Adler/Cole 1993) wird mit dieser Auffassung eine der grundlegenden Prämissen kritischer industriesoziologischer Forschung in Frage gestellt, wonach allein offene mit hohen Autonomiespielräumen versehene Arbeitsformen Voraussetzung für nicht-entfremdete Arbeit seien (Springer 1999).

(2) Weit weniger transparent als im Bereich der materiellen Produktionsarbeit sind die Entwicklungstendenzen immaterieller Arbeit, mangels einer überzeugenden Begriffsabgrenzung üblicherweise auch als Dienstleistungsarbeit bezeichnet. Die fehlende Transparenz ist sicherlich Folge des Umstandes, daß die Entwicklung immaterieller Arbeit trotz ihres rasanten Wachstums auch noch in den 90er Jahren ein recht vernachlässigtes Forschungsgebiet der Industriesoziologie ist. Zugleich aber hängt dies sicherlich mit der Heterogenität dieses Bereichs gesellschaftlicher Arbeit zusammen. Eindeutige Entwicklungspfade immaterieller Arbeit sind daher schwer zu identifizieren.

Dies gilt zunächst für den großen Bereich der technisch-geistigen Arbeit etwa in den Entwicklungs-, Konstruktions- und Planungsbüros industrieller Unternehmen, wo sich nach wie vor eine hohe Stabilität eingespielter Arbeitsstrukturen und Formen des Personaleinsatzes finden, die sich insgesamt nur durch einen geringen Grad von Formalisierung auszeichnen (z.B. Kalkowski u.a. 1995). Teilweise allerdings drängt auch hier der wachsende ökonomische Druck auf die Flexibilisierung und Verkürzung der Innovationszeiten, die durch neue Formen der Projektorganisation, Gruppenarbeit und rechnergestützte und beschleunigte Kommunikationsprozesse bewältigt werden sollen. Weitere Bereiche wie etwa die schnell wachsende Softwareindustrie harren noch der genaueren Untersuchung; erste Hinweise deuten hier auf eine hohe Ambivalenz der Arbeitsformen zwischen ausgeprägter Standardisierung einerseits und großen Autonomiespielräumen andererseits hin (Konrad/Paul 1999).

Betrachtet man demgegenüber die großen Bereiche der verschiedensten konsumorientierten Dienste wie die Finanzdienstleistungen, das Versicherungswesen und den Handel, so lassen sich sehr differenzierte Entwicklungstendenzen der Arbeitsprozesse festmachen (zusammenfassend: IfS Frankfurt u.a. 1998): das Spektrum der Arbeitsformen reicht von qualifizierten Arbeits- und Teamkonzepten in Bereichen der Außenkontakte und Kundenschnittstellen bis hin zu einer durchgreifenden Automatisierung und partiellen Taylorisierung in internen administrativen Bereichen und in Teilbereichen des Handels. Grosso modo läßt sich festhalten, daß dieser Wirtschaftssektor von einem schnell wachsenden Anteil prekärer Beschäftigungsverhältnisse, das heißt der Anpassung von Arbeitskraft an kurzfristig wirksame ökonomische Zwänge, geprägt ist. Entgegen früheren Hoffnungen und Annahmen ist Dienstleistungsarbeit genauso wie Produktionsarbeit durchgreifenden Ökonomisierungstendenzen ausgesetzt.

IV.

Neue Rationalisierungsstrategien, ausdifferenzierte Unternehmensstrukturen und flexibilisierte Arbeitsformen verändern das System der industriellen Beziehungen mit seiner in Deutschland vorherrschenden Form der „Konfliktpartnerschaft“ deutlich (zusammenfassend: Müller-Jentsch 1999). Dies betrifft zunächst einmal die sich wandelnden leistungspolitischen Arrangements in den Betrieben. Besonders relevant sind hier neue, „wertschöpfungsbezogene“ Entlohnungssysteme. Sie orientieren sich direkt an ökonomischen Zielen und verpflichten das Leistungsverhalten der Arbeitskräfte hierauf. Instrumente dafür sind Verfahren der „Zielvereinbarung“ und des „gain sharing“, mit denen Ziele wie Produktivitätssteigerung, Qualitätsverbesserungen aber auch unmittelbar absatzbezogene Kriterien wie Preise und Liefertermine in einkommensrelevante Bewertungskriterien insbesondere unter den Bedingungen von Gruppenarbeit umgesetzt werden können. Die immer schon prekäre Transformation von Arbeitsvermögen in konkrete Arbeitsverausgabung folgt dabei nicht mehr tayloristisch normierten und ex ante definierten Leistungsstandards, sondern flexiblen der jeweiligen ökonomischen Situation des Unternehmens angepaßten und jederzeit anpaßbaren Kriterien. Fraglos vollzieht sich damit auch auf der Ebene der betrieblichen Leistungspolitik ein qualitativ neuer Entwicklungsschritt in Richtung der Ökonomisierung von Arbeit. Dieser Entwicklungsschritt impliziert allerdings auch neuartige Gestaltungsmöglichkeiten und Entscheidungsbefugnisse für die abhängig Beschäftigten. Denn die alte tayloristische Frage, wie ein Prozeß zu bewerkstelligen ist, um bestimmte ökonomische Ziele zu erreichen, wird damit letztlich zur Sache

der Belegschaft (Bender 1997). Zugleich entfällt damit tendenziell die Notwendigkeit einer auf Unternehmensebene zentralisierten Leistungspolitik, die insbesondere die traditionellen Verhandlungs- und Mitbestimmungsfelder der Betriebsräte betreffen.

Die grundlegende Frage ist daher, ob sich mit solchen Veränderungen der arbeitspolitischen Beziehungen die schon in den 80er Jahren diagnostizierte „Erosion des normierten Verhandlungssystems“ mit seinen standardisierten Regeln der Konfliktbewältigung (Altmann/Düll 1987) beschleunigt oder ob nach wie vor von einer hohen Stabilität des Systems der industriellen Beziehungen gesprochen werden kann, die allenfalls temporär von Krisentendenzen überwölbt wird. Was die Positionen und Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte betrifft, so ist der empirische Befund wohl weitgehend unstrittig: Einerseits werden im Zusammenhang mit neuen Arbeitsformen Betriebsräte seit längerem vom Management mit Beteiligungs- und Mitwirkungsangeboten in vielen Fragen betrieblicher Rationalisierungsaktivitäten geradezu überhäuft. Ihre herkömmlichen Verhandlungsfelder erodieren und sie werden vielfach in die Rolle von „Co-Managern“ gedrängt (Müller-Jentsch/Seitz 1998). Andererseits werden sie mit dem ständigen Verweis auf die verschärfte Konkurrenzsituation vom Management zu einem „concession bargaining“ genötigt, wobei ihnen unter dem Label „Beschäftigungssicherung“ weitreichende Zugeständnisse bei bislang gesicherten materiellen Regelungen abverlangt werden (Bergmann u.a. 1998).

Der überraschende Befund ist nun, daß viele Betriebsräte eine solche Aushöhlung bislang gültiger und über lange Jahre erstrittener Arbeitsstandards gelassen und distanziert hinnehmen, ja teilweise aktiv mit tragen (Kotthoff 1998). Bislang hat sich offenbar in der Praxis der kooperativen Konfliktverarbeitung eine bemerkenswerte Stabilität und Kontinuität erhalten. Ein Hauptgrund dafür, daß die „Realpolitik“, die faktisch eine „Verzichtspolitik“ ist, nicht die institutionelle Bedeutung der Betriebsräte verändert hat, liegt vermutlich darin, daß sie bislang mit ihrer kooperativ-kritischen Politik die Haltung der Belegschaftsmehrheiten repräsentierten und diese immer wieder davon zu überzeugen in der Lage waren.

Einem deutlichen Erosionsprozeß unterliegen seit einigen Jahren allerdings die überbetrieblichen Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit. Sowohl die Arbeitgeberseite - in der industriesoziologischen Debatte weitgehend ausgeblendet - als auch die Gewerkschaften haben an Regulationsstärke und Bindungskraft verloren. Beschleunigt wird dieser Prozeß insbesondere von der wachsenden Bedeutung neuer informationstechnischer Branchen und den zahlreichen unternehmensbezogenen Dienstleistungsbereichen, deren heterogene Betriebs-

und Beschäftigtenstruktur mit ihren spezifischen Interessenlagen sich kaum dem eingespielten Muster der industriellen Beziehungen fügen (z.B. Trautwein-Kalms 1995). Hinzukommt der krisenbedingte Druck auf die „Verbetrieblichung“ der in Tarifverträgen festgeschriebenen und standardisierten Verkaufsbedingungen von Arbeitskraft, um den spezifischen ökonomischen Bedingungen einzelner Betriebe Rechnung zu tragen (Bergmann u.a. 1998).

Die Frage nach dem Wandel der industriellen Beziehungen kann schließlich den Einfluß der fortschreitenden Globalisierung nicht außer Acht lassen. Wie neuere Untersuchungen zeigen, setzt die internationale Ausdifferenzierung vieler Unternehmen eingespielte Verhandlungsmodi außer Kraft und konfrontiert Betriebsräte mit neuen, kaum identifizierbaren, geschweige denn beeinflussbaren Zentren von Unternehmensentscheidungen (Schmierl 1998). Zudem ist das Drohpotential einer zumeist „inszenierten“ Globalisierung gegenüber widerständigen Interessenvertretungen nicht zu unterschätzen. Indes bleiben hier Fragen offen: Was bedeutet die These von der nach wie vor großen Bedeutung der „home base“ für internationale Unternehmen mit Blick auf den Wandel der innerbetrieblichen Machtverhältnisse? Wie groß ist das tatsächlich entstehende Regulationsdefizit und welche Bedeutung kann zukünftig supranationalen Regelungen wie den sog. Euro-Betriebsräten zukommen? Zu fragen ist aber auch, welche dysfunktionalen Wirkungen weitreichende internationale Aktivitäten auf die Koordinierbarkeit solcher Unternehmen haben und ihren Globalisierungsprozeß möglicherweise bremsen können. Nicht zufällig verweisen neuere Befunde auf die möglicherweise wachsende Bedeutung informeller, dezentralisierter und lokal eingebetteter Kooperationsprozesse zwischen Unternehmen, Betriebsräten, Gewerkschaften und regionalen politischen Institutionen, die dem Globalisierungsprozeß und seinem Ökonomisierungsdruck entgegenwirken (Dörre 1999).

V.

Zentrale gesellschaftliche Voraussetzung eines über längere Zeit stabilen Produktionsmodells ist seine Kohärenz mit den jeweiligen Arbeitsmarktstrukturen. So war bekanntlich die fordistische Phase von positiven Rückkopplungseffekten zwischen beiden Seiten geprägt: einer kontinuierlich wachsenden Nachfrage nach Arbeitskräften stand ein quantitativ wie qualitativ entsprechendes Angebot gegenüber (Lutz 1984). Seit langem aber schon können weder Massenarbeitslosigkeit noch die Knappheit an speziellen Qualifikationen wirksam vermieden

werden. Von besonderem industriesoziologischen Interesse sind dabei folgende Entwicklungstendenzen:

(1) Zunächst einmal ist auf den Bedeutungsverlust des traditionellen Herzstücks des deutschen Arbeitsmarktes, nämlich seines berufsfachlichen Segments und der industriellen Facharbeit zu verweisen. Offensichtlich ist jener Arbeitskräftetypus im Begriffe zu erodieren, der über viele Jahre hinweg die intensive Auseinandersetzung der industriesoziologischen Forschung mit Fragen der Qualifikationsentwicklung auf dem Shop Floor begründete - bekanntlich eine ausgeprägt nationalspezifische Besonderheit der deutschen Industriesoziologie (Meil 1992). Neueren Thesen zufolge weisen das „Duale Ausbildungssystem“ und die industrielle Facharbeit nurmehr geringe Zukunftschancen auf. Die eine Ursache hierfür liegt in der „Bildungsferne“ dieses Ausbildungssystems, mit dem sich angesichts der Expansion der weiterführenden Bildung immer unattraktivere Arbeits- und Berufsperspektive für die meisten der Jugendlichen verbinden (Lutz 1996). Als die andere Ursache hierfür werden seine hohen institutionellen Rigiditäten, die festgefügt internen Demarkationslinien und externen Abgrenzungen, angesehen. Gestützt werden damit, so neuere Analysen, überkommenes Speziesentum, Verkrustungen und hierarchische Abschottungen, die ein wesentlicher Grund für oft diagnostizierten Wandlungsprobleme des deutschen Produktionsmodells seien (Jürgens/ Natschold 1994; Kern/Sabel 1994; Baetghe/Baethge-Kinski 1998). Diese Krisendiagnose beschränkt sich dabei keineswegs nur auf die Facharbeiterausbildung, sondern letztlich auf alle dualen Ausbildungsformen wie darüber hinaus auch auf die Ausbildungsgänge von Technikern und Ingenieuren (Kalkowski u.a. 1995: 220 ff). Neue Arbeits- und Unternehmensformen sind offensichtlich immer weniger mit 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.

(2) Damit in Zusammenhang stehen Hinweise, daß Berufe als lebenslanger Orientierungsrahmen für individuelle Erwerbs- und Integrationsperspektiven an Bedeutung verlieren und das Berufsprinzip als organisierender Kern für Ausbildungs- und Arbeitsprozesse kontinuierlich seine Funktionsfähigkeit einbüßt (Baethge/Baethge-Kinski 1998). Ein wesentlicher Grund hierfür liegt im skizzierten Wandel der Arbeitsorganisation hin zu teilweise selbstorganisierten und prozeßorientierten Strukturen, die auf hohe Flexibilität und funktionsübergreifende Arbeitsleistungen setzen. Eindeutige fach- und berufsspezifische Formen von Tätigkei-

ten, Gratifizierung und eingespielte Karrieremuster sind immer weniger klar erkennbar. Berufe verlieren damit nicht unbedingt ihren fachlichen Kern, wohl aber lösen sich die früher eindeutigen Berufsprofile sukzessive auf und wandeln sich zu hybriden Qualifikationsbündeln.

Es handelt sich dabei um Entwicklungstendenzen, die sowohl im Produktionsbereich als auch im Dienstleistungsbereich beobachtbar sind. Insbesondere in neuen Tätigkeitsfeldern wie der der Informations- und Kommunikationstechnik und der Multimedia-Branchen, hat die Beruflichkeit überhaupt erst nicht Fuß gefaßt, obgleich sich hier große Anteile hochqualifizierter Arbeitskräfte finden lassen.. Über deren Tätigkeitsformen und Beschäftigtenstruktur ist indes bislang wenig bekannt, offensichtlich finden sich hier viele unkonventionelle Arbeitsformen, Berufsbiographien und Karrieremuster (z.B. Konrad/Paul 1999).

(3) Einmal mehr wird damit der Trend zur Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse bezeichnet, der als Erosion des Normalarbeitsverhältnisses gefaßt wird. In den letzten Jahren haben allen vorliegenden Daten zufolge prekäre Beschäftigungsverhältnisse drastisch zugenommen. Sie reichen von Leiharbeit über geringfügig Beschäftigte bis hin zu den verschiedensten Formen nur befristet angestellter Arbeitskräfte, die die Manövriermasse einer durchgreifend flexibilisierten Personalpolitik vieler Unternehmen bilden.

In der industriesoziologischen Debatte schließt sich daran die weitreichende These vom Aufkommen eines neuen Typus von Arbeitskraft an, der als „Arbeitskraft-Unternehmer“ gefaßt wird (Voß/Pongratz 1998). Als seine wichtigsten Merkmale werden eine erweiterte Selbstkontrolle, die flexible Ausrichtung an den sich schnell wandelnden Arbeits- und Einsatzbedingungen und eine damit verbundene Tendenz zur Verbetrieblichung der alltäglichen Lebensführung angesehen. Ohne Zweifel wird damit der skizzierte Trend einer forcierten Ausrichtung der Arbeitsfähigkeit an ökonomischen Erfordernissen bezeichnet, mit dem die Auflösung der eingespielter Regulationsformen des fordistischen Produktionsmodells einher geht. Nur dürfen dabei die Fragmentierungstendenzen der Arbeits- und Lebenslage der abhängig Beschäftigten nicht übersehen werden. Die Rede vom Arbeitskraftunternehmer verwischt essentielle Unterschiede: gemeint sind wohl hiermit vor allem jene hochqualifizierten Beschäftigten etwa aus der Software- und Multimedia-Branche, die aufgrund vielfältiger und ausreichender Ressourcen zu einer ausgeprägt selbstbestimmten Gestaltung ihrer Arbeits- und Lebensverhältnisse in der Lage sind. Tagelöhnertätigkeiten frühkapitalistischen Zuschnitts hingegen, die sich vermutlich zunehmend im weiten Bereich der haushalts- und personenori-

entierten Dienste finden lassen, sind aufgrund ihrer restriktiven Arbeits- und Lebensbedingungen deutlich davon zu unterscheiden.

Zwei Folgen der gewandelten Arbeitsmarktbedingungen seien noch betont: zum einen verfestigen sich ganz offensichtlich die gewachsenen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt (z.B. Heintz u.a. 1997). Zum zweiten befindet sich eine zunehmende Zahl von Arbeitnehmern, auch solche die sich bislang in relativ gesicherten Arbeitsverhältnissen mit einer vergleichsweise stabilen Karriereperspektive befanden, in Arbeitssituationen, deren Bedingungen sich nurmehr an kurzfristigen Profitinteressen orientieren. Aufgrund der wachsenden Instabilität ihrer Arbeitssituation haben sie kaum mehr Möglichkeiten, ihre Interessen geltend zu machen und stabile soziale Arbeitsbeziehungen einzugehen. Letztlich drohen damit die sozialen Voraussetzungen ökonomischen Handelns, die erst Leistungsbereitschaft, Motivation und das oft angemahnte innovative Arbeitshandeln ermöglichen, untergraben und eine sich selbst verstärkende Krisenspirale in Gang gesetzt zu werden (z.B. Sennett 1998).

VI.

Resümiert man die industriesoziologische Debatte, so bleibt eine Reihe von Fragen offen: Dies gilt zunächst einmal für das ungeklärte Verhältnis von materieller und immaterieller Arbeit, die Analyse neuartiger Informations- und Kommunikationsprozesse und die wachsende Bedeutung dessen, was als Wissensarbeit gekennzeichnet wird. Erst neuerdings werden in der Industriesoziologie damit zusammenhängende empirische und theoretische Fragen aufgegriffen (z.B. Schmiede 1996; Konrad/Schumm 1999), die in so griffigen Formeln wie von der aufkommenden Informations- und Wissensgesellschaft oftmals gar nicht erst gestellt werden. Ungeklärt ist etwa, an welche Bedingungen eine friktionslose Abstimmung und Integration unterschiedlicher Wissenstypen gebunden ist und wie eine dauerhafte Reproduktion des zunehmend unverzichtbaren Erfahrungswissens im Kontext verwissenschaftlichter Arbeitsprozessen gesichert werden kann (Böhle/Rose 1992). Dabei bedürfen vor allem auch Vernetzungsprozesse zwischen einzelnen Arbeitsprozessen, Betrieben und Unternehmen, die vielfach als organisatorische Lösung zur Wissensmobilisierung angesehen werden, in Hinblick auf ihre Funktionsweise und Dynamik in ihren verschiedenen organisationalen und kognitiven Dimensionen der genaueren Untersuchung.

Die wachsende Bedeutung fortgeschrittener Informations- und Kommunikationstechnologien für solche Vernetzungsprozesse aktualisiert darüber hinaus die „alte“ Frage nach dem Verhältnis von Technik und Arbeit; dies gilt sowohl in Hinblick auf ihre Nutzungsmöglichkeiten und sozialen Folgen als auch in Hinblick auf die sozialen Bedingungen ihres Entwurfs, in denen die Korridore späterer Nutzungsformen oftmals vorweggenommen werden. Zwar werden Mechanismen und Verlaufsformen von Innovationsprozessen auch im industriesoziologischen Kontext vermehrt aufgegriffen (z.B. Bieber 1997), doch werden bislang ihre Verlaufsmuster und sozio-ökonomischen wie aber auch ökologischen Konsequenzen nicht wirklich thematisiert; dies gilt vor allem auch für die in der Regel ausgeblendete Frage nach dem „Was“ der Produktion, nämlich den Voraussetzungen, Durchsetzungsmechanismen und Konsequenzen neuer Produkte (Wittke 1996).

Allerdings werden diese offenen Fragen von weitergehenden historisch-theoretischen Themenfeldern überlagert: neue Rationalisierungsprinzipien und die erweiterte Ökonomisierung von Arbeitskraft implizieren einen nachhaltigen Wandel des betrieblichen Herrschaftssystems, ein altes Thema, das erst neuerdings wieder ins Blickfeld industriesoziologischer Analyse gerückt ist (zusammenfassend: Wolf 1999). Formeln wie „Herrschaft durch Autonomie“ (Moldaschl/Sauer 1999) signalisieren die Ambivalenz der Veränderungen. Die Durchsetzung ökonomischer Imperative erfolgt nicht mehr über die eingespielten Herrschaftsmechanismen, sondern die Arbeitenden sind ihnen im Rahmen ihrer relativ autonomen Arbeitssituationen direkt unterworfen; sie sind mit Kosten, Terminen, Preisen, generell der inner- und überbetrieblichen Konkurrenz konfrontiert, deren Bewältigung tendenziell ihre jeweils eigene Sache ist. Nichts weiter meint der ständige und modische Appell an viele Arbeitskräfte, „unternehmerisch“ zu handeln; die abhängige Arbeitskraft wird selbst zum ökonomischen Subjekt. Dabei stehen systematische Analysen über die inneren Widerspruchs- und Spannungsmomente neuer Arbeitsformen, das jeweils sich einspielende Verhältnis von Fremd- und Selbstorganisation, die daraus resultierenden Handlungsanforderungen und Erfahrungen der Beschäftigten und nicht zuletzt über das sich notwendigerweise neu justierende Verhältnis ihrer Arbeits- und Lebenssituation aus; allzu glatte subsumtionstheoretische Interpretationen verbieten sich hier. Eine Arbeits- und Industriesoziologie, die den Widersprüchen kapitalistischer Produktion nachzugehen beansprucht, hätte an diesem „Einschluß-/Ausschluß-Paradox“, mit dem die abhängig Beschäftigten konfrontiert sind, anzusetzen (Wolf 1999: 170).

Freilich bleibt die Frage nach den eigentlichen Triebkräften des gegenwärtigen Ökonomisie-

rungsschubs offen. Es liegt nahe, diesen besonders auf den wachsenden Einfluß der internationalisierten Finanz- und Kapitalmärkte auf Unternehmen und ganze Volkswirtschaften zurückzuführen. Denn ohne Frage kann die in den letzten zwei Jahrzehnten dramatisch gestiegene internationale Verflechtung der Kapital- und Unternehmensbeziehungen als ein zentrales Merkmal gewandelter Akkumulationsbedingungen begriffen werden (Deutschmann 1999: 161 ff). Unternehmen sind nicht nur mit immer intensiveren Konkurrenzverhältnissen auf den Absatzmärkten konfrontiert, sondern auch mit wachsender Konkurrenz um Anlagekapital auf dem sich schnell internationalisierenden Kapitalmarkt, die eine zunehmende Zahl von Unternehmen zu Strategien einer beständigen „Steigerung des Unternehmenswertes“ drängt. Vermutlich wird damit ein zentrales Moment der beschriebenen Ökonomisierungstendenzen bezeichnet, ohne daß die Wechselwirkungen mit veränderten Regulationsformen und den Entwicklungstendenzen von Arbeit genauer benannt werden können. Über mögliche Wirkungszusammenhänge liegen allenfalls erste Vermutungen vor (z.B. Sauer/Döhl 1997; Hirsch-Kreinsen 1999; Schumann 1999), die weitergehende Untersuchungen anregen könnten. Insbesondere aber steht die theoretische Analyse dieser Zusammenhänge aus. Anknüpfend an schon länger zurückliegende Debatten über die Einbettung ökonomischer Prozesse in soziale Strukturen hätte diese Analyse das historisch gewandelte Wechselspiel zwischen beiden Dimensionen gesellschaftlicher Entwicklung zu thematisieren.

Literatur

- Adler, P. S.; Cole, R. E. (1993): Designed for Learning: A Tale of two Auto Plants. In: Sloan Management Review, Spring, pp. 85-94
- Altmann, N.; Düll, K. (1987): Die Krise des normierten Verhandlungssystems. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 40, H. 5; S. 261-269
- Baethge, M.; Baethge-Kinski, V. (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? - Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: MittAB 3, S. 461-472
- Bechtle, G.; Lutz, B. (1989): Die Unbestimmtheit post-tayloristischer Rationalisierungsstrategie und die ungewisse Zukunft industrieller Arbeit - Überlegungen zur Begründung eines Forschungsprogramms. In: K. Düll; B. Lutz (Hrsg.): Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich, Frankfurt/New York, S. 9-91
- Beckenbach, N.; van Treeck, W. (Hrsg.) (1994): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit, Soziale Welt, Sonderband 9, Göttingen
- Bender, G. (1997): Dezentralisierung und Kontrolle - Veränderte Bedingungen und Formen der Leistungspolitik. In: IfS-Frankfurt u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1996. Schwerpunkt: Reorganisation, Berlin, S. 181-218
- Bergmann, J.; Bürckmann, E.; Dabrowski, H. (1998): Reform des Flächentarifvertrags?, Supplement der Zeitschrift Sozialismus, H.1
- Bieber, D. (Hrsg.) (1997): Technikentwicklung und Industriearbeit, Frankfurt/New York

- Binkelmann, P.; Braczyk, H.-J.; Seltz, R. (Hrsg.) (1993): Entwicklung der Gruppenarbeit in Deutschland, Frankfurt/New York
- Böhle, F.; Rose, H. (1992): Technik und Erfahrung - Arbeit in hochautomatisierten Systemen, Frankfurt/New York
- Dörre, K. (1999): Global Players, Local Heroes. Internationalisierung und regionale Industriepolitik. In: Soziale Welt Jg. 50, S. 187-206
- Deutschmann, Chr. (1999): Die Verheißung des absoluten Reichtums. Zur religiösen Natur des Kapitalismus, Frankfurt/New York
- Deutschmann, Chr.; Faust, M.; Jauch, P.; Notz, P. (1995): Veränderungen der Rolle des Managements im Prozeß reflexiver Rationalisierung. In: ZfS 24/6, S. 436-450
- Faust, M.; Jauch, P.; Brünnecke, K.; Deutschmann, C. (1994): Dezentralisierung von Unternehmen. Bürokratie- und Hierarchieabbau und die Rolle betrieblicher Arbeitspolitik, München und Mehring
- Faust, M.; Jauch, P.; Notz, P. (1998): Reorganisation des Managements: Mythos und Realität des „Intrapreneurs“. In: Industrielle Beziehungen, H.1, S. 101-118
- Heintz, B.; Nadai, E.; Fischer, R.; Ummel, H. (1997): Ungleich unter Gleichen, Frankfurt/New York
- Hirsch-Kreinsen, H. (1995): Dezentralisierung: Unternehmen zwischen Stabilität und Desintegration. In: Zeitschrift für Soziologie, H. 6, S. 422-435
- Hirsch-Kreinsen, H. (1999): Shareholder Value - Zum Wandel von Unternehmensstrukturen und Kapitalmarktbedingungen. In: WSI-Mitteilungen 5, S. 322-330
- Hirst, P.; Thompson, G. (1996): Globalization in Question, Cambridge, MA.
- IfS-Frankfurt u.a. (Hrsg.) (1993): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung '93. Schwerpunkt: Produktionsarbeit, Berlin
- IfS-Frankfurt u.a. (Hrsg.) (1998): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung '97. Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten, Berlin
- Jürgens, U. (1993): Mythos und Realität von Lean Production in Japan - eine kritische Auseinandersetzung mit den Ergebnissen der MIT-Studie. In: Fortschrittliche Betriebsführung/Industrial Engineering, Jg. 42, H. 1, S. 18-23
- Jürgens, U.; Naschold, F. (1994): Arbeits- und industriepolitische Entwicklungsgpässe der deutschen Industrie in den neunziger Jahren. In: Zapf, W.; Dierkes, M. (Hrsg.): Institutionenvergleich und Institutionendynamik, Berlin, S. 239-270
- Kalkowski, P.; Mickler, O.; Manske, F. (1995): Technologiestandort Deutschland. Produktinnovationen im Maschinenbau: traditionelle Stärken - neue Herausforderungen, Berlin
- Kern, H.; Sabel, C. (1994): Verblaßte Tugenden. Zur Krise des deutschen Produktionsmodells. In: Beckenbach, N.; van Treeck, W. (Hrsg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit, Soziale Welt, Sonderband 9, Göttingen, S. 605-624
- Konrad, W.; Paul, G. (1999): Innovation in der Softwareindustrie, Frankfurt/New York
- Konrad, W.; Schumm, W. (Hrsg.) (1999): Wissen und Arbeit. Neue Konturen von Wissensarbeit, Münster
- Kotthoff, H. (1997): Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur, Berlin
- Kotthoff, H. (1998): Mitbestimmung in Zeiten interessenpolitischer Rückschritte. Betriebsräte zwischen Beteiligungsofferten und „gnadenlosem Kostensenkungsdiktat“. In: Industrielle Beziehungen, Jg.5, H.1, S. 76-100
- Lutz, B. (1984): Der kurze Traum immerwährender Prosperität - Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts, Frankfurt/New York
- Lutz, B. (1996): Der zukünftige Arbeitsmarkt für Industriearbeit - Entwicklungstendenzen und Handlungsbedarf. In: Lutz, B.; Hartmann, M.; Hirsch-Kreinsen, H. (Hrsg.): Produzieren im 21. Jahrhundert, Frankfurt/New York, S. 103-144

- Lutz, B.; Nickel, H., M.; Schmidt, R.; Sorge, A. (Hrsg.) (1996a): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe, Opladen
- Mahnkopf, B. (1994): Markt, Hierarchie und soziale Beziehungen. Zur Bedeutung reziproker Beziehungsnetzwerke in modernen Marktgesellschaften. In: Beckenbach, N.; van Treeck, W. (Hrsg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit, Soziale Welt, Sonderband 9, Göttingen, S. 65-84
- Mickler, O.; Hollmann, R.; Niemeyer, E. (1998): Gestaltungsansätze und soziale Prozesse. Gruppenarbeit in der niedersächsischen Automobilindustrie, hekt. Abschlußbericht, Hannover
- Meil, P. (1992): Stranger in Paradise - An American's Perspective on German Industrial Sociology. In: Altmann, N.; Köhler, C.; Meil, P. (eds.): Technology and Work in German Industry, London and New York, pp.12-25
- Minssen, H. (1999): Von der Hierarchie zum Diskurs? Die Zumutungen der Selbstregulation, München und Mering
- Moldaschl, M. (1993): „Die werden zu Hyänen“ - Erfahrungen und Belastungen in neuen Arbeitsformen. In: Moldaschl, M.; Schultz-Wild, R. (Hrsg.): Arbeitsorientierte Rationalisierung, Frankfurt/New York, S. 105-150
- Moldaschl, M.; Sauer, D. (1999): Internalisierung des Marktes - Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: Minssen, H. (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit, Berlin, S. 205-224
- Müller-Jentsch, W. (Hrsg.) (1999): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen, 3. Aufl., München und Mering
- Müller-Jentsch, W.; Seitz, B. (1998): Betriebsräte gewinnen Konturen. Ergebnisse einer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau. In: Industrielle Beziehungen, 5/H.4, S. 361-387
- Pohlmann, M.; Apelt, M.; Borih, K.; Martens, H. (1995): Industrielle Netzwerke, München und Mering.
- Porter, M. E. (1998): On Competition, Boston
- Ruigrok, W.; van Tulder, R. (1995): The Logic of International Restructuring, London/New York.
- Sauer, D.; Döhl, V. (1994): Arbeit an der Kette. Systemische Rationalisierung unternehmensübergreifender Produktion. In: Soziale Welt, Jg. 45, H. 2, S. 197-215
- Sauer, D.; Döhl, V. (1997): Die Auflösung des Unternehmens? - Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren. In: IfS-Frankfurt u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung '96. Schwerpunkt: Reorganisation, Berlin, S. 19-76
- Schmidt, G.; Trinczek, R. (Hrsg.) (1999): Globalisierung. Soziale und ökonomische Herausforderungen am Ende des zwanzigsten Jahrhunderts, Soziale Welt, Sonderband 13, Baden-Baden
- Schmiede, R. (Hrsg.) (1996): Virtuelle Arbeitswelten, Berlin
- Schmierl, K. (1998): Amorphie im „Normierten Verhandlungssystem“ - Wandel industrieller Beziehungen im internationalen Unternehmensverbund. In: von Behr, M.; Hirsch-Kreinsen, H. (Hrsg.): Globale Produktion und Industriearbeit, Frankfurt/New York, S. 161-208
- Schumann, M.; Baethge-Kinsky, V.; Kuhlmann, M.; Kurz, C.; Neumann, U. (1994): Trendreport Rationalisierung, Berlin
- Schumann, M. (1998): Frißt die Shareholder Value-Ökonomie die Modernisierung der Arbeit? In: Hirsch-Kreinsen, H.; Wolf, H. (Hrsg.): Arbeit, Gesellschaft, Kritik. Orientierungen wider den Zeitgeist, Berlin, S. 19-30
- Sennett, R. (1998): The Corrosion of Character, New York/London
- Springer, R. (1999): Rückkehr zum Taylorismus? Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg, Frankfurt/New York
- Storper, M. (1997): The Regional World, New York/London

- Trautwein-Kalms, G. (1995): Ein Kollektiv von Individualisten? Interessenvertretung neuer Beschäftigtengruppen, Berlin
- Veltz, P. (1996): Mondialisation villes et territoires. L'économie d'archipel. Paris
- Voß, G. G.; Pongratz, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: KZfSS, 50, S. 131-158
- Wittke, V. (1996): Wie entstand die industrielle Massenproduktion? Berlin
- Wolf, H. (1999): Arbeit und Autonomie. Ein Versuch über Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion, Münster

Als Arbeitspapiere des Lehrstuhls Technik und Gesellschaft an der Universität Dortmund sind bisher erschienen:

Hirsch-Kreinsen, Hartmut: Industrielle Konsequenzen globaler Unternehmensstrategien, Arbeitspapier Nr. 1/1998

Bender, Gerd: Gesellschaftliche Dynamik und Innovationsprojekte, Arbeitspapier Nr. 2/1998

Laestadius, Staffan: Know-how in a low tech company - chances for being competitive in a globalized economy, Arbeitspapier Nr. 3/1999

Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Seitz, Beate: Innovationsprozesse im Maschinenbau, Arbeitspapier Nr. 4/1999

Davies, Howard: The future shape of Hong Kong's economy: Why low technology manufacturing in China will remain a sustainable strategy, Arbeitspapier Nr.5/1999

Die Arbeitspapiere sind über den Lehrstuhl erhältlich.