

# Grundlagen der Soziologie

Dr. Anton Schröpfer

TUM School of Social Sciences and Technology

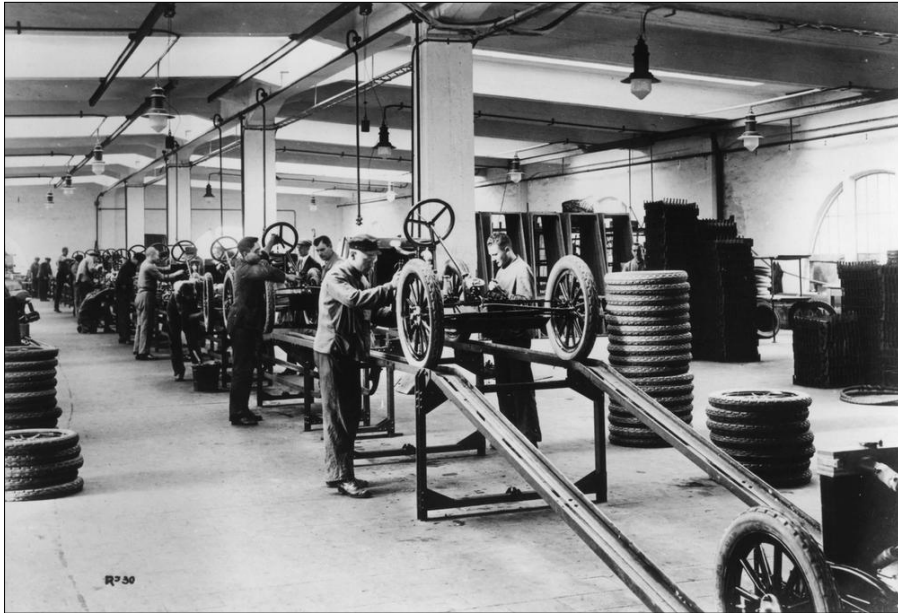
Fach Soziologie

19.06.2023, TU München



## “Taylor, Ford –und ich?”

### Rationalisierung, Industrialisierung und Subjektivierung von Arbeit



## “Taylor, Ford –und ich?”

### **Bisherige Bezüge zu „Arbeit“? → Vorlesung: Soziale Ungleichheit**

Marx: Begriff „Klasse“ bezieht sich auf die sich im Zuge der Industrialisierung Europas und Amerikas im 19. Jahrhundert entwickelnde kapitalistische Gesellschaftsstruktur

Herausbildung von zwei Klassen:

(a) „Kapitalisten“: verfügen über Produktionsmittel

(b) „Proletarier“: können nur ihre Arbeitskraft verkaufen

„doppelt freier Lohnarbeiter“:

- frei von feudalen Bindungen, also ,frei` seine Arbeit zu verkaufen
- ,frei` von Produktionsmitteln, also gezwungen seine Arbeitskraft zu verkaufen

## Arbeit: Transformationsproblem

Entscheidender Aspekt der Industrialisierung:

- Auflösung der vormodernen Herrschaftsbeziehungen
- Entstehung des freien Lohnarbeiters

Abhängige Beschäftigungsverhältnisse der modernen Gesellschaft beruhen auf „Vertrag zwischen (rechtlich) freien und gleichen Vertragspartnern über den Tausch zwischen Arbeitskraft und monetärer Entlohnung“ (Geissler 2005: 5).

Umwandlung von Arbeitskraft in Arbeitsleistung muss hergestellt werden

→ sog. **Transformationsproblem**: „Wie wird aus dem passiven ‚zur-Verfügung-Stehen‘ von Arbeitskraft produktive Arbeit?“ (ebd.)

## Taylorismus

### **Frederick Winslow Taylor (1856-1915): Vier Grundprinzipien der „wissenschaftlichen Betriebsführung“ („Scientific Management“)**

#### 1) Analyse aller Elemente des Arbeitsprozess

- Zerlegung von Arbeitsabläufen in einzelne Aufgaben
- Zeit-und Bewegungsstudien, um „one best way“ zu finden
- Entsprechende Regelung aller Bewegungen der Arbeiter
- Analyse, Optimierung und Standardisierung der Arbeitsbedingungen

# Taylorismus

## 2) Wissenschaftliche Auswahl des Personals

- Analyse jeweils notwendiger Fähigkeiten
- Entsprechende Zuweisung von Aufgaben
- Training der Arbeiter zur Steigerung möglicher Leistungen

## 3) Finanzielle Anreize

- Motivation zur Einhaltung von Regeln und Anweisungen notwendig, denn: Mensch an sich gilt nach Taylor als faul
- Motivatoren: Geld oder Strafe
- Bezahlung des Arbeiters im direktem Bezug zu seiner Leistung (Festlegung eines Tagespensums, dann Bonus)

# Taylorismus

## 4) Trennung von Hand-und Kopfarbeit / Arbeitern und Managern

- Planung, Vorbereitung, Kontrolle durch Leitung, Ausführung durch Arbeiter
- **Arbeitsorganisation wird als zu optimierende Maschine gedacht, der sich der Mensch anzupassen hat**

## Fordismus

### Henry Ford (1863-1947): Industrielle Fließbandfertigung in der Automobilindustrie

- Radikale Vereinfachung und Standardisierung aller Bauteile und Arbeitsschritte
- Modell T („Tin Lizzie“) als einziges Modell, von dem 1908-1927 etwa 15 Millionen hergestellt wurden
- „Bei mir können Sie jedes Auto kaufen, vorausgesetzt die Farbe ist schwarz“
- **Economies of Scale:** Gesetz sinkender Stück-Kosten bei steigender Produktions-und Absatz-Menge





## Fordismus

- Einfachheit der Arbeitsaufgaben, niedrige Anlernzeiten
- Höhere Löhne und Reduzierung der Arbeitszeit
- Doch: (immer noch)

„Die menschliche Arbeitskraft wird bei Ford (...) als eine auf Organisation und ihre Technologie einwirkende Störgröße betrachtet, die es möglichst zu standardisieren und zu minimieren gilt“ (Bergmann/Garrecht2008, 125).

# Postfordismus

## Dienstleistungsgesellschaft (ca. seit 1970er)

- Neuer Produktionstypus (u.a. geringere Arbeitsteilung, höhere Qualifikation, dezentrale Unternehmensstrukturen ...)
- Bedeutungszuwachs von Wissensarbeit
- Zunahme produktionsbezogener, verbraucherorientierter Dienstleistungen
- Begleitet von Prozessen der Globalisierung, Automatisierung und IuK-Technologien



## Tendenz: Flexibilisierung von Arbeit

Steigende ‚Halbwertszeit von Wissen‘ als eine grundlegende Bedingung (u.a.):

- schnelleres Veralten fachlicher Kenntnisse und Fähigkeiten
- Schneller wechselnde Anforderungen des Marktes
- Notwendigkeit breit angelegter fachlicher Strukturen (Umkehrtrend zur Spezialisierung)
- Ablösung des Normalarbeitsverhältnisses (starre Biographie wird zum existenziellen Risiko)
- Flexibilisierung der Arbeitsorganisation
- Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Privatleben
- Subjektivierung von Arbeit: Erhöhte Autonomie & Selbstverantwortlichkeit

## ...und ich? Subjektivierung von Arbeit

### Veränderung des Stellenwerts menschlicher Subjektivität in der Arbeitswelt

→ Veränderungen des betrieblichen Zugriffs auf Subjektivität

„Neben fachlichen und allgemeinen Qualifikationen werden originär an die jeweilige Personen gebundene Eigenschaften, Motivationen und Handlungspotenziale (...) als wichtige **produktive Ressource** systematisch in die Arbeitsorganisation einbezogen“ (Matuschek zitiert nach Kleemann 2012, 9).

## ...und ich? Subjektivierung von Arbeit

### Veränderung des Stellenwerts menschlicher Subjektivität in der Arbeitswelt

→ Veränderungen der subjektiven Ansprüche an Erwerbsarbeit

- Positive Ansprüche der Beschäftigten („**Entfaltung**“, „**Selbstverwirklichung**“)
- Relevanz persönlicher Lebenssituation („**biographische Passung**“)
- Vereinbarkeit mit Privatleben („**work life balance**“)

→ Wechselwirkungen zwischen „betrieblichen Nutzungsstrategien und individuellen Ansprüchen“

## ...und ich? Subjektivierung von Arbeit

→ **Im Kontext historisch spezifischer Subjektivitätsformen in der gegenwärtigen Gesellschaft:**

- Arbeitskraftunternehmer
- unternehmerisches Selbst

## „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/Pongratz 1998)

- Betriebliche Kontrolle von Arbeit wird zunehmend zu „Selbst-Kontrolle“ der Beschäftigten
- Bisher nur begrenzt wirtschaftlich handelnden Arbeitspersonen werden zu Arbeitskräften, die sich jetzt aktiv „selbst ökonomisieren“, also ihre Fähigkeiten gezielt wirtschaftlich entwickeln und verwerten
- Betroffene richten ihr gesamtes Leben mehr als zuvor effizienzorientiert aus
- **„Selbst-Rationalisierung“** betrifft den Alltag insgesamt → **„Verbetrieblichung der Lebensführung“**

## „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/Pongratz 1998)



„Der bisherige Beruf als standardisierte „Fähigkeitsschablone“ (...) wird zunehmend zum Problem. Was Arbeitskraftunternehmer brauchen, sind keine Einheitsmuster fachlich eng spezialisierter Qualifikationen. Sie benötigen vielmehr möglichst individuelle, entwicklungsoffene und vielfältig einsetzbare Qualifikationspotentiale, bei denen zudem fachübergreifende Kompetenzen immer bedeutsamer werden“ (Demszky von der Hagen/Voß 2010: 776).



## „the enterprising self“ (Miller/Rose 1992) „Das unternehmerische Selbst“ (Bröckling 2007)

### **Enterprising Self führt sich selbst wie ein Unternehmen:**

- in der Konkurrenz mit anderen
- in permanenter Anstrengung zur Selbstoptimierung
- flexibel und selbstverantwortlich
- im Kontext anderer unternehmerischer Selbstes im Rahmen einer „enterprise culture“

Befund hier: **„Ökonomisierung des Sozialen“**

→ Vorlesung: “Wie wollen wir leben, wie wollen wir arbeiten? (Mit-)Gestaltungsansprüche und ihre Grenzen”

## Ökonomisierung des Sozialen – Beispiel Bildung

Im Zuge dieser Gewichtsverlagerung gewinnt Pädagogik eine wachsende Bedeutung: Schule und Weiterbildung, Erziehungseinrichtungen und Sozialarbeit werden eingebunden in einen strategischen Komplex, der darauf abzielt, die gesellschaftlichen Verhältnisse auf der Grundlage einer neuen Topografie des Sozialen zu recodieren. Die Bildungsreform erweist sich in dieser Perspektive als gouvernementale Strategie par excellence.<sup>16</sup> So wie aus Lohnempfängern ‚Arbeitskraftunternehmer‘<sup>17</sup> werden sollen, so werden Teilnehmer von Bildungsprozessen umdefiniert zu ‚Selbstmanagern des Wissens‘, zu autopoietischen ‚lernenden Systemen‘, denen vor allem dann Erfolg in Aussicht gestellt wird, wenn sie moderne Managementqualitäten an sich selbst entwickeln, also: sich die Produktionsmittel zur Wissensproduktion aneignen (Stichwort: ‚Lernen des Lernens‘ bzw. ‚selbst gesteuertes Lernen‘), sich unter den Zwang zu permanenter Selbststeigerung setzen (‚Selbstoptimierung‘), sich gleichermaßen als Kunde wie als Privatanbieter auf dem Bildungsmarkt begreifen lernen (‚Selbstmanagement‘), sich permanenten Kontrollen, Prüfverfahren und Zertifizierungen aussetzen (‚Selbstevaluation‘), mit einem Wort: sich erfolgreich managen lernen. Um dieses Selbstverhältnis erzeugen und