SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Zur Subjektivierung von Arbeit

Kleemann, Frank; Matuschek, Ingo; Voß, G. Günter

Veröffentlichungsversion / Published Version
Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Kleemann, F., Matuschek, I., & Voß, G. G. (1999). *Zur Subjektivierung von Arbeit.* (Papers / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Querschnittsgruppe Arbeit und Ökologie, 99-512). Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-116668

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

WISSENSCHAFTSZENTRUM BERLIN
FÜR SOZIALFORSCHUNG

P99-512

Zur Subjektivierung von Arbeit

Frank Kleemann, Ingo Matuschek, G. Günter Voß

papers

Querschnittsgruppe
Arbeit und Ökologie

Querschnittsgruppe „Arbeit & Ökologie"

Im WZB sind auf Initiative des Präsidenten „Querschnittsgruppen" zu Themen eingerichtet worden, die in mehreren Abteilungen bearbeitet werden und abteilungsübergreifend besondere Aufmerksamkeit verdienen. Bestehende Forschungsansätze und Forschungsarbeiten werden neu ausgerichtet auf wissenschaftliche Zusammenhänge hin, deren Erforschung von der Verknüpfung unterschiedlicher abteilungsspezifischer Kompetenzen profitieren kann. In Querschnittsgruppen werden auf Zeit problembezogene Forschungskooperationen organisiert.

Die Querschnittsgruppe Arbeit & Ökologie konzentriert ihre Aktivitäten in den Jahren 1998 und 1999 auf ein Forschungsprojekt, das soziale und arbeitspolitische Aspekte in ihrer Wechselwirkung mit zentralen Elementen von unterschiedlich akzentuierten Nachhaltigkeitskonzepten zum Untersuchungsgegenstand hat. Es wird in einem Forschungsverbund mit den Kooperationspartnern Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) und Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie (WI) durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) gefördert. An dem Projekt „Arbeit + Ökologie" beteiligen sich seitens des WZB Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus sechs Forschungseinheiten. Eckart Hildebrandt (Abteilung „Regulierung von Arbeit") und Helmut Weidner (Abteilung „Normbildung und Umwelt") koordinieren die Querschnittsgruppe und leiten das Forschungsprojekt, an dem auch externe Experten beteiligt sind.

Über die Arbeitsergebnisse wird fortlaufend in WZB-discussion-papers informiert. Eine Übersicht der bisher erschienenen Papiere findet sich am Ende des vorliegenden papers.

Weitere Projektinformationen sind im Internet unter http://www.wz-berlin.de/aoe/ und http://www.a-und-oe.de erhältlich.

Verbundprojekt „Arbeit + Ökologie"

Die Gewerkschaften haben im DGB-Grundsatzprogramm von 1996 die Gestaltung einer nachhaltigen Entwicklung zu einer wichtigen Aufgabe erklärt. Ihre Suche nach einer sozial-ökologischen Reformstrategie steht unter der Prämisse, daß ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeitsziele gleichwertig verfolgt werden müssen, wobei erhebliche Defizite bei der Berücksichtigung der sozialen Dimension von Nachhaltigkeitskonzepten konstatiert werden.

Vor diesem Hintergrund haben sich die drei Forschungsinstitute DIW, WI und WZB mit ihren jeweils spezifischen fachlichen Kompetenzbereichen zum Forschungsprojektverbund „Arbeit + Ökologie" zusammengetan. Dessen Hauptziel ist es, soziale und arbeitspolitische Aspekte in ihrer Wechselwirkung mit zentralen Elementen von unterschiedlich akzentuierten Nachhaltigkeitskonzepten zu untersuchen. Damit soll die Diskussion in Deutschland mit neuen Aspekten belebt und den Gewerkschaften eine fundierte Grundlage für ihren Strategiebildungsprozeß geboten werden.

Dabei wird sich das Forschungsprojekt auf drei Leitfragestellungen konzentrieren: (1) das Verhältnis zwischen den sozialen Implikationen von Nachhaltigkeitsstrategien und gewerkschaftlichen Zielen, (2) die Bausteine einer sozial-ökologischen Reformstrategie und (3) die Rolle der deutschen Gewerkschaften in einem gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsdiskurs.

Das Projekt ist in die folgenden drei, zeitlich gestaffelten Phasen gegliedert:

Querschnittsanalysen: Sie dienen der Erfassung und Klärung der vielfältigen Wechselbeziehungen zwischen Nachhaltigkeit und Arbeit, die sich aus ökonomischer, sozialer und ökologischer Sicht ergeben. Hierbei wird es auf der Makroebene etwa um Fragen von Wirtschaftswachstum, Beschäftigungsentwicklung, sozialer Sicherheit und Ressourcenverbrauch gehen; auf der Mikroebene werden neue Arbeitsverhältnisse und Arbeitszeiten, das Verhältnis von formeller und informeller Arbeit sowie sozial-ökologische Innovationspotentiale untersucht. Die Analyseergebnisse sollen Grundlagen für die Beurteilung von Szenarien schaffen und der Formulierung von Strategien dienen.

Szenarioanalysen: Um dem Spektrum verschiedener Positionen in der Nachhaltigkeitsdiskussion gerecht zu werden, sollen zwei unterschiedliche Nachhaltigkeitsszenarien entwickelt und analysiert werden. Das sogenannte ökonomisch-soziale Szenario (DIW) geht von der ökonomischen Kritik an der vorherrschenden Wirtschaftspolitik aus, während das sogenannte ökologisch-soziale Szenario (WI) auf der ökologischen Kritik vorherrschender umweltrelevanter Politikmuster basiert. Als Hintergrundfolie für die Beurteilung dieser beiden Nachhaltigkeitsszenarien dient ein sogenanntes angebotsorientiertes Kontrastszenario (DIW), das auf einer Fortschreibung bisher dominierender wirtschaftspolitischer Konzepte beruht.

Erarbeitung von Strategieelementen: Die Bewertung der Szenarien nach (aus den Querschnittsanalysen gewonnenen) ökonomischen, ökologischen und sozialen Kriterien der Nachhaltigkeit soll Zielkonflikte und -synergien aufdecken und damit der Strategieformulierung dienen. Diese können – gemeinsam mit weiteren Strategien, die aus der Analyse von Konfliktpotentialen und aus den Querschnittsanalysen gewonnen wurden – einen Beitrag für die Entwicklung einer gewerkschaftlichen sozial-ökologischen Reformstrategie liefern.

Arbeitspolitisch-soziale Querschnittsanalysen

Der Versuch, soziale Interessenlagen und gesellschaftliche Entwicklungsdynamiken mit ökologischen Anforderungen in Verbindung zu bringen, stößt unmittelbar auf die tiefe Trennung der gesellschaftlichen Systemlogiken (Ökologie, Ökonomie, Soziales), die in den gültigen Regelungssystemen, den Strategien und Maßnahmen der gesellschaftlichen Akteursgruppen in den jeweiligen Politikfeldern und auch in den Köpfen der Wissenschaftler eingeschrieben ist. Obwohl immer wieder Initiativen zur Verknüpfung von Arbeit und Ökologie gestartet werden, sind diese bisher punktuell und widersprüchlich geblieben. Das Beispiel der Beschäftigungswirkungen von Umweltschutzmaßnahmen ist hier das prägnanteste. Eine systematische Analyse der Vielfalt und der Vielschichtigkeit der Zusammenhänge steht bisher aus.

Zur Überwindung dieser Segmentierung, und um die vielfältigen Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Ökologie zu erfassen, führt das WZB für den arbeitspolitisch-sozialen Teil des Forschungsvorhabens eine breite Überblicksanalyse zu den Berührungspunkten zwischen Arbeit und Ökologie durch, die durch drei Politikfelder geprägt werden: den Entwicklungstrends der Erwerbsarbeit (Wettbewerbsmodelle), der Stellung der Arbeit in Nachhaltigkeitskonzepten bzw. ihre arbeitspolitischen Folgen und den Zukunftserwartungen an Arbeit, wie sie von der Arbeitsbevölkerung und ihren Interessenvertretungen gesehen werden (Wohlstandsmodelle).

Mit dieser Vorgehensweise soll (a) die ganze Breite arbeitspolitischer Gestaltungsfelder durchgeprüft werden, um sicherstellen, daß auch die eher indirekten ökologischen Voraussetzungen und Folgen arbeitspolitischer Strategien erfaßt werden, (b) die verschiedensten Wechselwirkungen analysiert werden, ohne sie aus den arbeitspolitischen Bewertungszusammenhängen zu lösen, sowie (c) durch die breite Überblicksanalyse alle für eine gewerkschaftliche Nachhaltigkeitsstrategie relevanten Felder und Strategien ausfindig gemacht werden, d. h. sowohl Bereiche hoher Synergie wie auch Bereiche absehbarer Konflikte.

Aufgrund der Wahl eines breiten, überblicksanalytischen Ansatzes ergab sich notwendigerweise das Problem der Strukturierung und Bündelung der zahlreichen Themenbereichsanalysen. Hierzu wurden fünf Themenfelder konstruiert, in denen Detailanalysen anzufertigen waren, die um Überblicksanalysen ergänzt werden. Die Themenfelder lauten:

I. Arbeit im und durch Umweltschutz
II. Risiken und Chancen in der Erwerbsarbeit, neue Arbeitsformen und Arbeitsverhältnisse
III. Gesundheitsschutz – Arbeitsschutz – Umweltschutz
IV. Neue Formen der Arbeit und der Versorgung
V. Neue Regulierungsformen

Die arbeitspolitisch-soziale Querschnittsanalyse des WZB stellt mit ihrer Vielzahl von Bereichsanalysen durch die analytische Erschließung des Zusammenhangs von Entwicklungstrends der Erwerbsarbeit mit den Anforderungen einer nachhaltigen Entwicklung unter Einbeziehung der subjektiven Wertvorstellungen zu Arbeit einen eigenständigen Forschungsschritt dar. Mit der Veröffentlichung der einzelnen Studien werden die Resultate der arbeitspolitisch-sozialen Querschnittsanalysen einer breiten Diskussion zugänglich gemacht.

P99-512

Zur Subjektivierung von Arbeit

Frank Kleemann*, Ingo Matuschek*, G. Günter Voß*

* Technische Universität Chemnitz

Zusammenfassung

In Diskursen um die künftige Entwicklung von Erwerbsarbeit wird verschiedentlich betont, daß individuellen Handlungen und Deutungen der Subjekte im Arbeitsprozeß eine zunehmende Bedeutung zukomme. Diese Entwicklung fassen wir begrifflich als „Subjektivierung von Arbeit“ im Sinne eines Wechselverhältnisses zwischen einzelnem Subjekt und Arbeit: Die Individuen tragen mehr „Subjektives“ in die Arbeit hinein und/oder die Arbeit fordert immer mehr „Subjektives“ von den Individuen. Ziel dieses Papers ist es, mit einer Sichtung verschiedener soziologischer Forschungsbereiche zentrale Merkmale einer solchen „Subjektivierung“ herauszuarbeiten, um sie anschließend nach einer weiteren Begriffspräzisierung einer kritischen Bewertung zu unterziehen, die Schlußfolgerungen über die veränderte Qualität des Wechselverhältnisses von arbeitender Person und Arbeitswelt und diesbezügliche gesellschaftliche Auswirkungen ermöglichen soll.

Abstract

Some debates about the future of paid labor focus on the fact that the impact of “subjective” actions and interpretations of the individuals in the work process increases. We conceptualize this development as “subjectivation of work”. This term implies a historical process of an intensification of the interdependencies between individuals and their work: Individuals carry more “subjective” input (properties, opinions, motivations, and demands) into work, and work increasingly demands input of “subjective” factors (e. g. self-organization, creativity, emotions, motivations) from the individuals. In this paper, relevant fields of sociological research will be reviewed in order to grasp central aspects of the “subjectivation of work” process. The goal is a more precise understanding of the concept and a critical assessment of the process. The paper concludes with an assessment of changed qualities in the interdependency between working individuals and the work process and its impacts for society.

Inhaltsverzeichnis

1. Problemstellung und Zielsetzung 1

1.1 Zum Begriff „Subjektivierung von Arbeit“ 2

2. Zur Untersuchung von Prozessen einer „Subjektivierung von Arbeit“ – Stand der Forschung 4

2.1 Subjektivierendes und subjekthaftes Arbeitshandeln als notwendige Komplemente technisierter Arbeit 5

2.1.1 Gesellschaftlich-historischer Hintergrund 5

2.1.2 Theoretische Verortung der zum Themenfeld vorliegenden Untersuchungen 6

2.1.3 Gegenstand der Betrachtungen und konstatierte Entwicklungen 7

2.1.4 Gesellschaftliche Folgen 9

2.2 Subjektive Leistungen und Potentiale als Voraussetzung für post-tayloristische Arbeits- und Betriebsorganisation 10

2.2.1 Gesellschaftlich-historischer Hintergrund 10

2.2.2 Theoretische Verortung der zum Themenfeld vorliegenden Untersuchungen 11

2.2.3 Gegenstand der Betrachtungen und konstatierte Entwicklungen 12

2.2.4 Gesellschaftliche Folgen 13

2.3 Erweiterte Anforderungen an subjektive Gestaltungsleistungen im Zuge einer gesellschaftlichen Neustrukturierung des Verhältnisses von „Arbeit“ und „Leben“ 14

2.3.1 Gesellschaftlich-historischer Hintergrund 14

2.3.2 Theoretische Verortung der zum Themenfeld vorliegenden Untersuchungen 15

2.3.3 Gegenstand der Betrachtungen und konstatierte Entwicklungen 15

2.3.4 Gesellschaftliche Folgen 17

2.4 Steigende Erfordernisse an eine eigenlogische Gestaltung der Erwerbsbiographie infolge von Prozessen einer De-Institutionalisierung des Lebenslaufs 18

2.4.1 Gesellschaftlich-historischer Hintergrund 18

2.4.2 Theoretische Verortung der zum Themenfeld vorliegenden Untersuchungen 18

2.4.3 Gegenstand der Betrachtungen und konstatierte Entwicklungen 19

2.4.4 Gesellschaftliche Folgen 21

2.5 Besondere Anforderungen der Gestaltung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen von Frauen ... 22
2.5.1 Gesellschaftlich-historischer Hintergrund ... 22
2.5.2 Theoretische Verortung der zum Themenfeld vorliegenden Untersuchungen ... 23
2.5.3 Gegenstand der Betrachtungen und konstatierte Entwicklungen ... 24
2.5.4 Gesellschaftliche Folgen ... 27

2.6 Normative Subjektivierung von Arbeit infolge des Wandels von Arbeitswerten ... 28
2.6.1 Gesellschaftlich-historischer Hintergrund ... 28
2.6.2 Theoretische Verortung der zum Themenfeld vorliegenden Untersuchungen ... 29
2.6.3 Gegenstand der Betrachtungen und konstatierte Entwicklungen ... 29
2.6.4 Gesellschaftliche Folgen ... 31

3. Zur „Subjektivierung von Arbeit“: Zusammenfassende Diagnose und Bewertung des Prozesses auf Grundlage des Forschungsstands ... 32

3.1 Formen und Funktionen einer „Subjektivierung von Arbeit“ ... 32
3.1.1 Kompensatorische Subjektivität ... 32
3.1.2 Strukturierende Subjektivität ... 33
3.1.3 Reklamierende Subjektivität ... 33
3.1.4 Ergänzender Hinweis auf eine mögliche vierte Grundform: ideologisierte Subjektivität ... 34

3.2 Ursachen und Bedingungen einer zunehmenden Subjektivierung von Arbeit ... 35

3.3 Konsequenzen einer zunehmenden Subjektivierung von Arbeit ... 36
3.3.1 Folgen für die Person: erhöhte Chancen für Individualität, zugleich überall gestiegene Gefahren des Scheiterns ... 36
3.3.2 Folgen für die Betriebe: ambivalente Optionen des Zugriffs auf Arbeitskraft ... 37
3.3.3 Folgen für die Gesellschaft: Individualisierung und Flexibilisierung ... 38

3.4 Abschließende Bemerkungen ... 40

4. Literatur ... 43

1. Problemstellung und Zielsetzung

In aktuellen sozialwissenschaftlichen (teilweise auch in der öffentlichen) Diskursen um Entwicklungstendenzen qualifizierter Erwerbsarbeit wird zunehmend betont, daß individuellen Handlungen und Deutungen der Subjekte im Arbeitsprozeß eine zunehmende Bedeutung zukomme. Teilweise wird dies mit dem Begriff einer „Subjektivierung von Arbeit" belegt, stark beachtet beispielsweise in der Verwendung von Baethge (1991).

Eine umfassende Auseinandersetzung darüber, welche Folgen damit für betroffene Arbeitskräfte und die gesellschaftliche Verfassung von Arbeit verbunden sind, fehlt jedoch meist. Dies liegt vor allem daran, daß die betrachteten Phänomene bzw. die dies thematisierenden Diskussionsstränge und Konzepte bisher nicht systematisch miteinander verglichen wurden und dementsprechend auch eine Klärung, was sich hinter der Chiffre „Subjektivierung von Arbeit" verbirgt, kaum erfolgt ist. Die vorliegende Arbeit will zu einer solchen Systematisierung und begrifflichen Klärung beitragen.

Dazu wird in einem ersten Schritt das im folgenden zugrunde gelegte Verständnis von „Subjektivierung" formal präzisiert (1.1). Zentraler Bestandteil der Arbeit wird dann eine resümierende Sichtung sozialwissenschaftlicher Diskussionsstränge bzw. Konzeptbereiche sein, in denen – aus sehr unterschiedlicher Perspektive 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 Diskussionsstränge ein, die ein „subjektivierendes" bzw. „subjekthaftes" Arbeitshandeln thematisieren und damit die in manchen Bereichen zunehmende Bedeutung spezifischer individueller Kompetenzen und Gestaltungsleistungen für die Ausführung von Arbeitstätigkeiten herausstellen. Solche Anforderungen entstehen – so ein Bereich von Untersuchungen – durch die zunehmende „Technisierung" der Arbeit (2.1), wogegen ein zweiter Bereich von Konzepten argumentiert, daß solches Folge „post-tayloristischer" Formen der Arbeitsorganisation sei (2.2). Andere Ansätze nehmen demgegenüber eher *betriebsübergreifende Aspekte* in den Blick, wenn dort von einer zunehmenden „Subjektivierung" von Arbeit gesprochen wird. Zum einen bezieht sich dies auf Veränderungen im Verhältnis von „Arbeit" und „Leben" im Zuge eines erweiterten Zugriffs von Betrieben auf bislang ungenutzte Potentiale der Arbeitskraft (2.3). Einen zweiten Bereich bilden Untersuchungen, in deren Mittelpunkt eine zunehmende individuelle „Biographisierung" der Erwerbsarbeit diskutiert wird (2.4). Zum dritten zeigt die sozialwissenschaftliche Frauenforschung, daß Frauen grundlegend andere Formen der subjektiven Aneignung von Erwerbsarbeit praktizieren resp. für sich einklagen als Männer (2.5). Als viertes wird schließlich auf die Diskussion zum Wandel arbeitsbezogener „Werte" und „Werthaltungen" eingegangen, durch den vermehrt subjektive Ansprüche in die Arbeit hinein getragen werden (2.6).

Im Anschluß an den Überblick zu verschiedenen Diskussionssträngen bzw. Konzeptbereichen wird (in 3.) zunächst eine analytische Unterscheidung verschiedener Grundformen der Thematisierung einer „Subjektivierung von Arbeit" vorgenommen (3.1). Vor diesem Hintergrund werden dann die wichtigsten der thematisierten Ursachen für eine solche Entwicklung (3.2) sowie die zentralen angesprochenen Folgen für Individuen, Betriebe und Gesellschaft zusammenfassend dargestellt (3.3).

1.1 Zum Begriff „Subjektivierung von Arbeit"

Im Begriff „Subjektivierung von Arbeit" sind zwei formalsprachliche Bezüge enthalten: Als *genitivus objectivus* bezeichnet er, daß „die Arbeit" aufgrund sich vollziehender „struktureller" Wandlungstendenzen eine „Subjektivierung" bewirkt, d. h. qualitativ und/oder quantitativ mehr Handlungen und Deutungen der Individuen fordert bzw. erzwingt. Als *genitivus subjectivus* verwendet, wird durch den Terminus ausgedrückt, daß „die Subjekte" in höherem Maße Subjektivität in die Arbeit hineintragen und diese dadurch zunehmend „subjektivieren".[1]

Formal betrachtet beschreibt dabei der Prozeßbegriff „Subjektivierung" eine „Intensivierung" (in jeweils zu spezifizierenden Qualitäten) von Wechselverhältnissen zwischen Subjekt und Arbeit: Die Individuen tragen mehr „Subjektives" in die Arbeit hinein und/oder die Arbeit fordert immer mehr „Subjektives" von den Individuen. Dies geschieht jeweils vor dem Hintergrund, daß gesellschaftsprägende intermediäre Faktoren – also institutionelle Strukturen, kulturelle Normierungen usw. – wegfallen.

Davon abzugrenzen ist der Begriff „Subjektivität".[2] Uwe Schimank zufolge kann „Subjektivität [...] zunächst 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, S. 71). „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". Als Subjektivität kann „sowohl das Verhältnis einer Person zu sich selbst als auch das Verhältnis der Person zu ihrer Umwelt charakterisiert werden" (ebd., S. 75).

„Subjektivität" bedeutet mithin eine *einseitige* Relationierung, die ihren Ausgangspunkt allein bei der Person nimmt und auf dieser Grundlage Verhältnisse der Person zu sich selbst und zu anderen in den Blick nimmt. Demgegenüber fokussiert der im folgenden zentrale Begriff der „Subjektivierung" auf *Wechselverhältnisse* zwischen Person und Betrieb. Letztendlich geht es um die „Passung" zwischen arbeitender Person – ihren subjektiven Leistungen, Fähigkeiten, Sinndeutungen und Einstellungen – und

---

1 Vgl. für eine kurze Begriffsgeschichte aus sozialisationstheoretischer Perspektive Geulen (1999).

2 Es geht im folgenden nicht um eine sozialphilosophische Bestimmung des Begriffs oder um einen Rekurs industriesoziologische Debatten der 80er Jahre im Kontext der Arbeiterbewußtseinsforschung, wo „Subjektivität" im Sinne von „Selbstbewußtsein" bzw. „Arbeiteridentität" verstanden wurde (vgl. hierzu etwa die Beiträge in Schmiede 1988).

betrieblichem Arbeitsplatz – dessen Anforderungen an Arbeitskraft und strukturierende Wirkung für subjektive Handlungsspielräume.

Zentraler Fokus im folgenden ist eine „subjektorientierte Perspektive“ (vgl. dazu vor allem Bolte/Treutner 1983; Voß/Pongratz 1997), die nach Erscheinungen einer „Subjektivierung von Arbeit“ *auf der Ebene der arbeitenden Person* fragt, sich also nicht primär mit dem „strukturellen“ betrieblichen Wandel im Rahmen dieses Prozesses befaßt.[3] Um Mißverständnisse zu vermeiden: Eine so verstandene „Subjektorientierung“ ist weder auf „subjektive Sichtweisen“ von Personen bezogen noch auf „individuelle“, je einzelnen Personen spezifische Handlungen bzw. Handlungsbedingungen. 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.

Wir werden im folgenden deshalb auch auf den Begriff „Subjektivität“ (in der eben skizzierten heuristischen Fassung von Schimank 1986) zurückgreifen, da er mit Blick auf die arbeitende Person, d. h. in handlungs- bzw. praxistheoretischer Perspektive, als Beschreibungskategorie geeignet scheint, um Veränderungen im Verhältnis von Person und Betrieb zu erfassen.

---

3 Gleichwohl dienen diese betrieblichen Wandlungen in strukturierungstheoretischer Perspektive als grundlegende *Bedingungen* zur Erfassung und Bewertung von Veränderungen auf der Subjektebene.

2. Zur Untersuchung von Prozessen einer „Subjektivierung von Arbeit" – Stand der Forschung

Die Sichtung der vorhandenen Literatur, in denen Prozesse einer „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 Beträge 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 Werks 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:

- Zunächst werden die in den Diskussionen thematisierten gesellschaftlichen Hintergründe der jeweils angesprochenen Entwicklung skizziert (x.1.1).
- Im Anschluß werden zur besseren Einschätzung der in den Diskussionssträngen oder Konzepten verwendeten Argumente die zentralen theoretischen Bezugspunkte aufgezeigt (x.1.2).
- Dem folgt eine systematisierende Darstellung der diagnostizierten Befunde bzw. der leitenden Thesen zu einer „Subjektivierung von Arbeit". Diese werden jeweils in einer knappen Formel zusammengefaßt (x.1.3).

– Abschließend werden sich aus den thematisierten Entwicklungen potentiell ergebende Konsequenzen auf personaler, betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene aufgezeigt, wie sie in den erfaßten Diskussionssträngen entweder explizit formuliert werden oder (aus unserer Sicht) abgeleitet werden können (x.1.4).

2.1 Subjektivierendes und subjekthaftes Arbeitshandeln als notwendige Komplemente technisierter Arbeit

2.1.1 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 bezog sich dieser Prozeß zunehmend auf den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK-Technologien) 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.

IuK-Technologien wurden in den letzten Jahren nicht nur als Steuerungs- und Organisationsmittel zur Strukturierung und Organisation automatisierter Produktionsprozesse verwendet.[4] Darüber hinaus 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 Kooperationsmedien (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

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

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.

2.1.2 Theoretische Verortung der zum Themenfeld vorliegenden Untersuchungen

Die zunehmende Einbindung von Arbeitstätigkeiten in IuK-Systeme (vgl. dazu Böhle 1998; Knoblauch 1996; Schmiede 1996; Wellman et al. 1996 sowie die Beiträge in Wagner 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 et al. 1994; Oberbeck 1994; Weißbach et al. 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" von Arbeit. Damit wird keineswegs eine *De*qualifizierung der Arbeit beschrieben, sondern vielmehr ein Wandel der Qualifikationsanforderungen zur Bewältigung medienvermittelter Arbeit: Diese werden mit der „Entsinnlichung" der Arbeitsgegenstände immer umfassender und abstrakter.

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. vor allem 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 Eigenaktivität und stellt bedeutungsrelevante Zusammenhänge her" (Böhle 1994, S. 195). Damit werden „Gefühl" und „sinnliche Wahrnehmung" als Medium des Erkennens und Handelns *diesseits* rationaler Handlungsvollzüge betont.

Andere Autoren (vor allem Schimank 1986; Rammert 1992) elaborieren system- bzw. handlungstheoretische Perspektiven, die aufzeigen, daß komplementär zu den Prozessen der zunehmenden systemischen Einbindung und der „Entqualifizierung" von 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*. Denn jede Form der Technisierung von 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, S. 75), der einen „irreduziblen Subjektivitätsbedarf" 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).

2.1.3 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, die auf eine weitestmögliche Transformation von Produktionsarbeit in „geistige Arbeit" abzielen, zunehmend negiert wird (vgl. Böhle 1994, 1998; 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 post-tayloristischer 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 („Kommunikationsarbeit" – 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 mikropolitischer Strategien einsetzen, um ihre Arbeitsaufgaben im Betriebssinne möglichst gut zu erledigen (vgl. Stegbauer 1995a, 1995b). Für die Berufsgruppe der Computerspezialisten zeigen Baukro-

witz, 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 et al. 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., S. 248).

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, S. 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 Arbeits*ergebnis* bewertet, und die Art der Arbeitsausführung bleibt der arbeitenden Person selbst überlassen. Baukrowitz, Boes und Schwemmle (1998) unterscheiden 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 gering qualifizierte 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 (vor allem 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.

2.1.4 Gesellschaftliche Folgen

Auf der *Ebene der arbeitenden Person* ist allgemein festzustellen, daß die Anforderungen an subjektive Bewältigungsleistungen der – im Arbeitsgegenstand abstrakter werdenden – medienvermittelten Arbeit „an sich" steigen. Im Bereich „wissensbasierter" Produktionsarbeit wie in den mittel- und geringer qualifizierten Bereichen der Informationsarbeit werden aber zugleich die *Entfaltungs*potentiale eines subjektivierenden Arbeitshandelns durch die „rationalisierte" Vorstrukturierung des Arbeitshandelns weitgehend beschnitten. Subjektive Arbeitsleistungen besitzen hier überwiegend „kompensatorischen" Charakter, wodurch das reibungslose Funktionieren des „rationalisierten" Arbeitsprozesses gewährleistet werden soll. Im Bereich höher- und hochqualifizierter Informationsarbeit werden dagegen in zunehmendem Maße subjektive Leistungen zu einer eigenständigen Strukturierung der Arbeitstätigkeit und des Arbeitsprozesses erwartet. Insgesamt ist diese Diagnose kongruent mit den unten in 2.2 aufgezeigten Ergebnissen, daß nämlich in erweiterter Form auf Ressourcen und Potentiale der Arbeitskraft zugegriffen wird.

Auf *betrieblicher Ebene* wird mit einer wachsenden systemischen Vernetzung von Einzeltätigkeiten „subjekthaftes Handeln" – also speziell menschlicher Arbeitskraft eigene Fähigkeiten – zunehmend benötigt, um zwischen den abstrakten Zusammen-

hängen des „Systems“ zu vermitteln. Die absolute *Menge* an in dieser Weise erforderlicher Arbeitskraft wird vermutlich immer geringer werden, die *Qualität* der Arbeitsleistungen dagegen steigen. Das bedeutet für die Betriebe eine steigende Abhängigkeit von gesellschaftlichen Bildungsinstanzen, die entsprechende Potentiale von Arbeitskraft aktualisieren helfen, oder die Einrichtung entsprechend verbesserter innerbetrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen.

Auf *gesellschaftlicher Ebene* bedeutet dies eine verstärkte Notwendigkeit, Individuen auf die steigenden Qualifikationsanforderungen IuK-technisierter Arbeit hin zuzurichten. Dies kann nur über gesellschaftliche Sozialisationsinstanzen erreicht werden, die die Individuen zu entsprechenden Arbeitsleistungen befähigen und motivieren. Zugleich scheint es aber für die Motivierung der Arbeitenden zunehmend problematisch zu werden (vgl. auch unten 2.6), daß für dieses Segment hochqualifizierter Arbeit immer weniger Individuen benötigt werden.

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

2.2.1 Gesellschaftlich-historischer Hintergrund

Der seit etwa anderthalb Jahrzehnten in den meisten Industrieländern zu beobachtende Wandel der Erwerbsarbeit bringt grundlegende Strukturveränderungen der betrieblichen Organisation von Arbeit mit sich. Eine zentrale Entwicklungslinie ist die tendenzielle Abkehr vom bisher dominierenden Rationalsierungsleitbild 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 im weiteren Sinne tayloristischen Prinzipien gestaltet, und in manchen Feldern deuten sich sogar gegenläufige Entwicklungen an („Re-Taylorisierung“, „Neo-Taylorismus“). Trotzdem ist zu konstatieren, daß „post-tayloristische“ Formen der Arbeitsorganisation zunehmend eingesetzt werden und daß dies vor allem Bereiche betrifft (etwa die Dienstleistungsbranchen und qualifizierte 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.

2.2.2 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 et al. (1982; 1986), Brödner (1985), Friedman (1977), Kern/Schumann (1984), Piore/Sabel (1985), Bechtle/Lutz (1989), Jürgens et al. (1989) oder Müller-Jentsch/Stahlmann (1988) auf entsprechende Wandlungstendenzen hin. Aktuelle Studien, z. B. Faust et al. (1995), Faust et al. (1998), Heidenreich (1996), Heidenreich/Töpsch (1998), Hirsch-Kreinsen (1995), Kühl (1994), Schumann et al. (1994), führen den Diskussionsstrang fort (vgl. a. die Beiträge in Littek/Charles 1995) – teilweise verbunden mit der Frage nach Grenzen der Entwicklung oder möglichen Gegentendenzen (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 et al. (1996), Reichwald/Koller (1996) oder Veith (1995) untersucht, während etwa Hirsch/Roth (1986) sich dem Thema aus politikwissenschaftlicher Perspektive nähern.

Trotz zum Teil 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 wurde. 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 „subjektori-

entiert“ argumentiert wird: Was letztlich thematisiert und wie dies theoretisch eingeordnet wird, verweist primär auf die Entwicklungslogik einer sich transformierenden kapitalistischen Ökonomie.

2.2.3 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 Mitarbeiterinnen und 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 von 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/Schultz-Wild 1994, Moldaschl 1994, 1996, 1997, 1999; 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“ (unter anderem Voß 1998) 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“ der Arbeit gesprochen wird (vgl. unter anderem 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 von Arbeitskraft wie Innovativität und Kreativität, Sozial- und Kommunikationskompeten-

zen, 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 Arbeitkraftpotential (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.

2.2.4 Gesellschaftliche Folgen

Auf der *Ebene der arbeitenden Person* ergeben sich zwar durchaus erweiterte Gestaltungsfreiheiten und damit prinzipiell die Möglichkeit einer verstärkten Berücksichtigung persönlicher Bedürfnisse in der Arbeit. Zugleich entstehen jedoch drastisch verstärkte *Anforderungen* an eine aktive Eigenstrukturierung der Arbeit, die zudem in hohem Maße entsprechende Kompetenzen erfordern. Dies führt insgesamt zu neuartigen Belastungen und entsprechenden Risiken der Überforderung. Die erweiterte Nutzung der Fähigkeiten und Potentiale kann prinzipiell dazu führen, daß Personen zwar verstärkt in ihrem Interesse eigene Potentiale in die Arbeit einbringen und sich auf diese Weise vielleicht in neuer Weise „verwirklichen" können. Andererseits ist die verstärkte betriebliche Nutzung menschlicher Potentiale als eine heteronome „Ausbeutung" von Tiefenschichten der Person zu interpretieren.

Für die *Betriebe* kann die erweiterte Nutzung von Leistungen und Potentialen der Subjekte zwar prinzipiell zu kostengünstigeren und flexibleren Organisationsformen

führen. Zugleich entstehen aber nicht unerhebliche Risiken dadurch, daß die Betriebe wichtige Gestaltungsleistungen und damit die Kontrolle über betriebliche Strukturen und Prozesse auf neuer Stufe an die Arbeitskräfte auslagern und damit tendenziell einen Herrschaftsverlust riskieren. Folge ist, daß Betriebe sich organisatorisch und nicht zuletzt hinsichtlich ihrer Führungskultur und der Führungsfähigkeiten des Managements auf die neuen Arbeitsformen und das damit verbundene autonomere Arbeitshandeln der Beschäftigten in geeigneter Weise einstellen müssen, um deren Vorteile nutzen und potentielle Risiken minimieren zu können.

Schließlich ergeben sich auch auf *gesellschaftlicher Ebene* ambivalente Konsequenzen. Post-tayloristische Arbeitsformen und die damit entstehenden Anforderungen an die Arbeitskräfte können zu einer neuen sozialstrukturellen Segregation arbeitender Menschen führen: auf der einen Seite diejenigen Gruppen, die aus neuen, autonomisierten Arbeitsformen Vorteile ziehen und diese angemessen bewältigen können; auf der anderen Seite eine wachsende Schicht derjenigen, die den erweiterten Anforderungen autonomisierter Arbeitsformen nicht entsprechen können und/oder auf konventionelle Arbeitsplätze verwiesen werden. Dies verweist nicht zuletzt darauf, daß individuell und gesellschaftlich in zureichender Qualität und Quantität komplementäre Kompetenzen vorhanden sein müssen. Da davon im Moment jedoch nur bedingt auszugehen ist, entsteht ein objektiver gesellschaftlicher Bedarf an einer erweiterten, auf die neuen Arbeitsanforderungen ausgerichteten Qualifizierung, die letztlich neuartige Anforderungen an das Bildungssystem auf allen Stufen stellt.

2.3 Erweiterte Anforderungen an subjektive Gestaltungsleistungen im Zuge einer gesellschaftlichen Neustrukturierung des Verhältnisses von „Arbeit“ und „Leben“

2.3.1 Gesellschaftlich-historischer Hintergrund

Post-tayloristische Arbeitsorganisation und die Tendenzen zur Liberalisierung und Deregulierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen (vgl. 2.2) 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 Raums) irreversibel sei und sich weiter fortsetzten 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 (vgl. 2.6) 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. 2.5).

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.

2.3.2 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 achtziger Jahre im Konzept der „Alltäglichen Lebensführung“ zum Thema (so vor allem Autoren aus dem Umfeld des ehemaligen SFB 333 in München, vgl. insbesondere Voß 1991, 1992, 1993a, 1993b, 1994, 1998, 1999; Jurczyk/Rerrich 1993; Projektgruppe 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.

2.3.3 Gegenstand der Betrachtungen und konstatierte Entwicklungen

In der Perspektive des Münchener Lebensführungsprojekts wird – infolge einer tendenziellen Verflüssigung bzw. Auflösung der vormals forcierten Trennung der Arbeits- von der Lebenssphäre – eine systematisch steigende Anforderung an die Indivi-

duen 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 und -arbeiterinnen 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, 1999).

„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 (im Sinne eines „Selbstmanagements“ o. ä.). 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 et al. 1985, ausführlich dann in Voß/Pongratz 1998; siehe auch 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.

2.3.4 Gesellschaftliche Folgen

Auf der *Ebene der Person* entstehen durch eine verstärkte Subjektivierung des Verhältnisses von „Arbeit" und „Leben" erweiterte Chancen zu einer autonomeren und damit an Einzelbedürfnisse besser angepaßten Gestaltung des Verhältnisses verschiedener Lebenssphären. Dies kann letztlich die Belastungen aus der Erwerbstätigkeit verringern und die Lebensqualität in der Außererwerbssphäre erhöhen. Auf der anderen Seite ist dies mit systematisch erweiterten Anforderungen und der Notwendigkeit dazu kompatibler Kompetenzen verbunden, die die Gefahr notorischer Überlastung und schließlich des Scheiterns an den wachsenden Anforderungen an die Gestaltung des Alltags mit sich bringen.

Betrieblich kann eine verstärkte Subjektivierung des Verhältnisses von „Arbeit" und „Leben" zu einer erhöhten Zufriedenheit der Arbeitenden führen, die neue Leistungspotentiale und vor allem erweiterte Flexibilität aufschließt. Auf der anderen Seite entstehen neue Ansprüche und Erfordernisse der Beschäftigten, die erheblich steigende und neuartige Transaktionskosten für die Gewährleistung eines effizienten Betriebsablaufs nach sich ziehen können, nicht zuletzt durch steigende Anforderungen an die Führung und den Einsatz der Arbeitskräfte.

Gesellschaftlich bedeutet der Prozeß, daß das strukturelle Verhältnis der bisher über Jahrzehnte hinweg relativ starr getrennten zentralen gesellschaftlichen Sphären in Bewegung gerät. Dies kann eine Fülle sozialer Konsequenzen haben, z. B. dadurch, daß gesellschaftliche Instanzen und Regulierungen (soziale Sicherung, Arbeits- und Sozialrecht, öffentliche Dienstleistungen, wirtschaftliche Dienstleistungen und Warenangebote usw.) mit ihren bisherigen Strukturen gegenüber einer verstärkt subjektivierten Qualität des Verhältnisses von „Arbeit" und „Leben" an Grenzen stoßen werden. Zugleich wird – sozialstrukturell gesehen – der säkulare Prozeß der Individualisierung und Pluralisierung dadurch vermutlich drastisch angeheizt und dabei die Tendenz zu sozialen Ungleichheiten verstärkt.

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

2.4.1 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 Wohlfahrtsstaats 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 der einer Bastelbiographie, in der eigenständige biographische Orientierungen wichtiger werden und auf die Zukunft gerichtetes Handeln als Leistung der Gegenwart an Bedeutung gewinnt.

2.4.2 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).[5] 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, S. 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.

---

5 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 fiele.

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 et al. 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).

2.4.3 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 psychosoziales 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 Sozialisationser-

fahrung 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. 2.6) – 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 unter anderem Zinnekker/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. 2.6).

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, sich mit verändernden Anforderungen der Arbeitswelt auseinandersetzen zu müssen. Das bedeutet, 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 et al. in ihrer Studie zu Berufsbiographien von Facharbeitern betonen: zwar noch selbstbewußt von einem gegenüber gering qualifizierten Arbeitenden 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 (vgl. Baumeister et al. 1991).

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 daraus 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 Fördermaß-

nahmen (etwa der Bundesanstalt für Arbeit oder der Sozialämter) sowie Formen der Scheinselbständigkeit (ebd.).

In ihrer Untersuchung von Zeitarbeitnehmern arbeiten Brose et al. 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 tiefergehenden sozialen Wandel einleiten bzw. begleiten (vgl. Brose et al. 1993, S. 319ff.). Ähnliche Beweggründe und Entwicklungen dürften auch für die Vertreter der oben angeführten befristeten, flexibilisierten bzw. geringförmigen Beschäftigungsmuster 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., S. 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 (ebd., S. 189f.). Die individuelle Berufsbiographie wird solchermaßen 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 Arbeitsmarkts 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.

2.4.4 Gesellschaftliche Folgen

Auf der *personalen Ebene* stehen die Individuen vor der Anforderung, ihre individuelle Zukunft als offen zu antizipieren und zur Gestaltung dieser Zukunft Fähigkeiten zur Konstruktion des eigenen Lebens auszubilden. Dies wird vermutlich je nach sozialen, materiellen und kulturellen Ressourcen unterschiedlich ausfallen und vor allem Jüngeren leichter fallen. Als subjektive Handlungsstrategie wird das Festhalten an Traditionen und der Vorstellung von der Normalbiographie einem flexiblen Umgang mit dem Lebensentwurf gegenüberstehen. Das wird die Tätigkeit im Beruf berühren: Traditionalisten werden eher arbeiten wie gewohnt, während andere sich biogra-

phisch wichtige Kompetenzen aneignen und zu lebenslangem Lernen übergehen werden.

Betrieblicherseits sind ebenfalls ambivalente Folgen zu erwarten. Einerseits lassen sich betriebsextern erworbene Kompetenzen für die Arbeitstätigkeit nutzen und auf diesem Wege vor allem Dienstleistungsarbeit effizienter gestalten. Andererseits sind Betriebe in erhöhtem Maß von Entscheidungen der Arbeitenden über ihren beruflichen Weg abhängig: Wenn die Entscheidung zum Verbleib oder zum Wechsel ein Teil der Identitätsbildung der Beschäftigten ist, werden die Betriebe gezwungen sein, die ganze Person und nicht nur die Arbeitskraft in den Blick zu nehmen. Diese Diskrepanz, z. B. zwischen betrieblichen Rekrutierungswünschen und dem Verhalten von Facharbeitern (vgl. Baumeister et al. 1991), stellt eine neue Anforderung an die Arbeitsorganisation der Betriebe dar, insoweit damit Aspekte der Subjektivität ein erhöhtes Gewicht erhalten. Inwieweit dabei das Wechselverhältnis zwischen betrieblichen Strategien und subjektiven Erwartungen an die Arbeit ein vermittelndes Element des Wandels der Arbeitsorganisation darstellt oder ob die Arbeitsmarktlage Betriebe in die Lage versetzt, solche Elemente nur partiell berücksichtigen zu müssen, bleibt abzuwarten.

Auf der *gesellschaftlichen Ebene* nimmt auf Grund der steigenden Bedeutung individueller Fähigkeiten zu einer aktiven Gestaltung des eigenen Lebenslaufs sowie einer reflektierten Auseinandersetzung mit entsprechenden berufsbiographischen Möglichkeiten die Notwendigkeit zu, institutionelle Voraussetzungen für entsprechende individuelle Lernprozesse zu ermöglichen; zudem gilt es, die Strukturen des Arbeitsmarkts derart zu flexibilisieren, daß sie in höherem Maß als bisher den Arbeitenden Zugänge unterschiedlicher Art gewährt.

2.5 Besondere Anforderungen der Gestaltung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen von Frauen

2.5.1 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 Reproduktionssphäre 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 einzuebnen.

2.5.2 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, S. 47). Auf diesem Wege konstituiere sich ein primär naturgebundenes und notwendiges Arbeitsvermögen, das sich durch Rhythmizität, 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, Assistenztätigkeiten 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 öffent-

lichen Bereichen behindert. In diesem komplementären Zusammenhang von patriarchaler und gesellschaftlicher (ökonomischer) Herrschaft werden Frauen doppelt 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, S. 37) und führen zu unterschiedlichen Positionierungen von Frauen innerhalb ihrer Genusgruppe.

Im Fokus 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.[6] 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, S. 66). Dabei sind allerdings geschlechtliche Differenzen in der Berufsausübung (als Wahlverhalten und als Tätigkeit) in den Kontext „unterschiedlicher Realisationschancen, Macht und Deutungskonstellationen" (Knapp 1995, S. 165) zu stellen.

2.5.3 Gegenstand der Betrachtungen und konstatierte Entwicklungen

Wenn auch Frauenerwerbsarbeit ein „gesellschaftspolitisches Pflichtthema" (Gottschall 1993, S. 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-) Staaten wie für die Bundesrepublik der neunziger Jahre (vgl. Schäfgen 1997; Nickel et al. 1998). Technische oder organisatorische Rationalisierungstendenzen innerhalb

6 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).

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.

Aus lebenslauftheoretischer Perspektive konnten Geissler und Oechsle verschiedene Formen berufsbiographischer Entwürfe aufzeigen: Die Perspektive junger Frauen läßt sich demnach in ihrer Fokussierung auf familienzentrierte, doppelte, berufszentrierte oder individualisierte Lebensplanung unterscheiden. 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). 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 unter anderem 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) sind 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, S. 128ff.).

Differenzierungen innerhalb der Genusgruppe der Frauen vollziehen sich also vor allem über die Dimension „berufliches Qualifikationsniveau". In ihrer Untersuchung über weibliche Assistenztätigkeiten 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 refle-

xiv, 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 gering Qualifizierten); 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 unter Umständen Unabhängigkeit und Selbstbestimmung ermöglichen; und fünftens Distanz und selektiver Bezug auf Professionalisierungsstandards im Zuge der Akkulturation von normativen Geschlechtsdispositionen (vgl. Holtgrewe 1997, S. 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 könnten. 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 et al. 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, S. 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, S. 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., S. 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.

2.5.4 Gesellschaftliche Folgen

Auf der *Ebene der arbeitenden Person* stehen vergleichsweise gut diejenigen Frauen da, die über eine hohe Qualifikation und einen adäquaten Berufsstatus verfügen sowie auf ein privates Umfeld zurückgreifen können, das die Belastungen der Reproduktion auf ein niedriges Niveau stellt. Dafür bieten ausreichende materielle Ressourcen eine wichtige Grundlage. Wenige Chancen, die Arbeit subjektiv gestalten zu können, werden diejenigen haben, die in keinem bzw. nur in wenigen Bereichen auf entsprechende Basisausstattungen zurückgreifen können. Im Hinblick auf die zunehmende Nachfrage nach psychosozialen Kompetenzen im Erwerbsbereich läßt sich bezweifeln, daß der konstatierte Kompetenzvorsprung von Frauen sich als eine im Vergleich zu anderen Berufskompetenzen beständige, d. h. letztlich gleichgewichtige Ressource erweist. Strukturelle Benachteiligungen grundlegender Art (z. B. im Reproduktionsbereich und daraus folgend im Zugang, in den Qualifikationsmöglichkeiten und den Aufstiegschancen) werden sich kaum durch partielle Vorteile wie z. B. Kommunikationsfähigkeit ausgleichen lassen. Vielmehr laufen Frauen stärker als Männer in vergleichbaren Lebenslagen Gefahr, sowohl im Bereich der Reproduktions- wie der Erwerbstätigkeit Schließungsprozessen ausgesetzt zu sein, die sie langfristig von der Teilhabe an den Subjektivierungspotentialen moderner Erwerbstätigkeit ausgrenzen. Ausnahmen davon scheint es lediglich bei denjenigen Frauen zu geben, die materiell gut situiert sind und/oder einen Single-Haushalt führen.

Auf *betrieblicher Ebene* sind ambivalente Folgen zu verzeichnen: Einerseits müssen Betriebe, insoweit sie Interesse an der individuellen Arbeitskraft haben, sich wandelnden Ansprüchen von Frauen (und einem kleinen Teil der Männer) Rechnung tragen, d. h. adäquate Voraussetzungen für die Beschäftigten einrichten. Dafür gibt es Beispiele, wie sie etwa bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen in der Schwangerschaftsfreistellung deutlich werden. Andererseits bietet die gesellschaftlich bedingte Zuweisung der Reproduktionstätigkeiten an die Frauen die Möglichkeit für die Betriebe, die sich daraus ergebende besondere Lage für eigene Zwecke zu nutzen. Vor allem im Bereich gering bis durchschnittlich qualifizierter Arbeit stützen sich betriebliche Rekrutierungsstrategien auf geschlechtliche Ungleichheit und lassen Frauen tendenziell zur Manövriermasse betrieblicher Personalpolitik werden.

Auf der *gesellschaftlichen Ebene* läßt sich trotz administrativer Programme, landläufig geführter Diskurse und einem sich wandelnden Verständnis von Geschlechtsrollen von einer Fortführung geschlechtlicher Ungleichheit sprechen, die immer noch der Hälfte der Gesellschaft die egalitäre Teilhabe an der arbeitsgesellschaftlichen Entwicklung verwehrt und dadurch letztlich eine „Subjektivierung von Arbeit" im Sinne einer Entwicklung von subjektiven Entfaltungsmöglichkeiten vor allem Männern ermöglicht. Veränderungen in diesem Bereich herbeizuführen ist daher nach wie vor Aufgabe gesellschaftspolitischer Akteure wie z. B. der neuen Frauenbewegung.

2.6 Normative Subjektivierung von Arbeit infolge des Wandels von Arbeitswerten

2.6.1 Gesellschaftlich-historischer Hintergrund

Spätestens seit den siebziger Jahren findet in der Bundesrepublik – wie in anderen hochindustrialisierten 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 allgemeinster 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 vor allem im Rahmen des „Individualisierungstheorems" (Beck) soziologisch gefaßt werden.

Im Rahmen dieses allgemeinen „Wertewandel"-Prozesses findet auch ein zunehmender Wandel der Arbeitswerte und -motivationen sowie der Einstellungen der Individuen 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.

2.6.2 Theoretische Verortung der zum Themenfeld vorliegenden Untersuchungen

Eine allgemeine Veränderung von Arbeitsorientierungen in der Gesellschaft wurde zunächst mit durchaus kulturkritischer Intention von Kmieciak (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. vor allem 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 des „Verfalls" und der „Substitution" von Werthaltungen sich komplex miteinander verbinden (vgl. Klages 1984, 1992, 1993; Klages/ Kmieciak 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 Wertewandeldiskussion 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 *Wert*ebene 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 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, S. 3-5).

2.6.3 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 strukturel-

ler Faktoren auf die Bewußtseinslage ausgeht. Dies entspricht der allgemeinen Sichtweise auf (industrielle) Erwerbsarbeit, in der weitgehend eine passive Prägung der Individuen *durch* die Arbeit (qua Sozialisation in der Arbeit wie qua arbeitszentrierter Milieus) ins Auge gefaßt wurde (vgl. auch 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 der Arbeit" (1991, S. 6f.) bezeichnet, während zugleich das passive „Geprägt-Werden" durch die Arbeit abnehme.[7] Baethge konstatiert bei einer wachsenden Zahl von Beschäftigten eine „positive Verankerung von Arbeit in der individuellen Identitätskonstruktion" (1991, S. 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.). Eigene Erwartungen werden an die Arbeit herangetragen, und diese werden in einem wechselseitigen Anpassungsprozeß mit den Arbeitserfordernissen umgesetzt. Keineswegs handelt es sich bei diesem „subjektzentrierten Arbeitsverständnis" um ein einheitliches Konzept: „Subjektivierung" bedeutet gerade Individualisierung und inhaltliche Heterogenisierung.

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. 2.2). 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., S. 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 traditionalen Bindungen (vgl. Beck 1986) – analysiert. Entscheidendes Moment sei der Wegfall kollektiver Identitäten, der die Jugendlichen statt dessen zu einer individuellen Suche nach Selbstverwirklichung 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

---

7 Als drei strukturelle Ursachen der Ausbildung dieses Arbeitsverständnisses führt Baethge (1991, S. 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).

als erreichenswert angesehen werden, sondern vielmehr auf situative Selbstverwirklichung potentiell in allen Lebenssphären ziele.

Vor diesem Hintergrund wird erkennbar, warum die „normative Subjektivierung der Arbeit", wie Baethge (1991) selbst aufzeigt, in ihrer Verwirklichung an gut ausgebildete Arbeitskräfte in qualifizierten Berufspositionen gebunden ist. Baethge (1994b, S. 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, S. 40), daß eine „Wahlverwandtschaft" zwischen „eher an Selbstbestimmung und Selbstverwirklichungswerten orientierten Arbeitseinstellungen der jüngeren, gebildeteren Arbeitnehmergruppen" und „veränderten Arbeitsformen" besteht, wie sie von uns in Abschnitt 2.2 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.

2.6.4 Gesellschaftliche Folgen

Es hängt also von der künftigen Qualität und Organisationsform der angebotenen Erwerbsarbeit ab, ob auf der *personalen Ebene* die erweiterten Arbeitsorientierungen einer „normativen Subjektivierung" auch praktisch verwirklicht oder ob die neuen Ansprüche der Erwerbstätigen frustriert werden. Letzteres könnte zu einem generellen Sinken der allgemeinen Motivation zur Erwerbsarbeit führen.

Wird die intrinsische Arbeitsmotivation – wie beim von Baethge beschriebenen Typus „normativ subjektivierter" Arbeitskräfte – zum entscheidenden Kriterium für die Arbeitszufriedenheit, dann impliziert das *für die Betriebe* einerseits, daß diese, um dauerhaft die Arbeitsmotivation der Beschäftigten sicherzustellen, „Entfaltungsräume für Subjektivität" schaffen müssen, und andererseits, daß das Einbringen eigener („außerbetrieblicher") Vorstellungen der Beschäftigten in die Arbeit als positives Element in den Betriebsablauf integriert werden kann.

Es steht aber zu vermuten, daß diese neue Arbeitsorientierung von den Betrieben nur insoweit akzeptiert werden wird, wie sie für diese funktional ist bzw. insoweit die Orientierungen selbst wiederum „ideologisiert" und dadurch funktional gemacht werden können (ein gutes Beispiel hierfür sind die unter 2.2 diskutierten betrieblichen Organisationsformen von Arbeit, die auf „Selbstorganisation" bzw. „Ergebnisverantwortung" basieren: Sie bieten Spielräume und Möglichkeiten zu einer subjektiven „Entfaltung", sofern die vorbestimmten – und nicht hinterfragbaren – Rahmenbedingungen der Tätigkeit von der arbeitenden Person akzeptiert werden).

3. Zur „Subjektivierung von Arbeit“: Zusammenfassende Diagnose und Bewertung des Prozesses auf Grundlage des Forschungsstands

Die im vorigen Abschnitt dargestellten Diskussionsstränge bzw. Konzepte, in denen eine steigende Bedeutung 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 möglichen „Subjektivierung der Arbeit“ in unserer Gesellschaft Übereinstimmungen oder konvergierende Aspekte deutlich, die eine zusammenfassende Perspektive erlauben.

Im folgenden wollen wir zunächst kurz zusammenfassen, welche unterschiedlichen Grundformen und Funktionen von „Subjektivierung“ als gesellschaftlichem Prozeß sich theoretisch-begrifflich unterscheiden lassen (3.1). Auf dieser Grundlage werden dann die wichtigsten in der Literatur thematisierten Ursachen einer solchen Entwicklung verglichen (3.2) sowie die zentralen möglichen Folgen für Individuen, Betriebe und Gesellschaft, wie sie in den Diskussionssträngen bzw. Konzepten explizit angesprochen werden oder sich ableiten lassen, zusammenfassend dargestellt (3.3).

3.1 Formen und Funktionen einer „Subjektivierung von Arbeit“

Aufbauend auf der obigen Darstellung und Diskussion sozialwissenschaftlicher Forschungen zum Wandel gesellschaftlicher Arbeit im weiteren Sinne, in denen eine Zunahme unterschiedlicher subjektiver Leistungen in bezug auf die Arbeitswelt thematisiert wird, lassen sich analytisch drei grundlegende Erscheinungsformen (und Funktionsfelder) von „Subjektivität“ unterscheiden:

3.1.1 Kompensatorische Subjektivität

Gegenstand subjektiver Leistungen ist hier das praktische Arbeitshandeln von Personen als Folge zunehmend komplexer werdender technischer Vorgaben (vgl. Abschnitt 2.1 und teilweise 2.2). Die Funktion kompensatorischer Subjektivität ist dabei, explizit oder implizit regulierend zur flexiblen Problembewältigung einzugreifen. Betriebliche Anforderungen bzw. Strukturen sind dabei für die Arbeitenden, die dies leisten müssen, relativ unveränderbar vorgegeben, so daß die regulierenden Eingriffe einseitige Anpassungsleistungen im Rahmen des Tätigkeitsvollzugs der Individuen – qua vermehrter Einbringung bzw. „Selbst-Formung“ von Subjektivität – darstellen. Die herzustellende „Passung“ zwischen Person und Betrieb bzw. Arbeit wird allein

von einzelnen Subjekten in ihrem praktischen Handeln geleistet bzw. ihnen als Anforderung gestellt.

3.1.2 Strukturierende Subjektivität

Gegenstand subjektiver Leistungen bei der Arbeitstätigkeit ist hier das Handeln von Personen in bezug auf die praktische Organisation der Arbeitstätigkeit selbst (Abschnitt 2.2 und 2.5 sowie teilweise 2.1), der Gestaltung der alltäglichen Lebensführung (insbesondere in der synchronen Verbindung von „Arbeit" und „Leben" – Abschnitt 2.3) sowie des Lebensverlaufs (insbesondere hinsichtlich der diachronen Einbindung von Erwerbsarbeit in den individuellen Lebenslauf – Abschnitt 2.4). Ursächlich für eine Zunahme erforderlicher subjektiver Leistungen ist ein genereller Rückgang bzw. eine „Flexibilisierung" von eindeutigen Strukturvorgaben aller Art. Die Funktion strukturierender Subjektivität ist, für die Sicherung eines funktionalen Ablaufs von Arbeit bzw. Beschäftigung (explizit oder implizit) in geeigneter Weise selbst Strukturen zu schaffen und seine Arbeitskraft dadurch in geeigneter Weise in die betrieblichen Erfordernisse einzupassen. Insofern sind Freiräume dafür bereits in die betrieblichen Strukturen bzw. in das Beschäftigungssystem eingelassen, die die Individuen in aktiver Auseinandersetzung mit den vorgefundenen Bedingungen ausgestalten können und müssen, um eine funktionale „Passung" zwischen Subjekt und Betrieb/ Beschäftigungssystem herzustellen. Diese individuelle Aneignung gesellschaftlicher Vorgaben enthält gewisse Spielräume für einen allmählichen kollektiven alltagspraktischen Wandel, der die Funktionalität bestehender Strukturen in Frage stellen könnte.

3.1.3 Reklamierende Subjektivität

Gegenstand steigender subjektiver Leistungen im System gesellschaftlicher Arbeit sind hier sinnhafte Prozesse der (individuellen und kollektiven) Deutung von und Auseinandersetzung mit gesellschaftlich-diskursiv vorformulierten Sinn-Strukturen, insbesondere hinsichtlich auf Arbeit bezogener soziokultureller Werthaltungen (Abschnitt 2.6) sowie tradierter weiblicher Arbeits- und Lebensorientierungen (Abschnitt 2.5). 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. Folge ist, daß die jeweils individuell adaptierten Sinn-Orientierungen von der Person in alltagspraktisches Handeln umgesetzt werden, wobei es zu einseitigen Anpassungsprozessen der individuellen Orientierungen an die praktisch erfahrene Lebenswirklichkeit kommen kann. Zugleich sind die Individuen aufgrund der partiellen Autonomie der Sinn-Ebene gegenüber der praktisch erfahrenen Lebenswirklichkeit relativ autonom darin, 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 Legitimitätsver-

lusts von tradierten Deutungen und Werten), ohne daß dies aber unmittelbare praktische Konsequenzen haben muß.

Betrachtet man die drei Formen eines steigenden gesellschaftlichen Bedarfs an 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 eine einseitige – „*passive*" – „An-Passung" der Person an strukturelle Vorgaben, während sich in der zweiten und dritten Form zugleich – „*aktive*" – Gestaltungsspielräume gegenüber den Strukturen zeigen. In Abbildung 1 sind die drei Formen – ergänzt um eine formal sich ergebende vierte – nach diesen beiden Dimensionen geordnet dargestellt.

Abb. 1: Grundformen bzw. Grundfunktionen von „Subjektivität" im Zuge von Prozessen einer „Subjektivierung von Arbeit"

	Praxis	*Diskurs*
Aktiv	Strukturierende Subjektivität	Reklamierende Subjektivität
Passiv	Kompensatorische Subjektivität	Ideologisierte Subjektivität

3.1.4 Ergänzender Hinweis auf eine mögliche vierte Grundform: ideologisierte Subjektivität

Die vergleichende Gegenüberstellung der drei Formen der „Subjektivierung von Arbeit" entlang der Dimensionen „aktiv – passiv" und „Praxis – Diskurs" ergibt (siehe Abbildung 1) eine Vier-Felder-Tafel, die erkennen läßt, daß formal eine vierte Form bzw. Funktion von Subjektivität in der Arbeit existiert und ggf. empirisch nachweisbar sein könnte. In der von uns untersuchten Literatur zur „Subjektivierung von Arbeit" war eine solche Form jedoch nicht (zumindest nicht systematisch) Thema. Es ließe sich aber fragen, wie eine solche Form aussehen und wo man sie empirisch erwarten könnte. Sie bezöge sich auf eine einseitige, „passive" Anpassung der Person an vorgegebene Strukturen von Arbeit und Beschäftigung (bzw. deren Wandel) auf der diskursiven bzw. Sinndeutungsebene, die möglicherweise auch reflexiv den Prozeß einer zunehmenden „Subjektivierung von Arbeit" thematisieren würde. Berührt werden dadurch Prozesse kollektiver und/oder individueller soziokultureller bzw. sozialisatorischer Prägungen in Reaktion auf sich ändernde Anforderungen der gesellschaftlichen Arbeit sowie Prozesse einer (zum Teil auch gezielt ideologischen) diskursiven soziokulturellen Überformung faktischer Prozesse des Wandels von Arbeit und Beschäftigung – beispielsweise im Zuge des allseits zunehmenden Diskurses über „Individualität" und „individuelle Verantwortung", „Marktförmigkeit" und „Wettbewerb", „Flexibilität" und „Innovativität", „Selbständigkeit" und „Unternehmertum" usw. Wir bezeichnen diese Form behelfsweise als „ideologisierte Subjektivität".

Diese vierte Form kann im folgenden jedoch nicht systematisch berücksichtigt werden, da wir in unserer Literatursichtung aufgrund des Auswahlkriteriums der „Subjektorientierung“ keine systematischen Arbeiten dazu aufgearbeitet haben.

3.2 Ursachen und Bedingungen einer zunehmenden Subjektivierung von Arbeit

Bevor wir uns den oben genannten Subjektivierungsformen in ihren Konsequenzen für die Individuen und Betriebe zuwenden, sollen zunächst die Ursachen rekapituliert werden, die den Prozeß der Subjektivierung von Arbeit forcieren.

Die gesellschaftliche Konstitution der arbeitenden Personen wie der Betriebe unterliegt historischen Wandlungstendenzen:

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 (vgl. 2.2). Insbesondere durch die Möglichkeiten der Informationstechnologie wird dieser Prozeß zusätzlich forciert (vgl. 2.1). Im Hinblick auf die arbeitende Person geht es immer weniger um eine Orientierung an solchen 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.[8] Das erzeugt erhöhte betriebliche Anforderungen an die arbeitende Person bezüglich der Art der Arbeitsaufgaben (Abstraktifizierung der Arbeit) sowie der Qualität und Quantität der zu erbringenden Leistungen (vgl. 2.1 und 2.2). Folge davon ist, daß das Einbringen subjektiver Leistungen und Fähigkeiten in den Arbeitsprozeß an Bedeutung gewinnt, vor allem dann, wenn die zu erbringenden Anforderungen weniger „kompensatorischer“ als vielmehr „strukturierender“ Natur sind (vgl. zu den Begriffen 2.1).

Damit steigen individuelle Koordinations- und Gestaltungsleistungen im Arbeits- und Lebensalltag der Arbeitenden. Davon wird auch die Biographisierungsleistung berührt: Mit der Erosion des institutionalisierten Lebenslaufs erhöht sich die individuelle Selbstzurechnung von Verantwortung für die biographischen Aspekte der Lebensgestaltung. Damit einher gehen vermehrte Erfordernisse zu individuellen kulturellen Orientierungsleistungen und zur individuellen Identitätsbildung (vgl. 2.6). Die beständige Herstellungsleistung des eigenen Lebenslaufs bedeutet eine „Vergegenwärtigung“ der Biographie. Die als kontingent erfahrene Zukunft muß tagtäglich abgesichert werden, was Chancen, aber auch Risiken birgt (vgl. 2.4). Insbesondere Frauen sind dabei aufgrund der ihnen zugewiesenen Verantwortung für den Reproduktions-

8 Dahinter steht ein voluntaristisch-romantisches Modell des individuellen Umgangs mit „Individualisierung“, daß „individuelle Ausgestaltung“ eine „Befreiung“ aus sozialstrukturellen Zwängen ermögliche.

bereich strukturell benachteiligt (vgl. 2.5). In welcher Form Frauen und Männer die sich abzeichnenden Veränderungen bewältigen, ist dabei auch von sozialstrukturellen Unterschieden wie Bildung, Qualifikation, Alter und der Ausstattung mit sozialen und kulturellen Ressourcen abhängig.

Zusammengefaßt sind es drei grundlegende Tendenzen, die bedeutenden Einfluß auf die sich abzeichnenden Veränderungen der Arbeitsgesellschaft haben:

1) Grenzen und Folgeprobleme von (technischen und bürokratischen) Strukturen betrieblich verfaßter Arbeit,
2) De-Institutionalisierung bzw. Aufweichung von sozialen Meso-Strukturen (kollektive Institutionen und Sozialisationsmechanismen),
3) zunehmende soziokulturell generierte personale Bedürfnisse nach subjektiver Entfaltung bzw. Anforderungen an subjektive Gestaltung.

Der durch diese Tendenzen charakterisierte Wandel hat für die Subjekte, die Betriebe und die Gesellschaft ambivalente Folgen, auf die im folgenden Abschnitt näher eingegangen wird.

3.3 Konsequenzen einer zunehmenden Subjektivierung von Arbeit

3.3.1 Folgen für die Person: erhöhte Chancen für Individualität, zugleich überall gestiegene Gefahren des Scheiterns

Für einen Teil der Erwerbstätigen eröffnen sich durch betriebliche Wandlungsprozesse, die vermehrt strukturierende subjektive Leistungen von den Individuen fordern, neue Möglichkeiten zu anspruchsvoller Erwerbsarbeit: Bei zunehmender Selbstorganisation ergeben sich steigende Entfaltungsspielräume in der Arbeit. Zugleich entsteht daraus aber auch die Gefahr des Scheiterns aufgrund steigender Anforderungen an eigenständige Koordinationsleistungen durch die Subjekte. Auf der anderen Seite ergibt sich durch eine zunehmende Technisierung von Produktions- wie Dienstleistungstätigkeiten in vielen Bereichen durch rigide Festlegung von Arbeitsprozessen eine Reduktion von subjektiven Entfaltungsspielräumen bei gleichzeitig hohen Qualifikationsanforderungen: Die Individuen müssen in hohem Maße durch kompensatorische subjektive Leistungen den arbeitsteiligen Betriebsablauf sicherstellen helfen. Damit steigen die durch die Arbeit hervorgerufenen Belastungen für die Individuen.

Insgesamt haben die Prozesse des Wandels der Arbeitsorganisation Auswirkungen auf die Relation von „Arbeit“ und „Leben“ der Individuen: Einer erweiterten Flexibilität in der Gestaltung steht die Aufweichung fester Strukturierungen gegenüber. Insgesamt bedeutet das einen wachsenden Organisationsaufwand in der alltäglichen Lebensführung; auch hier werden also in höherem Maße als bisher strukturierende subjektive Leistungen der Individuen zur erfolgreichen Alltagsbewältigung erforderlich. Unterstützt werden kann dies durch Formen reklamierender Subjektivität, wie sie z. B. in den Debatten um die Reduzierung bzw. Optionalisierung der Arbeitszeiten

etwa von gewerkschaftlicher Seite oder in der Forderung nach flexibleren Kinderbetreuungsangeboten durch gesellschaftliche Institutionen thematisiert werden.

Im Hinblick auf die Biographie kommt der höheren Selbstbezüglichkeit als Chance zur Entfaltung eigener Interessen und Potentiale eine größere Bedeutung als in der Vergangenheit zu. Damit einher geht aber auch eine höhere Abhängigkeit von verzeitlichten Realisierungsmöglichkeiten: Die Verstetigung von einmal getroffenen berufsbiographischen Entscheidungen ist nicht mehr gesichert, und die eigene Zukunft muß durch in der jeweiligen Gegenwart zu treffende Entscheidungen immer wieder neu hergestellt werden. Diese Form strukturierender Leistungen der Individuen kann ergänzt werden durch Formen reklamierender Subjektivität, die entsprechende Realisierungsmöglichkeiten biographischer Handlungspläne auf gesellschaftlicher Ebene einfordern (z. B. durch eine Nachfrage nach Zeit- oder Teilzeitarbeit).

Frauen kann die sich wandelnde Erwerbssphäre Räume für eine „zusätzliche" bzw. „partielle" Selbstverwirklichung jenseits der Familie eröffnen. Andererseits kann damit die Gefahr einer kulturellen Verdinglichung des ihnen zugewiesenen Modells eines „doppelten Lebensentwurfs" verbunden sein. Dabei sind die Möglichkeiten zur Verwirklichung beider Sphären von staatlichen Strukturen z. B. der Kinderbetreuung und vom Marktwert der eigenen Qualifikation abhängig. Gesellschaftliche Gleichstellungsdiskurse als Beispiel für reklamierende Subjektivität einzelner gesellschaftlicher Gruppen haben de facto nur wenig an der Mehrbelastung von Frauen geändert, so daß ihre Ausgangslage bei der Bewältigung der Veränderungen im Erwerbsbereich gegenüber männlichen Erwerbstätigen als vergleichsweise eingeschränkt angesehen werden muß.

Die aufgrund soziokultureller Wandlungsprozesse steigenden individuellen Ansprüche an die Arbeit korrespondieren für viele Personengruppen mit entsprechenden Chancen zu deren Verwirklichung. Diese Form reklamierender Subjektivität wird in ihrer Verwirklichung aber zunehmend abhängig von *individuellen* Durch- bzw. Umsetzungsleistungen der Subjekte. Andererseits besitzen institutionalisierte Prozesse einer gesellschaftlichen Zuweisung von Positionen für diejenigen, die nicht über entsprechende Verwirklichungsmöglichkeiten verfügen, nach wie vor Geltung. Solche Zuweisungen führen aber überwiegend in gesellschaftlich relativ benachteiligte Positionen.

3.3.2 Folgen für die Betriebe: ambivalente Optionen des Zugriffs auf Arbeitskraft

Unter dem Druck der als Globalisierung bezeichneten Umstrukturierung der Wirtschaft wenden sich Betriebe in zunehmendem Maß neuen Formen der Arbeitsorganisation als Mittel zur Steigerung der Produktionseffizienz zu und nutzen dabei die Innovationen, die die IuK-Technologie dafür zur Verfügung stellt. Das hat neben der Steigerung der Produktivität auch zur Folge, daß solchermaßen informatisierte und auf abstraktem Wissen basierte Produktionsverfahren langfristig die Stabilität effizienter Produktion gefährden (Folgeprobleme). Kontingent wird sie dadurch, daß die Abhängigkeit von entsprechend qualifizierten Arbeitskräften steigt, d. h. sowohl von

deren subjektiven Dispositionen als auch von deren (gesellschaftlich geformtem) Bildungs- und Qualifikationsstand. Damit einher gehen neue Formen betrieblicher Kontrolle, was auf dem Wege der eingeforderten Selbstorganisation der Beschäftigten zu einer tendenziellen Auflösung konventioneller herrschaftlicher Betriebsstrukturen führt. In diesem Sinne sind die Betriebe zunehmend von Fähigkeiten und Ressourcen, die Individuen in ihrem außerbetrieblichen Alltag entwickeln, abhängig und erhöhen so die Umweltkontingenz der Produktion.

In diesem Zusammenhang gewinnen motivationale Aspekte an Bedeutung: Insoweit die Arbeitenden z. B. die (ursprünglich berufsexterne) Forderung einbringen, daß Arbeit Spaß machen soll, stehen die Betriebe vor der Aufgabe, Freiräume zur Gestaltung der Arbeit einzuräumen bzw. die Arbeitstätigkeit ideologisch zu überhöhen, um sich damit einer hochmotivierten Belegschaft zu versichern. Aus betrieblicher Sicht ist dafür auch die Tendenz zur Biographisierung des Lebensverlaufs bedeutsam: Einerseits reduziert der wachsende Selbstbezug der Arbeitenden die betrieblichen Zugriffspotentiale auf deren Arbeitskraft, was z. B. die Bereitstellung entsprechender Positionsvorgaben erfordern kann, andererseits ergeben sich dadurch zugleich Optionen auf besser motivierte Arbeitskräfte, auf einen flexibleren Zugriff auf „lebensphasenspezifisch orientierte" Arbeitskräfte und für den Abbau tariflicher bzw. sozialstaatlicher Standards. Die solchermaßen sich vollziehende Individualisierung der Arbeitskraft untergräbt kollektive Gestaltungspotentiale der Arbeitenden und stärkt die Position des Managements. Im Hinblick auf die Ansprüche (nach wie vor zumeist weiblicher) Erwerbstätiger an eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen Betriebe vor dem Problem der adäquaten Organisation ihres Betriebsablaufs. Andererseits ergeben sich dadurch Chancen für einen flexiblen Einsatz qualifizierter Arbeitskräfte (z. B. durch die Bereitstellung von Telearbeitsplätzen).

Für die Betriebe bedeuten die Teilprozesse einer Subjektivierung von Arbeit, daß sie hinsichtlich der steigenden kompensatorischen Subjektivitätsanforderungen darauf zu achten haben, daß die Individuen durch gesteigerte Arbeitsanforderungen nicht überlastet werden. In bezug auf strukturierende Subjektivität müssen die Betriebe zunehmend effiziente Formen der Einforderung und Rückbindung subjektiver Leistungen in den Gesamtprozeß der Produktion finden. Hinsichtlich steigender reklamierender Subjektivität der Individuen ist vermehrt darauf zu achten, daß diese nicht frustriert und die Arbeitenden dadurch demotiviert werden, bzw. daß die steigenden subjektiven Ansprüche der Individuen an die Arbeit wiederum auf betriebliche Interessen produktiv rückbezogen werden.

3.3.3 Folgen für die Gesellschaft: Individualisierung und Flexibilisierung

Der Prozeß der „Subjektivierung von Arbeit" vollzieht sich im Rahmen eines umfassenden gesellschaftlichen Differenzierungs- und Modernisierungsprozesses. Diese Entwicklung ist vor allem gekennzeichnet durch eine Auflösung gewohnter institutioneller Einbettungen der Individuen in die Gesellschaft. In dem Maße, wie „traditionale" Bindungen prekär werden, kommt es zu einer zunehmenden Flexibilisierung

von gesellschaftlichen Meso-Strukturen und zugleich zu einer höheren „Unmittelbarkeit“ zwischen Gesellschaft und Subjekten.

Daher hat der Prozeß der Subjektivierung von Arbeit gesellschaftliche Auswirkungen auch und gerade jenseits der unmittelbaren Arbeitssphäre, insbesondere in den Bereichen Qualifikations- und Leistungsanforderungen, berufs- und metafachliche Qualifikation, soziokulturelle Motivation, biographische Verläufe und sozialstrukturelle Segregation. All dies stellt veränderte Anforderungen an gesellschaftliche Akteure.

Mit der Steigerung von Qualifikations- und Leistungsanforderungen durch die Betriebe gehen erhöhte Belastungen der Individuen in der Arbeit wie in der Verbindung von Arbeit und Privatsphäre durch „flexible“ bzw. „entgrenzte“ Arbeitsformen einher. So führt die zunehmende Technisierung der Arbeit in vielen Bereichen zu einer Reduktion subjektiver Entfaltungsspielräume. Wenn die Arbeitsfähigkeit und Motivation der Individuen in der Erwerbsarbeit aufrecht erhalten werden soll, impliziert dies, daß von gesellschaftlicher Seite andere persönliche Entfaltungsmöglichkeiten außerhalb der Arbeit bereitgestellt werden müssen. Trotzdem ist damit zu rechnen, daß ein steigender Anteil der Erwerbstätigen den komplexen Leistungsanforderungen nicht dauerhaft gewachsen sein wird und einer „sekundären“ Integration durch die Gesellschaft bedarf. Die steigende Komplexität des Verhältnisses von „Arbeit“ und „Leben“ bewirkt zudem, daß institutionelle Unterstützungsleistungen der Gesellschaft zunehmend erforderlich werden. Statt der Bereitstellung institutioneller Hilfen scheint die Reaktion gesellschaftlicher Akteure sich aber derzeit eher auf die Formulierung des Anspruchs an die Individuen zu beschränken, sich in höherem Maße subjektiv in die Arbeit einzubringen. Das bedeutet, daß auf der kulturellen Ebene gerade eine einseitig positive Sanktionierung von Individualisierung vollzogen wird. Eine Reform und Innovation gesellschaftlicher Institutionen steht demgegenüber weitestgehend aus.

Der Bedeutungswandel von berufs- und metafachlichen Qualifikationen bewirkt, daß die Individuen mit steigenden Bildungsanforderungen konfrontiert sind. Darauf muß von gesellschaftlicher Seite mit entsprechenden Bildungsangeboten während des gesamten berufsbezogenen Sozialisationsprozesses von Individuen (einschließlich beruflicher Weiterbildung) reagiert werden. Wie oben aufgezeigt, werden aber in zunehmendem Maße auch Fähigkeiten und Dispositionen für den Arbeitsprozeß bedeutsam, die im außerberuflichen Alltag entwickelt werden. Daher werden über berufsbezogene Qualifizierungen hinaus auch Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten der Person relevant, die zu einer „allgemeinen“ Persönlichkeitsbildung im gesellschaftlichen Kontext beitragen.

In dem Maße, wie Betriebe verstärkt auf subjektive Leistungen der Individuen bauen, steigt ihre Abhängigkeit von subjektiven Dispositionen qualifizierter Arbeitskräfte. Für die Rekrutierung und dauerhafte Bindung motivierter qualifizierter Arbeitskräfte wird es daher gesellschaftlich notwendig sein, ein soziokulturelles Klima zu schaffen, das zur positiven Bewertung von Selbstverwirklichung und -entfaltung im Wechselverhältnis mit einer erhöhten Leistungsbereitschaft beiträgt.

Im Hinblick auf den Wandel biographischer Verläufe können die Individuen sich nicht auf institutionell abgesicherte normalbiographische Muster verlassen, sondern müssen mit einer stets kontingenten Zukunft rechnen. Dies führt zu einer Diversifizierung biographischer Handlungspläne, in denen gegenwartsbezogenes Handeln und Selbstbezüglichkeit einen höheren Stellenwert erhalten, wodurch unter anderem auch eine stärker lebensphasenspezifische Orientierung auf den Arbeitsmarkt hin erfolgt. Insoweit damit die Inklusion von Individuen in die Gesellschaft brüchig wird, müssen andersartige Verläufe von Berufsbiographien institutionell und administrativ berücksichtigt werden, z. B. durch eine Reform der Berufsaus- und -weiterbildung sowie der Renten- bzw. Versorgungssysteme.

Gegenwärtig ist zu beobachten, daß soziale Positionierungen sich in zunehmendem Maße nach dem Kriterium individueller Marktmacht vollziehen. Zugleich erodieren tarifliche und sozialstaatliche Standards. Dies führt insgesamt zu neuen Formen von sozialstruktureller Segregation, bei denen insbesondere hochqualifizierte Arbeitskräfte eine relativ gute Ausgangslage haben. Auf der anderen Seite werden diejenigen Personengruppen, die ihre Ansprüche nicht aktiv durchsetzen können, sich damit zufrieden geben müssen, von der Gesellschaft in zunehmendem Maße benachteiligte Positionen zugewiesen zu bekommen. Für die Genusgruppe der Frauen ergeben sich allenfalls „partielle“ Selbstverwirklichungsmöglichkeiten für marktmächtige Teilgruppen. Generell ist von einer Kontinuität der Mehrbelastungen und einer Fortführung geschlechtlicher Ungleichheiten in der Gesellschaft auszugehen. Administrative Programme, die dem entgegenwirken sollten, haben bislang noch keine durchgreifenden Erfolge erzielt.

3.4 Abschließende Bemerkungen

In unserer Synopse werden verschiedenartige Diskussionsstränge, Forschungsarbeiten bzw. Konzepte zum Wandel gesellschaftlicher Arbeit erfaßt und verglichen, die bisher kaum in Beziehung gesetzt wurden. Die Gegenüberstellung zeigt jedoch – mit dem Abstand eines Metabetrachters gesehen – erstaunliche Konvergenzen bzw. Komplementaritäten der Themen und Thesen. Vieles deutet dabei 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. Dieser läßt sich aufgrund des erarbeiteten Kenntnisstands wie folgt spezifizieren:

Es gibt in der sozialwissenschaftlichen Forschung und Diskussion zum Wandel von Arbeit vielfältige und ernst zu nehmende Indizien für eine verstärkte Nutzung von „subjektiven“ Leistungen in der Arbeitswelt. Dies hat unterschiedliche Formen, Funktionen und Gründe. Hintergrund sind insbesondere Tendenzen, in historisch erweiterter Form Fähigkeiten und Leistungen von Menschen betrieblich zu nutzen und ökonomisch zu verwerten. Auslöser der Veränderungen sind vor allem Wandlungen der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit und Beschäftigung, die meist auf eine gravierende Komplexitätssteigerung von Strukturen verschiedenster Art (Technik, Arbeits- und Betriebsorganisation) hinauslaufen und mit denen diverse so-

ziokulturelle Wandlungsprozesse (Verhältnis von „Arbeit“ und „Leben“, Biographien, Geschlechterverhältnisse, Werte und Orientierungen) in Wechselwirkung treten. Diese Prozesse bewirken insgesamt, daß in erweiterter Form (kompensatorische und/oder strukturierende) subjektive Eingriffe zur Aufrechterhaltung des Arbeitsprozesses i. w. S. zunehmend erforderlich werden. Offen ist dabei, ob diese Prozesse (a) ein vorübergehender Zustand momentaner Verflüssigung von Strukturen im Rahmen eines allgemeineren Umbruchs sind („Übergangsphase“), die dann 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 eine steigende Bedeutung in Arbeit und Gesellschaft bekommt.

Diese Frage weist interessante Parallelen in Diskussionen der allgemeinen Soziologie und der Sozialstrukturforschung auf. Dort wird an mehreren Stellen sehr ähnlich von einem sozialen Wandel ausgegangen, der infolge einer gesellschaftlichen Ausdifferenzierung oder Komplexitätssteigerung eine soziale „Freisetzung“ von vermehrten Entfaltungsmöglichkeiten, aber auch von steigenden sozialen Anforderungen an „Subjektivität“ („Individualisierung“, „Pluralisierung“) mit sich bringt.[9] Annahmen dieser Art sind soziologisch nicht neu - sie wurden schon um die Jahrhundertwende von einigen der soziologischen Klassiker (insbesondere Durkheim und Simmel, später vor allem Elias) in verschiedener Form artikuliert, haben zur Zeit aber jedoch eine überraschende Renaissance, die auf eine mögliche aktualisierte empirische Bedeutung der damit ins Auge gefaßten Prozesse verweisen. Die an der neueren Debatte beteiligten Autoren rücken jeweils unterschiedliche Erwartungen bezüglich der Art und Qualität der Veränderungen in den Vordergrund; jedoch wird zunehmend der Anforderungscharakter und Risikowert des diagnostizierten Wandels betont. Dies führt einige Autoren zu der Vermutung, daß wir derzeit einen grundlegenden Wandel der basalen Verfassung von Gesellschaft erleben, der unter anderem auf eine generell abnehmende Bedeutung von festen Strukturen bzw. sozialen Institutionen hinausläuft. Dies könnte letztlich zu einer wachsenden aktiven „Selbst-Vergesellschaftung“ und expliziten „Sozialkonstruktion“ der Gesellschaftsmitglieder führen.

Eine interessante Frage ist in diesem Zusammenhang, ob die Arbeitswelt in einem solchen grundlegenden Wandel von Gesellschaft ein Teilbereich unter anderen ist, der dem allgemeinen Strukturwandel nachhinkt, oder ob er nicht vielmehr in vielem eine Vorreiterrolle in diesem Prozeß hat. Vieles deutet in unseren Augen auf letzteres hin – dies aber mit einer interessanten Differenzierung: Indizien für eine steigende Bedeutung von Subjektivität oder Individualität in der Gesellschaft mit besonderem Fokus auf das Themenfeld Arbeit zeigten sich zwar ab Mitte der siebziger Jahre, jedoch nicht in der Arbeitswelt selbst. Es waren die vielfältigen – und heftig diskutierten – Vorgänge des Wandels von allgemeinen Werthaltungen in der Gesellschaft und speziell der Orientierungen von Frauen. Bei beiden hatten auf Arbeit bezogene Fragen eine herausragende Bedeutung, aber es waren, wie wir gezeigt haben, erst einmal

---

9 Vgl. insbesondere Beck, grundlegend 1986, aktuell unter anderem Beck et al. 1996, Beck/Beck-Gernsheim 1994, Beck 1997; siehe für weiterführende Interpretationen z. B. Junge 1996 und aktuell aus sozialisationstheoretischer Sicht Leu/Krappmann 1999.

„nur“ gesellschaftliche Diskurse und Prozesse tiefgreifender, politisch intendierter Artikulationen von veränderten gesellschaftlichen Erwartungen. Deren praktische Folgen für die Arbeitswelt waren in kurzfristiger Perspektive erstaunlich begrenzt. Erst in den letzten 10 bis 15 Jahren geriet das System von Arbeit und Beschäftigung tatsächlich strukturell in Bewegung, und dies vor allem in genau der Dimension, die für die etwa zehn Jahre vorher abgelaufenen Diskurse zentral war – nämlich erweitere Chancen zur Umsetzung von „Subjektivität“ in der Arbeitswelt. Paradox ist jedoch, daß dies nun nicht Folge von Aktivitäten oder Forderungen der Betroffenen (bzw. der ihre Interessen vertretenden Institutionen, z. B. der Gewerkschaften) ist, sondern vielmehr Ausdruck veränderter wirtschaftlicher Anforderungen und neuartiger betrieblicher Logiken. Damit geht es überhaupt nicht mehr um neue Chancen der Entfaltung von Menschen in ihrer Arbeit, um erweiterte Teilhabe, Humanität und Demokratie in der Arbeitswelt, sondern um harte ökonomische Notwendigkeiten und sich auf historisch neuer Stufe reformierende und dabei verschärfende Kapitalstrategien. Es ist wichtig, dieses soziologisch und politisch einzuordnen und einzuschätzen, übersteigt aber den Rahmen unseres Beitrags.

4. 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. (Hrsg.): 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 (1994), 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

Baukrowitz, A., Boes, A. (1996): Arbeit in der „Informationsgesellschaft". Einige Überlegungen aus einer (fast schon) ungewohnten Perspektive. In: Schmiede (1996), 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., Schwemmle, 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 (Hrsg.): 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 Rationalisierungsstrategien und die ungewisse Zukunft industrieller Arbeit – Überlegungen zur Begründung eines Forschungsprogramms. In K. Düll, B. Lutz (Hrsg.): 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. (Hrsg.) (1994): Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften. Frankfurt a. M.

Beck, U., Giddens, A., Lash, S. (1996): Reflexive Modernisierung. Frankfurt a. M.

Beck-Gernsheim, E. (1981): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt: Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. Frankfurt a. M.

Beckenbach, N., van Treeck, W. (Hrsg.) (1994): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Soziale Welt, Sonderband 9, Göttingen

Becker-Schmidt, R. (1983): Einleitende Überlegungen. In: Kreckel, R. (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband 2, Göttingen, S. 249-254

Becker-Schmidt, R. (1987): Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In: Unterkirch, L., Wagner, I. (Hrsg.): 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. (Hrsg.): 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

Berger, P. A., Sopp, P. (Hrsg.) (1995): Sozialstruktur und Lebenslauf. Opladen

Böhle, F. (1992): Grenzen und Widersprüche der Verwissenschaftlichung von Produktionsprozessen. In: Malsch/Mill (1992), 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., Rose, H. (1992): Technik und Erfahrung. Arbeit in hochautomatisierten Systemen. Frankfurt a. M./New York

Boes, A., Baukrowitz, 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. (Hrsg.) (1983): Subjektorientierte Arbeits- und Berufssoziologie. Frankfurt a. M./New York.

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., Kühl, J. (Hrsg.): Resonanzen, Arbeitsmarkt und Beruf – Forschung und Politik (BeitrAB 111), Nürnberg, S. 72-93

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

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., Dörr, G., Hübinger, W., Prinz, K., Bös, M., Neumann, U.: Haushaltstechnisierung und gesellschaftliche Arbeitsteilung. Frankfurt a. M./New York, S. 233-296

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)

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

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 et al. (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 (1994), S. 139-167

Geulen, D. (1999): Subjekt-Begriff und Sozialisationstheorie. In: Leu/Krappmann (1999)

Gildemeister, R., Wetterer, A. (1992): Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In: Knapp/Wetterer (1992), S. 201-254

Gottschall, K. (1990): Frauenarbeit und Bürorationalisierung. 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. (Hrsg.) (1993): 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. (Hrsg.) (1998): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung. Berlin, S. 63-94

Hebecker, E., Kleemann, F., Neymanns, H., Stauff, M. (Hrsg.) (1999 [im Druck]): Neue Medienumwelten. 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 1997: Frauen zwischen Zuarbeit und Eigensinn. Der EDV-Einzug in Kleinstbetriebe und die Veränderungen weiblicher Assistenzarbeit. Berlin

Inglehart, R. (1979): Wertewandel in den westlichen Gesellschaften. Politische Konsequenzen von materialistischen und postmaterialistischen Prioritäten. In: Klages/Kmieciak (1979), 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. (Hrsg.): Sozialstruktur im Umbruch. Opladen

Jurczyk, K., Rerrich, M. S. (Hrsg.) (1993): Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg (Breisgau)

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

Klages, H. (1984): Wertorientierung im Wandel. Rückblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen. Frankfurt a. M./New York

Klages, H. (Hrsg.) (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 et al. (1993), S. 1-15

Klages, H., Kmieciak, P. (Hrsg.) (1979): Wertewandel und gesellschaftlicher Wandel, Frankfurt a. M./ New York

Kleemann, F. (1999a [im Druck]): Zur Bemessung von Arbeitsleistung in Telearbeit: Von der Fremd- zur Selbstorganisation der Arbeitenden? In: O. Droussou et al. (Hrsg.): Machtfragen der Informationsgesellschaft, Marburg

Kleemann, F. (1999b [im Druck]): Personale Technikstile im informatisierten Arbeitsalltag. In: Hebekker et al. (1999)

Kmieciak, 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: Knapp/Wetterer (1992), S. 287-325

Knapp, G.-A. (1993): Segregation in Bewegung: Einige Überlegungen zum „Gendering" von Arbeit und Arbeitsvermögen. In: Hausen, K., Krell, G. (Hrsg.): 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. (Hrsg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt a. M./New York, S. 163-194

Knapp, G.-A., Wetterer, A. (Hrsg.) (1992): TraditionenBrüche. Entwicklungen feministischer Theorie. Freiburg (Breisgau)

Knoblauch, H. (1995): Kommunikationsarbeit. Die kommunikative Konstruktion kultureller Kontexte. Berlin/New York

Knoblauch, H. (1996): Arbeit als Interaktion. Informationsgesellschaft, Post-Fordismus und Kommunikationsarbeit. In: Soziale Welt 47, 3, S. 344-362

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. (Hrsg:): 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. (Hrsg.): Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim, S. 303-317

Kohli, M. (1994): Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie. In: Beck/Beck-Gernsheim (1994), S. 219-244

Krüger, H. (1995): Prozessuale Ungleichheit. Geschlecht und Institutionenverknüpfungen im Lebenslauf. In: Berger/Sopp (1995), S. 133-153

Kudera, W. (1995): Lebenslauf, Biographie und Lebensführung. In: Berger/Sopp (1995), 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. Unveröffentlichtes 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. (Hrsg.): Was prägt Berufsbiographien? Lebenslaufdynamik und Institutionenpolitik. In: Reihe Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung des IAB, S. 54-88

Leu, H. R., Krappmann, L. (Hrsg.) (1999): Zwischen Autonomie und Verbundenheit. Bedingungen und Formen der Behauptung von Subjektivität. Frankfurt a. M.

Levy-Strauss, C. (1973): Das wilde Denken. Frankfurt a. M.

Littek, W., Charles, T. (Hrsg.) (1995): The New Division of Labour. Berlin/New York

Lutz, B., Hartmann, M., Hirsch-Kreinsen, H. (Hrsg.) (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, Arbeitspapier aus dem Arbeitskreis SAMF, 1990-1, S. 54-90

Malsch, T. (1984): Erfahrungswissen und Planungswissen. Facharbeiterkompetenz und informationstechnische Kontrolle am Beispiel der betrieblichen Instandhaltung. In: U. Jürgens et al. (Hrsg.): Arbeitspolitik, Leviathan Sonderheft 5, S. 231-251

Malsch, T., Mill, U. (Hrsg.) (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

Meier, Ch. (1999 [im Druck]): Die Eröffnung von Videokonferenzen – Beobachtungen zur Aneignung eines neuen interaktiven Mediums. In: Hebecker et al. (1999)

Moldaschl, M. (1994): „Die werden zur Hyäne". Erfahrungen und Belastungen in Gruppenarbeit. In: Moldaschl/Schulz-Wild (1994), S. 53-101

Moldaschl, M. (1996): Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. Ein vorläufiges Resümee. Unveröffentlichtes Manuskript (München: ISF)

Moldaschl, M. (1997): Internalisierung des Marktes. Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In: SOFI, IfS, ISF, INIFES (Hrsg.): Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997. Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten. Berlin, S. 197-250

Moldaschl, M. (1999 [im Druck]): Herrschaft durch Autonomie – Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. In: Lutz, B. (Hrsg.): Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Weinheim

Moldaschl, M., Schulz-Wild, R. (Hrsg.) (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 (Hrsg.): 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 (1995), S. 205-233

Nerdinger, F., Rosenstiel, L. v. (1996): Führung und Personalwirtschaft bei dezentralen Kompetenzen. In: Lutz et al. (1996)

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 (Hrsg.), 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. (Hrsg.): Management interorganisationaler Beziehungen. Opladen, S. 114-141

Osterland, M (1990): „Normalbiographie" und „Normalarbeitsverhältnis": In: Berger P. A., Hradil, S. (Hrsg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Soziale Welt, Sonderband 7, Göttingen, 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

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

Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung" (Hrsg.) (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 Industriesoziologie noch angemessen erfassen? In: Malsch/Mill (1992), S. 29-51

Reichwald, R., Koller, H. (1996): Integration und Dezentralisation von Unternehmensstrukturen. In: Lutz et al. (1996), S. 225-194

Rosenstiel, L. v. et al. (Hrsg.) (1993): Wertewandel. Herausforderungen für die Unternehmenspolitik in den 90er Jahren. 2., überarbeitete Auflage, Stuttgart

Schachtner, Ch. (Hrsg.) (1997): Technik und Subjektivität. Das Wechselverhältnis zwischen Mensch und Computer aus interdisziplinärer Sicht. Frankfurt a. M.

Schäfgen, K. (1997): Die Verdopplung der Ungleichheit. Sozialstruktur und Geschlechterverhältnisse in der Bundesrepublik und der DDR. Dissertation an der Humboldt-Universität zu Berlin, Philosophische Fakultät III (Ms.)

Schiersmann, Ch., Geissler, D. (1995): Quereinstieg zum Aufstieg – Weiterbildung als Strategie der Frauenförderung im Einzelhandel. In: Brumlop, E., Maier, F. (Hrsg.): Geschlechterpolitik in Organisationen. Arbeitspapier aus dem Arbeitskreis SAMF, 1995-2, S. 61-78

Schimank, U. (1986): Technik, Subjektivität und Kontrolle in formalen Organisationen – eine Theorieperspektive. In: Seltz, R., Mill, U., Hildebrandt, E. (Hrsg.): Organisation als soziales System. Kontrolle und Kommunikationstechnologie in Arbeitsorganisationen. Berlin, S. 71-91

Schmiede, R. (Hrsg.) (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. (Hrsg.) (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 (1996), S. 15-47

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

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 et al. (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.)

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. (Hrsg.) (1991a): Die Zeiten ändern sich – Alltägliche Lebensführung im Umbruch. München (Sonderheft II der MITTEILUNGEN des Sonderforschungsbereichs 333)

Voß, G. G. (1991b): 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. (Hrsg.): 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 SFB 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 des SFB 333, Nr. 5, 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 (1994), 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. (1999 [im Druck]): Neue Verhältnisse. Zur wachsenden Bedeutung der Lebensführung von Arbeitskräften für die Betriebe. In Lutz, B. (Hrsg.) (1999): Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Weinheim

Voß, G. G., Pongratz, H. J. (Hrsg.) (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. et al. (Hrsg.) (1999): Bildung und Arbeit – Das Ende einer Differenz. Aarau, S. 39-48

Wagner, I. (Hrsg.) (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. Branchentrends, Fallanalysen, Interviewauswertungen. Opladen

Wellman, B., Salaff, J., Dimitrova, D., Garton, L., Gulia, M., Haythornthwaite, C. (1996): Computer networks as social networks. Collaborative work, telework, and virtual community. In: Annual Review of Sociology 22, S. 213-238

Welsch, J. (1997): Arbeiten in der Informationsgesellschaft. Studie für den Arbeitskreis „Arbeit – Betrieb – Politik" der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn

Zinnecker, J. (1991): Jugend als Bildungsmoratorium. Zur Theorie des Wandels der Jugendphase in west- und osteuropäischen Gesellschaften. In: Melzer, W., Heitmeyer, W., Liegle, L., Zinnecker, J. (Hrsg.): 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. (Hrsg.): Jungsein in Deutschland. Jugendliche und junge Erwachsene 1991 und 1996. Opladen, S. 199-225

Zoll, R. (Hrsg.) (1989): Nicht so wie unsere Eltern! Hypothese eines neuen kulturellen Modells. Opladen

Zoll, R. (Hrsg.) (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.

Papers der Querschnittsgruppe „Arbeit & Ökologie“

P98-501 Jürgen Blazejczak, Eckart Hildebrandt, Joachim H. Spangenberg, Helmut Weidner: Arbeit und Ökologie – Ein neues Forschungsprogramm, 85 S.

P99-502 Eckart Hildebrandt: Arbeit und Nachhaltigkeit, 39 S.

P99-503 Felix Beutler, Jörg Brackmann: Neue Mobilitätskonzepte in Deutschland – Ökologische, soziale und wirtschaftliche Perspektiven, 80 S.

P99-504 Volker Hielscher: Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet: Eine Antwort auf neue Herausforderungen der Gewerkschaften?, 29 S.

P99-505 Sebastian Brandl, Ulli Lawatsch: Vernetzung von betrieblichen Interessenvertretungen entlang der Stoffströme – Alternativen zu dezentralisierten, den einzelnen Betrieb betreffenden Formen der Interessenvertretung, 46 S.

P99-506 Carroll Haak, Günther Schmid: Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten – Modelle einer zukünftigen Arbeitswelt?, 44 S.

P99-507 Eckart Hildebrandt: Flexible Arbeit und nachhaltige Lebensführung, 38 S.

P99-508 Weert Canzler, Andreas Knie: Neue Mobilitätskonzepte: Rahmenbedingungen, Chancen und Grenzen, 33 S.

P99-509 Elisabeth Redler: Eigenarbeits- und Reparaturzentren – ökologische Qualität der Eigenarbeit, 36 S.

P99-510 Ulrike Schumacher: Zwischen Ausgrenzung und neuen Potentialen – Die Modernisierung ehrenamtlicher Arbeit und der individuelle Mix von Tätigkeiten am Beispiel des Engagements in Berliner Umweltschutzorganisationen, 59 S.

P99-511 Thomas Ritt: Die Beschäftigungsfelder im Umweltschutz und deren Veränderung, 41 S.

Bei Ihren Bestellungen von WZB-Papers schicken Sie bitte unbedingt einen an Sie adressierten **Aufkleber** *mit, sowie* ***je Paper*** *eine* ***Briefmarke im Wert von DM 1,00*** *oder einen* ***"Coupon Résponse International"*** *(für Besteller aus dem Ausland).*

Please send a ***self-addressed label*** *and* ***postage stamps in the amount of 1 DM*** *or a* ***"Coupon-Réponse International"*** *(if you are ordering from outside Germany) for* ***each*** *WZB-Paper requested.*

Bestellschein ***Order Form***

Absender • Return Address:

An das
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung
PRESSE- UND INFORMATIONSREFERAT
Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin

Hiermit bestelle ich folgende(s) Discussion Paper(s):

Please send me the following Discussion Paper(s):

Autor(en) / Kurztitel • Author(s) / Title(s) in brief	**Bestellnummer • Order no.**