

dazu bei, daß es den Herrschaftseliten im 'Dritten Reich' trotz der Konflikte zwischen Ideologie und Rüstungsproduktion gelang, die gesellschaftspolitische Stabilität des Gesamtsystems bis zur Besetzung durch die Alliierten zu erhalten.

NEUE INDUSTRIESOZIOLOGISCHE STUDIEN ZU BETRIEBLICHEN VERHÄLTNISSEN

von Karl Lauschke

Innerhalb der Industriesoziologie zeichnet sich ein Paradigmenwechsel ab, der auch für die sozialgeschichtlich orientierte Unternehmensforschung höchst anregend, wenn nicht gar wegweisend sein kann. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, ist nämlich das soziale Innenleben der Betriebe bisher kaum untersucht worden. Zwar wurden Arbeitsplätze und ihre technisch-organisatorischen Veränderungen detailliert analysiert und betriebliche Strategien auf sich wandelnde Bedingungen des Absatzes oder Arbeitsmarktes untersucht, aber als organisatorische Einheit handelnder Akteure kamen Betriebe nur selten ins Blickfeld, es sei denn ansatzweise bei der Untersuchung von Betriebsratshandeln. Zwischen der Makroebene der kapitalistischen Konkurrenz und der Mikroebene der einzelnen Arbeitsplätze wurde die Mesoebene der betrieblichen Binnenstrukturen mehr oder weniger übersprungen. Dieser Sichtweise entsprechen denn auch noch weitgehend die soziologisch inspirierten Studien zur Unternehmensgeschichte, etwa die Monographie von Ulrich Zumdick, die an die Dequalifizierungsthese von Horst Kern und Michael Schumann anknüpft,² oder die Fallstudie von Heidrun Homburg, die – wenn auch unausgesprochen – dem sogenannten Betriebsansatz von Norbert Altmann und Günter Bechtle folgt.³

Zunehmend wird nun in der Industriesoziologie ein Ansatz vertreten, der den Betrieb als soziales System ernst nimmt, der sich der betrieblichen Lebenswelt mit all ihren Integrations- und Desintegrationskräften zuwendet und der sich bei der Erklärung der betrieblichen Sozialordnung nachdrücklich von Annahmen ihrer Determinierung durch das Arbeitssystem oder die Unternehmenspolitik absetzt. Die Sozialordnung gilt ihr vielmehr, wie es Kotthoff und Reindl formulieren, als "eine Realität sui generis"⁴. Mit ihren Erkundungsreisen in mittelständische Industriebetriebe haben Hermann Kott-

² Ulrich Zumdick, Hüttenarbeiter im Ruhrgebiet. Die Belegschaft der Phoenix-Hütte in Duisburg-Laar 1853 – 1914, Stuttgart 1990.

³ Heidrun Homburg, Rationalisierung und Industriearbeit. Arbeitsmarkt – Management – Arbeiterschaft im Siemens-Konzern Berlin 1900 – 1939, Berlin 1991.

⁴ Hermann Kotthoff, Josef Reindl, Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb, Göttingen 1990, S. 14.

hoff und Josef Reindl ein beeindruckendes Spektrum der Vielfalt betrieblicher Sozialordnungen anschaulich und lebendig nachgezeichnet, angefangen bei - wie sie typologisch treffend formulieren - "pragmatischen Produktionsgemeinschaften" über "Imperien und Patriarchate" bis hin zu "wilden Ehen", "Waisenhäusern" und "seelenlose Arbeitshäusern".

Ausgehend von Erfahrungen in der sozialwissenschaftlichen Begleitforschung von betrieblichen Rationalisierungsprozessen, die zunehmend Zweifel an den üblichen theoretischen Modellen und deterministischen Grundannahmen nährten, kommt Heiner Minssen zu ganz ähnlichen Ergebnissen. Sie lassen ihn betrieblichen Wandel nicht mehr zweckrational verstehen, also danach, inwieweit getroffene Entscheidungen dem Erreichen eines bestimmten, auf veränderte Umwelthanforderungen gerichteten Ziels dienen, sondern nur noch aus einer "Akteursperspektive", also aus der je spezifischen betrieblichen Handlungskonstellation. "Rationalisierung stellt ... einen komplexen sozialen Prozeß dar, dessen Dynamik nur unzureichend begriffen ist, wenn er von den Resultaten her interpretiert wird; dann erscheint der gesamte Prozeß geschmeidiger, zielorientierter, eben: rationaler, als er gewesen ist."⁵

Damit wird sowohl die Annahme in Frage gestellt, es gäbe einen "one best way" und insofern auch eine Logik der Entwicklung, die wissenschaftlich entschlüsselt werden könne, als auch die Vorstellung, Struktur und innere Funktionsweise der Betriebe erkläre sich vor allen Dingen aus Anpassungsleistungen an äußere Verwertungszwänge. Um tatsächlich wirksam werden zu können, müssen nämlich Umwelteinflüsse zuvor Teil des Handelns oder der Handlungsentwürfe von Akteuren werden. Das heißt, Betriebe sind zwar abhängig von der Umwelt, doch was die für sie relevanten "Umwelten" sind, wird von den Betrieben definiert. Sie sind ihrer Umwelt insofern nicht ausgeliefert, sondern können Umwelteinflüsse organisationsintern ganz unterschiedlich übersetzen und verarbeiten. Trotz gleicher Umweltbedingungen weichen sie daher in den Strukturen, die sie ausbilden, voneinander ab und sind Minssen zufolge dadurch, "daß Akteure in verschiedenen Betrieben vor dem Hintergrund unterschiedlicher Problemwahrnehmungen zu unterschiedlichen Entscheidungen gelangen"⁶, auch potentiell einzigartig. Sie erschließen sich letztlich nur über Fallstudien, die allerdings methodisch um "eine akteursbezogene Situationsanalyse im Sinne des Nachvollzugs der Situationslogik der sozialen Akteure"⁷ zu ergänzen sind.

Diese Wende der Industriesoziologie zu einer handlungsorientierten Sichtweise des Betriebs wird auch von Ludger Pries vertreten.⁸ Auch er kritisiert, daß die sozialwissenschaftliche Forschung zwar davon ausgeht, daß

⁵ Heiner Minssen, Die Rationalität von Rationalisierung. Betrieblicher Wandel und die Industriesoziologie, Stuttgart 1992, S. 11.

⁶ Ebd., S. 42.

⁷ Zit. nach ebd., S. 122.

⁸ Ludger Pries, Betrieblicher Wandel in der Risikogesellschaft. Empirische Befunde und konzeptionelle Überlegungen, Opladen 1991.

betriebliche Strukturen in übergreifende gesellschaftliche Zusammenhänge eingebettet sind, es aber bislang unterlassen hat, der Frage nachzugehen, wie diese gesellschaftlichen Bezüge in betriebliche Strukturen und Abläufe "übersetzt" werden. Den Betrieb versteht er deshalb "nicht nur als Handlungseinheit der stofflichen Transformation (von Roh- und Hilfsstoffen unter Einsatz von Arbeitsmitteln durch menschliche Arbeit in fertige Produkte), sondern auch als Handlungseinheit der sozialen Transformation, d. h. der Deutung und Konstruktion inner- und außerbetrieblicher Wirklichkeit durch betriebliches Arbeitshandeln"⁹. Diese Definition dient seinen systematisch-theoretischen Ausführungen als Leitlinie und vermag im übrigen auch den "Gestaltungsanforderungen der Praxis betrieblichen Wandels"¹⁰, die aus den wachsenden Zweifeln an den geläufigen Legitimationsgrundlagen betrieblichen Entscheidungshandelns resultieren und sich nicht zuletzt in der Diskussion um eine Unternehmensethik zeigen, Rechnung zu tragen.

Welche Erklärungsmöglichkeiten und Forschungsperspektiven ein solcher handlungs- und prozeßorientierter Ansatz bietet, macht zumindest in Umrissen ein schmaler Sammelband deutlich, der im Anschluß an eine Tagung der Sozialforschungsstelle Dortmund von Heiner Minssen herausgegeben wurde.¹¹ Neben einem grundlegenden Beitrag von Joke Frerichs, der im Rückgriff auf Niklas Luhmann und Anthony Giddens den "Betrieb als sozialen Prozeß" begreift, untersucht unter anderem Guido Becke am Beispiel der Einführung von Gruppenarbeit in einem Werk der Automobilindustrie die soziale Dynamik betrieblicher Entscheidungen, unterstreicht Rainer Trinczek die "Bedeutung des betriebshistorischen Kontextes von Rationalisierung", fragt Martin Heidenreich nach länderspezifischen, "soziokulturellen Kontexten von Unternehmenspolitiken", und gehen Peter Jansen am Beispiel von Qualitätszirkeln in einem französischen Automobilwerk und Helmut Martens am Beispiel der Mitbestimmungspraxis in Deutschland den partizipativen Elementen innerhalb betrieblicher Strukturen nach.

An drei Beispielen aus der Druckindustrie untersucht schließlich Martin Birke, "wie sich Technikgestaltung und eine sich darauf einlassende Interessenvertretungspolitik als (mikro)politischer Prozeß vollziehen"¹², und er kann zeigen, wie sich die Einführung mikroelektronischer Techniken als "umwegiger", entwicklungsöffener und hochpolitischer Suchprozeß in betrieblichen Arenen darstellt, die durch zählebige Routinepraktiken, unterschiedliche Machtressourcen und Prozesse informeller Interessenaushandlung und Konsensfindung bestimmt werden.

9 Ebd., S. 121.

10 Ebd., S. 178.

11 Heiner Minssen (Hg.), Rationalisierung in der betrieblichen Arena. Akteure zwischen inneren und äußeren Anforderungen, Berlin 1991.

12 Martin Birke, Betriebliche Technikgestaltung und Interessenvertretung als Mikropolitik. Fallstudien zum arbeitspolitischen Umbruch, Wiesbaden 1992, S. 7.

Gerade weil die neueren industriesoziologischen Studien nicht dabei stehen bleiben, nur abstrakte theoretische Modelle zu entwerfen, über deren forschungspraktische Umsetzung sie sich ansonsten ausschwiegen, sondern weil sie ihre Kategorien aus der empirischen Analyse konkreter betrieblicher Prozesse heraus entwickeln, sind sie für eine Unternehmensgeschichte, die sich mit der Erforschung der sozialen Verhältnisse und Entwicklungen in den Betrieben befaßt, ebenso anregend wie nützlich.

VEREINIGUNG DEUTSCHER WIRTSCHAFTSARCHIVE DISKUTIERT ÜBER CORPORATE IDENTITY

von Martina Köchling

Die Situation von Archivaren in Unternehmen unterscheidet sich von derjenigen ihrer Kollegen in kommunalen und staatlichen Archiven deutlich: es gibt keine gesetzliche Verpflichtung zur Einrichtung von Unternehmensarchiven, bestehende Archive können durchaus wieder geschlossen werden. Die Tätigkeit von Archivaren in und für Unternehmen gilt eher als Luxus, den zu finanzieren die Unternehmensleitung immer wieder aufs neue überzeugen muß. Dies gilt erst recht in Zeiten der Rezession. Vor diesem Hintergrund gewinnt das Thema der diesjährigen Jahrestagung der Vereinigung deutscher Wirtschaftsarchive an aktueller Bedeutung. Die Vorträge unter der Überschrift "Dienstleistung, Corporate Identity, Kulturelles Erbe – Schlagworte oder Aufgaben der Unternehmensarchive?", die während der Jahrestagung vom 2. bis zum 5. Mai bei der BASF in Ludwigshafen gehalten wurden, dienten auch der Reflexion der Mitglieder über ihren Stellenwert im Unternehmen und den Konsequenzen für das Berufsbild "Wirtschaftsarchivar".

Prof. Jürgen Reuleke, Siegen, warnte vor einer engen Sichtweise bei der Auswahl der als archivwürdig erachteten Quellen. Er hielt ein Plädoyer für kompetent geleitete, "gut ausgestattete und liberal geführte" Wirtschaftsarchive, die den Blick für neue, relevante Quellenbereiche offen halten, so z.B. für Werbefilme und Zeitzeugenberichte, und somit auch unter dem Gesichtspunkt der von ihm vorgestellten "neuen Kulturgeschichte" genutzt werden können.

Prof. Wilfried Feldenkirchen, München, referierte über den methodischen Zugriff der "Unternehmenskultur". Für ihn ist das Archiv ein wichtiger Zulieferer bei der Entwicklung einer Unternehmenskultur, die ihrerseits der Profilierung eines positiven Unternehmensbildes dienen kann. Dr. Bernhard Rieder, Leiter der Zentralabteilung Öffentlichkeitsarbeit und Marktkommunikation der BASF wies dagegen die bemerkenswerte Grenze aller theoretischen Überlegungen zur "Corporate Identity" am Beispiel der BASF auf. Die