



Call for Papers

## **Was kommt nach dem Posttaylorismus? Aktuelle Entwicklungen der betrieb- lichen Arbeitsorganisation**



Herbst-Tagung der Sektion „Arbeits- und IndustrieSoziologie“  
der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS)

**Duisburg, 19./20. November 2015**

Seit Ende der 1990er Jahre fanden Leitbegriffe – wie Arbeitskraftunternehmer, Entgrenzung, Flexibilisierung, Subjektivierung oder Vermarktlichung – Eingang in die Debatte, die alternative Strategien des Arbeitskrafteinsatzes und Formen der Arbeitsorganisation in Abkehr von tayloristisch-fordistischen Prinzipien erfassen und im Sinne eines historischen Wandlungsprozesses von Arbeit interpretieren. In der Folge wurde aber deutlich, dass die Reichweite der damit erfassten Entwicklungen begrenzt ist und auch gegenläufige Prozesse einer Re- bzw. Neo-Taylorisierung zu konstatieren sind.

So werden Gruppenarbeitsmodelle in der industriellen Produktion wieder zurückgefahren bzw. restriktiver gestaltet. Im Kontext der fortschreitenden Automatisierung der Produktion auf der Grundlage autonomer Produktionssysteme („Industrie 4.0“) zeichnet sich eine ambivalente Entwicklung zwischen Dequalifizierung einerseits und Tätigkeitsanreicherung andererseits ab. Die Organisation auch schon im Fordismus weitgehend „subjektiver“ Tätigkeiten im Bereich hochqualifizierter geistiger Arbeit unterliegt vermehrt Prozessen der Rationalisierung. Es entstehen – etwa in Call Centern – neue, hybride Organisationsformen, die Prinzipien tayloristischer Arbeitsorganisation mit Elementen eines erweiterten Zugriffs auf das Arbeitsvermögen der Beschäftigten kombinieren.

Sichtbar werden zudem langfristig negative Effekte neuer Arbeitsformen, etwa im Hinblick auf steigende psychosoziale Belastungen, die selbst im Management Zweifel an der Nachhaltigkeit entsprechender betrieblicher Arbeitskraftstrategien aufkommen lassen. Offenbar auch in Reaktion darauf, wird jüngst zumindest in großen Konzernen versucht, zeitliche Begrenzungen für „entgrenzte“ Tätigkeiten Hochqualifizierter, etwa für den Zugriff auf E-Mail und Intranet einzuziehen, um die Beschäftigten vor Überarbeitung (und scheinbar vor sich selbst) zu schützen.

Zugleich ist aber nicht davon auszugehen, dass posttayloristische Prinzipien der Arbeitsorganisation durchgehend auf dem Rückzug sind und Diagnosen einer fortschreitenden Entgrenzung, Subjektivierung, Vermarktlichung usw. von Arbeit daher ‚widerlegt‘ wären.

Insgesamt ergibt sich eine Gemengelage unterschiedlicher Entwicklungstendenzen, und in konkreten Arbeitskonstellationen gilt es insbesondere, die Aufmerksamkeit auf

das Wechselspiel zwischen „alten“ und „neuen“ Steuerungsformen zu richten. In Frage steht damit letztlich auch die Leitdifferenz Taylorismus vs. Posttaylorismus als solche.

Ziel der Tagung ist es, exemplarische neue und neueste Entwicklungen in den Formen und Logiken betrieblicher Arbeitsorganisation in einzelnen Branchen, Berufsfeldern und Betriebstypen auf empirischer Basis in den Blick zu nehmen und theoretisch zu durchdringen.

Die Zusammenschau verschiedener empirischer Erkenntnisse und theoretischer Schlussfolgerungen soll die Grundlage dafür bilden, trotz aller Unübersichtlichkeit gemeinsam neue Konturen und Logiken betrieblicher Arbeitsorganisation zu identifizieren und über aktuelle Entwicklungstendenzen zu diskutieren.

Angestrebt wird also weniger eine Revision der vorliegenden Konzepte oder eine Wiederaufnahme alter Debatten als vielmehr eine aktuelle Bestandsaufnahme und die Generierung neuer theoretischer Bezugspunkte. Im Zuge dessen soll auch darüber reflektiert werden, wie sich die vor ein bis zwei Jahrzehnten als neu identifizierten Phänomene aus heutiger Perspektive einordnen lassen.

Besonders willkommen sind Beiträge, die aktuelle empirische Befunde zu konkreten Konstellationen betrieblicher Arbeitsorganisation präsentieren. Angestrebt wird insgesamt eine Vielfalt der Analyseperspektiven, die unter anderem gerichtet sein können

- auf die Folgen sich verändernder Unternehmensstrategien oder aktueller technischer Entwicklungen (etwa „Industrie 4.0“) für die Organisation von Arbeit
- auf veränderte betriebliche Grenzziehungen (sei es durch Integration in Verbände und Netzwerkstrukturen oder durch die Einbeziehung nichtbetrieblicher Arbeitskraft mittels Crowdsourcing bzw. Crowdwork) und Strategien des Zugriffs auf Arbeitskraft
- oder auf neue Formen der Personalpolitik (sei es Diversity-Management oder der strategische Einsatz atypischer Beschäftigungsformen).

Wenn Sie Interesse an einem Beitrag haben, dann senden Sie bitte

- ein maximal **1-seitiges Abstract** mit **Titel** und Ihren **Kontakt**daten
- bis zum **31. August 2015** per Email an alle **drei Mitglieder des Vorstandes**.

Die Begutachtung erfolgt durch den Vorstand der Sektion:

**Dr. Wolfgang Dunkel**

ISF München  
Jakob-Klar-Str. 9  
80796 München  
wolfgang.dunkel@isf-muenchen.de

**Prof. Dr. Frank Kleemann**

Universität Duisburg-Essen  
Institut für Soziologie  
Lotharstr. 63  
D-47048 Duisburg  
frank.kleemann@uni-due.de

**Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja**

Institut für Soziologie  
Platz der Göttinger Sieben 3  
37073 Göttingen  
nicole.mayer-ahuja@sowi.uni-goettingen.de

Die Benachrichtigung über die Annahme des Vortrages erfolgt bis Mitte September 2015. Vortragsmanuskripte müssen bis Mitte November eingereicht werden und sind für die Publikation in den AIS-Studien (Heft 1/2016) vorgesehen.