

Geschichte und Gesellschaft

Zeitschrift für Historische Sozialwissenschaft

Herausgegeben von

Werner Abelshauser / Helmut Berding / Klaus von Beyme / Gisela Bock /
Ute Frevert / Wolfgang Hardtwig / Wolfgang Kaschuba /
Jürgen Kocka / Dieter Langewiesche / Wolfgang J. Mommsen /
Hans-Jürgen Puhle / Reinhard Rürup / Wolfgang Schieder /
Klaus Tenfelde / Richard H. Tilly / Hans Peter Ullmann /
Hans-Ulrich Wehler / Heinrich August Winkler / Hartmut Zwahr

Geschäftsführend

Wolfgang Hardtwig / Hans-Peter Ullmann / Hans-Ulrich Wehler

22. Jahrgang 1996

Vandenhoeck & Ruprecht
in Göttingen

LITERATURBERICHT

Der Betrieb als soziales Handlungsfeld

Neuere Forschungsansätze
in der Industrie- und Arbeitergeschichte

von Thomas Welskopp

I. Die Arbeitergeschichte präsentiert sich im Schatten modischer Trends in der historischen Zunft zuweilen wie ein Saurierskelett in einem naturkundlichen Museum. Die Industriegeschichte hingegen hat sich zwar als vitaler erwiesen; doch auch sie fristet eine zunehmend eingehegte Existenz im Reservat hochdifferenzierten Spezialistentums. Die Gründe für den Umschlag der historiographischen Konjunkturen sind gewiß vielfältig. Unbestritten jedoch dürfte sein, daß diese beiden ehemals im Zentrum sozialhistorischen Interesses stehenden Teildisziplinen zentrale Forschungsfragen trotz sprunghaft gewachsenen Detailwissens insgesamt wenig überzeugend beantwortet, an „Anschlußfähigkeit“ gegenüber anderen Forschungsansätzen eingebüßt und damit nicht zuletzt infolge *eigener konzeptioneller Defizite* an wissenschaftlicher und gesellschaftlicher Relevanz verloren haben. Auch in den enzyklopädischen neuen Synthesen zur Arbeitergeschichte bleibt der für sie zentrale Zusammenhang zwischen Produktionssphäre, Lebenswelten und kollektiver Aktion konzeptionell ungeklärt; ganz allgemein überwiegen die „Unübersichtlichkeiten“ angesichts einer Flut disparater, vieldeutiger und scheinbar widersprüchlicher empirischer Befunde.¹ Versuche der direkten Verknüpfung dieser sozialen Dimensionen nach dem Muster der Trias von „Lage – Bewußtsein – Verhalten“ haben sich schnell als allzu kurzschlüssig diskreditiert.² Andere Spielarten der Arbeitergeschichtsforschung, vor allem im Gefolge der heterogenen „Alltagsgeschichte“, haben den Anspruch auf eine

1 Eine solche Verknüpfung steht noch aus für den abschließenden Band von Jürgen Kockas dreibändiger Arbeitergeschichte. Vgl. vor allem den zweiten Band: J. Kocka, Arbeitsverhältnisse und Arbeiterexistenzen. Grundlagen der Klassenbildung im 19. Jh., Bonn 1990. Für das späte 19. Jh.: G. A. Ritter u. K. Tenfelde, Arbeiter im Deutschen Kaiserreich 1871 bis 1914, Bonn 1992.

2 Als Beispiele u. a.: W. Rensch, Handwerker und Lohnarbeiter in der frühen Arbeiterbewegung. Zur sozialen Basis von Gewerkschaften und Sozialdemokratie im Reichsgründungsjahrzehnt, Göttingen 1980; W.-H. Schröder, Arbeitergeschichte und Arbeiterbewegung. Industriearbeit und Organisationsverhalten im 19. und frühen 20. Jh., Frankfurt 1978; C. Gotthardt, Industrialisierung, bürgerliche Politik und proletarische Autonomie. Voraussetzungen und Varianten sozialistischer Klassenorganisationen in Nordwestdeutschland 1863 bis 1875, Bonn 1992, bes. Kap. 2.

solche Verknüpfung und insbesondere auf die Analyse des Zusammenhangs von Betriebshandeln, kollektiver Aktion und Politik schlichtweg aufgegeben bzw. ihn nie wirklich erhoben. Ihr Interesse reduziert sich auf den „Eigensinn“ der „kleinen Leute“ als einer Art anthropologischer Konstante – nicht im Kontext der industriellen Gesellschaft, sondern in „widerständigem“ Gegensatz zu ihr.³ Industriegeschichte ist heute in erster Linie Innovations-, Rationalisierungs- und Managementgeschichte. In diesem Feld, das seit Jahren von der „organizational synthesis“ Alfred D. Chandlers souverän beherrscht wird, sind sozialhistorische Analyseaspekte zunehmend ausgeklammert worden.⁴ In der Konsequenz sind nicht nur Industrie- und Arbeitergeschichte weiter auseinandergefallen als durch disziplinäre Arbeitsteilung erklärlich; auch eine wirkliche Kommunikation zwischen historischer Industrie- und Bürgertumsforschung existiert bislang nicht. Damit aber entziehen sich zentrale – nämlich: betriebliche – Handlungsdimensionen gerade auch „bürgerlicher“ Sozialgruppen dem sozial-historischen Zugriff und wird ein zentraler institutioneller Interaktionsrahmen und Erfahrungsraum der entstehenden Industrie- und Bürgergesellschaft ausgeblendet. Prosopographische Analysen unternehmerischer Gruppen werden zwar unternommen und sind unverzichtbar; was jedoch im Direktionszimmer, im Büro des Betriebsleiters bzw. Betriebsingenieurs, im Kontor und in der Kanzlei geschah, mithin „What Bosses Do“ (Stephen A. Marglin), ist bislang ein weißer Fleck auf der Landkarte sozialhistorischer Forschung geblieben. Schließlich hat die Berührungsarmut der Teildisziplinen zum Kontaktverlust zwischen der Sozialgeschichte des 19. und der des 20. Jahrhunderts beigetragen und nicht zuletzt hierdurch den Relevanzverlust der Arbeiter- und Industriegeschichte gefördert.

Eine entscheidende Ursache dieser Entwicklung ist m. E. in dem eigentümlichen Umstand zu sehen, daß beide Teildisziplinen es bislang versäumt haben, einen entscheidenden institutionellen Fokus ihrer Forschung: den Betrieb in industrialisierenden und industriellen Gesellschaften, auf sozialhistorisch tragfähige und „anschlußfähige“ Weise zu konzeptionalisieren. Die offenkundige Unfähigkeit vieler ansonsten verdienstvoller Studien, die Analyse (industrieller) Arbeit und die Darstellung der Arbeiter als soziale Gruppe zu integrieren, zeugt von diesem Defizit. Mit wenigen Ausnahmen⁵ hat die Ge-

3 Z. B. A. Lüdtkke, Arbeiterpolitik versus Politik der Arbeiter. Zu Unternehmensstrategien und Arbeiterverhalten in deutschen Großbetrieben zwischen 1890 und 1914/20, in: J. Kocka (Hg.), Arbeiter und Bürger im 19. Jh., München 1986, S. 202–12; L. Machtan, Zum Innenleben deutscher Fabriken im 19. Jh., in: AfS 21, 1981, S. 179–236.

4 A. D. Chandler, Scale and Scope. The Dynamics of Industrial Capitalism, Cambridge/Mass. 1990; ders., The Visible Hand. The Managerial Revolution in American Business, Cambridge/Mass. 1972; ders., Strategy and Structure. Chapters in the History of the American Industrial Enterprise, Cambridge/Mass. 1984.

5 Z. B. J. Kocka, Unternehmensverwaltung und Angestelltenschaft am Beispiel Simens 1847–1914. Zum Verhältnis von Kapitalismus und Bürokratie in der deutschen Industrialisierung, Stuttgart 1969; R. Vetterli, Industriearbeit, Arbeiterbewußtsein und gewerkschaftliche Organisation. Dargestellt am Beispiel der Georg Fischer AG (1890–1930), Göttingen 1978.

schichte des Arbeitsplatzes allenfalls antiquarisches Interesse gefunden;⁶ in den den Forschungsstand bilanzierenden Synthesen spielen Arbeitsplatz und Betrieb die Rolle von Fallbeispielen für säkulare Trends der Durchsetzung „reiner“ Formen der Lohnarbeit (für das 19. Jahrhundert) oder der „Dequalifizierung“ eines hochgradig mystifizierten Handwerker-Arbeiters im Zuge technischen Wandels zum „homogenisierten“ einförmigen „Massenarbeiter“ des 20. Jahrhunderts.⁷ Das Fehlen eines theoretisch reflektierten „Betriebs“-Konzepts in der Arbeitergeschichte bewirkt quasi die Ausblendung der Mesebene sozialer Beziehungen zwischen der Mikrodimension sozialer Interaktion und der Makroebene gesellschaftlicher Strukturprinzipien. Die Spezifika des Betriebs als „sozialer Raum“, branchentypisch oder anderweitig konkret geprägt, werden auf diese Weise kurzschlüssig unter die Abweichungen von einem „idealen“ Modell verbucht, das gesellschaftliche Strukturmuster direkt und unvermittelt auf der primären Interaktionsebene aufsucht: im Grunde ein Fall von Modellbildung auf falscher Abstraktionsebene oder, wie Margaret R. Somers es genannt hat, einer „epistemology of absence“, deren theoretische Leitbilder zwangsläufig nirgends Entsprechungen in der untersuchten historischen Realität finden.⁸ Unter diesen Modelltypus fallen sowohl die gängigen Adaptionen des Marxschen „Klasse-an-sich zur Klasse-für-sich“-Schemas als auch die Dequalifikationsmodelle im Gefolge von Harry Bravermans „Kontrollparadigma“, das von einer fortschreitenden Abnahme der Qualifikation und Arbeitsautonomie in der Arbeiterschaft bei gleichzeitiger Akkumulation von Produktionswissen und Kontrollkompetenz durch ein sinistres, planvoll und systemrational agierendes Management ausgeht.⁹ In Studien, die den heterogenen Varianten dieser Theorierichtung folgen, wird die komplexe betriebliche Realität quasi auseinandergerissen und unter säkulare gesamtgesellschaftliche Entwicklungs- und Stufenschemata subsumiert, die abweichende Befunde allenfalls als temporäre Abweichungen vom gleichwohl dominierenden Entwicklungspfad oder als theoretisch irrele-

6 Vgl. die Beiträge in: K. Tenfelde (Hg.), *Arbeit und Arbeitererfahrung in der Geschichte*, Göttingen 1986. Vgl. auch u. a.: K. Tenfelde, *Der bergmännische Arbeitsplatz während der Hochindustrialisierung (1890–1914)*, in: W. Conze u. U. Engelhardt (Hg.), *Arbeiter im Industrialisierungsprozeß. Herkunft, Lage und Verhalten*, Stuttgart 1979, S. 283–335; R. Fremdling, *Der Puddler – Zur Sozialgeschichte eines Industriehandwerkers*, in: U. Engelhardt (Hg.), *Handwerkerschaft und Industrialisierung in Deutschland*, Stuttgart 1984, S. 637–65.

7 Vgl. Kocka, *Arbeitsverhältnisse*; Ritter u. Tenfelde, *Arbeiter*, bes. Kapitel V. 3. Zur Kritik siehe T. Welskopp, *Von der verhinderten Heldengeschichte des Proletariats zur vergleichenden Sozialgeschichte der Arbeiterschaft – Perspektiven der Arbeitergeschichtsschreibung in den 1990er Jahren*, in: 1999. Zs. f. Sozialgeschichte des 20. und 21. Jh., Heft 3, 1993, S. 34–53.

8 M. R. Somers, *Workers of the World, Compare!*, in: *Contemporary Sociology* 18, 1989, S. 325–9.

9 H. Braverman, *Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß*, Frankfurt 1980; R. C. Edwards, *Herrschaft im modernen Produktionsprozeß*, Frankfurt 1981; D. M. Gordon u. a., *Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labor in the United States*, New York 1982. Zur Kritik: J. Zeitlin, *Social Theory and the History of Work*, in: *Social History* 8, 1983, S. 365–74.

vante Differenzierungen erfassen können.¹⁰ Die Folgen beider Zugangsweisen sind gravierend:

Erstens wird der soziale Beziehungscharakter des Macht- und Kooperationsystems „Betrieb“ entscheidend verkürzt, erscheinen die sozialen Gruppen in den Produktionsstätten und Büros als diskrete Entitäten und nicht als Elemente von Beziehungsgefügen. Die Hilfskonstruktion der „Klassenkontakte“ legt davon Zeugnis ab; es ist jedoch kaum zu bestreiten, daß die Arbeits- und Machtbeziehungen im Produktionsablauf von einer qualitativ höheren Intensität und damit größeren theoretischen Relevanz sind als die flüchtigen Begegnungen verschiedener Gesellschaftskreise beim sonntäglichen Flanieren auf dem Korso.¹¹

Zweitens wird das Interesse der Arbeitergeschichte von den Routinebeziehungen in der Produktion unter kapitalistischen Systembedingungen abgelenkt. Die Sphäre der Arbeitsbeziehungen erscheint allenfalls als Ort der Entstehung sozialer Konflikte, so als ob der Arbeitskampf den Normalzustand der industriellen Beziehungen darstellt. Die Ambivalenz des kapitalistischen Produktionssystems, das sich schließlich seit mehr als 150 Jahren als überaus funktionstüchtig und flexibel erwiesen hat, zwischen Konsens und Kontrolle, Kooperation und Konflikt, droht so aus dem Blick zu geraten. Da die Fertigung unter kapitalistischen Produktionsbedingungen jedoch ein zentrales institutionelles Strukturprinzip industrieller Gesellschaften darstellt, müßte es ein zentrales Anliegen einer modernen Arbeiter- und Industriegeschichte sein, dieses Produktionssystem in allen seinen Aspekten, Formen und Entwicklungsprozessen zu begreifen.

Drittens tendiert die Arbeitergeschichte bislang dazu, die historischen Arbeiter von sozial kompetenten Akteuren zu Objekten strategischen Managementhandelns zu degradieren.¹² Während damit das Management als ein allgewaltiger Akteur dämonisiert wird, dem „Kontrolle“ und „Herrschaft“ über „Effizienz“ und „Rentabilität“ zu gehen scheinen (Marglin) und das auf einer vermeintlich höheren Rationalitätsebene handelt, porträtiert man den Arbeiter als nur außerhalb des Betriebs und dort vor allem in Verbänden und Parteien als wirklich handlungsfähig. Der „Betrieb“ ist dann nur noch der Ort, an dem Ausbeutung und Herrschaft erfahren und dann unmittelbar in den außerbetrieblichen Raum übertragen werden; analytisch wird der „Betrieb“ zu einem Indikatorenbündel für eine abstrakte „Arbeiterlage“ reduziert, dessen

10 So z. B. U. Zumdick, *Hüttenarbeiter im Ruhrgebiet. Die Belegschaft der Phoenix-Hütte in Duisburg-Laar 1853–1914*, Stuttgart 1990; I. Steinisch, *Arbeitszeitverkürzung und sozialer Wandel. Der Kampf um die Achtstundenschicht in der deutschen und amerikanischen Eisen- und Stahlindustrie 1880–1929*, Berlin 1986, bes. Kap. I; H. Homburg, *Rationalisierung und Industriearbeit. Arbeitsmarkt – Management – Arbeiterschaft im Siemens-Konzern 1900–1939*, Berlin 1991.

11 Vgl. die Beiträge in J. Kocka (Hg.), *Arbeiter und Bürger im 19. Jh.*, München 1986.

12 Vgl. die Kritik in: K. Weinbauer, *Arbeiterklasse ohne Arbeiterhandeln? Rezension zu Gerhard A. Ritter und Klaus Tenfeldes Arbeitergeschichte*, in: 1999. Zs. f. Sozialgeschichte des 20. und 21. Jh., Heft 3, 1993, S. 80–8.

Erklärungskraft für kollektive Aktion und Organisationspräferenzen bzw. -formen oder auch deren Abwesenheit gerade deshalb gering ist, weil ein solches Verfahren vom konkreten handlungsleitenden Interaktions- und Erfahrungskontext weitgehend absieht. Zudem werden aus einer solchen Perspektive die vermittelten sozialen Prozesse z. B. der Organisationsbildung und des Organisationshandelns ihrerseits verkürzt erfaßt: Organisation erscheint schlicht als in Institutionen geronnenes „Arbeiterbewußtsein“.¹³

Viertens wird die soziale Relevanz der betrieblichen Sozialbeziehungen in der Regel unterschätzt. Allein daraus erklärt sich der apodiktische Charakter der Aussage Ritters und Tenfeldes: „Gerade vor den Toren der Betriebe fügte sich die Welt der Arbeiter zusammen.“¹⁴ Zwar ist ohne weiteres begreiflich, daß die Prägekraft des „Betriebs“ für die außerbetrieblichen Lebenswelten und die Sphäre der kollektiven Aktion und Organisation im Branchen-, Regionen- und temporalen Vergleich variiert; die verschiedenen Konstellationen der Handlungsfelder sind jedoch erst im empirischen Verfahren zu bestimmen und in ihren möglichen Variationen theoretisch zu antizipieren – ein Weg, den sich eine Arbeitergeschichte bereits konzeptionell verstellt, die „weitgehend vor den Toren der Betriebe stehen[bleibt].“¹⁵

Fünftens schließlich fehlt mit der Ausblendung der Mesoebene des „Betriebs“ ein entscheidender Vermittlungsmechanismus zwischen Makro- und Mikrogeschichte. „Gesellschaft“ und „Betrieb“ stehen unverbunden nebeneinander, als ob sie unterschiedliche Wirklichkeiten repräsentierten, wobei dann nicht mehr klar ist, was unter der hier eindeutig dominierenden Sphäre der „Gesellschaft“ eigentlich zu verstehen ist. Dies ist im Grunde der Punkt, an dem nicht nur Industrie- und Arbeitergeschichte, sondern auch Arbeiter- und Arbeiterbewegungsforschung auseinanderfallen. Die Präferenz für die Organisationsperspektive und die Konzentration auf bestimmte, scheinbar modellkongeniale Organisationsformen leitet sich hieraus ab. Und alternative Versuche, dieses Dilemma durch das direkte Abbilden „gesellschaftlicher“ Erklärungsmuster auf die Betriebe (als Fallbeispiele) oder umgekehrt durch das Aufblähen des Betriebs zum „Mikrokosmos“ der Gesamtgesellschaft zu kaschieren, tragen zur Lösung des tiefersitzenden konzeptionellen Problems wenig bei. In der Konsequenz verliert die Arbeitergeschichte an Vergleichbarkeit und Integrationsfähigkeit: an Vergleichbarkeit vor allem gegenüber der Arbeitergeschichte anderer Gesellschaften, in denen z. B. betriebsnahe berufsgewerkschaftliche Organisationsformen mit beträchtlicher innerbetrieblicher Mitentscheidungs-macht viele Branchen lange Zeit dominiert haben (wie vor

13 Vgl. die Kritik und den Gegenentwurf v. T. Welskopp, Ein modernes Klassenkonzept für die vergleichende Geschichte industrialisierender und industrieller Gesellschaften. Kritische Skizzen und theoretische Überlegungen, in: K. Lauschke u. T. Welskopp (Hg.), Mikropolitik im Unternehmen. Arbeitsbeziehungen u. Machtstrukturen in industriellen Großbetrieben des 20. Jh., Essen 1994, S. 48–106.

14 Ritter u. Tenfelde, Arbeiter, S. 790; vgl. auch S. 814ff.

15 Weinbauer, Arbeiterklasse, S. 83.

allem in England und den USA), und an Integrationsfähigkeit gegenüber Befunden aus Branchen, deren soziale Beziehungsmuster sich dem vorherrschenden nationalen Entwicklungstypus offensichtlich nicht fügten.¹⁶ Solche Branchen sind denn auch charakteristischerweise entweder durch das Raster der gängigen Erklärungs- und Syntheseangebote gefallen, wurden als temporäre Sonderentwicklungen apostrophiert (wie der Bergbau) oder als Abweichungen vom Trend behandelt (wie die Eisen- und Stahlindustrie), ohne die Verhältnisse im entsprechenden Gewerbe- und Industriezweig wirklich detailliert zu untersuchen.¹⁷

Für die Industriegeschichte ist der „Betrieb“ – ob implizit oder explizit – bislang eine „Black box“ geblieben, ein geschlossenes soziales System, das ökonomische und technische Umwelteire bruchlos in organisatorische Anpassungsleistungen transformiert. Als solches erscheint er vornehmlich als Objekt strategischen Managementhandelns und nicht als soziale „Realität sui generis“.¹⁸ Daher werden Unternehmen in der Regel nicht als Konglomerat von Betrieben beschrieben, die durch spezialisierte Teilbetriebe – die Instanzen des Managements – integriert und geleitet werden, sondern als materielles Äquivalent zum offiziellen Organigramm, das das Bild repräsentiert, welches sich das Management vom eigenen Unternehmen macht. So fallen nicht nur Betriebs- und Unternehmensgeschichte auseinander; vielmehr wird letztere auf der Basis dieses funktionalistischen Betriebsverständnisses auf „Unternehmensleitungsgeschichte“ reduziert. Auch hier sind die Folgen gravierend: Erstens wird das Unternehmen unzulänglich in seine Marktumwelt eingebunden, die je nach Branche und Produktpalette aus konkreten Märkten mit spezifischen Bedingungen besteht. Der soziale Prozeß der unternehmens- bzw. betriebsinternen Umsetzung von Marktpulsen und die realen Auswirkungen der Produzentenreaktionen am Markt bleiben unterbelichtet.

Zweitens erscheinen sowohl das Unternehmen als auch das Management als monolithische Einheiten und nicht als komplexe soziale Gefüge. An der inne-

16 Für den Bergbau vgl. F.-J. Brüggemeier, Leben vor Ort. Ruhrbergleute und Ruhrbergbau 1889–1919, München 1983. Für die Hafnarbeiter: M. Grüttner, Arbeitswelt an der Wasserkante. Sozialgeschichte der Hamburger Hafnarbeiter 1886–1914, Göttingen 1984; K. Weinbauer, Arbeitsvermittlung, Arbeitsalltag, Arbeitskampf. Sozialgeschichte der Hamburger Hafnarbeiter von 1914 bis 1933, Diss. (Ms.) Universität Hamburg 1990. Für die Solinger Messerarbeiter: R. Boch, Handwerker-Sozialisten gegen Fabrikgesellschaft. Lokale Fachvereine, Massengewerkschaft und industrielle Rationalisierung in Solingen 1870 bis 1914, Göttingen 1985. Für die deutsche und die amerikanische Eisen- und Stahlindustrie: T. Welskopp, Arbeit und Zusammenarbeit im Hüttenwerk. Deutsche und amerikanische Beispiele, in: O. Dascher u. C. Kleinschmidt (Hg.), Die Eisen- und Stahlindustrie im Dortmunder Raum. Wirtschaftliche Entwicklung, soziale Strukturen und technologischer Wandel im 19. und 20. Jh., Dortmund 1992, S. 149–79.

17 So z. B. für Bergbau und Stahlindustrie bei: Ritter u. Tenfelde, Arbeiter, S. 315ff.

18 H. Kotthoff u. J. Reindl, Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb, Göttingen 1990, S. 14; vgl. auch S. Tolliday u. J. Zeitlin, Introduction: Employers and industrial relations between theory and history, in: dies. (Hg.), The Power to Manage? Employers and industrial relations in comparative-historical perspective, London 1991, S. 1–31.

ren Struktur des Unternehmens interessiert nur, inwieweit sie sich dem angenommenen „Normaltypus“ des funktional, regional und divisional ausdifferenzierten Manager-Großunternehmens angenähert hat. Dagegen werden die unübersehbaren branchenspezifischen Unterschiede selbst innerhalb dieses Typus weder identifiziert noch erklärt.¹⁹ Das Agieren des Managements wird bei dieser Betrachtungsweise nicht als sozialer Prozeß transparent, und auch die Produktionsprozesse werden in toto ausgeblendet.

Drittens wird strategisches Managementhandeln gleichgesetzt mit systemrationalem Handeln. Die Rationalität des Managementhandelns ist jedoch tatsächlich gleich mehrfach „gebunden“: durch die Unkalkulierbarkeit, zumindest aber Unkontrollierbarkeit der Produkt-, Finanz- und Arbeitsmärkte sowie durch das institutionelle Eigengewicht der Betriebe; das u. a. aus den taktischen Autonomiespielräumen der Betriebsroutine und aus den technischen, organisatorischen und sozialen Eigenschaften der jeweiligen Produktionsprozesse resultiert. Sicher handelt das Management nach dem Bild, das es sich selbst vom Unternehmen und seiner Umwelt entwirft; es agiert jedoch – eher „organisch“ als in rationaler Deziision – in einem „betriebshistorischen Kontext“ (Rainer Trinczek), der seine Entscheidungen maßgeblich beeinflusst und dessen Beitrag zu den realen Handlungsfolgen stillschweigend und zumeist uneingestanden miteinkalkuliert ist. Insofern ist das Management nur ein – wenn auch besonders ressourcenreicher – Akteur unter mehreren in den sozialen Arenen des Unternehmens und seiner Marktumwelt. Und es agiert unter Unsicherheitsbedingungen, die das Spektrum möglicher Optionen stärker erweitern, als dies Chandlers Sicht vom „one best way“ der Unternehmensorganisation anzuerkennen erlaubt.

Viertens schließlich wird im „mainstream“ der Industriegeschichte der Bereich der industriellen Beziehungen entweder vollends aus der Analyse ausgeklammert oder aber als „Störfaktor“ rationalen Managementhandelns marginalisiert. Diese Perspektive zielt nicht nur an der sozialen Realität der Betriebe vorbei; sie übersieht, daß bei aller endemischen Konflikthaftigkeit der „industrial relations“ diesen selber der Rang eines Produktionsfaktors zukommt. Mit ihrer Abkopplung aber geht der Berührungspunkt zwischen Industrie- und Arbeitergeschichte unweigerlich verloren.

Eine theoretisch tragfähige (Re-)Konzeptionalisierung des „Betriebs“ scheint geboten: zum einen als institutioneller Fokus der Analyse, in dem Arbeiter- und Industriegeschichte integriert und spiegelbildliche Verkürzungen überwunden werden können. Zum andern kann ein adäquat formuliertes „Betriebs“-Konzept die Vermittlung zwischen Makro- und Mikrogeschichte leisten und damit beide Teildisziplinen als integrale Bestandteile einer vergleichenden Geschichte industrieller Gesellschaften rekonstituieren. Denn es

19. Vgl. die Kritik an Chandlers Analyse der deutschen Eisen- und Stahlindustrie in der Zwischenkriegszeit bei: C. Kleinschmidt u. T. Welskopp, Zu viel „Scale“ – zu wenig „Scope“: Eine Auseinandersetzung mit Alfred D. Chandlers Analyse der deutschen Eisen- und Stahlindustrie in der Zwischenkriegszeit, in: JBW, Heft 2, 1993.

sind neben einem entsprechenden Rechtssystem und dem „credible commitment“ des modernen „Universalstaates“ die Universalisierung des Marktes und die Existenz des zentralisierten Betriebs, die das konkret handlungsleitende institutionelle Gerüst des Industriekapitalismus ausmachen. Nachdrücklich hat Max Weber den Industriekapitalismus westlicher Prägung als „Betriebskapitalismus“ definiert, den unter anderem gerade „die rationale Organisation freier Arbeit als Betrieb“, die „an den Chancen des Gütermarktes... orientierte, rationale Betriebsorganisation“ und die „Trennung von Haushalt und Betrieb“ gegenüber älteren und anderen Formen kommerzieller Organisation auszeichnen. Auch betrachtete er den zentralisierten Betrieb – im Wechselverhältnis mit Arbeits- und Gütermarkt – als den Ort, an dem sich Beziehungen „zwischen Angehörigen verschiedener Klassen“ konkret als machtdurchwirkte „Vergemeinschaftungen“ manifestieren und reproduzieren. Kollektives Handeln und Impulse zu sozialer Interessenorganisation auf der Basis solcher Klassenbeziehungen, notierte er, seien aus soziologischer Sicht häufig unmittelbare Konsequenzen von Gruppenbeziehungen in „örtlich gedrängter Arbeitsgemeinschaft (Werkstattgemeinschaft)“.²⁰ Sowohl für eine sozialhistorisch orientierte Arbeitergeschichte mit ihrem Schwerpunktinteresse am Zusammenhang zwischen Produktionssphäre, Lebenswelt und kollektiver Aktion als auch für eine Industrie- und Managementgeschichte wird hier der kapitalistische Betrieb bzw. das Geflecht von Betrieben und Leitungsinstanzen, die das Unternehmen repräsentieren als ein zentraler Fokus der Analyse umrissen: als ein die moderne Gesellschaft typisch prägendes, nur in ihr von der außerbetrieblichen Lebenswelt und von Organisationen mit (politischer) Herrschaftsfunktion auf charakteristische Weise geschiedenes institutionelles Gravitationszentrum; als ein empirisch zu beobachtendes soziales System, in dem die gesellschaftlichen Strukturprinzipien des Industriekapitalismus als spezifische Ensembles von Arbeits- und Machtbeziehungen konkretes soziales Handeln prägen und umgekehrt in konkreter sozialer Praxis re-strukturiert und modifiziert werden. Mit dem Betrieb als Bezugsrahmen der Analyse rücken die sozialen Beziehungen innerhalb und zwischen den betrieblichen Sozialgruppen in das Zentrum des Blickfeldes, und zwar nicht nur die offen konflikthafter Kollisionen der Arbeitsmarktparteien, sondern auch die formellen und informellen Routinebeziehungen im „normalen“, doch gleichfalls immer umkämpften und auszuhandelnden Gang der Produktion von Gütern für anonyme Märkte. Ein solches Konzept des Betriebs als sozialer Interaktionsraum restituiert alle historisch Beteiligten als sozial kompetente Akteure. Es integriert Arbeits-, Kooperations-, Kommunikations-, Solidaritäts- und Machtbeziehungen zu einem interdependenten Geflecht, das nicht auf Einzelaspekte wie Qualifikation, technischer Wandel, Disziplinierung oder Kontrolle reduziert werden kann. Und schließlich bietet ein solches Betriebskonzept einen mikrohistorischen Zugriff auf konkrete In-

20. M. Weber, Vorbemerkung, in: ders., Die protestantische Ethik, Bd. I, Hg. J. Winkelmann, Gütersloh 1991⁴, S. 16, 18; ders., Wirtschaft und Gesellschaft, Tübingen 1980³, S. 179, 533.

teraktionskonstellationen, ohne den Rückweg auf die gesellschaftliche Makroebene, in die Synthese und den Vergleich zu verbauen. Es erlaubt, strukturelle Differenzierung zu erkennen und ihre soziale Relevanz zu prüfen, ohne strukturelle Identität: die kapitalistisch-industrielle Verfaßtheit des Betriebs, auszublenden.

II. Im folgenden sollen einige neuere Ansätze aus einem breiten interdisziplinären Spektrum vorgestellt und darauf hin getestet werden, ob und ggf. welchen Beitrag sie leisten können, um diesen Anforderungskatalog an ein tragfähiges sozialhistorisches „Betriebs“-Konzept zu erfüllen. Das weite Ausgreifen in die internationale Industrie- und Arbeitergeschichte sowie in die handlungsorientierte Industriosozologie folgt dabei nicht nur dem allzu oft mißachteten Gebot der Interdisziplinarität; es ist nicht zuletzt Konsequenz der Unzulänglichkeiten von Beiträgen aus dem engeren Bereich der deutschen historischen Forschung.

Reinhard Stockmann z. B. adressiert in seiner Studie über „Gesellschaftliche Modernisierung und Betriebsstruktur“ in Deutschland zwischen 1875 und 1980 zunächst höchst vielversprechend das oben angesprochene Problem der Vermittlung von Interaktions- und Gesellschaftsebene: Eine vergleichende historische Betriebs- bzw. Unternehmensanalyse sei besonders chancenreich, eine solche Vermittlung zu leisten, da diese Organisationen nicht nur „Mittler zwischen Individuum und Gesellschaft“ und „Brennpunkte sozialen Wandels“ seien, sondern auch „empirisch vorfindliche soziale Einheiten“ darstellen „und keine analytischen Konstrukte“.²¹ In der folgenden vergleichenden Langzeituntersuchung struktureller Entwicklungen der Betriebe in 34 Branchen jedoch konzentriert sich der Verfasser auf die Gewinnung und Analyse quantitativer Makroindikatoren, die – was methodisch nicht unproblematisch ist – Branchendurchschnitte repräsentieren und damit eine hohe und über das Spektrum der Branchen hinweg identische Homogenität der Betriebsstrukturen voraussetzen. Obwohl der Verfasser im Hauptteil der Arbeit neben externen Kontextindikatoren sein Hauptaugenmerk auf die langfristigen innerorganisatorischen Wandlungsprozesse richtet, entscheidet er sich für ein modifiziertes systemtheoretisches „Betriebs“-Konzept (S. 48–52) als Bezugsrahmen dieser Prozeßanalyse, die das Unternehmen als Ensemble diskreter Subsysteme (der Administration, Innovation, Produktion und Führung) auffaßt, denen jeweils bestimmte betriebliche Sozialgruppen (kaufmännische und technische Angestellte, Arbeiter und Management) zugeordnet sind. Diese Begrifflichkeit aber schließt eine konzeptionelle und empirische Einlösung der Forderung nach einer handlungsorientierten Analyse der sozialen Beziehungen innerhalb und zwischen den betrieblichen Akteursgruppen von vornherein aus. Betriebsgeschehen und struktureller Wandel werden an keiner Stelle als sozialer Prozeß transparent. Die mikrohistorische Erwei-

21 R. Stockmann, *Gesellschaftliche Modernisierung und Betriebsstruktur. Die Entwicklung von Arbeitsstätten in Deutschland 1875–1980*, Frankfurt 1987, Zitate S. 10f.

terung der Industriegeschichte, die notwendig ist, um die realen Prozesse der Umsetzung von Umweltimpulsen in betriebliche Organisationsveränderungen zu erklären, unterbleibt. Für den an diesen Themenkomplexen interessierten Arbeiterhistoriker liefert die Studie immerhin ein hochwillkommenes Profil der Entwicklung einer Reihe relevanter Branchen anhand von Indikatoren wie unter anderem der Betriebszahlen und -größe, der Rechtsform der Unternehmen, ihrer Personalstruktur und ihres Beschäftigtenanteils (bes. S. 223–45), wobei die Branchenspezifität der jeweiligen Entwicklungspfade ebenso auffällt wie der Schubcharakter des Wandels und die Kontinuität der Relationen zwischen den Branchen in den einzelnen Entwicklungsphasen. Jedoch bietet diese auf der makrostrukturellen Ebene verharrende Zusammenstellung von Kennzahlen allenfalls eine Art quantitativen Rahmen, innerhalb dessen eine in die Tiefe der sozialen Betriebsstrukturen eintauchende Analyse erst noch zu leisten ist.

Die Vorzüge der Studie liegen im Deskriptiven; ihre Erklärungsangebote dagegen vermögen weit weniger zu überzeugen. Allzu deterministisch stellt der Verfasser betrieblichen Wandel als Reaktion auf Umweltimpulse dar. Sein Drei-Phasen-Modell der Entwicklung, das von einem ersten Modernisierungsschub zwischen der Jahrhundertwende und 1925, einer nachfolgenden Stagnationsphase und einer Periode beschleunigten Wachstums seit den 1950er Jahren ausgeht, plant die für eine sozialhistorische Analyse unter Umständen entscheidenden branchenspezifischen Divergenzen und vernachlässigt evtl. ebenso entscheidene kürzere Zyklen, wie sie z. B. für die Eisen- und Stahlindustrie nachweisbar sind.²² Sein aus der Revitalisierung problematischer modernisierungstheoretischer Begriffsdichotomien abgeleitetes bipolares Organisationsmodell, das zwischen einem „paternalistischen“ Organisationstypus, gekennzeichnet durch wenig arbeitsteilige, kaum formalisierte, kleinbetriebliche Produktionsstrukturen, uneingeschränkte Betriebsleiterkompetenz und das Fehlen des administrativen und innovativen Subsystems, und einem „modernen“ Organisationstyp mit entgegengesetzten Merkmalen unterscheidet, bildet ein bei weitem zu grobes Raster für eine erklärungskräftige Typologie von Branchenstrukturen und unterstellt eine deterministische Entwicklungslogik, deren Geltung für die einzelnen Branchen auch innerhalb der beiden Grundtypen erst nachzuweisen wäre.

Während Stockmanns Untersuchung in ihren deskriptiven Teilen Industriehistorikern jedoch immerhin unstrittig wichtige Rahmendaten für eine betriebsorientierte Analyse an die Hand gibt, muß die ambitionierte Studie von Siegfried Braun, Wilhelm Eberwein und Jochen Tholen über „Belegschaften und Unternehmer. Zur Geschichte und Soziologie der deutschen Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung“ auf der ganzen Linie enttäuschen, und zwar nicht nur wegen ihrer ärgerlichen sprachlichen und darstellerischen

22 Vgl. T. Welskopp, *Arbeit und Macht im Hüttenwerk. Arbeits- und industrielle Beziehungen in der deutschen und amerikanischen Eisen- und Stahlindustrie von den 1860er bis zu den 1930er Jahren*, Bonn 1994.

Mängel.²³ Die Untersuchung geht von der „aktuellen Betriebsverfassung“ mit ihren einklagbaren Belegschaftsrechten auf Mitbestimmung aus und fragt nach dem historischen Prozeß ihrer Herausbildung zwischen der Desintegration ständischer Arbeits- und Lebensformen und der Verabschiedung des Betriebsrätegesetzes von 1920. In drei Phasen habe sich dieser „politische Liberalisierungsprozeß der deutschen Gesellschaft“ (S. 15 f.) vollzogen: Als Folge der sich durchsetzenden industriellen Lohnarbeit mit ihren individualisierenden Konsequenzen und den Begleiterscheinungen der „Verbetrieblichung der Arbeit“ und „Politisierung der Betriebe“ sei zwischen 1848/50 und 1890 infolge des zunehmenden Selbstbestimmungstrebens“ der Arbeiter ein betrieblicher „Verfassungsbedarf“ entstanden. Bis zum Ersten Weltkrieg sei die Konfrontation unternehmerischer „Betriebsordnungsversuche“ mit dem unter Einfluß der Arbeiterbewegung ins Kollektive und Organisierte gewendeten „Mitbestimmungstreiben“ der Belegschaften eskaliert. Im Krieg und nach der Revolution schließlich habe die Entwicklung mit der formellen Normierung „liberaler“ Betriebsverfassungen ihren vorläufigen Abschluß gefunden. Der schematische Rekurs auf die vorindustriellen Arbeitsverhältnisse liefert die Negativreihe altgedienter und angesichts neuerer Forschung zu Recht verabschiedeter modernisierungstheoretischer Begriffspaare, mit deren Hilfe im folgenden die Systemveränderungen analysiert werden, die mit der Durchsetzung der industriellen Lohnarbeit verbunden waren. Trotz der zu erwartenden Rekonstruktion der Entstehung industrieller Betriebe als dem institutionellen Handlungsfeld, in dem industriekapitalistische Produktionsprozesse organisiert wurden und in dem die Auseinandersetzungen zwischen unternehmerisch gesetzter „Ordnung“ und den Emanzipations- und Partizipationsansprüchen der Arbeiter stattfanden, spielt der Betrieb bzw. das Unternehmen als Fokus der Analyse und als soziologisches Konzept kaum eine Rolle. Vielmehr werden Politik, Wirtschaft und Technik auf allgemeiner Ebene handbuchartig als „Rahmenbedingungen“ abgehandelt und die betrieblichen Sozialgruppen getrennt voneinander, nicht in ihren wechselseitigen Beziehungen, betrachtet. An den Beispielen der Textilindustrie und des Bergbaus beschreiben die Verfasser zwar in Details anschaulich Arbeitsprozesse, Formen der Betriebsorganisation und Leitungskonzepte der Unternehmer. Einen Bezug der Abschnitte untereinander, eine Verdichtung zu einem kausalen Zusammenhang sucht der Leser jedoch ebenso vergebens wie eine Begründung der Auswahl jener Branchen als „Prototypen“ der Entwicklung. Kapitel über die außerbetrieblichen Lebensumstände, über Organisation und Politik

23 S. Braun u. a., Belegschaften und Unternehmer. Zur Geschichte und Soziologie der deutschen Betriebsverfassung und Belegschaftsmittbestimmung, Frankfurt 1992. Dabei handelt es sich um eine auf rd. 450 Seiten kondensierte Version des bereits 1982/83 vorgelegten und inzwischen vergriffenen Forschungsberichts: W. Eberwein u. J. Tholen (unter Mitarbeit von S. Braun u. A. Brock), Belegschaften und Unternehmer. Die geschichtlich-gesellschaftliche Herausbildung der aktuellen Betriebsverfassung und betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland, 5 Bde., Universität Bremen 1982/83.

stehen kaum verbunden neben diesen arbeitsbezogenen Abschnitten; auch die verschiedenen unternehmerischen Betriebsleitungskonzepte werden abseits der betrieblichen Sozialwelt behandelt, als seien sie rein gesellschaftspolitisch motivierte Ordnungsentwürfe fern der betrieblichen Realität gewesen und nicht Formen unternehmerischer Politik, die wesentlich auch in der Interaktion der betrieblichen Sozialgruppen entstanden.

Trotz vieler Verkürzungen und zum Teil sogar grober Ungenauigkeiten finden sich durchaus Einsichten, die durch die – hier allerdings nicht rezipierte – neuere Forschung gestützt werden und Anknüpfungspunkte für eine theoretische Systematisierung bieten könnten: Die Verfasser wenden sich dezidiert gegen eingefahrene Vorstellungen eines linearen Dequalifizierungstrends, wie er sich nicht einmal für die früh mechanisierte Textilindustrie erhärten läßt. Auch „Taylorisierung“ habe per saldo nicht Dequalifizierung bedeutet. Die „vororganisatorischen“ Kooperationsformen im Betrieb werden ernst genommen; vor allem am Beispiel der Bergarbeiter zeigen die Verfasser die Bedeutung von Gruppenautonomie und beruflichem Selbstbewußtsein für die Entstehung von Belegschaftssolidarität und kollektiver Handlungsfähigkeit. Zutreffend skizzieren sie die Kooperationsbereitschaft der Belegschaften als weiche, aber zähe Barriere für die Durchsetzung autoritärer Betriebsführungskonzepte: Mit zunehmender Komplexität industrieller Fertigung und steigender Bedeutung der Arbeitskraft im Produktionsprozeß sei die Herstellung und Gewährleistung dieser Kooperationsbereitschaft ein zentraler Faktor bei der zunächst informellen, allmählich dann formalisierten Ausweitung betrieblicher Partizipation in Richtung Mitbestimmung gewesen. Die Verfasser ziehen hieraus die interessante Konsequenz, daß betriebliche Partizipation und Effizienz nicht, wie in der zeitgenössischen und aktuellen Debatte impliziert, Gegensätze seien, daß Mitbestimmung nicht allein die Einschränkung von Wirtschaftlichkeit unter rein humanitären Gesichtspunkten bedeute (S. 440).

Aber dieser Erklärungspfad wird nicht systematisch beschrritten; unverbunden stehen diese Interpretationselemente neben anderen, die allenfalls durch ein grobschlächtiges psychologisierendes Lernprozeßmodell zusammengehalten werden. Zu einer tragfähigen Konzeptionalisierung des Betriebs trägt die Studie nicht bei. Der eigentümlich antiquierte Begriff der „Betriebsverfassung“ jedenfalls erweist sich als ungeeignet für die geforderte Integration formeller und informeller betrieblicher Beziehungsgefüge. Zudem wird er quasi modernisierungstheoretisch „verzeitlicht“ und kann so die beschriebenen Phänomene gerade für die Phase der Entwicklung nicht verknüpfen, in der eine formelle „Verfassung“ für den verfahrensregulierten Austrag betrieblicher Konflikte noch nicht existierte. Der Verzicht auf die Beziehungsanalyse zwischen den betrieblichen Sozialgruppen korreliert mit einer absurd-arroganten, ahistorischen Disqualifizierung vor allem der frühen Generationen von Arbeitern als nur sehr eingeschränkt sozial kompetente Akteure. Im Konzept der „Politisierung der Betriebe“ schließlich ist eine Inflationierung

des Politikbegriffs angelegt, der letztlich alles und auf identische Weise „politisch“ nennt. So kann „Politik im betrieblichen Raum“ als eigenständige, betriebsbezogene Sphäre des Machtkampfes um Dispositions- und Kontrollrechte in der Organisation industrieller Produktionsprozesse nicht mehr von gewerkschaftlichen und parteipolitischen Aktionsbereichen unterschieden werden. Betrieb und organisatorische Sphäre werden ineinander verschränkt, und letzten Endes werden Organisationsbildung und -handeln auch hier zum Epiphänomen individueller „Bewußtwerdungsprozesse“ reduziert. Damit fällt die Studie eindeutig hinter die Arbeitergeschichtsforschung der letzten zwei Jahrzehnte zurück.

III. Ungleich größere theoretische und empirische Innovationspotentiale repräsentieren dagegen einige neuere Ansätze zur britischen Industrie- und amerikanischen Arbeitergeschichte sowie aktuelle Untersuchungen aus dem Umfeld einer aktorsorientierten Organisations- und Industriesoziologie, wie sie sich in den letzten Jahren im Zuge der Erforschung von Betriebsrats-handeln und der sozialwissenschaftlichen Begleitforschung von betrieblichen Rationalisierungsprozessen etabliert hat. Aus völlig unterschiedlichen Fragestellungen kommend, teilen diese Ansätze ursprünglich zunächst ein gewisses Unbehagen an den Unzulänglichkeiten dominierender Erklärungsmuster, um dann die Ursachen dieser Defizite in frappierender Übereinstimmung in den blinden Flecken eingefahrener konzeptioneller Vorstellungen vom industriekapitalistischen „Betrieb“ bzw. Unternehmen zu verorten, denen es offenkundig nicht gelungen ist, eine Vielzahl neuerer empirischer Befunde „auf den Begriff“ zu bringen. In der Konsequenz läßt sich aus diesen Beiträgen eine deutliche Konvergenzbewegung herauslesen, in deren Zentrum die Konturen eines theoretisch plausibleren und empirisch ertragreicheren „Betriebs“-Konzeptes deutlich werden. Die gemeinsamen Merkmale dieser Überlegungen lassen sich wie folgt bestimmen:

Erstens wird der „Betrieb“ von Vertretern dieser Strömungen in durchweg gleicher Stoßrichtung als eigenständiges Beziehungsgeflecht innerhalb und zwischen den betrieblichen Sozialgruppen betrachtet, als „sozialer Raum“ und „konkretes Handlungssystem“, in dem alle Beteiligten als sozial kompetente Akteure handeln und in komplexe Konfigurationen aus asymmetrischen Machtbeziehungen, Kooperationsstrukturen, Aushandlungsforen sowie Konsens- und Opportunitätsverhältnissen eingebunden sind, welche systemische Qualität besitzen und daher nicht auf Einzelaspekte wie den technischen Wandel, Disziplinierung oder Kontrolle zu reduzieren sind.

Zweitens wird die Rolle des Managements im „Betrieb“ entmystifiziert. Auch Managementhandeln erscheint in dieser Betrachtungsweise als sozialer Prozeß, der in exakt der gleichen Weise zu analysieren ist wie die Interaktionsgefüge aller anderen betrieblichen Sozialgruppen und die Beziehungen zwischen ihnen es sind. Dabei wird deutlich, daß das Management in seinen Entscheidungen durch unkontrollierbare Marktanforderungen und die Ei-

genschaften betrieblicher Binnenstrukturen sowohl beträchtlich stärker „gebunden“ als auch – unter den Bedingungen endemischer Unsicherheit angesichts eines Spektrums jeweils keineswegs eindeutiger Optionen – sehr viel „freier“ ist als Chandlers Modell dies vorsieht und die gängige Management- und Ingenieursideologie des „one best way“ und der vermeintlichen Sachzwänge es zugesteht. Da auch das Management nicht gleichzeitig Akteur und neutraler Beobachter seines Handelns sein kann, entpuppt sich die Vorstellung vom „Betrieb“, der von einem „archimedischen Punkt“ aus durch ein systemrationales Management voll beherrscht und gesteuert wird, als wirklichkeitsfremde Chimäre. Vielmehr eröffnen sich den Betriebs- und Unternehmensleitungen – wie den anderen betrieblichen Akteuren – variierende „Entscheidungskorridore“, deren Barrieren „aus organisatorischen und technologischen Präjudizien, aus nackten ökonomischen Nötigungen, aus Fortschrittgläubigkeit und Computerhörigkeit, aus dem Bedürfnis nach Sicherheit und nach Reduktion von Komplexität, vielleicht aus lieber Gewohnheit, Tradition, Herdentrieb, Organisationskultur (Wahrnehmungsweisen, Deutungsmustern, gemeinsamen Blickverengungen und Interpretationsmustern etc.)“ bestehen.²⁴

Drittens erscheint der „Betrieb“ aus diesem Blickwinkel nicht als reines Objekt von Managementhandeln, sondern als ein komplexes Sozialsystem, das mehr ist als seine formale organisatorische Struktur. Die „Doppelwirklichkeit“ des Betriebs (Friedrich Weltz) ist gekennzeichnet durch das Ineinander von formalen und informellen Strukturen. Sein sozialer Kosmos entspricht keineswegs dem simplifizierenden Bild, welches das Management von der „offiziellen Betriebsrealität“ zeichnet und an dem es sein Handeln ausrichtet. Vielmehr ist er durchzogen von Autonomiespielräumen, Machtzentren, Aushandlungszonen und „Gemeinschaftsbildungen“, die betriebliche Effizienz zum immer relativen Resultat von Mischkalkulationen zwischen Konsens und Konflikt, Macht und Aushandlung, Allianzen und Gegnerschaften machen.

Viertens schließlich impliziert dies die Anerkennung von „Kontingenzzonen“ innerhalb stabiler Konfigurationen von Spielregeln, die weite Bereiche betrieblicher Realität nicht als von Sachzwang und unternehmerischer Kontrollkompetenz determiniert, sondern als Gegenstand „machtdurchwirkte[r] Konsensfindung, meist informelle[r] Interessenaushandlung und zählebige[r] Routinepraktiken“ erscheinen lassen. Mit diesem Nachweis der „Politikhaltigkeit von bislang als politikfrei geglaubten Beziehungen“ (Martin Birke) wird es möglich, den „Betrieb“ als Arena einer eigenständigen endogenen Interessenpolitik zu erfassen, die sowohl Impulsgeber als auch Adressat gewerkschaftlichen Verbandshandelns und „gesellschaftlicher“ Politik in der organisatorisch-politischen Sphäre sein kann, gleichwohl aber nicht mit dieser in-

²⁴ Günther Ortman, zit. in: M. Birke, Betriebliche Technikgestaltung und Interessenvertretung als Mikropolitik. Fallstudien zum arbeitspolitischen Umbruch, Wiesbaden 1992, S. 49; vgl. auch Toilliday u. Zeitlin, Introduction.

einsfällt, sondern im Prozeß der Vermittlung durch Organisationsbildung und -handeln gebrochen, „übersetzt“ und transformiert wird.

Zu vergleichbaren Vorstellungen gelangen Paul L. Robertson und Lee J. Alston in der konkreten Auseinandersetzung mit der linearen Dequalifikationsthese aus dem Umfeld der „Labour Process“-Debatte.²⁵ Anhand einer Vielzahl von Branchenanalysen weisen sie nach, daß technische Veränderungen der Produktionsprozesse historisch wie aktuell weder in der Regel mit dem Ziel der Dequalifikation bestimmter Arbeitergruppen vorgenommen worden sind noch sich in ihren tatsächlichen Auswirkungen auf das Qualifikationsniveau und die Qualifikationsstrukturen der Belegschaften als eindeutig voraus kalkulierbar erwiesen haben (S. 347). Technischer Wandel kann insular wirken, vorhandene Tätigkeiten zergliedern, aber diese auch lediglich umgruppieren oder mit zuvor getrennten Aktionsbereichen neu verknüpfen. Entsprechend ambivalent und komplex sind die sozialen Folgen der Technisierung. Nicht nur können an der Stelle wegfallender Qualifikationen neue entstehen; zuweilen treffen Technikfolgen gerade eher wenig qualifizierte Arbeitspositionen, und ihre Konsequenzen sind nur vor dem Hintergrund betrieblicher Machtbeziehungen, informeller Kooperationsstrukturen und den jeweiligen Ressourcen für die Formierung autonomer Gruppen und Akteurskoalitionen angemessen zu bestimmen, die arbeitsbezogene Machtressourcen in starke „bargaining positions“ und effektive Blockadepotentiale umsetzen. Die in gängigen Rationalisierungskonzepten noch vertretene These von der flächendeckenden Eroberung von Dispositionskompetenz und Arbeitsautonomie durch das Management halten die Verfasser für nicht haltbar: „The firm's ideal of an integrative machine that performs complicated processes but requires little skill to run or maintain may be very difficult to achieve in practice“ (S. 344 f.).

In ihrem 1991 erschienenen Sammelband unterziehen Steven Tolliday und Jonathan Zeitlin traditionelle Unternehmenskonzeptionen in der Industriegeschichte einer harschen Kritik und stellen in der Konsequenz die Selbstverständlichkeit der „Power to Manage“ sowohl theoretisch als auch empirisch in Frage.²⁶ Neben eher konventionellen internationalen Beiträgen sind es vor allem die Aufsätze aus der Feder Alistair Reids und Steven Tollidays, die neue Einsichten zu einer Rekonzeptionalisierung des „Betriebs“ beitragen.²⁷ Beide Fallstudien fragen nach der Bedeutung des angenommenen Versäumnisses britischer Manager, amerikanische Kontrollmethoden und Fertigungstechniken für den Prozeß des vielzitierten „British decline“ zeitig genug bzw.

25 P. L. Robertson u. L. J. Alston, Technological choice and the organization of work in capitalist firms, in: EHR 45, 1992, S. 330–49.

26 S. Tolliday u. J. Zeitlin (Hg.), The Power to Manage? Employers and industrial relations in comparative-historical perspective, London 1991.

27 A. Reid, Employers strategies and craft production: the British shipbuilding industry 1870–1950, in: ebd., S. 35–51; S. Tolliday, Ford and ‚Fordism‘ in postwar Britain: enterprise management and the control of labour 1937–1987, in: ebd., S. 81–114.

überhaupt übernommen zu haben. Damit wendet sich ihr Blick von der gegenwärtigen Misere aus zurück auf die vermeintlich betriebsstrukturellen historischen Wurzeln des ökonomischen Niedergangs in Großbritannien. Reids Untersuchung über die britische Werftindustrie relativiert das Rückständigkeitsargument verbreiteter Modernisierungsannahmen mit dem Nachweis, daß die lockere Arbeitsorganisation in dieser Branche, gestützt auf die „verantwortliche Autonomie“ berufsgewerkschaftlich organisierter Facharbeitergruppen mit stark ausgeprägtem kollektivem Elitebewußtsein, bis in die 1960er Jahre nicht wegen der Unfähigkeit des Managements zu durchgreifender Kontrolle überlebte, sondern weil sie im betriebswirtschaftlichen technologischen Kontext der Betriebe effizienter schien als zumindest risikoträchtige Alternativen. Reid schildert das Geflecht aus Kooperations-, Qualifikations-, Solidaritäts- und Machtstrukturen in den Werften als ein eigenständliches soziales Produktionssystem, in dem die beträchtliche Arbeitsautonomie der Produktionsgruppen durch Leistungslöhne in eine produktive Kraft transformiert und von diesen umgekehrt als Ressource zur Aushandlung von Lohnraten und zur Restriktion des Ausstoßes instrumentalisiert werden konnte. Kontrolldefizite nahm das Management zugunsten einer „schlanken“, flexiblen und wenig kostenträchtigen Organisation der Unternehmensverwaltung in Kauf. Solche sozialen Systeme der „craft production“ mit ihrer besonderen Form des „Produktionspaktes“ zwischen Arbeiterschaft und Management sind auch aus anderen Branchen bekannt, namentlich der Glasbläserei, dem Maschinenbau und der Eisen- und Stahlindustrie bis etwa 1890;²⁸ ihre einzigartige Überlebensfähigkeit bis weit ins 20. Jahrhundert hinein aber verdankten sie in der britischen Werftindustrie besonderen Möglichkeiten, die Produktivität und Rentabilität der Produktion zu erhöhen, ohne gravierend in die Arbeitsprozesse und Kooperationsbeziehungen eingreifen zu müssen. So erlaubte das Größenwachstum der Schiffe eine gegenüber der Expansion der Rumpffläche überproportionale Steigerung des erlösbestimmenden Schiffsvolumens. Steven Tollidays Analyse der britischen Automobilindustrie wendet sich gegen das Argument, die verspätete Übernahme des „Ford-Systems“ strikt hierarchischer Arbeitsteilung, vollmechanisierter Fließfertigung und direkter Arbeiterkontrolle habe deren Niedergang maßgeblich mitverursacht. Tolliday weist nach, daß das System der flexiblen „craft production“ in den Werkstätten der kleineren Konkurrenten lange Zeit effizienter war als die Großserienfertigung der britischen Ford-Ableger, die zudem ein höheres Maß an Kontrolle und die Abwesenheit von Gewerkschaften mit Produktivitätsverlusten infolge vorgewerkschaftlichen Belegschaftshandelns – etwa in der Form von „slow-downs“ und absichtlichen Produktionsunterbrechungen – teuer bezahlen mußten. Während Ford in der Folge-

28 D. Montgomery, The Fall of the House of Labor. The Workplace, the State, and American Labor Activism, 1865–1925, Cambridge 1987; für die Eisenindustrie und den Maschinenbau: Welskopp, Arbeit und Macht im Hüttenwerk, Teil II, für die deutsche und die amerikanische Eisen- und Stahlindustrie.

zeit seine rigide autokratische Arbeiterpolitik Schritt für Schritt revidierte und zunehmend Aushandlungsverfahren und Partizipationselemente in die industriellen Beziehungen integrierte, schwenkten British Leyland und andere zuvor traditionell arbeitende Unternehmen in der Krise der 1970er Jahre auf den Kurs ein, den Ford inzwischen längst wieder verlassen hatte. Ihr fortschreitender wirtschaftlicher Niedergang wurde durch die militanten sozialen Reaktionen auf diesen Konfrontationskurs entscheidend beschleunigt. Tollidays Schlußfolgerungen, daß „automation did not dispense with the need for continued responsible and attentive work on the part of the workforce“ und daß „it has never become possible to dispense with the need to generate consent and legitimacy within the system“ (S. 107) liefern der oben skizzierten theoretischen Systematisierung empirisches Unterfutter.

In der amerikanischen Arbeitergeschichte ist die theoretische Erweiterung eher in umgekehrter Richtung verlaufen. Hier sind die Systeme der „craft production“ des 19. Jahrhunderts mit ihren hohen Anteilen betrieblicher Partizipation, betriebsbezogener Konflikte und eher „geschäftsförmiger“ als „herrschaftsförmiger“ Produktionsbeziehungen verhältnismäßig gut erforscht worden. Allerdings ist man für die Entwicklungsphase seit den 1870/80er Jahren in der Regel von einem umfassenden, flächendeckenden Dequalifizierungsprozeß ausgegangen, der die Erosion der in solchen Branchen ehemals tief verankerten starken Berufsgewerkschaften vorangetrieben habe und in der „Taylorisierungswelle“ Anfang des 20. Jahrhunderts kulminiert sei. Der „Fordismus“ schließlich habe die Produktionsbeziehungen in der amerikanischen Industrie in eine Form gebracht, die mit der Bravermanschen Trendannahme korrespondiert.²⁹ Eine zunehmende Zahl von Studien hat dieses Bild neuerdings revidiert.³⁰ So waren viele der vermeintlichen Dequalifizierungsprozesse in Wirklichkeit Ablösungsprozesse zweier sozialer Produktionssysteme, von denen das jeweils nachfolgende System seinerseits neue – freilich oft: andersartige – Beziehungsgeflechte und Solidarformen hervorbrachte, die auch neue Formen von Belegschaftshandeln und „factory politics“ implizierten. Damit besaß auch der Aufstieg der CIO-Gewerkschaften in den 1930er Jahren identifizierbare soziale Wurzeln in den betrieblichen Solidargruppen der großen Industrien.³¹

Als ertragreich für die Debatte in der deutschen Industriesozio­logie hat sich in den letzten Jahren die Auseinandersetzung mit dem vor allem in der Organisationsforschung und Betriebswirtschaftslehre diskutierten Konzept der

29 So auch jüngst noch: Montgomery, *The Fall of the House of Labor*, Kap. 4ff.

30 M. Nuwer, *From Batch to Flow: Production Technology and Work-Force Skills in the Steel Industry, 1880–1920*, in: *Technology and Culture* 29, 1988, S. 308–38; J. Haydu, *Between Craft and Class: Skilled Workers and Factory Politics in the United States and Britain, 1890–1922*, Los Angeles 1988; H. Harris, *Employers' collective action in the open-shop era: the Metal Manufacturers' Association of Philadelphia c. 1903–1933*, in: Tolliday u. Zeitlin (Hg.), *The Power to Manage?*, S. 117–46.

31 L. Cohen, *Making a New Deal. Industrial Workers in Chicago, 1919–1939*, Cambridge 1990. Für die Eisen- und Stahlindustrie vgl. Welskopp, *Arbeit und Macht im Hüttenwerk*, Teil IV.

„Mikropolitik“ in Organisationen erwiesen. Dieser Begriff, der seine Wurzeln in der Anfang der 1960er Jahre von Tom Burns geprägten Kategorie der „micropolitics“ besitzt,³² mag zumindest ein wenig unglücklich gewählt erscheinen; tatsächlich geht es in diesem Konzept um die theoretische Umsetzung der Vorstellung von dem politischen bzw. Aushandlungscharakter vieler Bereiche der sozialen Beziehungen in Organisationen. Insofern ist unter Umständen der Begriff der „internal politics“ angemessener, um zu erfassen, daß die Stoßrichtung dieses Ansatzes sowohl gegen Webers Idealtypus der bürokratischen Herrschaft als auch gegen funktionalistische Modelle von Organisationen als Input-Output-Maschinen zielt.³³ Organisationen entsprechen nicht dem geläufigen Bild eines zweckrational-herrschaftsintegrierten „Apparats“; sie sind, laut Willi Küpper und Günther Ortman, „in Wirklichkeit Arenen heftiger Kämpfe, heimlicher Mausechelen und gefährlicher Spiele mit wechselnden Spielern, Strategien, Regeln und Fronten. Der Leim, der sie zusammenhält, besteht aus partiellen Interessenkonvergenzen, Bündnissen und Koalitionen und auch aus Résistance, vor allem aber: aus machtvoll ausgeübtem Druck und struktureller Gewalt; denn wer wollte glauben, daß dieses unordentliche Gemenge anders zusammen- und im Tritt gehalten werden könnte?“³⁴ Die Beiträge des zuerst 1988 erschienenen Sammelbandes „Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen“ adressieren eine Reihe der oben skizzierten theoretischen Probleme unter kritischer Aufnahme von sozialtheoretischen Konzepten aus dem breiten Spektrum zwischen Spieltheorie, Kontingenztheorie, der Systemtheorie Niklas Luhmanns und der Strukturierungstheorie Anthony Giddens'. Dabei ist ihr zentrales Anliegen, einem Konzept der „Organisation“ Geltung zu verschaffen, das eine Hypostasierung des „Systems“ ebenso vermeidet wie eine Atomisierung des Geschehens in die einzelnen Interaktionen der Akteure. Die Vorzüge des Ansatzes auch für eine historische Analyse sind klar zu benennen: Die Aufwertung der Akteure bei gleichzeitiger Einbeziehung von Macht als einer vielgestaltigen und immer konkreten Ressource der Verhaltenssteuerung in sozialen Beziehungsgefügen erlaubt es, Organisationen als Arenen ständiger Machtkämpfe, Konfliktaustragungen, Gruppen- und Koalitionsbildungen sowie Konsensfindungs- und Aushandlungsprozesse zu begreifen, und zwar auch dort, wo die formale Struktur einer Organisation solche nicht vorsieht. Diese „eigentliche Organisationsrealität“ darf dabei ebensowenig lediglich als Vollzugsdefizit des formalen Systems betrachtet werden wie umgekehrt dieses als leere Hülle, unter der das wirkliche „Leben“ im Wildwuchs informeller Arrangements „tobt“.³⁵ Vielmehr existiert durchaus eine organisatori-

32 T. Burns, *Micropolitics: Mechanisms of Institutional Change*, in: *Administrative Science Quarterly* 6, 1961, S. 257–81.

33 W. Küpper u. G. Ortman (Hg.), *Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen*, Opladen 1992.

34 W. Küpper u. G. Ortman, Vorwort: *Mikropolitik – Das Handeln der Akteure und die Zwänge des Systems*, in: dies. (Hg.), *Mikropolitik*, S. 7–9; Zit. S. 7.

35 Ebd.

sche „Ordnung“, die trotz aller Konflikte und Reibungsverluste in gewissen Grenzen effizient ist, und zwar aufgrund der Tatsache, daß das verschlungene Ineinander formaler und informeller Strukturen erst in deren Komplementarität funktioniert und daher keine Anomalie darstellt, sondern exakt den Modus, in dem Organisationen sich schaffen, verändern und erhalten. Organisationen sind soziale Systeme, die durch asymmetrische Machtbeziehungen zwischen den Akteursgruppen integriert werden, in denen jedoch kein Akteur gänzlich ohne Machtressourcen ist und Machtverteilungen sich im Rahmen der grundlegenden Asymmetrie auch verändern können. Diese Machtssysteme ruhen freilich auf einem breiten Konsenssockel, wobei Konsens nicht mit Harmonie und Interessenidentität gleichzusetzen ist. Konsens ist vielmehr stets „machtdurchwirkt“, deutet auf den Kompromißcharakter innerorganisatorischer Sozialbeziehungen hin und ist als Austauschverhältnis, als Einrichtungen in und autonomes Umgehen mit vorgefundenen Strukturen, als Interessenopportunität auch zwischen konfligierenden Gruppen zu denken. Insofern entlastet Konsens die Leiter von Organisationen von der unmöglichen Aufgabe, Ordnung und Effizienz durch formale Vorgaben und detaillierte Verhaltenskontrolle „herbeizuorganisieren“; Eigeninteresse und Eigeninitiative der Organisationsmitglieder erlauben eine Dosierung von Kontrolle und verleihen der Leitung Dispositionsfreiheit in Umweltbeziehungen, die die Organisation nach außen erst handlungsfähig macht: Bekanntlich bringt „Dienst nach Vorschrift“ jede Organisation schnell an den Rand des Kollaps. Die Grenzen des Ansatzes sind vor allem in drei Punkten zu sehen: 1. Der „Mikropolitik“-Ansatz hat sich bislang auf die Binnenperspektive der Organisationsanalyse konzentriert, da diese das zentrale Desiderat bisheriger Forschung darstellt. Der gelungenen Verkoppelung von Mikro- und Mesoebene der Analyse steht dabei ein Ausblenden der Vermittlungsmechanismen zwischen Meso- und Makroebene – d. h. des Handelns nicht in, sondern von Organisationen – gegenüber. Das kann eine gesellschaftsgeschichtlich orientierte Sozialgeschichte schwerlich tolerieren. Der mikro- und sozialtheoretischen Erweiterung der Perspektive, die dieses Konzept unstreitig bietet, ist daher eine gesellschaftstheoretische Erweiterung an die Seite zu stellen, für die es Ansatzpunkte bislang vermissen läßt. 2. Damit in engem Zusammenhang steht die Tendenz „mikropolitischen“ Analysen, soziale Prozesse in Kontingenzen aufzulösen und somit nur fallstudienartig zu beschreiben, kaum aber typisieren und vor dem Hintergrund generalisierender Aussagen erklären zu können. Abhilfe kann auch hier nur eine gesellschaftstheoretische Einbindung schaffen, die es erlaubt, den kontingenten Charakter der Episoden anzuerkennen, die diese aber in ein nur theoretisch zu konstruierendes Spektrum möglicher und typischer Formen einordnet und sie auf den Grad ihrer Generalisierbarkeit hin testet. 3. Ebenfalls eng verbunden mit diesen Problemen ist der Umstand, daß der „Mikropolitik“-Ansatz nicht zwischen verschiedenen Organisationstypen unterscheidet. Zwar beziehen sich einige Beiträge des hier vorgestellten Sammelbandes gerade auf betriebliche Sozialpro-

zesse; eine Erörterung der Spezifika, die Betriebe von Verbänden, Parteien, Behörden oder „totalen Institutionen“ wie Anstalten, Gefängnissen, und Armeen trennen, unterbleibt. Hier wäre mit Max Weber darauf zu bestehen, Betriebe als „unvollständige Organisationen“ zu erfassen, die durch ihre Einbindung in Produkt- und Arbeitsmärkte und durch die gleichzeitig vertrags- und machtförmigen wechselseitigen Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern – „Gemeinschaftsbeziehungen“ laut Weber – konstitutiv geprägt sind. Die „Klassenlinie“ verläuft mitten durch die Betriebe, und viele der sozialformativ zuzuordnenden „mikropolitischen“ Varianten des Belegschaftshandelns sind – neben anderen – typische Formen, in denen sich der Klassengegensatz abseits „großer“, betriebsübergreifender Konflikte manifestiert. Die „Unvollständigkeit betrieblicher Organisierbarkeit“ resultiert mithin daraus, daß die beteiligten Sozialgruppen ihre betrieblichen Machtressourcen aus Quellen beziehen, die in einem höheren Maß als in anderen Organisationen außerhalb der engeren Organisationsstruktur liegen; sei es als Marktmacht in Arbeitsmärkten, sei es als Marktbindung von Managementverhalten, als Expertenwissen oder als Eigenschaften der spezifischen Produktionsprozesse, die Autonomiespielräume eröffnen, Kooperationsformen prägen können, welche wiederum die Grundlage für solidarische „Vergemeinschaftungen“ und die Übertragung von Belegschaftsmacht in (überbetriebliche) Organisationsmacht bilden. Auch hier ist die Anknüpfung an gesellschaftstheoretische Konzeptionen, etwa ein modifiziertes Klassenkonzept, geboten.³⁶

So hat denn auch die neuere Industriesoziologie den ohnehin nicht geschlossenen „Mikropolitik“-Ansatz eher selektiv rezipiert. Studien über das Handeln von Betriebsräten haben sich vor allem seine relationale Ausrichtung, seine Orientierung auf den „politischen“ Aushandlungscharakter industrieller Beziehungen und seine Sensibilität für das Mischungsverhältnis zwischen Macht und Konsens, Konflikt und Kooperation zueigen gemacht. Dagegen teilen sie seine Verabsolutierung der Binnenperspektive und leiden nicht selten ihrerseits an der Isolation der beobachteten Interaktionsmuster von Belegschaftsvertretern gegenüber dem Gesamtkomplex der betrieblichen Arbeits- und industriellen Beziehungen, die in der Regel sowohl die soziale Zusammensetzung der Vertretungen als auch ihre jeweiligen Formen und Handlungsspielräume entscheidend prägen.³⁷ Dieser Handlungskontext und die Spezifika des industriekapitalistischen Betriebs stehen hingegen im Mittelpunkt jüngerer industriesoziologischer Begleitstudien zu betrieblichen Rationalisierungsprozessen.³⁸ So hat Heiner Minssen in seiner Dortmunder

36 Vgl. dazu ausführlich Welskopp, Ein modernes Klassenkonzept.

37 R. Trinczek, Betriebliche Mitbestimmung als soziale Interaktion. Ein Beitrag zur Analyse innerbetrieblicher industrieller Beziehungen, in: ZfS 18, 1989, S. 444–56; W. Müller-Jentsch, Soziologie der industriellen Beziehungen, Frankfurt 1986; ders. (Hg.), Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen, München 1991.

38 H. Minssen, Die Rationalität von Rationalisierung. Betrieblicher Wandel und die Industrie-

Habilitationsschrift den „Betrieb“ als das soziale Handlungsfeld definiert, in dem die Transformation von Technologie in Produktionstechnik, von Organisationsstrategien in Organisation und von Arbeitskraft in Arbeit als ein eigenständiger sozialer Prozeß im Mit-, Neben- und Gegeneinander aller betrieblichen Akteure vollzogen wird (S. 53–63). Den „Betrieb“ versteht Ludger Pries ebenfalls „nicht nur als Handlungseinheit der stofflichen Transformation (von Roh- und Hilfsstoffen unter Einsatz von Arbeitsmitteln durch menschliche Arbeit in fertige Produkte), sondern auch als Handlungseinheit der sozialen Transformation, d. h. der Deutung und Konstruktion inner- und außerbetrieblicher Wirklichkeit durch betriebliches Arbeitshandeln.“³⁹ Rationalisierung bedeutet, selbst wenn das Management eine solche Vorstellung vertritt und sein Handeln an ihr ausrichtet, keine unilaterale expertokratische Implementation „fertiger“ Technologieangebote. Stets beinhalten auch punktuelle Eingriffe die großenteils nichtantizipierte „organische“ Veränderung der betrieblichen Kooperations- und Machtbeziehungen, die Verteidigung alter und Eroberung neuer „bargaining positions“ sowie die Schließung und Neuöffnung von Aushandlungsforen in „umwegigen“, „entwicklungsoffenen“ und immer: politischen „Suchprozessen“ in der betrieblichen Arena, deren Mischung aus formalen und informellen Elementen mit dem Grad variiert, zu dem das Management den Aushandlungscharakter der industriellen Beziehungen anerkennt und evtl. selber nutzt, um die Legitimation von Veränderungen sicherzustellen.⁴⁰ Betriebliche Effizienz ist vor diesem Hintergrund nicht als direktes Resultat strategischen Managementhandelns zu denken, sondern vielmehr als Ergebnis stets temporärer, fragiler und immer wieder aufs neue auszubalancierender „Sozial- und Produktivitätspakte“, die die jeweilige Konfiguration aus Kontroll- und Konsensbeziehungen repräsentieren.⁴¹ Vor allem Minssen hat darauf hingewiesen, daß Konsens dabei das Produkt betrieblicher „Plussummenspiele“ ist, d. h. (stillschweigender) betrieblicher Kompromisse, bei denen alle Seiten, jedoch in unterschiedlichen und daher nicht direkt umkämpften Bereichen, profitieren. Solche Kompromisse werden von (z. T. verdeckten) Akteurskoalitionen getragen, von „impliziten sozialen Arrangements“, die sich nicht nur entlang der Linien betrieblicher Gruppenformierung kristallisieren, sondern auch gruppenübergreifend, quer zu ihnen oder sogar als (oft gelegnete) Allianzen antagonistischer Akteursgruppen konstituieren.⁴² Interessenopportunität bei gegensätzlichen

soziologie, Stuttgart 1992; vgl. die Beiträge in: ders. (Hg.), Rationalisierung in der betrieblichen Arena. Akteure zwischen inneren und äußeren Anforderungen, Berlin 1991; L. Pries, Betrieblicher Wandel in der Risikogesellschaft. Empirische Befunde und konzeptionelle Überlegungen, Opladen 1991; ders., R. Schmidt u. R. Trinczek, Entwicklungspfade von Industriearbeit – Chancen und Risiken betrieblicher Produktionsmodernisierung, Opladen 1990; Birke, Betriebliche Technikgestaltung.

39 Pries, Betrieblicher Wandel, S. 121.

40 Birke, Betriebliche Technikgestaltung, S. 7, 20–5, 40–78.

41 Ebd., S. 44f.

42 Vgl. Minssen, Rationalität, S. 78–87.

Interessenlagen bildet das Fundament, das industriekapitalistische Betriebe trotz der endemischen Konflikthaftigkeit der industriellen Beziehungen funktionstüchtig hält und die Routine der Betriebspraxis bestimmt.

IV. Der unbestreitbare Vorzug eines solchen akteursorientierten Zugangs zum industriekapitalistischen „Betrieb“ auch für eine moderne Industrie- und Arbeitergeschichte liegt in erster Linie in seinem empirisch wie theoretisch überzeugenden Zugriff auf eine der – laut Weber – zentralen institutionellen Säulen industrialisierender und industrieller Gesellschaften. Er erlaubt nicht nur die methodisch gleichgerichtete, gleichgewichtige Analyse aller betrieblichen Sozialgruppen, sondern auch die gebotene, immer wieder geforderte, aber nur selten tatsächlich eingelöste Analyse der sozialen Beziehungen zwischen ihnen. Er verknüpft die Rekonstruktion der betrieblichen Routinepraxis mit der nur vor deren Hintergrund adäquat möglichen Erklärung sozialer Konflikte. Dabei richtet er, anders als traditionelle Ansätze, sein Augenmerk systematisch auf die „vororganisatorischen“ Formen innerbetrieblicher Gruppenbildung, die in einigen Branchen nur der Bewältigung geisttötender Monotonie durch „Riten“ und „Spiele“ dienen,⁴³ in anderen Branchen dagegen Impulse für formelle Organisationsbildungsprozesse liefern und deren Formen bestimmen bzw. in wiederum anderen Branchen zur Basis direkter, im Produktionsprozeß verankerter „Störmacht“ werden, die als Ressource betrieblichen Belegschaftshandelns von den „primären Solidargruppen“ ebenso instrumentalisiert werden können wie als Fundament der Transformation von Belegschafts- in Organisationsmacht.⁴⁴ Die Formen und historischen Formwandlungen dieser informellen Gruppenbildungen und ihrer „Übersetzungsmechanismen“ in überbetriebliche Konflikt- und Organisationsmuster zu rekonstruieren, kann für die moderne Arbeitergeschichte einen produktiven Umgang mit der in vielen Fallstudien konstatierten Tatsache ermöglichen, daß Konflikt- und Organisationsfähigkeit zu keiner Zeit das Resultat besonders extremer Herrschafts- und Ausbeutungsverhältnisse, sondern stets ein Phänomen relativer Stärke war, die sich nicht aus gesellschaftsweiten „Homogenisierungstrends“ ableitete, sondern aus den Spezifika des jeweiligen Produktionsmilieus. In der Konsequenz besitzt ein solcher betriebszentrierter Zugriff ein breites Anwendungsspektrum nicht nur für eine ganze Reihe bislang isoliert behandelte, zeitlich oft auseinanderliegender Themen in der Industrie- und Arbeitergeschichte (wie z. B. Industrialisierung, unternehmerische Arbeiterpolitik, industrielle Arbeit, Qualifikationsentwicklung, Arbeitskämpfe und Rationalisierung), sondern auch für eine gleichgerichtete Analyse von Produktionsbeziehungen in Fertigungs- und Bürobetrieben sowie von großbetrieblichen Branchen und kleineren Gewer-

43 M. Burawoy, Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism, Chicago 1979.

44 R. Lichte, Betriebsalltag von Industriearbeitern. Konflikt handeln einer Belegschaftsgruppe vor und während einer Betriebsstilllegung, Frankfurt 1978.

bezweigen bis hin zum heterogenen Handwerk in der Umbruchphase der frühen Industrialisierung.⁴⁵ Damit bietet sich z. B. die vielversprechende Chance der begrifflichen Unterscheidung zwischen (kapitalistischer) Kommerzialisierung und Industrialismus, die nicht nur eine neue Perspektive auf den so dezidiert außerbetrieblich-politischen Charakter der frühen deutschen Arbeiterbewegung eröffnet, sondern auch zur Erklärung der „Aufspaltung des Klassenkonflikts in einen [an Eigenständigkeit und sozialer Prägekraft gewinnenden] industriellen und einen politischen Bereich“ spätestens seit den 1890er Jahren beiträgt und damit den sozialen Wurzeln betrieblicher Mitbestimmung nachzuspüren hilft.⁴⁶ Gleichfalls kann sie sich für eine Analyse der Arbeitsbeziehungen in formal nicht-kapitalistischen Systemen als nützlich erweisen. Dies demonstriert, in welch beträchtlichem Maße ein solcher Ansatz der Industrie- und Arbeitergeschichte zusätzliche Integrationskraft und gesellschaftsgeschichtliche „Anschlußfähigkeit“ verschaffen kann. Die produktive Adaption eines relationalen und mikrotheoretisch erweiterten Zugangs zum „Betrieb“ setzt jedoch die Auseinandersetzung mit einer zentralen theoretischen Schwäche dieses Konzepts voraus: Im Grunde haben alle Theorieangebote aus dem Umfeld des „Mikropolitik“-Ansatzes wie auch aus der Industriosozologie die Fassung des Verhältnisses von Handeln und Struktur, von Akteur und System, zu Recht als das grundlegende Problem jeder Rekonzeptionalisierung des „Betriebs“ benannt. Dabei geht es ihnen um die Schließung der „handlungspolitischen Lücke“ zwischen dem Konzept des „Akteurs“ einerseits und einem klassifikatorischen Strukturbegriff und funktionalistischen Systembegriff andererseits, wie er in der Soziologie, aber auch in der modernen Sozialgeschichte nach wie vor dominiert. Diese Lücke führt paradoxerweise gleichzeitig zur Überbetonung der Freiheit des Handelnden wie des systemischen Zwangs; sie verhindert die vielfach eingeklagte Einbindung von Symbol-, Deutungs- und Erfahrungselementen in die Darstellung sozialer Interaktion und gleichzeitig die Rückbindung „erfahrungsgeschichtlicher“ Ansätze an ein Strukturkonzept, das die Stabilität sozialer Systeme und ihre (Re-)Produktion auch unabhängig von der Intention der Beteiligten zu erklären vermag. Nach system- und spieltheoretischen Experimenten sind die meisten der hier vorgestellten „Betriebs“-Ansätze denn auch keineswegs zufällig auf die „Strukturierungstheorie“ Anthony Giddens' eingeschwenkt, die die Dichotomie von Handeln und Struktur in eine Dualität verwandelt: Für Giddens besitzen Strukturen eine Doppelqualität als Elemente sozialer Systeme, die als „Medium und Resultat des Verhaltens“ im Strom der Inter-

45 Für „moderne“ mittelständische Betriebe haben Kotthoff u. Reindl, Die soziale Welt kleiner Betriebe, die Fruchtbarkeit eines solchen Ansatzes demonstriert und eine beeindruckende Vielzahl betrieblicher Produktionsmilieus – von „pragmatischen Produktionsgemeinschaften“ über „Imperien und Patriarchate“ bis hin zu „wilden Ehen“ und „seelenlosen Arbeitshäusern“ – beschrieben.

46 W. Zöllitsch, Arbeiter zwischen Weltwirtschaftskrise und Nationalsozialismus. Ein Beitrag zur Sozialgeschichte der Jahre 1928 bis 1936, Göttingen 1990, S. 158.

aktion reproduziert und verändert werden, und als handlungsleitende Sets von Regeln und (Macht-)Ressourcen, die „chronisch in das Handeln selbst eingebettet“ sind und es als „rekursive Praxis“ überhaupt konstituieren.⁴⁷ Daher muß eine moderne Industrie- und Arbeitergeschichte erstens die gesellschaftsformativen Charakteristika des betrieblichen Handlungsfeldes auf der Basis dieses Strukturkonzepts konsequenter spezifizieren. Vor diesem Hintergrund stellt sich der „Betrieb“ als Konstellation von Arbeits-, Kommunikations- und Machtbeziehungen dar. Arbeitsformen, Kooperationsmuster, Qualifikationsstrukturen, Verständigigungsmuster, Autonomiespielräume und Formen informeller Gruppenbildungsprozesse sind die Bestandteile der Arbeitsbeziehungen in Produktionsbelegschaften ebenso wie in der Angestelltenschaft und im Management. Auch die innerbetrieblichen industriellen Beziehungen zu den Funktionsträgern des Managements besitzen stets kooperative Aspekte. Dominiert werden diese jedoch durch vertikale asymmetrische Machtkonstellationen. Die Machtressourcen des Managements und seiner intermediären Funktionsträger basieren auf der Entscheidungsgewalt über Investitionen und Produktionsziele, auf der Entscheidungsmacht über die technische und soziale Organisation des Betriebs, auf der Durchsetzungsmacht innerbetrieblicher Herrschafts- und Kontrollansprüche sowie auf der Macht zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Kompensationen. Entlang dieser Reihenfolge aber nimmt die Kontextabhängigkeit realer Machtkonstellationen zu, steigert sich die „Gebundenheit“ unternehmerischer Macht durch die bestimmenden Einflüsse von Produkt- und Arbeitsmarktstrukturen, die nicht voll kontrollierbaren Eigenschaften und sozialen Konsequenzen konkreter Produktionsprozesse und die nichtorganisierbaren informellen Schattenräume, Poren und Kehrseiten formeller Organisation. Aus diesen Bereichen: aus Arbeitsautonomie, Zwang zur Leistungsversicherung durch Konsens und Kompensation, aus Qualifikation und strategischen „bargaining positions“ im Produktionsprozeß sowie aus arbeitspraktischer Solidarität und informeller Gruppenbildung beziehen auch die Arbeiterbelegschaften – freilich zeit- und branchenspezifische – autonome Machtressourcen, die unter anderem mit der Transformation von Kollektivität in Belegschaftshandeln und Organisationsmacht die Basis von Arbeitskampf, betrieblicher Interessenvertretung und – überbetrieblicher – Organisation bilden können. Die Kontextabhängigkeit der betrieblichen Machtstrukturen fordert letztlich ein dezidiertes Aneinanderrücken von Industrie- und Arbeitergeschichte.

Zweitens eröffnen sich aus einer solchen notwendigen Differenzierung zwischen Sozial- und Gesellschaftstheorie auch Chancen, auf der Basis des medialen Strukturkonzeptes die Binnenlastigkeit der industriosozilogischen „Betriebs“-Perspektive zu überwinden. Denn selbstverständlich gehen

47 A. Giddens, Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung, Frankfurt 1988; hier S. 430; B. Kießling, Die „Theorie der Strukturierung“. Ein Interview mit Anthony Giddens, in: ZfS 17, 1988, S. 286–95, 290.

Industrie- und Arbeitergeschichte nicht in der Summe der „Betriebsgeschichten“ auf. Aber die relationale und mikrotheoretisch erweiterte Konzeptionalisierung des betrieblichen Handlungsfeldes weist den Weg, auch die beiden anderen strukturprägenden Handlungsfelder in industrialisierenden und industriellen Gesellschaften: die außerbetriebliche (private) Lebenswelt und die organisatorisch-politische Sphäre auf analoge und gleichgerichtete Weise theoretisch zu konstruieren. In der sozialtheoretisch informierten Analyse der Beziehungen zwischen Organisationen und ihrer Basis, der „mikropolitischen“ organisationsinternen Binnenbeziehungen sowie des Agierens der Organisationen in ihrer institutionellen Umwelt rücken dann auch die realen Vermittlungsmechanismen zwischen der Mikroebene sozialer Interaktion und der Makroebene der Gesellschaft ins Blickfeld. So kann ein zunächst betriebsbezogener Zugang zur Industrie- und Arbeitergeschichte durchaus zu einem Ansatzpunkt für künftig anstehende grundsätzliche Kurskorrekturen einer vergleichenden Gesellschaftsgeschichte avancieren.

Dr. Thomas Welskopp, Friedrich-Meinecke-Institut, Freie Universität Berlin,
Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin