

NEUE BETRIEBLICHE MACHTRESSOURCEN UND  
WANDEL DES KONTROLLSYSTEMS DURCH MIKRO-  
ELEKTRONISCHE TECHNOLOGIEN. -  
EINE EMPIRISCHE UND THEORETISCHE SKIZZE  
ZU "KONTROLLE IM ARBEITSPROZESS" UND  
"ARBEITSPOLITIK".\*)

Rüdiger SELTZ

Forschungsbericht/  
Research Memorandum No. 191

Oktober 1983

\*) Der vorliegende Beitrag ist die schriftliche Fassung des Vortrags, den der Autor im Juni 1983 am Institut für Höhere Studien in Wien gehalten hat. Das Vortragsmanuskript ist von ihm stark überarbeitet worden; in einigen Passagen aber ist der ersichtliche Vortragscharakter beibehalten worden. - Wesentliche Anregungen und Argumente entstammen einer intensiven Diskussion mit Christof Wehrsig.

Die in diesem Forschungsbericht getroffenen Aussagen liegen im Verantwortungsbereich des Autors und sollen daher nicht als Aussagen des Instituts für Höhere Studien wiedergegeben werden.

1. Zur Einordnung des Themas in die gegenwärtige Diskussion um die "Krise der Arbeitsgesellschaft"

Die Beziehung zwischen technischer Entwicklung und menschlicher Arbeit (Erwerbsarbeit) hat seit geraumer Zeit die professionell definierten Grenzen der Industriesoziologie weit überschritten. Der Disziplin also, die sich seit jeher am intensivsten der theoretischen Anstrengung und empirischen Kernarbeit zur Aufhellung dieser Beziehung gewidmet hat. Das technische Medium, das gegenwärtig Schlagzeilen macht, ist die Mikroelektronik in Verbindung mit der Daten- und Nachrichtentechnik. Diese spektakuläre technologische Innovation dürfte die dominante technologische Entwicklungslinie sein, die auch die Zukunft bestimmen wird. Schien 'Technik' lange Zeit sinnvoll und unbedenklich für Mensch und Natur zu sein, so ist hier ein grundlegender Wandel der Perspektive eingetreten. Die neue Phase des 'technischen Zeitalters' hat ein Bedrohungs- und Schreckensszenario über die sozialen Belastungen für Mensch und Natur, eine Debatte über die Sozialverträglichkeit der neuen Techniken bisher unbekanntes Ausmaßes eröffnet und eine enorme 'Veralltäglichung' in Medien unterschiedlichster Art (Literatur/Belletristik, Fernsehen/Rundfunk, Tageszeitungen und Zeitschriften unterschiedlichster Provenienz usw.) erreicht. Über Technik oder moderner 'Computer und Kultur' werden (wieder) Existentialurteile gefällt. Die neuen Technologien haben somit eine Resonanz

in der breiten Öffentlichkeit gefunden, von der Industriesoziologen, wenn sie ihre Ergebnisse über Technik und Technikfolgen präsentierte, immer nur geträumt haben. Nicht zuletzt tritt hier auch ein neuartiges Phänomen in der Technik-Debatte zutage: Zu einem guten Teil findet die Auseinandersetzung um die 'neuen Techniken' außerhalb des traditionellen Wissenschaftsbereiches statt, strömt in diesen ein und verunsichert diesen beträchtlich.

Die Mikroelektronik ist inzwischen in weite Bereiche der Arbeitswelt und der öffentlich-gesellschaftlichen Lebenswelt eingedrungen. Sie hat Befürchtungen totaler Kontrolle Orwell'schen Ausmaßes, totaler Durchleuchtung der Individuen wie auch Widerstand dagegen ausgelöst. Wie bei keiner anderen Technologie wird offenbar mit ihr eine unerhörte Zumutung auf den Kern der Persönlichkeit, die Subjektivität der Individuen in ihrer Rolle als Bürger und Arbeitende empfunden und insofern birgt sie ein enormes gesellschaftspolitisches und industrielles Konfliktpotential.

Es scheint, als ob die breite, negative ("antiproduktivistische" - vgl. Offe 1982) Strömung, die im Zuge des Vordringens dieser universellen Technologie entstanden ist, das Ende der alten attraktiven Idee der menschlichen Arbeitsfreiheit durch Technik oder - in einer anderen Formulierung - einer Kontinuität von Produktivkraftentwicklung und Emanzipation (so jüngst Offe 1982) vollends destruiert hat oder dies jedenfalls nachdrücklich vorbereitet. Daß man auch Phasen der Produktivkraftentwicklung durchhalten müsse, in denen sich die Arbeits- und Lebensbedingungen ungünstig gestalten, den Blick trotzdem nach vorne richten müsse, (die theoretische Kraft zum Durchhalten dieser Überzeugung lieferte ja für viele der Marx'sche gesellschaftstheoretische Entwurf), diese optimistische Vorstellung über die zivilisatorischen Potenzen der Produktivkraftentwicklung besitzt, wenn ich die Diskussion um die Krise der Arbeitsgesellschaft richtig verstehe, nur noch wenig Überzeugungskraft und Attraktivität.

Daß anstelle des 'Reiches der Freiheit' im Sinne der Idee der Arbeitsfreiheit durch Technik das 'Reich' der bedrückenden Erwerbsarbeitslosigkeit durch Technik Wirklichkeit geworden ist, bildet einen Fixpunkt bei der Diskussion um das zentrale Thema, ob der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht. (Man könnte hinzufügen, daß ich mich im folgenden angesichts dieser neuen Segmentierung in Arbeitslose und (Vollzeit-)Beschäftigte mit Problemen einer relativ privilegierten Gruppierung befasse, nämlich derjenigen, die Arbeit haben).

Neben der Verdrängung wachsender Teile des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens aus der Erwerbssphäre bilden Überlegungen darüber, daß im wachsenden Ausmaß auch die qualifikatorischen und moralischen Ressourcen des Arbeitsvermögens, der Ideenreichtum der Produzenten brachliegen wird, oder jedenfalls in der Entwicklungsperspektive die 'produktive' Beteiligung der Arbeitenden im und am Arbeitsprozeß eine nachhaltige Verarmung erfahren wird, einen zweiten zentralen Bezugspunkt in der Frage nach der Krise der Arbeitsgesellschaft.

Für mich ist insbesondere der zweite Bezugspunkt interessant, weil er das Schicksal der Ware Arbeitskraft (in dem doppelten Sinn: als besonderer Gebrauchswert für den Produktionsprozeß und als Person oder Subjekt) in der Arbeitssphäre im Betrieb anspricht.

Die Zentrierung auf Arbeit - als "Segment der Lebenswelt der Arbeitenden" (Thomssen 1982) - und Betrieb hat ja im Moment im Spektrum der sozialwissenschaftlichen Diskussion nicht gerade Hochkonjunktur. Der Lebenszusammenhang 'Arbeit und Betrieb' läßt angesichts forcierter Rationalisierung und Technisierung, angesichts geringer 'Bedürfnisnähe' der Produktion und 'Bedürfnisadäquanz' von Arbeitsorganisation, so ist kürzlich pointiert resümiert worden, offenbar keinen Weg mehr in die Zukunft erahnen. Es werden starke Zweifel angemeldet, ob gesellschaftliche Entwicklungsdynamik noch von betrieblichen Herrschaftskon-

flikten vorgezeichnet ist, Betrieb und Arbeitsplatz als Orte der Identitäts- und Konfliktbildung noch Bedeutung haben (vgl. z.B. Thomssen 1982; Offe 1982; Beck 1983). Allein ein Blick in die Tageszeitungen belehrt einen freilich beim Stichwort "Konfliktbildung" eines besseren. Ich habe nicht den Eindruck, daß Betrieb und Arbeit als Ort von Identitäts- und Konfliktbildung von der Bühne der Geschichte verschwunden sind und halte Betrieb und Arbeitssphäre nach wie vor für das "Feld gesellschaftlicher Kernfragen" (Vobruba 1982).

Um aber die eher nüchternen Assoziationen, die sich vielleicht beim Stichwort Arbeit, Produktions- und Dienstleistungssphäre und moderne Technologie einstellen (weil diese Stichworte unterhalb der großen Reizschwelle und Ausdeutungshorizonte z.B. von Volkszählung, Informationstechnologie, erfolgreiche Verhinderung informationstechnologischer Erfassung liegen) um einige Aspekte weiterreichender gesellschaftstheoretischer und praktischer Perspektiven andeutungsweise anzureichern, möchte ich einige große Fragen von Oskar Negt an Karl Marx (vgl. Negt, Briefessay zum 100. Geburtstag von Karl Marx, 1983) heranziehen. Sie stehen im Kontext einer, wie Negt es nennt und als Defizit bei Marx notiert, "politischen Ökonomie der Arbeitskraft". Ich finde, die Negt'schen Fragen und Befürchtungen beleuchten, wie immer überpointiert und wie immer aktuell empirisch triftig, gut qualitativ neuartige Bedrohungspotentiale für die Entfaltungsmöglichkeiten personaler und sozialer Identität in der Arbeitssphäre. Sie passen sich von daher ebenfalls auch gut in mein Thema neue betriebliche Machtressourcen und Kontrolle ein.

Negt vermerkt angesichts der sprunghaften Entwicklung der Produktivkräfte eine immer "absurder" werdende Situation. Diese sieht er zum einen in der wachsenden, dauerhaften Überflüssigmachung lebendiger Arbeit durch die neuen Technologien. Der zweite Punkt der 'absurden' Situation ist für meine Zwecke hier der zentrale. Negt thematisiert ihn dramatisch als "Verrottungsgefahr" historisch erworbener Fähigkeiten der Menschen.

Er kleidet seinen "Unmut über Zumutungen kapitalistischer Produktionsorganisation" (Vobruba 1982) in die Frage:

"Selbst ein altes gattungsgeschichtliches Privileg des Menschen, Monopolbesitzer der Verausgabung von Hirn, Muskel und Nerv zu sein, ist von dem modernen Maschinensystem bedroht. Wo bleibt unter diesen Bedingungen die lebendige Arbeitskraft, was sind ihre neuen Rationalisierungsbedingungen, wie kann verhindert werden, daß einzelne geschichtliche Fähigkeiten verrotten oder in Tätigkeitsbereiche abgedrängt werden, die der zusätzlichen Ausbeutung und Erniedrigung der Menschen dienen?" (Negt 1983).

Ist diese Beschreibung der Bedrohung eines -- im weiteren Sinne -- qualifikatorischen "Grundrechtes" (Seifert 1983) durch neue Technologien eine zukunftssträchtige "Prognose" sowohl für ein neues Verständnis gesellschaftlicher Arbeit wie auch für ein neues Paradigma der Nutzung von Arbeitskraft in der industriellen Arbeitswelt wie auch für den Typus von Arbeit, der gemeinhin unter dem sozialen Titel 'Angestelltenarbeit' firmiert?

Diese Frage ist natürlich nicht in einem Guß zu beantworten. Dazu müßten u.a. viel zu viel Hintergrundannahmen geklärt und visionäre Überzeichnungen ebenso wie Bagatellisierungen mangels Sachkompetenz zurechtgerückt werden. Es ist zudem eine Frage, die über Theorie weit hinaus auf gesellschaftliche Praxis verweist. Ich nehme daher eine Selektion aus dem großen Problemhorizont vor und will mich auf knappe Anmerkungen zu einigen der behaupteten Qualitäten der "Zumutungen kapitalistischer Produktionsorganisation" durch neue mikroelektronische Technologien für die Individuen und für die lebendige Arbeit konzentrieren.

Ich möchte im folgenden die Thesen vertreten und einige Überlegungen zur Begründung voranstellen, daß

- die neuen mikroelektrisch geprägten Technologien eine neue Machtressource des Kapitals darstellen. Von dieser These ausgehend läßt sich die Frage aufwerfen, was sich im Arbeits- und Produktionsprozeß durch die neuen Technologien an Qualitäten herausgestellt hat. Meine Annahme hierzu ist, daß die neuen Technologien zu einer weiteren (horizontalen und vertikalen) Ausdifferenzierung

betrieblicher Arbeit und weiterer Integration des Produktions-  
prozesses führen. Diese Integration erfordert eine gesteigerte Dif-  
ferenzierung des Arbeitshandelns. Meine These ist, daß diese weitere  
Differenzierung des Arbeitshandelns ein historisch neues Niveau des  
Arrangierens von Arbeits- und Produktionsprozessen signalisiert. Diese  
Entwicklungsprozesse verändern die Kontrollformen über Arbeitskraft  
und Arbeitshandeln im Betrieb und treiben das Kontrollniveau auf eine  
historisch neue - möglicherweise kritische - Stufe. Dies bedeutet nicht,  
daß diese Entwicklung zwangsläufig zu einer vertieften Ohnmacht der  
Individuen im Arbeits- und Produktionsprozeß führt. Die konzeptionelle  
Zuspitzung auf den Begriff der Kontrolle erschließt m.E. ein produktives  
Verständnis der neuen Problemkonstellationen für die lebendige Arbeit  
und für wichtige Hintergrundsbedingungen von Arbeitspolitik.

## 2. Anmerkungen und Begründungen zu den Thesen

### a. These:

Mikroelektronisch geprägte Technologien als neue Machtressource  
des Kapitals und Trend zur weiteren Ausdifferenzierung betrieb-  
licher Arbeit

Daß Technik nicht nur ein schlichtes Instrument zur Herstellung  
von Gebrauchsgütern, sondern weiter zu fassen ist und als eine  
Strategie zur sozialen Beherrschung von Produktions- und Arbeits-  
prozessen zu begreifen ist, kann inzwischen wohl als ein Grund-  
konsens sozialwissenschaftlicher und techniksoziologischer Theorie-  
bildung wie auch empirisch orientierter Sozialforschung gelten (vgl.  
hierzu z. B. Rammert (1982) über Technisierung als eine Form sozia-  
len Handelns). Moderne mikroelektrisch geprägte Technologien unter-  
scheiden sich von ihrer logisch-technischen Infrastruktur her von  
konventionellen Maschinen- und Apparatchechniken. Die Charakteri-  
sierung als Mittel zur sozialen Beherrschung des Arbeitsprozeß-  
geschehens wird aber dadurch nicht obsolet. Insofern muß an die  
Mikroelektronik das 'Machtthema' nicht neu herangetragen werden.



Qualitativ neue Aspekte, die insbesondere Fragen der Verschiebung von Machtpositionen zwischen den betrieblichen Machtblöcken 'Unternehmensleitung' und 'Beschäftigten' (bzw. deren Interessenvertretungen) berühren, ergeben sich aus spezifischen Charakteristika der Mikroelektronik, die ihren Wirkungsgrad in den arbeitsorganisatorischen Strukturen in besonderem Maß vorzeichnet. Die arbeitsorganisatorischen Strukturen im Betrieb sind "Vergegenständlichungen interessengeleiteten Handelns" (Bergmann u.a. 1983); in ihnen sind die Interessen (Arbeits-, Qualifikations- und Statusinteressen) der Beschäftigten sedimentiert und verfestigt. Mikroelektronik ist durch ihre "Potenz", betriebliche 'Informationen' (technische, ökonomische, soziale) schnell, präzise und umfassend sammeln, verarbeiten und weitergeben zu können (vgl. Manske/Wobbe-Ohlenburg 1983), prinzipiell nicht an Arbeitsteilungsstrukturen, an gefestigte Grenzen zwischen Tätigkeiten, Aufgaben und Funktionsbereichen gebunden:

"Da die Informationsflüsse in einem Unternehmen prinzipiell tätigkeits- bzw. organisationsüberschreitend sind, ist die Mikroelektronik auch der Baustein für eine universelle Vernetzung des Gesamtunternehmens, das zumindest im Prinzip insgesamt transparent gemacht werden kann: Die Informationsströme werden in der EDV abgebildet, werden gleichsam bloßgelegt. Der Betriebsablauf wird zum ersten Mal überschaubar und steuerbar. Dies ist zumindest das Ziel, das durch den EDV-Einsatz angestrebt werden kann; beschrieben ist damit die bedenkliche Vision einer vielleicht eintretenden Entwicklung." (Manske/Wobbe-Ohlenburg 1983, S. 111)

Mikroelektronik ist in diesem Sinne grenzüberschreitend und mit universellen Wirkungen im Organisationsgefüge und vielfältig verknüpften Arbeitsgefüge von Produktion und Verwaltung einsetzbar. Indem ihr Einsatz besonders geeignet ist, traditionelle (hierarchische) Grenzbeziehungen aufzubrechen (zwischen ehemals arbeitsprozesslich und konzeptionell getrennten Tätigkeiten und betrieblichen Funktionen, zwischen Produktions- und Verwaltungsprozessen usw.), diese z. T. neu zieht, stellt sie ein Eingriffspotential eigener Art in die betrieblichen Interessen- und Einflußsphären, damit in die betrieblichen Machtverhältnisse dar.

'Informationsverarbeitung' ist zwar eine sehr allgemeine Beschreibung möglicher Charakteristika von Arbeitsvollzügen und Arbeits-handlungen, gleichwohl aber ist sie ein wesentlicher Teil bei ar-beitsprozesslichen Vollzügen und bei Handlungen im Produktions- und Verwaltungsgeschehen. Von daher erklärt sich, daß Mikroelek-tronik Arbeit bzw. Arbeiten verändert. Im Arbeitsprozeßgeschehen betrifft dies nicht nur Veränderungen im Verhältnis Mensch/Maschine, sondern auch Veränderungen zwischen Menschen. Der durch mikroelek-tronisch geprägte Informationstechnologien geförderte Trend zur Er-setzung wichtiger menschlicher Kommunikationsprozesse kann zu einem Abbau menschlicher Interaktion im Arbeitsprozeß führen. Im Ver-ein mit der Etablierung einer 'technologischen Kommunikation' als Parallelstruktur würde dies einen historisch-spezifischen qualitativen Bruch in der Einbindungsintensität lebendiger Arbeit in das Arbeits-prozeßgeschehen indizieren. Dieser Trend vor allem, daß nämlich hierdurch so etwas wie eine 'neue Arbeitswelt' i.d.S. aufscheint, daß sich die Individuen mit ihren Kommunikationsbedürfnissen inner-halb der Arbeitssphäre nicht (mehr) wiederfinden, unterscheidet die Debatte um die Mikroelektronik und ihre Folgen doch erheblich von den früheren Automatisierungsdebatten.

Mikroelektronik 'abstraktifiziert' den Informations- und Kommuni-kationsfluß in Form reiner Symbole, die produktions- und verwal-tungsrelevanten Informations-, Kommunikations- und Entscheidungs-prpzeesse gewinnen eine eigene "technische Gestalt" und eine eigene "elektronische Existenz" (Schmiade 1982; vgl. auch Bechtle 1980).

Ich habe bis jetzt von den Potentialen mikroelektronisch geprägter Technologien gesprochen. Im folgenden beziehe ich mich auf empiri-sche Ergebnisse über das real erreichte Plateau mikroelektronischer Durchdringung von Arbeits- und Produktionsprozessen. Konkret beziehe ich mich hier auf den Einsatz z. B. von Prozeßrechnern zur Prozeßsteuerung in der stoffumwandelnden Industrie wie Chemie, Stahl; auf Mikroelektronik und Informationstechnologien in der fertigungstechnischen Industrie, etwa im Maschinenbau in der Produktionsvorbereitung, der Produktions-

planung und -steuerung, der Konstruktion und Werkstatt; auf Informationstechnologien zur Antragsbearbeitung in Versicherungen und zur rechnergeführten 'Unterstützung' von Beschaffungs- und Absatztätigkeiten in der Industrieverwaltung. (Vgl. als Auswahl: Bergmann/Hirsch-Kreinsen 1981 und Bergmann/Hirsch-Kreinsen/Springer 1983; Brandt/Kündig/Papadimitriou/Thomae 1978; Deutschmann 1982; Manske/Wobbe-Ohlenburg/Mickler 1982 sowie Baethge/Gerstenberger/Oberbeck/Schlösser/Seltz 1983; WSI-Mitteilungen, Computer und Arbeit, 1983). Liest man die empirischen Ergebnisse einmal quer, denkt sich Übergangsformen weg und fragt, was sich im Produktions- und Arbeitsprozeß an neuen Qualitäten hergestellt hat, dann läßt sich ohne Zweifel eine ausgeprägte Tendenz zur weiteren (horizontalen und vertikalen) Ausdifferenzierung der betrieblichen Arbeit feststellen. Diese durch mikroelektronisch geprägte Technologien generierten Entwicklungen betrieblicher Arbeitsteilungsstrukturen (organisationsinterne Ausdifferenzierung) haben erheblichen Einfluß auf die Frage der Verteilung von Macht im Betrieb. Mir scheint dabei für meine These der neuen Machtressource das Argument besonders ergiebig (vgl. Behrens 1982), daß sich mit Hilfe der Bestimmung von "Funktionen" der Arbeitsteilung im Betrieb Entwicklungsrichtungen der Differenzierungen im Bereich betrieblicher Arbeit und Verteilung der Macht genauer fassen lassen. (Zum Theorem der Entwicklung der Arbeit als Prozeß der Ausdifferenzierung der Arbeit aus menschlichen Handlungen/Leistungen überhaupt und als Prozeß der inneren Differenzierung von Arbeit in Organisationen, d. h. der Arbeitsteilung, vgl. Behrens 1982; für einen Überblick über differenzierungstheoretische Ansätze vgl. Tyrell 1978.) Behrens sieht die Entwicklung der betrieblichen Arbeitsteilung und der Maschinerie/Technologie als Resultat betrieblicher Strategien mit drei unterscheidbaren Funktionen: Neben der Steigerung der Arbeitsproduktivität durch Routine und der Unangewiesenheit der Betriebe auf Restriktionen im Arbeitsangebot bildet die Kontrolle der Arbeitskraft die dritte unterscheidbare Funktion (vgl. Behrens 1982, S. 168f.). Relevant für meine These der neuen Machtressource wird hier insbesondere eine Funktion der Arbeitsteilung, die "Kontrolle der Arbeitskraft".

Hierauf bezogen zeichnen sich neue "Strukturierungsmuster" bzw. Arbeitsteilungsmuster für betriebliche Arbeit ab. Diese sehe ich insbesondere in der Verwissenschaftlichung und Zentralisierung des (Produktions-, Erfahrungs- und Berufs-) Wissens über den Arbeitsprozeß und über betriebliches Gesamtgeschehen an der Spitze der Betriebs- bzw. Organisationshierarchie (damit einer stärkeren zentralen Verfügungsmacht über Wissen) und in der auf Basis der Entwicklung der allgemeinen Datenverarbeitung und Informationstechnologien ermöglichten zentralen Kontrolle der Arbeit. (Vgl. Behrens; Rammert 1982; Dörr/Hildebrandt/Seltz 1983.) Dieser Trend zur 'Desintegration' von Wissen, Kenntnissen und Erfahrungen und zur zentralisierten Kontrolle berührt auch entscheidend die Frage der Entwicklungsmöglichkeiten der lebendigen Arbeit auf der betrieblichen Ebene als der Handlungssphäre der Arbeitenden, insbesondere die Frage des Einbringens ihrer intellektuellen und moralischen Ansprüche und Kapazitäten an bzw. in die Arbeit. Dabei muß klar sein, daß es sich hier um strukturelle Aussagen handelt, die von der politischen Dimension abstrahieren. Es geht also um Potentialitäten: ein zentraler Aspekt hierbei betrifft die Entfaltungsmöglichkeiten subjektiver Qualifikationen, also deren Einbeziehung in den Arbeitsprozeß. Mikroelektronisch geprägte Technologien geben in der Richtung einer Verarmung dieser Entfaltungsmöglichkeiten eine zentrale Einflußgröße ab. Hier wären vermutlich auch Überlegungen weiterführend, inwieweit auf Basis solcher Zentralisierungsprozesse sich wiederum stärker betrieblich kalkulierte 'autonome Handlungsspielräume' für die ausführende Ebene eröffnen. Für Grundlegungen zur arbeitspolitischen Thematik wären solche Fragen unzweifelhaft wichtig

b. These:

Differenzierung des Arbeitshandelns und die Annahme eines möglichen historisch neuen Niveaus des Arrangierens von Arbeits- und Produktionsprozessen

Diese Entwicklung betrifft weitere Aspekte einer Veränderung in den Machtressourcen zwischen Arbeit und Kapital. In historischer Perspektive betrachtet, verkörpert das Arbeitsvermögen eine funktional unerläßliche 'geistige' Potenz des Arbeits- und Produktionsprozesses (vgl. Dörr/Hildebrandt/Seltz 1983). Dies begründete für die Arbeit - klassischerweise insbesondere durch die arbeitsprozeßlich bestimmte Stellung der Arbeitenden - eine eigenständige Machtposition gegenüber dem Kapital (vgl. z. B. für die Produktionsarbeit Schumann/Wittemann 1982; für Dienstleistungsarbeit Baethge 1982). In diesem Punkt nun zeichnen sich nachhaltige Veränderungen ab: Sie betreffen den tendenziellen Abbau der eigenständigen, traditionellerweise arbeitsprozesslich bestimmten Machtposition. Damit sind gleichzeitig Fragen der Neudefinition arbeitsprozesslich bestimmter Machtkriterien der lebendigen Arbeit im Zuge des Eindringens neuer Informationstechnologien in Arbeitsprozesse aufgeworfen. Um diese Punkte zu erläutern, ziehe ich die Konsequenzen aus meiner These darüber, was sich an neuen Qualitäten im Arbeits- und Produktionsprozeß durch mikroelektronisch geprägte Technologien herausgestellt hat und fasse sie in der These der weiteren Differenzierung der Arbeitshandlung zusammen.

Weitere Integration des Arbeits- und Produktionsprozesses erfordert eine gesteigerte Differenzierung des Arbeitshandelns. Weitere Integration des Gesamtprozesses durch neue Technologien, d. h. die Herstellung seiner Einheit, bedeutet aus dem Blickwinkel des Verhältnisses von lebendiger Arbeit zum Arbeitsprozeß einen qualitativen Sprung insofern, als diese Einheit (bzw. die Sicherung der Einheit) zwar durch, in abnehmendem Ausmaß aber über Handlungen der Subjekte hergestellt wird. Vom anderen Pol, aus Kapitalperspektive betrachtet, bedeutet dies, daß die Prozeßbeherrschung steigt, sprich, daß die Integration des Gesamtprozesses sich stärker ablöst von den Leistungen lebendiger Arbeit und auf mikroelektronisch geprägte integrative, selbstgeregeltere technische Systeme transformiert wird. Insofern wird die Einheit des Gesamtprozesses stärker durch das 'System' hergestellt, was als systemeigene Leistung gelesen und strategisch (durch Unternehmensleitung) benützt werden kann.

Dieser 'Positionswechsel' lebendiger Arbeit ist für die nähere Begründung meiner These der weiteren Differenzierung der Arbeitshandlung und für die eingangs gestellte Frage des neuen Arrangierens von Arbeits- und Produktionsprozessen von entscheidender Bedeutung. Differenzierungsprozesse sind im Kern Prozesse der Trennung (Tyrell 1978). Auf meinen Themenbereich und den 'Betrieb' als Handlungssphäre der Arbeitenden gewendet - was wird durch mikroelektronisch geprägte Technologien bei der Arbeitshandlung differenziert oder getrennt?

Zur Beantwortung dieser Frage möchte ich einen Schnitt zwischen einem empirischen Zustand von Arbeits- und Produktionsprozeß "ohne" und "mit" mikroelektronisch geprägter Technologie machen:

- Bezugsproblem ist hier die nicht zu überbrückende Unterscheidung von "Anordnung" und "Ausführung" einzelner Arbeitshandlungen - z. B. Instandhalten, Fräsen, Konstruieren, Einkaufen, Bank-Kredite bearbeiten. Das Vorher sehe ich nun dadurch charakterisiert, daß die Disposition über das Produktions- und Erfahrungswissen der Arbeitskraft (von Instandhaltern, Konstrukteuren, Einkäufern usw.) nur durch das Subjekt selbst in konkretes Handeln transformiert werden konnte und nur so diese (hierarchische) Kooperation gelang. Dieser Transformationsprozeß beschreibt zugleich eine historisch erreichte Stufe der Differenzierung des Arbeitshandelns der Subjekte in Richtung auf eine effiziente Zwecksetzung und effektive Zweck-erreichung.
  
- Das Nachher ist im Vergleich dazu dadurch charakterisiert, daß der Transformationsprozeß mit dem Vollzug des Arbeitshandelns nicht 'abbricht', sondern eine weitere Differenzierung erfährt. Für diesen Transformationsprozeß schlage ich folgende Formel vor: 'Handlungen' (Handlungselemente) werden tendenziell durch mikroelektronisch geprägte Informationstechnologien von den Subjekten losgelöst als 'Ereignisse' des Systems fixiert. (Ein Prozeß, der keinesfalls mit realen Dequalifizierungsprozessen zu verwechseln ist. Ich beziehe mich bei dem Versuch, den Begriff des 'Ereignisses'

in meinem theoretischen Zusammenhang fruchtbar zu machen auf  
Luhmann 1981.) - Sie erhalten damit eine eigenständige Prozeßform.  
D. h. nicht nur werden Wissens- und Erfahrungselemente in einen  
'materiellen' und einen 'ideellen' Prozeß (vgl. auch schon die  
frühe Arbeit von Altmann/Bechtle/Lutz 1974; Bechtle 1980; Rammert  
1982) aus ihrer Subjektgebundenheit herausgelöst und in abstrakte  
Steuerungsdaten, Symbole und Zeichen übersetzt und systematisiert,  
sondern beide Ebenen können aufeinander bezogen (bzw. systematisch  
verkoppelt) und rekombiniert werden. Die 'Ereignisse' werden so  
vom Betrieb im Sinne der Optimierung der Prozeßfähigkeit als  
Planungs- und Steuerungsvorgabe systematisiert und gehen in dieser  
Form an die Subjekte zurück. Handlungen sind dann (systemische)  
Ereignisse, die sich vor allem auf andere Ereignisse beziehen,  
seien sie 'materieller' oder 'ideeller' Art, und so ein neues,  
emergentes Rationalisierungsniveau etablieren (vgl. Wehrsig 1983).  
(Hier wird ein neues, höheres Kontrollpotential über das Arbeits- und  
Sozialhandeln der Individuen im Arbeitsprozeß deutlich - vgl. dazu  
ausführlicher weiter unten. Zur Thematisierung der Transformation  
von Erfahrungswissen in Planungswissen als Scheidungsprozeß geistiger  
Potenzen vom Arbeitsvermögen vgl. Malsch 1983).

Darin, daß 'Handlungen' von den Subjekten losgelöst, durch mikro-  
elektronisch geprägte Informationstechnologien als 'Ereignisse'  
des Systems fixiert und deshalb variiert werden können, diese  
dann vom Betrieb als Planungs-, Steuerungs- und Verhaltensvorgaben  
an die Träger der einzelnen Handlungen zurückgehen, sehe ich ein  
historisch neues Niveau des Arrangierens von Arbeits- und Pro-  
duktionsprozessen durch das Kapital.

Bilanziert man an dieser Stelle die Verschiebungen in den Macht-  
ressourcen zwischen 'Arbeit' und 'Kapital', so kann zwar keine  
Rede davon sein, daß der Kapitalismus sich von seiner eigenen  
Grundlage, der lebendigen Arbeit, loslöst. Kaum zu bezweifeln  
ist allerdings, daß die Abhängigkeit des Arbeitsprozeßgeschehens

von den "synthetischen Leistungen" (vgl. Braverman 1977; Deutschmann 1981) der lebendigen Arbeit abnimmt, da sie fortlaufend transferiert und auf der Systemebene ihrerseits synthetisiert werden können. Ein Bedeutungsverlust lebendiger Arbeit im Arbeitsprozeß tritt dadurch ein, daß durch den von mir angedeuteten Transformationsprozeß die Subjekte gleichsam 'unterlaufen' werden. Es ist offenkundig, daß eine solche Entwicklung die arbeitsprozeßlich begründete Machtposition der lebendigen Arbeit gegenüber dem Kapital nachhaltig berührt. Dieser Prozeß signalisiert m.E. eine neue Stufe im Verfügungsverlust von Arbeitskraft über die Möglichkeit, Erfahrung, Wissen und Fähigkeiten als besonderes 'Talent' und 'Geheimnis' gegenüber dem Kapital monopolisieren zu können und insoweit die exklusive Zuständigkeit für die Beherrschung des Arbeitsprozesses zumindest bewahren zu können. Wissens- und Erfahrungsmonopole der Arbeitenden werden aufgebrochen, transparent gemacht und insofern für Betriebe/Management zu nunmehr bekanntem Wissen umgeformt.

In der aktuellen Diskussion werden diese Prozesse als abnehmende Realisierungsmöglichkeit von 'Subjektivität des arbeitenden Subjekts' (Person als Einheit von konkreter Arbeit und produktiver Erfahrung, in diesem Sinne Verdrängung der Einheit von Hand- und Kopfarbeit - vgl. Schmiede 1982) unter Stichworten wie "Enteignung", "Externalisierung" und "Vergegenständlichung von Produktions- und Erfahrungswissen" der Individuen beschrieben (vgl. z. B. Blume 1980; Schmiede 1982; Manske/Wobbe-Ohlenburg 1982; Bergmann/Hirsch-Kreinsen 1981; Volpert 1983), als Tendenz zu einem Entzug von Wissens- und Erfahrungselementen aus der kollektiven Potenz der Arbeitenden (Dörr/Hildebrandt/Seltz 1983) oder als Verwandlungsprozeß von Produktionswissen, welches den Arbeitenden gehört, in Planungswissen des Managements und damit Herrschaftswissen. (vgl. Malsch 1983)

Ich glaube, daß an dieser Stelle eine Bemerkung darüber sinnvoll ist, von welchem Bezugspunkt aus hier geurteilt wird. Wenn in vielen vorwiegend industriesoziologischen Untersuchungen fortschreitende



Automatisierung und Informatisierung von Arbeitsprozessen immer wieder mit weniger Eigenregulierungsmöglichkeiten, weniger erfahrungsgesättigter und sinnlich-konkreter Arbeit parallelisiert wird, so wirft dies sofort das Problem des Maßstabes bzw. des Bezugspunktes auf, von dem aus z. B. veränderte Realisierungsmöglichkeiten von Subjektivität bewertet werden. Ist der Bezugspunkt die traditionelle Handwerkstätigkeit, moderner gesprochen die traditionelle Facharbeitertätigkeit, so gibt dieser retrospektive Bezugspunkt natürlich recht klare Bewertungskriterien an die Hand. Dann kann der historische Verlauf der kapitalistischen Entwicklung eigentlich nur als down-grading-Prozeß gesehen werden. Dieses universalistische Deutungsangebot ist ja bei Braverman konsequent ausgereizt worden. Hält man es dagegen für legitim, daß die Frage neuer Formen der Arbeit im informatisierten Arbeitsprozeß und Fragen wie Subjektivität in der Arbeit, konkret-sinnliche Erfahrungsbildung in der Arbeit auf der gegenwärtigen Entwicklungsstufe des Arbeitsprozesses keine einander ausschließende Themenbereiche sind, sondern ihr Verhältnis zueinander neu gestellt werden muß, dann erweist sich der retrospektive Bezugspunkt als höchst fragwürdig, nämlich vermutlich als historisch zu eng. Auf das Problem, die Arbeit in ihren verschiedenen neuen Formen in ihrer Bedeutung für die 'Entfaltung menschlicher Subjektivität' zu bestimmen, hat Neuendorff (1982) aufmerksam gemacht. Daß dieser Sachverhalt auch für Fragen arbeitspolitischer Interventionschancen große Bedeutung haben dürfte, kann ich hier nur andeuten. (Ebenso unabweislich scheint mir angesichts der informationstechnologischen Modernisierung von Arbeitsprozessen eine Neufassung des Begriffes "Qualifikation" zu sein). Es wäre im übrigen sicherlich höchst aufschlußreich, einmal der Frage nachzugehen, ob die Vorstellung einer ehemals 'intakten Handwerkstätigkeit' (Einheit von Kopf- und Handarbeit, hochqualifikationsintensiv, mit hoher Vollzugslust usw.), wie sie vielen industriesoziologisch orientierten Untersuchungen über den Wandel qualifizierter Facharbeit heimlich oder direkt zugrundeliegt, tatsächlich den historischen Gegebenheiten entsprach. Was von seiten der Sozialhistoriker zur angeblichen Handwerksidylle vorgebracht wird, läßt hieran gravierende Zweifel aufkommen (vgl. jüngst Kocka 1983).

Ganz ohne Zweifel werden durch das bisher gezeichnete Bild für Betriebe bzw. betriebliche Strategien neue Machtbildungspotentiale eröffnet und bereits bestehende innerbetriebliche "Machtnetze" (Blume 1983) unterstützt; z. B. durch erhöhte Transparenz über das betriebliche Gesamtgeschehen und den dadurch bewirkten verstärkten Steuerungs- und Überwachungsmöglichkeiten der Arbeit in und von Abteilungen; durch die Verlagerung des bzw. der in das betriebliche Gesamtgeschehen eingebundenen Wissens und Erfahrungen der Arbeit auf höhere Stufen der Arbeitshierarchie; durch die Änderung innerbetrieblicher Einflußmöglichkeiten aufgrund hierarchischer Neuverteilung von Wissen und Erfahrung (nach Aufgaben, Kompetenz, Zuständigkeits- und Weisungsbefugnissen) bei Beibehaltung der vertikalen Form der Handlungsdifferenzierung; durch Stärkung der Position zentraler Betriebsinstanzen und Zentralisierung strategischer Pläne; durch strategische Festlegung von Handlungsabläufen; durch das Setzen "objektiver" Daten für die betrieblichen Arbeitsprozesse, Leistung und Leistungsüberwachung; durch Verknüpfung von Funktionen. Aktuelle Anknüpfungspunkte (vgl. für den Produktionsbereich: WSI-Mitteilungen, Computer und Arbeit, 1983; für den Angestelltenbereich: Baethge u.a. 1983) für die Erosion traditioneller, auf starke arbeitsprozessliche, d. h. aus der Logik des Arbeits- und Produktionsablaufes herrührender Machtpositionen sind hier die empirisch beobachtbaren Prozesse

- der Zentralisation und Konzentration von personengebundenem Produktions-, Erfahrungs- und Funktionswissen in der stoffverformenden Industrie (z. B. Maschinenbau) im Bereich der produktionsvorbereitenden und produktionsplanenden Funktionen. So z. B. im Bereich der Konstruktion und Arbeitsplanung durch rechnergestützte Fertigungsunterlagenerstellung (CAD-System, CAP-System). Im produzierenden Bereich durch NC-Programmierung und bezogen auf das betrieblich-industrielle Funktionsgefüge EDV-unterstützte Integration der Teilprozesse von produktionsplanenden und produktionsverwaltenden Funktionen (Kombination

- von CAD/CAM-Systemen zu computergestützten integrierten Produktionssystemen; Integration mit industriellen Verwaltungsfunktionen wie z.B. Abrechnungs-, Beschaffungs- und Absatzfunktionen);
- im Bereich der stoffumwandelnden Produktion (z.B. Chemie, Stahl) Prozeßrechner für die Automatisierung stoffumwandelnder Produktionsprozesse (z.B.: Steuerung physikalisch-chemischer Vorgänge, Walzenprogrammverwaltung und -lenkung) zur Prozeßdatenerfassung und -steuerung, zur Optimierung des Prozesses und der Prozeßüberwachung bei möglichst weitgehender Ausschaltung der steuernden Eingriffe lebendiger Arbeit;
  - des teilweise technischen Ersatzes der Erhebung und Zentralisierung von personengebundenen Überwachungsfunktionen und Planungs-/Organisationsfunktionen durch automatisierte Betriebsdatenerfassungssysteme (Erfassung von Daten über Arbeitsaufträge, Bearbeitungszeiten, Arbeitsleistungen, Stillstandszeiten der Maschinen usw.);
  - des Ausbaus von Personalinformationssystemen zur Erfassung und Überwachung von Maschinen-, Leistungs- und Sozialdaten;
  - der Ausbreitung arbeitsplatzbezogener (fachbereichsnahe, flexible Dialog-Abfrage- und Prüfmöglichkeiten) EDV-Lösungen im Bereich der Dienstleistungsarbeit (Industrieverwaltung, Banken, Versicherungen, Handel). Hier sind z.B. zu nennen unterschiedliche Formen 'aktenloser' Sachbearbeitung und ihre Weiterentwicklung zu computer-(bildschirm-)unterstützter Sach-/Fallbearbeitung mit Handlungsanweisungen und computerisierter kaufmännischer Fehler- und Plausibilitätsprüfung. (Z.B. bildschirmgeführte Vertragsverwaltung in der Versicherung, bildschirmgeführter Einkauf von standardisierten Betriebsmaterialien/Massenprodukten in der Industrieverwaltung und im Handel; computergestützte Bearbeitungsprozesse für die Kreditantragssachbearbeitung).

c. These:

Machtprozesse und betriebliche Kontrollformen, neue Stufe des Kontrollniveaus; einige Hintergrundsannahmen zu Arbeitspolitik

a) Begriffliche Zuspitzung auf 'Kontrolle'

Wenn die von mir behauptete These einer weiteren Ausdifferenzierung betrieblicher Arbeit und eines neuen historischen Niveaus des Arrangierens von Arbeits- und Produktionsprozessen einen plausiblen Kern hat, dann ist relevant zu fragen, inwieweit sich dadurch Kontrolle bzw. Kontrollformen verändern. Dies ist auch als Hinweis zu verstehen, daß Kontrolle natürlich nicht abstrakt isoliert werden kann, sondern in ihrem sozialen Kontext, d.h. hier in den sozialen Beziehungen und Verhältnissen im Betrieb aufzusuchen ist.

Der von mir so genannte Prozeß der Differenzierung des Arbeitshandelns besagt im Kern, daß menschliche, also 'kommunikative' Handlungen (Handlungssequenzen) durch Informationstechnologien von den Trägern dieser Handlungen losgelöst, in diesem Sinne subjekt- und kontextgebunden als systemeigene 'Ereignisse' fixiert, systematisiert und als Planung und Vorgabe an die Arbeitenden zurückgegeben werden können. (Vgl. zum Problem "reflexiver Rationalisierung" Wehrsig 1983).

Der Umstand nun, daß die Träger von Arbeitskraft Menschen sind, die im Betrieb Erfahrungswissen in Handeln verwandeln (müssen), bedeutete und bedeutet für den Betrieb immer eine 'Risikostruktur'. Auf die üblichen Formen der Kontrolle, die der Betrieb benutzte und weiterhin zur Risikominderung benutzen wird, will ich hier nicht weiter eingehen. Ich nenne hier nur stichwortartig und unvollständig die Kontrolle der Arbeitskraft über Leistungs-, Hierarchie- und Privilegienstrukturen, durch personelle Überwachung der 'Arbeit als Vollzug' - das Ensemble dieser Kontrollformen bewirkt immer ein bestimmtes (historisch

variierendes betriebliches Kontrollniveau. Meine These der Differenzierung der Arbeitshandlung besagt dann, daß sich der Betrieb durch die Transformation von 'Handlungen in (systemische) Ereignisse' eine neue Form der Kontrolle verschafft hat. Nicht nur können z. B. die Subjekte im Betrieb 'transparent' gemacht werden und dadurch systematischer als qualifikatorische und soziale Planungsgröße und Ressource behandelt und kontrolliert werden. Ebenso kann durch die Vergrößerung des betrieblichen Handlungswissen durch Informationstechnologien auf verschiedenen (hierarchischen) Leitungsebenen auf der Ebene einzelner (Arbeits-)Handlungen stärker antizipiert, stärker normiert, also der Handlungsrahmen durch effizientere "dispositive Vorstrukturierung" (Geser) insgesamt enger gezogen werden. Möglicherweise verschiebt sich auch im Gefolge dieser Entwicklungslinien die kritische Größe für den Betrieb. Diese liegt vielleicht nicht mehr in Personen (jedenfalls nicht ausschließlich), die Erfahrungswissen in Handeln verwandeln müssen. Die kritische Größe kann sich vielmehr dahin verschieben, daß Einzelhandlungen (Handlungsereignisse) unter dem Gesichtspunkt ihrer 'Tauglichkeit' für die Transformation in Ereignisse des 'Systems' selektiert werden müssen. So vor allem ist für den Betrieb sichergestellt, daß Kontrolle (um eine Luhmann'sche Denkfigur zu gebrauchen) über 'Ereignisse' (z. B. kommunikative Handlungen, Arbeitshandlungen im Betrieb) durch 'Ereignisse' (sachlich-neutrale, durch Informationstechnologien fixierte und repräsentierte) auch wirksam auf Dauer sichergestellt ist. Es kann schärfer unterschieden werden zwischen den 'Systembestandteilen', d. h. was stärker bzw. nicht zum 'System' gehört. (Zur These der Anhebung des Selektionsniveaus in ihrer Bedeutung für die Politikdimensionen - vgl. weiter unten.) 'Systemirrelevante' Aspekte, so z. B. Motive (!) der Individuen können so systematischer ausgeschlossen oder unterdrückt werden (dies wiederum birgt ein neues arbeitspolitisches Interventionspotential - vgl. S. 29f.). Es ist unmittelbar einleuchtend, daß 'Ereignisse' dieser Art - anders als rein menschlich-kommunikativ konstituierte Handlungsereignisse - ein hohes Planungspotential auszeichnet und

ein Kontrollpotential sui generis darstellen. Luhmanns Begrifflichkeit ist hier für die industriesoziologische Problematik anregend, wenn er von der Form der Kontrolle spricht, die sich ein System "über Ereignisse durch Ereignisse ... (z. B.: über Handlungen oder über Entscheidungen entscheiden)" verschafft (Luhmann 1981 - Hervorhebungen R.S.). In systemtheoretischer Sprache definiert wäre 'Kontrolle' dann Sicherstellung von Selektivität.

Beide Aspekte zusammen, das

- Systemproblem, definiert als Dauerproblem von Herrschaft innerhalb von Organisationen/Betrieben, das Arbeits- und Leistungsverhalten wie auch die kontinuierliche Mitwirkung/Motivation des Eigentümers der Ware Arbeitskraft zu sichern und - unter Berücksichtigung von Reproduktionsinteressen, weil die Arbeitskraft keine gewöhnliche Ware ist - zu kontrollieren (vgl. ausführlicher Dörr/Hildebrandt/Seltz 1983; Berger/Offe 1982; vgl. zur theoretischen Begründung des Kontrollansatzes durch systematischen Bezug auf Arbeitskraft die anglo-amerikanische Diskussion Braverman 1977; Edwards 1981) und der Trend zu einem
- historisch neuen Niveau des Arrangierens von Arbeits- und Produktionsprozessen (Differenzierung der Arbeitshandlung) mit dem Effekt eines gesteigerten betrieblichen Kontrollniveaus legitimieren m.E. die analytische Zuspitzung auf den Begriff der Kontrolle, um ein produktives Verständnis der Veränderungsprozesse zu erhalten, der menschliche Arbeit in Produktion und Verwaltung durch mikroelektronisch geprägte Technologien ausgesetzt ist.

#### b) Betriebliche Machtprozesse und veränderte Kontrollformen

Es geht mir im folgenden darum, einige empirische Anknüpfungspunkte für meine Thesen zu zeigen. 'Kontrolle' soziologisch zu lesen, heißt

Macht und Einfluß, Verschiebungen in der Beherrschung über den Arbeitsprozeß und über Arbeitskraft zum Thema zu machen. Bei der Frage von Machtprozessen und/oder deren Unterstützung bereits bestehender Machtnetze beziehe ich mich zur Veranschaulichung hier auf die "verfestigten alltäglichen innerbetrieblichen Machtkonstellationen". Darunter kann die "Verteilung der Chancen" verstanden werden, den "Leistungsanspruch im betrieblichen Arbeitsalltag durchsetzen oder sich ihm - zumindest temporär - entziehen zu können" (vgl. Baethge 1982). Sieht man diese Chancen hauptsächlich bestimmt dadurch, wie 'Arbeit als Vollzug' organisiert ist und welche Kontrollmöglichkeiten hierüber bestehen, dann wird klar, daß die von mir angeführten neuen Probleme im Zuge des Einsatzes mikroelektronisch geprägter Technologien diese innerbetrieblichen Machtkonstellationen nachdrücklich verändern. Durch mikroelektronisch geprägte Technologien entstehen "neue Machtzentren" (Manske/Wobbe-Ohlenburg) im Betrieb, indem beispielsweise Kompetenzverlagerungen (Stärkung zentraler Planungsinstanzen, von EDV- und Organisationsabteilungen) stattfinden, Informationsmonopole von Individuen/Gruppen (der technisch und kaufmännisch qualifizierten Beschäftigten, der Facharbeiter) aufgebrochen werden und das auch für höhere Stufen der Arbeitshierarchie transparent gewordene Wissen kaum mehr als alleinige Machtressource in der Verfügung der Arbeitenden angesehen werden kann.

Was das Ausmaß der Kontrolle über den Arbeitsvollzug betrifft, so wird hier von einem "geradezu epochalen Wandel" (bezogen auf die Angestelltenarbeit - vgl. Baethge 1982) in der Kontrolle gesprochen. (Freilich gibt es kaum Anhaltspunkte dafür, daß diese Beschreibung nicht auf Produktionsarbeit, in der Tendenz ebenfalls auf industrielle Ingenieurs- und Technikerarbeit auszudehen ist - vgl. z. B. Teschner/Hermann 1981). Unter dem anhaltenden Rationalisierungsdruck zeigt sich, das ist übereinstimmender Tenor empirischer Untersuchungen, daß Kontrolle von Arbeitskraft und Arbeitsprozeß durch Informatisierung ein neues Niveau erreicht hat.

Negativ berührt wird insgesamt - so läßt sich als Ergebnis bisheriger empirischer Forschung bei Unterschieden zwischen Produktionsarbeit und Dienstleistungsarbeit festhalten - die 'Offenheit der Situation' durch stärker Vorstrukturierungen. Es erfolgt eine stärkere zentralisierte Festlegung von Handlungsabläufen, eine stärkere "dispositive Vorstrukturierung" (Geser).

- Der verstärkte Kontrollzugriff zeigt sich an allen Ecken und Enden des Arbeitsverhaltens und Einbringens der Arbeitsleistung: als verbindlichere Ablauflogik und Zeitstruktur, als stärkere Transparenz der einzelnen Handlungssequenzen im Arbeitsvollzug und als gesteigerte betriebliche Intervention in einzelne Arbeitssequenzen, als stärkere Kontrolle statt selbständigeren Umgangs mit der Organisierung des eigenen Arbeitstages und der Regulierungsmöglichkeiten über die Durchführung der Arbeit, als stärkere Normierung des Arbeitshandelns, als Verlust oder Verarmung an Improvisationshandeln, als feinere Endkontrolle des Arbeitsergebnisses und des Resultats der Leistungen durch technisierte Leistungskontrollformen.
- Schließlich wirft der gesteigerte Kontrollzugriff neuartige Probleme im Umgang mit Individuen im Betrieb auf. Wie schon erwähnt, können die Individuen durch Informationstechnologien transparent und entsprechend feingliedriger (personalpolitisch, einsatzmäßig usw.) behandelt werden. Ich weise hier insbesondere auf die Personalinformationssysteme hin und auf die damit zusammenhängenden neuen Probleme für Betriebe, die Arbeitenden und betriebliche Interessenvertretungen, die unter den Schlagworten "gläserner Mensch" und der "Mensch als Datenschatten" entstanden sind.

Wenn ich meine eben gemachten Ausführungen zu der These eines neuen historischen Kontrollniveaus über Arbeit, Verhalten und Leistung zusammenfasse, so liegt mir gleichzeitig sehr daran, drei Klarstellungen vorzunehmen:



1. Die Zuspitzung auf Kontrolle ist nicht gleichbedeutend damit, daß ich etwa gleichzeitig von der realen oder möglichen Tatsache einer totalen Kontrolle von Individuen und ihrem Verhalten im Arbeitsprozeß ausgehe. Ich rede also nicht einem endgültigen Zuschnappen der "Kontrollfalle" das Wort. Zwar erfährt durch Informatisierung von Arbeitsprozessen der betriebliche 'Machtblock' Unternehmensleitung eine deutliche Steigerung seines Interventions- und Handlungswissens. Das bedeutet eine Verschiebung der Beherrschungsmöglichkeiten von Arbeitsprozeß und Arbeitskraft zugunsten dieses Machtblocks und seiner personalen Träger. In historisch zwar variablen, aber ein bestimmtes Mindestmaß nicht unterschreitbaren Grenzen bleibt das Kapital jedoch auf die Mitwirkungswilligkeit und -fähigkeit, auf das Mitdenken, d. h. auf den Subjektcharakter der Arbeit angewiesen: der Warencharakter der Arbeitskraft bleibt unvollkommen in dem Sinne, daß über sie nie wie über einen bloßen Gegenstand einfach verfügt werden kann. Oder wie Giddins sagt: "Denn auch wer versucht, Arbeitskräfte unter seiner Kontrolle zu halten, wird davon durchaus nicht unfähig, das marxistische Sprichwort zu verstehen, daß Arbeitskraft eine Ware ist, die sich nicht wie andere Waren behandeln läßt ..." (Giddins 1983, S. 26). So ist beispielsweise die Vorstellung einer totalen Ersetzung "personengebundener Kontrolle, Überwachung und Information z. B. mittels EDV (...) unmöglich, u.a., weil sie im Ideal eine vollständige personenunabhängige Abbildung und Steuerbarkeit vor allem sozialer Prozesse und Zustände voraussetzt." (Blume 1983, S. 3) Zum anderen hätte die Vorstellung, daß ein Arbeits- oder Produktionsprozeß völlig perfekt technisch und organisatorisch ausgestaltet werden kann, daß alle Handlungen/Unterlassungen der Arbeitenden perfekt vorgeschrieben, kontrolliert und überwacht werden können, alles Entscheidungshandeln und alle Entscheidungsarbeit als "Kontrollmacht" völlig der Organisationsspitze zugeteilt wird, weder theoretische noch empirische Überzeugungskraft (vgl. z. B. Deutschmann 1981; Berger/Offe 1982; Beck/Brater 1976; Geser 1982).

2. Der behauptete gesteigerte Kontrollzugriff ist - als Konsequenz aus der ersten Klarstellung - nicht identisch bzw. nicht vor-schnell in eins zu setzen mit qualifikatorischen Verlaufsmustern etwa in Richtung auf gradlinige Dequalifizierungstendenzen, absolutem Qualifikationsverfall oder breiter, uneinholbarer Entwertung von Fachqualifikationen. Oder von der subjektiven Seite her gesehen: "Vollzugslust" (Bahrtdt) oder Unlust an der Arbeit müssen nicht in einem direkten Entsprechungszusammenhang mit der Informatisierung von Arbeitsprozessen stehen. Ob (denkbare Begründungen erspare ich mir hier) die gestiegenen Interventions- und Kontrollmöglichkeiten durch Informationstechnologien seitens der Betriebe für offensive oder defensive Qualifizierungspolitiken benutzt werden, Kontrollrücknahmen vorgenommen werden, eine auf Beschäftigtengruppen hin differenzierte Politik erfolgt - dies sind Prozesse, die nicht der Informationstechnologie als solcher zugeschrieben werden können. Allerdings wird der zeitliche und menschliche Rahmen der Arbeitsabwicklung enger gezogen. Dies kommt z. B. in der - von Herstellern und Betriebsorganisatoren gleichermaßen ohne Scheu gehandhabten - Redewendung, daß Arbeit am Bildschirmarbeitsplatz durch Bildschirmmasken "rechnergeführt" wird, höchst anschaulich zum Ausdruck. Wie empirische Untersuchungen in Produktion und Verwaltung zeigen, lassen sich freilich beim gegenwärtigen Stand der technologischen Entwicklung und entsprechender betrieblicher Planungshorizonte z. B. erhöhte arbeitsprozessliche Handlungsspielräume bei gleichzeitiger verstärkter (zentralisierter) Kontrolle über Arbeitsergebnisse und Arbeitsleistung beobachten. (Vgl. z. B. Bergmann/Hirsch-Kreinsen 1981; Altmann u.a. 1982; für den Angestelltenbereich vgl. Baethge u.a. 1983, wobei sich freilich insbesondere für den kaufmännisch-verwaltenden Angestelltenbereich zeigen läßt, daß sich der berufliche Zuschnitt jedenfalls qualifizierter Angestelltenarbeit mehr aus den betrieblichen arbeitsorganisatorischen Konzepten denn aus den Anforderungen moderner Informationstechnologien ergibt.)

3. Ebensovwenig rede ich einer totalen, einseitigen Machtverschiebung und Machtausübung durch Informationstechnologien zugunsten des innerbetrieblichen Machtblocks Management/ Unternehmensleitung das Wort. Zweifelsohne werden für das betriebliche Entscheidungszentrum mit seiner hochentwickelten Bürokratie neue oder erweiterte Machtpotentiale eröffnet. Auch hier will ich zum einen nur auf systemtheoretische und/oder organisationssoziologische Ansätze hinweisen, die fast übereinstimmend die Vorstellung einseitiger Verschiebung der "Reproduktionslasten" des Machtverhältnisses auf die Seite von Unternehmensleitungen zurückweisen und das Moment des Abtragens von Herrschaftslasten hervorheben. Was im folgenden anhand von Personalinformationssystemen als einer besonderen 'Spielart' von Informationstechnologie ausgeführt wird, kann generell gelten:

"Eine zum Teil von 'beiden Seiten' angenommene Möglichkeit 'totaler Kontrolle' von Personen und personengebundenen Funktionen ist unmöglich u.a., weil die damit verbundene Zwangsbindung des Verhaltens die Fähigkeit von Macht, doppelte Kontingenz zu überbrücken, neutralisiert, und so die Reproduktionslasten des Herrschaftsverhältnisses völlig auf eine Seite (Unternehmen) verschieben würden. ... Personalinformationssysteme stellen demnach betriebliche Strategien dar, die anknüpfend an bestehende Machtnetze und parallele Differenzierungsstrategien, vor allem weitere Machtbildungspotentiale eröffnen bzw. unterstützen können, indem sie z.B. die Selektivität zwischen Zwang/Ausgrenzung und Integration auf Seiten des Managements erhöhen." (Blume 1983, S. 3).

(Konkrete) Machtphänomene in Betrieben und Organisationen werden als Frage betrieblicher Kräfteverhältnisse, des "strategischen Spiels" oder auch als Frage nach den Grenzen in der Legitimierbarkeit von Entscheidungen in formalen Organisationen aufgegriffen (vgl. z.B. Crozier / Friedberg 1979; Blume 1980; Zündorf 1982; Geser 1982; Jürgens 1983; Dörr/Hildebrandt/

Seltz 1983). Behauptungen totaler Machtverschiebungen in Betrieben durch die Einführung mikroelektronisch geprägter Technologien stehen also auf recht schwachen theoretischen und empirischen Beinen.

c) Einige Anmerkungen zu Hintergrundsbedingungen von Arbeitspolitik

Die neuen betrieblichen Machtprozesse und Kontrollformen durch Integration von Informationstechnologien in das betriebliche Arbeitsgefüge verändern den eingespielten Zusammenhang zwischen Produktions- und Sozialsystem im Betrieb. Indem die Individuen, überspitzt ausgedrückt, in abnehmendem Maße als sinnvoll handelnde Subjekte auftreten können, geraten "Systemintegration und Sozialintegration" im Betrieb in einen sich verschärfenden Gegensatz. Ich behaupte nun, daß dies für die arbeitspolitische Thematik ein wichtiger Vorgang ist.

Um das Problem der Politikdimension klarer angehen zu können, ist vermutlich von zwei sich überkreuzenden Problemen auszugehen.

Zum ersten Problem:

Wenn ich mich im folgenden auf das Lockwood'sche Begriffspaar "Systemintegration" und "Sozialintegration" (Lockwood 1970) beziehe, so ist mir klar, daß diese analytische Unterscheidung (vgl. Vobruba 1978) vornehmlich zur Charakterisierung von Prozessen des sozialen Wandels im weiteren Sinne (Lockwood 1970; Habermas 1973; Vobruba 1978 und 1983) im Makrobereich (gesellschaftliche Ebene) herangezogen wurde und wird (z. B. Probleme des Sozialstaats und Widersprüche im kapitalistischen System; soziale Konflikte und Krisen).

- So bezeichnet der Ausdruck "Systemintegration" etwa die "spezifischen Steuerungsleistungen eines selbstgeregelt Systems" (Habermas 1973) oder es wird davon gesprochen, daß die "Erhaltung von Systemintegration die Erhaltung ökonomischen Systemfunktionierens" (Vobruba 1978) bedeutet. Auf den Mikrobereich 'Betrieb' gewendet bedeutet Systemintegration dann die Erhaltung und Sicherung eines betrieblichen 'Normalzustandes' der Leistungsfähigkeit zur Erreichung des Organisationsziels.
  
- "Sozialintegration" bedeutet z.B. "die Aufrechterhaltung von Loyalität zu dem und Legitimation des bestehenden Institutionensystems" (Vobruba 1978), spricht also das Problem der Verhaltensregulierung an, d.h. die "geordneten oder die konfliktgeladenen Beziehungen der Handelnden" in Systemen (Lockwood 1970).

Von dem Einbringen dieses Begriffspaares in den Mikrobereich des Betriebes zur Kennzeichnung der neuartigen, durch Informationstechnologien erzeugten betrieblichen Problemlagen und 'Notlagen' lebendiger Arbeit verspreche ich mir ganz allgemein zweierlei. Zum einen glaube ich, daß sich mit dieser Unterscheidung eben das Problem der Politikdimension angesichts der von mir skizzierten Entwicklungen vermutlich recht fruchtbar angehen läßt. Wichtig für diese ist, daß beide 'Integrationsbereiche' zueinander in Widerspruch treten können und Widersprüche zwischen beiden Bereichen unter der Perspektive möglicher identifizierbarer Handlungspotentiale untersucht werden müssen (vgl. Vobruba 1979). Dies gibt auf die von mir untersuchten Zusammenhänge übertragen erst einmal eine grundlegende Zielrichtung vor für die Untersuchung der betrieblichen Differenzierungsprozesse durch mikroelektronisch geprägte Technologien und den Folgen des gesteigerten Kontrollzugriffs im Sozialsystem des Betriebes.

Zum anderen hat die von Lockwood in kritischem Anschluß an Marx getroffene Unterscheidung den Vorteil, daß sie den wichtigen Aspekt endogen, also systemintern erzeugter Widersprüche im Auge hat. Das läßt sich natürlich auch mit einem altvertrauten Argument sagen: Kapitalistisch verfaßte Systeme erzeugen notwendig soziale Folgeprobleme. Formelhaft verkürzt: Konkret für mein Thema gesagt nötigt dies zur Identifikation "systemeigner Angriffsflächen (Malsch 1983), die durch Differenzierungs- und Informatisierungsprozesse erzeugt werden, als eine Bedingung der Möglichkeit für die Eröffnung arbeitspolitischer Interventionspotentiale.

Anzuknüpfen ist an die Annahme über die Entkopplung von 'System' und 'Subjekt' durch den Trend zur weiteren Differenzierung von Arbeitshandeln und 'Ereignissen' als Systemoperationen.

In Termini von Systemintegration und Sozialintegration übersetzt, möchte ich als Annahme formulieren, daß dieser Entwicklungsprozeß als ein betrieblicher Prozeß betrachtet werden kann, in dem die Sozialintegration im Betrieb von der Systemintegration aufgrund der Anhebung ihres Selektionsniveaus auf die Ebene desozialisierter 'Ereignisse' tendenziell wegrückt. Sollte diese Hypothese zutreffen, so ist dies für das Problem der Politikdimension vor dem Hintergrund meiner vorgetragenen Überlegungen von einiger Bedeutung. Bezogen auf den Aspekt der Politikdimension im Betrieb bedeutet das Auseinanderrücken der Sozialintegration von der Systemintegration, daß 'Politiken' ausdifferenziert und dadurch gegenüber der Systemintegration eigenständiger faßbar werden. Hinter diesen Vermutungen steht eine Annahme, die ich im folgenden kurz erläutern will; ich komme damit zu dem zweiten Problem, das hier anzusprechen ist.

#### Zum zweiten Problem:

Die von mir getroffenen Annahmen darüber, was sich durch mikro-

elektronisch geprägte Technologien an neuen Qualitäten im Arbeitsprozeß herausgestellt hat, lassen sich zu der These zusammenfassen, daß das Kontrollniveau vermutlich auf einen kritischen Punkt zutreibt: Einerseits werden die Individuen/Subjekte durch diese Entwicklungen zwar nicht krude unterdrückt, aber zunehmend 'unterlaufen'. Dies bringt gleichzeitig die von mir schon angedeuteten neuen Probleme des Umgangs mit Subjekten im Betrieb mit sich (z. B.: "gläserner Mensch"). Andererseits aber kann der Subjektcharakter nicht völlig ausgeschlossen werden und es bleiben für den Betrieb trotz der erhöhten Ausschlußpotentiale für 'systemirrelevante' Momente z. B. Probleme der Arbeitsmotivation, der Mitwirkungswilligkeit und der Konformitätssicherung bestehen (vgl. hierzu auch die anregenden Ausführungen von Geser (1982) über "Grenzen in der Beschaffung von Motivierungsmitteln"). Die Subjekte können nicht völlig aus dem Arbeitsprozeßgeschehen eliminiert werden.

Zugleich und in dem Maße, so meine Vermutung, wie die skizzierten neuen Qualitäten im Arbeitsprozeßgeschehen sich real herausstellen, heben sich die Subjekte vor dem Hintergrund der weiteren Differenzierung ihrer Arbeitshandlungen gleichsam konturierter ab: als (neuer) problematischer Bestand des Betriebes.

Die Bedeutung der beiden sich überkreuzenden Entwicklungslinien liegt m. E. darin, daß sich dadurch - vielleicht neue - politische Potentiale für Arbeitspolitiken eröffnen können.

Ich will versuchen, dies an einem Beispiel zu verdeutlichen. Ich beziehe mich hierbei auf einige empirische Phänomene, die mir auf neuartige Interventionspotentiale hindeuten scheinen und von denen ich vermute, daß ihnen mit den von mir in den Ausführungen zum Problem der Politikdimension gemachten Annahmen beizukommen ist.

Das Problem, vor dem wir hier stehen, möchte ich in die Frage kleiden, ob sich mit dem gesteigerten Kontrollniveau und dem gesteigerten Kontrollzugriff auf Arbeit möglicherweise Grenzen der Differenzierung zeigen. Vor dem Hintergrund meiner Annahme, daß die Subjekte im Betrieb zwar 'unterlaufen', nicht aber völlig aus dem Arbeitsprozeßgeschehen eliminiert werden können, möchte ich beispielhaft die These aufstellen oder - vielleicht bescheidener - fragen, ob nicht der gesteigerte Kontrollzugriff im Betrieb eine kritische Schwelle erreicht hat (oder: erreichen wird), die Entlastungs- und Kompensationsmaßnahmen ('spezielle' Politiken) seitens des Kapitals erzwingt bzw. erzwingen wird. Es wäre dann die Frage zu stellen, inwieweit hieran gleichzeitig arbeitspolitische Interventionspotentiale anknüpfen könnten.

Ich habe schon gesagt, daß die 'Reproduktionslasten' des betrieblichen Herrschaftsverhältnisses nicht völlig einseitig zugunsten der einen Seite (Management, Organisationsspitze) verschoben werden können. Ich frage also konkret, ob bsw. die im Zusammenhang mit neuen Technologien empirisch beobachtbaren Phänomene wie Rückgabe von Qualifikationselementen an die operative Ebene im Betrieb (Beispiel: Maschinenbau und Werkstattprogrammierung), Maßnahmen zur Entlastung von Hierarchie, die Bildung von Team-Konzeptionen zur Gestaltung (Rationalisierung) von Arbeitsprozessen und Arbeitsabläufen, Quality-Circles etc. (auch) als Kompensation für den gesteigerten Kontrollzugriff zu fassen sind.

Ein gutes Beispiel, an dem man diese These diskutieren könnte, sehe ich in der ja überaus kontrovers aufgenommenen These von Kern/Schumann (1982) über den "ganzheitlichen Zugriff auf Arbeitskraft". Dabei wären natürlich die Ideologien, mit denen das Management - aufgeklärt oder nicht aufgeklärt - solche Kompensationskonzepte verkauft und verbreitet, sicherlich gesondert zu betrachten und zu untersuchen .



Nun ist mir klar, daß ich hiermit eine - sei es innerhalb der eigenen Zunft oder sei es innerhalb der gewerkschaftlichen Diskussion - höchst umstrittene Sache angesprochen habe. Umstritten ist, ob solche Maßnahmen eine positive Interventionschance für Arbeitspolitiken abgeben können oder ob es sich hier nicht um besonders raffinierte Methoden zur subtileren Inanspruchnahme, sprich Ausbeutung der Arbeitskraft handelt. Zumindest jedoch um eine neuartige "Funktionalisierung von Subjektivität" (Vobruba 1983), die auf den ersten Blick gesehen deutlich 'sozialintegrative' Wirkungen hat.

Solche Entwicklungen zeigen aber meines Erachtens auch: das betriebliche Arbeitsprozeßgeschehen bleibt auf Intentionalität, Subjektivität und menschliche Flexibilität durchaus angewiesen und kann diese Eigenschaften des menschlichen Arbeitsvermögens nicht nur als realen (oder potentiellen) Störfaktor behandeln. Neu ist vielleicht: daß Betriebe diese Aspekte menschlichen Arbeitsvermögens aufgrund der von mir skizzierten Prozesse auf dem gegenwärtigen Stand der gesellschaftlichen Entwicklung (selbstredend unter Einschluß ökonomischer und anderer harter gesellschaftspolitischer Faktoren) anders behandeln und vereinnehmen müssen. Der 'neue problematische Bestand des Betriebes' muß vermutlich zur Vermeidung bestandsgefährdender sozialdesintegrativer Wirkungen in anderer Weise als bisher (vielleicht z.B. nicht mehr mit Politiken mehr oder weniger großzügiger Zugeständnisse in 'kleinen' Fragen von Arbeitsorganisation) mit anderen 'Politiken' bearbeitet werden. In dem "Muß" ist ausgedrückt, daß an dem Grundgedanken endogen erzeugter Widersprüche festzuhalten ist, systemeigene Angriffsflächen als eine zentrale Grundlage der Möglichkeiten von betrieblich orientierter Arbeitspolitik zu thematisieren sind.

- Ein konkretes 'arbeitspolitisches' Beispiel dafür, wie man - ohne große Illusionen zu haben - gleichwohl an realen Prozessen im Betrieb anknüpfen könnte, gibt Neuendorffs Frage an die 'Frankfurter Richtung' der Interpretation automatisierter Arbeitsprozesse und negativer Einflußmöglichkeiten der "Subjektivität von Arbeit":

"Alle drei hier erwähnten Ansätze in der Industriesoziologie kommen in ihren Untersuchungen (die Münchener schon mitbedingt durch ihre Analytik) in einem zentralen Punkt zu dem selben Ergebnis: daß nämlich der Focus der ablaufenden Rationalisierungsstrategien in allen Dimensionen (Technik, Organisation, Arbeitskrafteinsatz) darin liegt, das Flexibilitätspotential der Produktionsprozesse zu erhöhen, um die zunehmenden Kontingenzen der Marktökonomie mit Anforderungen der Produktionsökonomie in Einklang zu bringen. Für mich ist empirisch schwer vorstellbar, wie langfristig die Sicherung von Flexibilität in der Produktion mit fortschreitender Abstraktifizierung der Arbeit im Sinne der Frankfurter vereinbar sein soll."  
(Neuendorff 1982, S. 7)

Was an diesem Umstand und wie dies trotz eines empirisch festgestellten unternehmensseitigen Machtzuwachses durch neue Technologien konkret für Arbeitspolitik umzusetzen ist, das scheint mir beispielhaft die wichtigere Frage, nicht ob weithin gefordertes menschliches Flexibilitätspotential auch dem Betrieb oder dem Kapital zugute kommt. (Dies ist jenseits aller Intentionen von Betrieben/Betriebsleitungen ein wohlbekannter immanenter Effekt der kapitalistischen Organisation der Arbeit). M. E. liegen hier weiterhin in einem gewissen Sinne fast traditionelle Anknüpfungspunkte für arbeitspolitisch auszumachende betriebliche Machtpositionen seitens der Arbeitenden im Betrieb. (Vgl. dafür als guten Anknüpfungspunkt die Untersuchungen von Bergmann u.a. (1983) und Sorge u.a. (1982) über den Einsatz von CNC-Steuerungen in Betrieben des Maschinenbaus.)

Ich glaube, daß solche arbeitsprozesslichen 'Verbindungspunkte' (selbst wenn sie durch Informatisierung von Arbeitsprozessen 'dünner' werden und ihre Kontrolle stärker und die Normierung enger wird) auch (weiterhin) die Grundlage dafür sind, was man mit der Entstehung neuer "qualitativer Konfliktstoffe" zusammen denken könnte (vgl. die Diskussion über alternative Werks- und Produktpolitik; Übernahmemöglichkeiten von Betrieben durch Beschäftigte; Diskussion um Personalinformationssysteme, Datenschutz; betrieblicher Konflikt/Konsensus zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen - Ingenieure, Techniker, Facharbeiter - über Notwendigkeiten/

Sinnlosigkeiten neuer EDV-Verfahren/Produkte usw.). Ein Punkt also, der insbesondere darauf hinweist, daß sich zunehmend mehr Probleme der gesellschaftlichen Entwicklung (des Sozialstaats) im Betrieb generieren, deren 'Bearbeitung' über den betrieblichen Arbeits-, Produktions- und Zielzusammenhang hinausweist und möglicherweise dem betrieblichen Handlungszusammenhang und der betrieblichen Handlungslogik 'fremde' Mitwirkungs- und Mitdenkungsprozesse ausbilden hilft. Damit ist eine (arbeits-)politische Dimension im Betrieb angesprochen, die diese im Zusammenhang mit Lern-, Verlernen- oder Nichtlernfähigkeiten und Bereitschaften der Arbeitenden in Verbindung bringt. Auf beide Anknüpfungspunkte bezug genommen, scheint mir die Frage sinnvoll: Entstehen hier (neue) Handlungsspielräume, arbeitspolitisch ausreizbare Terrains, die möglicherweise ihre Entstehung (auch) den von mir skizzierten verschiedenen Entwicklungs- und Differenzierungsprozessen verdanken?

Der in den von mir so genannten 'Kompensations-Maßnahmen' auch enthaltene Aufruf zum eigenverantwortlichen Handeln und Mitdenken ist nicht, auch wenn dies vom Betrieb beabsichtigt ist, in seinen Ergebnissen und Wirkungen rigide auf den beabsichtigten Zweck zu funktionalisieren. Auch die kräftige Verschiebung in den Machtressourcen kann die "Eigen-Sinnigkeit" des Handelns nicht eindimensional zugunsten des Funktionierens des Betriebs als "System" brechen (vgl. Vobruba 1983). Die Überlegung, daß die Arbeitenden im Betrieb moralische und qualifikatorische Ressourcen besitzen, die über den aktuellen, z.B. durch 'Kompensations-Maßnahmen' oder andere 'Beteiligungsmaßnahmen' definierten Handlungszusammenhang hinausreichen, hat einseh- bare Überzeugungskraft (sonst könnte es arbeitspolitische For- derung sein, solche Ressourcen und Kapazitäten herzustellen.) Es gibt natürlich keinen Grund, hierüber in arbeitspolitische Emphase zu verfallen. Die forcierte aktive "Inpflichtnahme" der Fähigkeiten (auch und gerade der sozialen!) der Arbeitenden zur Erhaltung und zur Verbesserung des betrieblichen Status quo, die

man allenthalben in verschiedensten Formen parallel oder als Folge mit bzw. von den von mir skizzierten Differenzierungsprozessen beobachten kann, stellt aber gleichzeitig arbeitspolitisch zu nützende Anknüpfungspunkte dar. Hier wären aus dem Spektrum denkbarer arbeitspolitischer Anknüpfungspunkte zwei beispielhaft anzuführen: Einer unter der Perspektive, wie auf dem Terrain arbeitsprozesslicher Beherrschungsmöglichkeiten für die Arbeitenden (wieder) Boden gut zu machen ist und ein weiterer (darauf aufbauend) unter der Perspektive der 'Politisierung' der betrieblichen Handlungslogik. Dies hieße, aus den Thesen über den neuen 'problematischen Bestand' durch neue Technologien und der Ausdifferenzierung von Politiken positiv 'Kapital' zu schlagen. Zunächst folgte daraus, daß 'Arbeitspolitik' und 'Politik', die ausschließlich auf 'Arbeitsorganisation' im Betrieb fixiert ist (vgl. zur Verdeutlichung etwa arbeitsorganisatorisch fixierte Humanisierungspolitik) nicht dasselbe ist. Positiv daraus Kapital zu schlagen könnte im Rahmen meines Themas beispielsweise heißen: 'Arbeitspolitik' als einen wichtigen Ideen- und Perspektivenlieferant zur Aufhellung der Möglichkeiten zu definieren, wie im Betrieb das 'Grundrecht auf menschliche Kommunikation' als eine wichtige Bedingung für die Entfaltungsmöglichkeiten personaler und sozialer Identität in der Arbeitssphäre wenigstens gesichert, wenn nicht ausgeweitet werden kann.

Literaturverzeichnis

- Altmann, N./Binkelman, P./Düll, K./Stück, H., Grenzen neuer Arbeitsformen, Frankfurt/M. 1982.
- Baethge, M., Wandel betrieblicher Strukturen von Angestelltentätigkeiten, in: SOFI-Mitteilungen, 7/82.
- Baethge, M./Gerstenberger, F./Oberbeck, H./Schlösser, M./Seltz, R., Entwicklungstendenzen von Ausbildungs- und Beschäftigungsstrukturen im Angestelltenbereich unter den Bedingungen eines erhöhten Angebots von Absolventen weiterführender Bildungseinrichtungen und fortschreitender Rationalisierung. (Zusammenfassende Darstellung), unv. Manuskript, Göttingen 1983.
- Bechtle, G., Betrieb als Strategie, Frankfurt/M. 1980.
- Beck, U., Jenseits von Stand und Klasse?, in: Kreckel, R. (Hg.), Soziale Ungleichheiten, in: Soziale Welt, Sonderband 1, Göttingen 1983.
- Beck, U./Brater, M., Grenzen abstrakter Arbeit, in: Leviathan, 2/1976.
- Behrens, J., Die Ausdifferenzierung der Arbeit, in: Hondrich, K. D. (Hg.), Soziale Differenzierung, Frankfurt/M. 1982.
- Berger, J./Offe, C., Die Zukunft des Arbeitsmarktes. Zur Ergänzungsbedürftigkeit eines vergessenen Allokationsprinzips, in: Schmidt, G./Braczyk, H.-J./Knesebeck, J. v. d., Materialien zur Industrie-  
soziologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 24/1982.
- Bergmann, J./Hirsch-Kreinsen, H., Organisation mit EDV - Eine empirische Untersuchung in Betrieben des Werkzeugmaschinenbaus, Forschungsbericht, Darmstadt 1981.
- Bergmann, J./Hirsch-Kreinsen, H./Springer, R., Rationalisierungsstrategien im Maschinenbau, Zwischenbericht zum DFG-Forschungsprojekt, Darmstadt 1983.
- Blume, A., Die Fabrik, Gießen 1981.
- Blume, A., Thesen zur Entwicklung der Auswirkungen von Personalinformationssystemen, unv. Manuskript, Bochum 1983.
- Bravermann, H., Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt/M., New York 1977.
- Brose, H.-G., Die Vermittlung von sozialen und biographischen Zeitstrukturen, in: Schmidt, G./Braczyk, H.-J./Knesebeck, J. v. d. (Hg.), Materialien zur Industriesoziologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 24/1982.

- Crozier, M./Friedberg, E., Macht und Organisation. Die Zwänge kollektiven Handelns, Berlin 1979.
- Deutschmann, C., Das konservative Moment der Gewerkschaftsbewegung, in: Gesellschaftliche Arbeit und Rationalisierung, Leviathan-Sonderheft 4/81.
- Dörr, G./Hildebrandt, E./Seltz, R., Kontrolle durch Informationstechnologien in Gesellschaft und Betrieb, in: Leviathan-Sonderheft, Herbst 1983.
- Geser, H., Gesellschaftliche Folgeprobleme und Grenzen des Wachstums formaler Organisationen, in: Zeitschrift für Soziologie, Heft 2/1982.
- Giddens, A., Klassenspaltung, Klassenkonflikt und Bürgerrechte, in: Kreckel, R. (Hg.), Soziale Ungleichheiten, in: Soziale Welt, Sonderband 2, Göttingen 1983.
- Habermas, J., Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus, Frankfurt/M. 1973.
- Haller, M./Müller W. (Hg.), Beschäftigungssystem im gesellschaftlichen Wandel, Frankfurt/M. 1983.
- Japp, K.-P., Die Entwicklungsdynamik des Dienstleistungssektors, öffentliche Dienstleistungen, Endbericht, Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld, 1982.
- Jürgens, U., Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozeß - eine Problemskizze zur Arbeitspolitik, in: Leviathan-Sonderheft, Herbst 1983.
- Kellermann, P./Lenhardt, G., Erfahrung, Schule, Unterricht: Zusammenhänge zwischen Arbeitsmarkt und Bildungssystem, in: Beck, U./Hörning, K. H./Thomssen, W., Bildungsexpansion und betriebliche Beschäftigungspolitik, Frankfurt/M. 1980.
- Kern, H./Schumann, M., Rationalisierung und Arbeiterverhalten, in: Schmidt, G./Braczyk, H.-J./Knesebeck, J.v.d., (Hg.), Materialien zur Industriesoziologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 24/1982.
- Kocka, J., Diskussionsbeitrag zu Giddens, Beck und Herkommer, in: Kreckel, R. (Hg.), Soziale Ungleichheiten, in: Soziale Welt, Sonderband 2, Göttingen 1983.
- Lockwood, D., Soziale Integration und Systemintegration, in: Zapf, W., (Hg.), Theorien des sozialen Wandels, Königstein/Ts. 1979.
- Luhmann, N., Organisation und Entscheidung, in: Soziologische Aufklärung 3, Opladen 1981.

- Malsch, Th., Erfahrungswissen versus Planungswissen. Facharbeiterkompetenz und informationstechnologische Kontrolle am Beispiel der betrieblichen Instandhaltung, IIVG-discussion papers 1983.
- Manske, F./Wobbe-Ohlenburg, W., Computereinsatz im Bereich technischer Angestellter, in: WSI-Mitteilungen, Computer und Arbeit, 2/1983.
- Negt, O., Briefessay zum 100. Geburtstag von Karl Marx, in: Frankfurter Rundschau vom 22.3.1983.
- Neuendorff, H., Thesen zum Referat von R. Schmiede: Abstrakte Arbeit und Autonomie - zum Verhältnis von Industriegesellschaft und Gesellschaftstheorie, unv. Manuskript, Dortmund 1982.
- Offe, C., Arbeit als soziologische Untersuchungskategorie, revidierte Fassung des Vortrags bei der Eröffnungsveranstaltung des 21. Deutschen Soziologentages, Bamberg 1982.
- Rammert, W., Soziotechnische Revolution: Sozialstruktureller Wandel und Strategien der Technisierung. Analytische Perspektiven einer Soziologie der Technik, in: Jokisch, M. (Hg.), Techniksoziologie, Frankfurt/Main 1982.
- Schmiede, R., Abstrakte Arbeit und Automation - zum Verhältnis von Industriegesellschaft und Gesellschaftstheorie, unv. Manuskript, Frankfurt/Main 1982.
- Schumann, M./Wittemann, K.-P., Beherrschung des Arbeitsprozesses als Interessenkonflikt zwischen Betrieb und Arbeitern. Am Beispiel der Industrialisierung im Schiffsbau, in: Schmidt, G./Braczyk, H.-J., Knesebeck, J.v.d. (Hg.), Materialien zur Industriegesellschaft und Sozialpsychologie, Sonderheft 4/1982.
- Seifert, J., Zur Situation der Bundesrepublik nach dem 6. März 1983, in: Frankfurter Rundschau vom 25.3.1983.
- Sorge, A./Hartmann, G./Warner, M./Nicholas, I., Mikroelektronik und Arbeit in der Industrie, Frankfurt/M. 1982.
- Teschner, E./Hermann, K., Zur Taylorisierung geistiger Arbeit, in: Gesellschaftliche Arbeit und Rationalisierung, Leviathan-Sonderheft 4/81.
- Thomssen, W., "Die Konstitution des Klassensystems". Vom Altern eines wissenschaftlichen Anspruchs, in: Schmidt, G./Braczyk, H.-J./Knesebeck, J.v.d. (Hg.), Materialien zur Industriegesellschaft, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 4/1982.
- Tyrell, H., Anfragen an die Theorie der gesellschaftlichen Differenzierung, in: Zeitschrift für Soziologie, Heft 2/1978.

- Vobruba, G., Staatseingriff und Ökonomiefunktion, in: Zeitschrift für Soziologie, Heft 2/1978.
- Vobruba, G., Interessendifferenzierung und Organisationseinheit. Arbeitszeitflexibilisierung als gewerkschaftliches Organisationsproblem, in: Offe, C./Hinrichs, K./Wiesenthal, H. (Hg.), Arbeitspolitische Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit. Frankfurt/Main/New York 1982.
- Vobruba, G., Politik mit dem Wohlfahrtsstaat, Frankfurt/M. 1983.
- Volpert, W., Denkmaschinen und Maschinendenken: Computer programmieren Menschen, in: psychosozial 18, Technologie und Kultur, Reinbek b. Hamburg 1983.
- Wehrsig, C., Reflexive Rationalisierung - Notizen zu einer Projektidee, unv. Manuskript, Bielefeld 1983.
- Zündorf, L., Machtprozesse im Unternehmen, in: Schmidt, G./Braczyk, H.-J./Knesebeck, J.v.d. (Hg.), Materialien zur Industriesoziologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 24/1982.