

Grundlagen der Soziologie

Dr. Anton Schröpfer

TUM School of Social Sciences and Technology

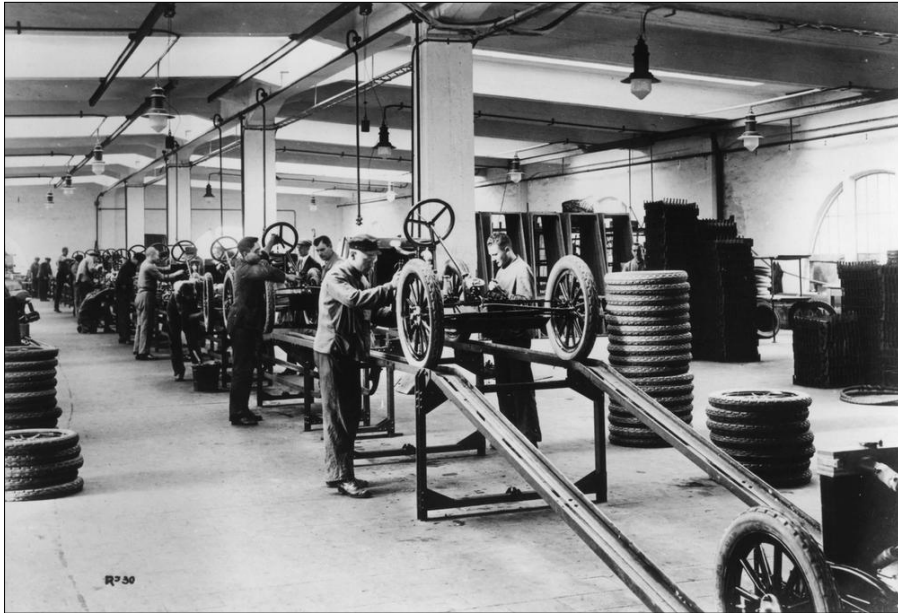
Fach Soziologie

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: 两种身份

(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“ 规模化效应
- **Economies of Scale**: Gesetz sinkender Stück-Kosten bei steigender Produktions- und Absatz-Menge



Fordismus

简化的工作任务和培训时间，高工资的少工作时间

- 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 对于所申请的工作也有了自己的主体要求

- 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**
 自我合理化影响到日常生活的方方面面。导致了生活方式的企业化，这意味着效率和生产力的原则不再只限于工作环境，而是渗透到人们的整个日常生活中。在这种情况下，个人的生活方式越来越受到企业管理和经营原则的影响。

• **„Selbst-Rationalisierung“ betrifft den Alltag insgesamt – „Verbetrieblichung der Lebensführung“**
 通过生活方式的企业化，人们越来越多地按照商业标准来组织自己的生活。他们试图有效管理自己的时间和精力，以便其能够最高效地利用。然而，如果个人的需求和幸福感与生产力和经济化的目标不符，这可能导致忽视个人的需求。

• 生活方式的企业化可能导致工作压力和压力的增加，因为人们努力满足劳动力市场和经济逻辑的要求。这可能影响各个生活领域，如休闲活动、社交关系或个人健康。

重要的是要意识到，在工作之外仍然存在其他的价值观和目标，这对于实现充实和平衡的生活是至关重要的。个人的自主性和幸福感应该不只是按照企业的要求来决定，还应留出空间关注个人需求和个人发展的机会。

„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.¹⁶ So wie aus Lohnempfängern ‚Arbeitskraftunternehmer‘¹⁷ 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