

# Politisierende Ansätze in der BWL

Referat von Alex  
AG Alternativen zum BWL-Mainstream

# Jenseits des BWL-Mainstreams

- Zunehmend interdisziplinäre Ansätze, auch im Mainstream
- Ethik, Verantwortung
- Gender Studies
- (Neo-)Marxistische Ansätze
- Frankfurter Schule
- Poststrukturalistische Ansätze
  
- Critical Management Studies: emanzipatorisches Erkenntnisinteresse

## Politische / Politikorientierte Ansätze

- Politikorientierte Ansätze berücksichtigen Macht, Interessen, Konflikte
- Erklären bzw. beschreiben die Entstehung, Veränderung und Persistenz von Gesellschaften, Organisationen und Institutionen
- Politisch ist eine soziale Situation, in der Akteure ihre Interessen in bezug auf Machtverteilung,- ausweitung und –erhaltung zu realisieren versuchen oder aber Macht nutzen, um ihre Interessen durchzusetzen.
- Beispiele für politische Konzepte:
  - Verhandlungs-/Koalitionstheoretische Ansätze, z.B. Burns, Bosetzky, Crozier/Friedberg Küpper/Ortmann, Neuberger, Elsîk
  - Resource Dependence Theorie, z.B. Aldrich/Pfeffer, Hickson
  - Machtkonfigurations-Konzept von Mintzberg

# Politisierende Ansätze

- Zielen ab auf Kritik und damit Veränderung bestehender Strukturen, Prozesse und Praktiken
- Ansätze mit Gesellschaftstheoretischer Fundierung (≠ Mikropolitik):
  - Ansätze in der Tradition des Marxismus
    - Begreifen Organisationen als herrschaftsadäquate Erzwingungsordnung im Dienste einer dominierenden Klasse
    - Historische Sichtweise: Veränderungen in größeren Zeiträumen mit Entwicklungsstufen des Kapitalismus
    - Weniger Analyse von Unternehmensunterschieden zu einem Zeitpunkt
  - Foucaultsche Perspektive
    - Analyse von Machtwirkungen von Diskursen
      - Diskurse bilden systematisch die Gegenstände, von denen sie sprechen
    - Macht wird sehr allgemein und umfassend verstanden
    - Disziplinarmacht als alle soziale Beziehungen umspannendes Netz

# Neomarxismus: Arbeitspolitischer Ansatz von Braverman

- 1974 (dt. 1977): „Die Arbeit im modernen Produktionsprozess“
- Neben Mehrwertschöpfung hat der Unternehmer das Problem der Mehrwertaneignung:
  - Er will den von Arbeitern erzeugten Mehrwert umfassend abschöpfen
  - Instrumente zur Verhinderung (kostenverursachenden) Widerstands der Arbeiter nötig
- Transformationsproblem
  - Arbeitsvermögen (Potential) → (tatsächliche) Arbeitsleistung
  - Arbeitsvermögen ist untrennbar mit den (qua Arbeitsvertrag nicht gekauften und auch nicht käuflichen) Menschen verbunden
  - Unreflektierter Mainstream-Ausdruck dafür: „Motivationsprobleme“
- Kontrollinstrumente zur Lösung der Probleme
- Taylorismus mit Dequalifizierung der Arbeit erfüllt Kontrolle am besten und dient der Herrschaft des Kapital über den Arbeitsprozeß
  - Stärkere hierarchische Kontrolle durch Einsatz von Management
  - Nicht ökonomisch Effizientes setzt sich durch, sondern was am besten der Mehrwertaneignung und Lösung des Transformationsproblems dient

# Labor Process Debate

- Kritik an Braverman
  - Vorstellung der Kontrolle der Arbeiter durch Management zu einfach
  - Tayloristische Kontrolle ist nicht der beste Mechanismus
  - Individueller und kollektiver (z.B. Streiks) Widerstand wird ignoriert
  - Konflikt zwischen Kapital und Arbeit widerspricht nicht einer Kooperation zwischen Arbeitern und Management
  - Wechselverhältnis zwischen Entmündigung und Unverzichtbarkeit des Einfallsreichtums der Arbeitskräfte
- Beschäftigung mit Kontrollformen und deren Entstehungsbedingungen

# „Direct control“ vs. „Responsible autonomy“

- Übergang persönlicher zu technischer Kontrolle
  - Ausgangspunkt: Unternehmer arbeitet mit, ist mit Arbeitern bekannt
  - Technisierung → Arbeitsteilung, Überwachung; finanzielle Anreize
  - Arbeiter mit homogenen Interessen; Gefahr der Sabotage
  - Starke Gewerkschaften, eingebunden ins System
- Übergang technischer zu bürokratischer Kontrolle
  - Kontroll-Lücken durch schriftliche Festlegung geschlossen
  - Stärkere rechtliche Regulierung, längere Beschäftigungsverhältnisse
  - Managementproblem: Anpassung an dynamische Märkte
  - Daher Auslandsinvestitionen → flexible ausländische Arbeitskräfte
- Strategie der verantwortlichen Autonomie
  - Ebene der Arbeitsplätze und individueller Regulierung
  - Management gewährt Arbeitnehmern größere Handlungsspielräume
  - Anspruchsvolles ideologisches Konzept für die Zusammenarbeit
  - Bereitschaft, auf kollektive Interessenwahrnehmung zu verzichten
  - Schwächung der Gewerkschaften

# Konsequenzen

- Veränderte Produktionsbedingungen verändern gesell. Verhältnisse
- Auch gleichzeitiger Einsatz von verantwortlicher Autonomie (bei Stammebelegschaften) und direkter Kontrolle (Randbelegschaften):
  - Stammebelegschaften in der Regel weiße, einheimische, männliche und erwachsene Personen
  - Randbelegschaften in der Regel weibliche, ausländische, farbige, jüngere oder ältere Personen
  - Strategie des „Teile und Herrsche“
- Aufgaben des Managements
  - Kontrolltechniken entwickeln und anwenden
  - Desinteresse und Widerstand vorbeugen
  - Unerwünschte Nebenwirkungen der verantwortlichen Autonomie abmildern: Akkumulation von Wissen der Arbeitskräfte → Kontrolle des Produktionsprozesses → Macht
- Management muss also die Funktion der Kontrollinstrumente beschönigen („Effizienzsteigernd“, „Arbeitsplatzsichernd“, ...)
- Suggestiert, Kontrolltechniken seien unvermeidbar, alternativenlos, im Interesse der Arbeitskräfte

# Bewertung

- Effizienzannahmen sind zu eng
  - + Zwar Annahme beschränkter Rationalität
  - Übersehen wird aber, dass Manager Praktiken nicht zur Machterhaltung einsetzen, sondern weil sie „modern“ sind
- Eigeninteresse von Managern ausgeblendet
- Perspektive:
  - + Einbeziehung langfristiger Veränderungen der Produktions- und Eigentumsverhältnisse
  - Kurzfristige Veränderungen und Unterschiede zwischen Unternehmen nicht ausreichend erklärbar
- Nicht erklärt, warum verantwortliche Autonomie keine massiven Herrschaftsprobleme aufwirft
  - Warum nutzen Arbeitnehmer zunehmende Freiheitsgrade nicht gegen die Unternehmensleitung aus?

# Foucault

- 1975: „Überwachen und Strafen“
- Herausarbeiten in kleinsten Techniken verborgener Macht
- Zeigt, wie bestimmte Praktiken den Menschen formen
- Macht: „Verhältnisse zwischen ‚Partnern‘ ..., ein Ensemble von Handlungen, die sich gegenseitig hervorrufen und beantworten“
- Disziplinarmacht: Disziplin als Individualisierungstechnik der Macht
- Perspektive ist nicht: was ist, wer hat, woher kommt Macht, sondern *wie* Macht ausgeübt wird (kleinste Praktiken, nicht Machtzentren)
- Menschen unterwerfen sich, indem sie Fremdzwänge verinnerlichen
- Die daraus resultierenden Selbstzwänge nehmen sie nicht mehr wahr und reagieren nicht mehr mit Passivität oder Widerstand
- Studien: Ortmann, Townley, Weiskopf, Neuberger, Krell, Becker