

Mathias Heiden¹

Der arbeits- und industriesoziologische Konfliktbegriff und die Notwendigkeit seiner Erweiterung

Die Arbeits- und Industriesoziologie resümiert seit den 1980er Jahren einen gravierenden Wandel der Arbeitswelt und der Regulierung von Arbeit, in dessen Zuge sich auch die Bedeutung von Arbeitskonflikten verändert. Mit der Dezentralisierung und Verbetrieblichung der Tarifpolitik kommt auf der einen Seite der betrieblichen Ebene von Auseinandersetzungen eine größere Bedeutung zu (Weber 1986; Bispinck/Schulten 2003) und auf der anderen Seite verlagert sich der Arbeitskonflikt immer stärker in das Subjekt hinein (Voß/Pongratz 1998; Sauer 2005, Jürgens 2006).

Blickt man allerdings in empirische Studien der Arbeits- und Industriesoziologie spricht Vieles dafür, dass sich Konflikte nicht nur verbetrieblichen und in das Subjekt hinein verlagern. Sie haben darüber hinaus erstens auch für *Interaktionsbeziehungen in der Arbeit* eine wachsende Bedeutung und es gibt zweitens viele empirische Hinweise dafür, dass sich das Konfliktpotential des gegenwärtigen Wandels von Arbeit auch in *Konflikten des Arbeitsalltags* zeigt (exemplarisch Huchler/Voß/Weirich 2008). Mit Blick auf die theoretischen Traditionslinien und Herausforderungen der Arbeits- und Industriesoziologie werden damit Fragen nach ihrem Konfliktbegriff aufgeworfen. Über welches theoretische Rüstzeug verfügt die Arbeits- und Industriesoziologie, um den empirischen Hinweisen einer *Veralltäglichung von Arbeitskonflikten* nachzuspüren?

Der Beitrag fokussiert auf alltägliche Arbeitskonflikte und geht mit diesem Fluchtpunkt dem arbeits- und industriesoziologischen Konfliktbegriff nach. Zunächst wird gefragt, welche Bedeutung der Konfliktbegriff für die Teildisziplin hat und mit welcher Perspektive sie traditionell auf Konflikte geblickt hat. In einem zweiten Schritt sollen die alten Stärken und neuen Herausforderungen dieses Konfliktbegriffs aufgezeigt werden. Auf dieser Grundlage wird dann argumentiert, dass die Arbeits- und Industriesoziologie *punktuell* von der Konfliktsoziologie profitieren kann. Im abschließenden Fazit wird dafür plädiert, Konflikte des Arbeitsalltags empirisch mit einem erweiterten Begriff in den Blick zu rücken.

Der Beitrag basiert auf konzeptionellen Überlegungen im Rahmen meines Disserationsprojekts und wirft insofern mehr Fragen auf, als er Antworten bereit hält. Ein *Schlüssel* zur Beantwortung der skizzierten Fragen – und hierin ist die zentrale These des Beitrags zu sehen – liegt jedoch in einer *Ergänzung* der arbeits- und industriesoziologischen Thematisierungstradition von Konflikten, die stärker für den Arbeitskonflikt als Alltagsphänomen sensibilisiert.

¹ Dipl.-Sozialwiss. Mathias Heiden, Universität Kassel, FB 05 – Soziologie. Email: heiden@uni-kassel.de.

1 Arbeits- und industriesoziologische Perspektiven auf Konflikte

Für das arbeits- und industriesoziologische Selbstverständnis hat der Begriff des Arbeitskonflikts² einen zentralen Stellenwert. Die Teildisziplin versteht ihn aus unterschiedlichen Ansätzen heraus in erster Linie als einen Sammelbegriff für gesellschaftliche Auseinandersetzungen, die in ihrer Ursache auf die Widersprüchlichkeit der Vergesellschaftung von und durch Arbeit im Kapitalismus zurückzuführen sind. Ausgehend von der Marx'schen Theorie manifestiert sich in Arbeitskonflikten der Widerspruch von Kapital und Arbeit (vgl. Konfliktbegriff bei Adorno/Jaerisch 1968). Arbeitskonflikte haben insofern *erstens* den Charakter von Klassenkonflikten (Lutz/Schmidt 1977: 209ff.), drehen sich aber *zweitens* um einen eingegrenzten Konfliktgegenstand: nämlich um Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne (Dahrendorf 1965; Edwards 1981). Dem Begriff des Arbeitskonflikts liegt *drittens* eine Vorstellung über die Konfliktakteure zu Grunde. Sie werden von den Akteuren der industriellen Beziehungen und vor dem Hintergrund der dort geltenden rechtlich-institutionellen Grundlagen ausgetragen (grundlegend Müller-Jentsch 1986).

Es ließe sich sicherlich nicht zu Unrecht behaupten, die Teildisziplin sei, wie vielleicht keine andere, eine Soziologie des Konflikts; nämlich die Soziologie des Konflikts um Arbeit. Es gab intensive konzeptionell-theoretische Debatten über Interessenwidersprüche und Herrschaftsverhältnisse entlang der Leitbegriffe „Kapital“ und „Arbeit“. In der empirischen Forschung liefern Beschreibungen von Arbeitssituationen, Arbeitsabläufen oder Reorganisationen sehr vielfältige und dichte Konfliktschilderungen.

Doch obwohl Konflikte ein wesentlicher Bestandteil des arbeits- und industriesoziologischen Selbstverständnisses waren, standen zumeist Schlüsselbegriffe wie „Betrieb“, „Rationalisierung“, „Herrschaft“, „Arbeitsgesellschaft“ oder „Bewusstsein“ und „Subjekt“ (vgl. u.a. Braczyk/Knesebeck/Schmidt 1982) im Zentrum konzeptioneller Debatten. Es überrascht, dass Veröffentlichungen fehlen, die nicht nur unter anderem, sondern explizit und in erster Linie auf den (Arbeits-)Konfliktbegriff fokussieren (auszunehmen sind v.a. Zielak u.a. 1978; Euler 1973, 1977; Edwards 1981; Hoffmann 1981)³. Soziologische Reflexionen zum Konfliktbegriff finden sich eher in der Soziologischen Theorie und in der Konfliktsoziologie. Obwohl arbeits- und industriesoziologische Studien empirisch sehr viel zur Reflexion des soziologischen Konfliktbegriffs beizutragen hätten, hat ein gegenseitiger Rückbezug nicht stattgefunden. Damit drängt sich die Frage auf, warum der Arbeitskonflikt einerseits ein zentraler Begriff im Selbstverständnis der Teildisziplin ist, er aber andererseits nie zum *expliziten* Gegenstand der Theorie und Empirie wurde.

Die teildisziplinäre Perspektive auf Arbeitskonflikte speist sich im Wesentlichen aus zwei Interessen. *Normativ* fokussierte vor allem die kritische Arbeits- und Indu-

² Die Begriffe „Arbeitskonflikt“ und „industrieller Konflikt“ werden zumeist synonym verwendet. Sie beziehen sich ihrem Ursprung nach jedoch auf historisch unterschiedliche Zeiten. Sprach man in Debatten zur Industriegesellschaft zumeist vom „industriellen Konflikt“, so trägt der Begriff „Arbeitskonflikt“ seit den 1980er Jahren der Pluralisierung und Ausdifferenzierung von Arbeitsformen, Beschäftigtengruppen und Regulierungssystemen jenseits des gewerblichen Sektors Rechnung.

³ Einen Überblick zum Diskussionstand gibt der Materialienband „Arbeit und Konflikt“ (Georg u.a. 2010).

strisozologie immer auf eine bestimmte Form des Konflikts: nämlich auf den kollektiven Klassenkampf (Minssen 2006: 47ff.) und seine (latenten) Vorboten in Form „verdeckter industrieller Konflikte“ (s.u.). Inspiriert von der Marx'schen Theorie ging es der Arbeits- und Industriesozologie darum, die an Arbeit im Kapitalismus gekoppelten Widersprüche theoretisch zu fassen und auf dieser Grundlage danach zu fragen, ob und in welcher Form sie sich in Klassenkonflikten manifestieren. Das arbeits- und industriesoziologische Interesse richtete sich damit auf Konflikte, die eine Form des Widerstands und kollektiven Aufbegehrens gegen die kapitalistische Ordnung in Betrieb und Gesellschaft darstellten. Mit anderen Worten galt das Interesse der Funktion von Konflikten, Gesellschaften nicht nur systemimmanent (Dahrendorf 1961), sondern revolutionär verändern zu können. Mit diesem normativen Interesse an Arbeitskonflikten verbanden sich insofern immer zugleich Vorstellungen der Auflösung und des (radikalen) Wandels der kapitalistischen Ordnung.

Nicht zuletzt auch geprägt durch die „wilden“ Septemberstreiks richtete sich das *analytische* Interesse der Arbeits- und Industriesozologie hieran anschließend aber auf die Frage, warum historisch Konflikte dieser Form ausblieben.⁴ Es ging ihr weniger darum, Auseinandersetzungen um Arbeit empirisch zu beschreiben und dies zum Gegenstand der Theoriebildung zu machen, sondern darum zu erklären, warum Konflikte, die diese Funktion hatten, latent blieben und sich nicht manifestierten (Schmidt/Braczyk 1984: 10f).

Retrospektiv erweist sich dieses analytische Interesse als sehr fruchtbar. Die Arbeits- und Industriesozologie konnte herausarbeiten, dass sich in der fordistischen Arbeitsgesellschaft der ursprüngliche Ort des Arbeitskonflikts, der kapitalistische Betrieb, von dem Ort der Regulierung und Austragung des Arbeitskonflikts immer stärker entkoppelt und damit stark ausdifferenziert hat (exemplarisch Euler 1973, 1977; für die USA: Edwards 1981: 144ff). Die Institutionalisierung und Verrechtlichung des Klassengegensatzes, wie es Geiger und Dahrendorf nannten, führte dazu, dass das in den Betrieben entstehende Konfliktpotential im System der industriellen Beziehungen und in der Sozialstaatlichkeit reguliert wurde (Müller-Jentsch 1986; Göckenjan 1985). Hierbei überwog, wie vor allem für Deutschland herausgearbeitet wurde, eine konfliktpartnerschaftliche Verarbeitung des Arbeitskonflikts (Weltz 1977). Komplementär dazu waren betriebliche Strategien darauf ausgerichtet, auf diese gesellschaftlichen Regulierungsinstitutionen zurückzugreifen, um das Konfliktpotential von Arbeit als Kontingenzmoment für den Arbeits- und Produktionsprozess in die außerbetriebliche Umwelt zu externalisieren (Altmann/Bechtle 1971; Bechtle/Lutz 1989). Nach innen zielte das betriebliche Herrschaftssystem darauf, Konflikte durch Anreize und Restriktionen zu unterbinden. Sowohl betriebliche Akteure als auch Arbeits- und Industriesozologen sahen in Konflikten eine Gefahr für die Funktionalität und die Produktivität tayloristisch-bürokratischer Arbeitsorganisationen (Schmidt/Braczyk 1984; Braverman 1977; Edwards 1981).

⁴ Die Position Pöhlers (1970/2010), der soziale Konflikt sei der Hauptaspekt industriesoziologischer Forschung, beschreibt zwar ein elementares Interesse der Teildisziplin am sozialen Konflikt; als theoretische (Leit-) Perspektive hat sich der Konfliktbegriff allerdings nicht durchgesetzt.

Nicht nur arbeits- und industriesoziologische Traditionslinien, sondern auch die *Wirklichkeit* der fordistischen Arbeitswelt haben insofern dazu geführt, dass sich die Teildisziplin nur in Ausnahmen manifesten Konflikten im Arbeitsalltag von Beschäftigten zugewendet hat. Dementsprechend wurde vor allem nach dem Bewusstsein der Beschäftigten von der grundlegenden Konflikthaftigkeit von Arbeit und Arbeitsgesellschaft gefragt (zum Überblick Voß 1980, 1983; exemplarisch Popitz u.a. 1957; Eckart u.a. 1975; Kudera u.a. 1983). Es galt zu klären, warum sich die theoretisch identifizierten Widersprüche nicht in gesellschaftlichen Konflikten manifestieren (Schmidt/Braczyk 1984; Dziolak u.a. 1978), Arbeitskonflikte außerhalb des Betriebs konfliktpartnerschaftlich ausgetragen wurden und Beschäftigte immer weniger ein klares Bewusstsein des Gesellschaftskonflikts hatten (Minssen 2006: 47ff).

Nur vereinzelt wurden in Publikationen manifeste Konflikte im Arbeitsalltag von Beschäftigten als der „verdeckte industrielle Konflikt“ (Müller-Jentsch 1986; Hoffmann 1981) thematisiert und die Bedeutung des Subjekts in ihnen erörtert. Angesichts des dichten und umfassenden gesellschaftlichen Regulierungssystems des Arbeitskonflikts wurden sie als „*Fortsetzungs- und Restkonflikt*“ der institutionell-verrechtlichten Auseinandersetzungen in den Blick genommen. Es wurde argumentiert, dass Beschäftigte immer auch selbst einen Rest dazu beitragen müssen, sich gegen den Verschleiß und die Entwertung ihrer Arbeitskraft zu wehren (Asendorf-Krings u.a. 1976; Hoffmann 1981). Leistungsregulation durch Bremsen oder Täuschung, die Zurückhaltung von Ideen, verschiedene Formen der Sabotage oder schlichter Protest sind klassische Formen des verdeckten industriellen Konflikts. Sie gelten als interessegeleitetes und strategisches Konflikthandeln von Beschäftigten. Darüber hinaus wurden von der Arbeits- und Industriesoziologie allerdings auch weniger strategisch motivierte Widerstandshandlungen wie die Aggression gegen Menschen oder Maschinen dokumentiert (z.B. Hoffmann 1975; Volmerg 1978; Schumann u.a. 1982: 377ff).

2 Die alten Stärken des Konfliktbegriffs und seine neuen Herausforderungen

Die Arbeits- und Industriesoziologie verfügt über ein Verständnis von Konflikten und vor allem ihrer Regulierung, das zeitdiagnostisch sehr differenziert und empirisch stark gesättigt ist. Gleichwohl hat es immer wieder Kritik der Arbeits- und Industriesoziologie an ihren eigenen theoretischen Prämissen gegeben, die auch auf den (Arbeits-)Konfliktbegriff zutreffen. Darüber hinaus stehen arbeits- und industriesoziologische Begriffe und Perspektiven vor der Herausforderung, sich an einem dynamischen Gegenstand immer wieder neu messen lassen zu müssen. Im Folgenden sollen *drei* alte Stärken des Konfliktbegriffs herausgearbeitet werden, die es aus meiner Sicht zu *bewahren* und angesichts *neuer Herausforderungen* heute anders zu erforschen gilt.

Eine wesentliche Stärke des teildisziplinären Konfliktbegriffs liegt *erstens* darin, den Arbeitskonflikt als *grundlegenden Gesellschaftskonflikt* zu begreifen und Auseinandersetzungen im Zusammenhang mit den konstitutiven Widersprüchen von Arbeit im Kapitalismus zu betrachten. Eine Gefahr bestand aber immer darin, gesellschaftliche Widersprüche und Konflikte gleichzusetzen. Die Arbeits- und Industriesoziologie

tendierte bekanntermaßen lange dazu, dass Handeln von Akteuren, seien es Kollektivakteure oder einzelne Beschäftigte, strukturdeterministisch zu konzipieren, so dass eine begriffliche Differenzierung zwischen abstrakt-analytischen Widersprüchen und Konflikten, die an Akteure gebunden sind (Bonacker 2009), kaum nötig erschien. Ziele hierauf immer schon die Kritik (explizit zum Konfliktbegriff Zielak u.a. 1978: 16ff), stellt sich dieses Problem heute in neuer Weise. Die Arbeits- und Industriesoziologie resümiert einhellig, dass Arbeit nach wie vor ein Ort gravierender Widerspruchserfahrungen ist (u.a. Jürgens 2010a), jedoch zeigt die Subjektivierungsdebatte, dass diese Erfahrungen nicht mehr in entsprechenden „dichotomen“ Deutungsmustern kulminieren wie noch in den 1950er bis 1970er Jahren. Wenn aber die empirische Forschung nicht nur Hinweise für veränderte, marktkompatible Deutungsmuster, sondern ebenso für alltägliche Arbeitskonflikte bereit hält, stellt sich die Frage, in welchem Vermittlungszusammenhang Widerspruch und Konflikt heute stehen. Zu welchen Konflikten und Konfliktdeutungen führen abstrakt-analytische und konkret erfahrbare Widersprüche?

Hieran anschließend besteht *zweitens* eine weitere Leistung in der Einsicht, dass Arbeitskonflikte nie Auseinandersetzungen zwischen Gleichen, sondern immer eingebettet in *Macht- und Herrschaftsverhältnisse* sind. Dementsprechend rückt die Disziplin immer auch die strukturellen und institutionellen Grundlagen von Auseinandersetzungen in den Vordergrund. Damit läuft sie jedoch Gefahr, Konflikte des Arbeitsalltags als Restkonflikte oder lineare Fortsetzung der industriellen Beziehungen zu verstehen. Hatte dies zu Zeiten einer dichten Kollektivregulierung durchaus seine Berechtigung, kommt der Handlungsebene im Allgemeinen und damit auch den Konflikten im Arbeitsalltag heute eine größere Bedeutung zu. Anstatt den Gegenstand von alltäglichen Konflikten vorab aus dem Gegenstandsbereich der Arbeitsbeziehungen zu bestimmen, ist Konflikten heute eine eigene Qualität und Logik beizumessen, die es empirisch zu bestimmen gilt. Das bedeutet auch, nicht nur vertikale Konflikte zwischen den Beschäftigten und dem Betrieb bzw. ihren Vorgesetzten in den Blick zu nehmen, sondern auch die horizontalen Auseinandersetzungen zwischen Beschäftigten, Beschäftigtengruppen oder auch Kunden. Hierzu zählen immer stärker auch innerfamiliäre Konflikte um die private Arbeitsteilung. In dem Maße wie sich die Lebensführung der Person als wichtige Dimension sozialer Ungleichheit erweist (Jürgens 2002) und sich gesellschaftlicher Wandel in Anerkennungskämpfen manifestiert (Honneth 2011) müssen alltägliche Konflikte in ihrer soziologischen Relevanz deutlich aufgewertet werden und nach allen Seiten befragt werden.

Schließlich liegt eine *dritte* Leistung des Konfliktbegriffs darin, dass die Arbeits- und Industriesoziologie trotz aller Strukturdeterminismen zu einem *eigenen Subjekt- und Handlungsverständnis* in Konflikten gelangt ist, indem sie die Praxis alltäglicher Konflikte von ihrer Deutung im (Konflikt-)Bewusstsein analytisch differenziert hat.⁵

⁵ Diese Differenzierung geht nicht auf ein theoretisches Handlungskonzept zurück, sondern ist das Ergebnis unterschiedlicher Forschungsschwerpunkte zu je anderen Zeiten. Die Bewusstseinsforschung zu Beginn der 1950er Jahre war wesentlich dadurch motiviert, die Integrationsleistung des politischen Systems der Bundesrepublik insbesondere mit Blick auf die (industriell) arbeitende Bevölkerung zu erkunden. Deswegen wurde nach dem Bild der Gesellschaft und der eigenen Position in ihr gefragt. Hier interessierte nicht der (Klassen-)Konflikt als solcher, sondern nur als Heuristik zur Erkundung der Selbstverortung der Arbeitenden in der deutschen Industriegesell-

Diese beiden Ebenen wurden allerdings bislang noch nicht ausreichend aufeinander bezogen, was immer schon eine Kritik an der Bewusstseinsforschung darstellte (Voß 1980). Das führte auf der einen Seite dazu, nur nach dem Abbild von Gesellschaftskonflikten im Bewusstsein zu fragen, nicht aber nach dessen praktischer Bedeutung. Auf der anderen Seite wurden manifeste Konfliktpraktiken als verdeckte industrielle Konflikte untersucht, aber nicht nach ihrem subjektiven Sinn befragt, was dazu führte, sie einseitig als rational kalkulierte Strategien von Arbeitskräften zu verstehen (so z.B. bei Hoffmann 1981). Dieses Vermittlungsproblem gilt es heute vor allem methodisch zu berücksichtigen, weil Beschäftigte durchaus in alltägliche Arbeitskonflikte eingebunden sein können, ohne diese Konflikte als solche zu deuten (was die Subjektivierungsdebatte durchaus nahelegt, s.o.). Bereits Bourdieu wies darauf hin, dass sich gesellschaftliche Praxis gerade durch ihre unbewusste, habitualisierte Verankerung im Subjekt auszeichnet (Barlösius 2006: 27ff).

Diese drei offenen Fragen an den arbeits- und industriesoziologischen Konfliktbegriff können letztlich nur *empirisch* befriedigend beantwortet werden. Genau hierfür ist es jedoch notwendig, das traditionelle analytische Interesse der Teildisziplin am Konflikt durch eine neue Perspektive auf Konflikte zu *ergänzen*. In dem Maße, wie die institutionelle und betriebliche Konfliktregulierung lückenhaft wird, kommt es darauf an, eine *empirische Suchperspektive* auf das faktische Konfliktgeschehen im Arbeitsalltag zu entwickeln, damit Arbeitskonflikte nach ihrer sozialen Relevanz für Gegenwartsgesellschaften befragt werden können. Beschränkte sich die Thematisierung von Arbeitskonflikten bislang auf Arbeitskonflikte als Klassenauseinandersetzung, gilt es heute, sehr viel offener nach Konfliktursachen und Konfliktgegenständen sowie nach Konfliktformen und Konfliktfunktionen zu fragen. Dabei muss einerseits den veränderten betrieblichen und institutionellen Strukturen Rechnung getragen werden und andererseits muss den Beschäftigten als Konfliktakteuren eine deutlich größere Aufmerksamkeit zukommen.

Die Entwicklung einer solchen Suchperspektive ist für die Arbeits- und Industrie-soziologie mit der theoretischen Herausforderung verbunden, einen *breiteren Konfliktbegriff* zu entwickeln, der Konflikte auch unterhalb der Ebene von Klassenauseinandersetzungen als *Alltagsphänomen* begreift. Ein solcher Begriff ist zwar bereits im teildisziplinären Selbstverständnis angelegt, dieser wurde jedoch bislang nicht eingelöst und bleibt zu einseitig dem Marx'schen Klassenkampf-begriff verhaftet. Um für Arbeitskonflikte als Alltagsphänomen theoretisch sensibilisiert zu sein, muss sich die Teildisziplin von der Vorstellung lösen, Auseinandersetzungen immer als eine Form des Widerstands und des Aufbegehrens gegen Arbeitsbedingungen, den

schaft. Dieses Interesse wandelte sich mit der marxistischen Renaissance der Teildisziplin. In den 1970er Jahren wurde nach einer „Rekonstruktionsperiode der Arbeiterklasse“ Ausschau gehalten und „kollektives Klassenhandeln“ erwartet (vgl. Deutschmann 2002; Minssen 2006). Vor diesem Hintergrund wurden die Praktiken des verdeckten industriellen Konflikts als eine „unbewusste“ Vorform kollektiven Handelns verstanden (vgl. Hoffmann 1981). Voß (1980) resümiert die Bewusstseinsforschung dahingehend, dass die Teildisziplin den Bewusstseinsbegriff zu undifferenziert konzipiert hat. Er unterscheidet in seiner Analyse u.a. den thematischen Bezug von der gesellschaftlichen (praktischen) Relevanz des Bewusstseins. Beiden Ebenen des Bewusstseins wurde insofern nachgegangen, sie wurden aber konzeptionell nicht als unterschiedliche Subjektebenen differenziert und konnten damit auch nicht aufeinander bezogen werden. Sie zeigen aber den historisch gewachsenen Zugang der Teildisziplin zum Handeln im Konflikt.

Betrieb oder die Arbeitsgesellschaft zu verstehen.⁶ Das sind Konflikte sicherlich auch, aber nicht nur.

3 Möglichkeiten der konfliktsoziologischen Erweiterung

Konflikte können nicht nur als Klassenauseinandersetzung sozialen Wandel herbeiführen, sondern auch die soziale Ordnung stabilisieren und gesellschaftlichen Zusammenhalt begründen. Diese These wird heute vor allem in der Konfliktsoziologie vertreten und in diesem Sinne als „*produktiver Charakter*“ von Konflikten begriffen (Bonacker 2009). Im Weiteren soll die These vom „produktiven Charakter“ von Konflikten entfaltet und auf ihre Fruchtbarkeit für die Arbeits- und Industriesoziologie geprüft werden.

Konflikte sind ein allgegenwärtiges Phänomen, so dass letztlich jede Bindestrich-Soziologie und jede soziologische Theorie etwas zum Konfliktbegriff beizutragen hätte. Eine Konfliktsoziologie im engeren Sinne bildete sich in den 1950er Jahren heraus und unternahm den Versuch, entlang des Konfliktbegriffs eine Gesellschaftstheorie zu formulieren. Der heutigen Konfliktsoziologie fehlt eine solche gemeinsame Fragestellung. Die äußerst heterogenen Interessen und Ansätze eint allerdings ein gemeinsamer Rückgriff auf Theorien und Klassiker des sozialen Konflikts (zum Überblick Giesen 1993; Joas/Knöbl 2004; Bonacker 2008, 2009; Bonacker/Imbusch 2010; Vogel 2009a).

3.1 Vergemeinschaftung durch Konflikt

Richard Sennett (1998: 187ff) schließt sein in der Arbeits- und Industriesoziologie viel beachtetes Buch zum „flexiblen Menschen“ mit einem kurzen Hinweis auf den produktiven Charakter von Konflikten. Er schreibt: „Der Schauplatz des Konflikts wird in diesem Sinne zu einer Gemeinschaft, als die Beteiligten es lernen, einander zuzuhören und aufeinander einzugehen, obwohl sie ihre Differenzen sogar noch deutlicher empfinden“ (Sennett 1998: 197). Nicht in „verbaler Übereinstimmung“ (ebd.) und gemeinsamen Werten sieht Sennett Ausgangspunkte neuer sozialer Bindungen und stabilisierender Gemeinschaften des flexiblen Kapitalismus, sondern paradoxerweise gerade im scheinbaren Gegenteil: im Austragen von Konflikten. Worauf beruft sich Sennett hierbei?

Sennett greift in seiner Überlegung auf eine Argumentation des amerikanischen Soziologen Lewis Coser (1956/2010) zurück. Dieser hatte in den 1950er den Simmel'schen (1908/1995) Konfliktbegriff gegen den Strukturfunktionalismus Parsons' ins Feld geführt. Danach handele es sich bei Konflikten keineswegs nur um ein destruktives Moment für Gesellschaftsordnungen, sondern im Gegenteil um ein stabilisierendes Element, das in vielfältiger Weise soziale Integration stifte und sich als hoch funktional für moderne Gesellschaften erweise (vgl. Joas/Knöbl 2004; Stark 2008).

⁶ Vgl. dazu auch die kritische Auseinandersetzung mit dem Marx'schen (Klassen-)Konfliktbegriff und seiner Aktualität in der Konflikttheorie (v.a. Berger 1998; Demirovic 2008).

Simmel (1908/1995) versteht Gesellschaft als Wechselwirkungen zwischen Individuen und sieht die Aufgabe der Soziologie darin, nicht nur die Inhalte dieser Wechselwirkungen in den Blick zu nehmen, sondern vor allem die Formen der Wechselwirkungen zwischen Individuen zu untersuchen. Eine dieser Vielzahl von möglichen Wechselwirkungen, aus denen sich die Gesellschaft konstituiert, ist dabei der Konflikt oder wie Simmel es in seinem Essay nennt „der Streit“. Zu einem Streit gehören bekanntlich immer Zwei. Für Simmel ist diese Erkenntnis deshalb entscheidend, weil sie verdeutlicht, dass Konflikte Menschen nicht auseinander treiben, sondern sie im Gegenteil manchmal erst zusammen führen. Konflikte sind bei Simmel ein interaktiver Prozess, der Menschen dazu bringt, sich miteinander zu beschäftigen und sich über den Streitgegenstand zu verständigen. Sie sind damit eine Form der Wechselwirkung zwischen Individuen, aus denen sich Gruppen, Gemeinschaften und Gesellschaften konstituieren.⁷ Konflikte können mit Simmel dementsprechend als *soziale Berührungspunkte* verstanden werden.

Für die arbeits- und industriesoziologische Perspektive auf Konflikte ist dabei von besonderem Interesse, dass nach Simmel keine soziale Beziehung existiert, die nicht auch von Konflikten geprägt wird. In jeder sozialen Einheit, so drückt Simmel sich aus, gibt es konvergierende und divergierende Elemente; immer und zu jedem Zeitpunkt.⁸ Eine erste wichtige Perspektiverweiterung durch die Simmel'sche Konfliktsoziologie besteht darin, soziale Beziehungen nicht danach zu differenzieren, ob sie eher den Charakter von Einheit oder den Charakter von Konflikt haben, sondern davon auszugehen, dass es in ihnen immer beides *zugleich* gibt. Konflikte werden damit als *Alltagsphänomene* begreifbar, ohne sie damit zugleich als Ausdruck von Widerstand, Protest oder sozialer Desintegration zu interpretieren. Während Gesellschaften sehr wohl von Widersprüchen und Spannungen durchzogen sein können, stellen Konflikte immer schon eine der möglichen Formen ihrer Lösung dar: „Der Kampf selbst ist schon die Auflösung der Spannung zwischen den Gegensätzen“ (Simmel 1908/1995: 186). Simmel beschreibt auf Grundlage dieser Überlegung verschiedene Konfliktformen und stellt ihre jeweils „produktive“ Funktion dar, wie seine folgenden Thesen zeigen:

- Im Rechtstreit zweier Parteien liege die vergesellschaftende Funktion des Konflikts darin, dass bei aller Bitterkeit der Auseinandersetzung ein sachlicher und objektiver Rahmen den Konfliktverlauf vorgibt. Er verweist darauf, dass beide Streitparteien durch eine normative und institutionelle Ordnung verbunden sind und ihre Gültigkeit durch die Konfliktaustragung reproduzieren.
- Konflikte führen nach Simmel aber auch dazu, dass sie Gruppenbildungen initiieren und stabilisieren. Die gemeinsame Gegnerschaft einer Gruppe führe dazu, was sofort nahe liegt, dass sich die Gruppe im Inneren enger aneinander

⁷ Obwohl es Simmel in seinem Essay „der Streit“ auf die „Formen der Vergesellschaftung“ ankommt, beschreibt er sowohl Vergesellschaftungs- als auch Vergemeinschaftungsprozesse. Zeitdiagnostisch lässt sich Simmel dahingehend interpretieren, dass unmittelbare Konflikte zwischen Individuen im Zuge von Modernisierungsprozessen von der Konkurrenz als moderner Konfliktform abgelöst werden, bei der die Konfliktaustragung nur noch anonym über einen Dritten erfolgt und die Kontrahenten immer weniger als ganze Personen involviert sind. Dies ließe sich als Umschlag von Vergemeinschaftungs- in Vergesellschaftungsprozesse interpretieren.

⁸ Originalzitat: „[...] so dürfte es keine soziale Einheit geben, in der die konvergierenden Richtungen der Elemente nicht von divergierenden unablässig durchzogen wären“ (Simmel 1908/1995: 187).

bindet und nach außen zum Gegner stärker abgrenzt. Dieser Prozess stärke Gruppen- und Gemeinschaftsbildungen. Umgekehrt kann dies aber auch dazu führen, dass sich Gruppen stärker an ihren Gegner binden und ein Interesse an ihm gewinnen, weil sie auf einen Konfliktpartner angewiesen sind. Konfliktsoziologisch interessant ist dementsprechend nicht nur die Frage „wer gegen wen?“, sondern vor allem auch die Frage „wer mit wem?“. Welche Gruppenbildungen und Koalitionen lassen sich identifizieren? Hiermit werden vor allem sozialstrukturelle Fragen aufgeworfen, die derzeit in der Debatte zum Wandel von Arbeit an Bedeutung gewinnen (vgl. u.a. Vogel 2009b; Vester/Teiwes-Kügler 2006; Neckel u.a. 2005; Honneth 2011; Brinkmann u.a. 2006 sowie insgesamt die Debatte zur Prekarisierung).

- Simmel versteht die Konkurrenz als eine moderne Form des sozialen Konflikts, bei der die Kontrahenten ihren Kampf nicht mehr unmittelbar gegeneinander führen, sondern vermittelt, d.h. indirekt, über einen Dritten, dem die Beurteilung der einzelnen Anstrengungen obliegt. Diese Form des Konflikts sei nicht nur deshalb produktiv, weil sie die Kontrahenten dazu anleitet, ihre Kräfte bestmöglich zu mobilisieren und einzusetzen, sondern auch weil die Kontrahenten dazu gebracht werden, sich intensiv mit den Wünschen und Präferenzen des Dritten auseinanderzusetzen, um dessen Gunst sie buhlen. Die Konkurrenz bindet aber auch die Kontrahenten aneinander, indem sie sie dazu anleitet, den anderen zu beobachten, seine Stärken und Schwächen auszuloten und dann das eigene Handeln so an ihm zu orientieren, dass ein eigener Vorteil genutzt werden kann.

Genau hieran zeigt sich aber auch eine Schwäche des Simmel'schen Konfliktbegriffs: So notwendig es ist, den produktiven und vergesellschaftenden Charakter von Konflikten in den Fokus zu rücken: Eine *kritische Arbeits- und Industriesoziologie* kann nicht nur nach den Formen des Konflikts fragen, sondern muss auch inhaltlich immer die Frage stellen: „...produktiv für wen?“, „...wem nutzt es?“ (ähnlich die Kritik von Adorno/Jaerisch 1968 an der Konfliktsoziologie insgesamt). An diesem Punkt könnte eine fruchtbare Synthese des arbeits- und industriesoziologischen Konfliktbegriffs mit seiner konfliktsoziologischen Erweiterung liegen.

Als Zwischenfazit lässt sich festhalten, dass mit Simmel Konflikte als Alltagsphänomene begreifbar werden, von denen eine vergemeinschaftende Wirkung ausgeht. Simmel konzipiert Konflikte als soziale Berührungspunkte. Die Arbeits- und Industriesoziologie könnte gerade dann einen schärferen Blick auf Widerstände, Solidarisierungen und Vorformen kollektiver Konflikte bekommen, wenn sie sich auf den breiteren Konfliktbegriff Simmels einlässt und ihr Verständnis vom verdeckten industriellen (Rest-)Konflikt erweitert. Neue Bindungen, Verständigungsprozesse und Solidarisierungen könnten über ihr vermeintliches Gegenteil deutlicher sichtbar werden: über die Konflikte zwischen Beschäftigten im Arbeitsalltag. Um dieser These empirisch nachgehen zu können, wird es aber nötig sein, Konflikte als tendenziell un abgeschlossene *Prozesse* zu verstehen (Cosser 1956/2010). Die Vergemeinschaftung durch Konflikt ist ein Prozess und muss als Prozess untersucht werden, damit beispielsweise das Gemeinschaftliche innerbetrieblicher Konkurrenzverhältnisse zum

Vorschein kommt. Möglicherweise zeigt sich, dass aus Auseinandersetzungen neue Gemeinschaften und weitergehend neue Gegnerschaften hervorgehen; sei es vertikal zum Unternehmen oder sei es horizontal zu anderen Beschäftigtengruppen.

3.2 Die Produktivität von Konflikten

Damit wären der produktive Charakter von Konflikten für die Beschäftigten und ihre Chancen auf Verständigung, Solidarisierung und Interessenvertretung angesprochen. Konflikte könnten sich aber auch zunehmend für Betriebe und ihre neuen Formen der Arbeitsorganisation als produktiv erweisen. Der Forschungsstand legt nahe, dass Konflikte immer stärker die *Funktion eines Scharniers* für neue Formen der Arbeitsorganisation und der Unternehmenssteuerung haben.

Die Arbeitsforschung hat unter dem Stichwort der Entgrenzung von Arbeit breit herausgearbeitet, dass sich die Ausrichtung von Organisationsstrukturen auf das Leitbild der Flexibilisierung und Vermarktlichung als hoch funktional erweist. Sie hat auf diesem Wege aber auch immer wieder zeigen können, dass die unterschiedlichen Reorganisationen eine systematische Kehrseite haben. Sie führen regelmäßig zu unklaren Verantwortungen, spannungsreichen Kommunikationsbeziehungen, organisationsinternen Widersprüchen, interessengeleiteten Bereichsegoismen und Vielem anderen mehr. Die Arbeitsforschung hat allgemein dokumentiert, dass Beschäftigte in zunehmendem Maße mit widersprüchlichen Arbeits- und Kooperationsanforderungen konfrontiert sind und hierin Ausgangspunkte neuer Belastungen liegen (Moldaschl 1998; Böhle u.a. 2004). Spitzen sich einerseits strukturelle Spannungen und Widersprüche innerhalb von Arbeitsorganisationen zu und steigen andererseits gleichzeitig Anforderungen an die Selbstorganisation von Beschäftigten (Kleemann u.a. 2002), könnten sich Konflikte als ein *neuer „sozialer Mechanismus“* (Huchler/Voß/Wehrich 2008) der Unternehmenssteuerung erweisen. Der produktive Charakter von Konflikten läge darin, dass Arbeitsgegenstände weiter bearbeitet, Arbeitsprozesse stabilisiert und Arbeitsergebnisse gewährleistet werden. Konflikte hätten dann die Funktion eines Scharniers zwischen den immanenten Widersprüchen vermarktlichter Arbeitsorganisationen einerseits und den Beschäftigten andererseits. Das Konflikthandeln von Beschäftigten wäre damit eine neuartige Arbeitsanforderung, deren Bewältigung nicht zuletzt dem Betrieb zu Gute kommt.

Für die Arbeits- und Industriesoziologie läge hierin insofern eine neue Perspektive, als sie Konflikte traditionell als eine potentielle Gefahr für tayloristisch-bürokratische Arbeitsorganisationen und die sich in ihnen manifestierenden Herrschaftsverhältnisse verstanden hat (Altmann/Bechtle 1971; Braverman 1977; Edwards 1981). Konflikte um die betriebliche Arbeitsorganisation, um die richtigen Arbeitsabläufe, um das richtige Vorgehen, um Verantwortlichkeiten oder um Problemlösungen müssen heute weniger in ihrer Dysfunktionalität für den Verwertungsprozess, sondern im Gegenteil sehr viel stärker in ihrem positiven Beitrag für die Produktivität und Funktionalität neuer Formen der Arbeitsorganisation reflektiert werden. Konflikte könnten sich damit heute als ein wichtiges Scharnier zwischen den Widersprüchen und Spannungen entgrenzter Arbeitsorganisationen und dem Arbeitshandeln von Beschäftigten erweisen.

3.3 Umgeleitete Arbeitskonflikte

Sind damit nun alle Konflikte produktiv? Stellt sich nur die Frage, für wen Auseinandersetzungen einen Mehrwert haben? Wann sind Konflikte nicht mehr produktiv und funktional? In der Konfliktsoziologie hat diese Frage immer eine wichtige Rolle gespielt und wurde interessanterweise trotz unterschiedlicher Perspektiven recht ähnlich beantwortet (Simmel 1908/1995; Coser 1956/2010; Dahrendorf 1961). Konflikte sind dann nicht mehr produktiv und funktional, wenn sie erstens auf die reine physische Existenzvernichtung des Gegners zielen, zweitens nur um des individuell motivierten Kampfeswillen geführt werden und drittens wenn Konflikte unterdrückt werden. Insbesondere Letzteres ist entscheidend.

In der Konfliktsoziologie wurde neben der vergesellschaftenden Funktion von Konflikten immer auch ihre Bedeutung für sozialen Wandel herausgearbeitet. Ralf Dahrendorf sah in der institutionalisierten Konfliktaustragung vor allem kollektiver Konfliktakteure nicht nur den Ausgangspunkt sozialen Wandels, sondern auch sozialen Fortschritts. Vor diesem Hintergrund wurde argumentiert, dass Konflikte dann keinen Wandel initiieren können, wenn ihre Austragung gehindert wird und sie latent bleiben (Dahrendorf 1961, 1992). Soziale Gefahren ergeben sich nicht aus der Manifestation von Auseinandersetzungen, sondern daraus, dass diese latent bleiben. Zwei Varianten dieser Konfliktunterdrückung liegen dann vor, wenn sich entweder das Streitobjekt verschiebt und an einem anderen Gegenstand manifestiert (Nebenkriegsschauplätze) oder wenn sich der Konfliktadressat verschiebt und nicht mehr der Konfliktverursacher, sondern ein Dritter zum Konfliktgegner wird (Sündenbock) (vgl. Coser 1956/2010).

Diese Differenzierung von Konfliktformen, die nicht mehr produktiv und funktional sind, wurde in der bislang einzigen expliziten Studie der Arbeits- und Industriesoziologie zu Arbeitskonflikten im Betriebsalltag aufgegriffen. Euler (1973, 1979) hat den Zusammenhang von der Arbeitszufriedenheit mit industrieller Arbeit und den Konflikten des Arbeitsalltags qualitativ untersucht und kommt dabei zu differenzierten Ergebnissen. Entscheidend für den arbeits- und industriesoziologischen Konfliktbegriff ist, dass Euler (1973, 1979) zeigt, wie ein bestimmtes „Setting“ von Arbeitsbedingungen dazu führt, dass sich die Unzufriedenheit mit der eigenen Arbeitssituation nicht in direkten Konflikten um eben diese Arbeitssituation umsetzt, sondern auf andere Konfliktadressaten und andere Konfliktobjekte „umleitet“. Ein Beispiel: Die Fremdbestimmung in der Arbeitsplatzwahl durch den Vorgesetzten führt nicht zum Konflikt mit ihm um eben diese Arbeitsplatzzuweisung, sondern zu Leistungszurückhaltungen im Arbeitsprozess und zu einer „dichotomen“ Protesthaltung dem Betrieb gegenüber auf der Ebene des Bewusstseins. Ähnliche Phänomene beschreibt auch Dubet (2008) in seiner aktuellen Studie zu Ungerechtigkeits Erfahrungen am Arbeitsplatz, wenn er herausarbeitet, dass Beschäftigte ihre Arbeit als zutiefst ungerecht empfinden. Zwar zieht Dubet (2008: 383ff) das Fazit, dass Ungerechtigkeits Erfahrungen Beschäftigte gerade nicht dazu bewegen, in Konflikte einzutreten; sein Konfliktbegriff ist aber ausschließlich auf organisierte Kollektivkonflikte ausgerichtet und seine empirischen Beschreibungen sind voll von umgeleiteten alltäglichen Konfliktschilderungen.

Der Begriff des „umgeleiteten Konflikts“ (Dahrendorf 1961; Euler 1973) sensibilisiert dafür, dass sich unter bestimmten Bedingungskonstellationen Ursachen und Anlässe für Konflikte vom tatsächlichen Konfliktgeschehen entkoppeln können. Konfliktpotential und Konflikt müssen nicht direkt in einander übergehen, sondern können losgelöst voneinander auftreten. Die Unterscheidung zwischen direkten und umgeleiteten Konflikten ist insofern eine fruchtbare Erweiterung des arbeits- und industriesoziologischen Konfliktbegriffs als sie eine differenziertere Analyseperspektive auf die Zusammenhänge unterschiedlicher Konfliktaustragungsebenen eröffnet. Es ließe sich beispielsweise im Gegensatz zum Verständnis verdeckter industrieller Konflikte argumentieren, dass sich Konflikte im Arbeitsalltag von Beschäftigten zunehmend von institutionellen Konflikten in den industriellen Beziehungen entkoppeln und gerade nicht den Charakter von Fortsetzungs- oder Restkonflikten der Arbeitsbeziehungen haben. Dies scheint nach den Ergebnissen Eulers und Dubets insbesondere dann der Fall sein zu können, wenn entweder Handlungsbedingungen als restriktiv und unbeeinflussbar wahrgenommen werden (Euler 1973, 1977) oder wenn sich Interessensorganisationen so weit vom alltäglichen Erfahrungskontext entfernt haben, dass sie nicht mehr als mögliche Repräsentanten des eigenen Interesses wahrgenommen werden (Dubet 2008: 466ff).

Diese Unterscheidungen von Konfliktformen gewinnen gegenwärtig gerade dadurch an Relevanz, dass unternehmensseitig der Konfliktgegner abhanden kommt (Peters/Sauer 2005), Beschäftigteninteressen uneindeutig und zutiefst ambivalent werden (Moldaschl/Voß 2002; Moldaschl/Sauer 2000) und Interessenvertretungen Co-Management betreiben (Kotthoff 1998). Vieles spricht dafür, dass direkte Konfliktaustragungen und ihre kollektive Organisation schwieriger werden. Die Aufgabe einer *konfliktbezogenen* Arbeits- und Industriesoziologie läge dann gerade darin, die möglichen Konfliktumleitungen und -verschiebungen empirisch nachzuvollziehen.

4 Fazit

Die Arbeits- und Industriesoziologie beschreibt seit den 1980er und 1990er Jahren einen gravierenden Wandel von Arbeit und ihrer Regulierung in den Arbeitsbeziehungen. Welchen Begriff man dabei auch immer favorisiert – Entgrenzung, Subjektivierung, Ökonomisierung oder auch Prekarisierung – ein gemeinsamer Nenner all dieser Entwicklungen besteht darin, dass sich die bislang sehr dichten Maschen der institutionell-verrechtlichten Konfliktaustragung weiten und lückenhafter werden. Eine zentrale Folge dieser Entwicklung liegt darin, dass sich der Arbeitskonflikt *individualisiert* und ins Subjekt hinein verlagert. Nicht das Ende des Konflikts, sondern seine Verlagerung auf eine andere soziale Ebene ist das Ergebnis des Wandels von Arbeit. Diese Entwicklung ist inzwischen sehr breit beschrieben und analysiert worden.

Die Arbeits- und Industriesoziologie sollte diese Entwicklung weiter verfolgen und der Frage nachgehen, was mit dem individualisierten Arbeitskonflikt weiter passiert, wenn er in das Subjekt hinein verlagert worden ist. Wie geht es weiter? Wie werden die individualisierten Arbeitskonflikte durch die Subjekte und ihr Arbeitshandeln im Alltag wirksam? Wie wirkt der individualisierte Arbeitskonflikt auf unterschiedliche gesellschaftliche Ebenen, Prozesse, Institutionen und Strukturen zurück?

Bildlich gesprochen käme es also darauf an, den Weg zu beschreiben, den der individualisierte und individuell je anders gelöste Arbeitskonflikt wieder aus dem Subjekt heraus findet. Der Forschungsstand zeigt dabei, dass dieser Weg selten wie früher in kollektiv organisierte Konflikte mündet. Demgegenüber legen Deskriptionen arbeits- und industriesoziologischer Studien die Vermutung nahe, dass sich das Konfliktpotential des Wandels von Arbeit immer stärker in Konflikten des Arbeitsalltags und damit auf der gesellschaftlichen Ebene der Interaktion manifestiert.

Soweit Einigkeit darin besteht, dass sich das Konfliktpotential um die Entwicklungsrichtung und die Folgen des Wandels von Arbeit eher vergrößert als verringert (z.B. Jürgens 2010b), steht eine offene Suche nach sozialen Auseinandersetzungen an. Dazu bedarf es allerdings einer neuen empirischen Suchperspektive nach Konflikten und eines theoretischen Verständnisses von Arbeitskonflikten als Alltagsphänomen.

Die arbeits- und industriesoziologischen Traditionslinien sind hierbei nach wie vor überzeugend. Sie gilt es nicht über Bord zu werfen, sondern gerade umgekehrt neu zu konzipieren und neu zu operationalisieren. Darüber hinaus verfügt die Arbeits- und Industriesoziologie in ihren empirischen Studien bereits über eine durchaus breite Deskription von neuen individualisierten Arbeitskonflikten, ihren Ursachen, Formen, Funktionen, Gegenständen und Akteuren. Es kommt aber auch darauf an, Arbeitskonflikte in den Mittelpunkt von Untersuchungen und Reflexionen zu stellen. Insofern plädiert dieser Beitrag nicht dafür, einen neuen Forschungsgegenstand zu beleuchten, sondern dafür, Auseinandersetzungen, Dispute und Streits als soziale Konflikte um Arbeit zu reflektieren. Dafür könnte die Konfliktsoziologie – nicht in aller Breite, wohl aber punktuell – hilfreich sein.

Umgekehrt kann die Konfliktsoziologie durchaus entscheidend von der Arbeits- und Industriesoziologie profitieren. Hierzu abschließend nur zwei Anmerkungen:

Die Konfliktsoziologie scheint aller Individualisierungsdiagnosen zum Trotz vor allem auf Kollektivkonflikte und kollektive Akteure fokussiert zu sein. Die Arbeits- und Industriesoziologie dokumentiert demgegenüber eindrucksvoll und breit, welche gesellschaftliche Relevanz dem Individuum als neuem und möglicherweise zentralem Konfliktakteur zukommt. Die Konfliktsoziologie könnte hier von der arbeits- und industriesoziologischen Zeitdiagnose profitieren und stärker auf das Subjekt fokussieren.

Weil die Konfliktsoziologie bislang jedoch auf Gruppenkonflikte und institutionelle Konfliktaustragungsverfahren fokussiert war, fehlt ihr ein Subjektbegriff. Die Konfliktsoziologie operiert oft entweder mit einem rationalen Handlungsbegriff oder trifft unzulässige Vorannahmen über die Interessen des Subjekts. Die Arbeits- und Industriesoziologie hat hier zum Zusammenhang zwischen Subjekt, Interessen und Handeln (wieder) viel beizutragen.

Literatur

- Adorno, Theodor, W. / Jaerisch, Ursula (1968): Anmerkungen zum sozialen Konflikt heute. In: Maus, Heinz (Hg.): Gesellschaft, Recht und Politik. Neuwied, Berlin: Luchterhand, S. 1-19.
- Altmann, Norbert / Bechtle, Günter (1971): Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft. Ein Ansatz zur Analyse. München: Carl Hanser.
- Asendorf-Krings, Inge / Drexel, Ingrid / Nuber, Christoph (1976): Reproduktionsvermögen und die Interessen von Kapital und Arbeit. Ein Beitrag zur theoretischen Bestimmung von Qualifikation. In: ISF München (Hg.): Betrieb, Arbeitsmarkt, Qualifikation. Frankfurt am Main: aspekte, S. 207-236.
- Barlösius, Eva (2006): Pierre Bourdieu. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Bechtle, Günter / Lutz, Burkart (1989): Die Unbestimmtheit post-tayloristischer Rationalisierungsstrategie und die ungewisse Zukunft industrieller Arbeit. Überlegungen zur Begründung eines Forschungsprogramms. In: Düll, Klaus / Lutz, Burkart (Hg.): Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich. Fünf Aufsätze zur Zukunft industrieller Arbeit. Frankfurt am Main, New York: Campus, S. 9-91.
- Berger, Johannes (1998): Was behauptet die Marxsche Klassentheorie – und was ist davon haltbar? In: Giegel, Hans-Joachim (Hg.): Konflikt in modernen Gesellschaften. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 89-152.
- Bispinck, Reinhard / Schulten, Thorsten (2003): Verbetrieblichung der Tarifpolitik – Aktuelle Tendenzen und Einschätzungen aus Sicht von Betriebs- und Personalräten. In: WSI-Mitteilungen 56 (3), S. 157-166.
- Böhle, Fritz / Bolte, Annegret / Porschen, Stephanie (2004): Kooperation als Belastung. In: WSI-Mitteilungen 57 (2), S. 96-101.
- Bonacker, Thorsten (2008): Sozialwissenschaftliche Konflikttheorien. Eine Einführung (4. Aufl.). Wiesbaden: VS.
- Bonacker, Thorsten (2009): Konflikttheorien. In: Kneer, Georg / Schroer, Markus (Hg.): Handbuch soziologische Theorien. Wiesbaden: VS, S. 179-197.
- Bonacker, Thorsten / Imbusch, Peter (2010): Zentrale Begriffe der Friedens- und Konfliktforschung: Konflikt, Gewalt, Krieg, Frieden. In: Imbusch, Peter / Zoll, Rainer (Hg.): Friedens- und Konfliktforschung. Eine Einführung. Wiesbaden: VS, S. 67-80.
- Braczyk, Hans-Joachim / Knesebeck, Jost von dem / Schmidt, Gert (1982): Nach einer Renaissance. Zur gegenwärtigen Situation von Industriesoziologie in der Bundesrepublik. In: Ders. (Hg.): Materialien zur Industriesoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderheft 24, S. 16-56.
- Braverman, Harry (1977): Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Brinkmann, Ulrich / Dörre, Klaus / Röbenack, Silke (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Coser, Lewis A. (1956/2010): Theorie sozialer Konflikte. Wiesbaden: VS.

- Dahrendorf, Ralf (1961): Elemente einer Theorie des sozialen Konflikts. In: Ders.: Gesellschaft und Freiheit. Zur soziologischen Analyse der Gegenwart. München: Piper, S. 197-235.
- Dahrendorf, Ralf (1965): Industrie- und Betriebssoziologie. Berlin: De Gruyter.
- Dahrendorf, Ralf (1992): Der moderne soziale Konflikt. Essays zur Politik der Freiheit. München: Dt. Taschenbuchverlag.
- Demirovic, Alex (2008): Die Konflikttheorie von Karl Marx In: Bonacker, Thorsten (Hg.): Sozialwissenschaftliche Konflikttheorien. Eine Einführung (4. Aufl.). Wiesbaden: VS.
- Deutschmann, Christoph (2002): Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten. Weinheim, München: Juventa.
- Dubet, Francois (2008): Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz. Hamburg: Hamburger Edition.
- Dzielak, Willi / Hindrichs, Wolfgang / Martens, Helmut / Stanislawski, Verena / Wassermann, Wolfram (1978): Belegschaften und Gewerkschaft im Streik. Am Beispiel der chemischen Industrie. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Eckart, Christel / Herding, Richard / Jaerisch, Ursula / Japp, Klaus / Kirchlechner, Berndt (1975): Arbeiterbewußtsein, Klassenzusammensetzung und ökonomische Entwicklung. Empirische Thesen zum „instrumentellen Bewußtsein“. In: Backhaus, Hans-Georg u.a. (Hg.): Gesellschaft. Beiträge zur Marxschen Theorie. Band 4. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 7-64.
- Edwards, Richard (1981): Herrschaft im modernen Produktionsprozess. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Euler, Hans Peter (1973): Arbeitskonflikt und Leistungsrestriktion im Industriebetrieb, Düsseldorf: Bertelsmann Universitätsverlag.
- Euler, Hans Peter (1977): Das Konfliktpotential industrieller Arbeitsstrukturen. Analysen der technischen und sozialen Ursachen, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Georg, Arno / Martens, Helmut / Müller, Karl / Peter, Gerd (Hg.) (2010): Arbeit und Konflikt. Dortmund: SFS.
- Giegel, Hans-Joachim (1998): Konflikt in modernen Gesellschaften. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Giesen, Bernhard (1993): Die Konflikttheorie. In: Endruweit, Günter (Hg.): Moderne Theorien der Soziologie. Stuttgart: Enke, S. 87-134.
- Göckenjan, Gerd (1985): Gesundheit und Arbeit – Untersuchungen zur Frage, wie Konflikte verschwinden. In: Naschold, Frieder (Hg.): Arbeit und Politik. Gesellschaftliche Regulierung der Arbeit und sozialen Sicherung. Frankfurt am Main, New York: Campus, S. 305-337.
- Hoffmann, Rainer W. (1975): Arbeitsqual und industrielle Aggression. In: Osterland, Martin (Hg.): Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotential. Festschrift für Max E. Graf zu Solms-Roedelheim. Frankfurt am Main: EVA, S. 107-123.

- Hoffmann, Rainer W. (1981): *Arbeitskampf im Arbeitsalltag. Formen, Perspektiven und gewerkschaftliche Probleme des verdeckten industriellen Konflikts.* Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Honneth, Axel (2011): *Verwilderungen. Kampf um Anerkennung im frühen 21. Jahrhundert.* In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* (1-2), S. 37-45.
- Huchler, Norbert / Voß, Günter G. / Wehrich, Margit (2008): *Soziale Mechanismen im Betrieb. Theoretische und empirische Analysen zur Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit.* München, Mering: Hampp.
- Joas, Hans / Knöbl, Wolfgang (2004): *Konfliktsoziologie/-theorie.* In: Ders.: *Sozialtheorie. Zwanzig einführende Vorlesungen.* Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 251-283.
- Jürgens, Kerstin (2002): *Lebensführung als Dimension sozialer Ungleichheit?* In: Voß, G. Günter / Wehrich, Margit (Hg.): *Tag für tag: Alltag als Problem - Lebensführung als Lösung?* München, Mering: Hampp, S. 71-94.
- Jürgens, Kerstin (2006): *Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung.* Wiesbaden: VS.
- Jürgens, Kerstin (2010a): *Arbeit und Leben.* In: Böhle, Fritz / Voß, G. Günter / Wachtler, Günther (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie.* Wiesbaden: VS, S. 483-510.
- Jürgens, Kerstin (2010b): *Deutschland in der Reproduktionskrise.* In: *Leviathan* 38, Heft 4, S. 559-587.
- Kleemann, Frank / Matuschek, Ingo / Voß, Günter G. (2002): *Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion.* In: Moldaschl, Manfred / Voß, Günter G. (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit. Arbeit Innovation und Nachhaltigkeit.* München, Mering: Hampp, S. 53-100.
- Kotthoff, Hermann (1998): *Mitbestimmung in Zeiten interessenpolitischer Rückschritte. Betriebsräte zwischen Beteiligungsofferten und „gnadenlosem Kostendiktat“.* In: *Industrielle Beziehungen* 5 (1), S. 76-99.
- Kudera, Werner / Ruff, Konrad / Schmidt, Rudi (1983): *Blue collar – white collar: grey collar? Zum sozialen Habitus von Arbeitern und Angestellten in der Industrie.* In: *Soziale Welt* 34 (2), S. 201-227.
- Lutz, Burkart / Schmidt, Gert (1977): *Industriesoziologie.* In: König, Ralf (Hg.): *Handbuch der empirischen Sozialforschung. Beruf, Industrie, Sozialer Wandel in unterentwickelten Ländern. Band 8.* Stuttgart: Enke, S. 101-262.
- Minssen, Heiner (2006): *Arbeits- und Industriesoziologie: Eine Einführung.* Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Moldaschl, Manfred (1998): *Herrschaft durch Autonomie – Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen.* In: Lutz, Burkart (Hg.): *Entwicklungsperspektiven von Arbeit.* In: Lutz, Burkart (Hg.): *Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München.* Berlin: Akademie Verlag, S. 132-150.
- Moldaschl, Manfred / Sauer, Dieter (2000): *Internalisierung des Marktes – Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft.* In: Minssen, Heiner (Hg.): *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlung von Organisation und Arbeit.* Berlin: edition sigma, S. 205-224.

- Moldaschl, Manfred / Voß, Günter G. (Hg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. München, Mering: Hampp.
- Müller-Jentsch, Walter (1986): Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Neckel, Sighard / Dröge, Kai / Somm, Irene (2005): Das umkämpfte Leistungsprinzip. Deutungskonflikte um die Legitimationen sozialer Ungleichheit. In: WSI-Mitteilungen 58 (7), S. 368-374.
- Peters, Klaus / Sauer, Dieter (2005): Indirekte Steuerung – eine neue Herrschaftsform. Zur revolutionären Qualität des gegenwärtigen Umbruchprozesses. In: Wagner, Hilde (Hg.): ‚Rentier‘ ich mich noch?‘ Neue Steuerungskonzepte im Betrieb. Hamburg: VSA, S. 23-58.
- Pöhler, Willi (1970/2010): Der soziale Konflikt als Hauptaspekt von Forschung. In: Georg, Arno / Martens, Helmut / Müller, Karl / Peter, Gerd (Hg.): Arbeit und Konflikt. Beiträge aus der Forschung (Band 165). Dortmund: Sozialforschungsstelle Dortmund, S. 168-173.
- Popitz, Heinrich / Bahrdt, Hans Paul / Jüres, Ernst August / Kesting, Hanno (1957): Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Tübingen: Mohr.
- Sauer, Dieter (2005): Arbeit im Übergang. Eine Standortbestimmung. Hamburg: VSA.
- Schmidt, Gert / Braczyk, Hans-Joachim (1984): Herrschaftsstrukturen und Herrschaftsverhalten im Betrieb. Arbeitsberichte und Forschungsmaterialien Nr. 8. Bielefeld: Universität Bielefeld.
- Schumann, Michael / Einemann, Edgar / Siebel-Rebell, Christa / Wittemann, Klaus Peter (1982): Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Eine empirische Untersuchung auf der Werft, Frankfurt am Main: EVA.
- Sennett, Richard (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: BvT.
- Simmel, Georg (1908/1995): Soziologie. Untersuchung über die Formen der Vergesellschaftung. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Stark, Carsten (2008): Die Konflikttheorie von Georg Simmel. In: Thorsten Bonacker (Hg.): Sozialwissenschaftliche Konflikttheorien. Eine Einführung. (4. Aufl.), Opladen: Leske + Budrich, S. 83-96.
- Vester, Michael / Teiwes-Kügler, Christel (2006): Die neuen Arbeitnehmer und der neue industrielle Konflikt. Herausforderungen für die gewerkschaftlichen und unternehmerischen Strategien. In: Widersprüche 102 (12), S. 79-98.
- Vogel, Berthold (2009b): Streit, Zwist und Zorn. Welchen Beitrag leistet die soziologische Konflikttheorie zu einer akteursorientierten Gesellschaftsdiagnostik? In: Mittelweg 36 18 (2), S. 47-60.
- Vogel, Berthold (2009b): Wohlstandskonflikte. Soziale Fragen, die aus der Mitte kommen. Hamburg: Hamburger Edition.
- Volmerg, Ute, (1978): Identität und Arbeitserfahrung. Eine theoretische Konzeption zu einer Sozialpsychologie der Arbeit. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Voß, Günter G. (1980): Arbeitssituation und Bewußtsein. Zur Kritik arbeitssoziologischer Erklärungen gesellschaftlichen Bewußtseins. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Voß, Günter G. (1983): Bewußtsein ohne Subjekt? Zur Differenzierung des Bewußtseinsbegriffs in der Industriesoziologie. In: Bolte, Karl / Treutner, Erhard (Hg.): Subjektorientierte Arbeits- und Berufssoziologie. Frankfurt am Main, New York: Campus, S. 324-359.
- Voß, Günter G. / Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50 (1), S. 131-158.
- Weber, Hajo (1986): Konflikt im Interorganisationssystem. Zur Konfliktlogik organisierter Arbeitsmarktparteien im Tarifkonflikt 1984. In: Soziale Welt 37 (2/3), S. 263-296.
- Weltz, Friedrich (1977): Kooperative Konfliktverarbeitung. Ein Stil industrieller Beziehungen in deutschen Unternehmen. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 28 (5 und 8), S. 291-301, 489-494.