
Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen	13
1 Einleitung	15
2 Norbert Elias' Figurations- und Prozesssoziologie	23
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
3 Untersuchungsleitende Konzepte:	
Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit	51
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

4 Die Disziplinierungsgeschichte der Fabrikarbeit	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
5 Forschungsdesign und methodisches Vorgehen	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