

## Auf dem Wege zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers<sup>1</sup>

G. Günter Voß

erschienen in: Kurz, Th (Hg.), *Der Beruf in der Moderne*.  
Opladen: Leske+Budrich 2002

„Beruf“ ist eine traditionsreiche Kategorie - praktisch wie wissenschaftlich. Wie oft, gibt es jedoch auch hier keine unumstrittene Definition, etwa dahingehend, ob „Beruf“ allein spezialisierte Arbeitsfähigkeiten meint oder auch Arbeitstätigkeiten. Trotzdem werden mit der Idee des „Berufs“ nach wie vor wichtige Aspekte gesellschaftlicher Arbeit angesprochen, die mit konkurrierenden Begriffen („Arbeit“, „Arbeitsplatz“, „Arbeitskraft“, „Qualifikation“ u.a.m.) nicht ausreichend gefaßt werden. Zugleich mehren sich derzeit Stimmen, die von einer „Krise“ oder sogar vom „Ende“ des Berufs sprechen. Die vor diesem Hintergrund hier noch einmal vorzustellenden Thesen zur Entstehung einer neuen Grundform von Arbeitskraft, des Arbeitskraftunternehmers, gehen davon aus, daß sich dabei gerade auch in der Dimension der Beruflichkeit ein grundlegender Wandel vollzieht. In Präzisierung der dazu bisher verfolgten Annahmen soll im folgenden gezeigt werden, daß dies keineswegs einen Abschied von der Berufsform überhaupt bedeuten muß. Vielmehr könnte der Beruf erneut eine zentrale gesellschaftliche Bedeutung erhalten, aber in veränderter Weise: als *Individualberuf*, der das bislang dominierende Modell eines fachlich basierten und als „gesellschaftliche Schablone“ (Beck/Brater) wirkenden Berufs ablöst. Der Beitrag präsentiert bewußt zugespitzte prognostische Überlegungen, mit denen auf einen spezifischen Aspekt des Strukturwandels gesellschaftlicher Arbeit hingewiesen werden soll, der neue Konzepte erfordert, für die hier ein Vorschlag gemacht wird.

Zuerst wird dazu noch einmal kurz an die historische Entwicklung der Berufsform von Arbeitskraft bzw. Arbeit erinnert (1), was zur Frage nach einer möglichen „Krise des Berufs“ führt (2). Dem folgt ein Resümee der Thesen zum Arbeitskraftunternehmer (3), um dann zu zeigen, daß die neue Form von Arbeitskraft Merkmale ausbilden könnte, die als eine neue, individualisierte Beruflichkeit interpretiert werden kann (4). Eine Zusammenfassung schließt die Überlegungen ab (5).

---

<sup>1</sup> Ich danke F. Kleemann, H. Pongratz, K. Rieder und N. Schreiter für ihre Unterstützung.

## 1. Eine kurze Geschichte der Beruflichkeit

„Beruf“ ist eine berühmte, aber eben auch schillernde Kategorie<sup>2</sup>. Trotz aller konzeptionellen Unterschiede findet man in der Literatur im wesentlichen immer wieder folgende Merkmale, die man für eine Annäherung an den Begriff festhalten kann:

Berufe sind (oft historisch tradierte) soziale Formen („Muster“) spezifisch zugeschnittener, auf produktive Aufgaben bezogener und aus gesellschaftlichen Bildungsprozessen hervorgehender konkreter *Fähigkeiten* von Arbeitenden und/oder dazu komplementärer fachlicher Leistungen. Diese werden mehr oder weniger dauerhaft zur *Erfüllung gesellschaftlicher Funktionen* (und darüber zum Erwerb von Geldeinkommen) von Menschen übernommen (resp. ihnen „zugewiesen“), wodurch diese *gesellschaftlich eingebunden* und *sozialen Normen unterworfen* sowie in wichtigen *persönlichen Aspekten* („Identität“, „Lebenslage“, „Biographie“ usw.) geprägt werden. In der gesellschaftlichen Verteilung der Berufe („Berufsstruktur“) drückt sich ein basales Moment *sozialer Ordnung* und *Ungleichheit* auf Basis einer fortschreitenden gesellschaftlichen Differenzierung („Arbeitsteilung“) aus. Einzelne Berufsgruppen genießen *strukturelle Privilegien* (Status, Macht, Prestige, Autonomie, Bezahlung u.a.m.) als Ausdruck wahrgenommener Funktionen oder interessenbezogener Interventionen („Professionalisierung“, „Berufspolitik“).

*Berufe* sollen daher im folgenden verstanden werden als *soziokulturelle Formen* der lokal-historisch *spezifischen* Ausgestaltung, normativen Überhöhung und sozialen Einbindung konkreter, für Arbeitsprozesse nutzbarer Fähigkeiten (und darüber vermittelt indirekt auch einer spezifischen Arbeitspraxis) von Menschen in einer Gesellschaft. Davon können *sozioökonomische Grundformen von Arbeitskraft* unterschieden werden, die darauf verweisen, wie allgemein in bestimmten Entwicklungsphasen von Gesellschaften Arbeitsfähigkeiten von Menschen entwickelt und in deren Lebenszusammenhang verankert, auf Basis sozialer Regulierungen ökonomisch vermittelt sowie in produktiven Zusammenhängen genutzt und verwertet werden.

Eine solche Begriffseingrenzung läßt erkennen, daß mit „Beruf“ verschiedenste durch die Spezialisierung von Qualifikationen bedingte Aspekte gesellschaftlicher Arbeit auf unterschiedlichen Strukturebenen (Arbeitstätigkeit, Betrieb, Sozialmilieu, Gesellschaftsstruktur) thematisiert werden. Vereinfacht kann man sie jedoch zwei Bereichen zuordnen: durch Berufe geprägte *gesellschaftliche Strukturen* (soziale Muster von Qualifikationen, Strukturen der Ausbildungssysteme und Arbeitsmärkte, Struktur und Aktivitäten von Verbänden, Momente gesellschaftlicher Macht und der Sozialstruktur insgesamt usw.) sowie die durch Beruf geprägten personalen *Subjekte* und ihre *Tätigkeiten* (Arbeit, Fähigkeiten und Wissensformen, Werte und Orientierungen, in-

---

2 Die große Zahl von Texten, die dies aus soziologischer Sicht aufarbeiten, kann hier aus Platzgründen nicht erwähnt werden; einen guten Einstieg in die (derzeit stagnierende) Berufssoziologie bieten nach wie vor Daheim (1969), Beck/Brater/Daheim (1980), Hörning/Knicker (1981) u. Scharmann (1977). S. auch Conze (1972). Einen kurzen Überblick enthält auch Voß (1994), zum Strukturwandel von Beruf und Berufsstruktur s.a. Voß/Dombrowski (2000), Fürstenberg (2000); angekündigt ist eine neue Darstellung von Kurtz (2001).

dividuelle und soziale Identität, Lebenslage, Biographie und Lebensführung usw.). Diese Unterscheidung (die die folgenden Überlegungen begleiten wird) soll darauf verweisen, daß es beim Thema Beruf allgemein-soziologisch gesehen um ein Moment erwerbsförmiger Arbeit geht, über das sich eine spezifische wechselseitige Bezugnahme von sozialstruktureller und subjektbezogener Rationalität herstellt; also ein spezifischer Modus der *Vermittlung von Individuum und Gesellschaft* (vgl. Beck/Brater/Daheim 1980, Voß 1997).

Zugleich verweist die Begriffseingrenzung darauf, daß „Beruf“ keine universelle Erscheinung ist, sondern ausgeprägte *historische* (und regionale) Spezifitäten aufweist, die oft mit erheblichen *normativen* Aufladungen einhergehen. Konkret: was wir in unserem Kulturraum meist als „Beruf“ ansprechen, ist (auch wenn es in den meisten Kulturkreisen historisch weit zurückreichend analoge Erscheinungen gibt) ein wesentlich aus dem Mittelalter hervorgehendes Phänomen, das letztlich auf frühe jüdisch-christliche Traditionen und ein damit verbundenes Gesellschafts- und Subjektideal verweist. Ein idealtypisch historisierender Blick kann zeigen, daß das soziokulturelle Vermittlungsglied „Beruf“ geschichtlich in unterschiedlichen Modellen auftrat und dabei sozialstrukturell wie auch subjektbezogen sich wandelnde soziale Funktionen erfüllt hat - ein Prozeß, der nun eine neue Stufe erreichen könnte:

1. „Berufe“ als sozio-kulturelle Fähigkeits- und Tätigkeitsformen lassen sich in Europa bis ins früheste *Mittelalter* und davor bis in die klassische *Antike* zurückverfolgen. Eine erste umfassendere Bedeutung erreichen sie bei uns jedoch erst im ständischen Ideal der spätmittelalterlichen Handwerke und Zünfte und in den sich etwa zeitgleich systematischer ausbildenden klassischen Professionen (Arzt, Priester, Offizier). Kern von Beruf war damals eine hoch normative Fixierung und Legitimierung einerseits fachlich eingegrenzter Tätigkeits- und Qualifikationsstandards und andererseits darauf bezogener sozialer Rahmungen mit teilweise ritualhaft strengen Regeln. Immer schon stark religiös fundiert, erfährt dies in der Reformation noch einmal eine neuartige explizite Fassung und Überhöhung mit der Idee einer göttlichen „Berufung“ zu einer spezifischen diesseitigen Aufgabe. Zugleich markieren die Lutherschen Ideen eine markante Wende der Berufsidee durch die Vorstellung eines religiösen Auftrags zu einer und explizit erwerbsorientierten dauerhaften („rastlosen“) Arbeit. Letztlich ist es ein solcher Typus von Beruf, auf den sich konservative Positionen der älteren (deutschen) Berufssoziologie auch noch im 20. Jahrhundert als Leitbild beziehen (Dunkmann 1922, Scharmann 1956).

*Sozialstrukturell* wird (neben anderen gesellschaftlichen Mechanismen) über dieses Modell von Beruf ein hoch stabiles System sozialer Ordnung und Integration geschaffen. Berufe vermitteln gesellschaftlich wie individuell feste soziale Orte, aus denen eindeutige Rechte wie Pflichten erwachsen, und die gleichermaßen die gesellschaftliche Integration wie auch eine (meist krasse) soziale Ungleichheit sichern. Durch Berufe wird dabei einerseits die Reproduktion einer noch wenig dynamischen traditionellen Sozialordnung gewährleistet, andererseits bilden die frühen Berufe durch ihre religiös basierte normative Legitimierung

von handfestem Erwerbsstreben und säkularer produktiver Tätigkeit sowie die Sicherung zuverlässiger fachlicher Standards eine zentrale Grundlage des aus Renaissance und Barock hervorgehenden Übergangs in den take-off der kapitalistischen Arbeits-, Wirtschafts- und Technikgesellschaft. - Die tätigen *Subjekte* werden durch jene frühen Berufe nicht nur oft bis in praktische Details ihrer Arbeitspraxis festgelegt, sondern unterliegen auch in den Formen des privaten Zusammenlebens, in ihren Lebenswegen und in der Praxis alltäglicher Lebensführung weitgehend festen Regulierungen. Sowohl die fachbezogenen Wissens- und Normbestände als auch große Teile des sonstigen Wissens- und Wertehorizonts werden durch die Berufe strikt fixiert, so daß durch sie im engeren Sinne Lebensberufe gebildet werden, die nicht nur den beruflichen Kontext, sondern letztlich die Lebensweise und die soziale Lage insgesamt konstituieren.

2. Mit der *Industrialisierung* verschwinden zwar nicht die traditionellen Berufe und Professionen, aber die neuen großbetrieblichen Produktionsweisen erfordern doch zunehmend Fähigkeits- und Tätigkeitsmuster, die nur noch bedingt an die bisherigen beruflichen Rahmungen rückbindbar sind. Es entstehen zudem mit dem industriellen Proletariat völlig neue Erwerbsformen (und damit Lebenslagen), die auf eine aus ständischen Strukturen freigesetzte und nur wegen ihrer Jedermanns-Qualifikationen nachgefragte Massenarbeitskraft zurückgreifen. Zugleich bilden sich aber nach und nach auch neuartige „beruflich“ spezialisierte Formen von Fähigkeiten und Funktionen, wie die Elitengruppen unter den Arbeitern (Meister, Vorarbeiter usw.), die ersten Verwaltungsfunktionen (Industriebeamte, Kontoristen, Angestellte) sowie neue Technikberufe mit höherer Fachbildung. Daneben existieren jedoch weiter zentrale Elemente des klassischen Berufssystems, vor allem in Handwerk, Handel, Landwirtschaft, Medizin und Kultur sowie in der staatlichen bzw. spätfeudalen Administration.

*Sozialstrukturell* schlägt sich dieser bis ins zwanzigste Jahrhundert reichende Übergang entsprechend in einem Nebeneinander von überkommenen Berufs- und Professionsstrukturen, einer wachsenden neuen Schicht von quasi berufslosen, aber gleichwohl auf hoch spezialisierten Funktionen eingesetzten Massenarbeitskräften und ersten industriellen Berufen mit neuer Qualität nieder. Neben den persistierenden feudal-ständischen Arbeitsteilungsstrukturen zeigt sich eine auf fachliche Spezialisierungen zurückgehende soziale Differenzierung, die Personen nicht mehr per se qua Stand oder Herkunft in einem festgefügteten Sozialsystem einen sozialen Ort zuweist, sondern zunehmend Ausdruck der dynamischen Funktionserfordernisse frühkapitalistischer Arbeitsmärkte und Betriebsformen ist, aber nach wie vor ein ziemlich starres und krasses Ungleichheitsgefüge konstituiert. Nach und nach entsteht daraus jedoch ein primär ökonomisch-technisch bedingtes Arbeitsteilungsgefüge mit ersten Formen öffentlich getragener systematischer Qualifizierung und sozialrechtlicher Regulierung. Auch wenn erst sehr viel später ausformuliert, benennt die struktur-funktionale Sicht von beruflichen Funktionen und beruflich basierten sozialen Strukturen („Positionen“) genau diese neue funktionale Qualität von Beruf in der Gesellschaft (z.B. Parsons 1939, in Deutschland Daheim 1967). Auch hier gibt es dann wieder eine „Berufung“ zur diesseitigen Aufgabe, jetzt aber nicht mehr durch eine transzendente Instanz, sondern quasi durch die Gesellschaft resp. ihre normativ und institutionell abgesicherten Funktionserfordernisse. - Für die betroffenen *Arbeitssubjekte* entsteht, jenseits der bezeichneten Unterschiede und Ungleichzeitigkeiten, aus diesem System der Tendenz nach eine Qualität von Tätigkeitsnormierung, die nicht mehr primär aus einem überkommenen

und ständisch-traditional, wenn nicht gar offen religiös fundierten Wertekanon resultiert. Jetzt wird berufliches Handeln immer stärker strikt fach- und betriebsfunktional begründet, steht aber immer noch unter dem Postulat unhinterfragbarer Normbefolgung, die sich nicht nur auf die fachliche Seite der Arbeit, sondern auch auf allgemeine Verhaltenserwartungen, die sog. „Arbeitstugenden“, beziehen („Disziplin“, „Ordnung“, „Gehorsam“, „Fleiß“, „Pünktlichkeit“, „Sauberkeit“ usw.). Persönlich (wie auch aus Sicht der Betriebe) geht es dabei aber immer mehr auch darum, Tätigkeiten (und zunehmend auch gezielte Ausbildungen) zu finden, die angesichts kontinuierlich steigender Leistungserwartungen bewältigbar bleiben oder sogar soziale Aufstiege ermöglichen, wozu ein optimierender Abgleich mit subjektiven Potentialen im Sinne von „Eignung“ und daran ansetzende Qualifizierungen zunehmend wichtig werden. Trotzdem werden mit eingeschlagenen Berufswegen selbst über mehrere Generationengrenzen hinweg kaum revidierbare Weichenstellungen für die Lebenslagen und Lebensverläufe vorgenommen.

3. Der sich im ersten Drittel des zwanzigsten Jahrhunderts mit einem zweiten Industrialisierungsschub ausbildende *fordistische Hochkapitalismus* setzt die mit der frühen Industrialisierung entstandenen Veränderungen im Berufssystem fort, fügt dem jedoch wichtige Nuancierungen hinzu. Handwerke, aber auch die klassischen (zum Teil auch „neue“) Professionen und das Bauerntum erhalten sich in sozialstrukturell verringertem Umfang, genauso wie eine proletarische Arbeiterschaft weniger wichtig ist, die jedoch zunehmend in Bedeutung und Umfang stagniert. Immer wichtiger werden dagegen strikt auf Funktion und Fachleistung ausgerichtete i.w.S. industrielle Berufe auf fast allen Ebenen (von „angelernten“ Arbeitern und Verwaltungsgehilfen, über Facharbeiter und qualifizierte Angestellte, bis zu Meistern, Technikern und akademisierten Berufen), die ihren Ursprung in den stark steigenden Erfordernissen der Betriebe, aber auch eine entscheidende Basis in einem nun zunehmend öffentlich regulierten und massiv expandierenden Ausbildungssystem haben.

*Sozialstrukturell* ist das Berufssystem damit Ausdruck systematisch entwickelter und explizit gesellschaftlich (bzw. staatlich) flankierter sowie hoch standardisierter (und z.T. sogar rechtlich basierter) Muster von Fähigkeitskombinationen, wie sie eine subjektorientierte Berufssoziologie zur Basis ihres für diese Phase charakteristischen Berufsbegriffs macht (u.a. Beck/Brater 1978, Beck/Brater/Daheim 1980). Darauf stellen sich Betriebe mit Gewinn genauso ein, wie das sich entlang der Berufslinien ausdifferenzierende und dabei ausbauende Bildungssystem und nicht zuletzt die für diese Phase stilbildenden Sozialsysteme. Berufe prägen nach wie vor hochgradig eine immer noch reichlich starre Sozialstruktur, jetzt aber als Konsequenz eines öffentlich kontrollierten Funktions- und Statusverteilungssystems. Bildungs- und Sozialpolitik sowie subjektive Bildungsentscheidungen und Karrierebemühungen ermöglichen aber für nicht wenige eine (mehr oder minder begrenzte) berufsorientierte soziale Mobilität und damit eine tendenzielle Demokratisierung des Berufssystems, wie sie vorher kaum denkbar waren. Berufe sind zudem immer weniger auf hoch volatile Märkte für eine eher gering qualifizierte Ware Arbeitskraft wie in der Frühindustrialisierung ausgerichtet, sondern passen sich in ein Wirtschafts- und Sozialsystem ein, das Berufstätigkeit und damit eine berufsorientierte Existenz hochgradig durchreguliert und damit stabilisiert. Genau genommen kann man infolgedessen gar nicht mehr von einem offenen Markt für Arbeit resp. Arbeitskraft sprechen, sondern von einem System von Arbeitsplätzen, die mit standardisierten und arbeits-, sozial- und tarifrechtlich gesicherten verberuflichten „Arbeitnehmern“ besetzt werden. - Für die betroffenen personalen *Subjekte*

sind Berufe nun die „Nadelöhre“ (Beck/Brater/Daheim) für ihre personale und soziale Identität sowie ihre Lebenslagen und Lebenswege und damit für soziale Ungleichheit. Nicht mehr traditionale Berufszuweisung, sondern immer mehr eine individualisierte und rechtlich abgesicherte (faktisch mehr oder weniger) „freie“ Berufswahl bestimmt die Verteilung der Betroffenen im Arbeitsteilungssystem, auch wenn immer kurzzyklischer schwankende Nachfragekonjunkturen auf den Arbeitsmärkten ein wichtiges Korrektiv sind. Eignung ist nicht mehr allein erfolgsentscheidend für die persönliche Berufsbasis und -entwicklung, sondern immer mehr auch individuelle, motivationsstiftende „Neigungen“ (wie sie idealistische Berufskonzepte betonen) und schließlich sogar das Ziel einer irgendwie gearteten Selbstverwirklichung. Der dann schließlich in den siebziger Jahren diagnostizierte „Wertewandel“ mit wachsenden Ansprüchen an persönliche Zufriedenheit und Entfaltung im Beruf treibt dies nur auf die Spitze. Selbst hier kann man dann noch den alten Topos der „Berufung“ wiederfinden, nämlich als die subjektive Reaktion auf eine möglicherweise in sich verspürte persönliche Hinwendung zu einer Tätigkeit, auch wenn diese durch die vorgegebenen Berufsraaster oder milieuspezifische Einflüsse hochgradig kanalisiert wird. Qualifikatorisch geht es hier schließlich zwar immer mehr um exponentiell steigende und dabei immer weiter spezialisierte Fachanforderungen, aber nach und nach geraten jetzt erweiterte überfachliche Fähigkeiten in den Fokus betrieblicher Erwartungen und der Formierung von Qualifikationen („Zuverlässigkeit“, „Engagement“, „Leistungsbereitschaft“ usw.), die aber immer noch stark den traditionellen Arbeitstugenden ähneln.

## 2. *Die Entgrenzung und Autonomisierung von Arbeit und die „Krise“ des Berufs im Übergang zum Neokapitalismus*

Seit Mitte der 80er Jahre vollzieht sich nun im Zuge einer dritten Industrialisierung und neokapitalistischen Restrukturierung der Wirtschaft ein fundamentaler Strukturwandel der bislang charakteristischen Organisation von Betrieben und erwerbsbezogener, formeller Arbeit, der auch das bisher dominierende Modell von Beruf tangiert. Dieser Wandel berührt viele Aspekte: Strukturen und Strategien von Betrieben, die Organisation konkreter Arbeitsprozesse, die für Arbeit und Produktion eingesetzte Technik, die daraus resultierenden Konsequenzen für Qualifikationen, Personalpolitik und Führung, das Bildungssystem, den Arbeitsmarkt u.v.a.m. Bei allen Unterschieden dieser Aspekte ist ein sich durchziehendes gemeinsames Moment des Wandels der Arbeit, daß die bislang weithin leitende, i.w.S. tayloristische Logik der betrieblichen Organisation und Rationalisierung zunehmend an strukturelle Grenzen stößt: Eine weiter zunehmende horizontale und vertikale Differenzierung und formale Regulierung der Nutzung von Arbeitskraft verspricht angesichts neuer Marktanforderungen kaum mehr Effizienzgewinne. Im Gegenzug wird in immer mehr Bereichen versucht, bisherige Strukturen und Organisationsprinzipien von Arbeit und Betrieb mehr oder weniger tiefgehend und dauerhaft in fast allen Dimensionen (zeitlich, räumlich, fachlich, sozial usw.) aufzubrechen, um neue Dynamiken freizusetzen.

Die Gründe für diese Entwicklung werden kontrovers diskutiert, genauso wie ihre gesellschaftlichen Ausmaße und Folgen. Festzuhalten ist jedoch zweierlei: (a) Der Prozeß wird zunehmend als tiefgreifende und gesellschaftlich folgenreiche strukturelle „Entgrenzung“ der bisherigen Arbeits- und Betriebsverhältnisse beschrieben. Damit wird sowohl auf die Ausdünnung von Arbeits- und Betriebsstrukturen, als auch auf das zunehmende Verschwimmen von bisher charakteristischen strukturellen Grenzziehungen (z.B. zwischen Hierarchieebenen und Abteilungen, zwischen Betrieben und ihrer Umwelt, zwischen betrieblichen Funktionsbereichen und Qualifikationsgruppen, zwischen abhängigen und selbständigen Berufstätigen, zwischen „Arbeit“ und „Leben“ usw.) hingewiesen (z.B. Döhl u.a. 1999, Döhl/Kratzer/Sauer 2000, Heidenreich/Töpsch 1998, Minssen Hg. 1999, Voß 1998). Die Arbeitsorganisation wird im Zuge dessen zunehmend offener, stärker prozeßorientiert und insbesondere immer mehr auf kontinuierlichen Wandel hin reguliert. Betriebliche Steuerung wird dabei jedoch nicht grundsätzlich zurückgenommen, sondern die bisher vorherrschende direkte und detailgenaue betriebliche Strukturierung von Arbeit auf eine eher indirekte (und dabei meist wesentlich gezielter eingesetzte) Rahmen- oder Kontextsteuerung (z.B. durch EDV-basierte Controlling- und Produktionsplanungssysteme) umgestellt, um dann im Vollzug von Arbeit eine größere Offenheit zu ermöglichen (Heidenreich/Töpsch 1998). Ziel dessen ist zwar auch eine Verringerung von Kosten durch Abbau von bürokratischem over-head, vor allem aber geht es um die Maximierung von Flexibilität im Prozeß, bei gleichzeitiger Minimierung der sich dadurch ergebenden Kontrolldefizite (Voß/Pongratz 1998, Glißmann 2000). (b) Für betroffene Arbeitskräfte hat dies, wie zunehmend thematisiert wird, hoch ambivalente Folgen. Einerseits entstehen für sie aus der Entgrenzung von Strukturvorgaben oft erheblich erweiterte Gestaltungsfreiräume, so daß man durchaus von einer zunehmenden „Autonomisierung“ (oder auch „Subjektivierung“) von Arbeit sprechen kann (vgl. Kleemann/Matuschek/Voß 1999). Zugleich bedeutet dies aber, daß die Arbeitenden die Ausdünnung von Strukturvorgaben nicht nur kompensieren, sondern nun ihre Tätigkeit immer häufiger aktiv „selbstorganisiert“ regulieren müssen. Dies bleibt jedoch systematisch „fremdorganisiert“ (Pongratz/Voß 1997), bedeutet keine wirkliche Autonomie des Arbeitshandelns und hat nicht zuletzt die Funktion, wesentlich umfassender als bisher, betrieblich auf Potentiale und Leistungen der Arbeitskräfte zuzugreifen.<sup>3</sup>

In diesem Sinne entgrenzte und autonomisierte Arbeits- und Betriebsverhältnisse geraten nun auf vielen Ebenen (Arbeitsprozeß, Betriebsorganisation, Interessenvertretung, Ausbildung, soziale Sicherung usw.) zunehmend in Konflikt mit dem bisher leitenden Modell von Beruf, das im Kern auf die tayloristisch-fordistische Rationalisierungslogik ausgerichtet war. Entsprechend mehren sich Diagnosen, daß das gewohnte Berufsmodell bzw. die daraus abgeleiteten qualifikatorischen, organisatorischen und gesellschaftlichen Strukturen nicht mehr mit den neuen Verhältnissen in Arbeit und Betrieben kompatibel seien<sup>4</sup>. Dies wird sehr unterschiedlich und an vielen Momenten des

3 Vgl. zur ambivalenten Qualität „autonomisierter“ bzw. „subjektivierter“ Arbeit z.B. Döhl u.a. (1999), Kleemann/Matuschek/Voß (1999), Moldaschl (1999), Moldaschl/Sauer (1999), Pongratz/Voß (1997), Veith (1995), Wolf (1999).

4 Vgl. zur aktuellen Diskussion dieser Entwicklung in Deutschland insbes. Baethge (1996), Baethge/Baethge-Kinsky (1998), Baethge/Baethge-Kinsky/Kupcka (2000), Geißler (1994, 1998), Geißler/Orthey (1998), Kaiser/Görlitz (Hg.) (1992), Kocyba 1999, Kutscha (1992), in gewisser Weise auch Staiger (1998), mit ambivalentem Urteil Dostal/Stoß/Troll (1998),

Wandels von Arbeit diskutiert und kann hier nicht umfassend erörtert werden. Mit Blick auf die folgenden Überlegungen zeigt sich die diskutierte „Krise des Berufs“ jedoch (strukturell wie auch subjektbezogen gesehen) vor allem auf drei Ebenen, die kurz mit einigen Andeutungen beschrieben werden sollen:

1. Viele Entwicklungen deuten zum einen auf eine *verringerte Bedeutung berufsfachlicher Strukturen für die Gehalte von Tätigkeiten und erforderlichen Fähigkeiten* hin. Dies bezieht sich beispielsweise auf die steigende „Halbwertszeit des Wissens“, d.h. das immer schnellere Veralten von fachlichen Kenntnissen und Fähigkeiten; auf die wachsende Bedeutung fachunspezifischer Funktionen und Fähigkeiten, die relativ gesehen i.e.S. berufsfachliche Komponenten zunehmend entwerten; auf das Aufbrechen von Fachgrenzen und die Umkehrung der Tendenz zu immer weiter fortschreitender Spezialisierung mit nun einer Entwicklung zu wieder breiter und diffuser angelegten fachlichen Strukturen; sowie auf die verringerte biographische Dauerhaftigkeit fachlicher Bindungen von Personen und damit der Zwang zu immer häufigerer beruflicher Umorientierung.

2. Zunehmend zeigt sich zum zweiten eine *verringerte Bedeutung traditioneller Beruflichkeit für die sozio-ökonomische Sicherung von Menschen*. Dies bezieht sich insbesondere auf die tendenzielle Entkopplung von Beruf und Erwerbsverlauf, die eine starre Bindung an einen festen Lebensberuf zum existenziellen Risiko macht; auf die zunehmende Ablösung der Plazierung von Beschäftigten im Betrieb und damit die betriebliche Personalentwicklung über tradierte Berufsmuster; sowie auf die zunehmende Dysfunktionalität der Orientierung der Sozialsysteme am bisherigen Berufssystem und der Fiktion stabiler lebenslanger Berufe.

3. Zum dritten gibt es schließlich schon länger Hinweise auf eine *abnehmende Relevanz des Berufs für die allgemeine Sozial- und Lebenslage von Mitgliedern der Gesellschaft*. Dies bezieht sich etwa auf die verringerte Bedeutung der konkreten Berufe für die Gestaltung der Alltage von Menschen, bei denen etwa über außerberufliche Bezugsgruppen vermittelte Lebensstile, Freizeitformen oder Konsumpraktiken immer mehr berufsspezifisch geprägte Momente ablösen; auf die fortschreitende Entkopplung der Biographien von berufsgruppenspezifischen Lebensdynamiken; auf eine sich abschwächende Bedeutung von berufsfachlich basierten individuellen Werthaltungen und Lebensorientierungen und damit schließlich von personaler Identität; sowie auf eine abnehmende Wirksamkeit der erlernten oder ausgeübten Berufe für die generelle soziale Lage und damit die gesellschaftliche Integration und Verortung von Menschen.

Diese abnehmende Bedeutung gewohnter „beruflicher“ Formen für die

---

Mayer (2000); siehe auch die oft zitierten Überlegungen von Kanter (1994).

*Gehalte von Tätigkeiten und Qualifikationen*, für die *soziale Sicherung* sowie schließlich für die allgemeine *Sozial- und Lebenslage* von Menschen ist Berechtigung genug, die zukünftige Bedeutung des bisher bei uns typischen Berufssystems skeptisch zu sehen und vielleicht sogar dem Beruf als Kulturform von Arbeitskraft und Arbeit überhaupt eine Zukunft abzusprechen. Im folgenden soll jedoch gezeigt werden, daß die beschriebenen Veränderungen der Arbeits- und Betriebsverhältnisse einen Wandel der allgemeinen sozioökonomischen Verfassung von Arbeitskraft in unserer Gesellschaft auslösen können, vor dessen Hintergrund sich die Frage nach der „Zukunft des Berufs“ ganz anders stellt. Dazu noch einmal ein Rekurs auf das Thema „Entgrenzung“ der Arbeit.

### 3. *Der Arbeitskraftunternehmer - Eine neue Grundform von Arbeitskraft?*

Verstärkt auf Entgrenzung von Betriebsstrukturen und auf eine Autonomisierung von Arbeit abhebende Formen des betrieblichen Einsatzes von Arbeitskraft finden sich in vielfältigen Erscheinungen - sowohl im Rahmen *abhängiger* Beschäftigung (Stichworte: „Gruppenarbeit“, „Projektorganisation“, „Telearbeit“, „Cost“- und „Profit-Center“, Führung durch „Zielvereinbarung“ usw.), als auch auf Basis formell *selbständiger* Formen von Erwerbstätigkeit, mit denen Betriebe eine kostengünstigere und flexiblere Arbeitskraftnutzung zu erzielen versuchen (Stichworte: „Scheinselbständigkeit“, „Franchising“, „Out-Sourcing“, „Netzwerkbildung“, „Virtuelle Betriebe“ usw.). Bei aller Unterschiedlichkeit zeigt sich in vielen derartiger Formen „Neuer Arbeit“ eine veränderte Logik der betrieblichen Arbeitskraftnutzung: statt stark durchstrukturierter Arbeitsvorgaben werden (u.a. als Teil einer verstärkten „Vermarktlichung“ von Betrieben, Moldaschl/Sauer 1999) temporäre *Auftragsbeziehungen* gebildet, bei denen die konkrete Arbeitsgestaltung verstärkt den Betroffenen zugewiesen wird. Die für jede betriebliche Verwertung von Arbeitskraft konstitutive Sicherung der sogenannten „Transformation“ von latenter Arbeitskraft in manifeste Arbeitsleistung durch „Kontrolle“ wird damit in neuer Qualität auf die Arbeitenden übertragen, also betrieblich *externalisiert*.

Findet nun eine solche Entwicklung großflächig und dauerhaft statt, wofür es vielfältige Indizien gibt<sup>5</sup>, dann wird dies nicht nur die unmittelbare Arbeitspraxis betroffener Gruppen verändern. Es kann daraus vielmehr eine fol-

5 Davon ist nach wie vor auszugehen, auch wenn inzwischen verstärkt retardierende Momente diskutiert werden (Kern/Schumann 1998, Springer 1999; siehe auch Heft 7/2000 von „Die Mitbestimmung“).

genreiche Veränderung der in unserer Gesellschaft leitenden sozioökonomischen Grundform von Arbeitskraft entstehen: Der bisher strukturell dominierende Typus des arbeitsrechtlich in eng definierter Weise lohnabhängigen, stark berufsfachlich basierten und auf eine primär weisungsabhängige Arbeitsausführung ausgerichteten „Arbeitnehmers“<sup>6</sup> könnte nach und nach durch eine neue Grundform von Arbeitskraft abgelöst werden, den *Arbeitskraftunternehmer*<sup>7</sup>. Seine Eigenschaften lassen sich mit drei, auf basale Funktionsbestimmungen von Arbeitskraft abzielende Thesen charakterisieren.

Diese Thesen beziehen sich zum einen auf bekannte industriesoziologische Theoriepositionen wenden sie aber anders an als gewohnt, nämlich zur Thematisierung von Arbeitskraft: die Kontroll-Theorie, der Subsumtionsansatz und das Betriebsstrategiekonzept. Zum anderen und für die folgenden Überlegungen zentral, zielen sie insbesondere jedoch auf drei grundlegende (hier aber noch nicht weiter zu entfaltende) gesellschaftliche und darüber vermittelt auch persönliche Funktionsbestimmungen von Arbeitskraft, die mit der Durchsetzung einer neuen Grundform von Arbeitskraft eine veränderte Bedeutung erhalten: (a) Die *konkrete*, d.h. gebrauchswertschaffende Qualität von Arbeitskraft in der praktischen Arbeitstätigkeit, als Basis sowohl der betrieblich erforderlichen Herstellung von verkaufbaren nützlichen Produkten wie der sinnlichen Erfahrung von Verläufen und Effekten der konkreten Tätigkeit im Betrieb für die Arbeitenden; (b) die *abstrakte*, d.h. tauschwertorientierte Formung und Verwertung von Arbeitskraft als Basis sowohl der betrieblichen Produktion von ökonomischen Werten wie der Sicherung des notwendigen Gelderwerbs der Person; sowie (c) die notwendige Bindung von Arbeitskraft an eine *lebendige*, d.h. psycho-physisch konstituierte, aktiv tätige Person und damit auch an deren alltagspraktisch existenziellen Lebens- und Sozialzusammenhang, als Basis sowohl der betrieblich erforderlichen Innovativität und Flexibilität konkreter Menschen, wie auch der Entwicklung und Entfaltung der Arbeits- und Lebenspotentiale der betroffenen Personen<sup>8</sup>.

1. Wird die Bearbeitung der betrieblichen Kontrollfunktion im Zuge von Entgrenzungs- und Autonomisierungsstrategien in erweiterter Form auf die Arbeitenden ausgelagert, müssen diese die Strukturierung und Überwachung ihrer Arbeitstätigkeit verstärkt selbst übernehmen. Arbeitskraftverausgabung

---

6 So auch die im Zuge der geschilderten Entwicklung zunehmend problematisierte arbeitsrechtliche Kategorie (Hromadka 1997, Reinecke 1998).

7 Ähnliches wird z.Zt. gehäuft angesprochen (Bridges 1995, Lutz 1995, Kommission für Zukunftsfragen ... 1996/97, Rose 1992, Wabner 1997, Zielcke 1996). Überlegungen dazu finden sich jedoch schon früh (u.a. bei Bonß/Keupp/Koenen 1984 u. Jurczyk/Treutner/Voß/Zettel 1985) und haben dann zum Konzept des „Arbeitskraftunternehmers“ geführt (zuerst ausführlich in Voß/Pongratz 1998, aktuell z.B. in Voß 2000; siehe zur Diskussion der dort entwickelten Thesen u.a. Baukrowitz/Boes 2000, Bude 2000, Pickshaus u.a. 2000, Schumann 1999, Welti 2000).

8 Diese Bestimmungen lassen sich in unterschiedlicher Weise aus dem Werk von Karl Marx extrahieren (insbes. 1985, auch 1939 und 1969); gehen jedoch in wichtigen Aspekten auf Hegel zurück, so z.B. die Idee einer fortschreitenden „Abstraktion“ durch „Teilung“ der Arbeit (1986/§ 198: S. 352f.). Als „konkrete“ und „abstrakte“ Arbeit werden die Kategorien industriesoziologisch oft verwendet; die Konnotation „lebendig“ ist demgegenüber eher selten und wird dann auch eher beiläufig und diffus gebraucht (eine Ausnahme ist Negt 1985), obwohl sie bei Marx selber häufig auftaucht („lebendiges Arbeitsvermögen“, „lebendige Arbeit“ usw.), aber auch bei ihm nicht systematisch entfaltet wird.

bedeutet dann immer weniger die reaktive Erfüllung dominant fremdgesetzter und strikt durchregulierter Anforderungen und immer mehr eine explizite aktive Selbststeuerung im Sinne allgemeiner Unternehmenserfordernisse bei nur noch rudimentären Strukturvorgaben und nicht selten dem Zwang, notwendige Mittel erst zu beschaffen und kostenbewußt zu handhaben. Dies heißt arbeitspolitisch, daß die bisher charakteristische betriebliche Fremd-Steuerung von Arbeit als basaler Mechanismus zur Bewältigung des Transformationsproblems nun zunehmend durch eine systematische *Selbst-Kontrolle* der Arbeitenden ersetzt wird. Arbeitspersonen können dabei zwar keineswegs tun und lassen, was sie wollen, da die Reduzierung der unmittelbaren Arbeitssteuerung meist von neuartigen Strategien sehr wirksamer indirekter betrieblicher Steuerung und nicht zuletzt von erheblichen Steigerungen des Leistungsdrucks begleitet ist - aber es entstehen doch oft erheblich erweiterte Handlungsspielräume, jedoch mit dem Effekt einer systematisch vertieften Ausbeutung menschlicher Arbeitsvermögen.

2. Folge dessen ist, daß sich das Verhalten der Beschäftigten nicht nur in und gegenüber ihrer konkreten Arbeit ändert, sondern auch gegenüber den eigenen Fähigkeiten als abstrakt-ökonomische „Ware“. Aus bisher meist nur gelegentlich und dabei oft eher passiv auf dem Arbeitsmarkt agierenden Arbeitskraftbesitzern müssen auf neuer Stufe strategisch handelnde Akteure werden, die ihr Arbeitsvermögen kontinuierlich gezielt auf eine nun auch innerbetrieblich verstärkt marktvermittelte wirtschaftliche Nutzung hin entwickeln und verwerten müssen. Das bedeutet in zweifacher Hinsicht eine historisch neue Qualität der *Selbst-Ökonomisierung* von Arbeitskraft: Zum einen muß Arbeitskraft und deren Verausgabung immer stärker von den Arbeitenden bewußt effizienzorientiert produziert, zum anderen immer mehr kontinuierlich mit aufwendigem Selbstmarketing angeboten und verkauft werden. Mit anderen Worten: Arbeitende betreiben zunehmend eine gezielte Produktions- und Marktökonomie ihrer eigenen Arbeitskraft.

3. Folge ist zudem, daß sich langfristig der ganze Lebenszusammenhang von Arbeitspersonen strukturell ändern wird. Aus der bisher für viele Gruppen immer noch typischen primär rekreationsorientierten und in traditionaler Weise nach „Arbeit“ und „Freizeit“ getrennten Alltagsweise muß immer mehr eine alle individuellen Ressourcen gezielt nutzende *Selbst-Rationalisierung* des gesamten alltäglichen (und schließlich auch des gesamten biographischen) Lebensrahmens werden, der in neuer Qualität auf den Erwerb ausgerichtet wird. Damit tun Arbeitende zunehmend nichts anderes als die Produzenten und Anbieter anderer Waren: sie bilden einen auf Rationalisierungsmechanismen und zunehmend auch auf systematischem Technikeinsatz beruhenden „Betrieb“; einen Betrieb, bei dem es jedoch nach wie vor um die Herstellung und Vermarktung eines besonderen Produkts unter besonderen Bedingungen geht, nämlich von Arbeitskraft im Rahmen individueller Lebensführung.

Die Thesen konvergieren darin, daß sich in allen drei der genannten Funktionsbereiche von Arbeitskraft (und vermittelt darüber von Arbeit) eine neue Qualität entwickelt: Zunehmend müssen Arbeitspersonen die konkret-nützlichen, die abstrakt-ökonomischen und schließlich auch die lebendig-existenzialen Momente und Bezüge ihrer Arbeitspotentiale und -tätigkeiten auf neuer Stufe aktiv selbst gestalten. In Anlehnung an die Beck'schen Ideen zur steigenden „Reflexivität“ in der „zweiten Moderne“ (z.B. in Beck 1986, Beck/Giddens/Lash 1996) kann man dies auch als eine sich mit dem derzeitigen Wandel der gesellschaftlichen Arbeit abzeichnende erweiterte *strukturelle Selbstbezüglichkeit von Arbeitskraft* ansehen. Der Arbeitskraftunternehmer ist dann eine sich im Zuge der zunehmenden Entgrenzung und Autonomisierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen und einer fortschreitenden Vermarktlichung der wirtschaftlichen Basis von Gesellschaft ausbildende, in erweiterter Form „reflexiv“ basierte neue Grundform von Arbeitskraft. Fügt man dies in das eingangs verwendete historische Schema ein, wird die sich abzeichnende Veränderung als Fortsetzung einer langen Geschichte des schrittweisen Strukturwandels von Arbeitskraft und ihrer Nutzung in der Gesellschaft deutlich:

(a) Bis zur beginnenden Industrialisierung ist Arbeitskraft dominant durch ländlich-feudale und einige regional begrenzte städtische Sozialstrukturen geprägt. Eine systematisch ausgerichtete zweckrationale Nutzung und Formung von Arbeitskraft findet sich kaum, am deutlichsten noch in den handwerklich-zünftigen Zusammenhängen, den frühen Professionen sowie dann später in den ersten Formen gezielter organisatorisch gestützter Arbeitskraftnutzung in Klöstern, Handwerksbetrieben und Manufakturen. Diese als *vorindustrielle Arbeitskraft* beschreibbare soziökonomische Grundform beruht im wesentlichen auf wenig entwickelten allgemeinen zivilisatorischen und körperlichen Fähigkeiten, die nur punktuell erfahrungsbasiert ausdifferenziert und dann personal tradiert werden. Die Einbindung in Arbeitskontexte erfolgt durch überkommene, kaum hinterfragte und nicht selten ritualisierte Regulierungen, die mit den jeweiligen Strukturen erheblich variieren. (b) Mit der Industrialisierung bildet sich dann nach und nach eine neuartige, hoch restriktive Grundform der damals erst umfassend zur Ware i.e.S. gewordenen Arbeitskraft, der *proletarisierte Lohnabhängige*. Typisch für ihn sind aus feudalen oder handwerklichen Strukturen freigesetzte Arbeitspersonen, die nun für die hoch restriktive Arbeitskraftnutzung in den neuen Produktionsweisen herangezogen werden und deren Fähigkeiten (verglichen mit heutigen Standards) relativ roh, d.h. nahezu ungeformt sind. Vor allem die Fähigkeit zur disziplinierten Integration in großbetriebliche Arbeitsverhältnisse ist sehr begrenzt, so daß Betriebe mit rigider herrschaftlicher Steuerung eine kontinuierliche Arbeitskraftnutzung regelrecht erzwingen. (c) Die zweite Industrialisierung basiert danach zunehmend auf einer Grundform von Arbeitskraft, die durch gezielte, staatlich regulierte Bildung eine systematisch erhöhte sowie standardisierte Qualifikation besitzt und auf arbeits- und sozialrechtlich gesicherten Arbeitsplätzen eingesetzt wird. Diese daher als *verberuflichter Arbeitnehmer* benennbare Form schließt nicht zuletzt basale extrafunktionale Fähigkeiten ein, so daß repressive Kontrolle nach und nach durch strukturelle Arbeitssteuerung und psychosoziale Führungstechniken ersetzt werden kann. (d) Diese bis heute dominierende Grundform könnte nun durch den neuen Typus des *Arbeitskraftunternehmers* verdrängt werden. Dabei geht, wie gezeigt, die Transformationsfunktion verstärkt auf die Betroffenen über, d.h. aus betrieblicher Kontrolle wird zunehmend Selbst-Kontrolle. Die im bisherigen Typus nur

marginalen Fähigkeiten zur aktiven Selbststeuerung und Selbstintegration in den Betrieb, zur gezielten Selbstökonomisierung sowie zur Selbstrationalisierung und damit zur Verbetrieblichung des Lebenszusammenhangs treten dabei für diese an entgrenzte und autonomisierte Arbeits- und Betriebsstrukturen angepasste Form von Arbeitskraft konsequent in den Vordergrund und müssen von den Betroffenen individuell bewältigt werden.

Das für die zweite Industrialisierung und ihre Weise der Formierung und Nutzung von Arbeitskraft charakteristische, auf sozial präformierten und standardisierten Fähigkeitsmustern in Verbindung mit einer Orientierung an individueller Eignung und Neigung beruhende Modell von „Beruf“ könnte nun mit dem Übergang zu einer in neuer Qualität marktförmigen Grundform von Arbeitskraft (sozialstrukturell wie für die handelnden Subjekte) endgültig obsolet werden: Was Arbeitskraftunternehmer als Fähigkeitskombinationen brauchen und was Betriebe, wenn sie Arbeitskraftunternehmer einsetzen, als Qualifikationsmuster nachfragen, sind nicht mehr starre Raster von ausschließlich fachlich zugerichteten und eng spezialisierten Fähigkeiten, sondern hoch komplexe, möglichst entwicklungs offene und vielfältig einsetzbare Qualifikationspotentiale stark individualisierter und „flexibler“ (Sennet 1998) Arbeitspersonen, bei denen fachübergreifende Kompetenzen und allgemeine Persönlichkeitsmerkmale tendenziell wichtiger sind als fachliche Spezialfähigkeiten.

#### *4. Der Beruf des Arbeitskraftunternehmers*

Die Vermutung ist also durchaus naheliegend, daß mit dem Übergang zu einer neuen Grundform von Arbeitskraft der bisherige „Beruf“ als spezifische Kulturform von Arbeitsfähigkeiten und komplementären Tätigkeiten für Anbieter und Nachfrager von Arbeitskraft dysfunktional werden könnte. Fraglich ist jedoch, ob das wirklich (wie es scheinen mag) heißen kann, daß auf breiter Front Arbeitspersonen individuell völlig beliebig strukturierte Fähigkeiten mit nur noch begrenzter fachlicher Spezialisierung akkumulieren werden und zu vermarkten versuchen - und daß komplementär dazu Betriebe von Person zu Person variierende diffuse Kompetenz- und Erfahrungsprofile mit reduzierter Fachausrichtung akzeptieren können. Zu vermuten ist vielmehr, daß der neue Typus von Arbeitskraft nur dann für Subjekte und Betriebe funktional sowie biographisch und historisch stabil sein wird, wenn Arbeitspersonen zwar sehr persönlich und flexibel vielfältige Fähigkeiten kompilieren und anbieten, diese aber trotz allem immer noch stimmige Muster bilden, die auf definierte fachliche Nutzungsmöglichkeiten und spezifische Arbeitsmarktsegmente hin ausgerichtet werden. Das hieße aber, daß aus der bisherigen dominant sozial geprägten Kulturform Beruf wieder so etwas wie ein „Beruf“ würde - jetzt aber eine von den einzelnen Personen aktiv strukturierte und auf kontinuierli-

che Selbstvermarktung hin angelegte, sehr persönliche Kulturform für ihre Arbeitsfähigkeit, also ein *individueller* Beruf.

#### 4.1 Der Individualberuf

In zwei Schritten läßt sich diese mögliche neue Qualität von „Beruf“ für Zeiten, in denen sich mit dem Arbeitskraftunternehmer eine neue Grundform von Arbeitskraft durchsetzt, näher bestimmen. Sie benennen ein sich wandelndes Verhältnis von Arbeitspersonen zur ihren jeweiligen Potentialen von Arbeitskraft (1) sowie eine Veränderung im Binnenverhältniss der drei Grundfunktionen von Arbeitskraft (2):

##### 1) Reflexive Gestaltung - die individuelle Formung von Arbeitskraft

Das neue Modell von Beruf als Kulturform für die Entwicklung, Vermarktung und Nutzung der Arbeitsfähigkeiten von Arbeitskraftunternehmern wäre, wie gesagt, nun im engeren Sinne ein hoch flexibler „individueller“ Beruf. Zugleich ist nicht vorstellbar, daß dies völlig individuelle Kombination, vollständige strukturelle Offenheit und wirklich ständigen Wandel der anzubietenden Fähigkeiten und ihrer betrieblichen Nutzung bedeuten kann. Auch Arbeitskraftunternehmer werden beispielsweise ihre Fähigkeiten in der Regel in institutionalisierten Bildungseinrichtungen mit zertifizierten Abschlüssen erwerben, sich unter Konkurrenzbedingungen auf strukturierten Märkten für Arbeitskraft mit erkennbaren Fähigkeitsprofilen anbieten und in arbeitsteiligen Betriebskontexten ihre Fähigkeiten zuverlässig anwenden - d.h. Individualität, Offenheit und Wandel von Arbeitspotentialen und Arbeitspraxis müssen mit den Strukturbedingungen der gesellschaftlich organisierten Arbeitskraftformierung und -verausgabung arrangiert werden. Die Individualität des neuen Berufs kann demnach nicht Beliebigkeit, Formlosigkeit und Instabilität bedeuten, sondern ist etwas anderes: eine zwar individuell aktive, sich dabei aber gezielt auf gegebene soziale Rahmenbedingungen beziehende und insofern auch hier als *reflexiv* zu kennzeichnende individuelle *Gestaltung* der eigenen Fähigkeiten und ihrer Anwendungen.<sup>9</sup> „Gestaltung“ meint dabei durchaus im engeren Sinne, daß den Kompetenzen und ihrer Verwendung durch die Person eine geschlossene innere und äußere „Gestalt“ gegeben wird: eine aktive individuelle *Kultivierung* (als innere Integration und äußere Abrundung) und unter bestimmten Bedingungen sogar eine (quasi-) ästhetische und/oder normativ-ethische gezielte *Stilisierung* (als innere funktionale Effektivierung und äußere Distinktion) dessen, was man als Arbeitsperson kann und tut. Dies

9 Boes/Baukowitz/Eckhardt sprechen ähnlich von einer „reflexiven Fachlichkeit“ bei „Wissensarbeitern“, bei der unmittelbar funktionsbezogene Aufgaben und Qualifikationen zunehmend um übergreifende Leistungen und Fähigkeiten erweitert werden müssen. (vgl. u.a. 1995); dies ist hier Thema der folgenden These.

wird sich jedoch immer in den Rahmen sozialer Anforderungen und Zwänge einpassen sowie auf gegebene gesellschaftliche Möglichkeiten und Ressourcen zurückgreifen müssen, um zu funktionieren.

Diese zwar aktive, aber reflexiv auf soziale Bedingungen bezogene individuelle Gestaltung von Arbeitskraft wird vielfältige Aspekte berühren; dazu hier nur einige beispielhafte Andeutungen: Die Qualifikationen und deren Verausgabung von Personen werden zwar sehr viel individueller als bisher kombiniert werden - aber sie müssen für die Person in ihrer Kontingenz subjektiv verkraftbare und dazu irgendwie immer noch in sich *kohärente* sowie auf Märkten von außen klar *identifizierbare Profile* bekommen; sie müssen zwar systematisch aktiv geformt d.h. bewußt entwickelt und kombiniert werden - dies greift aber unvermeidbar auf *sozial vorgegebene „berufliche“ Elemente* (Kompetenzmuster, Fähigkeitsmomente, Bildungsmodule, Zertifikate usw.) aus gesellschaftlich organisierten Bildungsprozessen zurück; sie werden sicherlich verstärkt extrafunktionale und überfachliche Momente umfassen - aber immer noch deutlich erkennbare und sogar mehr denn je hoch laborierte *fachliche Kerne* enthalten; sie werden zudem wesentlich stärker als in bisherigen Berufen entwicklungs offen und damit auf Veränderung angelegt sein - aber sie dürfen sich keinesfalls ständig völlig ändern und in jeder Richtung wandelbar sein, sondern müssen *fachlich sinnvolle Entwicklungspfade* bilden; und es geht schließlich keineswegs darum (wie gelegentlich prognostiziert wird) immer wieder den Beruf zu „wechseln“ oder ständig „umzulernen“ - sondern ein erfolgreicher individueller Berufsweg zielt auf eine *gerichtete und biographisch plausible persönliche Entfaltung*, die eine integrative Akkumulation von Wissen und Erfahrung ermöglicht, usw.

Dies heißt jedoch, daß das, was Personen als erwerbsbezogene Fähigkeiten erwerben, weiterentwickeln, anbieten und verausgaben weiterhin eine *Form* hat und haben muß, die die persönliche Entwicklung konturiert, persönliche Identität ermöglicht, auf Arbeitsmärkten als Ausweis dienen kann, betrieblich Orientierung für ihre Anwendung bietet usw. Aber dies ist nicht mehr (wie das bisherige Berufsmodell) eine starre und standardisierte Sozialform (eine gesellschaftliche „Schablone“, Beck/Brater), sondern eine Form der einzelnen Person, die sie für sich, aktiv und als kontinuierliches offenes Projekt für ihre Fähigkeiten und Tätigkeiten selber entwickelt. Diese Form ist wiederum ein „Beruf“, aber sie ist ein Beruf mit historisch neuartigem, reflexiv individuellem Charakter. Auch dieser Beruf ist natürlich hochgradig sozial geprägt, da er sich auf die Bedingungen der gesellschaftlichen Formung und Nutzung von Arbeitskraft beziehen und auf gesellschaftliche Ressourcen zurückgreifen muß. Er wird zudem in wichtigen Anteilen soziale Verwandtschaften zeigen, da unter vergleichbaren Bedingungen Personen ähnliche Profile entwickeln werden. Aber dieser neue Beruf hat trotzdem im Vergleich zum bisherigen Modell eine systematisch erweiterte individuelle Qualität und ist insoweit (zugespitzt formuliert) ein *Individualberuf*.

## 2) Relativierte Fachlichkeit - das veränderte Funktionsgefüge von Arbeitskraft

Neben der reflexiv individuellen Gestaltung wird zweites entscheidendes Moment des neuen Berufs eine veränderte innere Relation der basalen Funk-

tionen von Arbeitskraft sein. Dazu noch einmal ein Rekurs auf diesen Gedanken.

Bezugnehmend auf die oben angedeuteten Überlegungen zu einer dreifachen Funktionsbestimmung von Arbeitskraft kann man unter Anspielung auf eine Idee der subjektorientierten Berufssoziologie (Beck/Brater 1978) sagen, daß der Beruf als Kulturform von Arbeitsfähigkeiten und deren Verausgabung allgemein nicht nur, wie bisher unterstellt, eine „doppelte“, sondern eine *dreifache* „Zweckstruktur“ erfüllt - sowohl für die ihre Arbeitsfähigkeit anbietende und einsetzende Person als auch für den Arbeitskraft kaufenden und verwertenden Betrieb: (a) Beruf muß in Bezug auf die konkrete Qualität von Arbeitskraft eine *gebrauchswertorientierte* Formung bedeuten, d.h. Fähigkeiten und ihre Nutzung auf praktisch-produktive Zwecke ausrichten und entsprechend betrieblich nutzbar machen. (b) In Bezug auf die abstrakte Qualität von Arbeitskraft muß er Arbeitskraft *tauschwertorientiert* formen, d.h. auf Märkten für Arbeit die Verkaufbarkeit fördern und in der betrieblichen Nutzung die Erzeugung profitabler Wert sichern helfen. (c) Und in Bezug auf die lebendige Qualität von Arbeitskraft muß er schließlich sozusagen (man erlaube die ungewohnte Formulierung) eine *lebenswertorientierte* Formierung bedeuten, d.h. in einem umfassenden Sinne Arbeitskraft als existenzielle Basis des individuellen und sozialen Lebens einer Person ausrichten und für Betriebe so formen, daß sie kein „toter“ Produktionsfaktor ist, sondern ein „lebendiges Arbeitsvermögen“ (Marx).

Für alle drei Funktionsbestimmungen von Arbeitskraft bildet der Beruf in jeder der eingangs skizzierten historischen Varianten eine jeweils gesellschaftlich typische Kulturform: er bildet (in je verschiedener Weise) eine Form für die konkret-nützlichen, die abstrakt-ökonomischen und auch die lebendig-existenziellen Momente von Arbeitskraft und ihrer Nutzung. Vor dem Hintergrund der oben formulierten Annahmen zur Entstehung einer neuen sozio-ökonomischen Grundform von Arbeitskraft und einer sich damit ausbildenden neuen reflexiv individuellen Qualität von Beruflichkeit heißt dies, daß dabei voraussichtlich auch die Funktionsbestimmungen von Arbeitskraft neue Konturen erhalten werden - und erinnern wir uns an die oben angedeutete aktuelle Diskussion zur „Krise des Berufs“, so weisen die dort diagnostizierten Veränderungen tatsächlich an vielen Punkten genau in diese Richtung: Alle bisherigen Berufsmodelle (und so auch das jetzt ins Gerede gekommene Modell) wurden durch eine, unterschiedlich historisch bedingte und inhaltlich ausgerichtete, Dominanz der konkreten praktisch-produktiven Fachlichkeit bestimmt. Zwar mußten die beiden anderen funktionalen Bestimmungen (abstrakt-ökonomischer und lebendig-existenzieller Nutzen) immer miterfüllt werden, sie blieben aber meist latent. Natürlich hat Beruf im Zuge der frühen Industrialisierung wesentlich auch die mit der damals erst systematisch hervortretenden Warenförmigkeit von Arbeitskraft wichtig werdende Tauschwertseite erkennbar gemacht (der Proletarier i. e. S: war sogar eine dominant ökonomische und in Bezug auf die fachliche Grundlage fast „berufslose“ Variante von Arbeitskraft). Im Fordismus wurde dann zudem schon mehr als bei allen Formen vorher erkennbar, daß Beruf immer auch eine auf die existenziellen Erfordernisse von Personen bezogene und insoweit lebendige Funkti-

on erfüllt. Aber bei beiden Formen überwog letztlich nach wie vor das konkret-nützliche Moment, d.h. die fachlich ausgerichtete Gebrauchswertseite von Beruf. Beruf war also, so kann man pointiert sagen, bisher immer primär Fachberuf - und genau dies könnte sich nun ändern. Dabei werden, wie gezeigt werden soll, die Funktionsbestimmungen nicht nur in sich (wie bei den Thesen zum Arbeitskraftunternehmer angedeutet), sondern insbesondere auch in ihrem *Verhältnis zueinander* und damit als Formbestimmung insgesamt - sozusagen in der „organischen Zusammensetzung“ des Funktionsgefüges - neu ausgerichtet:

1. Auch der Individualberuf wird auf fundierten *konkret-nützlichen* Fähigkeiten und entsprechenden Tätigkeiten mit ausreichender Spezialisierung beruhen - und zwar, nach allem was abzusehen ist, mehr denn je. Aber die innere Struktur und das äußere Profil dieser fachlichen Kompetenzen werden, wie gezeigt, stärker als bisher im Gehalt persönlich aktiv ausgestaltet, als ganzes individueller konfiguriert und systematischer auf Veränderung angelegt, also insgesamt strukturell kontingenter sein. Folge ist, daß man zukünftig nicht mehr „eine“ feste fachliche Ausrichtung „hat“ (die man mit vielen anderen teilt), sondern sein je eigenes Berufsprofil „machen“ muß, und zwar als kontinuierliches Projekt mit unklarem Ausgang. Hinzu kommt die für fast alle Beschäftigtengruppen zunehmende Anforderung an zwar immer noch für konkrete Arbeitsprozesse nützliche, aber nicht unmittelbar fachspezifische Fähigkeiten, mit der Folge, daß die Bedeutung der engeren Fachanteile von Arbeitskraft und ihrer Anwendung erheblich relativiert wird<sup>10</sup>. Beides zusammen hat zur Konsequenz, daß die jeweilige spezifisch fachliche Ausrichtung einer Arbeitskraft zunehmend weniger festlegt, was eine Person faktisch alles genau kann und im Betrieb tatsächlich dann konkret tun wird. D.h. „Beruf“ ist auch in seiner auf konkrete Arbeit bezogenen Funktionalität weniger denn je, und nicht einmal mehr überwiegend, eine spezifischer Fachberuf.

2. Der Individualberuf wird zudem wesentlich deutlicher als alle Modelle vorher, seine *abstrakt-ökonomische* Funktion erfüllen müssen. Arbeitskraftunternehmer sind diejenigen Arbeitskräfte, die (wie nur wenige Varianten von Arbeitskraft vorher) trotz oft hoher Fachfähigkeit weitgehend ungeschützt auf

---

10 Hinweise auf eine wachsende Bedeutung von außer- oder überfachlichen Qualifikationen und damit eine zunehmende strukturelle Relativierung der fachlichen Kerne von Arbeitsfähigkeiten finden sich schon früh, nicht nur zu den traditionell beachteten „Arbeitsstugenden“, sondern dann insbes. zu den sog. „extrafunktionalen“ Qualifikationen (Dahrendorf 1956, Offe 1970, Kern/Schumann 1970). Explizit wird dies dann Thema bei der Frage nach den „Schlüsselqualifikationen“ (Mertens 1974, Spreter-Müller 1988, Beck 1993, Kaiser 1992) bzw. den „sozialen“ oder „kommunikativen“ Kompetenzen (Blaschke 1987, Damm-Rüger/Stiegler 1993) und schließlich zur wachsenden Bedeutung von „Persönlichkeit“. Degele (2000) sieht allgemein eine wachsende Bedeutung von Wissen „zweiter Art“, das die Rolle von Fachlichkeit in der Gesellschaft begrenzt; Boes/Baukrowitz/Eckhardt (1995) zeigen dies anschaulich am Beispiel von Wissensarbeitern.

eine marktförmige Nutzung ausgerichtet sind. Entsprechend werden sie wesentlich systematischer und (sozusagen) von jeglicher fachlichen Romantik unbehindert eine aktiv tauschwertorientierte Produktion und Vermarktung ihrer selbst vornehmen und vornehmen müssen. Ihre individuelle Beruflichkeit ist damit zunehmend die Kulturform für eine in historisch neuer Qualität ökonomische Gestaltung, Vermarktung und Verwertung der Ware Arbeitskraft auf überbetrieblichen Arbeitsmärkten wie auch auf den immer häufiger etablierten Quasimärkten für Arbeitskraft innerhalb von Betrieben. Nicht selten werden infolgedessen eng ökonomische Arbeitskraft-Strategien von Betroffenen genauso wichtig (wenn nicht gar wichtiger) sein, wie gebrauchswertorientierte Vermarktungsoptionen für ihre konkreten fachlichen Arbeitsfähigkeiten. Wie zunehmend wirtschaftlich allgemein, müssen jetzt auch für die Vermarktung von Arbeitskraft immer mehr ausschließlich produktbasierte (d.h. hier: fachliche) Verwertungskonzepte hinter einer abstrakten Marktorientierung zurücktreten: nicht mehr was man fachlich „kann“ ist letztlich entscheidend (viele sind fachlich „gut“), sondern immer mehr, wie man sich unter den erweiterten Konkurrenzbedingungen mit aktiven Strategien vermarktet und dann im Prozeß die eigenen Potentiale (für wen auch immer) profitabel verwertet - ein gutes fachliches (Arbeitskraft-) Produkt reicht in vielen Bereichen nicht mehr, und je nach Marktsituation muß das Angebot an konkreter Arbeitskraft ohne Wehmut modifiziert, diversifiziert oder auch völlig gewechselt werden.

3. Die *lebendig-existenzielle* Funktion von Arbeitskraft schließlich tritt bei ihrer Formierung durch den Individualberuf historisch erstmals umfassender systematisch in Erscheinung. Schon der Beruf der zweiten Industrialisierung ließ zwar durch den Bezug auf Eignung und Neigung einen unverzichtbaren Subjektbezug erkennen, aber dies wird jetzt in neuer Qualität explizit und damit der reflexiven Gestaltung durch die Person zugänglich: Arbeitskraftunternehmer sind diejenigen Arbeitskräfte, die wie keine Variante vor ihnen als aktive Entwickler und Vermarkter ihrer „selbst“ immer umfassender agieren und damit nicht umhin kommen, kognitiv, normativ und schließlich auch praktisch anzuerkennen, daß es bei der Ausrichtung ihrer Erwerbstätigkeit zwar um Lohn Einkommen und spezialisierte fachliche Tätigkeiten, aber darüber hinaus zunehmend um ihre gesamte Person, ihren gesamten Alltag, ihr gesamtes persönliches Leben, ja sogar ihre gesamte soziale Einbindung geht. D.h. also, genau dann, wenn Arbeitskraft historisch in neuer Qualität zur abstrakten „Ware“ wird, kann sich im Bewußtsein und in der Praxis der Arbeitenden die berühmte Frage, ob man „arbeitet um zu leben“ oder nur noch „lebt um zu arbeiten“ unerwartet und in paradoxer Weise neu stellen. Dieser auf neue Weise drängende Bezug zur „lebendigen“ Basis von Arbeitskraft und ihrer Verausgabung muß daher zunehmend von den Betroffenen aufmerksam wahrgenommen, bewußt entwickelt, gezielt vermarktet und dazu die persönlichen und sozialen Grundlagen aktiv gestaltet werden. Folge ist nicht

zuletzt die angedeutete Tendenz zur steigenden Selbst-Rationalisierung des gesamten Lebenszusammenhangs: von der Effektivierung der alltäglichen Lebensführung („Selbstmanagement“), über Bemühungen zur gezielten Gestaltung der mikrosozialen Einbindung („Networking“), bis zur Planung des Lebensverlaufs („Biographisierung“) und einer erweiterten aktiven Persönlichkeitsentwicklung („Identitätsmanagement“, „Kompetenzentfaltung“).

Fassen wir zusammen: Die neue individualisierte Grundform von Arbeitskraft markiert auch hinsichtlich der drei Funktionen nicht ein Ende von Beruflichkeit überhaupt, sondern das Ende eines durch die Dominanz fester, sozial präformierter Fachlichkeit geprägten historischen *Modells von Beruf*. Der sich abzeichnende Individualberuf des Arbeitskraftunternehmers basiert zwar immer noch in einem spezialisierten Sachbezug, dieser wird aber nun nicht nur in neuer Qualität durch reflexive Individualisierung kontingent, sondern erhält gleich doppelte Konkurrenz: (a) Zum einen durch eine wesentlich verstärkte und vor allem explizite *Ökonomisierung* von Arbeitskraft. Diese war zwar im fordistischen Modell schon angelegt, bekommt jetzt aber eine neue Brisanz. Beruflich gesehen geht damit genau genommen erst jetzt, durch den Übergang zu einer dominant ökonomisch-abstrakten Berufsform, das am handwerklichen Fachideal ausgerichtete Mittelalter zu Ende<sup>11</sup>. (b) Zum anderen durch eine wachsende Bedeutung der bisher eher latenten lebendig-existenziellen Funktion von Arbeitskraft, oder kurz, durch eine *Existenzialisierung*. Auch dies ist nicht neu, wird aber nun doch gegenüber dem bisherigen Modell von Beruf in neuer Qualität deutlich. Dabei scheint ein Konnex von fachlicher Tätigkeit und existenzieller Lebensbasis von Arbeitenden wieder hergestellt zu werden, wie er für die alteuropäische Beruflichkeit (z.B. der Handwerker und Bauern) konstitutiv war, aber diese Parallele trägt. Fachliche Arbeit und Leben der Person nähern sich zwar wieder an, dies wird aber völlig andere Formen erhalten und Konsequenzen haben als bei vorindustriellen Arbeits- und Lebensweisen. Der existenzielle Bezug erfährt zudem zwar eine subjektive und gesellschaftliche Aufwertung, was aber nur bedingt steigende existenzielle Entfaltungschancen, dafür aber eine erweiterte strukturelle Be-

11 Selbst der meist so nüchtern ökonomisch denkende Max Weber (der sich in so Vielem als früher Prognostiker sozialer Entwicklungen erwies) verweist in seiner Definition von Beruf als „jene Spezifizierung, Spezialisierung und Kombination von Leistungen einer Person (.), welche für sie Grundlage einer kontinuierlichen Versorgungs- und Erwerbschance ist“ (1972: 80) zuerst und vor allem auf die spezialisierte fachliche Seite des Berufs und kommt dann erst, als ergänzende Bestimmung, auf seine ökonomische Funktion zu sprechen. Dies könnte sich jetzt umkehren. Seine Definition müßte nun eher so lauten: Beruf soll jene aktiv individuell zu entwickelnde und kontinuierlich zu entfaltende Formierung von spezialisierten fachlichen und vielfältigen überfachlichen Fähigkeiten und Leistungen einer Person heißen, welche für sie Grundlage einer potentiell diskontinuierlichen Erwerbschance ist, wozu eine den jeweiligen persönlichen und sozialen Bedingungen laufend anzupassende individuelle Entwicklung, Spezifizierung, Spezialisierung und Kombination der Arbeitsvermögen und ihrer Anwendungen erforderlich ist.

herrschaft des Lebens von Menschen in der Gesellschaft bedeuten wird.

#### 4.2. Konsequenzen individueller Beruflichkeit

Die Überlegungen zu einem möglichen neuen Modell von Beruflichkeit sind sehr allgemein, so daß es hilfreich sein kann, sie anhand einiger ausgewählter Standardthemen aus der Berufsdiskussion ein wenig stärker zu konkretisieren. Dabei soll insbesondere deutlich werden, daß sich der neue Beruf nicht völlig vom bisherigen System der Berufe lösen und in vielem sogar daran anknüpfen wird - aber er wird doch neuartige Qualitäten mit komplexen Folgen ausbilden. Dazu ein letztes Mal die Unterscheidung sozialstruktureller (1) und subjektbezogener (2) Aspekte:

1. Auch zukünftig wird der „Beruf“ eine wichtige Funktion bei der *gesellschaftlichen Verortung* und *Integration* von Menschen übernehmen. Dies wird bei einer individualisierten Beruflichkeit jedoch nur noch bedingt auf der jeweiligen fachlichen Spezialisierung (Bäcker, Bauingenieur, Berufssoziologe ..) und damit verbundenen Sozialaspekten beruhen. Immer wichtiger wird demgegenüber die ökonomische und lebenspraktische Situation einer Person sein: Nicht mehr was jemand fachlich spezialisiert als „Beruf“ kann und macht ist danach vorrangig entscheidend dafür, zu welcher sozialen Gruppe er oder sie gehört, sondern zunehmend mit wem man ähnliche ökonomische Bedingungen teilt (hohe oder geringe Nachfrage nach den eigenen Fähigkeiten, ökonomisch aufstrebende oder stagnierende Lebensregion, selbstständig oder abhängig tätig, befristet oder unbefristet beschäftigt, Kern- oder Randbelegschaft im Betrieb, Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung usw.) und welchen Charakter die eigene Lebensform, Lebensführung und Lebensphase hat. Diese Momente werden es dann auch noch mehr als bisher sein (was die Sozialstrukturforschung schon länger registriert), die konkurrierend zum fachlichen Inhalt eines Berufs die Grundlage für eine soziologische Einordnung von Menschen darstellen. - Auch das *Bildungssystem* wird sich weiterhin in vielen Bereichen an etablierten beruflichen Formen orientieren. Aber wie gezeigt, sind auch hier schon länger Tendenzen erkennbar, daß sich berufliche Bildung von festen und hoch spezifischen Berufsmustern löst und auf eine individualisierte Beruflichkeit hin entwickelt, was sich nun erheblich verstärken könnte (Trennung von Basisberufen und spezialisierten Aufbauqualifizierungen, Modularisierung von Berufsbildung, Aufwertung von Weiterbildung gegenüber der „beruflichen“ Erstausbildung, globalisiert netzgestützte Bildung ohne nationalspezifische Berufsbezüge usw.). Hinzu kommt, daß sich Berufsbildung, wenn z.B. der Bedarf an ökonomischen und lebenspraktischen Kompetenzen drastisch steigt, wieder an die allgemeine Bildung annähern wird, so

daß Berufsbildung immer mehr zur generellen Persönlichkeitsbildung wird. - Schließlich werden *Betriebe* natürlich weiterhin für viele Felder Arbeitskräfte einstellen, die über bestimmte spezialisierte „Berufe“ verfügen. Aber schon jetzt zeigt sich in immer mehr Bereichen, die auf eine Entgrenzung und Autonomisierung von Arbeit setzen, daß eigentlich nicht mehr Personen mit fixen Fachprofilen gesucht werden, sondern individualisierte Arbeitskräfte mit komplexen Erfahrungen und vielfältigen betriebsfunktionalen Persönlichkeitsmerkmalen; spätestens im internationalen Kontext lösen sich Personalstrategien dann zunehmend endgültig von unseren Vorstellungen von „Beruf“ als fester Fähigkeitsschablone. So hilfreich der fordistische Beruf zur Vermittlung von Bildung und Beschäftigung war, er erweist sich zunehmend als strukturelle Fessel für dynamische Betriebsstrategien; eine neue, flexiblere Form muß (und wird) diese Funktion übernehmen.

2. Auch unter Bedingungen eines Individualberufs wird *berufliche Sozialisation* eine Formierung von Menschen für spezialisierte Tätigkeiten sein. Zunehmend wird es dabei aber nicht mehr allein um den Erwerb eng definierter sachbezogener Fähigkeiten in formalisierten Bildungskontexten während begrenzter Lebensphasen gehen. Auch berufliche Sozialisation wird unter den veränderten Verhältnissen entgrenzt: Ihr Gegenstand ist zum einen immer weniger die produktionsbezogene Seite von Kompetenzen, sondern der Erwerb von Fähigkeiten zur Produktion und Vermarktung seiner selbst sowie zur Gestaltung und Führung des Lebens. Zum zweiten ist berufliche Sozialisation immer weniger auf distinkte Lebensabschnitte beschränkt (und schon gar nicht auf nur eine Phase während der Jugend), sondern zunehmend ein tatsächlich kontinuierlich das gesamte Arbeitsleben begleitender Prozeß, der letztlich mit der Entwicklung des persönlichen Lebens überhaupt zusammenfällt. Drittens schließlich ist Sozialisation für den Individualberuf ein markantes Beispiel für eine zunehmende Beteiligung Betroffener an ihrer eigenen Formierung, d.h. einer aktiven Selbst-Sozialisation unter Rückgriff auf gesellschaftliche Angebote. - Das *persönliche Bildungs- und Ausbildungsverhalten* wird infolgedessen immer weniger passiv der Struktur des immer noch hoch restriktiven Bildungssystems folgen dürfen, will es erfolgreich sein. Persönliche (Aus-) Bildung wird stattdessen zum immer wieder neu zu konturierenden und insoweit kontingenten infiniten Prozeß, der Bildungsinstanzen nicht als starre Rahmen akzeptiert, sondern als vielfältig nutzbare Angebote in einer offenen Bildungslandschaft sieht, die kreativ gehandhabt werden müssen. Die sich abzeichnende Globalisierung und Virtualisierung von Bildung wird dies nur auf die Spitze treiben. - Der Beruf war traditionell eine Instanz, über die sich *wichtige Subjektstrukturen* (Handlungs- und Lebensorientierungen, Normen und ethische Prinzipien, Leistungsmotivationen und Leistungsbereitschaft, persönliche und soziale Identität usw.) bilden. Auch der Individualberuf wird eine Basis für derartige Momente sein, aber sie werden anders aussehen und wirken. Berufsbezogene Identität (oder berufliches Commitment)

wird beispielsweise nicht mehr primär an Fachkenntnisse, sachbezogene Ethiken und an eine enge Fachgemeinschaft gebunden sein, sondern wesentlich weiter und individueller basiert werden: Das fachliche Selbstbild wird etwa zunehmend mit Identitätsteilen verbunden sein, die sich an einer bestimmten ökonomischen Situation sowie an der jeweiligen persönlichen Lebenslage orientieren, so daß man sich dann vielleicht weniger zu einem Tätigkeitsinhalt „berufen“ fühlt, als vielmehr zu einer bestimmten Marktstrategie (freiberuflich arbeiten, einen sicheren Job suchen, Teilzeit- oder Vollzeit tätig sein usw.) und/oder einer Lebensphilosophie bzw. Lebensstrategie. Dies wird zudem immer seltener eine einmalige Weichenstellung sein, sondern eine laufend zu überprüfende Entscheidung, also sozusagen eine „Berufung auf Zeit“. Und schließlich muß man zunehmend die eigene Berufung als eine immer wieder neu bewußt und rational kalkuliert herzustellende Entscheidung sehen, also eine individuelle „Selbst-Berufung“.

##### *5. Beruflichkeit in der Hyperarbeitsgesellschaft - Zusammenfassung und Akzentuierung*

Rekapitulieren wir: Ausgangspunkt war, daß die für moderne Arbeitsverhältnisse in den letzten Jahrzehnten konstitutive soziokulturelle Strukturierung von Arbeitskraft und Arbeitskraftverausgabung durch das bisher gewohnte Modell von „Beruf“ an strukturelle Grenzen stößt. Argumentiert wurde jedoch, daß dies kein Ende des Berufs als solcher bedeuten muß, sondern die bisherige Variante von Beruf zwar dysfunktional wird, aber durch ein neues Modell ersetzt werden könnte. Hintergrund dieser Entwicklung seien auf Entgrenzungen und Autonomisierung von Arbeit und Beschäftigung beruhende neue Betriebsstrategien, die langfristig zur Ablösung der bisher dominierenden sozioökonomischen Grundform von Arbeitskraft durch den Arbeitskraftunternehmer führen, der durch eine erweiterte Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung gekennzeichnet sei. Die neue Grundform von Arbeitskraft basiere zwar nicht mehr auf dem bisherigen, hoch sozial präformierten und standardisierten Modell von Beruf, werde aber nicht berufslos sein - vielmehr könne sich, so die zentrale These, eine neue *reflexiv individualisierte* Beruflichkeit ausbilden, die durch zwei Merkmale charakterisiert sei: (a) eine verstärkte persönliche Gestaltung und Kultivierung erwerbsbezogener Kompetenzen und Tätigkeiten mit kontingentem Ergebnis (reflexive Gestaltung) sowie (b) eine veränderte Relation der für Arbeitskraft zentralen Funktionen, mit der die bisher dominierende konkret-nützliche, d.h. fachliche Seite von Arbeitskraft relativiert und im Gegenzug die abstrakt-ökonomische sowie die lebendig-existenzielle Funktion von Ar-

beitskraft aufgewertet werde (relativierte Fachlichkeit). Dieser Individualberuf sei, so wurde schließlich angedeutet, nach wie vor eine Formierung von Arbeit und Arbeitskraft mit nicht nur spezifischen *subjektbezogenen* Relevanzen, sondern auch mit wichtigen *gesellschaftsstrukturellen* Funktionen. Auch er werde (wie der bisherige Beruf) Orientierungen für Bildungsprozesse und -institutionen geben, Brücken zwischen Bildung und Beschäftigung herstellen, eine wichtige Basis für betriebliche Arbeitskraftstrategien darstellen, entscheidende Beiträge zur sozialen Verortung und Identität von Personen leisten u.a.m. - aber all dies wird andere Ausprägungen bekommen und andere Folgen haben.

Der Individualberuf bildet damit zum einen wie sein Vorgänger ein wichtiges Moment zur Vermittlung von Individuum und Gesellschaft - aber mit neuer sozialer Logik. Der Individualberuf ist insbesondere nicht mehr primär gesellschaftlich (d.h. eine i.e.S. soziale Form), sondern er ist eine Kulturform, die die Person für ihre Erfordernisse aktiv selbst hervorbringt und unter den gewandelten Verhältnissen verstärkt und in hoher Qualität gezielt hervorbringen muß, also eine primär *personale Form*. Damit ähnelt sie der personalen Form Lebensführung (die an anderer Stelle in ähnlicher Weise dem Beruf gegenübergestellt wurde, Voß 1997) und geht mit dieser auf neue Weise eine enge funktionale Verbindung ein. - Der Individualberuf ist zum zweiten zwar das für die neue Grundform von Arbeitskraft komplementäre Modell von Beruflichkeit - er ist dabei jedoch nur noch bedingt direkt Konsequenz der ökonomisch-technischen Verhältnisse, unter denen der neue Arbeitstypus entsteht und wirksam ist. Statt dessen ist er verstärkt Ausdruck der Art und Weise, wie Menschen im sich ökonomisch (vor diesem Hintergrund auch technologisch und kulturell) transformierenden Kapitalismus die daraus für sie entstehenden Anforderungen an ihre alltägliche und biographische Existenz aktiv bewältigen. Gleichwohl ist auch der Individualberuf natürlich weiterhin (und sogar in erweiterter Qualität) gesellschaftlich, da sich in ihm, vermittelt über die Formierungsleistungen der Personen, in vielfältiger und grundlegend verstärkter Weise soziale Strukturen und damit Anforderungen für die Betroffenen niederschlagen - aber eben mehr als bisher vermittelt durch die reflexive Aneignung und Verarbeitung der Betroffenen, also *indirekt*. - Zum dritten schließlich ist die neue Beruflichkeit nur noch bedingt unmittelbar Form für gesellschaftliche Arbeit und Arbeitskraft im engeren bisher gewohnten Sinne. Statt dessen ist sie, als personale Form, verstärkt Gestalt der Existenzweise von Menschen in einem umfassenderen oder allgemeineren Sinne. Beruf ist jetzt auf neuer Stufe Form der allgemeinen Lebenspraxis (und nicht nur Form einer schmalen Arbeitspraxis) und in soweit nun paradoxerweise historisch erneut wieder (in sehr persönlicher Weise) *Lebensberuf*.

All dies hat in gewisser Weise Ähnlichkeiten mit manchen Varianten und Funktionen von Beruf unter vorindustriellen Verhältnissen (etwa bei Bauern,

dörflichen Handwerkern, freien Geistesschaffenden, fahrenden Kaufleuten usw.). Trotzdem ist der neue Beruf weder Rückfall in vormoderne Zeiten, noch ist er Anlaß für naive Hoffnungen auf die Rückkehr vermeintlich guter alter Zeiten, in denen etwa Arbeit und Leben noch integriert waren. Der beschriebene neue Beruf ist vielmehr das Berufsmodell für eine in drastisch verschärfte Qualität bis in die feinsten Poren von Gesellschaft und individuellem Leben hinein kapitalistisch geprägte und auf neuer Stufe industriell-technisch vermittelte moderne Gesellschaft. Dabei erinnert zwar erstaunlicherweise manches auf den ersten Blick an vor- oder frühmoderne Verhältnisse, aber es geht um nichts anderes, als um den endgültigen Abschied von strukturellen Resten traditionaler Sozialität, wie sie zum Beispiel im bisherigen Modell von Beruf immer noch konserviert wurden. Weder ist, wie gelegentlich erwartet wurde, die Arbeitsgesellschaft am Ende, noch der industrielle Kapitalismus und eben auch nicht der Beruf. Vielmehr kommt anscheinend jetzt erst eine Gesellschaft, die nahezu vollständig von einer immer stärker marktvermittelten und insoweit kapitalistischen Arbeit und Arbeitskraft durchdrungen wird - und für diese *Hyperarbeitsgesellschaft* ist eine reflexiv individualisierte Beruflichkeit mit erweiterter ökonomischer und existenzieller Funktionalität das passende Modell. Wie sich dies jedoch im Einzelnen darstellen und welche Folgen dies haben wird, bleibt gesellschaftlich abzuwarten (und ist nicht zuletzt eine politische Aufgabe) und ist insoweit wissenschaftlich eine nur empirisch zu beantwortende Frage.

### *Literatur*

- Baethge, M., 1996: Berufsprinzip und duale Ausbildung: Vom Erfolgsgaranten zum Bremsklotz der Entwicklung? Zur aktuellen Debatte über Ausbildungs- und Arbeitsorganisation in der Bundesrepublik. In W. Wittwer (Hrsg.), Von der Meisterschaft zur Bildungswanderschaft (S. 109-124). Bielefeld: Bertelsmann.
- Baethge, M./Baethge-Kinsky, V., 1998: Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31(4), 461-472.
- Baethge, M./Baethge-Kinsky, V./Kupka, P., 2000: Ein Mythos verblaßt. Über die unsichere Zukunft industrieller Facharbeit und Berufsbildung. Opladen: Leske + Budrich.
- Baukowitz, A./Boes, A., 2000: Ein neuer Arbeitskrafttyp entsteht. Die Informations- und Telekommunikationsindustrie bringt neue Arbeitsformen hervor. Frankfurter Rundschau 02.03.2000.
- Beck, H., 1993: Schlüsselqualifikationen - Bildung im Wandel. Darmstadt: Winkler.

- Beck, U./Brater, M., 1978: Berufliche Arbeitsteilung und soziale Ungleichheit. Eine gesellschaftlich-historische Theorie der Berufe Frankfurt a.M., New York: Campus.
- Beck, U./Brater, M./Daheim, H., 1980: Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Reinbek: Rowohlt.
- Beck, U./Giddens, A./Lash, S., 1996: Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Blaschke, D., 1987: Soziale Qualifikationen im Erwerbsleben. Theoretisches Konzept und empirische Ergebnisse (BeitrAb 116). Nürnberg: IAB.
- Boes, A./Baukrowitz, A./Eckhardt, B., 1995: Herausforderung „Informationsgesellschaft“. Die Aus- und Weiterbildung von IT-Fachkräften vor einer konzeptionellen Neuorientierung. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (Heft 2), 239-251.
- Bridges, W., 1995: Ich & Co. Wie man sich auf dem neuen Arbeitsmarkt behauptet Hamburg: Hoffmann & Campe.
- Conze, W., 1972: Beruf. In: O. Brunner/W. Conze (Hrsg.), Geschichtliche Grundbegriffe, Bd. 1 (S. 490-507). Stuttgart: Enke.
- Daheim, H., 1967: Der Beruf in der modernen Gesellschaft. Versuch einer soziologischen Theorie beruflichen Handelns. Köln, Berlin: Kiepenheuer & Witsch.
- Daheim, H., 1969/1977: Berufssoziologie. In R. König (Hrsg.), Handbuch der empirischen Sozialforschung, Bd. 8 (S. 1-100). Stuttgart: Enke.
- Dahrendorf, R., 1956: Industrielle Fertigkeiten und soziale Schichtung. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 8, 540-568.
- Damm-Rüger, S./Stiegler, B., 1996: Soziale Qualifikationen im Beruf. Eine Studie zu typischen Anforderungen in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern. Berlin: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Degele, N., 2000: Informiertes Wissen. Eine Wissenssoziologie der informierten Gesellschaft. Frankfurt a.M., New York: Campus.
- Döhl, V./Kratzer, N./Moldaschl, M./Sauer, D., 1999: Entgrenzung von Arbeit. In U. Beck (Hrsg.), Reflexive Modernisierung. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Döhl, V./Kratzer, N./Sauer, D., 2000: Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit - neue Anforderungen an Arbeitspolitik. WSI-Mitteilungen, 53 (1), 5-17.
- Dostal, W./Stoß, F./Troll, L., 1998: Beruf - Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31 (3), 438-460.
- Dunkmann, H., 1922: Die Lehre vom Beruf. Eine Einführung in die Geschichte und Soziologie des Berufs. Berlin: Troitzsch & Sohn.
- Fürstenberg, F., 2000: Berufsgesellschaft in der Krise. Auslaufmodell oder Zukunftspotential? Berlin: edition sigma.
- Geißler, K. A., 1994: Vom Lebensberuf zur Erwerbskarriere. Erosionen im Bereich der beruflichen Bildung. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 90 (6), 647-654.
- Geißler, K. A., 1998: Ende des Berufs. Süddeutsche Zeitung, 17./18.1.1998.
- Geißler, K. A./Orthey, F. M., 1998: Der große Zwang zur kleinen Freiheit. Berufliche Bildung im Modernisierungsprozeß. Leipzig: Hirzel.

- Gleißmann, W., 2000: Abschaffung der Zeiterfassung - Vertrauensarbeitszeit. In K. Pickshaus, K. Peters/W. Gleißmann (Hrsg.), „Der Arbeit wieder ein Maß geben“ (Sozialismus Supplement 2/2000)
- Hegel, G. W., 1986: Grundlinien der Philosophie des Rechts. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Heidenreich, M./Töpsch, K., 1998: Die Organisation der Arbeit in der Wissensgesellschaft. Industrielle Beziehungen, 5 (1), 13-44.
- Hörning, K. H./Knicker, Th., 1981: Soziologie des Berufs. Eine Einführung. Hamburg: Hoffmann und Campe.
- Kaiser, A., 1992: Schlüsselqualifikationen in der Arbeitnehmerweiterbildung. Neuwied: Luchterhand.
- Kaiser, M./Görlitz, H. (Hrsg.), 1992: Bildung und Beruf im Umbruch (BeitrAB 153.1-3). Nürnberg: IAB.
- Kanter, R. M., 1994: Employability and Job Security in the 21. Century. Demos, (2).
- Kern, H./Schumann, M., 1977: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein (Studienausgabe der Originalausgabe von 1970). Frankfurt: Suhrkamp.
- Kern, H./Schumann, M., 1998: Kontinuität oder Pfadwechsel? Das deutsche Produktionsmodell am Scheideweg. SOFI-Mitteilungen, 26, 7-14.
- Kleemann, F./Matuschek, I./Voß, G. G., 1999: Zur Subjektivierung von Arbeit (Veröffentlichungsreihe der Querschnittsgruppe Arbeit & Ökologie beim Präsidenten des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung). Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialwissenschaften.
- Kocyba, H., 1999: Das aktivierte Subjekt. Mit post-tayloristischen Formen der Arbeit ändert sich auch die Berufsidee. Frankfurter Rundschau, 28.9.1999.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen, 1996/1997: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland (3 Bde.). Bonn: Kommission f. Zukunftsfragen.
- Kurtz, Th., 2001: Berufssoziologie. Bielefeld: Transcript (i.V.).
- Kutscha, G., 1992: „Entberuflichung“ und „Neue Beruflichkeit“ - Thesen und Aspekte zur Modernisierung der Berufsbildung und ihrer Theorie. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 88 (7), 537-548.
- Lutz, Ch., 1995: Leben und Arbeiten in der Zukunft. München: Wirtschaftsverlag Langen Müller Herbig.
- Marx, K., 1939: Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie. Frankfurt: EVA.
- Marx, K., 1969: Das Kapital (Bd. 1) (MEW, Bd. 23). Berlin (Ost): Dietz.
- Marx, K., 1985: Ökonomisch-philosophische Manuskripte aus dem Jahr 1844 (MEW, Bd. 40). Berlin (Ost): Dietz.
- Mayer, K. U., 2000: Arbeit und Wissen: Die Zukunft von Bildung und Beruf. In J. Kocka/C. Offe (Hrsg.), Geschichte und Zukunft der Arbeit (S. 383-409). Frankfurt a.M., New York: Campus.
- Mertens, D., 1974: Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 7(1), 36-43.
- Minssen, H. (Hrsg.), 1999: Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: edition sigma.
- Moldaschl, M., 1999: Herrschaft durch Autonomie - Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. In B. Lutz (Hrsg.), Entwicklungsperspektiven von Arbeit (S. 269-303). Weinheim: VCH (i.E.).

- Moldaschl, M./Sauer, D., 1999: Internalisierung des Marktes - Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In H. Minssen (Hrsg.), *Begrenzte Entgrenzung*. Berlin: edition sigma.
- Negt, O., 1985: *Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit* (2. Aufl.). Frankfurt a.M., New York: Campus.
- Offe, C., 1970: Leistungsprinzip und industrielle Arbeit. Mechanismen der Statusverteilung in Arbeitsorganisationen der industriellen „Leistungsgesellschaft“. Frankfurt a.M.: EVA.
- Parsons, T., 1939: *The Professions and Social Structure*. *Social Forces*, 17, 457-67.
- Pickshaus, K./Peters, K./Glißmann, W., 2000: „Der Arbeit wieder ein Maß geben“. Neue Managementstrategien und Anforderungen an eine gewerkschaftliche Arbeitspolitik. *Sozialismus - Supplement* 2/2000.
- Pongratz, H. J./Voß, G. G., 1997: Fremdorganisierte Selbstorganisation. *Zeitschrift für Personalforschung*, 7 (1).
- Rose, N., 1992: *Governing the Enterprising Self*. In P. Heelas/P. Morris (eds.), *The Values of the Enterprising Culture*. London, New York.
- Scharmann, Th., 1956: *Arbeit und Beruf. Eine soziologische und psychologische Untersuchung über die heutige Berufssituation*. Tübingen: Mohr (Siebeck).
- Scharmann, Th., 1977: *Wesen, Entstehung und Wandlung der Berufe*. In K. H. Seifert u.a. (Hg.), *Handbuch der Berufspsychologie* (S. 31ff). Göttingen u.a.: Hogrefe.
- Schumann, M., 1999: Das Lohnarbeiterbewußtsein des „Arbeitskraftunternehmers“. *SOFI-Mitteilungen*, 27, 59-63.
- Sennet, R., 1998: *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berlin Verlag.
- Spreter-Müller, B., 1988: *Außerfachliche Qualifikationen in der Wirtschaft*. Bad Honnef: Bock.
- Springer, R., 1999: *Rückkehr zum Taylorismus? Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg*. Frankfurt a.M., New York: Campus.
- Staiger, H., 1998: *Die Zukunft der Arbeit liegt nicht im Beruf. Neue Beschäftigungs- und Lebensmodelle*. München: Kösel.
- Voß, G. G., 1994: *Berufssoziologie*. In H. Kerber/A. Schmieder (Hrsg.), *Spezielle Soziologien* (S. 128-148). Reinbek: Rowohlt.
- Voß, G. G., 1997: *Beruf und Lebensführung - zwei subjektive Instanzen der Vermittlung von Individuum und Gesellschaft*. In G. G. Voß/H. J. Pongratz (Hrsg.), *Subjektorientierte Soziologie* (S. 201-222). Opladen: Leske + Budrich.
- Voß, G. G., 1998: *Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit*. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31 (3), 473-487.
- Voß, G. G., 2000: *Unternehmer der eigenen Arbeitskraft - einige Folgerungen für die Bildungssoziologie*. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 20 (2), 149-166.
- Voß, G. G./Dombrowski, J., 2000: *Berufs- und Qualifikationsstruktur*. In B. Schäfers/W. Zapf (Hrsg.), *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands* (S. 60-71). Opladen: Leske + Budrich (2. überarb. Aufl.)
- Voß, G. G./Pongratz, H. J., 1998: *Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“?* *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50 (1), 131-158.

- Voß, G. G./Pongratz, H. J., 1999: Entgrenzte Arbeitskraft - entgrenzte Qualifikation. In H. Hansen/Sigrist, B./Goorhuis, H./Landolt, H. (Hrsg.), Bildung und Arbeit - Das Ende einer Differenz? (S. 39-48). Aarau: Sauerländer.
- Wabner, R., 1997: Selbstmanagement. Werden Sie zum Unternehmer ihres Lebens Niedernhausen:
- Weber, M., 1972: Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen: C.H. Mohr.
- Weber, M., 1986: Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie I. Tübingen: C.H. Mohr.
- Welti, F., 2000: Formwandel der Arbeitskraft im flexibilisierten Kapitalismus. Herausforderung für politische Theorie und Praxis. spw - Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft, 2/00 - Heft 112, 33-37.
- Zielcke, A., 1996: Der neue Doppelgänger. Die Wandlung des Arbeitnehmers zum Unternehmer - Eine zeitgemäße Physiognomie. Frankfurter Allgemeine, 20.7.96.