

---

# Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen .....	13
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>15</b>
<b>2 Norbert Elias' Figurations- und Prozesssoziologie .....</b>	<b>23</b>
2.1 Das Figurationsmodell .....	23
2.2 Das dynamische und relationale Machtkonzept .....	25
2.2.1 Verflechtungszusammenhänge .....	25
2.2.2 Machtbeziehungen .....	28
2.3 Der Zivilisationsprozess .....	30
2.4 Veränderungen der Verhaltensstandards im 20. Jahrhundert .....	37
2.5 Informalisierung und die Formalitäts-Informalitäts-Spanne ....	39
2.6 Individualisierung im Gesellschaftsprozess .....	46
<b>3 Untersuchungsleitende Konzepte:</b>	
<b>Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit .....</b>	<b>51</b>
3.1 Subjektivierung von Arbeit und Vermarktlichung .....	51
3.2 Identitätsbildung und Anerkennungsformen .....	56
3.3 Doppelte Subjektivierung .....	58
3.4 Das Transformationsproblem und seine Überwindungsversuche .....	62
3.5 Subjektivierung von Arbeit im ganzheitlichen Produktionssystem .....	65
3.6 Zwischenfazit .....	70

<b>4 Die Disziplinierungsgeschichte der Fabrikarbeit</b> .....	73
4.1 Disziplinierung in der frühen Phase der Industrialisierung .....	74
4.1.1 Fabrikordnungen und Arbeitsdisziplin .....	77
4.1.2 Die Herausbildung einer Lohnarbeiteridentität .....	79
4.1.3 Figuration „Fabrikarbeiterschaft“ .....	79
4.1.4 Die Bildung von Gewerkschaften .....	81
4.2 Wandelbare Machtgleichgewichte – Die Herausbildung des Arbeitsethos .....	83
4.2.1 Der disziplinierende Charakter von Zeit und Zeitbestimmung .....	84
4.2.1.1 Sich der Zeit bewusst sein – Eine Synthese .....	85
4.2.1.2 Das Zeiterleben, physikalische und soziale Zeit, „zweite Natur“ und Symbol .....	85
4.2.1.3 Zeit als Norm – Die Industrialisierung .....	86
4.2.1.4 Beschleunigung oder „Das Tempo unserer Zeit“ ...	90
4.2.1.5 Verringerung der Distanzen („Raumschrumpfung“) .....	92
4.3 Wissenschaftliche Betriebsführung nach Frederick W. Taylor .....	92
4.4 Der Fordismus – Produktionsweise und Gesellschaftsform .....	97
4.5 Die Krise des Fordismus und das Programm zur Humanisierung des Arbeitslebens .....	102
4.6 Lean Production in der deutschen Automobilindustrie .....	103
4.7 Zwischenfazit .....	107
<b>5 Forschungsdesign und methodisches Vorgehen</b> .....	109
5.1 Methodologische Grundlagen qualitativer Forschung .....	110
5.1.1 Prozesstheoretischer Forschungs- und Methodenzugang .....	110
5.1.2 Sprache als Verflechtungsfigur .....	113
5.1.3 Erkenntnistheoretische Grundlagen .....	114
5.1.4 Methodische Prinzipien .....	116
5.1.4.1 Prinzip der Offenheit .....	116
5.1.4.2 Prinzip der Kommunikation .....	118
5.1.4.3 Prinzip der Indexikalität .....	119
5.1.4.4 Prinzip der Prozessualität .....	119
5.1.4.5 Prinzip des Fremdverstehens als Erkenntnisprinzip rekonstruktiver Forschung ...	120
5.1.5 Validität rekonstruktiver Forschungsergebnisse .....	121

5.2	Methodisches Vorgehen	122
5.2.1	Die sozialwissenschaftliche Beobachtung	122
5.2.1.1	Zugang zum Forschungsfeld	122
5.2.1.2	Praktische Durchführung der Beobachtungen	124
5.2.2	Das Gruppendiskussionsverfahren	127
5.2.2.1	Methodologische Grundlagen der dokumentarischen Methode	128
5.2.2.2	Auswahl der Befragungsgruppen (theoretical sampling)	131
5.2.2.3	Rekrutierung der Interviewpartner	134
5.2.2.4	Von der Forschungsfrage zum Leitfaden	136
5.2.2.5	Praktische Durchführung der Gruppendiskussionen	138
5.2.3	Teilnarrative Einzelinterviews (leitfadengestützt)	139
5.2.3.1	Der Leitfaden	140
5.2.3.2	Praktische Durchführung der teilnarrativen Einzelinterviews	140
5.2.4	Auswertung des Datenmaterials	140
5.2.5	Analyseschritte	140
6	Empirische Ergebnisse	149
6.1	Machtverhältnisse im Betrieb	149
6.1.1	Die entgrenzte Situation und der typische Verlauf des KVP-Workshops	149
6.1.1.1	Der typische Workshopverlauf	150
6.1.1.2	Der Delegierten-Workshop	153
6.1.2	Zwei machtvolle Figurationen im Unternehmen (Etablierte und Außenseiter)	164
6.1.2.1	Verhandlungsarena KVP-Workshop: „wir“ und „die“	165
6.1.2.2	Die Machtprobe	167
6.1.2.3	Veränderungen der industriellen Beziehungen: direkte Partizipation oder betriebliche Mitbestimmung	171
6.1.3	Der KVP-Workshop als Spielmodell – Ein Gedankenexperiment nach Norbert Elias oder: „Vielleicht steht da ein Mann mit auf dem Spiel.“	175
6.1.3.1	Spielregeln	176

6.1.3.2	Rationalisierung auf Raten oder: den eigenen Spieleinsatz gut aufteilen .....	177
6.1.3.3	Strategien .....	180
6.1.4	Organisierte Scheinegalität und rivalisierende Zusammenarbeit im KVP-Workshop .....	181
6.1.4.1	Der KVP-Workshop als Zeitfenster für Partizipation an der Niederlage .....	187
6.1.4.2	Die Beharrungstendenz (Vier-Felder-Matrix) ....	189
6.1.5	Partizipation im KVP oder: „Das ist dann schon beschlossenen Sache“ .....	192
6.1.5.1	An der Grenze zur Entscheidung oder: „Wer entscheidet das denn? Das is' immer nur die Frage.“ .....	196
6.1.5.2	Die Wissenden in einer Organisation oder: „Die wissen ja gar nicht, was wir da für Arbeit machen.“ .....	198
6.1.5.3	KVP als trojanisches Pferd .....	204
6.1.6	Zwischenfazit .....	205
6.2	Die KVP-Moderatoren: Eine neue Figuration im Betrieb oder Schicksalsgemeinschaft? .....	206
6.2.1	Typologisierung der Moderatoren .....	206
6.2.1.1	Moderator 1: Der Sonderfall im luftleeren Raum .....	207
6.2.1.2	Moderator 2: Der Individualist .....	211
6.2.1.3	Moderator 3: Der „Antreiber“ .....	217
6.2.1.4	Moderator 4: Der Agent des Unternehmens .....	221
6.2.1.5	Zusammenfassung: M1-M4 .....	225
6.2.2	Die Neutralität des KVP-Moderators .....	226
6.2.2.1	Die KVP-Moderatoren für den direkten Bereich (Produktion) .....	227
6.2.2.2	Die KVP-Moderatoren aus der Verwaltung für die Verwaltung .....	238
6.2.3	„Wir sind Moderatoren.“ – Figuration oder Schicksalsgemeinschaft? .....	241
6.2.4	Die Position des KVP-Moderators im Betrieb .....	244
6.2.5	Berufung zum Moderator – Ein neues Anspruchssystem .....	247
6.2.6	Zwischenfazit .....	248

---

6.3	Vermarktlichung – Das Eindringen der Marktlogik in den produktiven Kern (Ausbau der Kontingenz) .....	248
6.3.1	Zeitökonomie – „Stillstand ist Rückschritt“ – Hauptthese der betrieblichen Reorganisation .....	249
6.3.2	Kontingenz des Rahmens .....	250
6.3.3	Die Erweiterung der „undankbaren Aufgabe“ des Vertrauensmanns .....	253
6.3.4	Das Tabuthema Leistungsintensivierung als Folge des KVP oder: die „gefühlte Leistungsverdichtung“ .....	254
6.4	Verantwortung im Kontext der Reorganisation .....	259
6.4.1	Kein Adressat für Verantwortung oder: Der „Gegendruck“ fehlt .....	260
6.4.2	Die „Idee“, Verantwortung zu übernehmen .....	263
6.5	Der strategische Mix von Fordismus und Postfordismus .....	269
6.5.1	Ein Appell an die Selbstverantwortung .....	269
6.5.2	Die Insel-Metapher .....	270
6.6	Verdichtung der Ergebnisse .....	273
6.6.1	Die Beharrungstendenz .....	273
6.6.2	Die Folgen einer Scheinpartizipation .....	275
6.6.3	Das Potemkin-Syndrom .....	276
6.6.4	Die Kunst des Verhandeln als Hinweis auf stärkere Selbstzwänge (Wege aus der Beharrungstendenz) .....	278
6.6.5	Betriebliche Reorganisation und kognitive Dissonanzen .....	280
6.6.6	Das Neutralitätskonzept der KVP-Moderatoren .....	283
6.6.7	Die Auflösung des Fordismus gelingt nur fordistisch .....	284
6.6.8	Der Mix von Fordismus und Post-Fordismus .....	286
7	Schlussbetrachtung und Ausblick .....	289
	Anhang: Beispiel-Leitfaden „GENE“ .....	295
	Literaturverzeichnis .....	299