

## **Editorial**

Mit Blick auf die betriebliche Arbeitsorganisation standen in den letzten Jahrzehnten Tendenzen einer Abkehr von tayloristisch-fordistischen Prinzipien im Aufmerksamkeitsfokus, die mit Konzepten wie „Entgrenzung“, „Flexibilisierung“, „Subjektivierung“ und „Vermarktlichung“ von Arbeit gefasst wurden. Zwar sind diese weiterhin wirksam, zugleich sind aber auch gegenläufige Prozesse einer Re- bzw. Neo-Taylorisierung industrieller Arbeit und einer fortschreitenden Rationalisierung „geistiger“ Arbeit ebenso zu beobachten wie neue und „hybride“ Arbeitsformen, die Prinzipien tayloristischer Arbeitsorganisation mit post-tayloristischen kombinieren. Insgesamt ergibt sich daraus eine Gemengelage unterschiedlicher, z. T. gegenläufiger Tendenzen, die sich als Wechselspiel zwischen „alten“ und „neuen“ Steuerungsformen präsentieren.

Vor diesem Hintergrund strebte die Herbsttagung der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie im November 2015 in Duisburg an, exemplarisch neue und neueste Entwicklungen in den Formen und Logiken betrieblicher Arbeitsorganisation in einzelnen Branchen, Berufsfeldern sowie Betriebstypen auf empirischer Basis in den Blick zu nehmen und theoretisch zu reflektieren. Die vorliegende Ausgabe der Arbeits- und Industriesoziologischen Studien versammelt die Mehrzahl dieser Beiträge.

*Martin Schwarz-Kocher und Rainer Salm (IMU Stuttgart)* formulieren die These, dass sich im Kontext der Umsetzung Ganzheitlicher Produktionssysteme ein neues Leitprinzip der Rationalisierung der industriellen Produktion herausbildet, deren gemeinsamer Kern ein Wechsel von der Auslastungs- zur Flussoptimierung ist. Ganzheitliche Produktionsprozesse zielen auf eine Rationalisierung der Arbeitsabläufe und Prozessschnittstellen auf der Basis sich selbst steuernder, dezentraler Prozesse ab, um vermittelt über eine Synchronisation aller Einzelprozesse eine stabile Komplexitätsbeherrschung zu erreichen. Daraus resultiert für die Arbeitenden einerseits eine Ausweitung von Standardisierung und getakteter Arbeit, andererseits kommt ihnen eine aktive Rolle bei der Eskalation von Problemen im Arbeitsfluss zu – die Arbeit wird „intelligenter und härter“.

*Mascha Will-Zocholl (Universität Frankfurt a. M.)* befasst sich auf der Grundlage von vier Betriebsfallstudien mit der Virtualisierung von Entwicklungsarbeit in der Automobilindustrie. Sie verdeutlicht, dass die Arbeit mit virtuellen Prototypen die zeitliche und räumliche Flexibilität erweitert, zugleich aber spezifische Widerspruchskonstellationen mit sich bringt: in Bezug auf brüchige globale Kooperationen, auf das Verhältnis von physischen und virtuellen Prototypen sowie auf die Standardisierung von Arbeit.

Den Stellenwert von menschlicher Arbeitskraft nehmen die beiden nachfolgenden Beiträge im Kontext der Technisierung und Automatisierung von Produktionsprozessen hin zur „Industrie 4.0“ systematisch in den Blick.

*Daniela Ahrens (Universität Bremen)* präsentiert Befunde aus einem Projekt zum Wandel der Qualität industrieller Facharbeit in hochtechnisierten Umgebungen. Sie

zeigt auf, wie sich im Zuge steigender Automatisierung die Fehlerqualität ändert: Zur Fehlerbehebung wird neben Erfahrungswissen zunehmend auch spezialisiertes Expertenwissen erforderlich, woraus eine Ausweitung der Steuerung der Arbeit durch Ingenieure resultiert. Für die Facharbeiterebene ist dies auf der einen Seite mit der Gefahr einer Dequalifizierung verbunden; auf der anderen Seite offenbaren sich hier aber ebenfalls vielfältige neue Kompetenzanforderungen, etwa in den Bereichen der Koordinationsarbeit oder des ökonomischen Denkens.

*Norbert Huchler (ISF München)* beschäftigt sich mit Leitbildern der zwischen Mensch und Technik verteilten bzw. hybriden Handlungsträgerschaft in der Industrie 4.0. Er entwickelt einen Vorschlag für einen humanzentrierten Ansatz zur Gestaltung dieser soziotechnischen Systeme auf Basis des Konzepts des erfahrungsgeleiteten subjektivierenden Handelns.

*Eva-Maria Walker (Alanus-Hochschule Alfter)* argumentiert, dass die Auf- oder Abwertung von Tätigkeiten über qualifikatorische und beschäftigungspolitische Effekte hinaus auch Auswirkungen auf die betrieblichen Institutionen der Anerkennungszuweisung hat. Ihre Fallstudie zu den arbeitsgestalterischen Auswirkungen eines digitalen Warenwirtschaftssystems in einem Einzelhandelskonzern zeigt auf, dass die Veränderung organisational legitimierter Vorstellungen von erfolgreichen Strategien, Organisationsstrukturen und Kommunikationsprozessen eine Statusaufwertung der Ebene der Sachbearbeiterinnen zur Folge hat.

*Karina Becker (TU Darmstadt)* schließlich richtet den Fokus auf den historischen Funktionswandel einer besonderen, schon immer „post-tayloristisch“ strukturierten Erwerbsform von Frauen. Sie verdeutlicht, dass die Arbeit bei Tupperware in der fordistischen Nachkriegszeit auf einem geschlechtsspezifischen Arrangement beruhte, das sich unter den Bedingungen des Marktkapitalismus verändert. Für einige Frauen wird ihr Engagement zum „Brotjob“ und ist damit auch mit neuen Anforderungen und Zumutungen verbunden. Mit der Neujustierung der „Fordist Family“ ändern sich somit ebenfalls die Vernutzungsbedingungen von Arbeitskraft.

Für die HerausgeberInnen  
Frank Kleemann