

Frank Kleemann, Ingo Matuschek, G. Günter Voß

Subjektivierung von Arbeit

Ein Überblick zum Stand der Diskussion¹

1. Zielstellung

Individuelle Handlungen und Deutungen gewinnen im Arbeitsprozess strukturell an Bedeutung. Dies wird an mehreren Stellen in der aktuellen sozialwissenschaftlichen Diskussion zum Strukturwandel qualifizierter Erwerbsarbeit, und zum Teil auch in öffentlichen Diskursen zur Zukunft der Arbeit betont und dort zunehmend (nicht selten im Anschluss an Baethge 1991) als “*Subjektivierung*” von Arbeit bezeichnet.

Die diskutierten konkreten Phänomene und darauf bezogene theoretische Sichtweisen oder Konzepte sind bisher jedoch weder systematisch aufgearbeitet und verglichen worden, noch erfolgte eine theoretische Klärung, was mit der Chiffre “Subjektivierung von Arbeit” eigentlich gemeint sein soll. Im folgenden wird der Versuch gemacht, in einem ersten groben Zugriff eine solche synoptische Systematisierung der Diskussion und eine darauf aufbauende begriffliche Klärung zu entwickeln.

Dazu erfolgt in einem ersten Schritt eine theoretische Annäherung an den Begriff Subjektivierung (2.).

Im Mittelpunkt des Beitrags steht danach (3.) eine vergleichende Sichtung sozialwissenschaftlicher Diskussionsstränge (mit einem Schwerpunkt auf arbeitssoziologische Perspektiven und einer Beschränkung auf die Forschung im deutschsprachigen Raum), in denen – aus unterschiedlichen Perspektiven und mit divergierenden Zielsetzungen – gesellschaftliche Entwicklungen thematisiert werden, die sich in einem weiteren Sinne als “Subjektivierung von Arbeit” begreifen lassen: Eine auf den Betrieb bezogene Perspektive nehmen dabei Autoren ein, die “subjektivierendes”, “subjekthaftes” oder “autonomisiertes” Arbeitshandeln thematisieren und damit die in manchen Bereichen zunehmende Bedeutung spezifischer individueller Kompetenzen und Gestaltungsleistungen für die Ausführung von Arbeitstätigkeiten herausstellen und dabei entweder auf Anforderungen moderner Arbeitstechnik verweisen (3.1) oder solches als Folge post-tayloristischer Formen der Arbeitsorganisation sehen (3.2). –

¹ Der Text ist eine überarbeitete und um die Bewertung der gesellschaftlichen Folgen (??? vgl. dazu den Schlußbeitrag in diesem Band ???) gekürzte Fassung eines Gutachtens der Autoren mit dem Titel “Zur Subjektivierung von Arbeit” für die Querschnittsgruppe “Arbeit & Ökologie” am Wissenschaftszentrum Berlin (vgl. WZB-discussion-paper P 99-512).

Andere Autoren nehmen demgegenüber betriebsübergreifende Aspekte einer zunehmenden "Subjektivierung von Arbeit" in den Blick. Einmal geht es um Veränderungen im Verhältnis von 'Arbeit und Leben' im Zuge eines erweiterten Zugriffs von Betrieben auf bislang ungenutzte Potentiale der Arbeitskraft (3.3). Des weiteren wird eine zunehmende individuelle "Biographisierung" der Erwerbsarbeit betont (3.4) und es wird herausgearbeitet, dass Frauen grundlegend andere und dabei stärker "subjektive" Formen der Aneignung von Erwerbsarbeit praktizieren bzw. einklagen als Männer (3.5). Schließlich gehen Diskussionen zum Wandel arbeitsbezogener "Werte" und "Werthaltungen" oft davon aus, dass Arbeitskräfte verstärkt erweiterte "subjektive Ansprüche" gegenüber ihrer Arbeit entwickeln und diese als Forderungen in den Arbeitsprozess hineinbringen (3.6).

Aufbauend auf dieser Sichtung der soziologischen Diskussionen wird abschließend eine analytische Unterscheidung der Formen von Subjektivität vorgestellt, die im Prozess der Subjektivierung von Arbeit zum Tragen kommen (4.).

2. Begriffsklärungen

Die Formulierung "Subjektivierung von Arbeit" ist bisher nirgends explizit definiert. Außerdem zeigt sich (s.u. 3.), dass seine impliziten Verwendungen recht unterschiedlich sind. Für die folgenden Überlegungen erscheint es daher sinnvoll, vorab begrifflich einzugrenzen, was allgemein mit "Subjektivierung" bezeichnet werden soll.

Formal handelt es sich um einen Prozessbegriff, der anzeigt, dass etwas auf "Subjekte", "Subjektives" bzw. "Subjekthafes" Bezogenes zunimmt; was mit diesem "Etwas" gemeint sein kann, soll im folgenden unter Rückgriff auf ein heuristisches Konzept von "Subjektivität" genauer bestimmt werden (2.1). Sodann bezieht sich die Rede von der Subjektivierung auf "Arbeit"; damit gilt es vorab kurz zu klären, auf welche strukturellen Entwicklungen gesellschaftlicher Arbeit dies abhebt (2.2).

2.1 Subjektivität

Zu einer Bestimmung dessen, was unter "Subjektivierung" verstanden werden kann, soll hier nicht beim Begriff "Subjekt",² sondern beim Konzept der "*Subjektivität*" an-

² Diesen auch nur annähernd theoretisch zu durchleuchten, würde einen längeren Durchgang durch die Philosophiegeschichte erfordern (vgl. für Überblicke Dreisholtkamp 1998; Prechtl/ Burkard 1996: 499-501; Ritter/ Gründer 1998: 374-400 u. 457-473; Sandkühler 1990: 474-483; Ulfig 1997). Dies ist im Rahmen dieses Beitrages weder möglich noch sinnvoll. – In der *Soziologie* wird der Begriff des Subjekts häufig synonym zu Individuum/ Person/ Mensch verwendet und über eine Entgegensetzung zu definierten soziologischen Begriffen für Kollektive – wie Gesellschaft, Gruppe, Institution – bestimmt. Eine explizite theoretische Klärung des Begriffs unterbleibt dagegen zumeist. Der Begriff Subjekt weist in der soziologischen Alltagsverwendung zudem nicht selten widersprüchliche Konnotationen auf: Einerseits wird damit – in Opposition zum Objekt – der Souverän von Handlungen bezeich-

gesetzt werden, das auf die Vermittlung von Subjekt und Gesellschaft bezogen ist (vgl. für einen Überblick Daniel 1981).³ Der Begriff Subjektivität wird in zwei gegenläufigen Verständnissen verwendet, die entweder primär die Selbstbestimmung oder die Bestimmung durch Gesellschaft in den Blick nehmen (ebd.).

Auf der einen Seite wird mit "Subjektivität" oft das je Eigene und Besondere eines konkreten Individuums bezeichnet, das auf individuellen (z.B. charakterlichen) Eigenschaften beruht. In aufklärerischer oder idealistischer Tradition wird damit auf den freien menschlichen Willen oder, in einem weiteren Sinne, auf zum *intentionalen Handeln* (in Abgrenzung zum bloßen ‚Verhalten‘) befähigende Eigenschaften des Gattungswesens Mensch verwiesen. Sie tragen in diesem Begriffsverständnis zur Lösung der Handlungskontingenz bei, also des oft formulierten Problems, dass man in Situationen immer ‚so‘ oder auch ‚anders‘ handeln kann. Subjektivität bewirkt dann, dass Individuen an diesem Konflikt nicht scheitern, sondern jeder Einzelne faktisch immer auf eine *bestimmte* Weise handelt (und dadurch überhaupt erst kontinuierlich handlungsfähig wird). Dabei werden in diesem Verständnis oft mit anthropologisch-philosophischem Gestus die konstitutiven Leistungen des Einzelnen betont, im Gegenzug bleibt jedoch die gesellschaftlich historische Bedingtheit des subjektiven Handelns unterbelichtet.⁴

Auf der anderen Seite wird (vor allem in enger soziologischen Debatten) "Subjektivität" eher als Produkt von Gesellschaft, d.h. als Summe der kulturellen und sozialen Prägungen (z.B. einer Epoche, eines Milieus oder einer Klassenlage) verstanden. Dies muß nicht unbedingt auf einen engen soziologistischen Determinismus hinauslaufen, sondern bezieht sich in anspruchsvolleren Konzepten meist eher auf die *sozialen Rahmungen* von Denk- und Handlungsmöglichkeiten, wodurch mehr oder weit vor-

net, andererseits aber gerade auch der Autoritäten Unterworfenen ("Rechtssubjekt"). In beiden Fällen jedoch verweist der Begriff auf spezifische einzelne Menschen. Im Vergleich zu den Begriffen "Individuum" und "Person", die stärker auf das sozial ‚Unantastbare‘ des Menschen und die spezifischen Eigenarten des Einzelnen abheben, konnotiert der Terminus "Subjekt" eher historische, d.h. in spezifischer Weise sozial und kulturell konstituierte Entitäten.

3 Unser Bezugspunkt im folgenden sind aber nicht die industriesoziologischen Debatten der 80er Jahre im Kontext der Arbeiterbewusstseinsforschung, wo "Subjektivität" spezifisch im Sinne von 'Selbstbewusstsein' bzw. 'Arbeiteridentität' verstanden wurde (vgl. hierzu etwa die Beiträge in Schmiede (Hg.) 1988; siehe für einen Überblick zur Bewußtseinsforschung auch Voß 1984).

4 Diese Auffassung von Subjektivität ist stark philosophisch fundiert, orientiert etwa an den Philosophen des Liberalismus (vgl. dazu Kiss 1977 Bd 1: 60-97) und des deutschen Idealismus (exemplarisch Fichte, vgl. dazu Daniel 1981: 39-63), aber auch am Existentialismus Sartres (vgl. Lutz 1989).

gegeben wird, was in einer bestimmten gesellschaftlichen (und damit historischen) Konstellation ein individuelles “Subjekt” ist, kann und darf.⁵

Beide Positionen beleuchten in sinnvoller perspektivischer Beschränkung jeweils analytisch konträre Aspekte, die, je nach Erkenntnisinteresse, immer wieder für empirische Untersuchungen fruchtbar gemacht werden. Zugleich bleiben sie aber in ihrer jeweiligen Beschränkung für eine umfassendere Bestimmung von “Subjektivität” defizitär. Ziel dessen muss vielmehr eine Bestimmung des komplexen Wechselspiels von sozial beeinflussten und individuell geprägten Momenten sein. Dies kann hier nicht umfassend verfolgt werden, ein weiterführender Gedanke sei jedoch erlaubt.

Im Anschluss an Uwe Schimank kann “Subjektivität [...] phänomenologisch als die je situative Aktualisierung der zwar sozial geprägten, aber dennoch je individuell besonderen Konstellation von Wissen, Einstellungen, Motiven und Fertigkeiten einer Person umschrieben werden” (Schimank 1986; 71). Insofern sind Personen mit jeweils spezifischen Ressourcen bzw. Dispositionen ausgestattet, deren Genese von sozialen Prozessen beeinflusst wird. Soziologisch relevant ist aber nicht die personale Ausstattung als solche, als vielmehr ihre Funktion, die Person gesellschaftlich zu verorten: Subjektivität ist “eine Eigenschaft von Personen”, sie ist aber “kein Substanz-, sondern ein Relationsbegriff, bezeichnet also nicht die Person selbst in ihrer jeweiligen Strukturiertheit, sondern ein bestimmtes Verhältnis der Person”, nämlich “sowohl das Verhältnis einer Person zu sich selbst als auch das Verhältnis der Person zu ihrer Umwelt” (ebd., 75).

Folgt man Schimanks phänomenologischer Definition konsequent, dann bedeutet “Subjektivität” eine *einseitige* Relationierung, die ihren Ausgangspunkt ausschließlich bei der Person nimmt und auf dieser Grundlage Verhältnisse der Person zu sich selbst und zu anderen in den Blick nimmt. Ausgangspunkt ist hier allein ein (jeweils näher zu bestimmendes) Bündel von “Eigenschaften” von Personen bzw. eine Positionierung der Person zu sich und zu ihrer Umwelt. Die komplementäre Betrachtung der *gesellschaftlichen* Positionierung bzw. Funktionalisierung von Subjektivität gerät dagegen aus dem Blick.

Ergänzt man die phänomenologische Bestimmung von Schimank durch einen interaktionistischen Zugang, dann lässt sich dieses Defizit ausgleichen. Dann wird deutlich, dass das Selbst- und Umwelt-Verhältnis von Personen in Auseinandersetzung mit ihrer sozialen Umwelt selbst hergestellt wird, indem sie sich zu Anderen in bestimmten Relationen verorten und von diesen zugleich verortet werden (vgl. Mead 1973 [1934]). Subjektivität ist somit ein (wandelbares) *Produkt der Verbindung zwischen Person und Gesellschaft*, das die Person in ihrer sozialen Umwelt positioniert.

⁵ Diese Auffassung von Subjektivität ist stärker in sozialtheoretischen bzw. soziologischen Ansätzen begründet, etwa im Marxismus (vgl. Kiss 1977 Bd.1: 125-185), im Strukturfunktionalismus von Parsons (vgl. Kiss 1977 Bd.2: 164-213), im Strukturalismus von Levi-Strauss (vgl. Lutz 1989) oder bei Foucault (vgl. Daniel 1981: 213-243).

Subjektivität, mit Schimank verstanden als jeweilige Ausstattung mit bestimmten Ressourcen bzw. Dispositionen, eröffnet der Person gewisse Handlungsmöglichkeiten (und verschließt ihr zugleich andere). Insofern wirkt Subjektivität handlungsbefähigend und handlungsleitend zugleich, als (empirisch je unterschiedliches) Handlungspotential.

Die *Relationalität* von Subjektivität zu Anderen (und Anderem) verweist auf die soziale Geprägtheit von Personen als Trägerinnen von Subjektivität: auf *Intersubjektivität* im Sinne eines wechselseitigen Konstitutionsverhältnisses zwischen Individuen. Zugleich deutet das Selbst-Verhältnis, das Subjektivität notwendigerweise enthält, darauf hin, dass Subjektivität nicht *allein* sozial (im Sinne einer Bestimmung durch soziale Faktoren) erzeugt wird, sondern aktive und ‚kreative‘ Herstellungsleistungen der Person zur Grundlage hat.

In der bisher erfolgten allgemeinthoretischen Betrachtung zur Subjektivität wurde eher implizit festgestellt, dass Subjektivität als „Eigenschaft von Personen“ in ihrer jeweiligen historischen und biographischen Ausprägung wandelbar ist. Handlungsrelevant ist nicht die Subjektivität von Personen als solche, sondern die jeweiligen konkret-empirischen Ausformungen. Diese Dispositionen und Ressourcen von Subjekten können sich in gesellschaftlichen Realprozessen verändern. Subjektivität als soziologisches Untersuchungskonzept verweist dann auf zwei Fragekomplexe: zum einen auf die *Genese* von Subjektivität, also auf die Frage nach der Entstehung bestimmter handlungsleitender Ressourcen und Dispositionen; zum anderen auf die *Funktionen* von Subjektivität, also auf die Verwendungs- bzw. Wirkungsweise solcher personaler Ausstattungen zum Handeln in bestimmten Interaktionssituationen.

Im folgenden steht nun die zweitgenannte Fragerichtung nach der Verwendungs- und Wirkungsweise von Subjektivität in der (Erwerbs-)Arbeit im Vordergrund. Unter „*Subjektivierung*“ verstehen wir demnach, dass historisch konkrete subjektive – also individuell je verschiedenartige – Leistungen bzw. Handlungen gesellschaftlich zunehmend funktional werden. Das impliziert bereits, dass Subjektivität als Reaktion auf zunehmend kontingente, nicht eindeutig vorstrukturierte Umweltsituationen abgerufen wird. Zu fragen ist dann empirisch, welche konkreten Ausformungen von Subjektivität dabei jeweils zum Tragen kommen und welche konkreten gesellschaftlichen Auslöser eine Rolle spielen. Da unser Untersuchungsbereich im folgenden die Sphäre der Erwerbsarbeit ist, gilt es noch den Begriff „Subjektivierung von Arbeit“ zu konkretisieren.

2.2 Subjektivierung von Arbeit

Die Formulierung „Subjektivierung von Arbeit“ bezeichnet in der arbeitssoziologischen Debatte ganz allgemein eine Intensivierung von ‚individuellen‘, d.h. Subjektivität involvierenden Wechselverhältnissen zwischen Person und Betrieb bzw. betrieblich organisierten Arbeitsprozessen. Dies kann einmal heißen, daß Individuen von

sich aus mehr Subjektivität in die Arbeit hineinbringen, aber auch, daß die Arbeit immer mehr Subjektivität von den Individuen fordert. In beiden Fällen ist der zunehmende Stellenwert von Subjektivität mit einem relativen Rückgang von eindeutig vorstrukturierten, Subjektivität beschränkenden Situationen verbunden. Es gilt dann, Arbeitskraft unter dem Aspekt ihrer individuellen Besonderheit (und nicht, wie in der Arbeitssoziologie üblich, unter dem Aspekt ihrer Austauschbarkeit) zu betrachten.

Die Erwerbsarbeit unterliegt also einem doppelten Subjektivierungsprozess: Veränderte betriebliche Strukturen erhöhen den funktionalen Bedarf der Betriebe nach subjektiven Leistungen. (Allerdings ist damit noch offen, ob die Arbeitenden deswegen auch tatsächlich vermehrt subjektive Faktoren in die Arbeit einbringen.) Individuen betreiben dagegen eine Subjektivierung der Arbeit, wenn sie verstärkt subjektive Ansprüche an die Arbeit herantragen. (Allerdings ist damit noch offen, ob die Betriebe diese Ansprüche auch befriedigen.) Wenn die Einbringung von Subjektivität in die Arbeit sich sowohl als ‚push‘ als auch als ‚pull‘ vollzieht, dann geht es auch um die jeweilige Passung zwischen arbeitender Person (ihren subjektiven Leistungen, Fähigkeiten, Sinndeutungen, Einstellungen usw. und ihren Ansprüchen) und der betrieblichen Arbeitssituation (deren Anforderungen an die Arbeitskraft und deren strukturierende Wirkung für Handlungsspielräume). Die beiden möglichen Entstehungsursachen der Subjektivierung sind in ihren Motivationen und Zielsetzungen überwiegend als gegenläufig anzusehen.⁶

Die folgende Bestandsaufnahme von sozialwissenschaftlichen Untersuchungen zur Subjektivierung von Arbeit folgt, da die individuellen Besonderheiten von Arbeitskraft und deren Wirkungen im Kontext der Arbeit im Mittelpunkt der Betrachtungen stehen, einer *strukturierungstheoretischen* (vgl. Giddens 1988) und *subjektorientierten* (vgl. dazu v.a. Bolte/ Treutner 1983; Voß/ Pongratz 1997) Perspektive. Der Focus richtet sich damit primär auf Erscheinungen von Subjektivierung *auf Ebene der arbeitenden Person*, und weniger auf den strukturellen betrieblichen Wandel im Rahmen dieses Prozesses.⁷

Wir werden deshalb im folgenden auf das oben eingegrenzte heuristische Konzept “Subjektivität” zurückgreifen, da es mit Blick auf die arbeitende Person, d.h. in handlungs- bzw. praxistheoretischer Perspektive, als Beschreibungskategorie besonders

⁶ Dass derzeit hoch gehandelte Management-Ideologeme davon ausgehen, dass beide Perspektiven wie durch eine unsichtbare Hand geleitet zu Deckung kommen, wollen wir als Untersuchungsperspektive nicht ernst nehmen.

⁷ Um Missverständnisse zu vermeiden: Eine so verstandene “Subjektorientierung” ist jedoch weder auf “subjektive Sichtweisen” von Personen noch auf “individuelle”, je einzelnen Personen spezifische Handlungen bzw. Handlungsbedingungen bezogen. Es geht vielmehr darum, auf der Analyseebene der Individuen eine Perspektive zu gewinnen, die primär die (sozial geprägten) aktiven Strukturierungs- und Herstellungsleistungen in den Blick nimmt und darauf aufbauend die Produktion und Reproduktion von Gesellschaft erklärt (vgl. programmatisch Giddens 1976: 191-200)

geeignet scheint, um Veränderungen im Verhältnis von Person und Betrieb zu erfassen. Ausgehend von der in Abschnitt 3 erfolgenden Sichtung der vorliegenden arbeits- und industriesoziologischen Forschungen und Konzepte zu einer Subjektivierung von Arbeit wollen wir dann in Abschnitt 4 den Formalbegriff "Subjektivität" differenzieren, indem wir verschiedene Formen herausarbeiten, die im aktuellen Prozess einer verstärkten Subjektivierung von Arbeit eine Rolle spielen und deren Unterscheidung für künftige Diskussionen nützlich sein können.

3. Zur Untersuchung von Prozessen der Subjektivierung von Arbeit – Stand der Forschung

Die Sichtung der vorhandenen Literatur, in eine Subjektivierung von Arbeit teils explizit, teils implizit thematisiert werden, bezieht sich auf die sechs Teilbereiche

- technisierte Arbeit,
- post-tayloristische Arbeitsorganisation,
- Verhältnis von 'Arbeit' und 'Leben',
- Erwerbsbiographie,
- Geschlechterverhältnis und Arbeit sowie
- Wandel von Arbeitswerten.

Neben empirischen Untersuchungen werden auch sekundäranalytische und, soweit diese einen empirischen Bezugspunkt haben, konzeptionelle Beiträge herangezogen.

Die jeweiligen Beiträge sind zum überwiegenden Teil nicht explizit auf unseren Untersuchungsaspekt "Subjektivierung von Arbeit" bezogen. Vielmehr sind die von uns erfassten Forschungs- bzw. Diskussionsbereiche, das darf nicht übersehen werden, stark durch die jeweiligen Forschungsperspektiven geprägt und haben nicht immer eine umfassende empirische Basis. Daher ist primäres Anliegen der nachfolgenden Darstellungen eine Rekonstruktion der in den gesichteten Diskussionsfeldern für unsere Fragestellung relevanten Themen und Thesen. Zudem sind die Forschungsbefunde keineswegs immer kongruent und werden teilweise sogar sehr kontrovers eingeschätzt. Wir sehen uns im Rahmen dieses Werkes außerstande, systematisch die empirische Grundlage der erfassten Diskussionen zu beurteilen – wir können nur Argumente zusammengetragen, vergleichen und nach konvergierenden Linien fragen.

Aufgrund der unterschiedlichen Materiallage zu den einzelnen Themenbereichen sind die Darstellungen in Umfang und Detaillierung ungleichgewichtig - wir haben sie aber, um die Rezeption zu erleichtern, bewusst formal streng nach einem einheitlichen Schema aufgebaut. Die Darstellungen gliedern sich jeweils in vier Unterpunkte:

1. Zunächst werden die in den Diskussionen thematisierten gesellschaftlichen Hintergründe der jeweils angesprochenen Entwicklung skizziert.

2. Im Anschluss werden zur besseren Einschätzung der in den Diskussionsträngen oder Konzepten verwendeten Argumente die zentralen theoretischen Bezugspunkte aufgezeigt.
3. Schließlich folgt eine systematisierende Darstellung der diagnostizierten Befunde bzw. der leitenden Thesen im Hinblick auf die Subjektivierung von Arbeit. Diese werden jeweils in einer knappen Formel zusammengefasst.

3.1 Subjektivierendes und subjekthaftes Arbeitshandeln als notwendige Komplemente technisierter Arbeit

3.1.1 Gesellschaftlich-historischer Hintergrund

Die zunehmende Technisierung und Verwissenschaftlichung des Produktionsprozesses ist eine die gesamte Industrialisierung hindurch bestimmende Entwicklung der Gestaltung von Arbeit. In den letzten Jahren bezieht sich dieser Prozess zunehmend auf den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien in der Arbeitswelt.

Der Rationalisierungsprozess der Produktion hat dazu geführt, dass die Arbeitsaufgaben der Individuen von betrieblicher Seite zunehmend eindeutig festgelegt und die Art der Ausführung von Einzeltätigkeiten in hohem Maße ‘standardisiert’ werden. In der Perspektive der betrieblichen Arbeitsorganisation bedeutet dies, dass ergänzende subjektive Leistungen der Person (“Erfahrungswissen”) zunehmend irrelevant erscheinen und allein eine Ausführung der Tätigkeit gemäß den normierten Vorgaben (“Planungswissen”) als hinreichend zur Erfüllung der definierten Arbeitsziele angesehen wird. Mit der Einführung hochautomatisierter, informationstechnisch gesteuerter Produktionsprozesse wird diese Ausblendung der nicht “objektivierbaren” Leistungen weiter zugespitzt.

Informations- und Kommunikations-Technologien (IuK-Technologien) werden in den letzten Jahren nicht nur als Steuerungs- und Organisationsmittel zur Strukturierung und Organisation automatisierter Produktionsprozesse verwendet.⁸ Darüberhinaus sind IuK-Technologien zu einem wesentlichen Bestandteil vieler Arbeitsplätze insbesondere im Bereich der Büro- bzw. Informationsarbeit geworden. Der Sammelbegriff IuK-Technologien bezeichnet dann insgesamt erstens den Computer in seinen Funktionen als Informationsmedium (zur Sammlung bzw. Verarbeitung von Informationen) und als Kommunikationsmedium (zur wechselseitigen Kommunikation und Kooperation), zweitens weitere digitalisierte Telekommunikationstechnologien zur Unterstützung wechselseitiger Kommunikation (z.B. Fax; E-mail; Teleconferencing-Systeme; Mobiltelefon), und drittens systemisch angelegte, computerbasierte Koope-

8 Das unmittelbare Arbeitshandeln ist dann zunehmend auf die indirekte Steuerung über computerbasierte Leitwarten und nicht mehr auf eine direkte Anlagenbedienung bezogen.

rationsmedien (z.B. firmeneigene Intranets, computer supported cooperative work- (CSCW-) Systeme).

Die zunehmende Integration von IuK-Medien in den Arbeitsprozess – im folgenden auch als “Medienvermittlung” von Arbeit bezeichnet – beschleunigt und strukturiert den Austausch und die Bearbeitung von Informationen aller Art in grundlegender Weise. Damit einher gehen erweiterte Möglichkeiten für die Betriebe, Arbeit zu kontrollieren und Arbeitsprozesse zu strukturieren. Auf der Ebene des unmittelbaren Arbeitshandelns werden neuartige räumliche, zeitliche und organisatorische Freiheitsgrade für die Gestaltung der Arbeitsausführung ebenso ermöglicht wie rigidere Strukturierungen der Arbeitstätigkeit.

3.1.2 Theoretische Verortung der zum Themenfeld vorliegenden Untersuchungen

Die zunehmende Einbindung von Arbeitstätigkeiten in IuK-Systeme (vgl. dazu Böhle 1998; Knoblauch 1996; Schmiede (Hg.) 1996 sowie die Beiträge in Wagner (Hg.) 1993) wird in einem Teil der Literatur als Form der *systemischen Rationalisierung* gedeutet, d.h. als betriebliche Strategie, das Arbeitshandeln der Subjekte durch Computersysteme – auch betriebsübergreifend – zu integrieren, standardisieren und kontrollieren (vgl. Baukrowitz/ Boes 1996; Manske u.a. 1994; Oberbeck 1994; Weißbach u.a. 1990). Der Arbeitsablauf wird durch Computer-Software vorstrukturiert, und menschliche Arbeit muss von den Arbeitenden in eine dem Computer verständliche, abstrakte Form transformiert werden.

Das unmittelbare Arbeitshandeln ist dann auf ein Computerprogramm bezogen, während der ‘eigentliche’ Gegenstand, auf den sich die Tätigkeit bezieht, nur noch abstrakt, nämlich vermittelt über das Programm, erfahren werden kann. Diesen Prozess einer zunehmenden ‘Abstraktifizierung’ der Arbeit von spezifischen Bezugspunkten bzw. die Reduzierung jeglichen Arbeitshandelns auf die Bearbeitung immer gleicher abstrakter Programme diskutiert Schmiede (1996a) in einer der Kritischen Theorie verpflichteten *subsumtionstheoretischen* Perspektive als “Entqualifizierung” der Arbeit. Damit wird keineswegs eine *Dequalifizierung* der Arbeit beschrieben, sondern vielmehr ein Wandel der Qualifikationsanforderungen zur Bewältigung medienvermittelter Arbeit: diese werden mit der “Entsinnlichung” der Arbeitsgegenstände immer umfassender und abstrakter.

Ebenfalls mit Bezug auf die notwendigen sinnlichen Bezüge von Arbeit und kontrastierend zu ‘rationalistischen’ Analyseperspektiven der Arbeitstätigkeit, die allein ein “objektivierendes Arbeitshandeln” betrachten, das an rationalen, allgemeinen Verfahrensregeln orientiert ist, wurde von Fritz Böhle das Analysekonzept des “subjektivierenden Arbeitshandelns” entwickelt (vgl. v.a. Böhle 1992, 1994, 1998; Böhle/ Rose 1992). Dieses wird verstanden als “Handlungsmodus, bei dem sinnliche Wahrnehmung nicht vom subjektiven Empfinden losgelöst und verstandesmäßig intellektuellen Prozessen untergeordnet ist. Die sinnliche Wahrnehmung unterliegt einer Eigen-

aktivität und stellt bedeutungsrelevante Zusammenhänge her.” (Böhle 1994: 195) Damit werden Gefühl und sinnliche Wahrnehmung als Medien des Erkennens und Handelns *diesseits* rationaler Handlungsvollzüge betont.

Andere Autoren (v.a. Schimank 1986; Rammert 1992) elaborieren system- bzw. handlungstheoretische Perspektiven, die aufzeigen, dass komplementär zu den Prozessen der zunehmenden systemischen Einbindung und der “Entqualifizierung” der Arbeit in medienvermittelten Arbeitsformen *auf der Ebene der konkreten Arbeitsausführung* gleichzeitig die Handlungs- und Autonomiespielräume der Arbeitenden für die Ausgestaltung der Art und Weise der Arbeitsausführung unabdingbar *steigen* (vgl. die Thesen von Schmidt 2000). Denn jede Form der Technisierung der Arbeit produziert notwendigerweise Unbestimmtheiten für das Arbeitshandeln, die erst durch Subjektivität, und damit durch aktives Handeln der Arbeitenden selbst wieder geschlossen werden können (vgl. Schimank (1986), der einen “irreduziblen Subjektivitätsbedarf” (ebd. : 75) technischer Systeme diagnostiziert; vgl. zum subjektivierenden Umgang mit dem Computer weiterführend die Beiträge in Schachtner 1997). “Entqualifizierung” im eben beschriebenen Sinne bedeutet auch, dass der konkrete Bezug zur (abstrakter werdenden) Arbeit erst von der arbeitenden Person selbst hergestellt werden muss. Damit steigt in informatisierten, medienvermittelten Arbeitsstrukturen der Bedarf nach “subjekthaftem Arbeitshandeln” (Baukrowitz/ Boes 1996).

3.1.3 Gegenstand der Betrachtungen und konstatierte Entwicklungen

Erste empirische Untersuchungen zu den Konsequenzen medienvermittelten Arbeitens für die arbeitenden Subjekte liegen vor.

Für den Bereich automatisierter *Produktionsarbeit* wird festgestellt, dass das “subjektivierende Arbeitshandeln” in neuen Formen betrieblicher Rationalisierung (bzw. Objektivierung), die auf eine weitestmögliche Transformation von Produktionsarbeit in “geistige Arbeit” abzielen, zunehmend negiert wird (vgl. Böhle 1994, 1998, 1999 u. in diesem Band; Malsch 1984). Dadurch werden die Verwirklichungsmöglichkeiten des Einsatzes von subjektiven Fähigkeiten der Arbeitskraft im konkreten Arbeitshandeln – ihr “Erfahrungswissen” – gerade beschnitten. Zugleich werden auf Ebene der Arbeitsorganisation aber “Eigenverantwortung”, “Initiative” usw. der arbeitenden Person im Zuge der Einführung posttayloristischer Formen der Arbeitsorganisation gerade gefordert; und die Grenzen technischer Planbarkeit des produktionsprozesses werden zunehmend auf “menschliches Versagen” der Arbeitskräfte zurückgeführt (Böhle 1998).

Im Bereich der *Büro- bzw. Informationsarbeit* liegen mehrere Untersuchungen vor, in denen jeweils unter einem spezifischen Sachbezug Handlungs- bzw. Orientierungsmuster der Arbeitenden im Umgang mit IuK-Medien herausgearbeitet werden. Es zeigt sich, dass der Stellenwert kooperativer kommunikativer Handlungen (“Kom-

munikationsarbeit” – siehe dazu Knoblauch 1996; für eine allgemeine theoretische Grundlegung vgl. Knoblauch 1995) im Kontext hochtechnisierter Organisationen steigt. Der Umgang mit dem Medium Computer macht zusätzliche individuelle Sinndeutungen und Orientierungen im Arbeitshandeln erforderlich (vgl. Dollhausen/ Hörning 1996; Hörning/ Dollhausen 1997). Neue Kommunikationsmedien wie z.B. Videokonferenzsysteme benötigen in höherem Maße Kontextualisierungshandlungen der Individuen. Die individuellen Kommunikationsleistungen werden dadurch im Vergleich zu face-to-face-Kommunikation insgesamt komplexer (vgl. Meier 1999; Weinig 1996). Im Hinblick auf die Kombination verschiedener Kommunikationsmedien in Betriebszusammenhängen zeigt sich, dass Mitglieder von Organisationen je nach betrieblicher Position bzw. Funktion und damit einher gehenden Interessenlagen in unterschiedlicher Weise Medien im Sinne mikropolitischen Strategien einsetzen, um ihre Arbeitsaufgaben im Betriebssinne möglichst gut zu erledigen (vgl. Stegbauer 1995a,b). Für die Berufsgruppe der Computerspezialisten zeigen Baukrowitz, Boes und Eckhardt (1994), dass ‘subjektive’ Fähigkeiten und Leistungen der Person in medienvermittelter Arbeit an Bedeutung gewinnen. Der relative Stellenwert konventioneller beruflich-fachlicher Fähigkeiten sinkt. Diese müssen, da die Arbeitsaufgaben von betrieblicher Seite immer weniger klar vorstrukturiert werden können, von den Arbeitenden zunehmend durch Formen “reflexiver Fachlichkeit” (Boes u.a. 1995) ergänzt werden, d.h. durch “den sinnhaften Bezug, der vom Subjekt aktiv zwischen den fachlichen Kompetenzen und den Erfordernissen der konkreten Aufgaben hergestellt wird” (ebd., 248). Pfeiffer (1999) zeigt am Beispiel der Information-Broker, dass auch bei immateriellen Arbeitsgegenständen sinnlich-erfahrungsbasiertes subjektivierendes Arbeitshandeln eine wichtige Bedeutung besitzt und nicht standardisierbar ist.

Insgesamt wird in qualifizierter medienvermittelter Arbeit eine Reihe neuartiger ‚metafachlicher‘ Kompetenzen gefordert, z.B.: “die Fähigkeit, neue Probleme zu erkennen und zu lösen; das Wissen um die Gesamtzusammenhänge der betrieblichen Leistungserstellung; die Fähigkeit zur Eigenmotivation, zur Selbstentwicklung und zu eigenständigem Lernen in einem Umfeld von geringen Hierarchien; eigenständige, ergebnisorientierte Organisation von Arbeitsprozessen; die Fähigkeit zur Kooperation in Arbeitsgruppen; auch die Fähigkeit zur zielgerichteten und ergebnisorientierten Zusammenarbeit in ‘virtuellen Unternehmen’; die Beherrschung der neuen informationstechnischen Geräte und (auch betriebsübergreifenden) Systeme.” (Welsch 1997: 57) Die Aufzählung macht deutlich, dass medienvermittelte Arbeit in vielen Dimensionen Gestaltungsaufgaben für den Umgang mit IuK-Technologien mit sich bringt, die unmittelbar von der arbeitenden Person erbracht werden müssen. Umfassende Untersuchungen zur Art und Struktur dieser neuartigen Qualifikationsanforderungen stehen allerdings bislang noch aus.

Die *Qualität der zu erbringenden subjektiven Leistungen* divergiert je nach Art der betrieblichen Funktion und Einbindung. Kleemann (1999a) verweist auf zwei prinzipielle Wege der betrieblichen Kontrolle medienvermittelter Informationsbearbeitung:

“Technisierung” und (scheinbare) “Autonomisierung”. In beiden Fällen wird letztlich vor allem das Arbeitsergebnis bewertet. Während bei “technisierter” Kontrolle die individuelle Tätigkeit über starre bürokratische Vorgaben und die Möglichkeit zu technisierter personaler Überwachung der Qualität der Arbeitsleistung erfolgt, wird in “autonomisierten” Kontrollformen allein das *Arbeitsergebnis* bewertet, und die Art der Arbeitsausführung bleibt der arbeitenden Person selbst überlassen. Baukrowitz, Boes und Schwemmler (1998) unterscheiden in zwei grundlegende Typen von Büroarbeit, die sich durch Computereinsatz ergeben: die regelhafte Anwendung von Programmen nach festen Vorgaben versus den Einsatz des Computers als Werkzeug zur *Interpretation* von Informationen.

Insgesamt ist eine tendenzielle Dreiteilung der Tätigkeitsprofile medienvermittelter Arbeit zu erwarten: 1) mittel- bis geringqualifizierte Tätigkeiten, bei denen die regelhafte Anwendung von Computerprogrammen und Kommunikationsmedien nach starren Vorgaben im Vordergrund steht und die Qualität der Arbeitsausführung – insbesondere bei personenbezogenen Tätigkeiten wie z.B. in call-centern – ständig über technische Installationen überwacht werden kann; 2) Tätigkeiten mittlerer Qualifikation, bei denen IuK-Medien ebenfalls nach bürokratischen Verfahrensregeln angewendet werden und deren Ergebnisse unmittelbar quantifizierbar sind, bei denen aber – wie z.B. in Formen qualifizierter Sachbearbeitung – Kontrolle überwiegend auf die Bewertung von Menge und Qualität erbrachter Ergebnisse bezogen und daher die Art der Arbeitsausführung für die Person im Detail gestaltbar ist; und 3) höher- und hochqualifizierte Tätigkeiten, bei denen der Computer als Werkzeug zur Generierung und Transformation von Wissen verwendet wird und weitere Kommunikationsmedien der eigenständigen Koordination der Arbeitstätigkeit mit Anderen dienen. Die Art der Arbeitsausführung wird von der arbeitenden Person weitgehend selbst koordiniert: die Bewertung der Tätigkeit erfolgt über die Bewertung von Arbeitsergebnissen. Da diese aber nicht unmittelbar quantifizierbar bzw. objektivierbar sind, muss ein Aushandlungsprozess zwischen Betrieb und arbeitender Person dem Arbeitsprozess vor-, zwischen- und nachgelagert sein.

Auf dieser Grundlage kann die Art der von den Individuen zu erbringenden Anforderungen in “kompensatorische” und “strukturierende” subjektive Leistungen unterschieden werden – erstere (v.a. den ersten beiden Tätigkeitstypen entsprechend) dienen dem Ausgleich von Funktionslücken, die durch die “Abstraktifizierung” der Tätigkeit entstehen, und zielen darauf ab, die “abstraktifizierte” Arbeitsstruktur in Funktion zu halten; letztere dient der produktiven Ergänzung des “abstraktifizierten” Produktionsprozesses an jenen Stellen, die sich aufgrund ihrer Funktion, den systemischen Produktionsprozess zu *ergänzen* und zu *modifizieren*, einer umfassenden Technisierung entziehen (vgl. Kleemann 1999b).

Zusammenfassend kann die in diesem Bereich thematisierte Entwicklung als technisch induzierte Subjektivierung von Arbeit bezeichnet werden. Je nach Art der betrieblichen Funktion und Organisation medienvermittelter Arbeit werden – in einer

betrieblich nicht unmittelbar intendierten Weise – kompensatorische oder aktiv strukturierende subjektive Leistungen verstärkt als erforderlich angesehen.

3.2 Subjektive Leistungen und Potentiale als Voraussetzung für post-tayloristische Arbeits- und Betriebsorganisation

3.2.1 Gesellschaftlich-historischer Hintergrund

Der seit etwa anderthalb Jahrzehnten in den meisten Industrieländern zu beobachtende Wandel der Erwerbsarbeit bringt grundlegende Strukturveränderungen der betrieblichen Organisation der Arbeit mit sich. Eine zentrale Entwicklungslinie ist die tendenzielle Abkehr vom bisher dominierenden Rationalisierungsleitbild des “Taylorismus” bzw. “Fordismus”, d.h. dem Vorherrschen einer rigiden Detailsteuerung und starren Kontrolle von Arbeitstätigkeiten. Nach wie vor werden zwar größere Bereiche (Branchen, Berufsgruppen, betriebliche Funktionsbereiche und Statusgruppen, Arbeitstypen) nach i.w.S. tayloristischen Prinzipien gestaltet, und in manchen Feldern deuten sich sogar gegenläufige Entwicklungen an (“Retaylorisierung”, “Neo-Taylorismus”). Trotzdem ist zu konstatieren, dass “post-tayloristische” Formen der Arbeitsorganisation zunehmend eingesetzt werden und dass dies vor allem Bereiche betrifft (etwa der Dienstleistungsbranchen und bei qualifizierten Dienstleistungstätigkeiten), die zukünftig eine wachsende Bedeutung erlangen werden.

Hintergründe dieser Entwicklung sind ein drastisch verschärfter nationaler und vor allem ein erweiterter internationaler Wettbewerb (Stichwort: “Globalisierung”) sowie veränderte Produkt- und Marktanforderungen. Landläufig wird dieser Prozess beispielsweise mit dem Stichwort “Ende der Massenproduktion”, mit Verweis auf die Notwendigkeit einer “flexiblen Spezialisierung” oder mit der Forderung nach einer “Qualitätsoffensive” beschrieben. Der wachsende Konkurrenzdruck macht in den Betrieben nicht nur einen massiven Kostenabbau und eine Forcierung der Arbeitsproduktivität erforderlich, sondern zwingt zu einer Steigerung der betrieblichen Reaktionspotentiale und der Produktqualitäten.

Diesen Veränderungen begegnen die Betriebe mit neuen Strategien der Arbeitskraftnutzung. Das bedeutet, dass in wachsender Anzahl Betriebe dazu übergehen, anstelle detaillierter Strukturvorgaben für die Arbeit der Beschäftigten, von diesen – je nach betrieblicher Situation bzw. Beschäftigtengruppe mehr oder weniger weitreichend und in unterschiedlichen Formen – eine aktive Eigenstrukturierung ihrer Arbeit zu fordern. Die damit entstehende erweiterte relative Autonomie nicht weniger Beschäftigter ist jedoch in vielen Fällen von hoher Ambivalenz für die Betroffenen: sie erfordert in wachsendem Maße und in neuen Formen explizite subjektive Leistungen, um unter den veränderten Bedingungen arbeiten zu können und die Betriebsabläufe aufrechtzuerhalten.

3.2.2 *Theoretische Verortung der zum Themenfeld vorliegenden Untersuchungen*

Veränderte Anforderungen an subjektive Leistungen der arbeitenden Person im Rahmen der beschriebenen Tendenz zur verstärkten Nutzung post-tayloristischer Formen der Arbeitsorganisation werden in der Soziologie der Arbeit von verschiedenen Autoren thematisiert. Belege dafür, dass in vielen und durchaus wichtigen Feldern das Modell rigider und hoch arbeitsteiliger Arbeitsorganisation zunehmend an Grenzen gestoßen ist, lassen sich verschiedenen Untersuchungen entnehmen: schon früh wiesen aus arbeits- und industriesoziologischer Sicht (mehr oder weniger explizit und mit unterschiedlichen theoretischen Perspektiven) insbesondere Altmann u.a. (1982; 1986), Brödner (1985), Friedman (1977), Kern/ Schumann (1984), Piore/ Sabel (1985), Bechtle/ Lutz (1989), Jürgens/ Malsch/ Dohse (1989) oder Müller-Jentsch/ Stahlmann (1988) auf entsprechende Wandlungstendenzen hin. Aktuelle Studien, z.B. Faust u.a. 1995; Faust/ Jauch/ Deutschmann 1998; Heidenreich (1996), Heidenreich/ Töpsch (1998), Hirsch-Kreinsen (1995), Kühl (1994), Schumann/ Baechtge-Kinsky/ Kuhlmann/ Kurz (1994) führen den Diskussionsstrang fort (vgl. a. die Beiträge in Litzke/ Charles (Hg.) 1995) – teilweise verbunden mit der Frage nach Grenzen der Entwicklung oder möglichen Gegenteilstendenzen (z.B. Kern/ Schumann 1998; Springer 1999). Betriebswirtschaftliche bzw. betriebspsychologische Aspekte der tendenziellen Abkehr von tayloristischen Konzepten werden z.B. von Drumm (1996), Kieser (1996), Nerdinger/ Rosenstiel (1996), Picot/ Reichwald (1994), Picot/ Reichwald/ Wiegand (1996), Reichwald/ Koller (1996) oder Veith (1995) untersucht, während etwa Hirsch/ Roth (1986) sich dem Thema aus politikwissenschaftlicher Perspektive nähern.

Trotz z. T. divergierender Argumentationen der an dieser Diskussion beteiligten Autoren besteht Übereinstimmung darin, dass die sich abzeichnende Entwicklung durch ökonomische Erfordernisse auf betrieblicher wie volkswirtschaftlicher Ebene ausgelöst wurden. Anders als etwa noch in der Diskussion der siebziger Jahre um eine "Humanisierung der Arbeit", bei der erweiterte Autonomien von Arbeitenden politisch eingeklagt wurden, wird die gegenwärtige Dynamik einer verstärkten betrieblichen Nutzung von Subjektivität ökonomisch bzw. betriebsorganisatorisch erklärt. Ohne explizit benannt zu werden, folgt der hier betrachtete Diskussionsstrang zu einer Subjektivierung von Arbeit damit einem aus kritischer Sicht formulierten *ökonomistischen Funktionalismus*. Dies gilt auch, wenn man einbezieht, dass hier durchweg auf Arbeitskraft bzw. die Arbeitsperson fokussiert, ja sogar dezidiert "subjektorientiert" argumentiert wird: was letztlich thematisiert und wie dies theoretisch eingeordnet wird, verweist primär auf die Entwicklungslogik einer sich transformierenden kapitalistischen Ökonomie.

3.2.3 *Gegenstand der Betrachtungen und konstatierte Entwicklungen*

Vor dem Hintergrund der grundlegenden Veränderungen der Produktionsbedingungen wird in der angedeuteten Diskussion meist darauf verwiesen, dass der Kern der

sich abzeichnenden Grenzen des Taylorismus darin liegt, dass weitere Steigerungen von Kontrolle und hierarchischer Arbeitsteilung im Betrieb nicht nur zunehmend die Leistungsbereitschaft von Mitarbeitern begrenzt, sondern vor allem die dringend erforderliche Nutzung ihrer Fähigkeit zu Innovativität und Flexibilität in der Arbeit behindert. In mehr oder minder dezidierter Abkehr (wenn nicht gar in Umkehrung) von bisher dominierenden Prinzipien versuchen deshalb die Betriebe, Verantwortlichkeiten und Handlungsspielräume der Arbeitenden zu erhöhen und von ihnen in fast allen Dimensionen der Regulierung von Arbeit (zeitlich, räumlich, sachlich, sozial, sinnhaft usw.) auf neuer Stufe eine "Selbstorganisation" ihrer Arbeit zu fordern. Den Arbeitenden werden dabei deutlich erweiterte Freiräume in der Ausführung der Arbeit gewährt, wie sie bisher allenfalls für bestimmte Gruppen von Angestellten, Experten und/oder Führungskräften typisch waren.

Die neuen post-tayloristischen Arbeitsformen beruhen, so wird argumentiert, in hohem Maße darauf, dass die betriebliche Kontrolle der Arbeit nun durch Gewährung partiell erweiterter Autonomien vollzogen wird – bei allerdings zugleich steigenden Leistungsanforderungen und einer verstärkten Überwachung der Arbeitsergebnisse. Diese betrieblicherseits erwünschten Handlungsspielräume sind jedoch, wie einige Autoren zeigen, für die Betroffenen von hoher *Ambivalenz* (vgl. insbes. Kühl 1994, 1997; Moldaschl 1994, 1997, 1999, o.J. und sein erster Beitrag in diesem Band; Moldaschl/ Schultz-Wild 1994; Veith 1995; Voß 1994). Handlungstheoretisch gesehen bedeuten sie, dass die Arbeitenden zunehmend in Situationen gestellt werden, in denen formale Strukturvorgaben für ihr Arbeitshandeln in wichtigen Dimensionen (zeitlich, räumlich, sachlich, sozial usw.) mehr oder weniger weitreichend ausgedünnt und damit "entgrenzt" (u.a. Voß) sind. Im Gegenzug müssen Arbeitskräfte aufgrund der dabei geforderten 'Selbstorganisation' nun immer mehr selbständig Strukturen für ihre Arbeit schaffen, um ihre Aufgaben effizient erfüllen zu können, wobei dann gelegentlich explizit von einer Tendenz zur "Subjektivierung" von Arbeit gesprochen wird (vgl. u.a. Heidenreich 1996; Heidenreich/ Töpsch 1998; Pongratz/ Voß 1997; Voß 1998)

Ziel der Betriebe ist – neben der Einsparung von Strukturierungs- bzw. Verwaltungskosten – vor allem die Freisetzung neuer Leistungspotentiale der Arbeitenden. Über das bislang intendierte Ziel der systematischen Erhöhung des quantitativen Leistungsumfangs, der sich als steigender Leistungsdruck äußert, hinaus geht es nunmehr insbesondere darum, in neuer *Qualität* die Fähigkeiten von Arbeitenden betrieblich zu nutzen und ökonomisch zu verwerten: Zum einen durch die verstärkten Anforderungen an eine eigenständige Strukturierung der Arbeitsausführung, zum anderen durch einen erweiterten Zugriff auf bislang kaum systematisch genutzte Potentiale der Arbeitskraft wie Innovativität und Kreativität, Sozial- und Kommunikationskompetenzen, Begeisterungsfähigkeit und ultimative Leistungsbereitschaft, Loyalität und Solidarität usw. Zielsetzung der neuen Formen der Arbeitsorganisation ist damit ein grundlegend erweiterter und letztlich sogar nahezu 'totaler' Zugriff auf die gesamte

Person gegenüber der bisher allenfalls partiell möglichen Verfügung über ihr Arbeitskraftpotential (Voß 1994).

Konsens ist, dass diese Entwicklung durch die in den letzten Jahren betriebene Deregulierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen im Zuge einer sich durchsetzenden liberalistischen Wirtschafts- und Sozialpolitik und der drastisch verschlechterten Arbeitsmarktsituation erheblich forciert wird: Unter diesen Umständen kann die Zuweisung von erweiterten Selbstorganisations-Anforderungen an Arbeitskräfte wesentlich leichter eingefordert werden. Zwar sind Teilaspekte dieser Neuorganisation seit längerem bekannt: Delegation, partizipative Führung, Führung durch Zielvereinbarung u.a.m. werden im Rahmen auftragsorientierter Konzepte schon länger propagiert – auch wenn sie nur selten konsequent in den Betrieben angewandt wurden. In den neunziger Jahren hat sich dieser Prozess jedoch massiv ausgeweitet. Inzwischen findet sich ein großes Spektrum von sogenannten ‘neuen’ Arbeitsformen bzw. Formen der Personalsteuerung, die auf mehr oder weniger weitreichend erweiterte Autonomien der Betroffenen setzen. Landläufig werden inzwischen unterschiedliche Konzepte, wie Gruppenarbeit, Projektorganisation, Prozessorganisation, Führung durch Zielvereinbarung, neue Heimarbeit und Mobilarbeit, Profit-Center und Cost-Center, Intrapreneur, Empowerment u.a.m. unter dem Label ‘neue Formen der Arbeitsorganisation’ diskutiert.

Zusammenfassend kann die hier diskutierte Entwicklung als ökonomisch induzierte und durch neue Formen der betrieblichen Arbeitsorganisation forcierte Subjektivierung von Arbeit bezeichnet werden, in der sich zwei Stränge der Verwertung personaler Ressourcen verzahnen: die verstärkte Nutzung subjektiver Strukturierungsleistungen in der betrieblichen Arbeitsorganisation sowie der erweiterte Zugriff auf die subjektiven Potentiale von Arbeitspersonen.

3.3 *Erweiterte Anforderungen an subjektive Gestaltungsleistungen im Zuge einer gesellschaftlichen Neustrukturierung des Verhältnisses von ‘Arbeit’ und ‘Leben’*

3.3.1 Gesellschaftlich-historischer Hintergrund

Posttayloristische Arbeitsorganisation und die Tendenzen zur Liberalisierung und Deregulierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen (s.o. 3.2) tangieren an verschiedensten Stellen das mit der Industrialisierung entstandene strukturelle Verhältnis von ‘Arbeit und Leben’. Lange Zeit galt als sicher, dass die Ausdifferenzierung einer eigenlogischen Erwerbssphäre und deren Trennung von anderen individuellen und gesellschaftlichen Bereichen (insbesondere der Freizeit und des privaten Raumes) irreversibel sei und sich weiter fortsetzen werde. Der Prozess der Ausdifferenzierung stößt nun an Grenzen; zum Teil entwickelt er sich sogar gegenläufig. Insbesondere neue flexible Arbeitszeitmodelle sowie neue räumliche Betriebsstrategien

(neue Heimarbeit, Mobilarbeit, Satellitenbüros) lassen in verschiedenster Hinsicht die Grenzen zwischen betrieblich basierter 'Arbeit' und privatem, heim- und familienbasiertem 'Leben' unscharf werden.

Diese Entwicklung wird durch langfristige soziokulturelle Prozesse verstärkt: Der Wandel von Werten in der Gesellschaft (s.u. 3.6) läuft in vielem darauf hinaus, dass Menschen eine rigide und fremdbestimmte Abgrenzung von Erwerbsarbeit und ihren anderen Lebensaktivitäten ablehnen und nach individuellen und flexibel gestaltbaren Formen ihrer Verbindung suchen. Insbesondere sind es erwerbstätige Frauen, die im Zuge ihrer Erwerbsorientierung nach für sie geeigneteren Formen der Vereinbarung von Beruf und Familientätigkeiten suchen und dazu betriebliche und gesellschaftliche Unterstützung einklagen. Letztlich wird damit eine weniger scharfe und rigide Trennung der beiden Sphären eingefordert, was in langfristiger Perspektive auch Einfluss auf das männliche Erwerbsverständnis haben dürfte (vgl. 3.5).

Konsequenz einer solchen tendenziellen "Entgrenzung" (vgl. Voß 1998; Voß/Pongratz 1999) der Trennung zwischen 'Arbeit' und 'Leben' bzw. einer sich in unterschiedlichen Bereichen vollziehenden historischen Wiederannäherung der Sphären ist, dass zunehmend Anforderungen an die handelnden Subjekte gestellt werden, das Verhältnis von 'Arbeit' und 'Leben' auf individuelle Weise aktiv zu gestalten und dabei gegebenenfalls auf eine für sie passende Weise auch wieder Abgrenzungen vorzunehmen.

3.3.2 Theoretische Verortung der zum Themenfeld vorliegenden Untersuchungen

Einzelerscheinungen einer tendenziellen Entgrenzung des Verhältnisses von 'Arbeit' und 'Leben', die neuartige Leistungen betroffener Subjekte erfordern, werden (meist implizit) punktuell in verschiedensten Fachgebieten thematisiert: so zum Beispiel in Forschungen zum Wandel bzw. zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten (z.B. Garhammer 1994; Jürgens/ Reineke 1998). Ausgearbeitete Konzepte, die explizit den Wandel von 'Arbeit' und 'Leben' als Thema fassen und nach erweiterten Anforderungen an Handelnde fragen, lagen bis vor kurzem nicht vor.

Explizit und systematisch wird diese Entwicklung dann jedoch ab Ende der 80er Jahre im Konzept der "Alltäglichen Lebensführung" zum Thema (so v.a. Autoren aus dem Umfeld des ehemaligen SFB 333 in München, vgl. insbes. Voß 1991, 1992, 1993a, b, 1994, 1998, o.J.; Jurczyk/ Rerrich (Hg.) 1993; Projektgruppe (Hg.) 1995). Die dortige Annahme, dass das veränderte Verhältnis von 'Arbeit' und 'Leben' Betroffene dazu zwingt, ihre Lebensführung zunehmend aktiv effizienzorientiert zu gestalten und dies letztlich auf eine hochrationalisierte aktive 'Organisation' des Alltags hinausläuft, orientiert sich an der an Max Weber anschließenden Frage nach langfristigen Prozessen gesellschaftlicher Rationalisierung. Hintergrund ist aber auch eine durch Marx inspirierte (aber subjektorientiert gewendete) Frage nach der langfristigen Entwicklungsperspektive des modernen industriellen Kapitalismus, in der die

Nutzung lebendiger Arbeit für Kapitalverwertungsprozesse nicht mehr notwendigerweise durch Konzentration und Zusammenfassung in zeitliche, räumliche, soziale usw. rigide abgegrenzte Betriebskontexte erfolgen muss.

3.3.3 *Gegenstand der Betrachtungen und konstatierte Entwicklungen*

In der Perspektive des Münchener Lebensführungsprojektes wird – in Folge einer tendenziellen Verflüssigung bzw. Auflösung der vormals forcierten Trennung der Arbeits- von der Lebenssphäre – eine systematisch steigende Anforderung an die Individuen erkennbar: Diese müssen das Verhältnis von Erwerbstätigkeit und anderen Aktivitäten im Alltag nun aktiv selbst arrangieren, zumindest jedoch versuchen, es mitzugestalten. Die Entgrenzung des Verhältnisses von ‘Arbeit und Leben’ bedeutet handlungstheoretisch gesehen eine Entstrukturierung handlungsstabilisierender Orientierungen des Alltags, auf die von den Subjekten mit aktiven “Restrukturierungen” ihrer Lebensführung geantwortet werden muss. Dies zeigt sich letztlich in allen Dimensionen der Regulierung von Handeln und Alltag; z.B. zeitlich, wenn bei hoch flexiblen Arbeitszeiten immer häufiger aktiv Anfangs- und Endpunkte der Berufstätigkeit (und damit deren Lage in Tag, Woche, Monat oder gar Jahr), Pausen und Erholungszeiten, Rhythmisierung der Tätigkeiten usw. weitgehend selbst organisiert werden müssen. Bei Heim- und Mobilarbeitern oder bei neuen Selbständigen wird es immer häufiger zu einer komplizierten Leistung, die Tätigkeiten des Alltags räumlich zu organisieren und dabei in irgendeiner Weise funktional aufeinander zu beziehen bzw. voneinander abzugrenzen. Neue Formen der Arbeitsorganisation (z.B. projektförmiges Arbeiten oder elaborierte Gruppenarbeit) verlangen immer mehr, dass auch sozial arrangiert werden muss, wann man jemanden noch als Kollegen ansieht und behandelt bzw. wann und auf welche Weise dies dann schon in andere Sozialformen (z.B. Freundschaft) übergeht (vgl. insbes. Jurczyk/ Rerrich 1993; Projektgruppe 1995; Voß 1992, 1994, 1998, 1999).

Folge einer solchen Entwicklung ist nicht zuletzt ein verstärktes Auftreten von Erscheinungen im Alltag der Menschen, die man eher mit vorindustriellen Arbeits- und Lebensformen verbindet. Genau genommen zeigen sich jedoch neue Formen und Konsequenzen: Auf der einen Seite kommt es zu Mustern der Lebensführung, die wesentlich stärker und systematischer als früher aktiv zweckrational durchorganisiert werden müssen (“strategische Lebensführung”), so dass man davon sprechen kann, dass solche Alltage die Form von durchorganisierten “Betrieben” bekommen. Auf der anderen Seite kann es aber auch dazu kommen, dass Gruppen von Betroffenen neuartige Muster flexibler und dynamischer Alltage (“situative Lebensführung”) entwickeln, mit denen sie versuchen, die Anforderungen hoch kontingenter und unsicherer Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse zu bewältigen (vgl. Projektgruppe 1995; Voß 1991, 1998, o.J.).

“Subjektivierung von Arbeit” im Hinblick auf die Relation von ‘Arbeit und Leben’ meint hier, dass auf historisch neuem Niveau aktive Leistungen der Arbeitenden zur

Gestaltung des Verhältnisses verschiedener Tätigkeitssphären in ihrem Alltag unabdingbar werden, um die notwendige Erwerbstätigkeit wie auch die dazu erforderliche Reproduktion ihrer Arbeitskraft praktizieren zu können. Dies erzeugt systematisch erweiterte Anforderungen und verlangt wesentlich erhöhte und vor allem neuartige Kompetenzen der Betroffenen (i.S. eines 'Selbstmanagements', aber in einem weiteren Sinne z.B. auch der "Identitätsarbeit", vgl. Behringer 1998). Zentral ist dabei eine Tendenz zu einer verstärkten Selbstrationalisierung und letztlich damit einer Selbstkontrolle oder Disziplinierung der Handelnden, so dass man in dieser Entwicklung einen tendenziellen Übergang zu einem neuen Leittypus von Arbeitskraft ("Arbeitskraftunternehmer", zuerst Jurczyk u.a. 1985; ausführlich dann in Voß/ Pongratz 1998; s.a. Voß 1998) und schließlich sogar zu einem veränderten Typus von Subjektivität in der Gesellschaft überhaupt sehen kann (ähnlich dazu aus historisch-allgemeinsoziologischer Perspektive Elias 1980 oder aktuell Sennett 1998).

Zusammenfassend kann die hier thematisierte Entwicklung als ökonomisch ausgelöste und soziokulturell gestützte zunehmende Subjektivierung von Arbeit im Sinne einer verstärkt erforderlichen individuellen Gestaltung des Verhältnisses von 'Arbeit' und 'Leben' bezeichnet werden, die den langfristigen Trend zu einer wachsenden Rationalisierung und Selbstdisziplinierung der Handelnden in der Gesellschaft forciert.

3.4 Steigende Erfordernisse an eine eigenlogischen Gestaltung der Erwerbsbiographie infolge von Prozessen einer De-Institutionalisierung des Lebenslaufs

3.4.1 Gesellschaftlich-historischer Hintergrund

Im Zuge der Modernisierung der Gesellschaft sind überkommene Lebensverhältnisse, die durch die Einbindung in ständische oder lokale Gruppen stabile Lebenslaufmuster boten, zunehmend (und forciert im zwanzigsten Jahrhundert) aufgelöst worden. Mit der Absicherung von Lebensrisiken durch die Institutionen des modernen Wohlfahrtsstaates ist es den Individuen möglich geworden, sich unabhängig von Traditionen selbst zu verwirklichen, neue Bindungen einzugehen und den eigenen Lebenslauf zu gestalten. Diese Freiheit stellt sich den Individuen allerdings nicht nur als Chance, sondern auch als Zwang dar: sie sind genötigt, sich in eine Struktur zu begeben, die ihnen als allgemein gültiges institutionelles Muster des Lebenslaufs entgegentritt. Damit verbunden war lange Zeit die Erwartung an eine Normalbiographie, die sich in verschiedene Stadien (z.B. Kindheit, Ausbildung/ Beruf, Familiengründung, Lebensalter) sequenzierte. In den letzten Jahrzehnten ist diese Vorstellung brüchig geworden und weicht zunehmend derjenigen von einer Bastelbiographie, in der eigenständige biographische Orientierungen wichtiger werden und auf die Zukunft gerichtetes Handeln als Leistung der Gegenwart an Bedeutung gewinnt.

3.4.2 *Theoretische Verortung der zum Themenfeld vorliegenden Untersuchungen*

In den Sozialwissenschaften wird der institutionalisierte Lebenslauf als Regelsystem moderner Vergesellschaftung aufgefasst, das die zeitliche Dimension des individuellen Lebens ordnet und insofern handlungsstrukturierend wirkt. Dabei ist der institutionalisierte Lebenslauf als Teil der Struktur der Arbeitsgesellschaft eng auf das Erwerbssystem bezogen (vgl. Kohli 1985, 1986)⁹. Er umfasst im wesentlichen drei Aspekte: Unter der Maßgabe einer verlässlichen Lebensspanne (Kontinuität) lassen sich wesentliche Lebensereignisse chronologisch geordnet erwarten (Sequenzialität) und versprechen personale Entwicklung und Emergenz (Biographizität). Vorrangig ist der institutionalisierte Lebenslauf durch die individuelle Erwartung der Einmündung in eine Normalbiographie “nach dem (im wesentlichen zugeschriebenen) Kriterium des chronologischen Alters gegliedert” (Kohli 1991: 311). Zwar wirken soziale Instanzen wie Schule, Ausbildung oder Ruhestandsregelungen strukturierend, der faktische Statusübergang von einer Phase in die nachfolgende erfordert allerdings individuelle Entscheidungen auch über den Zeitpunkt, wie z.B. bei der Weiterführung oder dem Abbruch der Schullaufbahn oder der Wahrnehmung von Vorruhestandsregelungen.

Institutionalisierung des Lebenslaufs, die individuelle Biographie und die subjektive Lebensführung lassen sich in diesem Sinne als einander vermittelnde Instanzen verstehen, denen komplementäre Eigenschaften zugewiesen werden: “Die Institutionalisierung des Lebenslaufs verbindet Biographie und Lebensführung über die normative Phasierung und sequentielle Organisation des individuellen Lebens” (Kudera 1995); institutionalisierter Lebenslauf, Biographie und Lebensführung stehen in einem dialektischen Verhältnis zueinander (Kohli 1991). Dabei überschneiden sich verschiedene Zeitebenen: Der Lebenslauf vollzieht sich in einer irreversiblen Verlaufslogik der Abfolge von Kindheit, Jugend, Erwachsensein und Alter, die alltägliche Lebensführung folgt einer zyklischen Logik des Repetitiven, und die Biographie weist eine teleologische Struktur im Durchgang von der Vergangenheit zur Zukunft auf (vgl. Kudera 1995). In Bezug auf den Arbeitsmarkt wird darauf verwiesen, dass es neben der mentalen Verfassung der Persönlichkeit insbesondere der Beruf und das Alter sind, die die subjektive Einschätzung der Erwerbssituation und dementsprechendes Verhalten beeinflussen (vgl. Baumeister u.a. 1991). Die Individuen stehen, abhängig von ihrem Lebensalter, vor jeweils spezifischen Problemen: Jugendliche müssen den Statusübergang von der Schule in den Beruf erst bewältigen (Münchmeier 1997, 1998; Schröder 1995), während sich zum siebten Lebensjahrzehnt hin Probleme der Entberuflichung ergeben können (vgl. Prahl/ Schroeter 1996).

9 Das wurde zu recht als Engführung kritisiert. Krüger (1995) weist darauf hin, dass auf diese Weise androzentrisch nicht nur der weibliche Lebenslauf, sondern auch die Institution der Familie aus dem Analyserahmen fiel.

3.4.3 *Gegenstand der Betrachtungen und konstatierte Entwicklungen*

Veränderungen im Bereich der Erwerbsarbeit haben in den letzten Jahrzehnten dazu geführt, dass das System des institutionalisierten Lebenslaufs erodiert und es zumindest in Ansätzen zu einer "De-Institutionalisierung" von Lebensläufen (vgl. Kohli 1991, 1994) bzw. "diskontinuierlichen Erwerbsverläufen" (Mutz 1995) kommt. Dazu tragen die gestiegene Arbeitslosigkeit ebenso bei wie die sinkende Halbwertszeit von Wissensbeständen oder die Ablösung von veralteten durch neu entstehende Berufe. Die Individuen sehen sich damit neuen Risiken gegenüber, denen sie mit einer erhöhten eigenlogischen Gestaltung ihres Lebens begegnen müssen. Besonders wichtig sind solche Erfahrungen von Subjektivierung während des Statusübergangs von der Schule, weil sich während der Berufsausbildung und während der ersten Berufsjahre berufsbiographische Gestaltungsmuster verstetigen und damit weitgehende Folgen für die weitere Berufsbiographie verbunden sind (vgl. dazu unter anderer Fragestellung: Kühn/ Zinn 1998).

Jugendliche stehen vor einer besonderen Situation im Verlauf ihrer Erwerbsbiographie. Sie müssen mit der Berufswahl zum ersten Mal in ihrem Leben weitgehend eigenständig Entscheidungen treffen, die erheblichen Einfluss auf ihr weiteres Leben haben. Noch zu Beginn der neunziger Jahre wurde die Jugendzeit als psycho-soziales Moratorium angesehen, in der die persönliche Zukunft als weitgehend entkoppelt von der gesellschaftlichen Zukunftsperspektive galt (vgl. BMFSJ 1994) und es durch den zunehmend länger andauernden Verbleib in den Bildungsinstitutionen bis in das dritte Lebensjahrzehnt hinein zu einem Aufschub des Statusübergangs zum Erwachsenen ("Bildungsmoratorium", vgl. Zinnecker 1991) kam. Mittlerweile hat die Krise der Arbeitsgesellschaft die Jugendlichen erreicht und beginnt, sich als Sozialisationserfahrung zu verfestigen: Jugendliche sind zunehmend mit den Anforderungen einer aktiven Lebensplanung und Lebensführung belastet bei der die Angst vor der Arbeitslosigkeit eine große Rolle spielt (vgl. Münchmeier 1997). Es kann daher kaum verwundern, wenn Jugendliche in ihrer Gesamtheit heute vergleichsweise weniger stark – als noch in der sogenannten Wertewandel-Debatte angeführt (vgl. 3.6) – Selbstverwirklichung und Ansprüche an die Berufstätigkeit einfordern und zugleich andere Lebensbereiche stärker gewichten. Vor allem bei sogenannten bildungsfernen Jugendlichen steht im Vordergrund, sich durch einen (wie auch immer gearteten) Beruf überhaupt erst eine Basis für den weiteren Lebensweg zu schaffen. Hier ist der Bezug auf Subjektivierung gegenüber dem Aspekt der gelingenden Einmündung in die Erwerbsarbeit nachrangig, während er bei Jugendlichen mit hohen Bildungsabschlüssen noch deutlich ausgeprägter vorhanden ist (vgl. dazu u.a. Zinnecker/ Strozda 1996; Schröder 1995; Münchmeier 1998). Allerdings lassen materialistische Orientierungen inhaltliche Ansprüche nicht völlig obsolet werden: Baethge (1991, 1994a) und Zoll (1992, 1993) verweisen darauf, dass der Arbeit bei der Identitätsfindung insbesondere bei den Jugendlichen der neunziger Jahre eine besondere Rolle zukomme (vgl. 3.6).

Ist mit der Aufnahme einer Ausbildung die erste Schwelle erfolgreich überwunden und nach ca. drei Jahren der Übergang in das Berufsleben gelungen, stehen Jugendliche ebenso wie ältere Arbeitende vor dem Problem, mit sich verändernden Anforderungen der Arbeitswelt auseinandersetzen zu müssen. D.h., dass die Arbeitenden aufgefordert sind, ständig ihre gegenwärtige Arbeitssituation mit ihren Erwartungen hinsichtlich der eigenen Berufslaufbahn abzugleichen. Angesichts der Arbeitsmarktkrise setzen berufsfachlich qualifizierte Beschäftigte zunehmend auf absichernde Strategien. Arbeitsinhaltliche Ansprüche sind gegenüber dem Erhalt des Arbeitsplatzes zum Teil nachrangig, wie Baumeister u.a. (1991) in ihrer Studie zu Berufsbiographien von Facharbeitern betonen: zwar noch selbstbewusst von einem gegenüber gering qualifizierten Arbeitern erhöhten Schutz vor Arbeitslosigkeit durch die Facharbeiterqualifikation ausgehend, verhalten sie sich dennoch zurückhaltender in der Verwirklichung beruflicher Absichten (z.B. durch einen Arbeitsplatzwechsel individuelle Ansprüche an die Arbeit zu realisieren), als dies früher der Fall war. Vor allem jüngere Facharbeiter scheinen mit dieser Strategie auf die Entwicklungen am Arbeitsmarkt zu reagieren.

Neben dem beschriebenen, eher defensiven Verhalten der Facharbeiter sind infolge der Flexibilisierungs- und Deregulierungsdebatte auch andere Formen des Umgangs mit Beschäftigungsverhältnissen entstanden, die unterschiedliche Auswirkungen auf den Lebenslauf der Beteiligten haben. Dabei ist nicht immer eindeutig zu bestimmen, ob diese Arbeitsformen eine eher passive Reaktion auf veränderte Arbeitsmarktbedingungen sind oder eine aktive Gestaltung der eigenen Arbeitsleistung der Subjekte verdeutlichen. Vermutlich handelt es sich in vielen Fällen um eine Vermischung aus beiden Möglichkeiten. Osterland (1990) siedelt draus entstehende Formen der Arbeit zwischen dem Normalarbeitsverhältnis und der Arbeitslosigkeit an und nennt als Beispiele befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeitformen, legale und illegale Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung, Teilnahme an Fördermaßnahmen (etwa der Bundesanstalt für Arbeit oder der Sozialämter), sowie Formen der Scheinselbständigkeit (ebd.).

In ihrer Untersuchung von Zeitarbeitnehmern arbeiten Brose u.a. heraus, dass sich mit dieser Form der Arbeit die Chance verbindet, das eigene Leben zu gestalten, ohne dass die Vorstellung von einem zu erreichenden beruflichen Lebensziel vorgelagert wäre. Insoweit mit den persönlichen Präferenzen der Zeitarbeitnehmer eine Entwicklung der betrieblichen Organisationsstruktur einhergeht, sind von dieser "funktionalen Verschränkung" wechselseitige Verstärkungen zu erwarten, die letztendlich einen tiefgehenden sozialen Wandel einleiten bzw. begleiten (vgl. Brose/ Wohlrab-Sahr/ Corsten 1993: 319ff). Ähnliche Beweggründe und Entwicklungen dürften auch für die Vertreter der oben angeführten befristeten, flexibilisierten bzw. geringförmigen Beschäftigungsmustern gelten.

Ein weiteres Beispiel für die sich verändernde Relation von Lebenslauf und alltäglicher Lebensführung in bezug auf die Erwerbsarbeit sind, wenn auch in ganz anderer

Hinsicht, die "Zeitpioniere". Hörning, Gerhardt und Michailow (1990) zeigen auf, dass diesen eine Betonung der Gegenwartserfahrung eigen ist, in der es eher auf das prozesshafte Herstellen des eigenen Lebens als auf das Erreichen eines Ziels ankommt. Dadurch bleibt die Zukunft kontingent. Auf diese Weise wird "die Prägekraft lebenszeitumspannender Biographiemodelle zurückgedrängt und die Wirksamkeit institutionalisierter Vorgaben zur Strukturierung von Lebensphasen verringert" (ebd., 159). Zugleich wird der strategische Umgang mit diskontinuierlichen Verläufen und die subjektive Konstruktion des eigenen Lebens wichtiger. Dazu gehört auch, Brüche in der Berufsbiographie einzukalkulieren bzw. sie herbeizuführen (189f). Die individuelle Berufsbiographie wird solchermäßen durch die Leistung der Subjekte, ihren gesamten Lebenslauf zu gestalten, zunehmend zu einem Feld der Subjektivierung von Arbeit.

Zusammenfassend ist die hier beschriebene Entwicklung als durch Strukturveränderungen des Arbeitsmarktes und durch soziokulturellen Wandel bedingte Subjektivierung von Arbeit anzusehen; infolge zunehmend unsicherer Erwerbsverläufe (wie insgesamt einer wachsenden De-Institutionalisierung gesellschaftlicher Biographiemuster) werden verstärkt subjektive Gestaltungsleistungen des individuellen Lebensverlaufs und insbesondere der Berufsbiographie erforderlich.

3.5 Besondere Anforderungen der Gestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von Frauen

3.5.1 Gesellschaftlich-historischer Hintergrund

Ein hervorstechendes Merkmal der industriellen Arbeitsgesellschaft ist die unterschiedliche Teilhabe von Frauen und Männern an der Erwerbssphäre. Das zeigt sich nicht nur im Berufswahlverhalten, sondern auch in der Zuweisung von Zugangs- und Aufstiegschancen, in Lohn- und Gehaltsdifferenzen, in geschlechtsspezifisch je besonderen Verläufen der Erwerbsbiographie u.a.m. Landläufig wird zur Erklärung dieser Unterschiede die vorgebliche "Zuständigkeit" der Frauen für die Reproduktions-sphäre herangezogen. Im Rahmen der gesellschaftlichen Thematisierung geschlechtlicher Ungleichheit durch die neue Frauenbewegung in der Bundesrepublik wurde diese Sichtweise seit Ende der sechziger Jahre zunehmend kritisch hinterfragt und die Ursachen der Geschlechterdifferenzen näher beleuchtet. In der Folge wurde vor allem mit politisch-administrativen Programmen versucht, die Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, ohne dass es gelungen wäre, horizontale wie vertikale Ungleichheiten einzuebneten.

3.5.2 Theoretische Verortung der zum Themenfeld vorliegenden Untersuchungen

Im Mittelpunkt der Auseinandersetzungen stand und steht dabei die Frage nach der Relation von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit im Hinblick auf die Entstehung, den

Verlauf und die Auswirkungen von horizontal und vertikal segregierten Arbeitsmärkten (vgl. Maier 1990). Im Zuge dieses Prozesses wurde die in der traditionellen Industrie- und Arbeitssoziologie vorherrschende Trennung beider Arbeitsbereiche voneinander zunehmend überwunden. Zunächst vor allem in den feministisch orientierten Ansätzen zum zentralen Bezugspunkt avanciert, gehört der Hinweis auf die besondere Lage der Frauen durch ihre doppelte Einbindung in beide Arbeitssphären mittlerweile zum Standard aktueller sozialwissenschaftlicher und politischer Debatten der Arbeitsgesellschaft.

Aufschlussreich für die Frage nach einer Subjektivierung von Arbeit sind vor allem diejenigen (feministischen) Ansätze, die sich in mikrosoziologischer Perspektive mit den Gründen und den Auswirkungen geschlechtlicher Segregation der Arbeit auseinandersetzen. Richtungsweisend war lange Zeit das Konzept des "weiblichen Arbeitsvermögens". Beck-Gernsheim (1981) und Ostner (1982) definierten damit Berufs- bzw. Hausarbeit als zwar verschiedene, gleichwohl komplementäre Formen gesellschaftlicher Arbeit. Historisch dem Bereich der Reproduktionsarbeit zugewiesen, sehen sich Frauen Zeit- und Effektivitätskriterien gegenüber, die sich von denen der primär in außerhäuslicher Erwerbsarbeit agierenden Männer deutlich unterscheiden: Das "Insgesamt der Tätigkeiten und Beziehungen der Frau im Reproduktionsbereich" verdichte sich zu einem "weiblichen Lebenszusammenhang", der die "Subjektivität der Frau (...) entscheidend bestimmt" (Beck-Gernsheim 1981: 47). Auf diesem Wege konstituiere sich ein primär naturgebundenes und -notwendiges Arbeitsvermögen, das sich durch Rhythmisizität, Erfahrungswissen, Situationsdeutung, Empathie und Intuition auszeichnet (vgl. Ostner 1982). Das solchermaßen charakterisierte, angebotstheoretisch gefasste 'weibliche Arbeitsvermögen' strukturiere sowohl das Berufswahlverhalten wie die Berufspraxis von Frauen. Sie suchen Berufe, die im Arbeitsgegenstand, in den Arbeitsmitteln und in der Arbeitsorganisation den Reproduktionstätigkeiten ähnlich sind und in denen soziale Kontakte, Assistenz Tätigkeiten und Personenbezogenheit eine größere Bedeutung als Einkommen und Karrierestreben haben. Insofern bestehe für Frauen ein inhaltlicher Zusammenhang zwischen Arbeitsvermögen und Tätigkeiten im Erwerbsbereich.

In der Auseinandersetzung mit der These des "weiblichen Arbeitsvermögens" entwickelten Becker-Schmidt (1983, 1987, 1991) und Becker-Schmidt/ Knapp (1987) das Konzept der "doppelten Vergesellschaftung", das zwar ebenfalls an der im Verlauf der Sozialisation eingeübten Doppelorientierung von Frauen ansetzt, die reproduktionsbezogene Komponente allerdings nicht angebotsorientiert gewichtet. Frauen werden demnach einerseits über die ihnen zugewiesenen familialen Aufgaben der Erziehung und der Reproduktion der physischen und psychischen Integrität der Familienmitglieder, andererseits durch ihre Einbindung in das System der Erwerbsarbeit doppelt vergesellschaftet. Durch das Fortleben patriarchaler Strukturen in der Familie werden Partizipationsmöglichkeiten von Frauen in der Erwerbssphäre wie in anderen öffentlichen Bereichen behindert. In diesem komplementären Zusammenhang von patriarchaler und gesellschaftlicher (ökonomischer) Herrschaft werden Frauen dop-

pelt unterdrückt. Knapp erweitert diese Perspektive mit dem Hinweis auf die vergessenen Differenzen innerhalb der Genusgruppe der Frauen (vgl. Knapp 1988, 1992). Für das “gendering”, den sozialen Prozess der Herstellung von Geschlechtszugehörigkeit von Männern und Frauen, sind dann neben der gesellschaftlichen Kategorisierung des biologischen Geschlechts auch soziale und kulturelle Herkunft, Unterschiede in der Ausbildung und Qualifikation – die allerdings ebenfalls “gendered” sind – konstitutiv (vgl. Knapp 1993: 37) und führen zu unterschiedlichen Positionierungen von Frauen innerhalb ihrer Genusgruppe.

Im Focus der konstruktivistisch argumentierenden Geschlechterforschung wird im Hinblick auf Prozesse des “doing gender” die Fortschreibung von getrennten Männer- bzw. Frauentätigkeiten als Beständigkeit sozialer Konstruktionen von Geschlecht thematisiert.¹⁰ Bezogen auf Berufsbereiche kommt diese Beständigkeit z.B. im Geschlechtswechsel von Berufen zum Ausdruck. Der Wechsel vom Frauen- zum Männerberuf geht dabei mit einer Statuserhöhung, der vom Männer- zum Frauenberuf mit einer Statusminderung einher (vgl. Gildemeister/ Wetterer 1992). Der Prozess des doing gender vollzieht sich dabei sozio-symbolisch in dem, was “Personen im Kontext von Institutionen tun/ herstellen; Geschlecht drückt sich demnach in Gesten, Haltungen und Tätigkeiten (!) aus” (Gottschall 1998: 66). Dabei sind allerdings geschlechtliche Differenzen in der Berufsausübung (als Wahlverhalten und als Tätigkeit) in den Kontext “unterschiedlicher Realisationschancen, Macht und Deutungskonstellationen” (Knapp 1995: 165) zu stellen.

3.5.3 *Gegenstand der Betrachtungen und konstatierte Entwicklungen*

Wenn auch Frauenerwerbsarbeit ein “gesellschaftspolitisches Pflichtthema” (Gottschall 1993: 11) geworden ist, sind die Debatten nach wie vor dadurch gekennzeichnet, dass (überwiegend von Frauen ausgeübte) Reproduktionsarbeit gegenüber (mehrheitlich auf Männer zugeschnittener) Erwerbsarbeit tendenziell als nachrangig gewertet wird (vgl. Becker-Schmidt 1983). Dies befördert aber gerade die Nachfrage von Frauen nach der höher bewerteten Erwerbsarbeit.

Bezogen auf den Arbeitsmarkt stellt die nach wie vor beobachtbare asymmetrisch verteilte Belastung durch Reproduktionsarbeit eine hohe Hürde für einen egalitären Zugang von Frauen in die Erwerbssphäre dar (vgl. Diezinger 1991). Das hat Schließungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt, vor allem in Form der betrieblichen Personalrekrutierung, zur Folge. Daran haben gesellschaftliche Diskurse wie staatliche Interventionsprogramme der letzten Jahrzehnte kaum etwas geändert – und das gilt, wenn auch in unterschiedlichem Grad, sowohl für beide ehemalige deutsche (Nachkriegs-

10 Grundannahme ist dabei, dass die soziale Konstruktion von Geschlecht eine aktive Leistung von Akteuren ist, die im Zuge eines reflexiven Prozesses die Geschlechtszugehörigkeit situationsspezifisch immer wieder herstellen müssen (vgl. Gildemeister/Wetterer 1992; Gottschall 1998; Hagemann-White 1998).

)Staaten wie für die Bundesrepublik der neunziger Jahre (vgl. Nickel u.a. 1998; Schäffgen 2000). Technische oder organisatorische Rationalisierungstendenzen innerhalb der Reproduktionssphäre haben die geschlechtliche Arbeitsteilung eher zementiert denn aufgelöst (vgl. Dörr 1991). Generell sind Reproduktionstätigkeiten, wie z.B. die psychosoziale Versorgung von Familienangehörigen, jedoch kaum rationalisierbar; diese obliegen ganz überwiegend den weiblichen Erwachsenen und werden landläufig mit dem Hinweis auf deren spezifisches Arbeitsvermögen als 'Frauenarbeit' plausibilisiert.

Innerhalb dieser dem männlichen Lebensmodell gesellschaftlicher Arbeitsteilung Rechnung tragenden Rahmung sind Frauen darauf verwiesen, individuelle Arrangements zwischen reproduktivem und beruflichem Alltagshandeln zu finden. Vor allem im Dienstleistungsbereich werden Chancen für Frauen gesehen, Einfluss auf die Arbeitstätigkeit zu nehmen. Das geschieht vor dem Hintergrund sozialer, materieller und kultureller Ressourcen. Belege dafür bieten eine Reihe von Untersuchungen, die sich mit den Erwartungshaltungen, Berufserfahrungen und Sinnbezügen von Frauen im Erwerbsprozess auseinandersetzen (vgl. allgemein für die Bedeutung subjektiver Faktoren bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen Falk 1999).

In lebenslauftheoretischer Perspektive existieren verschiedene Formen berufsbiographischer Entwürfe. Geissler und Oechsle zeigen auf, dass die Perspektive junger Frauen sich in ihrer Fokussierung auf familienzentrierte, doppelte, berufsorientierte oder individualisierte Lebensplanung unterscheiden lässt. Bis auf die erstgenannte Form ist allen genannten Entwürfen die zentrale Stellung der Berufsausbildung und vor allem den beiden letzten auch die der Berufsausübung eigen. Frauen, deren Lebensplanung dem individualisierten Muster entsprechen, erwarten durch ihre Erwerbsarbeit einen Beitrag zur individuellen Selbstbestimmung und -verwirklichung und messen die Erwerbsarbeit an diesen Zielen (vgl. Geissler/ Oechsle 1994, Oechsle/ Geissler 1998). Unter den besonderen Bedingungen des ostdeutschen Transformationsprozesses zeigten sich ähnliche Typen bei in der Versicherungsbranche tätigen Frauen: Eine Minderheit setzt auf eine am Aufstieg orientierte Berufsperspektive, in der Selbstverwirklichung einen hohen Stellenwert hat. Das führt u.a. dazu, dass es zur tendenziellen Übereinstimmung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Hinblick auf Quantität und Qualität der Arbeitsleistung kommt. Ein zweiter Typus sucht nach einer neuen Balance zwischen Familie und Beruf: Weiterbildungsanstrengungen zur Absicherung der Beschäftigung, jedoch ohne Karrierestreben ist ein charakteristisches Kennzeichen dieser Gruppe. Der dritte Typus, in dem vorwiegend gering qualifizierte zu finden sind, sieht von einer aktiven Lebensplanung ab und ist hinsichtlich der Erwartungen an die Erwerbsarbeit von einer fatalistischen Grundhaltung geprägt, die nur geringe Potentiale der beruflichen Entwicklung und eher traditionelle Lebensführungsmuster einschließt (vgl. Thielecke 1993: 128ff).

Differenzierungen innerhalb der Genusgruppe der Frauen vollziehen sich also vor allem über die Dimension 'berufliches Qualifikationsniveau'. In ihrer Untersuchung

über weibliche Assistenz Tätigkeiten in kleinen Betrieben des Dienstleistungssektors stellt Holtgrewe unterschiedliche Strategien weiblicher Angestellter bei der Einführung technischer Innovationen fest. Berufliche und außerberufliche Interessen werden in Prozessen der *bricolage* (vgl. dazu grundlegend Levy-Strauss 1973) ausbalanciert, d.h. im Sinne eines Bastelns an der eigenen Existenz integrativ unter pragmatischen Gesichtspunkten aufeinander bezogen. Diese Prozesse sind nicht zwangsläufig reflexiv und ihr Ergebnis ist offen. Im Hinblick auf die Subjektivierung von Arbeit stellt Holtgrewe verschiedene Strategien der Gestaltung des Erwerbslebens fest, die mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus korrespondieren. Sie unterscheidet dabei fünf Formen, die in aufsteigender Form mit wachsender berufsfachlicher Qualifikation einhergehen: erstens die Entlastung durch den Wechsel der Belastung zwischen Reproduktions- bzw. Erwerbssphäre (vor allem bei Geringqualifizierten); zweitens der mikropolitisch-strategische Umgang mit Anforderungen seitens der Vorgesetzten; drittens die aufgrund von Fluktationsprozessen in bestimmten Branchen mögliche Mobilität, die einen Arbeitsplatzwechsel zur Alternative für unbefriedigende Erwerbssituationen werden lässt; viertens die Wahl von Nischenberufen, die in der Entgrenzung von Subjektivität und Beruf u.U. Unabhängigkeit und Selbstbestimmung ermöglichen; und fünftens Distanz und selektiver Bezug auf Professionalisierungsstandards im Zuge der Akkulturation von normativen Geschlechtsdispositionen (vgl. Holtgrewe 1997: 90ff).

Für verschiedene Tätigkeitsbereiche liegen mittlerweile Einsichten in die Struktur von Berufsbranchen und die Gestaltungsräume der Akteurinnen vor. Gottschall merkt für den Dienstleistungsbereich an, dass es berufsfachlich qualifizierten weiblichen Angestellten nur unter Verzicht auf materielle Gratifikationen wie auch auf Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten gelingt, sich gegenüber den Männern zu behaupten, bzw. dass es zu Verdrängungen innerhalb der Genusgruppe der Frauen kommt (Gottschall 1990). Nickel (1998) weist darauf hin, dass der Abbau betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen und deren Verlagerung auf die Beschäftigten zu negativen Konsequenzen für Frauen führen könnte. Damit gewinnen arbeits- und frauenpolitische Maßnahmen eine besondere Bedeutung (vgl. Aulenbacher/ Siegel 1993; Schiersmann/ Geissler 1995).

In Bezug auf die besondere Lage ostdeutscher Frauen wird an anderer Stelle angemerkt, dass infolge massenhafter Arbeitslosigkeit historisch gewachsene Berufsfelder von Frauen im Dienstleistungsbereich, wie etwa im Bankgewerbe, die zu Heimvorteilen von Frauen in hochqualifizierten Dienstleistungstätigkeiten führten, erodieren und sich Verdrängungsprozesse abzeichnen (Nickel/ Völker/ Hüning 1998). Peinl beschreibt für die Deutsche Bahn AG den Rückgriff auf vermeintlich (dem Reproduktionsbereich analoge) spezifische Fähigkeiten von Frauen, wie soziale Kompetenz, Geduld und konsensuale Orientierung, die zu einem "Faktor ökonomischer Unternehmenseffizienz" (Peinl 1998: 42) wird. Einerseits sind damit arbeitsplatzerhaltende Chancen verbunden, andererseits aber die Gefahr einer modernen Segregation von Frauen- bzw. Männerarbeit. Mit dem Begriff "Wandelmanagement" kennzeichnet

Völker (1998: 50) die für ostdeutsche Frauen bedeutsame Möglichkeit zur aktiven Gestaltung sachbezogener und organisatorischer Anforderungen des Erwerbslebens sowie das Vermögen, betriebliche und außerbetriebliche Praxisbereiche miteinander in Beziehung zu setzen. Dieser lebensgeschichtlich eingeübten Ressource kommt angesichts neuer Arbeitsanforderungen “für die Selbstpositionierungen von Frauen im betrieblichen Raum zentrale Bedeutung zu” (ebd., 51).

Im Überblick zeigt sich, dass die Chancen für eine Subjektivierung von Arbeit, wenn sie als Möglichkeit der Vermittlung von reproduktiven und erwerbsarbeitsbezogenen Tätigkeiten gesehen wird, für Frauen überwiegend als gering eingeschätzt werden müssen. Allenfalls eine kleine Gruppe von Frauen wird in der Lage sein, beide Bereiche in solcher Weise zu verbinden, dass individuelle Gestaltungspotentiale erhöht werden.

Zusammenfassend stellen die hier angesprochenen Prozesse, die aus der gesellschaftlichen Lage von Frauen resultieren, eine Subjektivierung von Arbeit dar, in der die – nach biographischer und sozialer Lage je verschiedenen – individuellen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse (insbesondere für die Verbindung von Beruf und Familie) von Frauen aktiv ausgestaltet werden müssen. Daraus ergeben sich auf Seiten der Frauen spezifische Erwartungen und zunehmende Forderungen an die Ausgestaltung von Erwerbs- und Familienarbeit von Frauen, die allerdings nur partiell gesellschaftlich verwirklicht werden.

3.6 Normative Subjektivierung von Arbeit infolge des Wandels von Arbeitswerten

3.6.1 Gesellschaftlich-historischer Hintergrund

Spätestens seit den 70er Jahren findet in der Bundesrepublik – wie in anderen hoch-industrialisierten Ländern der westlichen Hemisphäre – ein soziokultureller Transformationsprozess statt, der in wissenschaftlichen wie öffentlichen Diskursen mit dem Kürzel “Wertewandel” beschrieben wird. Zwar sind die genauen Ausformungen und Bezugspunkte ebenso umstritten wie die Frage, für welche gesellschaftlichen Gruppen dieser Prozess tatsächlich Gültigkeit hat. Auf allgemeinsten Ebene lässt sich der zur Debatte stehende Prozess aber mit einer Verschiebung bzw. Ergänzung individueller Werthaltungen von “Pflicht- und Akzeptanzwerten” zu “Selbstentfaltungswerten” beschreiben (für einen umfassenden Überblick siehe Klages 1992). Insofern steht er in Verbindung mit allgemeinen gesellschaftlichen Wandlungsprozessen ‘traditionaler’ gesellschaftlicher Institutionen (wie Ehe/ Familie, Beruf, Normalbiographien) hin zu einer zunehmenden Aufweichung aus diesen Institutionen resultierender fester Verhaltensvorgaben bzw. Rollenmuster, wie sie v.a. im Rahmen des “Individualisierungstheorems” (Beck) soziologisch gefasst werden.

Im Rahmen dieses allgemeinen “Wertewandels-” Prozesses findet auch ein zunehmender Wandel der Arbeitswerte und -motivationen sowie der Einstellungen der In-

dividuen zur Erwerbsarbeit statt. Dieser Wandel der Arbeitswerte betrifft jüngere Kohorten stärker als ältere. Insbesondere zwei Entwicklungen sind – mit durchaus unterschiedlicher konkreter Wirkung auf die jeweiligen Werthaltungen zur Arbeit – für diesen Prozess verantwortlich: einerseits die zunehmende Absicherung materieller Grundbedürfnisse infolge einer Ausdehnung wohlfahrtsstaatlicher Leistungen und eine daraus resultierende stärkere Orientierung auf Lebensbereiche jenseits der Erwerbsarbeit; und andererseits die zunehmende Distanzierung der Individuen zur Sphäre der Erwerbsarbeit durch verlängerte Ausbildungszeiten, durch zunehmende Arbeitslosigkeit (dies bislang vor allem für die niedriger Qualifizierten) sowie durch zunehmende Entfremdungserfahrungen in hochtechnisierten Tätigkeiten.

3.6.2 Theoretische Verortung der zum Themenfeld vorliegenden Untersuchungen

Eine allgemeine Veränderung der Arbeitsorientierungen in der Gesellschaft wurde zunächst mit durchaus kulturkritischer Intention von Kmiecik (1976) und Noelle-Neumann (1978) als genereller Verlust der Arbeitsmotivation und tendenzielle Auflösung des abendländischen Wertekanons diagnostiziert. Dem wurde im weiteren Verlauf der Debatte entgegengehalten (vgl. v.a. Inglehardt 1979), dass es sich vielmehr um einen Prozess der zunehmenden Entfaltung individueller Neigungen und Ansprüche handele, der insofern positiv zu bewerten sei, bzw. um einen komplexen Wertewandel, bei dem Momente von des “Verfalls” und der “Substitution” von Werthaltungen sich komplex miteinander verbinden (vgl. Klages 1984, 1992, 1993; Klages/ Kmiecik 1979). Relativiert wurde die gesamte Debatte durch die Feststellung von Bolte und Voß (1988), dass es sich nicht um einen ‘Verfall’ der grundlegenden Wertebasis der Moderne (nach Max Weber: Rationalität, Pluralismus, Individualität, Aktivität) handele, sondern vielmehr um Veränderungen der Verwirklichungsmöglichkeiten dieser Grundwerte aufgrund materieller und sozialer Wandlungsprozesse, die sich in veränderten konkreten Werthaltungen ausdrücken. Auf dieser Grundlage ließ sich der “Wandel der Arbeitswerte” dann vor dem Hintergrund von allgemeinen Veränderungen in der Struktur gesellschaftlicher Werthaltungen verstehen.

Ein häufiges Missverständnis der Wertewandelsdiskussion liegt darin, den *Wandel* einseitig im Sinne einer *Auflösung* der Gruppe ‘alter’ Pflicht- und Akzeptanzwerte und deren *Ersetzung* durch die “neuen” bzw. “postmaterialistischen” Selbstentfaltungswerte anzusehen. Es handelt sich aber vielmehr *auf Ebene der Einstellungen und Werthaltungen* um eine Verschiebung der Wertigkeiten zwischen den Wertdimensionen; auf der Ebene der *Herstellung der eigenen Arbeitskraft durch die Person* (diese Dimension diesseits des “Wollens” und “Mögens” wird durch die einseitige Fokussierung der *Wertebene* als Frage nach *Präferenzen* zwischen den Dimensionen meist nicht beachtet) dagegen um eine *Ergänzung* der faktisch weiterbestehenden Pflicht und Akzeptanz des “Arbeiten-Müssens” um Aspekte der “Selbstentfaltung” (die zugleich auch als zusätzliche Form der *Selbstverpflichtung* der Person interpretiert werden kann).

tiert werden können). Als Ergebnis der Debatten um den “Wertewandel” bleibt also festzuhalten, dass der konstatierte (und unterschiedlich bewertete) “Wandel” nicht zu einer *Auflösung* von “Pflicht- und Akzeptanzwerten” führt, sondern vielmehr zu deren *Relativierung* und einer *Erweiterung* um Dimensionen der “Selbstentfaltung” (vgl. Klages 1993: 3-5).

3.6.3 Gegenstand der Betrachtungen und konstatierte Entwicklungen

Ausgehend von der steigenden Komplexität der Arbeitsorganisation, dem Wandel der beruflichen Sozialisation sowie der wachsenden Instabilität von Arbeitsinhalten und Beschäftigungsverhältnissen konstatiert Fürstenberg (1993) einen Wandel des “kulturspezifischen Berufsleitbildes”: “sachlich-rationale Berufe” (rational-arbeitsteilig und instrumentell geprägt) träten an die Stelle (“idealistisch-ganzheitlicher”) “persönlich-rationaler Berufe”, und die Arbeit werde distanziert-rational als Mittel zur Bedürfnisbefriedigung betrachtet (“funktionelle Arbeits- und Berufsauffassung”). Dem liegt ein globalisierendes Denkmodell zugrunde, das von einer einseitigen Wirkung struktureller Faktoren auf die Bewusstseinslage ausgeht. Dies entspricht der allgemeinen Sichtweise auf (industrielle) Erwerbsarbeit, in der weitgehend eine einseitige Prägung der Individuen *durch* die Arbeit (qua Sozialisation in der Arbeit wie qua arbeitszentrierter Milieus) ins Auge gefasst wurde (vgl. a. Strümpel/ Pawlowsky 1993).

Demgegenüber beschreibt Baethge (1991, 1994b) die Geltendmachung eigener Ansprüche *an* die Arbeit als neues gesellschaftliches Phänomen, das er mit dem Terminus “normative Subjektivierung von Arbeit” (1991: 6f) bezeichnet, während zugleich das passive Geprägt-Werden durch die Arbeit abnehme.¹¹ Baethge konstatiert bei einer wachsenden Zahl von Beschäftigten eine “positive Verankerung von Arbeit in der individuellen Identitätskonstruktion” (1991: 10). Er weist also der Sphäre der Erwerbstätigkeit weiterhin einen hohen identitätsstiftenden Rang zu, jedoch aufgrund eines andersartigen Mechanismus: “*die Arbeit auf sich und nicht sich auf die Arbeit*” zu beziehen (ebd., Herv. i.O.). Eigene Erwartungen werden an die Arbeit herangetragen, und diese werden in einem wechselseitigen Anpassungsprozess mit den Arbeitsanforderungen umgesetzt. Keineswegs handelt es sich bei diesem “subjektzentrierten Arbeitsverständnis” um ein einheitliches Konzept: “Subjektivierung” bedeutet gerade Individualisierung und inhaltliche Heterogenisierung.

11 Als drei strukturelle Ursachen der Ausbildung dieses Arbeitsverständnisses führt Baethge (1991: 11ff) die folgenden sozialisatorischen, arbeitsorganisatorischen und soziokulturellen Faktoren an: die Verlängerung der vorberuflichen Sozialisation (längeres Wegbleiben von der Erwerbsarbeit und daraus resultierende größere Freiräume zur Entwicklung eigener Ansprüche), die Rücknahme rigider Arbeitsteiligkeit (Erweiterung der Arbeitsinhalte und Gestaltungsoptionen) und die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen (mit andersartiger biographischer Orientierung und daraus resultierender geringerer Zentralität des Lebensbereichs Erwerbsarbeit).

Baethge (1994b) verweist auf das Entstehen eines neuen Sozialtypus des “modernen Arbeitnehmers” in den nicht-tayloristisch organisierten Bereichen der Erwerbsarbeit (deren relative Zunahme unterstellt werden kann, vgl. oben 3.2). Diesen charakterisiert er durch “eine starke inhaltlich akzentuierte Berufsorientierung; ein hohes, auf Wissen und Fachkompetenz gestütztes Selbstbewusstsein; eine hohe Sensibilität gegenüber rigiden Organisations- und Kommunikationsstrukturen und eine ausgeprägte Reflexivität, die ein Individualistisches Interessen- und Handlungskonzept hervorbringt, mit dezidierten Ansprüchen an Selbstentfaltung und Selbstdarstellung in der Arbeit wie im Privatleben.” (ebd., 720)

Als wichtigen Hintergrund zur Einordnung dieser Diagnose Baethges analysiert Zoll (1989, 1992, 1993) ein “neues kulturelles Modell” in den Arbeits- und Lebensorientierungen Jugendlicher als Ergebnis soziokulturellen Wandels. Zoll bezieht sich auf die jüngere Generation als Ganzes, die er als Betroffene eines umfassenderen Prozesses der Individualisierung – im Sinne einer Herauslösung aus traditionellen Bindungen (vgl. Beck 1986) – analysiert. Entscheidendes Moment sei der Wegfall kollektiver Identitäten, die die Jugendlichen stattdessen zu einer individuellen Suche nach Selbsterwirklichung in primären sozialen Bezugsgruppen führen, um individuelle Identitäten ausbilden zu können. Zudem ergebe sich eine veränderte Arbeits- und Lebensorientierung, die nicht mehr an dem üblichen Zweck-Mittel-Schema des Bedürfnisaufschubs ausgerichtet sei, da gesellschaftlich vorformulierte Ziele nicht mehr als erreichbar angesehen werden, sondern vielmehr auf situative Selbstverwirklichung potentiell in allen Lebenssphären ziele.

Vor diesem Hintergrund wird erkennbar, warum die “normative Subjektivierung von Arbeit”, wie Baethge (1991) selbst aufzeigt, in ihrer Verwirklichung an gut ausgebildete Arbeitskräfte in qualifizierten Berufspositionen gebunden ist. Baethge (1994b, 715) ergänzt aber, dass ein “individualistisches, qualifikationsbezogenes Arbeitsverständnis” in seiner Anlage bereits bei den meisten jüngeren Facharbeitern und Angestellten vorhanden sei.

Schließlich betont Heidenreich (1996: 40), dass eine “Wahlverwandtschaft” zwischen “eher an Selbstbestimmungs- und Selbstverwirklichungswerten orientierten Arbeitseinstellungen der jüngeren, gebildeteren Arbeitnehmergruppen” und “veränderten Arbeitsformen” besteht, wie sie von uns in Abschnitt 3.2 unter dem Stichwort “Post-Taylorismus” diskutiert wurden; er bezeichnet derartige Orientierungen entsprechend als ein auf neue Arbeitsformen gerichtetes “Subjektivierungspotential”.

Zusammenfassend kann die hier thematisierte Entwicklung zu einer “normativen” Subjektivierung von Arbeit als soziokulturell induzierter Prozess einer zunehmend eigensinnigen Formulierung und Einforderung von Sinn- und Selbstverwirklichungsansprüchen an die Arbeitstätigkeit (insbesondere bei jüngeren und qualifizierteren Berufstätigen) beschrieben werden.

4. Funktionen und Qualitäten von Subjektivität im Prozess der Subjektivierung von Arbeit

Die im vorigen Abschnitt dargestellten Diskussionsstränge bzw. Konzepte, in denen ein erhöhter Stellenwert von Subjektivität in Arbeitstätigkeiten postuliert wird, operieren mit unterschiedlichen theoretischen Konzepten und heben dementsprechend jeweils andere Aspekte hervor. Zudem sind die unterstellten Entwicklungen nur selten eindeutig (und unbestritten) empirisch fundiert. Dennoch wurden in der Synopse im Hinblick auf die Frage nach einer Subjektivierung von Arbeit in unserer Gesellschaft Übereinstimmungen oder konvergierende Aspekte deutlich, die eine zusammenfassende Perspektive erlauben.

Aufbauend auf der obigen Darstellung und Diskussion sozialwissenschaftlicher Forschungen zum Wandel gesellschaftlicher Arbeit, in denen eine Zunahme unterschiedlicher subjektiver Leistungen in Bezug auf die Arbeitswelt thematisiert wird, lassen sich analytisch drei grundlegende Erscheinungsformen von Subjektivität unterscheiden, die in den Prozess der Subjektivierung von Arbeit eingehen. Eine Systematisierung ergibt zudem den Hinweis auf eine vierte Form, die bislang noch kaum unter der Perspektive einer Subjektivierung von Arbeit untersucht worden ist.

4.1 Drei Formen von Subjektivität

Kompensatorische Subjektivität

Gegenstand subjektiver Leistungen ist hier das praktische Arbeitshandeln von Personen als Folge zunehmend komplexer technischer bzw. organisatorischer Vorgaben (vgl. 3.1 u. teilw. 3.2). Ursache der Entwicklung ist eine zunehmende Formalisierung von Arbeitsabläufen. Kompensatorische Subjektivität dient dazu, explizit oder implizit regulierend einzugreifen, um Störungen des formalisierten Arbeitsprozesses flexibel zu bewältigen bzw. deren Entstehung zu verhindern. Den Arbeitenden sind betriebliche Anforderungen und Strukturen relativ starr vorgegeben. Daher sind die regulierenden Eingriffe (von den betrieblichen Strukturen aus betrachtet) als einseitige Anpassungsleistungen der Individuen im Rahmen ihres Tätigkeitsvollzugs zu interpretieren. Die herzustellende "Passung" zwischen Person und Arbeit wird allein von einzelnen Subjekten in ihrem praktischen Handeln geleistet.

Strukturierende Subjektivität

Gegenstand subjektiver Leistungen bei der Arbeitstätigkeit ist hier das Handeln von Personen in Bezug auf die praktische Organisation der Arbeitstätigkeit selbst (vgl. 3.2 u. teilw. 3.1), der Gestaltung der alltäglichen Lebensführung (insbesondere in der synchronen Verbindung von 'Arbeit und Leben' – vgl. 3.3 u. tlw. 3.5) sowie des Lebensverlaufs (insbesondere hinsichtlich der diachronen Einbindung von Erwerbsarbeit in den individuellen Lebenslauf – vgl. 3.4 u. 3.5). Ursächlich für eine Zunahme

erforderlicher subjektiver Leistungen ist ein genereller Rückgang bzw. eine ‘Flexibilisierung’ von eindeutigen Strukturvorgaben aller Art. Die Funktion strukturierender Subjektivität ist, zur Sicherung eines effizienten Ablaufs der Arbeit (explizit oder implizit) in geeigneter Weise selbst Strukturen zu schaffen und seine Arbeitskraft dadurch in die betrieblichen Erfordernisse einzupassen. In die betrieblichen Strukturen bzw. in das Beschäftigungssystem sind Freiräume eingelassen, die die Individuen in aktiver Auseinandersetzung mit den vorgefundenen Bedingungen ausgestalten können (und müssen), um eine funktionale “Passung” zwischen Subjekt und Betrieb bzw. Beschäftigungssystem herzustellen. Diese individuelle Aneignung betrieblicher bzw. institutioneller Vorgaben enthält zugleich Spielräume für einen allmählichen kollektiven alltagspraktischen Wandel, der die Funktionalität bestehender Strukturen in Frage stellen könnte.

Reklamierende Subjektivität

Gegenstand steigender subjektiver Leistungen im System gesellschaftlicher Arbeit sind hier sinnhafte Prozesse der (individuellen und kollektiven) Deutung von und Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Sinn-Strukturen, insbesondere hinsichtlich auf Arbeit bezogener soziokultureller Werthaltungen (vgl. 3.6) sowie tradierter weiblicher Arbeits- und Lebensorientierungen (vgl. 3.5). Die Funktion reklamierender Subjektivität ist die an die Gesellschaft und ihre Institutionen gerichtete Formulierung alternativer Orientierungen und Aspirationen sowie die Forderung nach deren Berücksichtigung. Anders als praktische Handlungsvorgaben in der Arbeitsorganisation wirken Sinn-Strukturen nicht unmittelbar, sondern müssen von Individuen in Wechselwirkung mit ihrer sozialen Umwelt an die eigene Arbeits- und Lebenswirklichkeit angepasst werden. Die jeweils individuell adaptierten Sinnorientierungen werden von der Person in alltagspraktisches Handeln umgesetzt. Dabei kann es zu einseitigen Anpassungsprozessen der individuellen Orientierungen an die praktisch erfahrene Lebenswirklichkeit kommen kann. Zugleich haben die Individuen aufgrund der partiellen Autonomie der Sinnebene gegenüber der praktisch erfahrenen Lebenswirklichkeit (je nach individuellen Ressourcen und Kompetenzen mehr oder weniger große) Spielräume dafür, eigensinnig Gegenentwürfe zu formulieren und diese kollektiv an gegebene materielle und kulturelle Strukturen des Arbeitens als Ansprüche heranzutragen. – Somit besteht die Möglichkeit eines “Aufweichens” gesellschaftlicher Sinn-Strukturen (sowohl im Sinne eines alltagspraktischen Wandels als auch eines sukzessiven Legitimitätsverlusts von tradierten Deutungen und Werten), ohne dass dies aber unmittelbare praktische Konsequenzen haben muss.

4.2 Systematisierung der drei Formen und Verweis auf eine vierte

Betrachtet man die drei Formen von Subjektivität in der Arbeit formal nach ihrem *Gegenstandsbezug*, so sind die beiden ersten auf die Ebene des “praktischen Handelns” bzw. der “*Praxis*” bezogen, die dritte dagegen auf die Ebene “diskursiver

Sinndeutungen” bzw. des “*Diskurses*”. Nach dem weiteren Kriterium der *Art der “Passung”* zwischen Person und Struktur geordnet, ergibt sich in der ersten Form “*reaktiv*” eine einseitige An-Passung der Person an strukturelle Vorgaben statt, während sich in der zweiten und dritten Form “*aktive*” Gestaltungsspielräume gegenüber den Strukturen ergeben.

Die vergleichende Gegenüberstellung der drei Formen der Subjektivierung von Arbeit entlang der Dimensionen ‘aktiv–reaktiv’ und ‘Praxis–Diskurs’ lässt sich in Form einer Vier-Felder-Tafel darstellen (s. Abb. 1), die auf eine vierte Form von Subjektivität in der Arbeit verweist.

Abbildung 1: Formen von Subjektivität im Zuge von Prozessen einer “Subjektivierung von Arbeit”

	<i>Praxis</i>	<i>Diskurs</i>
<i>aktiv</i>	Strukturierende Subjektivität	Reklamierende Subjektivität
<i>reaktiv</i>	Kompensatorische Subjektivität	<i>Ideologisierte Subjektivität</i>

Ideologisierte Subjektivität

Die Formalisierung zeigt, dass das reaktiv-diskursive Feld auf der Grundlage unserer Sichtung nicht erfasst wurde. Diese “ideologisierte”¹² Form von Subjektivität bezieht sich auf eine Prägung der Person durch diskursiv bzw. kulturell vermittelte Sinnstrukturen von Arbeit und Beschäftigung.

Die Perspektive darauf wurde im vorangehenden Überblick aufgrund des Auswahlkriteriums nicht systematisch entwickelt, weil für unsere Literatursichtung ein handlungstheoretischer Bezugsrahmen gewählt wurde: Subjektivität wurde primär im Kontext von *Leistungen* der Subjekte, d.h. mit Bezug auf deren Handlungen oder deren (,eigene’) Deutungen und Intentionen, thematisiert. “Ideologisierte” Subjektivität verweist gerade darauf, dass Intentionen der Akteure ,hintergangen’ und kollektiv-kulturell präformiert werden. Ein weiterer Grund für die fehlende Erfassung dieser Form in unserem Überblick dürfte die Literaturlage sein: Es liegen bislang kaum Arbeiten vor, die solche Fundierungen einer Subjektivierung von Arbeit bewusst thematisieren (siehe aber unten 5.3 für bereits vorliegende Ansätze und Anschlussmöglichkeiten).

¹² In der Alltagssprache konnotiert der Begriff “Ideologie” überwiegend ein Abweichen bzw. eine Opposition gegenüber “Realität”, “Objektivität” oder “Wahrheit”. Demgegenüber legen wir einen ,neutralen’ Begriff zugrunde, der darauf verweist, dass alle menschlichen Bewußtseinsformen letztlich notwendiger Weise von bestimmten “Ideenlehren” unterfüttert sind.

Die "Ideologisierung" von Subjektivität ist unseres Erachtens für die Subjektivierung von Arbeit gleichwohl von analytischer Relevanz. Erfasst werden dadurch (sowohl unreflektierte als auch intentionale, d.h. von kollektiven Akteuren gezielt angestrebte) diskursive Überformungen faktischer Prozesse des Wandels von Arbeit und Beschäftigung – beispielsweise im Zuge der allseits zunehmenden Debatten über "Individualität" und "individuelle Verantwortung", "Marktförmigkeit" und "Wettbewerb", "Flexibilität" und "Innovativität", "Selbständigkeit" und "Unternehmertum" usw.

Zu untersuchen wären dann auf der Makro-Ebene sowohl öffentliche Debatten¹³ als auch soziokulturelle Deutungs- und Orientierungsmuster. Bezugspunkt der Untersuchung ideologisierter Subjektivität sind also (historisch veränderliche) kollektive ‚ideelle‘ Strukturen, die als Rahmungen des individuellen Deutens und Handelns wirken. Insofern bildet das Konzept "ideologisierte Subjektivität" gerade ein notwendiges Komplement zur reklamierenden Subjektivität. Gesellschaftliche Sinn-Strukturen werden dann gerade nicht unter der Perspektive untersucht, wie sie von den Individuen in ihren eigenen Alltag eingefügt (und dadurch unter Umständen umgeformt) werden, sondern wie kollektive Sinn-Strukturen auf die Individuen wirken.

5. Zusammenfassung und Ausblick

In unserer Synopse wurden verschiedenartige Diskussionsstränge zum Wandel gesellschaftlicher Arbeit erfasst und verglichen, die bisher kaum in Beziehung gesetzt worden sind. Die Gegenüberstellung zeigt jedoch erstaunliche Konvergenzen bzw. Komplementaritäten der Themen und Thesen. Einiges deutet darauf hin, dass sich in den analytisch herausgearbeiteten Formen und Funktionen des Wandels von Arbeit tatsächlich ein langfristiger Prozess zunehmender Subjektivierung von Arbeit im Sinne unserer Definition abzeichnet; allerdings ist die weitere Entwicklung offen.

Wir wollen diesen Prozess und seine Bedingungen aufgrund des erarbeiteten Kenntnisstandes noch einmal zusammenfassend charakterisieren (5.1) und rekapitulierend die wichtigsten Faktoren benennen, die unseres Erachtens gegenwärtig den Prozess der Subjektivierung von Arbeit forcieren, und jeweils kurz deren Auswirkungen für die Arbeitenden skizzieren (5.2). Abschließend (5.3) wird dann kurz skizziert, welche Forschungsperspektiven zur Subjektivierung von Arbeit wir, ergänzend zu der in diesem Beitrag gewählten, für fruchtbar halten.

¹³ Auf eine besondere methodologische Problematik dieser Perspektive sei kurz verwiesen: ihre Selbstreflexivität. Insofern Wissenschaft nicht als autonome, neutrale Sphäre betrachtet wird, sind auch wissenschaftliche Debatten Teil des Diskursfeldes, und wissenschaftliche Analysen des Phänomens stellen zugleich auch Mittel zur Konstruktion desselben dar. Dann ist auch dieser Überblick zur Subjektivierung von Arbeit als ein Beitrag dafür zu analysieren, wie eine bestimmte gesellschaftliche Sichtweise hergestellt wird, die wiederum in die öffentliche Selbstwahrnehmung eingeht.

5.1 *Subjektivierung von Arbeit: Kurze Charakterisierung des Prozesses*

Es gibt in der sozialwissenschaftlichen Forschung und Diskussion zum Wandel der Arbeit vielfältige Indizien dafür, dass menschliche Subjektivität in der Arbeitswelt (in unterschiedlichen Formen und Funktionen) einen steigenden Stellenwert erhält. Auslöser der Veränderungen sind vor allem Wandlungen der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit und Beschäftigung, die meist auf eine gravierende Komplexitätssteigerung von technischen und organisatorischen Strukturen hinauslaufen. Diese Prozesse bewirken insgesamt, dass in erweiterter Form subjektive Eingriffe zur Aufrechterhaltung des Arbeitsprozesses erforderlich werden. Zeitlich parallel zum technisch-organisatorischen Wandel vollziehen sich diverse soziokulturelle Wandlungsprozesse (Verhältnis von 'Arbeit und Leben', Biographien, Geschlechterverhältnisse, Wertvorstellungen), die zu veränderten Ansprüchen und Orientierungen der Subjekte gegenüber der Erwerbsarbeit führen. Diese treten mit den funktionalen Erfordernissen der Arbeitsorganisation in eine (komplexe) Wechselwirkung, deren Resultate derzeit noch nicht abzusehen sind. Offen ist auch, ob diese Prozesse (a) ein vorübergehender Zustand momentaner Verflüssigung von Strukturen im Rahmen eines allgemeineren Umbruchs sind (,Übergangsphase'), die wieder in feste Strukturen übergehen, in denen Subjektivität nicht mehr in erweiterter Form gefordert ist, oder ob (b) die Veränderungen der Strukturen der Arbeitswelt von Dauer sind und damit Subjektivität tatsächlich strukturell einen höheren Stellenwert in Arbeit und Gesellschaft erhält.

5.2 *Subjektivierung von Arbeit: Ursachen und Auswirkungen*

Im Rahmen der gegenwärtigen Veränderungen der Arbeitsgesellschaft haben insbesondere drei Faktorenbündel bedeutenden Einfluss auf den Prozess der Subjektivierung von Arbeit. Im Kontext dieser Entwicklungen unterliegt die gesellschaftliche Konstitution der arbeitenden Personen umfassenden historischen Veränderungen.

Zum ersten erzeugt die zunehmende Technisierung und bürokratisch-rationale Organisation von Arbeitsprozessen Folgeprobleme, die ihrerseits nicht durch weitere Maßnahmen gleicher Art in den Griff zu bekommen sind; die Logik ,linearer' betrieblicher Rationalisierung stößt insofern an immanente Grenzen. Im Hinblick auf betriebliche Arbeitsplätze lässt sich, in Abgrenzung von der früheren "Gleichgültigkeitsannahme" des Betriebs gegenüber subjektiven Eigenschaften der Arbeitskraft, eine wachsende Bedeutung der gesamten Person für die Arbeitsausführung konstatieren. Zugleich steigen die Anforderungen an die Arbeitenden bezüglich der Qualität und Quantität der zu erbringenden Leistungen deutlich an (vgl. 3.1, 3.2).

Zweitens werden auf der gesellschaftlichen Meso-Ebene Institutionen und Sozialisationsmechanismen aufgeweicht (De-Institutionalisierung). Dadurch steigen die individuellen Koordinations- und Gestaltungsanforderungen im Arbeits- und Lebensalltag der Arbeitenden. Mit der Erosion von dauerhaften "Normalarbeitsverhältnissen" und des institutionalisierten Lebenslaufs erhöht sich die individuelle Selbstzurech-

nung von Verantwortung für die biographischen Aspekte der Lebensgestaltung. Die beständige Herstellungsleistung des eigenen Lebenslaufs bedeutet eine „Vergegenwärtigung“ der Biographie (vgl. 3.4). Insbesondere Frauen sind dabei aufgrund der ihnen zugewiesenen Verantwortung für den Reproduktionsbereich strukturell benachteiligt (vgl. 3.5).

Drittens schließlich bewirken soziokulturelle Wandlungsprozesse, dass normative kulturelle Anforderungen zur aktiven, ‚individuellen‘ Gestaltung des eigenen Lebens steigen und Individuen auch tatsächlich zunehmend eigene Bedürfnisse nach subjektiver Entfaltung generieren. Für die arbeitende Person geht es daher immer weniger um eine Orientierung an jenen kulturellen Normen, die ein Anpassungsverhalten an feste Vorgaben des beruflichen Arbeits- (und Gesellschafts-) Platzes mit sozialer Anerkennung belegen. Vielmehr wird nun zunehmend die *individuelle* Anpassung der Position an eigene Ansprüche – und vice versa die Anpassung der eigenen Ansprüche an die erreichte Position – soziokulturell positiv sanktioniert. Damit einher gehen vermehrte Erfordernisse zu individuellen kulturellen Orientierungsleistungen und zur individuellen Identitätsbildung (vgl. 3.6).

5.3 *Perspektiven der arbeitssoziologischen Forschung zur Subjektivierung von Arbeit*

Damit wir uns dem Phänomen „Subjektivierung von Arbeit“ überhaupt nähern konnten, waren zunächst einige perspektivische und konzeptionelle Festlegungen und Beschränkungen erforderlich. Das betraf zum einen die Entscheidung, den Prozess der Subjektivierung über die darin involvierte menschliche Subjektivität zu erfassen und ein heuristisches Konzept von Subjektivität zugrunde zu legen (s.o. 2.1). Wünschenswert wäre natürlich eine umfassende Aufarbeitung soziologischer Theorien zur Subjektivität gewesen, um die Analysen theoretisch gehaltvoller und ‚substantieller‘ zu machen.¹⁴ Zum anderen wurde zur Sichtung des Forschungsstandes eine strukturierungstheoretische, subjektorientierte Perspektive gewählt (s.o. 2.2). Prozesse auf der

¹⁴ Konkret könnte das für unsere eigene, primär an Funktionen für die Arbeit orientierte Unterscheidung in Formen von Subjektivität (s.o. Abschn. 4) bedeuten, dass diese um substantielle Aussagen über Qualitäten von Subjektivität ergänzt wird. Momentan ist, um dies an einer der benannten Formen zu veranschaulichen, „kompensatorische Subjektivität“ allein dadurch bestimmt, dass Subjekte durch eigene Leistungen bestimmte Funktionsdefizite formalisierter Arbeit ausgleichen müssen. Dies tun sie „irgendwie“ unter Rückgriff auf ihre Subjektivität – das Resultat des Prozesses ist „kompensatorische Subjektivität“. Insofern ist die Qualität von Subjektivität nicht im Subjekt verortet, sondern in der Arbeit und ihren Anforderungen. Aufgrund welcher Subjekt-Eigenschaften und wie die Individuen aber tatsächlich eine Reaktion darauf hervorbringen, bleibt letzten Endes unbeantwortet. Als beliebig formbares Potential aber ist Subjektivität theoretisch unbestimmt und muss daher in Beziehung gesetzt werden zu theoretisch fundierten Aussagen über die spezifischen Qualitäten menschlicher Subjektivität in der gegenwärtigen Gesellschaft.

Meso- und Makroebene wurden demgegenüber überwiegend nur als ‚Bedingungen‘ bzw. funktionale Anforderungen an die Individuen thematisiert.

Dies sind keineswegs notwendige Festlegungen, und entsprechend sind konzeptionell andere Zugänge zum Gegenstand nicht nur möglich, sondern sogar zu fordern, um zu einem umfassenderen Bild des Prozesses der Subjektivierung von Arbeit zu gelangen. Wir wollen abschließend einige bereits vorliegende (zum Teil auch in diesem Band aufgezeigte) Ansatzpunkte für uns sinnvoll erscheinende Weiterungen einer arbeitssoziologischen Analyse der Subjektivierung von Arbeit skizzieren, ohne dabei auch nur im entferntesten einen Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben.

Eine offensichtliche, in Abschnitt 4.2 mit dem Terminus „ideologisierte Subjektivität“ bereits angesprochene Ergänzung betrifft die Thematisierung makrokultureller bzw. im Foucault’schen Sinne ‚diskursiver‘ Wandlungsprozesse, die zu Veränderungen der Vergesellschaftungsform von Individuen führen. Ein wichtiger Ansatzpunkt dafür ist die Konzeption von Michel Foucault (vgl. 1977, 1987), der „Subjektivierung“ gerade nicht unter dem Aspekt der Handlungsbefähigung, sondern der Festlegung auf bestimmte Dispositionen und der „Zurichtung“ von Subjekten erfasst. Anschlüsse in diesem Sinne bieten die in diesem Band versammelten Beiträge von Manfred Moldaschl (zweiter Beitrag) und Kerstin Rieder. Anzuführen sind zudem die an den späten Foucault anschließenden „*governmentality studies*“, die aus dem angelsächsischen Raum mittlerweile ihren Weg nach Deutschland gefunden haben (vgl. die Arbeiten in Bröckling u.a. (Hg.) 2000). Anschließend an die Foucault’schen Konzeption von Macht liegt der Focus der Untersuchungen auf dem Verhältnis von Herrschaftstechniken und Selbsttechnologien in ihrer diskursiven Erzeugtheit (für einen Überblick siehe Lemke u.a. 2000; exemplarisch für die Untersuchung des Wandels der Arbeit Bröckling 2000). Neben diesen Ansätzen, die eher auf ‚latente‘ Machtwirkungen focussieren, sind aber auch diskursanalytische Zugänge in einem eher politikwissenschaftlichen Sinne zu berücksichtigen, die Diskurse auf (kollektive) Akteure in politischen Arenen zurückführen (vgl. für einen Überblick Keller 1997). In diesem Sinne thematisiert beispielsweise Martin Baethge (1999), dass von gesellschaftlichen Akteuren initiierte Debatten um mehr ‚Eigenverantwortung‘ einen wichtigen Motor des gegenwärtigen institutionellen Umbruchs der Arbeitsbeziehungen und Beschäftigungsformen im neoliberalen Sinne darstellen.

Dies verweist bereits auf den nächsten Punkt: die systematische Analyse institutioneller Wandlungsprozesse der Arbeitswelt und ihrer Konsequenzen im Kontext der Subjektivierung von Arbeit. Neben Arbeitsbeziehungen und Beschäftigungsformen (vgl. für einen Überblick Baethge 1999) betrifft dies beispielsweise auch die Qualität der angebotenen Arbeitsplätze sowie die sich wandelnden Formen der Arbeitersolidarität (vgl. Schmiede 1999) und der betrieblichen Kontroll- und Herrschaftsverhältnisse (vgl. Kocyba 1999; Wolf 1999; siehe aus arbeitskrafttheoretischer Perspektive auch Voß/ Pongratz 1998).

Neben perspektivischen sind auch disziplinäre Weiterungen wünschenswert. So ermöglicht insbesondere ein enger Austausch mit arbeitswissenschaftlichen Perspektiven (vgl. Moldaschl, erster Beitrag in diesem Band und Volpert, in diesem Band) der Arbeitssoziologie einen umfassenderen Blick auf die Ebene der konkreten Arbeitsausführung. Zudem könnten neue theoretische Perspektiven auf "subjektive Leistungen" und "Subjekt" für die Arbeitssoziologie gewonnen werden. Aber auch die von Walter Volpert (in diesem Band) angemahnte normative Bewertung der Qualität von Arbeit ist unseres Erachtens ein wichtiges Instrument zur Erfassung und theoretischen Bestimmung von Wandlungsprozessen im Zuge der Subjektivierung von Arbeit.

Letzten Endes gerät damit der soziologische Arbeits-Begriff selbst in den Blick. In diesem Sinne argumentiert Fritz Böhle (in diesem Band, vgl. auch 1999), dass (spätestens) im Kontext der Subjektivierung von Arbeit eine Rekonzeptualisierung des Arbeitsbegriffs erforderlich ist, um den Prozess der Subjektivierung angemessen erfassen zu können. Dazu bietet Böhles (schon seit längerem vorliegendes) Konzept des auf Sinnlichkeit und konkreten, nicht objektivierten Erfahrungen der Person beruhenden "subjektivierenden Arbeitshandelns" einen wichtigen Ansatzpunkt. Die Thematisierung des Verhältnisses von Rationalität und Sinnlichkeit ermöglicht einen genaueren Blick auf die Qualität subjektiver Leistungen im Arbeitshandeln und auf deren Wechselspiel mit technisch-organisatorischen Rahmenbedingungen. Zugleich werden (,natürliche') Grenzen der "Objektivierbarkeit" menschlichen Arbeitsvermögens erkennbar, und die spezifischen Qualitäten von Subjektivität für den Arbeitsprozess werden genauer konturiert. Ebenfalls auf eine Rekonzeptualisierung arbeitssoziologischer Perspektiven zur Analyse einer Subjektivierung von Arbeit zielt das von Ursula Holtgrewe (in diesem Band) und anderen (vgl. weiterführend die Beiträge in Holtgrewe u.a. 2000) für den arbeitssoziologischen Kontext fruchtbar gemachte Konzept der "Anerkennung". Der identitätstheoretische Zugang erlaubt eine genauere Bestimmung des ,inhärenten' Werts der Arbeit für die Subjekte; beispielsweise kann so die theoretische Verortung der "reklamierenden Subjektivität" (s.o. 4.1) spezifiziert werden. Auch in dieser Perspektive werden (soziale) Grenzen einer beliebigen "Flexibilisierung" der Individuen und ihres betrieblichen Einsatzes deutlich.

Zu guter Letzt bleibt resümierend die (lapidare, aber für zum am Thema interessierte Forschende erfreuliche) Feststellung: Further research is necessary...

6. Literatur

Altmann, N./ Binkelmann, P./ Düll, K./ Stück, H. (1982): Grenzen neuer Arbeitsformen. Betriebliche Arbeitsstrukturierung, Einschätzung durch Industriearbeiter, Beteiligung der Betriebsräte. Frankfurt a.M./ New York

Altmann, N./ Deiß, M./ Döhl, V./ Sauer, D. (1986): Ein "Neuer Rationalisierungstyp". Neue Anforderungen an die Industriesoziologie. In: Soziale Welt, 37,2/3, S.191-207.

- Aulenbacher, B./ Siegel, T. (1993): Industrielle Entwicklung, soziale Differenzierung, Reorganisation des Geschlechterverhältnisses. In: Frerichs, P./ Steinrücke, M. (Hg.), Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse. Opladen, S.65-100
- Baethge, M. (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt 42, S.6-19
- Baethge, M. (1994a): Arbeit und Identität. In: Beck/ Beck-Gernsheim (Hg.), S.245-261
- Baethge, M.(1994b): Arbeit 2000. Wie Erwerbsarbeit Spaß macht – Arbeitsansprüche der Beschäftigten als Herausforderungen für die Gewerkschaften; und: “Diskussion zu dem Referat von Martin Baethge”. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 45,12 S.711-733
- Baethge, M. (1999): Subjektivität als Ideologie. Von der Entfremdung in der Arbeit zur Entfremdung auf dem (Arbeits-)Markt? In: Schmidt (Hg.), S. 29-44
- Baukrowitz, A./ Boes, A. (1996): Arbeit in der “Informationsgesellschaft”. Einige Überlegungen aus einer (fast schon) ungewohnten Perspektive. In: Schmiede (Hg.), S.129-157
- Baukrowitz, A./ Boes, A./ Eckhardt, B. (1994): Software als Arbeit gestalten. Konzeptionelle Neuorientierung der Aus- und Weiterbildung von Computerspezialisten. Opladen
- Baukrowitz, A./ Boes, A./ Schwemmler, M. (1998): Veränderungstendenzen der Arbeit im Übergang zur Informationsgesellschaft. Befunde und Defizite der Forschung. In: Enquete-Kommission Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft. Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft. Deutscher Bundestag (Hg.), Arbeitswelt in Bewegung. Trends, Herausforderungen, Perspektiven. Bonn, S.21-169
- Baumeister, H./ Bollinger, D./ Geissler, B./ Osterland, M. (1991): Berufsbiographie und Arbeitsmarktkrise. Opladen
- Bechtle, G./ Lutz, B. (1989): Die Unbestimmtheit post-tayloristischer Rationalisierungsstrategie und die ungewisse Zukunft industrieller Arbeit – Überlegungen zur Begründung eines Forschungsprogramms. In K. Düll, B. Lutz (Hg.), Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich. Fünf Aufsätze zur Zukunft industrieller Arbeit. Frankfurt a.M./ New York, S.9-91
- Beck, U.(1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a.M.
- Beck U. (1997): Kinder der Freiheit. Frankfurt a.M.
- Beck, U./ Beck-Gernsheim, E. (Hg.) (1994): Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften. Frankfurt a.M.
- Beck, U./ Giddens, A./ Lash, S. (1996): Reflexive Modernisierung. Frankfurt a.M.
- Beckenbach, N./ van Treeck, W. (Hg.) (1994): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Göttingen (= Soziale Welt Sonderband 9)
- Becker-Schmidt, R. (1987): Die doppelte Vergesellschaftung - die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In: Unterkirch, L./ Wagner, I.(Hg.), Die andere Hälfte der Gesellschaft. Österreichischer Soziologentag 1985. Wien, S.10-25
- Becker-Schmidt, R. (1991): Individuum, Klasse und Geschlecht aus der Perspektive der Kritischen Theorie. In: Zapf, W. (Hg.), Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt a.M.. Frankfurt a.M./ New York, S.283-294

- Becker-Schmidt, R./ Knapp, G.-A. (1987): Geschlechtertrennung - Geschlechterdifferenz. Suchbewegungen sozialen Lernens. Bonn
- Beck-Gernsheim, E. (1981): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt: Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. Frankfurt a.M.
- Behringer, L. (1998): Lebensführung als Identitätsarbeit. Der Mensch im Chaos des modernen Alltags. Frankfurt a. M.
- Berger, P.A./ Sopp, P. (Hg.) (1995): Sozialstruktur und Lebenslauf. Opladen
- Böhle, F. (1992): Grenzen und Widersprüche der Verwissenschaftlichung von Produktionsprozessen. In: Malsch/ Mill (Hg.), S.87-132
- Böhle, F. (1994): Negation und Nutzung subjektivierenden Arbeitshandelns bei neuen formen qualifizierter Produktionsarbeit. In: Beckenbach/ van Treeck 1994, S.183-206
- Böhle, F. (1998): Technik und Arbeit. Neue Antworten auf "alte" Fragen. In: Soziale Welt 49,3, S.233-252
- Böhle, F. (1999): Arbeit – Subjektivität und Sinnlichkeit. Paradoxien des modernen Arbeitsbegriffs. In Schmidt (Hg.), S. 89-110
- Böhle, F./ Rose, H. (1992): Technik und Erfahrung. Arbeit in hochautomatisierten Systemen. Frankfurt a.M./ New York
- Boes, A./ Baukowitz, A./ Eckhardt, B. (1995): Herausforderung "Informationsgesellschaft". Die Aus- und Weiterbildung von IT-Fachkräften vor einer konzeptionellen Neuorientierung. In: MittAB 28,2, S.239-251
- Bolte, K. M./ Treutner, E. (Hg.) (1983): Subjektorientierte Arbeits- und Berufssoziologie. Frankfurt a.M./ New York. Dollhausen, K./ Hörning, K. H. (1996): Die kulturelle Produktion der Technik. In: Zeitschrift für Soziologie 25,1, S.37-57
- Bolte, K. M./ Voß, G. G. (1988): Veränderungen im Verhältnis von Arbeit und Leben. Anmerkungen zur Diskussion um den Wandel von Arbeitswerten. In: Reyher, L./ Köhl, J. (Hg.), Resonanzen, Arbeitsmarkt und Beruf – Forschung und Politik (BeitrAB 111), Nürnberg, S.72-93
- Bröckling, U. (2000): Totale Mobilmachung. Menschenführung im Qualitäts- und Selbstmanagement. In Bröckling u.a. (Hg.), S. 131-167
- Bröckling, U./ Krasmann, S./ Lemke, T. (Hg.) (2000): Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. Frankfurt a. M.
- Brödner, P. (1985): Fabrik 2000. Alternative Entwicklungspfade in die Zukunft der Fabrik. Berlin
- Brose, H.-G./ Wohlrab-Sahr, M./ Corsten, M. (1993): Soziale Zeit und Biographie. Über die Gestaltung von Alltagszeit und Lebenszeit. Opladen
- BmFSJ (1994): Neunter Jugendbericht. Bericht über die Situation der Kinder und Jugendlichen und die Entwicklung der Jugendhilfe in den neuen Bundesländern. Bonn
- Daniel, C. (1981): Theorien der Subjektivität. Einführung in die Soziologie des Individuums, Frankfurt a.M.
- Diezinger, A. (1991): Frauen: Arbeit und Individualisierung, Chancen und Risiken. Eine empirische Untersuchung anhand von Fallgeschichten. Opladen

- Dollhausen, K./ Hörning, K.-H. (1996): Die kulturelle Produktion der Technik. In: Zeitschrift für Soziologie, 25,1 S.37-57
- Dörr, G. (1991): Haushaltstechnisierung und geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Haushalt. In: Glatzer, W. u.a. (Hg.), Haushaltstechnisierung und gesellschaftliche Arbeitsteilung. Frankfurt a.M./ New York, S.233-296
- Dreisholzkamp, U. (1998): Subjekt. In: Ritter, J./ Gründer, K. (Hg.), Historisches Wörterbuch der Philosophie. Band 10, Basel, S.374-399
- Drumm, H. J. (1996): Das Paradigma der Dezentralisation. In: Die Betriebswirtschaft 56,1, S.7-20.
- Elias, N. (1980): Über den Prozeß der Zivilisation. Frankfurt a.M. (7. Aufl., zuerst 1969).
- Falk, S. (1999): Die Bedeutung von subjektiven Motiven und Einstellungen für die Erwerbsbeteiligung von Frauen. In: Zeitschrift für Frauenforschung 17,3, S.33-59
- Faust, M./ Jauch, P./ Brünnecke, K./ Deutschmann, Ch. (1995): Dezentralisierung von Unternehmen. Bürokratie- und Hierarchieabbau und die Rolle betrieblicher Arbeitspolitik. 2. Aufl. München, Mering.
- Faust, M./ Jauch, P./ Deutschmann, Ch. (1998): Reorganisation des Managements: Mythos und Realität des "Intrapreneurs". In: Industrielle Beziehungen, 5,1, S.101-118.
- Foucault, M. (1977): Sexualität und Wahrheit 1. Der Wille zum Wissen, Frankfurt a.M.
- Foucault, M. (1987): Das Subjekt und die Macht In: Dreyfus, H./ Rabinow, P., Michel Foucault. Jenseits von Strukturalismus und Hermeneutik, Weinheim, S.241-261.
- Friedman, A. L. (1977): Responsible Autonomy versus Direct Control over the Labour Process. In: Capital and Class 1, S.43-57.
- Fürstenberg, F. (1993): Wandel in der Einstellung zur Arbeit – Haben sich die Menschen oder hat sich die Arbeit verändert? (Teil I). In: Rosenstiel u.a. 1993, S.17-27.
- Garhammer, M. (1994): Balanceakt Zeit. Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Alltag, Freizeit und Familie. Berlin.
- Geissler, B./ Oechsle, M. (1994): Lebensplanung als Konstruktion: Biographische Dilemmata und Lebenslauf-Entwürfe junger Frauen. In: Beck/ Beck-Gernsheim (Hg.), S.139-167
- Geulen, D. (1999): Subjekt-Begriff und Sozialisationstheorie. In: Leu/Krappmann (Hg.).
- Giddens, A. (1976): Interpretative Soziologie. Eine kritische Einführung, Frankfurt a.M./ New York
- Giddens, A. (1988): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung, Frankfurt a.M./ New York
- Gildemeister, R./ Wetterer, A. (1992): Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In: Knapp, G.-A./ Wetterer, A. (Hg.), TraditionenBrüche. Entwicklungen feministischer Theorie. Freiburg (Breisgau), S.201-254
- Gottschall, K. (1990): Frauenarbeit und Büro-rationalisierung. Zur Entstehung geschlechtsspezifischer Trennungslinien in großbetrieblichen Verwaltungen. Frankfurt a.M./ New York

- Gottschall, K. (1993): Frauen auf dem bundesrepublikanischen Arbeitsmarkt: Integrationsprozesse mit Widersprüchen und Grenzen. In: Müller, U./ Schmidt-Waldherr, H. (Hg.), FrauenSozialkunde. Wandel und Differenzierung von Lebensformen und Bewußtsein. Bielefeld, S.11-41
- Gottschall, K. (1998): Doing Gender While Doing Work? In: Geissler, B./ Maier, F./ Pfau-Effinger, B. (Hg.), FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung. Berlin, S.63-94
- Hagemann-White, C. (1998): Identität - Beruf - Geschlecht. In: Oechsle/ Geissler (Hg.), S. 27-42
- Hebecker, E./ Kleemann, F./ Neymanns, H./ Stauff, M. (Hg.) (1999): Neue Medienumwelten. Zwischen Regulierungsprozessen und alltäglicher Aneignung, Frankfurt a.M./ New York.
- Heidenreich, M. (1996): Die subjektive Modernisierung fortgeschrittener Arbeitsgesellschaften. In: Soziale Welt 47,1, S.24-43.
- Heidenreich, M./ Töpsch, K. (1998): Die Organisation der Arbeit in der Wissensgesellschaft. In: Industrielle Beziehungen 5,1, S.13-44.
- Hirsch, J./ Roth, R. (1986): Das neue Gesicht des Kapitalismus. Vom Fordismus zum Post-Fordismus. Hamburg.
- Hirsch-Kreinsen, H. (1995): Dezentralisierung. Unternehmen zwischen Stabilität und Desintegration. In: Zeitschrift für Soziologie, 24,6, S.422-435.
- Hörning, K. H./ Gerhardt, A./ Michailow, M. (1990): Zeitpioniere. Flexible Arbeitszeiten- neuer Lebensstil. Frankfurt a. M.
- Hörning, K. H./ Dollhausen, K. (1997): Metamorphosen der Technik. Der Gestaltwandel des Computers in der organisatorischen Kommunikation. Opladen.
- Holtgrewe, U. (1997): Frauen zwischen Zuarbeit und Eigensinn. Der EDV-Einzug in Kleinbetriebe und die Veränderungen weiblicher Assistenzarbeit. Berlin
- Holtgrewe, U./ Voswinkel, S./ Wagner, G. (Hg.) (2000): Anerkennung und Arbeit. Konstanz
- Inglehart, R. (1979): Wertewandel in den westlichen Gesellschaften. Politische Konsequenzen von materialistischen und postmaterialistischen Prioritäten. In: Klages/ Kmiecik (Hg.), S.279-316.
- Jürgens, K./ Reinecke, C. (1998): Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche auf Alltagsarrangements von Schichtarbeiterfamilien. Berlin.
- Jürgens, U./ Malsch, T./ Dohse, K. (1989): Moderne Zeiten in der Automobilindustrie. Berlin.
- Junge, M. (1996): Individualisierungsprozesse und der Wandel von Institutionen. Ein Beitrag zur Theorie reflexiver Modernisierung. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 48 (4), S. 728-747.
- Jurczyk, K./ Treutner, E./ Voß, G. G./ Zettel, O. (1985): Die Zeiten ändern sich – Arbeitszeitpolitische Strategien und die Arbeitsteilung der Personen. In: Hradil, S. (Hg.), Sozialstruktur im Umbruch. Opladen.

- Jurczyk, K./ Rerrich, M. S. (Hg.) (1993): Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg.
- Keller, R. (1997): Diskursanalyse. In: Hitzler, R./ Honer, A. (Hg.), Sozialwissenschaftliche Hermeneutik. Eine Einführung, Opladen, S.309-333.
- Kern, H./ Schumann, M. (1984): Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München.
- Kern, H./ Schumann, M. (1998): Kontinuität oder Pfadwechsel? Das deutsche Produktionsmodell am Scheideweg. In: SOFI-Mitteilungen 26, S.7-14.
- Kieser, A. (1996): Moden und Mythen des Organisierens. In: Die Betriebswirtschaft, 56,1, S.21-39.
- Kiss, G. (1977): Einführung in die soziologischen Theorien, 2 Bde., Opladen (3. Aufl.)
- Klages, H. (1984): Wertorientierung im Wandel. Rückblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen. Frankfurt a.M./ New York.
- Klages, H. (Hg.) (1992): Werte und Wandel. Ergebnisse und Methoden einer Forschungstradition. Frankfurt a.M./ New York.
- Klages, H. (1993): Wertewandel in Deutschland in den 90er Jahren. In: Rosenstiel u.a. 1993, S.1-15.
- Klages, H./ Kmiecik, P. (Hg.) (1979): Wertewandel und gesellschaftlicher Wandel, Frankfurt a.M./ New York.
- Kleemann, F. (1999a): Zur Bemessung von Arbeitsleistung in Telearbeit: Von der Fremd- zur Selbstorganisation der Arbeitenden? In: Droussou, O. u.a. (Hg.), Machtfragen der Informationsgesellschaft, Marburg, S.491-497
- Kleemann, F. (1999b): Personale Technikstile im informatisierten Arbeitsalltag. In: Hebecker u.a. (Hg.), S.298-310
- Kmiecik, P. (1976): Wertstrukturen und Wertwandel in der Bundesrepublik Deutschland. Göttingen.
- Knapp, G.-A. (1988): Die vergessene Differenz. In: Feministische Studien, Heft 1, S.12-31
- Knapp, G.-A. (1992): Macht und Geschlecht. Neuere Entwicklungen in der feministischen Macht- und Herrschaftsdiskussion. In: dies./ Wetterer, A. (Hg.), TraditionenBrüche. Entwicklungen feministischer Theorie. Freiburg (Breisgau), S.287-325
- Knapp, G.-A. (1993): Segregation in Bewegung: Einige Überlegungen zum "Gendering" von Arbeit und Arbeitsvermögen. In: Hausen, K./ Krell, G. (Hg.), Frauenerwerbsarbeit. Forschungen zu Geschichte und Gegenwart. München/ Mering, S.25-46
- Knapp, G.-A. (1995): Unterschiede machen: Zur Sozialpsychologie der Hierarchisierung im Geschlechterverhältnis. In: Becker-Schmidt, R./ Knapp, G.-A. (Hg.), Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt a.M./ New York, S.163-194
- Knoblauch, H. (1995): Kommunikationsarbeit. Die kommunikative Konstruktion kultureller Kontexte. Berlin/ New York
- Knoblauch, H. (1996): Arbeit als Interaktion. Informationsgesellschaft, Postfordismus und Kommunikationsarbeit. In: Soziale Welt 47,3, S.344-362

- Kocyba, H. (1999): Wissensbasierte Selbststeuerung: Die Wissensgesellschaft als arbeitspolitisches Kontrollszenario. In Konrad/ Schumm (Hg.), S.92-119
- Kohli, M. (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 1, S.1-29
- Kohli, M. (1986): Gesellschafts- und Lebenszeit: Der Lebenslauf im Strukturwandel der Moderne. In: Berger, J. (Hg.), Die Moderne - Kontinuitäten und Zäsuren. Soziale Welt, Sonderband 4. Göttingen, S.183-208
- Kohli, M. (1991): Lebenslauftheoretische Ansätze in der Sozialisationsforschung. In: Hurrelmann, K./ Ulich, D. (Hg.), Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim, S.303-317
- Kohli, M. (1994): Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie. In: Beck/ Beck-Gernsheim, S.219-244
- Konrad, W./ Schumm, W. (Hg.) (1999): Wissen und Arbeit. Neue Konturen von Wissensarbeit. Münster
- Krüger, H. (1995): Prozessuale Ungleichheit. Geschlecht und Institutionenverknüpfungen im Lebenslauf. In: Berger/ Sopp (Hg.), S.133-153
- Kudera, W. (1995): Lebenslauf, Biographie und Lebensführung. In: Berger/ Sopp (Hg.), S.85-105
- Kühl, S. (1994): Wenn die Affen den Zoo regieren. Die Tücken der flachen Hierarchien. Frankfurt a.M./ New York
- Kühl, S. (1997): Von der Suche nach Rationalität zur Arbeit an Dilemmata und Paradoxien. Unveröff. Manuskript (Berlin: Gitta GmbH)
- Kühn, Th./ Zinn, J. (1998): Zur Differenzierung und Reproduktion sozialer Ungleichheit im Dualen System der Berufsausbildung. In: Heinz, W.R./, Dressel, W./ Blaschke, D./ Engelbrech, G. (Hg.), Was prägt Berufsbiographien? Lebenslaufdynamik und Institutionenpolitik. Erschienen in der Reihe Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung des IAB, S.54-88
- Lemke, T./ Krasmann, S./ Bröckling, U. (2000): Gouvernamentalität, Neoliberalismus und Selbsttechnologien. Eine Einleitung. In Bröckling u.a. (Hg.), S. 7-40
- Leu, H.R./ Krappmann, L. (Hg.) (1999): Zwischen Autonomie und Verbundenheit. Beingungen und Formen der Behauptung von Subjektivität. Frankfurt a.M.
- Levy-Strauss, C. (1973): Das wilde Denken. Frankfurt a.M.
- Littek, W./ Charles, T. (Hg.) (1995): The New Division of Labour. Berlin, New York.
- Lutz, B. (1989): Metzler Philosophen Lexikon, Stuttgart: Poeschel Verlag
- Lutz, B./ Hartmann, M./ Hirsch-Kreinsen, H. (Hg.) (1996): Produzieren im 21. Jahrhundert. Frankfurt a.M./ New York.
- Maier, F. (1990): Arbeitsmarktsegregation und patriarchale Gesellschaftsstruktur - Thesen zu einem gesellschaftssystem-übergreifenden Zusammenhang. In: Autorinnengemeinschaft: Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes, erschienen in der Reihe: Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis SAMF, Arbeitspapier 1990-1, S.54-90

- Malsch, T. (1984): Erfahrungswissen und Planungswissen. Facharbeiterkompetenz und informationstechnische Kontrolle am Beispiel der betrieblichen Instandhaltung. In: Jürgens, U: u.a. (Hg.), Arbeitspolitik (=Leviathan Sonderheft 5), S.231-251
- Malsch, T./ Mill, U. (Hg.) (1992): ArByte. Modernisierung der Industriesoziologie? Berlin.
- Manske, F./ Mickler, O./ Wolf, H. (1994): Computerisierung technisch-geistiger Arbeit. Ein Beitrag zur Debatte um Formen und Folgen gegenwärtiger Rationalisierung. In: Beckenbach, van Treeck 1994, S.161-182
- Mead, G.H. (1973 [1934]): Geist, Identität und Gesellschaft. Mit einer Einleitung herausgegeben von Charles W. Morris, Frankfurt a.M.
- Meier, Ch. (1999): Die Eröffnung von Videokonferenzen – Beobachtungen zur Aneignung eines neuen interaktiven Mediums. In: Hebecker u.a. (Hg.), S.282-297
- Moldaschl, M. (1994): "Die werden zur Hyäne". Erfahrungen und Belastungen in Gruppenarbeit. In: Moldaschl, Schulz-Wild 1994, S.53-101
- Moldaschl, M. (o.J. [1996]): Herrschaft durch Autonomie – Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. Ein vorläufiges Resümé. In: Lutz, B. (Hg.), Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Weinheim (Veröff. in Vorber.)
- Moldaschl, M. (1997): Internalisierung des Marktes. Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In: SOFI, IfS, ISF, INIFES (Hg.), Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997. Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten. Berlin, S.197-250
- Moldaschl, M./ Schulz-Wild, R. (Hg.) (1994): Arbeitsorientierte Rationalisierung. Fertigungsinseln und Gruppenarbeit im Maschinenbau. Frankfurt a.M./ New York
- Müller-Jentsch, W./ Stahlmann, M. (1988): Management und Politik im Prozeß fortschreitender Kompetenzen. In: ÖZfS 13,2 S.5-31
- Münchmeier, R. (1997): Die Lebenslage junger Menschen. In: Jugendwerk der Deutschen Shell (Hg.), Jugend '97. Zukunftsperspektiven - Gesellschaftliches Engagement - Politische Orientierungen. Opladen, S.277-301
- Münchmeier, R. (1998): "Entstrukturierung" der Jugendphase. Zum Strukturwandel des Aufwachsens und zu den Konsequenzen für Jugendforschung und Jugendtheorie. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament. B 31/ 1998
- Mutz, G. (1995): Erwerbsbiographische Diskontinuitäten in West- und Ostdeutschland. Eine Systematisierung ungleichheitsrelevanter Deutungsmuster. In: Berger/ Sopp, S.205-233
- Nerdinger, F./ Rosentiel, L. v. (1996): Führung und Personalwirtschaft bei dezentralen Kompetenzen. In: Lutz u.a. (Hg.), S.295-323
- Nickel, H.M. (1998): Einführung in den Themenschwerpunkt. In: Zeitschrift für Frauenforschung. Heft 1+2, S.5-9
- Nickel, H.M./ Völker, S./ Hüning, H. (1998): Chancenstrukturen weiblicher Erwerbsarbeit. Frauen im betrieblichen Transformationsprozeß - Ein Projektseminar. In: Geschäftsstelle des Zentrums für interdisziplinäre Frauenforschung an der Humboldt-Universität zu Berlin (Hg.), Chancenstrukturen weiblicher Erwerbsarbeit. ZiF-Bulletin 16, Berlin, S.1-14
- Noelle-Neumann, E. (1978): Werden wir alle Proletarier? Wertewandel in unserer Gesellschaft. Zürich.

- Oberbeck, H. (1994): Von vielfältigen Experimenten zur Steuerung des Außendienstes durch die Unternehmenszentralen – Interorganisationaler Technikeinsatz in der Assekuranz im Kontext gesellschaftlicher Umbrüche. In: Sydow, J./ Windeler, A. (Hg.), Management interorganisationaler Beziehungen, S.114-141.
- Oechsle, M./ Geissler, B. (Hg.) (1998): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. Opladen
- Oechsle, M./ Geissler, B. (1998a): Die ungleiche Gleichheit. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensführung. In: Oechsle/ Geissler (Hg.), S.9-26
- Osterland, M (1990): "Normalbiographie" und "Normalarbeitsverhältnis": In: Berger P.A./ Hradil, S. (Hg.), Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Soziale Welt, Sonderband 7, S.351-362
- Ostner, I. (1982): Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft. Frankfurt a.M./ New York
- Peinl, I. (1998): Aspekte ambivalenter Gelegenheitsstrukturen für Frauenerwerbsarbeit in ostdeutschen Niederlassungen der Deutschen Bahn AG. In: Zeitschrift für Frauenforschung, Heft 1+2, S.40-46
- Pfeiffer, S. (1999): Dem Spürsinn auf der Spur. Subjektivierendes Arbeitsverhalten an Internet-Arbeitsplätzen am Beispiel Information-Broking. München/ Mehring
- Picot, A./ Reichwald, R. (1994): Auflösung von Unternehmung? Vom Einfluß der IuK-Technik auf Organisationsstrukturen und Kooperationsformen. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 54, S.547-570.
- Picot, A./ Reichwald, R./ Wiegand, R. T. (1996): Die grenzenlose Unternehmung. Information, Organisation und Management. Lehrbuch zur Unternehmensführung im Informationszeitalter. Wiesbaden
- Piore, M./ Sabel, C. F. (1985): Das Ende der Massenproduktion. Berlin
- Pongratz, H.J./ Voß, G.G. (1997): Fremdorganisierte Selbstorganisation. In: Zeitschrift für Personalforschung, 7,1, S.30-53
- Prahl, H.-W./ Schroeter, K.R. (1996): Soziologie des Alterns. Paderborn/ München/ Wien/ Zürich
- Prechtel, P./ Burkard, F.-P. (1996): Metzler Philosophie Lexikon, Stuttgart/ Weimar
- Projektgruppe "Alltägliche Lebensführung" (Hg.) (1995): Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen
- Rammert, W. (1992): Neue Technologien – neue Begriffe? Lassen sich die Technologien der Informatik mit den traditionellen Konzepten der Arbeits- und Industriosozologie noch angemessen erfassen? In: Malsch/ Mill (Hg.), S.29-51
- Reichwald, R./ Koller, H. (1996): Integration und Dezentralisation von Unternehmensstrukturen. In: Lutz u.a. (Hg.), S.225-194
- Ritter, J./ Gründer, K. (1998): Historisches Wörterbuch der Philosophie, Basel
- Rosenstiel, L. v. u.a. (Hg.) (1993): Wertewandel. Herausforderungen für die Unternehmenspolitik in den 90er Jahren. 2., überarb. Aufl. Stuttgart.

- Sandkühler, H. J. (1990): Europäische Enzyklopädie zu Philosophie und Wissenschaften, Hamburg
- Schachtner, Ch. (Hg.) (1997): Technik und Subjektivität. Das Wechselverhältnis zwischen Mensch und Computer aus interdisziplinärer Sicht. Frankfurt a.M.
- Schäffgen, K. (2000): Die Verdopplung der Ungleichheit. Sozialstruktur und Geschlechterverhältnisse in der Bundesrepublik und der DDR. Opladen
- Schiersmann, Ch./ Geissler, D. (1995): Quereinstieg zum Aufstieg - Weiterbildung als Strategie der Frauenförderung im Einzelhandel. In: Brumlop, E./ Maier, F. (Hg.), Geschlechterpolitik in Organisationen. Reihe Arbeitspapiere des SAMF, Arbeitspapier 1995-2, S.61-78
- Schimank, U. (1986): Technik, Subjektivität und Kontrolle in formalen Organisationen – eine Theorieperspektive. In: Seltz u.a. (Hg.), S.71-91.
- Schmiede, R. (Hg.) (1988): Arbeit und Subjektivität. Beiträge zu einer Tagung der Sektion Industrie- und Betriebssoziologie in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (Kassel 21.-23.5.1987). Bonn.
- Schmiede, R. (Hg.) (1996): Virtuelle Arbeitswelten. Arbeit, Produktion und Subjekt in der "Informationsgesellschaft". Berlin.
- Schmiede, R. (1996a): Informatisierung, Formalisierung und kapitalistische Produktionsweise. Entstehung der Informationstechnik und Wandel der gesellschaftlichen Arbeit. In: Schmiede (Hg.), S.15-47
- Schmiede, R. (1999): Informatisierung und Subjektivität. In: Konrad/ Schumm (Hg.), S. 134-151
- Schmidt, G. (Hg.) (1999): Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozeß. Berlin
- Schmidt, G. (2000): Macht und Ohnmacht der Subjektivität. Notizen zu aktuellen Veränderungen in der Arbeitswelt. In: H. Köbler. (Hg.) (2000): Wertewandel und neue Subjektivität. Erlangen, S. 15-26
- Schröder, H. (1995): Jugend und Modernisierung. Strukturwandel der Jugendphase und Statuspassagen auf dem Weg zum Erwachsensein. Weinheim/ München
- Schumann, M./ Baethge-Kinsky, V./ Kuhlmann, M./ Kurz, C./ Neumann, U. (1994): Trendreport Rationalisierung. Automobilbau, Werkzeugmaschinenbau, Chemische Industrie. Berlin
- Sennett, R. (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin Springer, R. (1999): Rückkehr zum Taylorismus? Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg. Frankfurt a.M./ New York
- Springer, R. (1999): Rückkehr zum Taylorismus? Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg. Frankfurt a.M./ New York
- Stegbauer, Ch. (1995a): Electronic Mail und Organisation. Partizipation, Mikropolitik und soziale Integration von Kommunikationsmedien. Göttingen.
- Stegbauer, Ch. (1995b): Die virtuelle Organisation und die Realität elektronischer Kommunikation. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 47,3, S.535-549
- Strümpel, B./ Pawlowsky, P. (1993): Wandel in der Einstellung zur Arbeit – Haben sich die Menschen oder hat sich die Arbeit verändert? (Teil II). In: Rosenstiel u.a. 1993, S.29-45

- Thielecke, F. (1993): Der Habitus im Veränderungsprozeß eines Versicherungsunternehmens - Kulturelle Verschiebungen dargestellt am Beispiel des Geschlechterverhältnisses. Dissertation an der Humboldt-Universität zu Berlin, Fachbereich Sozialwissenschaften (Ms.)
- Ulfig, A. (1997): Lexikon der philosophischen Begriffe, Wiesbaden: Fourier Verlag
- Veith, P. (1995): Kontrollierte Autonomie. Neue Herausforderungen für die Arbeitspsychologie. Heidelberg
- Völker, S. (1998): Wandelmanagement als Ressource? In: Zeitschrift für Frauenforschung, Heft 1+2, S.47-52
- Voß, G.G. (1984): Bewußtsein ohne Subjekt? Eine Kritik des industriesoziologischen Bewusstseinsbegriffs, München/ Mering
- Voß, G. G. (Hg.). (1991): Die Zeiten ändern sich – Alltägliche Lebensführung im Umbruch. München (= Sonderheft II der MITTEILUNGEN des Sonderforschungsbereichs 333).
- Voß, G. G. (1991): Lebensführung als Arbeit. Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft. Stuttgart.
- Voß, G. G. (1992): Alltägliche Lebensführung im Umbruch – Eine Herausforderung für die betriebliche Personalführung. In Katzenbach, E./ Molitor, B./ Mayer, O. G. (Hg.), Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik Bd. 37. Tübingen, S.73-94
- Voß, G. G. (1993a): Arbeitswelt im Wandel. Tendenzen des Strukturwandels der Erwerbstätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland. In: Mitteilungen des Sonderforschungsbereichs 333, Nr.7, S.89-138
- Voß, G. G. (1993b): Zur sozialen Differenzierung von "Arbeit und Leben". Überlegungen aus der Perspektive des Konzepts Alltägliche Lebensführung. In: MITTEILUNGEN 5 des SFB 333, S.105-122.
- Voß, G. G. (1994): Das Ende der Teilung von "Arbeit und Leben"? An der Schwelle zu einem neuen gesellschaftlichen Verhältnis von Betrieb- und Lebensführung. In: Beckenbach, van Treeck (Hg.), S.269-294
- Voß, G. G. (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31,3, S.473-487
- Voß, G. G. (o.J. [1996]): Neue Verhältnisse. Zur wachsenden Bedeutung der Lebensführung von Arbeitskräften für die Betriebe. In Lutz, B. (Hg.), Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Weinheim (Veröff. in Vorber.)
- Voß, G. G./ Pongratz, H. J. (Hg.) (1997): Subjektorientierte Soziologie. Opladen
- Voß, G. G./ Pongratz, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der "Ware Arbeitskraft"? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50,1, S.131-158
- Voß, G. G./ Pongratz, H. J. (1999): Entgrenzte Arbeitskraft – entgrenzte Qualifikation. In: Hansen, H. u.a. (Hg.), Bildung und Arbeit – Das Ende einer Differenz. Aarau, S.39-48

- Wagner, I. (Hg.) (1993): Kooperative Medien. Informationstechnische Gestaltung moderner Organisationen. Frankfurt a.M./ New York
- Weinig, K. (1996): Wie Technik die Kommunikation verändert. Das Beispiel Videokonferenz. Münster
- Weißbach, H.-J./ Witzgall, E./ Vierthaler, R. (1990): Außendienstarbeit und neue Technologien. Brachentrends, Fallanalysen, Interviewauswertungen. Opladen
- Welsch, J. (1997): Arbeiten in der Informationsgesellschaft. Studie für den Arbeitskreis "Arbeit – Betrieb – Politik" der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn
- Wolf, H. (1999): Arbeit und Autonomie, Münster.
- Zinnecker, J. (1991): Jugend als Bildungsmoratorium. Zur Theorie des Wandels der Jugendphase in west- und osteuropäischen Gesellschaften. In: Melzer, W. u.a. (Hg.), Osteuropäische Jugend im Wandel. Ergebnisse vergleichender Jugendforschung in der Sowjetunion, Polen, Ungarn und der ehemaligen DDR. Weinheim/ München, S.9-24
- Zinnecker, J./ Strozda, C. (1996): Zeitorientierungen, Zukunftspläne, Identität - Von den Grenzen des Projekts Jugend. In: Silbereisen, R.L./ Vaskovicz, L.A./ Zinnecker, J. (Hg.), Jungsein in Deutschland. Jugendliche und junge Erwachsene 1991 und 1996. Opladen, S.199-225
- Zoll, R. (Hg.) (1989): Nicht so wie unsere Eltern! Hypothese eines neuen kulturellen Modells. Opladen
- Zoll, R. (Hg.) (1992): Ein neues kulturelles Modell? Der soziokulturelle Wandel in Westeuropa und Nordamerika. Opladen
- Zoll, R. (1993): Alltagssolidarität und Individualismus. Zum soziokulturellen Wandel. Frankfurt a.M.