

NICOLE MAYER-AHUJA UND WOLFGANG MENZ

ARBEITSSOZIOLOGIE UND ZEITDIAGNOSE

PERSPEKTIVEN DER ARBEITSSOZIOLOGIE 1



IFS

IFS WORKING PAPER #13 | FEBRUAR 2021

herausgegeben vom Institut für Sozialforschung
Frankfurt am Main

www.ifs.uni-frankfurt.de

ISSN 2197-7070

IFS WORKING PAPERS

In den IfS Working Papers erscheinen Aufsätze, Vorträge, Diskussionspapiere, Forschungsberichte und andere Beiträge aus dem Institut für Sozialforschung an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main.

Redaktion: Sidonia Blättler | Kai Dröge | Annette Hilscher
Hermann Kocyba | Stephan Voswinkel

Copyright: Das Copyright sowie die inhaltliche Verantwortung liegen bei den Autor_innen.

ISSN: 2197–7070

Zitiervorschlag: Nicole Mayer-Ahuja 2021: Arbeitssoziologie – wie weiter?,
in: Nicole Mayer-Ahuja und Wolfgang Menz: Arbeitssoziologie
und Zeitdiagnose. IfS Working Paper #13. Perspektiven
der Arbeitssoziologie 1. Frankfurt a. M.:
Institut für Sozialforschung. <URL>.

Wolfgang Menz 2021: Arbeitsanalyse und Zeitdiagnose. Perspektiven einer
subjektorientierten Arbeitssoziologie mit gesellschaftsdiagnostischem
Anspruch, in: Nicole Mayer-Ahuja und Wolfgang Menz:
Arbeitssoziologie und Zeitdiagnose. IfS Working Paper #13.
Perspektiven der Arbeitssoziologie 1. Frankfurt a. M.:
Institut für Sozialforschung. <URL>.

Bezug: Alle Beiträge der IfS Working Papers sind kostenfrei online verfügbar
unter: www.ifs.uni-frankfurt.de/veroeffentlichungen/working-papers

IfS Institut für Sozialforschung
an der Johann Wolfgang Goethe-Universität
Senckenberganlage 26, 60325 Frankfurt am Main

Nicole Mayer-Ahuja und Wolfgang Menz

Arbeitssoziologie und Zeitdiagnose

IfS Working Paper #13

Perspektiven der Arbeitssoziologie 1

Autor_innen

Nicole Mayer-Ahuja, Prof. Dr.

Institut für Soziologie, Universität Göttingen und Soziologisches Forschungsinstitut
Göttingen

Wolfgang Menz, Prof. Dr.

Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Universität Hamburg

Inhalt

1	Vorbemerkung <i>Stephan Voswinkel</i>	3
2	Arbeitssoziologie – wie weiter? <i>Nicole Mayer-Ahuja</i>	5
2.1	Im Fokus: das Transformationsproblem.....	5
2.2	Grenzen der Betriebsfallstudie	8
2.3	»Politics in production« und »politics of production« (Burawoy).....	10
2.4	Klasse – der Elefant im Raum.....	12
2.5	Forschung wofür – und für wen?.....	13
2.6	Fazit.....	15
2.7	Literatur	15
3	Arbeitsanalyse und Zeitdiagnose. Perspektiven einer subjektorientierten Arbeitssoziologie mit gesellschaftsdiagnostischem Anspruch <i>Wolfgang Menz</i>	18
3.1	Arbeitssoziologie zwischen Selbstüberschätzung und unbefriedigter Nachfrage	22
3.1.1	Subjektorientierte Arbeitssoziologie: vom »Gesellschaftsbild« zu Betriebsfall und Subjekt – und zurück zu Gesellschaft und Politik?	24
3.2	Arbeitssoziologischer Bedarf aktueller Zeitdiagnosen. Gesellschaftliche Legitimationsprobleme und Autoritarismus.....	28
3.3	Fazit.....	34
3.4	Literatur.....	34

1 Vorbemerkung

Stephan Voswinkel

Die Arbeit, der Gegenstandsbereich der Arbeitssoziologie, befindet sich nicht nur – wie eigentlich immer – im Umbruch, sondern es ist auch neu zu bestimmen, was eigentlich unter »Arbeit« zu verstehen und wie sie – dementsprechend – zu untersuchen ist. Denn das Verhältnis von Arbeit und »Freizeit« verändert sich ebenso wie die Zuordnung von Arbeitssphären zu den Geschlechtern. Die Digitalisierung treibt diese Entwicklung weiter voran, und die Corona-Pandemie hat die Frage nach der »Systemrelevanz« von Arbeiten neu aufgeworfen. Die Transnationalisierung von Arbeit verändert Arbeitsteilungen, Ungleichheitsverhältnisse, Regulierungsformen und das Verhältnis von formeller und informeller Arbeit. Schon diese kurzen Stichworte zeigen: Selbstreflexion der Disziplin ist einmal mehr angesagt.

Vor diesem Hintergrund hat der Arbeitskreis *Arbeit* am Institut für Sozialforschung im Januar und Februar 2020 zwei ausgewiesene Arbeitssoziolog_innen eingeladen, im Kolloquium des IfS ihre Überlegungen zu den Perspektiven der Arbeitssoziologie vorzustellen. Wir erhofften uns Anregungen und Impulse zunächst für unsere Diskussion. Darin wurden wir nicht enttäuscht. Und wir fühlten uns ermutigt, diese Diskussionsanstöße auch über unseren Kreis hinaus zugänglich zu machen. So haben wir uns entschlossen, die beiden Vorträge in den Working Papers des IfS zu veröffentlichen. Wir sind den Autor_innen sehr dankbar für ihre Bereitschaft, ihre Vorträge für diese Publikation zu überarbeiten. Der Charakter eines Vortrags blieb dabei bewusst erhalten, und somit verstehen wir die Texte als einen dokumentierten Einstieg in eine Debatte. Hierfür erscheint uns gerade das Format des Working Papers geeignet, weil es Beiträge auch mit vorläufigem Charakter sowie verschiedener Länge und unterschiedlichem Stil flexibel online verfügbar macht. In der Erwartung, dass andere Beiträge zum Thema folgen werden, geben wir diesem Working Paper den Untertitel »Perspektiven der Arbeitssoziologie 1«. »Perspektiven der Arbeitssoziologie 2« zum Thema »Arbeitssoziologie und Gesellschaftstheorie« wird bald folgen, und auch Texte zu den Themenfeldern »Pflegearbeit« und »Erweiterter Arbeit« sind bereits in Vorbereitung.

Den Auftakt machte am 27. Januar 2020 Nicole Mayer-Ahuja, Professorin für »Arbeit, Unternehmen und Wirtschaft« an der Universität Göttingen und seit 2015 Direktorin des Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI) Göttingen, einem der großen professionellen Forschungsinstitute Deutschlands mit einer breiten und traditionsreichen Expertise in arbeits- und industriesoziologischer Empirie und Konzeptbildung. Am 10. Februar 2020 folgte der Vortrag von Wolfgang Menz, seit 2017 Professor für »Soziologie, insb. Arbeit, Organisation und Innovation« an der Universität Hamburg. Er kann auf eine Frankfurter Vergangenheit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Goethe-Universität (1999–2003) und dem IfS (2004–2007) ebenso zurückblicken wie auf eine Zeit als Mitglied des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung in München (2007–2017), ebenfalls ein großes professionelles Forschungsinstitut mit reicher empirischer und konzeptioneller

Expertise in der Arbeitssoziologie. Wir konnten uns also freuen, zwei Expert_innen mit einem breiten und praktisch-empirischen Einblick in die arbeitssoziologische Landschaft in Deutschland gewonnen zu haben.

In ihren Vorträgen setzen sie übereinstimmende und unterschiedliche Akzente. Beide thematisieren das Verhältnis der für die deutsche Arbeitssoziologie so kennzeichnenden (betrieblichen) Einzelstudien zur Diagnose allgemeiner Entwicklungen von Arbeitswelt und Gesellschaft – sei es als das Verhältnis betrieblicher und überbetrieblicher Arbeitspolitik bei Nicole Mayer-Ahuja, sei es als Verhältnis von Arbeitsforschung und »zeitdiagnostischer Gesellschaftsbeschreibung« bei Wolfgang Menz. Sie stellen eine neue Nachfrage nach arbeitssoziologischer Forschung und Deutung fest, zu Themen wie Arbeitszeit, Erschöpfung, Digitalisierung, aber auch zu den gerade in der Arbeitswelt deutlich werdenden Legitimationsproblemen von Politik mit Auswirkungen auf den zunehmenden Rechtspopulismus.

Wolfgang Menz zeichnet den Wandel der Arbeitssoziologie von ihrer »gesellschaftsdiagnostischen Selbstüberschätzung« zu einer häufig selbstgenügsamen Bindestrichsoziologie nach und plädiert für größeres und neues gesellschaftsdiagnostisches Selbstbewusstsein. Dabei stellt er sich in die Tradition subjektorientierter Arbeitssoziologie, wie sie gerade für die deutsche Arbeitssoziologie kennzeichnend geworden ist. Hierin sieht er diagnostische Potentiale der Arbeitssoziologie im Anschluss an die Tradition von Gesellschaftsbild- und Bewusstseinsstudien. Dabei darf sie aber nicht zu einer verengten Koppelung gesellschaftlicher Teilbereiche zurückkehren, sondern soll die widersprüchliche Eigen- und Widerständigkeit des gesellschaftlich geprägten Subjekts ernst nehmen.

Nicole Mayer-Ahuja plädiert für eine stärkere Verbindung mit der Ungleichheitsforschung und eine Reaktualisierung des Konzepts »Klasse«. Ferner betont sie die nach wie vor zentrale Bedeutung des »Transformationsproblems« von Arbeitsvermögen in Arbeit. Die Veränderung der Arbeitswelt fordere allerdings eine Ergänzung der klassischen Forschungsanlage der Betriebsfallstudie durch Formen der Forschung, mit denen sie der Transnationalisierung, der Prekarisierung und den überbetrieblichen Erwerbsverläufen gerecht werden kann. Schließlich warf die Direktorin des SOFI noch die Frage auf: Warum betreiben Arbeitssoziolog_innen heute ihre Forschung? Gibt es noch den Impuls der 1970er und 1980er Jahre, die Lage der Arbeitenden verbessern zu wollen, oder fungieren sie heute nicht manchmal als »billigere Berater«? Wer sind die Adressat_innen und was bedeutet dies für die Forschung?

Unterschiedliche Akzente also, aber keine grundlegende Kontroverse. Thematisiert werden das Verhältnis von Arbeit, Betrieb, Gesellschaft – theoretisch und zeitdiagnostisch. Angesprochen werden Fragen der methodischen Anlage und letztlich auch des »Sinns und Zwecks« der Forschung, damit auch einer »public sociology« und des Selbstverständnisses der Arbeitssoziolog_innen. Dies sind nicht nur selbstbezügliche Fragen der Disziplin, sondern sie betreffen die Arbeitssoziologie in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Ausreichend Stoff also für weitere Überlegungen und Debatten.

2 Arbeitssoziologie – wie weiter?

Nicole Mayer-Ahuja

Diskussionen über eine »Krise der Arbeitssoziologie« begleiten die Disziplin seit ihren Anfängen. Dies ist insofern nicht erstaunlich, als auch ihr Forschungsgegenstand, die Arbeitswelt, kontinuierlichen Veränderungen unterworfen ist, die regelmäßig als (mehr oder minder) krisenhaft beschrieben werden. Wenn man heute, im Jahr 2020, danach fragt, wie es mit der Arbeitssoziologie weitergehen könnte beziehungsweise sollte, steht allerdings (anders als etwa in den 1980er Jahren) nicht die Existenzberechtigung des Faches zur Debatte. Immerhin haben nach nicht enden wollenden Verweisen auf »das Ende der Arbeitsgesellschaft« (die sich 1982 sogar im Titel des Soziologiekongresses in Bamberg niederschlugen) inzwischen Zahl und Anteil der Erwerbstätigen ein Allzeithoch erreicht. Spätestens seit den (auch medial) lebhaft geführten Debatten über Digitalisierung ist sogar der Arbeitsprozess als Forschungsthema von hoher gesellschaftlicher Relevanz mehr als rehabilitiert. Zugleich haben sich in der Arbeitswelt im Laufe der vergangenen Jahrzehnte Veränderungen vollzogen, die es notwendig machen, analytisch teilweise neue Wege einzuschlagen. Die folgenden Überlegungen waren Gegenstand eines Vortrages, der im Januar 2020 am Frankfurter Institut für Sozialforschung gehalten wurde und fünf Überlegungen zu den Diskussionen des dortigen Arbeitskreises *Arbeit* beisteuerte. Bei dem vorliegenden Text handelt es sich um ein nachträglich angefertigtes Vortragskript. Viele Argumente werden hier nur angerissen; sind jedoch in anderen Publikationen der Autorin näher ausgeführt, auf die im Folgenden verwiesen wird.

2.1 Im Fokus: das Transformationsproblem

Wenn die Arbeitssoziologie ein Alleinstellungsmerkmal hat, an dem nicht gerüttelt werden sollte, so handelt es sich dabei um die Fokussierung auf jene komplexen Prozesse der Transformation von abstraktem Arbeitsvermögen in konkrete menschliche Arbeit, auf die bereits Karl Marx hingewiesen hat:

»Die eigentümliche Natur dieser spezifischen Ware, der Arbeitskraft, bringt es mit sich, dass mit der Abschließung des Kontrakts zwischen Käufer und Verkäufer ihr Gebrauchswert noch nicht wirklich in die Hand des Käufers übergegangen ist. Ihr Wert, gleich dem jeder anderen Ware, war bestimmt, bevor sie in die Zirkulation trat, denn ein bestimmtes Quantum gesellschaftlicher Arbeit ward zur Produktion der Arbeitskraft verausgabt, aber ihr Gebrauchswert besteht erst in der nachträglichen Kraftäußerung. Die Veräußerung der Kraft und ihre wirkliche Äußerung, das heißt ihr Dasein als Gebrauchswert, fallen daher der Zeit nach auseinander.« (Marx 1972 [1867]: 188)

Um ein »Dasein als Gebrauchswert« zu erlangen, muss Arbeitskraft also (nach Abschluss des Arbeitsvertrages und Festlegung von Vergütungsstandards auf Basis ihres Tauchwerts) erst einmal zum Einsatz kommen. Dies bedeutet, dass individuelle und kollektive Arbeitsprozesse organisiert und kontrolliert werden müssen, die (unter kapitalistischen Bedingungen konstitutive) Konkurrenz zwischen Beschäftigten durch die Herstellung von Kooperation zwischen ihnen und mit Vorgesetzten ergänzt werden muss usw. Das

arbeitspolitische Ringen um die konkrete Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen prägt (wenn auch in unterschiedlichen Formen) jede Beziehung zwischen Kapital und Arbeit. Deren strukturell unterschiedliche Interessen treffen dabei (meist im betrieblichen Kontext) mit Wucht aufeinander, denn hier entscheidet sich, wie groß der Gebrauchswert von Arbeitskraft für ein Unternehmen letztlich ausfällt. Die Frage, wie das Transformationsproblem jeweils konkret angegangen wird, bezeichnet selbst Heiner Minssen, der nicht als glühender Anhänger marxistischer Theorie bekannt ist, in seinem Einführungswerk als verbindendes Element arbeits- und industriesoziologischer Forschung: Diese »analysiert in allen Bereichen von Erwerbstätigkeit die unterschiedlichen Formen und die Folgen der Transformation von Arbeitskraft in Arbeit« (Minssen 2006: 23).

Besonderes Augenmerk liegt dabei in arbeitssoziologischen Studien auf Fragen der Stofflichkeit: Man muss verstehen, welche Möglichkeiten und Restriktionen zum Beispiel in den Werkstoffen, den jeweils verfügbaren Technologien und Prozessen angelegt sind, um ermessen zu können, warum Arbeit in welcher Weise organisiert und kontrolliert wird – und welche Alternativen es dazu gibt. Stärker als die Ingenieurwissenschaft nimmt die Arbeitssoziologie neben der Stofflichkeit auch deren Wechselwirkungen mit konkreten Arbeitsprozessen in den Blick, und anders als in der Arbeitswissenschaft spielen dabei oft auch grundsätzlichere Fragen von Macht und Herrschaft eine Rolle, die sich etwa aus Verschiebungen im Verhältnis von Arbeit und Kapital ergeben. Die Arbeitssoziologie zeichnet sich demnach durch eine ganz spezifische Perspektive auf Arbeit im betrieblichen Kontext aus. Dies ist umso nützlicher, als große Teile der soziologischen oder auch ethnologischen Arbeitsforschung nach wie vor meist vor den Unternehmenstoren haltmachen.

Über längere Zeit wurde der Enthusiasmus mancher Arbeitssoziolog_innen für Detailfragen von Stofflichkeit und Arbeitsorganisation eher belächelt; er hat der Disziplin den Ruf eingebracht, teilweise allzu technikfokussiert und etwas dröge zu sein. Aktuell erlebt die Arbeitssoziologie allerdings nicht zuletzt dank dieser Fokussierung einen deutlichen Aufschwung, denn ihre Expertise ist speziell in Hinblick auf Fragen von Digitalisierung und Arbeitszeitgestaltung gefragt. So stehen zum einen Potentiale, Praktiken und auch Grenzen technologischer Rationalisierung im Zentrum jener politischen, öffentlichen und gewerkschaftlichen Debatten, die um das Jahr 2011 von Unternehmerverbänden unter dem Stichwort »Industrie 4.0« ausgelöst worden waren. Ob es um drohende Arbeitsplatzverluste geht, um die Auf- oder Abwertung von Qualifikationen im Zeichen neuester (digitaler) Technologien oder um die damit verbundenen Kontrollpotentiale – immer richtet sich das Interesse gerade auch auf arbeitssoziologische Befunde, und entsprechend zahlreich sind die derzeit durch Drittmittel finanzierten Forschungsprojekte zu diesem Themenfeld. Die Einrichtung des DFG-Schwerpunktprogramms »Digitalisierung der Arbeitswelten« ist jüngster Ausdruck dieses Trends. Zum anderen hat das Thema Arbeitszeit in den vergangenen Jahren eine bemerkenswerte Renaissance erlebt. Spätestens seit Gewerkschaften wie EVG, IG BCE und IG Metall Tarifverträge abgeschlossen haben, denen zufolge Beschäftigte unter bestimmten Bedingungen zwischen »mehr Geld« und »mehr freier Zeit« wählen können, hat die Diskussion über die (nicht zuletzt durch betriebliche Arbeitsorganisation und -kontrolle definierten und in vielen Unternehmen heiß

umkämpften) Grenzen von »Zeitsouveränität« an Fahrt aufgenommen (vgl. Mayer-Ahuja 2020). Speziell unter Bedingungen von indirekter Steuerung ist die Frage, wie Deadlines für Zielerreichung beziehungsweise Projektabschluss festgelegt werden, welche Personalbemessung vorgesehen ist und inwiefern Mehrarbeit, die aus einem Auseinanderklaffen von Projektzielen und Ressourcen resultiert, überhaupt dokumentiert, vergütet oder gar mit Zuschlägen versehen wird, zum Gegenstand von Auseinandersetzungen geworden. Dies beschäftigt nicht nur viele Betriebs- und Personalräte, sondern hat im Mai 2019 auch Niederschlag in einem aufsehenerregenden Urteil des Europäischen Gerichtshofes gefunden, dem zufolge Arbeitszeiten grundsätzlich aufgezeichnet und bezahlt werden müssen. In einer längeren historischen Perspektive erscheint die fortschreitende Ausweitung von Arbeitszeiten (und besonders von unbezahlter Mehrarbeit) ebenso wie die Arbeitsintensivierung, über die aus verschiedenen Branchen berichtet wird, als aktuelle Ausprägung jener »Mausereien von Minuten«, die bereits im England der Industrialisierung zu beobachten gewesen waren (Marx 1972 [1867]: 257; Thompson 1993: 390). Gerade die jüngsten Zuspitzungen im Bereich der Arbeitszeitgestaltung sind eng mit Fragen von Arbeitsorganisation und Personaleinsatz, von Ressourcenverteilung und Personalbemessung sowie mit neuen Möglichkeiten der technikbasierten Kontrolle von Arbeitsleistung und Arbeitszeit verbunden (man denke an GPS-Tracking in Einzelhandel und Logistik oder an den Zwang zu immerwährender Erreichbarkeit, den Angestellte im digital vernetzten Homeoffice erleben). Daher steigern auch diese Entwicklungen unmittelbar den Bedarf nach arbeitssoziologischer Forschung.

Wie gut ist die Arbeitssoziologie nun »aufgestellt«, um diese Erkenntnisinteressen zu befriedigen? In vieler Hinsicht hat die Disziplin in den letzten Jahrzehnten eine ausgesprochen positive Entwicklung durchgemacht. Das empirische Forschungsfeld hat sich enorm ausdifferenziert – standen bis in die 1980er Jahre hinein vor allem die männlich geprägten Großbetriebe der Industrie im Mittelpunkt, verfügen wir inzwischen über arbeitssoziologische Studien zu fast allen Facetten der Arbeitswelt, einschließlich frauendominierter Dienstleistungsarbeit und der Tätigkeit von (Allein-)Selbständigen. Die traditionelle arbeitssoziologische Betriebsfallstudie (vgl. Pongratz und Trinczek 2010) ist zu einem ausgefeilten methodologischen Ansatz weiterentwickelt worden, der zunehmend auch quantitative Erhebungsmethoden miteinschließt (*mixed methods*). Schließlich zählt sich die langjährige Auseinandersetzung mit technologischen Entwicklungen insofern aus, als etwa der Einsatz spezifischer digitaler Technologien in arbeitssoziologischen Studien relativ früh als aktuelle Variante technologischer Rationalisierung analysiert werden konnte (vgl. etwa Kuhlmann 2017), während man sich in Öffentlichkeit und Politik, aber auch in den Gewerkschaften noch allzu oft mit den (empirisch kaum untersetzten) Technik-Visionen von selbsternannten Zukunftsforscher_innen und den Allmachtsphantasien von Managementvertreter_innen abspeisen ließ.

Dennoch ist es an der Zeit, in mancher Hinsicht neue Akzente zu setzen. So lässt sich etwa kaum leugnen, dass manche Fallstudie mit so viel Liebe zum Detail angefertigt wird, dass sich Fragen nach der Übertragbarkeit der Befunde und ihrer Relevanz für breitere Entwicklungstendenzen zu verbieten scheinen. Selbst die Konstellation in der Nachbarabteilung oder im direkt konkurrierenden Unternehmen mag dann als fremde Welt, als ganz

anders gelagerte Konstellation erscheinen. Gerade der »Handwerkerstolz«, den viele von uns empfinden, wenn wir es im Rahmen langwieriger Gesprächsprogramme und Arbeitsplatzbeobachtungen schaffen, komplexe Produktions- und Arbeitsprozesse zu durchdringen und das implizite Wissen von Arbeitenden einer Analyse zugänglich zu machen, lässt die Arbeitssoziologie teilweise selbstgenügsam werden – man gibt sich zufrieden mit der Faszination für das, was Klaus Dörre beim 50-jährigen Jubiläum des SOFI etwas flapsig als »Schraube links – Schraube rechts« bezeichnet hat. Dies ist kein Plädoyer für einen laxeren Umgang mit Stofflichkeit und Arbeitsprozess – im Gegenteil. Gerade in Bezug auf digitale Technologien ist es unverzichtbar, die zugrundeliegenden Systeme und Prozesse auch soziologisch zu ergründen – nur wenn man versteht, welche Formen von Organisation und Kontrolle gleichsam in Software eingeschrieben sind, lässt sich diese »Blackbox« ausleuchten und lassen sich Ansatzpunkte für den Eingriff von Arbeitenden und kollektiver Interessenvertretung identifizieren. Solide arbeitssoziologische Forschung kann daher einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, ein gewisses Maß an demokratischer Kontrolle über Techniknutzung sicherzustellen (vgl. Mayer-Ahuja 2021). Trotzdem ist es, gerade angesichts der weit verbreiteten Ohnmachtsgefühle, welche der Verweis auf »die Arbeitsfolgen der Digitalisierung« unter Beschäftigten auslöst, unverzichtbar, empirische Erkenntnisse zum jeweils spezifischen »Fall« systematisch in einer breiteren Perspektive zu reflektieren. Welche übergreifenden Trends von technologischer Rationalisierung zeichnen sich derzeit ab? Wo lassen sich Widersprüchlichkeiten und damit auch Alternativen erkennen? Bleibt es bei der Fixierung auf den Einzelfall, so besteht das sprichwörtliche Risiko, den Wald vor lauter Bäumen nicht zu erkennen. Schaffen wir es hingegen, die Erkenntnisse aus den unzähligen arbeitssoziologischen Fallstudien, die derzeit angefertigt werden, zusammenzutragen, um eine Art »Landkarte technologischer Rationalisierung« zu erstellen, wäre dies ein großer Gewinn, nicht nur für die wissenschaftliche, sondern auch für die politische und gewerkschaftliche Diskussion.

2.2 Grenzen der Betriebsfallstudie

Traditionell richtet die Arbeits- und Industriesoziologie ihren analytischen Fokus auf ausgewählte Betriebe beziehungsweise. Teile dieser Betriebe, in denen ein besonders interessanter technologischer oder organisatorischer »Umstellungsfall« zu beobachten ist. Die Stärke des dabei zumeist gewählten Fallstudienansatzes besteht darin, dass man diese vorab identifizierte Konstellation aus möglichst vielen unterschiedlichen Blickwinkeln untersucht, indem man Beschäftigte und Management, Betriebsrat und Branchenkenner_innen befragt, eine Vielzahl von betriebs- und branchenbezogenen Dokumenten auswertet, Gruppenbefragungen und Diskussionen veranstaltet, Arbeitsplatzbeobachtungen durchführt, standardisierte Beschäftigtenumfragen aufsetzt usw. Welche Erhebungsmethoden letztlich kombiniert werden, hängt dabei vom konkreten Fall ab – doch fast immer wird ein multiperspektivischer Zugang gewählt, um die Komplexität des Gegenstandes angemessen zu erfassen. Das daraus resultierende Material ist oftmals ungeheuer reich und kann (etwa im Rahmen von Sekundäranalysen) für Analysen genutzt werden, die

deutlich über die ursprüngliche Fragestellung hinausweisen (vgl. Dunkel, Hanekop und Mayer-Ahuja 2019).¹

Je weiter sich das durch arbeitssoziologische Studien erschlossene Feld ausdifferenziert hat, desto deutlicher ist allerdings geworden, dass diese Erhebungsmethode in vieler Hinsicht auf die Bedingungen einer relativ stabilen (Stamm-)Belegschaft zugeschnitten ist, wie man sie vor allem in industriellen Großunternehmen vorfand und im Prinzip bis heute vorfindet. Nur wenn die Interviewten auf Management wie Beschäftigtenseite langjährig im Unternehmen tätig sind, kann man auf Basis ihrer Beobachtungen und Berichte Veränderungsprozesse halbwegs verlässlich rekonstruieren. In Bereichen hingegen, in denen diese Bedingung nicht erfüllt ist, kann die unreflektierte Vorannahme, man habe es mit einem einigermaßen stabilen betrieblichen Mikrokosmos zu tun, dazu beitragen, dass man wesentliche Entwicklungsdynamiken übersieht. In einem laufenden Projekt zu migrantischer Beschäftigung zum Beispiel² sollten ganz bewusst Betriebsfallstudien in der Fleischindustrie durchgeführt werden. Während Forschung zu »Migration und Arbeit« sich vorwiegend darauf konzentriert, die Integration von Geflüchteten und anderen Migrant_innen in den Arbeitsmarkt zu vermessen (Stichwort: »Integration durch Arbeit«), sollte in dieser Untersuchung explizit die Frage aufgeworfen werden, wie genau sich die betriebliche Einbindung von migrantischen Beschäftigten gestaltet und welche Besonderheiten der unternehmerische Zugriff auf deren Arbeitskraft hat. Allerdings erwiesen sich sowohl »der Betrieb« (aufgrund der Einbindung zahlreicher und wechselnder Subunternehmen) als auch »die Belegschaft« (aufgrund hoher Fluktuationsraten) sehr schnell als bewegliche Ziele mit flexiblen Grenzen. Unter diesen Bedingungen hätte die aus pragmatischen Gründen naheliegende (und in der Arbeitssoziologie nicht unübliche) Beschränkung des Erhebungsprogramms auf diejenigen, die dauerhaft direkt bei dem ausgewählten Unternehmen beschäftigt sind, eine problematische Überschätzung der Stammebelegschaft und der für sie geltenden Standards bedeutet.

Doch selbst wenn man, um dies zu vermeiden, das Interviewprogramm auf prekär und unstetig Beschäftigte erweitert, stößt die klassische Betriebsfallstudie an analytische Grenzen: Weil diese gerade in migrantisch geprägten Teilen der Arbeitswelt häufig zwischen Unternehmen und sogar Branchen wechseln, lassen sich Veränderungstendenzen im Untersuchungsbetrieb besonders schlecht anhand ihrer Erfahrungen rekonstruieren. Zudem fehlt bei den gängigen Konzepten multiperspektivischer Erhebung oft eine entscheidende, nämlich die (erwerbs-)biographische Dimension. In klassischen arbeitssoziologischen Leitfäden dient die Frage nach der beruflichen Entwicklung meist vor allem dazu, die Interviewten zu Beginn des Gesprächs zum Erzählen zu bringen. In der Analyse selbst erscheinen sie hingegen als Repräsentant_innen einer spezifischen betrieblichen Funktion – individuelle Erfahrungen und speziell solche, die vor Eintritt in den Untersuchungsbetrieb gemacht wurden, spielen aus dieser Perspektive allenfalls eine randständige Rolle. Im Falle migrantischer Beschäftigter haben wir es jedoch häufig mit recht

¹ Das neue Forschungsdatenzentrum »eLabour«, das derzeit seinen Betrieb aufnimmt, setzt sich zum Ziel, solche arbeitssoziologischen Sekundäranalysen zu fördern. Siehe <<http://elabour.de>>.

² Zum Projekt »refugees@work« siehe <<http://www.sofi-goettingen.de/projekte/refugeeswork-perspektiven-der-betrieblichen-integration-von-fluechtlingen-in-niedersachsen/projektinhalt/>>.

kurzen Phasen der »Betriebszugehörigkeit« zu tun, und selbst die Erfahrungen, die im Betrieb gemacht werden, sind oft zutiefst durch die eigene Flucht- beziehungsweise Migrationsgeschichte, den Aufenthaltsstatus, rassistische Ressentiments von Vorgesetzten und Kolleg_innen geprägt. Formale Qualifikation und in anderen Kontexten erworbene Arbeitserfahrungen zählen hingegen für die aktuelle Tätigkeit in vielen Fällen gerade nicht, und letztere wird keineswegs als Ausgangspunkt für einen kontinuierlichen Aufstieg in einem internen Arbeitsmarkt wahrgenommen. In migrantisch geprägten Teilen der Arbeitswelt müssen demnach im Rahmen einer Betriebsfallstudie systematisch die vielfach gebrochenen Erwerbsbiographien der Befragten in die Analyse einbezogen werden – bis hin zu dem Punkt, dass man ihnen bei Bedarf durch verschiedene Tätigkeiten, Unternehmen und Branchen folgt. Aus arbeitssoziologischen Studien, die sich mit der Erwerbsarbeit von Frauen (und speziell von Müttern) befassen, ist dieses Problem seit langem bekannt. Es spricht keineswegs dagegen, auch weiterhin Betriebsfallstudien durchzuführen – allerdings müssen sie um neue empirische Zugriffe erweitert werden, um zum Beispiel die Besonderheiten betrieblicher Arbeitskraftnutzung zu erfassen, die aus dem Zusammentreffen von »Helfertätigkeiten« und transnationalen Erwerbsbiographien resultieren.

2.3 »Politics in production« und »politics of production« (Burawoy)

Diese Überlegungen verweisen bereits auf die Notwendigkeit, arbeitssoziologische Betriebsfallstudien in einem weiteren Sinne stärker als bislang üblich zu kontextualisieren. Traditionell ging man bei der Anlage von Untersuchungen nämlich nicht nur implizit davon aus, dass der betriebliche Mikrokosmos, den man in den Blick nahm, einigermaßen stabil sei, sondern betrachtete auch das sozio- und politökonomische Umfeld des jeweils ausgewählten Betriebes meist als hinlänglich bekannt und wenig erklärungsbedürftig. Allerdings hat Michael Burawoy bereits vor langem überzeugend dargelegt, dass Dynamiken betrieblicher Arbeitsgestaltung (die er als »politics in production« bezeichnet) in enger Wechselwirkung zu ökonomischen, politischen und gesellschaftlichen Veränderungen außerhalb des Betriebes stehen (»politics of production«, vgl. Burawoy 1983 und 1985). Hinweise auf derlei Wirkzusammenhänge finden sich durchaus auch in jüngeren arbeitssoziologischen Studien. So geht man etwa selbstverständlich davon aus, dass arbeitsmarktpolitische Reformen (wie die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II, besser bekannt als Hartz IV) aufgrund von Leistungskürzungen und verschärften Sanktionen direkten Einfluss auf die Machtressourcen von Arbeitslosen, aber auch von prekär Beschäftigten haben, denen (zum Beispiel wegen befristeter Verträge) ständig die Arbeitslosigkeit als Drohung vor Augen steht. Klaus Dörre (2005) argumentiert zudem, dass die Existenz prekärer Randbelegschaften auch die arbeitspolitischen Spielräume von Beschäftigten empfindlich schmälere, die eigentlich aufgrund stabiler Verträge kaum von den Hartz-Gesetzen betroffen sein sollten. Welche Konsequenzen dies jedoch im Einzelnen für (Auseinandersetzungen um) betriebliche Arbeitskraftnutzung hat, wird selten untersucht.

Auch der Umstand, dass Geschlechterregime direkte Auswirkungen auf den betrieblichen Zugriff auf Arbeitskraft haben (und umgekehrt), ist hinlänglich bekannt. Aktuell wird etwa diskutiert, dass kostenintensive Investitionen in digitale Technologien eher nicht in jenen Bereichen industrieller Einfacharbeit getätigt werden, in denen genügend billige (und dies heißt oft: weibliche und/oder migrantische) Arbeitskraft vorhanden ist (vgl. Kutzner und Schnier 2019). Zudem hat Arlie Russell Hochschild (2006) zu Recht darauf hingewiesen, dass die Rationalisierung von Arbeitsprozessen (und insbesondere die Einführung indirekter Steuerungsformen) in wechselseitigem Zusammenhang mit der Rationalisierung von Reproduktionstätigkeiten steht, da (wie sie es formuliert) das Zuhause zur Arbeit wird, wenn die Arbeit immer mehr zum Zuhause gerät. Auch Migrationsregime prägen längst nicht nur individuelle Erwerbsverläufe (siehe oben), sondern haben außerdem großen Einfluss auf den betrieblichen Zugriff auf Arbeitskraft.

Wenn etwa Arbeitskolonnen für die Fleischindustrie in Ost- oder Südosteuropa rekrutiert werden, wobei familiäre und regionale Netzwerke eine große Rolle spielen, und die Beschäftigten von dem rekrutierenden Unternehmen nicht nur einen Arbeitsplatz, sondern auch eine Unterkunft in Deutschland vermittelt bekommen, hat dies sehr widersprüchliche Konsequenzen für die betriebliche Organisation und Kontrolle von Arbeit. Einerseits reduziert eine solche Strategie der Arbeitskräftegewinnung die Möglichkeiten von Beschäftigten, sich gegen schlechte Arbeitsbedingungen zu wehren, weil sie oft durch persönliche Beziehungen im Herkunftsland an Vorgesetzte und/oder Kolleg_innen gebunden sind und bei Konflikten Gefahr laufen, nicht nur den Job, sondern auch das Dach über dem Kopf zu verlieren – diese problematische Koppelung, die bereits seit langem praktiziert wird, ist jüngst sogar legalisiert worden.³ Andererseits gibt es Hinweise darauf, dass diese Arbeitskolonnen besser in der Lage sind, einem Unternehmen wirkungsvoll mit »Exit« zu drohen, als etwa individuell rekrutierte Geflüchtete. Jedenfalls haben manche Gruppen polnischer Beschäftigter offenbar recht erfolgreich höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen durchgesetzt, nachdem andere kollektiv nach Dänemark abgewandert waren, wo in Schlachtung und Fleischverarbeitung attraktivere Konditionen angeboten werden als in Deutschland (vgl. Birke und Bluhm 2019; Birke, Bluhm und Stieber 2020).

Schließlich haben seit dem Frühjahr 2020 die Verwerfungen im Zuge von Corona-Pandemie und Lockdown überdeutlich gemacht, wie direkt ökonomische Konjunkturen und politische Regulierung auf betriebliche Arbeitskraftnutzung durchschlagen können (vgl. Mayer-Ahuja und Detje 2020): Ob die bereits vollzogenen oder drohenden Entlassungen, der massenhafte Übergang zu Kurzarbeit bzw. Homeoffice oder die vielfach ohne Beteiligung einer kollektiven Interessenvertretung angeordneten Arbeitszeitverlängerungen in den neuerdings als »systemrelevant« geltenden Berufen (wie Pflege, Einzelhandel oder Logistik) – all diese massiven Veränderungen haben in Unternehmen stattgefunden, sind aber direkt auf Erschütterungen der »politics of production« zurückzuführen. Es wird

³ Zur Pressemitteilung des SOFI vom 07.09.2020 siehe <<http://www.sofi-goettingen.de/presse/pressemitteilungen/>>.

Aufgabe arbeitssoziologischer Forschung sein, en détail zu rekonstruieren, wie nachhaltig sie die Grundlagen betrieblicher Arbeitspolitik verändern.

Trotz alledem spielt bislang in vielen Studien der gesamtgesellschaftliche Kontext, in den ein Betriebsfall eingebunden ist, eine bemerkenswert geringe Rolle. Dies ist umso bedauerlicher, als erst der Blick auf Wechselwirkungen zwischen betrieblicher Arbeitspolitik einerseits und jenen komplexen Regulierungsszenarien, die von außen darauf einwirken, andererseits eine Grundlage schafft, um transnationale Perspektiven auf Arbeit im Betrieb entwickeln und deren Veränderungen im Zeitverlauf zu analysieren. Im deutschen Kontext wirken offenkundig andere sozio- und politökonomische Dynamiken auf betriebliche Arbeitskraftnutzung ein als andernorts, die deutschen Standards sind alles andere als selbstverständlich – dies wird allerdings erst dann analytisch greifbar, wenn man den Verfremdungseffekt nutzt, den transnationale Perspektiven provozieren.⁴ Zudem kann es durchaus sinnvoll sein, auf das »deutsche Modell« von Unternehmensorganisation, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik oder Industriellen Beziehungen zu verweisen, das im Rahmen der Diskussionen über Welfare State Regimes (Esping-Andersen 1990) oder Varieties of Capitalism (Hall und Soskice 2001) herausgearbeitet wurde – doch Regulierungsstrukturen und -prozesse sind in sich widersprüchlich, und sie verändern sich im Zeitverlauf. Daher braucht arbeitssoziologische Forschung empirische Zugriffe, die es erlauben, betriebliche Arbeitskraftnutzung stärker als bislang üblich in ihren ökonomischen, politischen und gesellschaftlichen Bezügen sowie in ihrer zeit-räumlichen Spezifität und Veränderlichkeit zu analysieren.

2.4 Klasse – der Elefant im Raum

Unter den Faktoren, die den im weitesten Sinne gesellschaftlichen Kontext von betrieblicher Arbeit ausmachen, gehören Veränderungen der Klassenstruktur sicherlich zu den am wenigsten reflektierten (vgl. Mayer-Ahuja 2018). Die Hypothek der Nachkriegsjahrzehnte, als Helmut Schelsky (1953) mit seinen Ausführungen zu einer angeblich »nivellierten Mittelstandsgesellschaft« die Illusion nährte, bei der damaligen Bundesrepublik habe es sich um eine (zunehmend) klassenlose Gesellschaft gehandelt, lastet bis heute schwer auf der Soziologie und führt dazu, dass auch arbeitssoziologisch relevante Fragen kaum gestellt werden. Als etwa Ulrich Beck (1986) seine These von einem »Fahrstuhleffekt« formulierte, der große Teile der Gesellschaft (wenn auch von verschiedenen sozio-ökonomischen Startpunkten aus) kontinuierlich »nach oben« befördere, wurde dies ebenso wenig wie spätere Befunde zur Herausbildung einer »Abstiegsgesellschaft« (Nachtwey 2016) systematisch auf Veränderungen im betrieblichen Zugriff auf Arbeit bezogen. Der Umstand, dass in jüngeren Diskussionen über das »Abschmelzen der Mitte« Fragen der Strukturierung von Gesellschaft durch Erwerbsarbeit eine bemerkenswert geringe Rolle spielen, markiert hier nur den vorläufigen Höhepunkt einer langen Entwicklung. Dabei ist es offenkundig, dass Veränderungen der Klassenstruktur die Arbeitswelt prägen und umgekehrt. Dass die Gruppe derjenigen, die zur Sicherung des

⁴ Siehe etwa Mayer-Ahuja (2011) für eine Studie über deutsch-indische Projektarbeit.

Lebensunterhalts auf den Verkauf der eigenen Arbeitskraft angewiesen ist, durch die Verallgemeinerung von Lohnarbeit bis heute kontinuierlich wächst (vgl. Lutz 1989; Castel 2000), trägt wesentlich dazu bei, dass auch eine immer größere Zahl von Frauen und Migrant_innen abhängig beschäftigt sind – und dies verändert den betrieblichen Zugriff auf Arbeitskraft (siehe oben). Die nicht zuletzt damit verbundene Ausdifferenzierung von Lebensläufen, Haushaltsstrukturen oder Qualifikationsprofilen führt zu jener Vielfalt in Bezug auf Arbeitshaltungen und Reproduktionsbedürfnisse, die gerne als Begründung dafür herangezogen werden, dass eine kollektive Regulierung zum Beispiel von Arbeitszeiten nicht länger im Interesse von Beschäftigten sei. Dies schwächt deren Verhandlungsposition gegenüber Unternehmen, zumal die Vertiefung von Spaltungslinien bedeutet, dass unterschiedliche Gruppen von Arbeitenden (sei es durch Managementpolitik oder den stummen Zwang der Verhältnisse) gegeneinander in Stellung gebracht werden können. Dies ist etwa der Fall, wenn Stammbeschafteten (nach 2008 oder im Gefolge der Corona-Krise) auf Kosten von Leiharbeiter_innen oder befristet Beschäftigten abgesichert werden, oder wenn hochqualifizierte Frauen lange und flexible Arbeitszeiten sicherstellen, indem sie Reproduktionsarbeiten zu geringen Löhnen und prekären Bedingungen an ihre »armen Schwestern« abtreten.

Daraus ergibt sich eine Reihe von Fragen, die für arbeitssoziologische Forschung von unmittelbarer Relevanz sind: Bildet sich zum Beispiel tatsächlich ein »Prekariat« heraus, wie Guy Standing (2014) auf relativ schwacher empirischer Grundlage, aber mit großer wissenschaftlicher und öffentlicher Resonanz argumentiert hat – und welche arbeitspolitischen Konsequenzen hätte dies in verschiedenen betrieblichen Konstellationen? Was hat die Auf- oder Abwertung von Qualifikationen im Zeichen des Einsatzes digitaler Technologien mit dem sozioökonomischen Hintergrund der betroffenen Beschäftigten zu tun? Wie sehen heute Auf- und Abstiegsdynamiken aus, wie unterscheiden sie sich in Bezug auf unterschiedliche Gruppen von Arbeitenden, wie verändern sie sich gegebenenfalls unter Bedingungen der aktuellen Pandemie – und was bedeutet dies für die jeweilige betriebliche Stellung von Beschäftigten, für Potentiale von arbeitspolitischer Gestaltung und gewerkschaftlicher Organisierung? Es sollte zu denken geben, dass die eingehendste Befassung mit Fragen dieser Art (in einer Monographie zu Veränderungen der bundesrepublikanischen Industriearbeiterschaft »nach dem Boom«) nicht etwa von einem Arbeitssoziologen stammt, sondern von dem Zeithistoriker Lutz Raphael (2019).

2.5 Forschung wofür – und für wen?

In der letzten Expansionsphase der Arbeitssoziologie um 1970, als viele neue Professuren eingerichtet und arbeitssoziologische Institute (wie das SOFI in Göttingen oder das ISF (Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung) in München) gegründet wurden, stellte sich die Frage, zu welchem Zweck und in wessen Interesse man Forschung betreibt, nicht mit allzu großer Dringlichkeit. Die »Humanisierung der Arbeitswelt« galt als gemeinsame Aufgabe von Politik, Unternehmen und Gewerkschaften, und arbeitssoziologische Forschung hatte (auch im Selbstverständnis vieler Wissenschaftler_innen) zur Unterstützung dieses allgemein geteilten Ziels beizutragen. Technologische und organisatorische

Rationalisierungen zum Beispiel dienten aus dieser Perspektive zwar durchaus dazu, Unternehmensgewinne zu steigern, aber man ging davon aus, dass sie zugleich einen wichtigen Beitrag leisten konnten, um (etwa durch Abkehr von tayloristischer Fließbandfertigung) Arbeitsdruck zu reduzieren, Tätigkeiten im Interesse der Arbeitenden anzureichern und Entfremdungserfahrungen entgegenzuwirken. In einer solchen Win-win-Situation ist eine Parteinahme nicht erforderlich.

Man mag bezweifeln, ob Arbeitskonstellationen in den 1970er und 1980er Jahren tatsächlich so harmonisch waren, doch auf jeden Fall dürfte Einigkeit darüber herrschen, dass sie es heute nicht mehr sind (vgl. Schumann 2016). Im Verlauf der vergangenen Jahrzehnte sind die Verteilungsspielräume enger, die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit konfliktreicher geworden, und selbst dort, wo weiterhin in korporatistischer Manier Co-Management betrieben wird, ist offenkundig, dass das Management den Rahmen setzt, innerhalb dessen gegebenenfalls kooperativ verfahren werden kann. Damit haben sich auch die Operationsbedingungen arbeitssoziologischer Forschung grundlegend verändert (vgl. dazu Mayer-Ahuja 2015). Wer etwa unter dem Druck knapper Projektbudgets dazu übergegangen ist, statt auf aufwändige Arbeitsplatzbeobachtungen und Interviewprogramme mit Beschäftigten eher auf leichter zu organisierende Managementgespräche zu setzen, fängt damit nur *eine* Perspektive ein, die zudem immer weniger beanspruchen kann, im betrieblichen Kontext allgemein geteilt zu werden. Es erfordert inzwischen sorgfältigere Überlegung, welchen Einfluss es auf den Charakter von Forschung hat, ob der Betriebsrat oder das Management einen Betriebszugang eröffnet. Speziell in jenen Unternehmen, die zu den auch in Deutschland wachsenden mitbestimmungsfreien Zonen gehören, muss arbeitssoziologische Forschung letztlich an den Interessen oder sogar an akuten organisatorischen Problemen des Managements ansetzen, um überhaupt Zugang zu erhalten. Die Gefahr ist nicht von der Hand zu weisen, dass man mit dieser »Schere im Kopf« an die Themenfindung herangeht – statt kritischer Grundlagenforschung zu betreiben, können Arbeitssoziolog_innen im ungünstigsten Falle durchaus als »billigere Berater« fungieren. Weil künftig angesichts der »ökonomisch-ökologischen Zangenkrise« (Dörre 2018) und der wirtschaftlichen Verwerfungen im Gefolge der Corona-Pandemie eine weitere Verschärfung von Verteilungskämpfen zu erwarten ist, müssen Forschende zunehmend die Frage beantworten, welche Rolle sie in solchen Konflikten einnehmen können und wollen. Was ist der Zweck arbeitssoziologischer Forschung – geht es dabei weiterhin darum, wie Michael Schumann es einmal formuliert hat, das Los der Arbeitenden leichter zu machen? Inwiefern verträgt sich arbeitssoziologische Grundlagenforschung mit dem, was Michael Burawoy (2005) »public sociology« nennt; wie nah dürfen sich Wissenschaft und Politik kommen und wo genau verläuft jener schmale Grat zwischen dem besinnlichen Studium im Elfenbeinturm und empirisch illustrierter Propaganda, auf dem eine wissenschaftlich solide und gesellschaftspolitisch engagierte Arbeitssoziologie sich bewegen muss, ohne in die eine oder andere Richtung abzurutschen?

2.6 Fazit

»Arbeitssoziologie – wie weiter?« Auf diese Frage gibt es eine Vielzahl von Antworten. Alle müssen sie jedoch zum einen dem Umstand Rechnung tragen, dass betriebliche Konstellationen instabiler werden. Selbst in gewerkschaftlich gut organisierten Bereichen, in denen Arbeits-, Sozial- und Mitbestimmungsrechte nach wie vor große Wirkung entfalten können, trifft man noch weniger als in der Vergangenheit auf einen geschützten organisationalen Mikrokosmos, an dem breitere ökonomische, politische und gesellschaftliche Veränderungen abprallen würden und für den Dynamiken von Klassenformierung allenfalls periphere Bedeutung hätten. Zum anderen spitzen sich Konflikte um Arbeit in und außerhalb von Betrieben zu, und jede Betriebsfallstudie (etwa zum Einsatz neuer Technologien und ihrer organisationalen Einbindung) wird in einem Kontext angefertigt, in dem arbeitssoziologische Expertise gefragt ist wie lange nicht mehr – gerade weil sie genutzt werden kann, um jeweils unterschiedliche arbeitspolitische Positionen zu stärken. Unter diesen Bedingungen steht Arbeitssoziologie vor der Herausforderung, sich zu positionieren. Detlef Hensche, ehemaliger Vorsitzender der IG Medien, hat vor kurzem bei einer Podiumsdiskussion betont, Arbeitende und kollektive Interessenvertretung müssten zweierlei erreichen: im alltäglichen arbeitspolitischen Ringen für eine Erweiterung der Souveränität von Beschäftigten streiten, denn nur dies ermögliche einen aufrechten Gang; und dabei die Phantasie bewahren, die es braucht, um die Perspektive eines alternativen gesellschaftspolitischen Projekts zu entwickeln. Arbeitssoziologie kann und sollte durch solide empirische Forschung und durch deren beherrzte gesellschaftstheoretische Reflexion zur Verwirklichung dieser beiden Ziele beitragen – dann wird sie auch in Zukunft gebraucht.

2.7 Literatur

- Beck, Ulrich 1986: *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Birke, Peter und Felix Bluhm 2019: *Arbeitskräfte willkommen. Neue Migration zwischen Grenzregime und Erwerbsarbeit*, in: *Sozialgeschichte Online* 25, 11–43.
- Birke, Peter, Felix Bluhm und Thomas Stieber 2020: *Hinter den Kulissen des Erfolgs. Eine qualitative Studie zu den Arbeitsbedingungen von Geflüchteten*. SOFI-Working Paper (im Erscheinen).
- Burawoy, Michael 1983: *Between the Labor Process and the State. The Changing Face of Factory Regimes Under Advanced Capitalism*, in: *American Sociological Review* 48, 587–605.
- Burawoy, Michael 1985: *Politics of Production. Factory Regimes under Capitalism and Socialism*. London: Verso.
- Burawoy, Michael 2005: *For Public Sociology*, in: *Soziale Welt* 4, 347–375.

- Castel, Robert 2000: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: UVK.
- Dörre, Klaus 2005: Prekarität als arbeitspolitische Herausforderung, in: WSI-Mitteilungen 5, 250–258.
- Dörre, Klaus 2018: Neo-Sozialismus, oder: Acht Thesen zu einer überfälligen Diskussion, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 6. <<https://www.blaetter.de/ausgabe/2018/juni/neo-sozialismus-oder-acht-thesen-zu-einer-ueberfaelligen-diskussion>>.
- Dunkel, Wolfgang, Heidemarie Hanekop und Nicole Mayer-Ahuja (Hg.) 2019: Blick zurück nach vorn. Sekundäranalysen zum Wandel von Arbeit nach dem Fordismus. International Labour Studies. Frankfurt a. M. und New York: Campus.
- Esping-Andersen, Gösta 1990: The Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge: Polity Press.
- Hall, Peter und David Soskice (Hg.) 2001: Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford und New York: Oxford University Press.
- Hochschild, Arlie Russell 2006: Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kuhlmann, Martin 2017: Digitalisierung und Arbeit. Herausforderungen und Perspektiven, in: Baumann, Hans, Roman Herzog, Marina Richter, Beat Ringger, Sarah Schillinger, Holger Schatz und Bernhard Walpen (Hg.): Denknetz Jahrbuch 2017. Technisierte Gesellschaft. Bestandsaufnahmen und kritische Analyse eines Hypes. Zürich: Edition 8, 167–179.
- Kutzner, Edelgard und Victoria Schnier 2019: Industrielle Einfacharbeit, Geschlecht und Digitalisierung. Eine explorative Studie. FGW-Studie Digitalisierung von Arbeit 19, Dortmund.
- Lutz, Burkhard 1989: Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Frankfurt a. M. und New York: Campus.
- Marx, Karl 1972 [1867]: Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band, in: Marx-Engels-Werke. Band 23. Berlin: Dietz, 49–947.
- Mayer-Ahuja, Nicole 2011: Grenzen der Homogenisierung. IT-Arbeit zwischen ortsgebundener Regulierung und transnationaler Unternehmensstrategie. Frankfurt a. M. und New York: Campus.
- Mayer-Ahuja, Nicole 2015: Research for Whom? Labour Sociology Between Observation, Co-Management and Social Critique, in: International Journal of Social Action Research 11. 1–2, 79–92.
- Mayer-Ahuja, Nicole 2018: Klasse. Vom Elefant im Raum zum Schlüssel politischer Mobilisierung?, in: Z. 116, 15–25.

- Mayer-Ahuja, Nicole 2021: Streit um Zeit. Marx' Beitrag zur Analyse von aktuellen Veränderungen der Arbeitswelt, in: Judith Dellheim, Alex Demirović, Katharina Pühl, Thomas Sablowski und Ingar Solty (Hg.): Auf den Schultern von Karl Marx. Münster: Westfälisches Dampfboot, 395–409.
- Mayer-Ahuja, Nicole 2021: Demokratie in Zeiten der Digitalisierung?, in: Jahrbuch Gute Arbeit 2021: Demokratie in der Arbeit. Frankfurt a. M.: Bund-Verlag, 77–88.
- Mayer-Ahuja, Nicole und Richard Detje 2020: Solidarität in Zeiten der Pandemie: Potentiale für eine neue Politik der Arbeit?, in: WSI-Mitteilungen 6, 493–500.
- Minssen, Heiner 2006: Arbeits- und Industriesoziologie. Eine Einführung. Frankfurt a. M. und New York: Campus.
- Nachtwey, Oliver 2016: Die Abstiegsgesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne, Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Raphael, Lutz 2019: Jenseits von Kohle und Stahl. Eine Gesellschaftsgeschichte Westeuropas nach dem Boom. Berlin: Suhrkamp.
- Pongratz, Hans J. und Rainer Trinczek (Hg.) 2010: Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotentiale einer Forschungsstrategie. Berlin: edition sigma.
- Schelsky, Helmut 1953: Wandlungen der deutschen Familie in der Gegenwart. Dortmund: Ardey.
- Schumann, Michael 2016: Arbeitsbewusstsein und Gesellschaftsbild revisited, in: WSI-Mitteilungen 7, 555–558.
- Standing, Guy 2014: The Precariat. The New Dangerous Class. London: Bloomsbury Academic.
- Thompson, Edward P. 1993: Time, Work Discipline and Industrial Capitalism, in: ders.: Customs in Common. Studies in Traditional Popular Culture. London: Penguin, 353–404.

3 Arbeitsanalyse und Zeitdiagnose. Perspektiven einer subjektorientierten Arbeitssoziologie mit gesellschaftsdiagnostischem Anspruch

Wolfgang Menz

Vor die Herausforderung gestellt, einen Beitrag zur Diskussion um die Perspektiven der Arbeitssoziologie zu leisten, bin ich versucht, zunächst einmal all das aufzuzählen, was in diesem Zusammenhang thematisch wichtig wäre, was im Weiteren aber dennoch weitgehend ausgeklammert bleiben wird.⁵

Selbstverständlich gehört es zur zentralen Aufgabe dieser (Sub-)Disziplin, empirisch fundiert und theoretisch plausibel Arbeitspraktiken und -inhalte, Arbeitsformen beziehungsweise -verhältnisse und Arbeitsorganisationen zu untersuchen. Gestritten wird allerdings vielfach darüber, welche Arbeitsformen und Organisationen dazu zählen sollten und welche zu Unrecht vergessen werden. Untersucht werden sollte nicht nur Normalarbeit aus Industrie und Dienstleistungen, sondern auch prekäre Arbeit; betrieblich organisierte Arbeit wie auch selbständige (etwa auch: plattformvermittelte) Tätigkeiten; Arbeit in globalen Wertschöpfungs- ebenso aber auch in Sorgearbeitsketten; nicht nur formelle, sondern auch informelle Arbeit; neben Erwerbsarbeit auch un- sowie teilbezahlte (insbesondere: Sorge-)Arbeit; digitalisierte Arbeit ebenso wie Lowtech-Arbeit.

Genau besehen ist die Überwindung der Engführung des Gegenstandsbereichs der Arbeitssoziologie in programmatischer Hinsicht überhaupt nicht strittig innerhalb der Zunft. Es gibt meines Wissens niemanden, der explizit widersprochen hätte, wenn – wie es häufiger und mittlerweile auch schon seit längerem geschieht – ein erweiterter Arbeitsbegriff eingefordert wird.⁶ Das Problem ist vielmehr: Entgegen den programmatischen Forderungen und den Sonntagsreden wird es in der Forschungspraxis eben noch zu wenig gemacht (und wenn doch, dann häufiger von Studien aus dem Kontext der Geschlechterforschung als von der Arbeitssoziologie).

Wichtig wäre hierbei, die unterschiedlichen Arbeitstätigkeiten und -formen nicht nur als einzelne und auch nicht allein in ihrem direkten kooperativen Zusammenhang (in Organisationen, Netzwerken oder Ketten) zu untersuchen, sondern die Formen gesamtgesellschaftlicher Arbeitsteilung in den Blick zu nehmen. Wie werden die in einer Gesellschaft anfallenden Arbeitsaufgaben – etwa im Fall von Care-Arbeit – in formelle und informelle Arbeitsformen aufgeteilt? Wann werden gesellschaftliche Reproduktionsfunktionen von bezahlter in unbezahlte Arbeit verlagert oder unter welchen Bedingungen wird anderherum Arbeit kommodifiziert? Welche Arbeit wird familiarisiert, welche in formalen Arbeitsorganisationen erbracht? Und welche dieser Organisationen arbeiten profitorientiert,

⁵ Der vorliegende Text ist eine überarbeitete und ergänzte Fassung meines Vortrags vom 10. Februar 2020 am Institut für Sozialforschung. Ich danke allen an der Diskussion Beteiligten sowie Sarah Nies für Anregungen und Kritik; ich habe an verschiedenen Stellen versucht, diese bereits aufzunehmen. Der mündliche Charakter des Textes ist gleichwohl weitgehend beibehalten.

⁶ Als Überblick über die Diskussion um den erweiterten Arbeitsbegriff vgl. Littig und Spitzer (2011).

welche unterliegen nicht unmittelbar dem Verwertungszwang? Und schließlich: In welchem Zusammenhang stehen solche Trennungen und Verbindungen wiederum zu Formen globaler Arbeitsteilung?

Dass sich programmatische Überlegungen zur Aufgabe der Arbeitssoziologie nicht unbedingt in die empirische Forschungspraxis umsetzen, hat seine Ursache natürlich insbesondere in den Förderbedingungen sowie in den vorwiegend kurz- und mittelfristig orientierten, ganz überwiegend projektförmigen Organisationsformen von arbeitssoziologischer Forschung, geprägt durch die Zwänge und Erwartungen der Drittmittelgeber sowie die Bewertungspraktiken, wie sie für die Qualifikationsarbeiten (und hier ebenso wiederum für ihre Finanzierung) zur Anwendung kommen.

Beide erwähnte Themen – den Arbeitsbegriff der Arbeitssoziologie⁷ sowie die Frage von Forschungsorganisation und -bedingungen – möchte ich im Weiteren ausklammern, weitgehend auch Methodenfragen. Ich möchte auch nichts oder bestenfalls nur am Rande etwas zur Frage einer tieferen sozialtheoretischen Fundierung der Arbeitssoziologie sagen. Es gibt seit jeher oder zumindest seit dem Bedeutungsverlust des marxistischen Paradigmas eine verbreitete Klage über das gesellschaftstheoretische Defizit der Arbeitssoziologie. Ich möchte weder in die Klage einstimmen, noch kann ich das Defizit hier ad hoc beheben. Nur so viel dazu: Meines Erachtens ist das, was die Arbeitssoziologie derzeit nötig hat, nicht ein allgemeines Einverständnis darüber, welche Großtheorie einen konsistenten und dauerhaften Gesamtrahmen für sie bieten könnte. Sie sollte allerdings ihre Deutungs- und Erklärungsansprüche durchaus (wieder) erweitern und stärker gesamtgesellschaftliche Dimensionen in ihren Fokus stellen. Ich sehe eine wichtige und ausbaufähige Aufgabe der Arbeitssoziologie darin, einen Beitrag zur Fundierung von »zeitdiagnostischen Gesellschaftsbeschreibungen« zu leisten. Wie dies aussehen könnte, ist Thema meines Beitrags, und zwar möchte ich dies aus Perspektive einer »subjektorientierten Arbeitssoziologie« tun. Daher kurz zu den beiden Begriffen: Zeitdiagnose und subjektorientierte Arbeitssoziologie.

(1) »Zeitdiagnose« oder »Gesellschaftsdiagnose« oder besser noch »zeitdiagnostische Gesellschaftsbeschreibung« liegt, nach Walter Reese-Schäfer, ungefähr in der Mitte zwischen »theoriearmer Narrativität« (das wäre, um in den medizinischen Metaphern zu bleiben, nur Anamnese) und »sich selbst beflügelnder Theoriekonstruktion« (Reese-Schäfer 2019: 18).⁸ Es geht meines Erachtens nicht primär darum, Gesellschaft insgesamt mit einer Kernkategorie zu beschreiben (XXX-Gesellschaft: Risiko-, Netzwerk-, Beschleunigungs-, Abstiegs-Gesellschaft, Gesellschaft der Singularitäten usw.), also gewissermaßen

⁷ Ich verwende im Weiteren einen ebenfalls erweiterten Begriff der *Arbeitssoziologie*, der das umfasst, was lange Zeit unter die Begriffe der Industriesoziologie (gleichsam eine Arbeitssoziologie mit gesellschaftstheoretischem und häufig auch klassentheoretischem Deutungsanspruch, allerdings unter Vernachlässigung von Dienstleistungs- und Sorgearbeiten) und der Betriebssoziologie (gewissermaßen eine auf profitorientierte Unternehmen bezogene organisationssoziologisch erweiterte Arbeitssoziologie) fiel, wie auch das, was aktuell mit Arbeitssoziologie gemeint ist, sofern hier der Fokus auf erwerbsorientierte und betrieblich verfasste Arbeit überwunden ist.

⁸ Dass Zeitdiagnosen bisweilen als eine Art »Schrumpfform« von Gesellschaftstheorie gelten (Bogner 2012: 8) sollte uns an dieser Stelle nicht stören, denn – wie gesagt – ich möchte mich ja gesellschaftstheoretisch hier etwas heraushalten.

ein zentrales formationsdefinierendes Merkmal zu benennen. Ich habe nichts Grundsätzliches gegen solche »Bindestrich-Gesellschafts-Etikettierungen« vorzubringen, auch wenn sie zur »monofaktoriellen« Konstruktionsweise (Bogner 2012: 14) tendieren; aber ich sehe die Arbeitssoziologie derzeit nicht in der Position, hier die Kernkategorien liefern zu können. Und es muss meines Erachtens nicht die Aufgabe der Arbeitssoziologie sein, solche Basiskonzepte zu definieren. Eher bestünde dadurch die Gefahr, einen alten imperialistischen Anspruch der Industriesoziologie (dass sie nämlich die Kerndiagnosen für die Gesellschaftsanalyse gleichsam automatisch setzt) wiederzubeleben – darauf komme ich zurück. Es geht vielmehr um die Einflüsse arbeitsweltlicher Bedingungen auf gesamtgesellschaftliche Verhältnisse – und zwar nicht in Form allgemeiner Gesetzmäßigkeiten (die durch eine umfassende Sozialtheorie umfassend zu klären wären), sondern zu einem bestimmten Zeitpunkt beziehungsweise einer bestimmten Entwicklungsphase. Eine Zeitdiagnose »setzt die Zeitlichkeit der Gegenwart an die allererste Stelle, sie versucht also das zu diagnostizieren, was das Besondere an ihr ist, was das *Jetzt* vom Vorher und Nachher unterscheidet« (Reese-Schäfer 2019: 18). Zeitdiagnose muss nicht automatisch Umbruchs- oder gar Krisendiagnose sein, aber sie arbeitet zumeist mit Abgrenzungen von vergangenen Epochen, deren Beschreibung allerdings – da der Schwerpunkt der Zeitdiagnosen auf dem Gegenwärtigen liegt und sich das Gegenwärtige damit besser konturieren lässt – häufig recht schematisierend ausfällt.

An dieser Stelle sehe ich eine wichtige künftige Aufgabe der Arbeitssoziologie – egal ob es sich um gesamtgesellschaftliche Zeitdiagnosen oder »nur« um Zeitdiagnosen hinsichtlich Arbeit handelt: Nötig ist eine *Differenzierung des soziologischen Blicks zurück*, nicht zuletzt um zu vermeiden, dass Zeitdiagnosen beständig etwas Neues diagnostizieren, was in Wirklichkeit in ähnlicher oder anderer Gestalt schon früher zu finden war. Der innerwissenschaftliche Wettbewerb um die Erstentdeckung von »neuen Qualitäten« und Umbrüchen befördern die Gefahr, historische Pappkameraden aufzubauen.⁹

Für historische Entwicklungstendenzen hat die Arbeitssoziologie sich immer schon interessiert. Dies gilt für alle Ansätze der »Großen Drei« der arbeitssoziologischen Institute, insbesondere aber für das Frankfurter Subsumtionstheorem¹⁰ (stärker als etwa für den Münchner Betriebsansatz; Göttingen stand hier etwa in der Mitte). Erst seit den 1980er Jahren wurde die Analyse von Entwicklungsprinzipien (kapitalistischer Rationalisierung, der Technisierung), die zwar als durch Veränderungen und Ungleichzeitigkeiten geprägt, insgesamt aber als gerichtet erschienen, durch die Diagnose grundlegender Umbrüche

⁹ Das gilt nicht nur in deskriptiver, sondern auch in normativer Hinsicht: Ich denke hier etwa an die Kritik von Martin Dornes (2015) an der nachträglichen schönfärberischen Bildbearbeitung der fordistischen Arbeitswelt in kritischer Absicht, um aktuelle Entwicklungstendenzen umso schärfer kritisieren zu können.

¹⁰ Die »subsumtionstheoretischen« Arbeiten am IfS (Schmiede und Schudlich 1976; Brandt 1981 und Benz-Overhage et al. 1983) begriffen im Anschluss an Alfred Sohn-Rethel (1972) die historische Entwicklung des Arbeitsprozesses im Kapitalismus als steigende zeitökonomische Durchdringung, die zwar durch Widersprüche und Brüche geprägt ist, aber eine klare Entwicklungsrichtung aufweist. Die betriebliche Produktionsökonomie, die in Zeitgrößen operiert, gewinne gegenüber der äußeren Marktökonomie zunehmend die Oberhand und konstituiere schließlich ein eigenständiges Prinzip »gesellschaftlicher Synthesis«, also eine eigenständige Vergesellschaftungsform, die dem Tauschprinzip entgegengerichtet ist. Mit dem Fokus auf die Logik der Arbeitsorganisation knüpften sie an den Marxschen Begriff der »reellen Subsumtion« der Arbeit unter das Kapital an.

beziehungsweise Paradigmenwechsel mehr und mehr ersetzt. »Neue Produktionskonzepte«, »systemische Rationalisierung«, »Erosion des Normalarbeitsverhältnisses«, später »Prekarisierung«, schließlich »Subjektivierung« und »Vermarktlichung« markieren – mit jeweils unterschiedlichen Akzentsetzungen – Paradigmenwechsel in den Prinzipien von Rationalisierung, Technikeinsatz und Arbeitskraftnutzung in Abkehr von den vorangegangenen tayloristischen Prinzipien. Dadurch entsteht nun allerdings die Gefahr der Schematisierung des Historischen. Einen guten Ansatzpunkt für einen differenzierten Rückblick und zugleich eine differenzierte Analyse von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen (seien es nun »Umbrüche«, »Paradigmenwechsel«, »Transformationen« oder »nur« Prozesse sozialen Wandels) bietet die arbeitssoziologische Sekundäranalyse im Längsschnitt (siehe den Beitrag von Nicole Mayer-Ahuja in diesem Working Paper).¹¹ Wenn Zeitdiagnosen nicht nur plastisch und anschaulich, sondern auch valide sein sollen, benötigen sie den differenzierten historischen Rückblick.

(2) Mit »*Subjektorientierung*« in der Arbeitssoziologie meine ich zunächst ganz allgemein – durchaus im Sinne einer »subjektorientierten Soziologie« Karl Martin Boltes (1997) – eine Perspektive, die nicht nur Strukturen (zum Beispiel Formen der Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation, Wertschöpfungsketten, Kontrollprinzipien usw.) in den Blick nimmt, sondern auch das Bewusstsein, die Reaktionsformen und die aktiven Handlungsweisen und Einflussweisen der Arbeitenden. Den Kontrapunkt hatte Harry Braverman (1977) eingenommen mit seiner Behauptung, Studien zum Bewusstsein von Arbeitern seien uninteressant, weil sie nur das Ausmaß der subjektiven Anpassung an die Strukturen und Entwicklungen untersuchen würden. Freilich könnte man mit dem gleichen Argument gerade auch die Relevanz solcher Studien begründen: Ob die Arbeiter_innen angepasst sind oder vielmehr Kritik üben oder gegebenenfalls Widerstand leisten, ist durchaus relevant für die »objektive« Entwicklung selbst. Dies war in der Tat eine der zentralen Intentionen der arbeitssoziologischen »Bewusstseinsstudien« der 1970er und frühen 1980er Jahre. Sie wollten den Grad der Integration der Arbeiter (seltener der Arbeiterinnen) in das System und ihre mögliche Angleichung an die Statusgruppe der Angestellten (oder auch andersherum den Verlust des Sonderbewusstseins und der »Illusionen« dieser Gruppe) untersuchen, unter anderem angesichts von technischem und organisatorischem Wandel.

Dies führt bereits zu einer der Kernthesen, die ich im Folgenden erläutern möchte: Die Arbeitssoziologie – und dafür sind die »Bewusstseinsstudien« ein gutes Beispiel – hatte lange Zeit an einer gesellschaftsdiagnostischen (oder gar einer

¹¹ Das wäre auch eine schöne Aufgabe für das Institut für Sozialforschung – sein Archiv dürfte dazu viel Interessantes hergeben. Zur arbeitssoziologischen Sekundäranalyse siehe die Beiträge in Dunkel, Hanekop und Mayer-Ahuja (2019). Sarah Nies und ich haben uns in dem Projekt »eLabour« anhand von qualitativen Studien zur Industriearbeit unter anderem mit dem Wandel von Arbeitsbelastungen seit den 1970er Jahren befasst. Als Querverbindung zu Martin Dornes (siehe oben): Einen generellen Anstieg an Arbeitsleid hat unsere Analyse nicht ergeben. Das liegt weniger am mangelnden Leid der aktuellen Beschäftigtengeneration (psychische Belastungen sind keineswegs in erster Linie ein diagnostisches Artefakt), sondern vielmehr in massiven Belastungsformen, denen frühere Arbeiter_innengenerationen ausgesetzt waren und die beim aktuellen zeitdiagnostischen Fokus auf Burnout und Depression leicht aus dem Blick geraten (Menz und Nies 2019c).

gesellschaftstheoretischen) Selbstüberschätzung gelitten. Nachdem ihr das selbst aufgefallen war – angestoßen allerdings durch einen gewissen allgemein soziologischen wie auch gesellschaftspolitischen Relevanzverlust – hat sie es sich dann relativ bequem gemacht in einer Art selbstgenügsamen Position als (durchaus gewichtige) Bindestrichsoziologie. Neuerdings steigen allerdings wieder die Erwartungen und Ansprüche, weil wir es mit gesellschaftlichen Entwicklungstendenzen zu tun haben, die durchaus der arbeitssoziologischen Fundierung bedürfen. Diese Chance sollte die Arbeitssoziologie nutzen, ohne allerdings wiederum in alte Fehler zurückzufallen.

Ich möchte im Folgenden kurz die Phasen der Selbstüberschätzung wie auch des relativen Rückzugs und nun der aktuellen steigenden Diagnoseerwartung an die Arbeitssoziologie umreißen, insbesondere in Bezug auf die subjektorientierte Arbeitssoziologie. Dann möchte ich kurz darstellen, wie nun ein arbeitssoziologischer Beitrag zur zeitdiagnostischen Gesellschaftsbeschreibung aussehen könnte und dies an einem empirischen Beispiel veranschaulichen.

3.1 Arbeitssoziologie zwischen Selbstüberschätzung und unbefriedigter Nachfrage

Hans-Jürgen Braczyk, Jost Herneid von dem Knesebeck und Gerd Schmidt hatten noch 1982 geschrieben: »Solange industrielle Produktion und Industriearbeit das gesamtgesellschaftliche Geschehen objektiv beherrschende Phänomene darstellen: solange bleibt Industriesoziologie mehr als eine ›Bereichs‹-Soziologie, solange bleibt Industriesoziologie ein wichtiges Stück allgemeiner Soziologie der gegebenen Gesellschaftsformation.« (Braczyk et al. 1982: 17) Die Bedingung für dieses »Solange« – die Beherrschung der Gesamtgesellschaft durch die industrielle Produktion – ist nun schon länger nicht mehr erfüllt. Erschwerend kommt hinzu, dass der Bedeutungsverlust nicht nur die Industriearbeit traf, sondern – den Diagnosen der 1980er Jahre zufolge – Arbeit schlechthin: Eine Krise oder gar das »Ende der Arbeitsgesellschaft« insgesamt standen kurz darauf zur Diskussion (Matthes 1983). Es war insofern also keine Lösung, wenn man im Zitat die »Industriesoziologie« durch »Arbeitssoziologie« und »Industriearbeit« durch »Erwerbsarbeit« ersetzte.

Allerdings sehe ich das zentrale Problem eher woanders (zumal sich die Krisendiagnose in Bezug auf die Arbeitsgesellschaft ja als ziemlich vorschnell erwiesen hat, siehe dazu auch den Beitrag von Mayer-Ahuja in diesem Working Paper). Industriesoziologie ist bei Braczyk et al. nicht deshalb wichtig, weil sie zentrale Impulse für die Gesellschaftsdiagnose oder die Allgemeine Soziologie liefern kann; sie ist – dem Zitat zufolge – schlicht selbst diejenige Instanz, die für Gesellschaftsdiagnose beziehungsweise -theorie sorgt. Solange wir in der Industriegesellschaft leben, beschreibt die Industriesoziologie das große Ganze, so die Annahme – das war m. E. damals schon ein verallgemeinernder Fehlschluss von einem spezifischen (sicherlich höchst relevanten, aber eben nicht allumfassenden) gesellschaftlichen Teilbereich auf andere. Eine Gesellschaftsformation ist eben

nicht nur durch Produktion und (Erwerbs-)Arbeit bestimmt, sondern ebenso etwa durch Reproduktion, Staat und Zivilgesellschaft. Das Problem liegt also tiefer.

Erstaunlicherweise war die Bedeutung der Arbeitssoziologie von der (vermeintlichen) Krise der Arbeitsgesellschaft in der Forschungspraxis zunächst gar nicht so sehr tangiert. Die späteren 1980er und 1990er Jahre waren für die Disziplin keine schlechte Zeit (man denke an die genannten Diskussionen um systemische Rationalisierung, um das Ende der Arbeitsteilung, dann um Lean Production, den Arbeitskraftunternehmer, um Globalisierung der Produktion und Vernetzung). Die Arbeitssoziologie hat sich aber erkennbar nach und nach häuslich eingerichtet in ihrer neuen Position als – gleichwohl wichtige – Bindestrichsoziologie: Die Mehrheit der genannten Themen hatte eine eher geringe gesellschaftstheoretische oder -diagnostische Relevanz.

Die Diskussion um die (reale oder herbeigeredete) »Krise der Arbeitssoziologie«, wie sie in den Nullerjahren geführt wurde (als Überblick Huchler 2008) hat dann zentrale Fragen (wieder) aufgeworfen, insbesondere: Welche Gesellschaftstheorie braucht die Arbeitssoziologie (spezifischer: eher eine an Marx oder eine an Luhmann orientierte, und ist sie im letzteren Fall damit nicht am besten gleich durch die Organisationssoziologie zu ersetzen, wie Stefan Kühl 2008 nahelegt)? Braucht sie überhaupt eine Gesellschaftstheorie oder reicht eine Theorie mittlerer Reichweite (Heiner Minssen 2008)? Geht sowohl das eine wie auch das andere nicht auch mit einem Theoriepluralismus (Brigitte Aulenbacher 2008, Andrea Maurer 2008)?¹²

Aus der Distanz von nunmehr etwa 15 Jahren lässt sich sagen, dass aus der damaligen programmatischen Diskussion hinsichtlich der wissenschaftlichen Praxis der Disziplin nicht besonders viel gefolgt ist – denn, wie bereits erwähnt, folgen die Konjunkturen und Themen der Forschungspraxis eher pragmatischen Zielsetzungen und natürlich insbesondere den Förderbedingungen.

Was aber in der Zwischenzeit passiert ist, lässt sich *als steigende Nachfrage nach arbeitssoziologischem Wissen* beschreiben, und zwar sowohl aus der allgemeinen Soziologie oder anderen soziologischen Teildisziplinen wie auch aus der interessierten Öffentlichkeit. Exemplarisch zu nennen sind hier zwei Debatten:

(1) Zunächst diejenige um *Belastung, Erschöpfung und Burnout* – gute zehn Jahre lang ein regelrechtes Modethema in den medialen Debatten (mit mittlerweile abflauernder Tendenz) und zugleich ein wichtiges Themenfeld der breiteren sozialwissenschaftlichen Diskussion, nicht zuletzt hier in Frankfurt (Neckel und Wagner 2013; Ehrenberg 2004; Dornes 2015; Kocyba und Voswinkel 2007; Alsdorf et al. 2017). Dafür, dass es sich um eine Diskussion handelt, die ein Kernthema der Arbeitssoziologie berührt, ist die arbeitssoziologische Einmischung (oder deren Rezeption) erstaunlich gering ausgeprägt. Damit meine ich gerade nicht, dass Fragen von Leistung und Belastungen in der Arbeitssoziologie zu wenig beforscht worden wären – dies kann man der Disziplin kaum vorwerfen.¹³

¹² Oder mit einem »kritisch-reflexiven Eklektizismus«, wie Stephan Voswinkel im demnächst folgenden IfS Working Paper #14 formuliert?

¹³ Vgl. zum Beispiel Böhle (2018); Dunkel, Kratzer und Menz (2010); Menz, Dunkel und Kratzer (2011); Schmiede (2011) sowie Voß und Weiß (2013).

Vermutlich hätte hier aber noch größeres Potential für die Arbeitssoziologie hinsichtlich der Fundierung von allgemeiner angelegten Gesellschaftsdiagnosen bestanden.

(2) Etwas Ähnliches gilt für die zweite Debatte, nämlich die um *Digitalisierung*: Die großen Utopien und Dystopien – auf der einen Seite die Automatisierungsutopien, eine (sehr kurze) Zeit lang auch Demokratisierungsutopien, Post-Kapitalismusprognosen (Mason 2016; Negri und Hardt 2010); auf der dystopischen Seite Prognosen eines radikalen Arbeitsplatzverlustes oder eines durchdringenden Überwachungskapitalismus (Zuboff 2018) – kommen von außerhalb der Arbeitssoziologie. Diese hat ihren Schwerpunkt eher in der Differenzierung und Relativierung: Das menschliche Arbeitsvermögen sei komplexer, als Automatisierungsprognosen annehmen und daher nicht so leicht zu ersetzen, Arbeitsplatzverluste seien entsprechend geringer als zunächst vermutet (Pfeiffer und Suphan 2015); die Formen der Anwendung digitaler Technologien seien stark von betrieblichen Kontexten und Pfaden abhängig, so dass Generaldiagnosen schwierig seien (Baethge-Kinsky, Kuhlmann und Tullius 2018; Kuhlmann, Splett und Wiegrefe 2018); die Intensivierung von Kontrolle und Überwachung ist häufig nicht Ziel des Technikeinsatzes, sondern eher Nebenfolge und wirkt je nach Tätigkeitsfeld sehr unterschiedlich (Nies 2020).

Solche Differenzierungen sind das Ergebnis guter wissenschaftlicher Praxis und selbstverständlich begrüßenswert. Ich plädiere nicht dafür, stattdessen schematisierende Generalthesen zu formulieren oder die allgemeine (positive oder negative) Digitalisierungs-Science-Fiction-Diskussion zu befeuern. Interessant wäre es aber durchaus, stärker gesamtgesellschaftliche Bezüge der arbeitssoziologischen Befunde herzustellen. Etwa folgendermaßen: Wie hängen Kontrolle und Autonomie in der digitalisierten Produktion zusammen mit (wahrgenommenen) gesellschaftlichen Gestaltungsmöglichkeiten und politischen Handlungsfähigkeiten?¹⁴

3.1.1 Subjektorientierte Arbeitssoziologie: vom »Gesellschaftsbild« zu Betriebsfall und Subjekt – und zurück zu Gesellschaft und Politik?

Aktuelle Gesellschaftsdiagnosen könnten gerade von solchen arbeitssoziologischen Erkenntnissen profitieren, die aus dem Bereich der *subjektorientierten* Arbeitssoziologie stammen. Auch zu diesem arbeitssoziologischen Strang daher ein kursorischer Überblick über die vorangegangenen Phasen der Selbstüberschätzung und der nachfolgenden Anspruchsrücknahme.

Die Traditionslinie der subjektorientierten Arbeitssoziologie führt, sehr grob gezogen, vom Gesellschaftsbild des Arbeiters« von Popitz/Bahrdt et al. (1957) zunächst zu den »Bewusstseinsstudien« der späten 1960er und 1970er: der Göttinger Studie

¹⁴ So finden sich beispielsweise statistische Zusammenhänge zwischen ständiger Erreichbarkeit und rechts-populistischem Wahlverhalten (Hilmer et al. 2017). Dies ließe sich so deuten: Wer sich stärker technischen oder organisatorischen Zwängen durch die Arbeit unterworfen sieht, tendiert eher zu autoritären politischen Orientierungen. Auch ein entgegengesetzter Zusammenhang ist denkbar: Rechtspopulist_innen interpretieren sich eher als Objekt, als »Opfer« unbeeinflussbarer systemischer Imperative.

Kern/Schumann I (1970), der Erlanger Studie von Kudera et al. (1979), der Frankfurter Studie Eckart et al. (1974) sowie der Berliner Studie von Hack et al. (1979).¹⁵

Insbesondere den Bewusstseinsstudien ist bisweilen ein simpler Ableitungsmarxismus vorgeworfen worden, allerdings ganz überwiegend zu Unrecht. Die unterschiedlichen Studien arbeiten durchweg mit differenzierten Typologien, die durchaus die Vielfalt von Einstellungs- und Orientierungsmustern, teils auch Fragmentierungen zwischen Beschäftigtengruppen usw. widerspiegeln. Als Bestimmungsgründe für die Bewusstseinsformen werden sowohl allgemeine Bedingungen und Widersprüche des Lohnarbeiterdaseins angeführt (etwa bei Kudera et al. 1979) wie auch stärker arbeitsplatzbezogene Erfahrungen, insbesondere mit technischen Umstellungen und Rationalisierungsprozessen (bei Kern und Schumann 1970). Zugleich wird – vor allem in späteren Studien – auch die Eigenständigkeit der subjektiven Sinnorganisation, etwa in Form von Deutungsmustern, »sozialen Relevanzstrukturen« (bei Hack et al. 1979) betont. Simple Widerspiegelungsthesen finden sich kaum.¹⁶

Viele der weiteren Kritiken an den Bewusstseinsstudien sind dagegen zutreffend:

Der Instrumentalismusbefund¹⁷, den viele der Studien teilen (besonders pointiert bei Goldthorpe et al. (1970), stark auch in allen anderen Studien) ist in Teilen ein durch methodische Mängel bedingtes Artefakt, wie Knapp (1981) ausführlich belegt hat. Die Arbeiter (hier ist die männliche Form gerechtfertigt, es handelt sich ganz überwiegend – unausgewiesen – um Männerforschung, mit Ausnahme übrigens der Frankfurter Studie) werden insgesamt eher als passive Träger von Bewusstseinsstrukturen denn als Subjekte oder Akteure konzeptualisiert.¹⁸ Sie sind zwar interessant als politische Massenakteure, zum Beispiel als Gewerkschaftsmitglieder, als Wähler, als Mitglieder einer Klasse, aber nicht als eigenständig Handelnde in betrieblichen oder interessenpolitischen Kontexten oder im Rahmen ihrer eigenen biographischen Lebensgestaltung.

Mein Hauptkritikpunkt ist aber ein anderer – und hier liegt die zentrale Selbstüberschätzung, im Übrigen auch schon bei Popitz/Bahrdt et al.: Die Studien beanspruchen, derart umfassende Bewusstseinsstrukturen, Gesellschaftsbilder, soziale Relevanzstrukturen usw. (welcher Begriff auch immer gewählt wird) zu identifizieren, dass damit sämtliche gesellschaftlichen Erfahrungsbereiche abgedeckt werden, und zwar im jeweils gleichen Typus. Die Typen umfassen dann sowohl konkrete Arbeitserfahrungen, Einstellungen zur Mitbestimmung, politische Orientierungen und Vorstellungen von sozialer Ungleichheit

¹⁵ Das Münchner Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung – sonst bei praktisch allen zentralen Debatten der Arbeits- und Industriosozologie stets an vorderster Front mit dabei – fehlt hier bezeichnenderweise. Hier wuchs das Interesse an Subjektivität und subjektiven Deutungen erst etwas später, und als dies geschah mit einer anderen konzeptionellen Ausrichtung, zunächst in handlungstheoretischer Absicht.

¹⁶ Bei Popitz/Bahrdt et al. (1957) bleiben die Bestimmungsgründe für die unterschiedlichen Gesellschaftsbilder unklar. Sie erklären sich weder aus unterschiedlichen Arbeitserfahrungen (eine entsprechende Ausgangshypothese bestätigt sich nicht) noch aus sozialstrukturellen Merkmalen (Ursachen scheinen eher verfügbare Ideologien zu sein). Letztlich geht es der Studie im Kern auch nicht um die Differenzen, sondern eher um die Gemeinsamkeiten (dichotome Vorstellungen von Oben/Unten usw.).

¹⁷ Die Studien diagnostizierten den Industriearbeitern eine vornehmlich instrumentelle Arbeitsorientierung, also einen Vorrang des Verdienstinteresses gegenüber Ansprüchen, die auf die Arbeitsinhalte und -prozesse gerichtet ist.

¹⁸ Die pointierte Kritik von Günter Voß (1984) lautet: »Bewusstsein ohne Subjekt«.

wie auch die eigene Verortung in der Gesellschaftsstruktur. Damit wird nahegelegt, wenn nicht bereits methodologisch vorausgesetzt, dass das eine unmittelbar mit dem anderen zusammenhängt (also zum Beispiel Arbeitserfahrungen mit politischen Orientierungen) oder dass zumindest über dem gesamten Erfahrungshorizont jeweils ein einziges und zugleich umfassendes Deutungsmuster liegt.¹⁹

Am auffälligsten sind die daraus resultierenden Probleme bei der Studie von Lothar Hack et al., und zwar gerade deshalb, weil sie insgesamt die differenzierteste und anspruchsvollste qualitative und quantitative Empirie aufweist: Im Ergebnis entsteht ein hoch differenziertes Spektrum von »sozialen Relevanzstrukturen«, die für unterschiedliche Beschäftigtengruppen kennzeichnend sind, aber jedes Subjekt wird immer genau einer Relevanzstruktur zugeordnet, die dann notwendigerweise extrem komplex ist und zum Beispiel Vorstellungen von Leistung, Parteipräferenzen oder die Bedeutung von Familie gleichermaßen umfasst.

Auf diese Phase der Selbstüberschätzung folgt auch in der subjektorientierten Arbeitssoziologie eine *Rücknahme der Geltungsreichweite*. Als Reaktion auf die genannte Überfrachtung sowie angestoßen durch Thesen wie die der Individualisierung wird seit den 1980er Jahren mehr und mehr darauf verzichtet, für gesellschaftliche Großgruppen gemeinsame Bewusstseinsinhalte oder Gesellschaftsbilder zu identifizieren. Im Gegenzug gewinnen die Arbeitenden klarere Subjekt- und Akteurseigenschaften, etwa als aktiv Handelnde am Arbeitsplatz, als Organisator_innen ihres Arbeits- und Lebensalltags oder als Subjekte mit einer jeweils spezifischen Biographie. Dafür stehen etwa die Arbeiterbiographieforschung (Giegel 1989) oder das Konzept der Alltäglichen Lebensführung seit den 1980er und 1990er Jahren (Jurczyk und Rerrich 1993; Voß 1991; Voß und Weihrich 2001).

Parallel dazu wird zur Selbstverständlichkeit, dass man die »Perspektive der Beschäftigten« in jegliche arbeitssoziologische Studie, also auch in solche zu Rationalisierungsprozessen, zu technischen Umbrüchen, zu neuen Formen der Leistungssteuerung oder zur betrieblichen Interessenpolitik aufnehmen muss und nicht einfach in einer getrennten subjekt- oder bewusstseinsorientierten Teilsparte der Disziplin kasernieren kann. Auch im Wandel der Methoden zeigt sich dies (vgl. Menz und Nies 2018): Statt reiner expertenbasierter Studien werden mehr und mehr Beschäftigteninterviews durchgeführt; dort, wo Beschäftigtenbefragungen stattfinden, wird häufiger mit qualitativen Verfahren gearbeitet, um komplexere Sinnstrukturen untersuchen zu können (im Unterschied zu den meist quantitativen frühen Bewusstseinsstudien).²⁰

Allerdings droht nun die gegenteilige Gefahr der Parzellierung der Befunde. Die »normale« betriebsorientierte Arbeitssoziologie konzentriert sich mehr und mehr auf eher

¹⁹ Dies muss nicht unbedingt heißen, wie manche Studien deutlich machen, dass dies widerspruchsfrei erfolgt. Gleichwohl besteht das Ziel darin, die Typen so zu definieren, dass sie sämtliche gesellschaftliche Teilbereiche umfassen.

²⁰ Wichtig ist zugleich, dass nunmehr nicht nur betrieblich verfasste, hauptsächlich männliche Industriearbeit untersucht wird, sondern ebenso Reproduktionsarbeit und vor allem das Verhältnis beider Bereiche in den Blick geraten – und damit natürlich viel stärker die Arbeits- und Lebenswelten von weiblichen Beschäftigten.

kleinteilige Fallstudien mit wenig Mut zur Verallgemeinerung (siehe dazu auch Mayer-Ahuja in diesem Working Paper). Die subjektorientierte Arbeitssoziologie fokussiert Lebensführungsstrategien oder biographische Verlaufsmuster nur noch jeweils ziemlich abgegrenzter Beschäftigtengruppen.²¹ Das gesellschaftsdiagnostische Potential der Arbeitssoziologie geht damit deutlich zurück. Fragen, die in den Jahrzehnten zuvor im Mittelpunkt standen, etwa nach der Integration der Arbeiterklasse in die Gesellschaft oder nach komplexeren Ungleichheitsstrukturen, nach breiteren Folgen von Automatisierung und Technisierung können damit kaum noch beantwortet werden.

Eine gewisse Neuorientierung sehe ich in den letzten etwa zehn Jahren: Ich meine einerseits die IfS-Studie von Stefanie Hürtgen und Stephan Voswinkel »Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte« (2014), andererseits die kurz darauf folgende Studie von ISF München und SOFI Göttingen »Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit« (Kratzer et al. 2019 [2015]), an der ich mitgearbeitet habe. In beiden Untersuchungen geht es nicht darum, generalisierende Befunde für »die« abhängig Beschäftigten generell zu formulieren, aber doch mehr zu leisten als nur eine spezifische Analyse der Orientierung bestimmter Beschäftigtengruppen (seien es »die Kreativen« oder »das Prekariat«, die beide gleichermaßen bis vor kurzem häufig im Zentrum standen) oder betriebsfallbezogene Analysen.

Der zentrale Unterschied zwischen beiden Arbeiten besteht darin, dass in der Frankfurter Studie das Subjekt der zentrale Fall und damit die Organisationseinheit von Ansprüchen und Sinn ist, während wir untersucht haben, wie normative Anspruchsmuster in Abhängigkeit von betrieblichen Konstellationen und in Bezug auf unterschiedliche Adressat_innen variieren. (Ob sich daraus auf Subjektebene am Ende eine – sicherlich widersprüchliche und gebrochene – Einheit herstellt, bleibt bei uns offen. Wir sehen die Beschäftigten stärker als Akteur_innen in durchaus differierenden Legitimationskontexten. Die biographische Perspektive, die bei Hürtgen und Voswinkel stärker im Fokus steht, ist dagegen bei uns ausgeblendet.)

Was beiden Studien dagegen weitgehend fehlt – und das ist eine generell bestehende Lücke in der aktuellen subjektorientierten Arbeitssoziologie, die ihr gesellschaftsdiagnostisches Potential unnötig begrenzt –, ist ein Fokus auf politische Orientierungen, die über den unmittelbaren Horizont der Arbeitswelt hinausreichen, das heißt im Sinne staats- oder gesellschaftspolitischer Orientierungen. Eine gewisse Ausnahme bilden in dieser Hinsicht einige neuere Studien aus Jena, die das Konzept des Gesellschaftsbilds wieder aufgreifen (Dörre, Happ und Matuschek 2013; Lütten und Köster 2019) sowie auch aktuelle Bezüge aus Göttingen auf diesen Begriff (Schumann 2016; Schulz 2020) – eine große, umfassende Studie steht aber bislang noch aus. Beim Rekurs auf das Gesellschaftsbildkonzept bleibt natürlich darauf zu achten, nicht die genannten Probleme der Vorbildstudie zu wiederholen: die Subsumtion sämtlicher Erfahrungsbereiche unter die Systematik einer einheitlichen Typologie.

²¹ Dadurch geraten positiverweise ganz neue Beschäftigtengruppen in den Fokus, die vorher vernachlässigt worden sind. Siehe zum Beispiel Projektgruppe »Alltägliche Lebensführung« (1995) und die hier untersuchten Gruppen.

3.2 Arbeitssoziologischer Bedarf aktueller Zeitdiagnosen. Gesellschaftliche Legitimationsprobleme und Autoritarismus

Ich hatte nun behauptet, es gäbe aktuell einen erhöhten Bedarf an subjektorientierter Arbeitssoziologie, und habe soeben angedeutet, dass ich diesen im Bereich politischer Orientierungen von Arbeitnehmer_innen sehe. Was könnte nun eine aktuelle »zeitdiagnostische Gesellschaftsbeschreibung« sein, die eine arbeitssoziologische Unterfütterung nötig hätte, zu der wir Arbeitssoziolog_innen also etwas beitragen können?

(1) Wir haben derzeit mit *Legitimationsproblemen der Politik*, vielleicht sogar der gesellschaftlichen Ordnung insgesamt zu tun. Herkömmliche Volksparteien verlieren an Bedeutung, vielfach ist von einer »Repräsentationslücke« die Rede: Die Zustimmung zum bestehenden politischen System nimmt ab. Dabei sind die demoskopischen Befunde durchaus uneinheitlich – wir finden ein allgemeines Krisenbewusstsein vor, aber zugleich keine generelle Unzufriedenheit, jedenfalls nicht, soweit dies die individuelle Situation betrifft (darauf komme ich zurück). Diese Uneindeutigkeit hat ihren Grund m. E. darin, dass wir es zwar mit einer *Erosion von Legitimität* zu tun haben, die allerdings zwei unterschiedliche Formen annehmen kann: einerseits die einer *De-Legitimation* (einer Legitimationskrise), andererseits die einer *Ent-Legitimation*.

Ein *Zustand der Legitimität* bedeutet, dass die Ansprüche der Mitglieder einer sozialen Ordnung mit den Prinzipien oder »Maximen« dieser Ordnung (zum Beispiel Verteilungsprinzipien, Ungleichheitsformen, Herrschaftsstrukturen) korrespondieren, oder zumindest mit der Wahrnehmung dieser Prinzipien (einen soziologischen, Weberianischen Begriff von Legitimität zugrunde gelegt, das heißt als Glaube daran, dass die Ordnung richtig und gerechtfertigt ist). Eine *Legitimationskrise* entsteht, wenn normative Ansprüche »von unten« und die Erfahrung mit der Ordnung in Widerstreit geraten. Ansprüche und Maximen kollidieren. Die Ordnung gerät unter normativen Beschuss, sie wird nicht mehr mitgetragen oder gar aktiv bekämpft. Die Ordnung ist *de-legitimiert*. Davon kann man den Prozess der *Ent-Legitimierung* unterscheiden. In diesem Fall werden normative Ansprüche zurückgenommen: Erwartungen an die Ordnung werden aufgegeben. Damit entsteht anders als bei der Legitimationskrise kein Konflikt, aber die Ordnung wird auch nicht von unten gestützt. Eine zentrale Funktion von Legitimität, nämlich die Stabilisierung der Ordnung, entfällt. Die Stabilität wird von kontingenten weiteren Faktoren abhängig. Die Akteur_innen stehen der Ordnung normativ gleichgültig gegenüber: Sie unterstützen sie nicht, sie bekämpfen sie aber auch nicht (Menz 2017).

<i>Legitimität</i>	Korrespondenz von normativem Anspruch und Prinzipien der sozialen Ordnung (beziehungsweise ihrer Wahrnehmung; kurz: Erfahrung)
<i>Legitimationskrise (De-Legitimation)</i>	Entkopplung von Anspruch und Erfahrung
<i>Ent-Legitimation</i>	Rücknahme von Ansprüchen

Eine Frage an die Arbeitssoziologie wäre nun: Lassen sich arbeitsweltliche Ursachen finden für politische Legitimationskrisen oder Ent-Legitimierung?

(2) Eine zweite, damit zusammenhängende etwas konkretere Frage ist die nach den *Ursachen für autoritäre und rechtspopulistische Orientierungen*, die ja zweifellos der Erklärung bedürften.

Trotz einer Vielzahl von Deutungsangeboten²² lassen sich nur wenige Zusammenhänge statistisch eindeutig belegen. Individualdaten zeigen: Diejenigen, die besonders von Prekarität oder Arbeitslosigkeit betroffen sind, wählen nicht oder kaum häufiger AfD. Untere Angestellte mit eher niedriger Bildung und geringem bis mittlerem Einkommen sowie Arbeiter (und zwar Arbeiter ganz unterschiedlicher Einkommensklassen) sind stärker AfD-orientiert. Überrepräsentiert sind mittlere Altersklassen, also diejenigen, die mitten im Arbeitsleben stehen. Recht eindeutig ist der Zusammenhang mit (männlichem) Geschlecht (Stark et al. 2017; Hilmer et al. 2017). Regionaldaten zeigen den bekannten Ost-/West-Unterschied. Betrachtet man Ost- und Westdeutschland allerdings getrennt (also nach Differenzen innerhalb der Grobregionen), sind die Befunde uneinheitlich. In der viel diskutierten Lausitz gehen schlechte ökonomische Indikatoren mit erhöhter AfD-Präferenz einher. In anderen ostdeutschen Regionen ist dies allerdings nicht so eindeutig, ein genereller statistischer Zusammenhang zwischen erhöhter ökonomischer Deprivation und AfD-Wählerschaft findet sich für den Osten nicht (Menz 2019), im Westen ein entgegengesetzter: In den alten Bundesländern wird gerade in eher *prosperierenden* Regionen (Ostbayern und Baden-Württemberg) häufiger AfD gewählt.²³ Interessanterweise ist das rechte Potential – in Ost wie West – dort größer, wo der Anteil der Beschäftigten im produzierenden Sektor höher ist.

Es ist also offenbar gerade das (vormals) klassische Klientel der Industriesoziologie – Arbeiter, industrielle Regionen, einfache Angestellte – das zu autoritären Orientierungen neigt. Damit sollten wir also durchaus etwas dazu sagen können (zumal uns ja gerade lange vorgeworfen wurde, diese Gruppen zu sehr in den Mittelpunkt zu stellen – wir müssten uns hier also besonders gut auskennen).

Zu beiden Fragen können wir Hinweise in bestehenden arbeitssoziologischen Studien finden. Ich möchte im Folgenden nur einige exemplarische Thesen auf Basis eigener Empirie formulieren.²⁴ Deutlich wird dabei aber auch: Hier gibt es noch viel für die subjektorientierte Arbeitssoziologie zu tun.

²² Vgl. zur Diskussion um Arbeitnehmer_innen und Rechtspopulismus insbesondere Becker, Dörre und Reif-Spirek (2018) sowie das Schwerpunktheft 3/2019 »Rechtspopulismus in der Arbeitswelt – eine Herausforderung für Gewerkschaften« der WSI-Mitteilungen.

²³ Manow (2018) behauptet, es seien generell (also in Ost wie West) eher prosperierende Regionen, in denen mehr Leute AfD wählen. Das stimmt aber wiederum so eindeutig auch nicht und passt auch nicht durchgehend zu seinen eigenen Zahlen.

²⁴ Die folgenden Überlegungen sind gemeinsam mit Sarah Nies erarbeitet und entstammen den Texten Menz und Nies (2019b) und (2019c). Den empirischen Hintergrund bilden die bereits genannte umfangreiche qualitative Studie zu normativen Ansprüchen von Beschäftigten aus Industrie- und Dienstleistungsunternehmen (Kratzer et al. 2019 [2015]), zwei kleinere Studien mit Befragten aus der Metall- und Textilindustrie (gewerkschaftliche Vertrauensleute und Betriebsräte, Detje et al. 2011 und

(1) Wir finden in unseren Interviews aus den Studien der letzten Jahre deutliche Anzeichen für eine *Ent-Legitimierung von staatlicher Arbeitspolitik*. Unsere Befragten glauben kaum (kaum *noch*?²⁵), dass es einen wirksamen politischen Einfluss auf die real erfahrbaren Arbeitsbedingungen gibt oder überhaupt geben kann. Erwartungen an die politische Steuerungsfähigkeit von Ökonomie und Arbeit sind gering. Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse erscheinen als Ergebnis eines ökonomischen Determinationsverhältnisses, das sich politischen Eingriffen weitgehend entzieht. Das heißt, es handelt sich nicht um eine klassische Legitimationskrise – vielmehr wird Politik nicht in erster Linie aus der Subjektposition als Beschäftigte_r beurteilt. Das bedeutet zugleich: Wir haben wenig Hinweise auf eine »Repräsentationslücke«, die ja in der Rechtspopulismusdiskussion immer wieder angeführt wird, prominent etwa von Eribon (2016).

Es ist nun naheliegend, diese politische *Ent-Legitimierung* aus konkretem Arbeitserleben zu erklären. Typisch für unsere Befunde ist, dass problematische Arbeitserfahrungen – etwa Überlastungen und Überforderungen – mehrheitlich nicht als Folge von Interessenkonflikten oder manageriellen Handlungsstrategien wahrgenommen werden, sondern als Ergebnis von nicht beeinflussbaren Marktzwängen. Der Wandel zeigt sich deutlich in der genannten qualitativen Längsschnittstudie, die wir auf Basis von Material von Ende der 1970er bis heute durchgeführt haben: Die Beschäftigten haben keineswegs an (wahrgenommener) Handlungsmacht verloren; gerade Industriearbeiter_innen hatten sich auch früher wenig Einflussmöglichkeiten beigemessen. Sie haben das zuvor aber ihrer subalternen Position in asymmetrischen Herrschaftsverhältnissen zugeschrieben; sie sahen sich im strukturell bedingten Interessenkonflikt den Unternehmen unterlegen. Heute sehen sie sich gemeinsam mit dem Management den ökonomischen Anforderungen ausgesetzt (Menz und Nies 2019a).

Dieser Objektivitätsüberhang im Arbeitsalltag wird auf politischer Ebene durch Legitimationsmuster verstärkt, die sich – besonders im Feld der Wirtschafts- und Sozialpolitik – ständig auf Argumente der Unausweichlichkeit berufen. Im starken Kontrast dazu – und das ist relevant für die Erklärung von Rechtspopulismus – steht das Framing der Flüchtlingspolitik als Feld von *Entscheidungen* (selbst Kanzlerin Angela Merkel spricht hier von bewusster Entscheidung im Fall der Grenzöffnung). Während wirtschafts- und sozialpolitisches Handeln als Ausdruck einer alternativlosen Anpassung an objektive Gegebenheiten thematisiert (oder besser gesagt: *de*-thematisiert) wird, erscheint die Grenzpolitik als letztes Residuum der politischen Aktionsfähigkeit. Vor dem Hintergrund der erlebten Ohnmacht im ökonomischen, sozialen und arbeitspolitischen Feld verschieben sich so die Erwartungen an Handlungsmächtigkeit auf die Migrations- und Flüchtlingspolitik. Hier wird imaginär ausagiert, was im Feld der Arbeit zunehmend unmöglich

2013) sowie Erhebungen in Produktions- und Dienstleistungsbereichen der Elektroindustrie sowie aus drei Unternehmen der Finanzdienstleistungen (Menz, Dunkel und Kratzer 2011; Menz und Nies 2015). Die Studien umfassen sowohl Beschäftigte in weitgehend stabilen Normalarbeitsverhältnissen wie auch unter Krisenbedingungen, mit sehr unterschiedlichen Qualifikationsniveaus und Tätigkeitsformen – insgesamt ein breites, aber selbstverständlich nicht repräsentatives Spektrum von Arbeitstätigkeiten.

²⁵ Dies wiederum wäre eine interessante Frage für eine qualitative Längsschnittstudie unter Rückgriff auf Material vorangegangener Studien.

erscheint. Womöglich kann man also Elemente des Rechtspopulismus als subjektiven Versuch werten, Handlungsmacht wiederherzustellen, wo sie ansonsten fehlt.

(2) Eine Mehrheit unserer Befragten bewertet die allgemeine gesellschaftliche Entwicklung negativ, als nach unten gerichtet. Die soziale Ungleichheit wachse, ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse nähmen zu, die Leistungsanforderungen stiegen, während Löhne und Gehälter stagnierten oder sanken. Aber: Die Arbeitnehmer_innen fühlen *sich selbst* weniger stark von den negativen Entwicklungen tangiert als ihre soziale Umgebung. Die Beschäftigten leben im allgemeinen Bewusstsein einer Abstiegs-gesellschaft²⁶, aber die Mehrheit sieht sich persönlich davon kaum betroffen oder zumindest weniger betroffen als andere. Die gesellschaftliche und ökonomische Situation insgesamt verschlechtere sich, während der eigene Status eher stabil bleibe oder im Vergleich weniger stark sinke. Ein Statement, auf das wir immer wieder in unseren Interviews treffen, lautet: »Uns geht es ja noch gut.«

Ursache dieser Dualisierung ist, was man als die gleichzeitige »Absenkung« und »Globalisierung von Vergleichsordnungen« bezeichnen kann. Die Beschäftigten bewerten ihre eigene Situation anhand von Vergleichen in zeitlicher, räumlicher oder sozialer Dimension. Vormalig fernere Vergleichsgruppen rücken dabei in letzter Zeit immer mehr an die Arbeitnehmer_innen heran: Man arbeitet mit Leiharbeiter_innen zunehmend enger zusammen, kooperiert häufig mit ihnen direkt am Arbeitsplatz; man weiß, dass jüngere Kolleg_innen weniger verdienen als man selbst; im Gefolge der Wirtschaftskrise fällt der Blick auf die südeuropäischen Schuldnerstaaten; die reale oder mediale Anwesenheit von Geflüchteten macht deutlich, dass die eigene materielle Situation im globalen Vergleich relativ gut ist.

Mit etwas anderem Akzent haben Stefanie Hürtgen und Stephan Voswinkel (2014) beobachtet: Die Beschäftigten werden sich unsicher, was aktuell noch als Normalität gilt; man hält zwar die eigenen Ansprüche noch aufrecht, weiß aber nicht, wie weit sie noch reichen, inwieweit sie noch Gültigkeit beanspruchen können. Ich würde das so formulieren: Es sind nicht so sehr die Prinzipien selbst, die unklar werden, sondern es sind die Vergleichsmaßstäbe.

Warum glauben die Beschäftigten nun, dass sie selbst weniger als ihre Umgebung von den Prozessen der Verschlechterung betroffen sind?²⁷ Die relative Sicherheit, in denen sich die Mehrzahl der Arbeitnehmer_innen weiterhin wähnt, speist sich nicht aus den Segnungen des Sozialstaats und häufig auch nicht aus dem Vertrauen in den »guten Betrieb« (Dörre et al. 2011). Vielmehr ist es der Glaube an die eigene Leistungsfähigkeit, an die Kompetenzen und Fähigkeiten, an die eigene Anpassungsfähigkeit, bisweilen auch an die eigene Genügsamkeit.

²⁶ Vgl. Nachtwey (2016).

²⁷ Naheliegender ist, dass unsere befragten Beschäftigten »tatsächlich«, also entsprechend objektiver Maßzahlen (wie Einkommen, sozialer Absicherung etc.), in geringerem Maße von Abwertungsprozessen betroffen sind als der gesellschaftliche Durchschnitt – trotz der großen Heterogenität unseres Samples. Für den hier zur Diskussion stehenden Zusammenhang ist in erster Linie von Interesse, wie die Beschäftigten ihre eigene gesellschaftliche Position interpretieren, was sie also selbst als Ursache für ihre wahrgenommene »kleine relative Privilegierung« ansehen.

Allerdings ist das Sicherheitsversprechen der eigenen Leistungsfähigkeit äußerst fragil – das zeigen gerade unsere Studien zur Leistungs- und Belastungssituation (Dunkel, Kratzer und Menz 2010; Menz, Dunkel und Kratzer 2011; Menz und Nies 2015). Immer mehr Beschäftigte sehen sich beständig steigenden Leistungsanforderungen ausgesetzt und entwickeln angesichts der Selbstbeschleunigung von Zielspiralen Gefühle eines »permanenten Ungenügens«. Man kann sich durch Leistung immer weniger sichere Plateaus erarbeiten, auf denen die eigene Position abgesichert ist, wenn man sie einmal erreicht hat. Vielmehr muss man seine einmal erreichte Stellung beständig wieder neu erkämpfen.

Ein weiterer wichtiger Befund lautet: »Leistung« ist nicht nur – zunehmend brüchiger – Sicherheitsanker angesichts wachsender äußerer Unwägbarkeiten, das Leistungsprinzip ist auch stark normativ besetzt. Leistungsgerechtigkeit ist nach wie vor zentrales Begründungsprinzip für Forderungen und Ansprüche unserer Befragten, für Kritik an Unternehmen und Gesellschaft genauso wie für die Rechtfertigung von sozialen Ungleichheiten, und immer auch zugleich Anspruch an sich selbst. Zugleich ist die Einschätzung verbreitet, sich durch Anpassung und Leistungsverausgabung den eigenen Arbeits- und Lebensstandard »verdient« zu haben.

Allerdings geraten die Arbeitnehmer_innen durch die beiden genannten Entwicklungen in ein Dilemma: Mit der erlebten »Abstiegsgesellschaft um uns herum«, mit dem Sinken der Vergleichshorizonte, mit der globalen Wirtschaftskrise und mit der zunehmenden Präsenz von Geflüchteten wird ganz und gar offensichtlich, dass die meritokratische Annahme, man hätte sich seine eigene Position primär durch eigene Anstrengungen erarbeitet, unhaltbar wird (und vermutlich auch schon immer war). Wer sich dies nicht eingestehen mag, flüchtet in Abwertung und Ausgrenzung. Der Versuch, die eigene Position im globalen sozialen Gefüge von Arbeit weiterhin durch die eigene Leistung zu rechtfertigen, muss scheitern, *sofern* man nicht auf massive Ausblendungen und Abwertungen zurückgreift. Die Deutungsmuster für solche Ausblendungen und Abwertungen stellt der Rechtspopulismus bereit.

Hinzu kommt: Wenn Leistung die eigene Position nicht rechtfertigt, kann die eigene Leistungsfähigkeit auch nicht vor Unsicherheit und Abstieg schützen. Damit erodiert die Grundlage des eigenen Sicherheitsresiduums.²⁸ Kurz: Die Figur der »Geflüchteten« stellt erstens die Legitimität der eigenen sozialen Position in Frage und zweitens zugleich die Basis des (ohnehin schon fragilen) eigenen Sicherheitsempfindens. Deshalb reagieren Autoritäre aggressiv auf sie. Sie begegnen der Einsicht in die doppelte Brüchigkeit des Leistungsprinzips, die sich ins eigene Bewusstsein einschleichen möchte, mit der Aggression gegenüber denjenigen, die einem diesen Nachweis vor Augen halten. Die Geflüchteten sind also nicht so sehr Sündenböcke, sondern vielmehr die *messenger* (die Rechtspopulisten verfahren gleichsam nach dem »Shoot-the-Messenger«-Prinzip). Das Offensichtlichwerden ungerechtfertigter Ungleichheit droht, den Glauben an das Leistungsprinzip und damit auch die eigene Identität als Leistungssubjekt zu erschüttern. Die

²⁸ Die hohe Geschlechterungleichheit bei rechtspopulistischen Orientierungen macht deutlich, dass mit der Verunsicherung des Leistungsbewusstseins offenbar auch eine Verunsicherung von Männlichkeit einhergeht.

Reaktion darauf sind Negativ- und Ausgrenzungskonstruktionen, die beides zu retten versuchen. Leiharbeiter_innen werden aus der Solidargemeinschaft herausdefiniert, Geflüchteten die Schuld an ihrer Lage selbst zugeschrieben. Nicht zufällig wird dabei immer wieder auf deren vermeintlich fehlenden Leistungswillen verwiesen. Das lässt sich als Versuch verstehen, die Gültigkeit des Leistungsprinzips wiederherzustellen.

Dieser Mechanismus verschärft sich in einer Epoche, in der die Arbeitnehmer_innen betriebliche und sozialstaatliche Absicherungen tendenziell verlieren und zugleich selbst unter verstärktem Leistungsdruck geraten und die Sicherheit des eigenen Leistungsvermögens ganz besonders nötig hätten. Dies könnte womöglich erklären, warum es gerade die leistungsorientierten, aber latent bedrohten Beschäftigtengruppen (Facharbeiter, einfache Arbeiter und Angestellte) sind, die zu Rechtspopulismus tendieren.

Soweit zu den zwei Thesen, die illustrieren sollten, welchen Beitrag Befunde und Überlegungen einer kritischen subjektorientierten Arbeitssoziologie für die Erklärung aktueller theoretischer und gesellschaftspolitischer Herausforderungen – und damit für zeitdiagnostische Gesellschaftsbeschreibungen – leisten könnten. Viele der skizzierten Zusammenhänge sind bislang noch hypothetisch, und zwar deshalb, weil wir – »wir« in unseren eigenen Studien, aber auch wir als Arbeitssoziologie im weiteren Sinne – Fragen der politischen Orientierungen seit den Bewusstseinsstudien weitgehend aus dem Blick verloren haben.

Die umrissenen Thesen machen mögliche Verbindungen zwischen Arbeitserfahrungen und politischen Orientierungen deutlich, zugleich wird aber auch sichtbar, dass wir weder von einfachen Kausalverhältnissen noch von Homologien in den Wahrnehmungsmustern ausgehen können, die die Erfahrungsbereiche »Arbeit« und »Politik« in gleicher Weise prägen (so wie etwa Goldthorpe et al. die Instrumentalismusthese gleichermaßen für Arbeit wie für Politik formuliert hatten). Es gibt sicherlich kein Zurück zum Goldenen Zeitalter der Arbeitssoziologie, zu dem wir Befunde aus der Arbeitssoziologie einfach »verlängern« und unmittelbar zur Gesellschaftsdiagnose machen konnten.

Zusammenhänge könnten genauso plausibel durch Komplementarität oder Widersprüche geprägt sein. Um im eigenen Analysebeispiel zu bleiben: Es scheint mir wichtig zu sein, Fragen der Handlungsfähigkeit, der Selbstwirksamkeit und der Leistungsfähigkeit in der Arbeit arbeitssoziologisch näher zu untersuchen. Aus arbeitsweltlichen Ohnmachtserfahrungen könnten Prozesse der politischen Ent-Legitimierung resultieren (das heißt: fehlende wahrgenommene Handlungsfähigkeit in der Arbeit ginge einher mit geringer Eingriffserwartung an die Politik) – genauso plausibel wären aber auch wachsende Ansprüche an politische Regulation von Arbeit und Ökonomie, um genau diese Ohnmächtigkeit zu bekämpfen.²⁹ Ebenso denkbar ist die Verschiebung von imaginierten

²⁹ Ohnmachtserfahrungen können offenbar auch in politische Allmachtsphantasien umschlagen, wie der Fall Trump und seiner Wähler_innen zeigt. Was zuvor noch als sachgesetzlich und unhintergebar galt, kann plötzlich per politischem Willen außer Kraft gesetzt werden. Simpelste, für jede_n überprüfbare Fakten können nunmehr problemlos bestritten werden, die Menschen agieren von jeglicher Realitätsprüfung befreit – womöglich als Gegenreaktion auf einen lange Zeit erfahrenen Objektivitätsüberhang.

Handlungsfähigkeiten zwischen verschiedenen Feldern des Politischen, wie oben angedeutet.

Auch das Beispiel der Rigidisierung von Leistung als Reaktion auf eine Verunsicherung von Leistungsbewusstsein und Meritokratievorstellungen macht eher Bruchstellen und Widersprüche deutlich als Kohärenzen. Zudem ist die ausgrenzende, autoritäre Reaktion nur eine Handlungsmöglichkeit unter verschiedenen. Immerhin zählt ja die Mehrheit auch derjenigen Beschäftigtengruppen, die derzeit verstärkt unter Rechtspopulismusverdacht stehen, weiterhin nicht zum Elektorat der AfD.

Es macht damit keinen Sinn, die arbeitsbezogenen, gesellschaftlichen und politischen Orientierungen in eine einheitliche Typologie von Deutungsmustern oder Gesellschaftsbildern mit einigen wenigen Ausprägungen zu zwingen. Vielmehr ist gerade höchst interessant, wie ähnliche Arbeitserfahrungen unterschiedlich verarbeitet werden und in differierende arbeits- und lebensweltliche sowie politische Orientierungen transformiert werden. Relevant wäre zudem die Frage, ob Deutungsmuster des Politischen gleichsam andersherum die Interpretation der eigenen Arbeitserfahrungen prägen. So zeigen statistische Korrelationen, dass Rechtspopulist_innen dazu neigen, ihre eigene Situation negativer zu interpretieren als Vergleichsgruppen mit gleichem sozialökonomischem Status (Hilmer et al. 2017). Auch hier besteht arbeitssoziologischer Aufklärungsbedarf.

3.3 Fazit

Mein Plädoyer lautet also: Die subjektorientierte Arbeitssoziologie sollte sich stärker bemühen, relevante Beiträge für eine zeitdiagnostische Gesellschaftsbeschreibung zu formulieren. Dafür sollte sie ihren Analysegegenstand erweitern – etwa im Hinblick auf politische Orientierungen oder auf die gesellschaftliche Selbstverortung von Beschäftigten, durchaus in der Tradition von Gesellschaftsbild- und Bewusstseinsstudien. Entgegen dieser Tradition sollte sie aber das Verhältnis der gesellschaftlichen Teilbereiche (insbesondere im Hinblick auf differierende Deutungen und wahrgenommene Handlungspotentiale) stärker problematisieren und zum Gegenstand einer differenzierten Analyse machen, die Zusammenhänge, Komplementaritäten und genauso Widersprüche umfasst.

Und das ist vermutlich auch möglich, ohne dass die gesellschaftliche Bedeutung von Arbeit ein für alle Mal durch eine Großtheorie, auf die die Arbeitssoziologie sich einigen könnte, abschließend geklärt ist. Unterschiedliche Theorie- und Methodenkombinationen und ein jeweils themenfeldangemessenes Verhältnis von allgemeiner Sozialtheorie und Arbeitssoziologie scheinen dafür bestens geeignet.

3.4 Literatur

Alsdorf, Nora, Ute Engelbach, Sabine Flick, Rolf Haubl und Stephan Voswinkel 2017: Psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt. Bielefeld: transcript.

- Aulenbacher, Brigitte 2008: Arbeits- und Industriesoziologie auf der Suche nach ihrem Profil und ihren Perspektiven, in: Norbert Huchler (Hg.): Ein Fach wird vermessen. Positionen zur Zukunft der Disziplin Arbeits- und Industriesoziologie. Berlin: edition sigma, 149–168.
- Baethge-Kinsky, Volker, Martin Kuhlmann und Knut Tullius 2018: Technik und Arbeit in der Arbeitssoziologie – Konzepte für die Analyse des Zusammenhangs von Digitalisierung und Arbeit, in: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 11. 2, 91–106.
- Becker, Karina, Klaus Dörre und Peter Reif-Spirek (Hg.) 2018: Arbeiterbewegung von rechts? Ungleichheit – Verteilungskämpfe – populistische Revolte. Frankfurt a. M. und New York: Campus.
- Benz-Overhage, Karin, Eva Brumlop, Thomas von Freyberg und Zissis Papadimitriou 1983: Computergestützte Produktion. Fallstudien in ausgewählten Industriebetrieben. Frankfurt a. M. und New York: Campus.
- Bogner, Alexander 2012: Gesellschaftsdiagnosen. Ein Überblick. Weinheim: Beltz Juventa.
- Böhle, Fritz 2018: Arbeit und Belastung, in: Fritz Böhle, G. Günter Voß und Günther Wachtler (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag, 451–481.
- Bolte, Karl Martin 1997: »Subjektorientierte Soziologie« im Rahmen soziologischer Forschung – Versuch einer Verortung, in: G. Günter Voß und Hans J. Pongratz (Hg.): Subjektorientierte Soziologie. Karl Martin Bolte zum siebzigsten Geburtstag. Opladen: Leske + Budrich, 31–40.
- Braczyk, Hans-Jürgen, Jost Herneid von dem Knesebeck und Gerd Schmidt 1982: Nach der Renaissance. Zur gegenwärtigen Situation von Industriesoziologie in der Bundesrepublik Deutschland, in: dies. (Hg.): Materialien zur Industriesoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 34. Sonderheft 24. Opladen: Westdt. Vlg., 16–56.
- Brandt, Gerhard 1981: Ansichten kritischer Sozialforschung 1930–1980, in: Gesellschaftliche Arbeit und Rationalisierung. Neuere Studien aus dem Institut für Sozialforschung in Frankfurt am Main. Leviathan Sonderheft 4, 9–56.
- Braverman, Harry 1977: Die Arbeit im modernen Produktionsprozess. Frankfurt a. M. und New York: Campus.
- Detje, Richard, Wolfgang Menz, Sarah Nies und Dieter Sauer 2011: Krise ohne Konflikt? Interessen- und Handlungsorientierungen im Betrieb – die Sicht von Betroffenen. Hamburg: VSA.
- Detje, Richard, Wolfgang Menz, Sarah Nies, Dieter Sauer und Joachim Bischoff 2013: Krisenerfahrungen und Politik. Der Blick von unten auf Betrieb, Gewerkschaft und Staat. Hamburg: VSA.
- Dornes, Martin 2015: Macht der Kapitalismus depressiv?, in: Psyche 69, 115–160.

- Dörre, Klaus, Anja Happ und Ingo Matuschek (Hg.) 2013: Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben. Hamburg: VSA.
- Dörre, Klaus, Anja Hänel, Hajo Holst und Ingo Matuschek 2011: Guter Betrieb, schlechte Gesellschaft? Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein im Prozess kapitalistischer Landnahme, in: Cornelia Koppetsch (Hg.): Nachrichten aus den Innenwelten des Kapitalismus. Zur Transformation moderner Subjektivität. Wiesbaden: VS Verlag, 21–49.
- Dunkel, Wolfgang, Nick Kratzer und Wolfgang Menz 2010: »Permanentes Ungenügen« und »Veränderung in Permanenz« – Belastungen durch neue Steuerungsformen, in: WSI-Mitteilungen 63, 357–364.
- Dunkel, Wolfgang, Heidemarie Hanekop und Nicole Mayer-Ahuja (Hg.) 2019: Blick zurück nach vorn. Sekundäranalysen zum Wandel von Arbeit nach dem Fordismus. Labour Studies, Band 25. Frankfurt a. M. und New York: Campus.
- Eckart, Christel, Richard Herding, Ursula Jaerisch, Klaus Japp und Berndt Kirchlechner 1974: Soziale Ungleichheit und materielle Ansprüche. Veränderungen der Interessenorientierung von Arbeitern und Angestellten. Forschungsbericht, 2 Bände. Frankfurt a. M.: Institut für Sozialforschung.
- Ehrenberg, Alain 2004: Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart. Frankfurt a. M. und New York: Campus.
- Eribon, Didier 2016: Rückkehr nach Reims. Berlin: Suhrkamp.
- Giegel, Hans-Joachim 1989: Der Lohnarbeiter als Subjekt. Von der Analyse des Arbeiterbewusstseins zur Biographieforschung, in: Ditmar Brock, Hans R. Leu, Christina Preiß und Hans-Rolf Vetter (Hg.): Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel. Umbrüche im beruflichen Sozialisationsprozess. München: Deutsches Jugendinstitut Materialien, 100–128.
- Goldthorpe, John H., David Lockwood, Frank Bechhofer und Jennifer Platt 1970: Der »wohlhabende« Arbeiter in England. 3 Bände. München: Goldmann.
- Hack, Lothar, Hanns-Georg Brose, Karl Czasny, Ingrid Hack, Frithjof Hager, Roland Moser und Karin Viesel 1979: Leistung und Herrschaft. Soziale Strukturzusammenhänge subjektiver Relevanz bei jüngeren Industriearbeitern. Frankfurt a. M. und New York: Campus.
- Hilmer, Richard, Bettina Kohlrausch, Rita Müller-Hilmer und Jérémie Gagné 2017: Einstellung und soziale Lebenslage. Eine Spurensuche nach Gründen für rechtspopulistische Orientierung, auch unter Gewerkschaftsmitgliedern. Working Paper Forschungsförderung Nummer 044. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Huchler, Norbert (Hg.) 2008: Ein Fach wird vermessen. Positionen zur Zukunft der Arbeits- und Industriesoziologie. Berlin: edition sigma.

- Hürtgen, Stefanie und Stephan Voswinkel 2014: Nichtnormale Normalität? Anspruchslagen aus der Arbeitnehmermitte. Berlin: edition sigma.
- Jurczyk, Karin und Maria S. Rerrich (Hg.) 1993: Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg: Lambertus.
- Kern, Horst, und Michael Schumann 1970: Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluss der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewusstsein. 2 Bände. Frankfurt a. M.: EVA.
- Knapp, Gudrun-Axeli 1981: Industriearbeit und Instrumentalismus. Zur Geschichte eines Vor-Urteils. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- Kocyba, Hermann und Stephan Voswinkel 2007: Krankheitsverleugnung. Betriebliche Gesundheitskulturen und neue Arbeitsformen. Frankfurt a. M.: Abschlussbericht für die Hans-Böckler-Stiftung.
- Kratzer, Nick, Wolfgang Menz, Knut Tullius und Harald Wolf 2019 [2015]: Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb. 2. Auflage. Berlin: edition sigma.
- Kudera, Werner, Werner Mangold, Konrad Ruff, Rudi Schmidt und Theodor Wentzke 1979: Gesellschaftliches und politisches Bewusstsein von Arbeitern. Eine empirische Untersuchung. Frankfurt a. M.: EVA.
- Kühl, Stefan 2008: Von der Krise, dem Elend und dem Ende der Arbeits- und Industrie-soziologie, in: Norbert Huchler (Hg.): Ein Fach wird vermessen. Positionen zur Zukunft der Arbeits- und Industriesoziologie. Berlin: edition sigma, 21–30.
- Kuhlmann, Martin, Barbara Splett und Sascha Wiegrefe 2018: Montagearbeit 4.0? Eine Fallstudie zu Arbeitswirkungen und Gestaltungsperspektiven digitaler Werkerführung, in: WSI Mitteilungen 71. 3, 182–188.
- Littig, Beate und Markus Spitzer 2011: Arbeit neu – erweiterte Arbeitskonzepte im Vergleich: Literaturstudie zum Stand der Debatte um erweiterte Arbeitskonzepte. Arbeitspapier 229. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Lütten, John und Jakob Köster 2019: Prekarität und Gesellschaftsbilder jenseits des Rechtspopulismus. Eine sekundäranalytische Suche, in: Wolfgang Dunkel, Heidemarie Hanekop und Nicole Mayer-Ahuja (Hg.): Blick zurück nach vorn. Sekundäranalysen zum Wandel von Arbeit nach dem Fordismus. Labour Studies, Band 25. Frankfurt a. M. und New York: Campus, 291–326.
- Manow, Philipp 2018: Die politische Ökonomie des Populismus. Berlin: Suhrkamp.
- Mason, Paul 2016: Postkapitalismus. Grundrisse einer kommenden Ökonomie: Berlin: Suhrkamp.
- Matthes, Joachim (Hg.) 1983: Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages 1982. Frankfurt a. M. und New York: Campus.

- Maurer, Andrea 2008: Elend und Ende der Arbeits- und Industriesoziologie? Einige Anmerkungen zu Erkenntnisprogrammen, Theorietraditionen und Bindestrich-Soziologien, in: Norbert Huchler (Hg.): Ein Fach wird vermessen. Positionen zur Zukunft der Arbeits- und Industriesoziologie. Berlin: edition sigma, 31–44.
- Menz, Wolfgang 2017: Gerechtigkeit, Rationalität und interessenpolitische Mobilisierung. Die Perspektive einer Soziologie der Legitimation, in: Ingrid Artus, Peter Birke, Stefan Kerber-Clasen und Wolfgang Menz (Hg.): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg: VSA, 278–305.
- Menz, Wolfgang 2019: Die Ent-Legitimierung der Politik. Arbeit, Autoritarismus und politische Orientierungen. Vortrag beim Panel »Kumulierte Krisenerfahrungen im Transformations- und Strukturwandelprozess in der Lausitz. Hindernisse auf dem Weg in den Postwachstumskapitalismus«. Konferenz »The Great Transformation. Die Zukunft moderner Gesellschaften«, Abschlusskonferenz der DFG-Kollegforscher_innengruppe »Landnahme, Beschleunigung, Aktivierung«/2. DGS-Regional-konferenz. Friedrich-Schiller-Universität Jena, 23.–27. September 2019.
- Menz, Wolfgang und Sarah Nies 2015: Wenn allein der Erfolg zählt. Belastungen und Work-Life-Balance in den Finanzdienstleistungen, in: Nick Kratzer, Wolfgang Menz und Barbara Pangert (Hg.): Work-Life-Balance – Eine Frage der Leistungspolitik. Analysen und Gestaltungsansätze. Wiesbaden: Springer VS, 233–274.
- Menz, Wolfgang und Sarah Nies 2018: Methoden der Arbeitssoziologie, in: Fritz Böhle, G. Günter Voß und Günther Wachtler (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer, 265–318.
- Menz, Wolfgang und Sarah Nies 2019a: Autorität, Markt und Subjektivität. Ergebnisse einer sekundäranalytischen Längsschnittstudie vom Spät-Taylorismus bis zur Digitalisierung der Arbeit, in: Wolfgang Dunkel, Heidemarie Hanekop und Nicole Mayer-Ahuja (Hg.): Blick zurück nach vorn. Sekundäranalysen zum Wandel von Arbeit nach dem Fordismus. Labour Studies, Band 25. Frankfurt a. M. und New York: Campus, 175–217.
- Menz, Wolfgang und Sarah Nies 2019b: Fragile Sicherheiten und Legitimationsprobleme. Rechtspopulismus aus arbeitssoziologischer Perspektive, in: WSI-Mitteilungen 72, 177–184.
- Menz, Wolfgang und Sarah Nies 2019c: Marktautoritarismus und bedrohte Selbstverständnisse. Impulse der arbeitssoziologischen Bewusstseinsforschung zur Erklärung von Rechtspopulismus, in: Carina Book, Nicolai Huke und Sebastian Klauke (Hg.): Alltägliche Grenzziehungen. Das Konzept der »imperialen Lebensweise«, Externalisierung und exklusive Solidarität. Münster: Westfälisches Dampfboot, 207–227.
- Menz, Wolfgang, Wolfgang Dunkel und Nick Kratzer 2011: Leistung und Leiden. Neue Steuerungsformen von Leistung und ihre Belastungswirkungen, in: Nick Kratzer, Wolfgang Dunkel, Karina Becker und Stephan Hinrichs (Hg.): Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Berlin: edition sigma, 143–198.

- Minssen, Heiner 2008: Crisis? What Crisis? Zur Situation der Arbeits- und Industriesoziologie, in: Norbert Huchler (Hg.): Ein Fach wird vermessen. Positionen zur Zukunft der Arbeits- und Industriesoziologie. Berlin: edition sigma, 89–106.
- Nachtwey, Oliver 2016: Die Abstiegs-gesellschaft. Berlin: Suhrkamp.
- Neckel, Sighard und Greta Wagner (Hg.) 2013: Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft. Berlin: Suhrkamp.
- Negri, Antonio und Michael Hardt 2010: Common Wealth. Das Ende des Eigentums. Frankfurt a. M. und New York: Campus.
- Nies, Sarah 2020: Betriebliche Strategien der Digitalisierung und die Autonomie von Arbeiter*innen. Manuskript (in Begutachtung).
- Pfeiffer, Sabine und Anne Suphan 2015: Industrie 4.0 und Erfahrung – das Gestaltungspotenzial der Beschäftigten anerkennen und nutzen, in: Hirsch-Kreinsen, Hartmut, Peter Ittermann und Jonathan Niehaus (Hg.): Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen. Berlin: Nomos, 205–230.
- Popitz, Heinrich, Hans-Paul Bahrdt, Ernst A. Jüres und Hanno Kesting 1957: Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Tübingen: Mohr.
- Projektgruppe »Alltägliche Lebensführung« (Hg.) 1995: Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Wiesbaden: VS Verlag.
- Reese-Schäfer, Walter 2019: Deutungen der Gegenwart. Zur Kritik wissenschaftlicher Zeitdiagnostik. Berlin: Metzler/Springer.
- Schmidt, Rudi und Theodor Wentzke 1991: Bewusstsein und Sozialcharakter von Angestellten. Eine empirische Untersuchung. Schriftenreihe zur Angestelltenforschung 3. Erlangen: Institut für praxisorientierte Sozialforschung und Beratung (IPRAS).
- Schmiede, Rudi 2011: Macht Arbeit krank? Psychische Erkrankungen im flexiblen Kapitalismus, in: Cornelia Koppetsch (Hg.): Nachrichten aus den Innenwelten des Kapitalismus. Zur Transformation moderner Subjektivität. Wiesbaden: VS Verlag, 113–138.
- Schmiede, Rudi und Edwin Schudlich 1976: Die Entwicklung der Leistungsentlohnung in Deutschland – Eine historisch-theoretische Untersuchung zum Verhältnis von Lohn und Leistung unter kapitalistischen Produktionsbedingungen. Frankfurt a. M. und New York: Campus.
- Schulz, Lena 2020: Gesellschaftsbilder von Betriebsrätinnen, Betriebsräten und Vertrauensleuten. Stand der Forschung und Begriffsgeschichte. SOFI Arbeitspapier 2020-16. Göttingen: SOFI.
- Schumann, Michael 2016: Arbeitsbewusstsein und Gesellschaftsbild revisited, in: WSI-Mitteilungen 69, 555–558.

- Sohn-Rethel, Alfred 1972: Die ökonomische Doppelnatur des Spätkapitalismus. Darmstadt und Neuwied: Luchterhand.
- Stark, Toralf, Carsten Wegscheider, Elmar Brähler und Oliver Decker 2017: Sind Rechtsextremisten sozial ausgegrenzt? Eine Analyse der sozialen Lage und Einstellungen zum Rechtsextremismus. RLS Research Papers 2. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung.
- Voß, G. Günter 1984: Bewusstsein ohne Subjekt? Eine Kritik des industriesoziologischen Bewusstseinsbegriffs. Großhesselohe: Hampp.
- Voß, G. Günter 1991: Lebensführung als Arbeit. Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft. Stuttgart: Enke.
- Voß, G. Günter und Margit Wehrich (Hg.) 2001: tagaus - tagein. Neue Beiträge zur Soziologie Alltäglicher Lebensführung. München und Mering: Hampp.
- Voß, G. Günter und Cornelia Weiß 2013: Burnout und Depression – Leiterkrankungen des subjektivierten Kapitalismus oder: Woran leidet der Arbeitskraftunternehmer?, in: Sighard Neckel und Greta Wagner (Hg.): Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft. Berlin: Suhrkamp, 29–57.
- Zuboff, Shoshana 2018: Das Zeitalter des Überwachungskapitalismus. Frankfurt a. M. und New York: Campus.