

## Die Auflösung des Unternehmens - zur Entgrenzung von Kapital und Arbeit: Arbeits- und Ergebnisbericht der ersten Projektphase

Döhl, Volker; Kratzer, Nick; Moldaschl, Manfred; Sauer, Dieter

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

**Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:**

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Döhl, V., Kratzer, N., Moldaschl, M., & Sauer, D. (2001). *Die Auflösung des Unternehmens - zur Entgrenzung von Kapital und Arbeit: Arbeits- und Ergebnisbericht der ersten Projektphase.* München: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. ISF München. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-210952>

### 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.*

**Teilprojekt C1:****Die Auflösung des Unternehmens – Zur Entgrenzung von Kapital und Arbeit**

- Arbeits- und Ergebnisbericht der ersten Projektphase -

**Team/Dienstanschrift**

Dr. Volker Döhl  
Dipl.-Soz. Nick Kratzer  
Dr. Dieter Sauer

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.  
Jakob-Klar-Str. 9 80796 München  
Tel.: (089) 27 29 21-0  
Fax: (089) 27 29 21-60  
E-Mail: [zentrale@isf-muenchen.de](mailto:zentrale@isf-muenchen.de)

Prof. Dr. Manfred Moldaschl

Technische Universität Chemnitz  
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften  
Management des technischen Wandels und  
Personalentwicklung; 09107 Chemnitz  
Tel: +49 371 531 5260; Fax: 371 531 5367  
[manfred.moldaschl@wirtschaft.tu-chemnitz.de](mailto:manfred.moldaschl@wirtschaft.tu-chemnitz.de)

**Inhalt**

1. Ausgangsfragestellung .....	2
2. Analytische (Vor-)Arbeiten.....	6
3. Empirische Befunde und ihre Bedeutung.....	11
3.1 Ergebnisse zur ersten Forschungsperspektive ( <i>Die Entgrenzung der Unternehmen</i> ).....	11
3.2 Ergebnisse zur zweiten Forschungsperspektive ( <i>Entgrenzung von Arbeit</i> )....	17
3.2.1 Flexibilisierung und Selbstorganisation .....	17
3.2.2 Subjektivierung von Arbeit, Verschränkung von Arbeit und Leben ....	20
4. Außenaktivitäten und Fachkontakte .....	24
4.1 Thematische Anknüpfungspunkte .....	24
4.2 Außenaktivitäten des Teilprojekts.....	25
5. Weitergehende Forschungsperspektiven .....	25
6. Veröffentlichungen und Arbeitspapiere des Teilprojekts .....	27
7. Literatur .....	29

## 1. Ausgangsfragestellung

Wie im Gesamtantrag formuliert, richten sich die Forschungsfragen auf die Untersuchung von Prozessen der Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit. „Entgrenzung“ umfasst in unserem Verständnis, so die Formulierung im Gesamtantrag, „... sowohl Momente der Dekonstruktion als auch solche der Konstruktion: Dekonstruktion von Basisselbstverständlichkeiten der ersten Moderne und in dieser Dekonstruktion zugleich – zumindest als Möglichkeit – die Herausbildung neuer Konfigurationen von Funktions- und Strukturbedingungen ...“ (Antrag 1998, S. 698). Im Mittelpunkt des Gesamtvorhabens steht somit die Frage, ob und inwieweit die empirisch beobachtbaren Prozesse der Entgrenzung als Hinweis auf einen grundlegenden Wandel in den Entwicklungsmustern von Unternehmen und Arbeit interpretiert werden können, der seinerseits auf einen möglichen „Epochenbruch“, einen Formationswechsel innerhalb kapitalistischer Gesellschaften – oder, in der Diktion des SFB: auf einen Übergang von einer ersten zu einer zweiten, möglicherweise „reflexiven“ Moderne - hindeutet.

Die Formulierung dieser Gesamtfragestellung und der jeweiligen Teilfragestellungen in den beiden für die gesamte Laufzeit grundlegenden *Forschungsperspektiven* der Beobachtung und Interpretation von Prozessen der *Entgrenzung von Unternehmen* (erste Forschungsperspektive) und der *Entgrenzung von Arbeit* (zweite Forschungsperspektive) rekurrieren auf den Stand der arbeits- und industriesoziologischen Diskussion Ende der 90er Jahre:

(1) Hinsichtlich der *Reorganisation von Unternehmen* wurde weitgehend übereinstimmend auf die Erosion fordistisch-tayloristischer Formen industrieller Produktion verwiesen: An die Stelle eines vergleichsweise klar umrissenen, einem Leitbild gleichkommenden Organisationskonzepts (Trennung von Markt- und Produktionsökonomie, Ausschöpfung von Masseneffekten durch Standardisierung, vertikale und horizontale Integration von Wertschöpfungsprozessen u.a.) traten spätestens seit Beginn der 90er Jahre zunächst immer neue „best-practise“-Antworten auf die veränderten und verschärften Anforderungen, die mit der Globalisierung der Märkte, der Tendenzen der Marktsättigung usw. einhergehen. Im Verlauf der 90er Jahre schälte sich dann die Einsicht heraus, daß zwar einem neuen one-best-way ein großes Fragezeichen angehängt werden muß, daß aber ebensowenig – trotz deutlicher Hinweise auf deren Beharrlichkeit oder möglicherweise retardierende Momente (vgl. Kurz 1998; Springer 1999; Deutschmann 2001) - mit der Rückkehr in fordistisch-tayloristische Organisati-

onsstrukturen zu rechnen sein dürfte. Statt dessen sind die Gegenwartsdiagnosen geprägt von der Vorstellung einer Unübersichtlichkeit und Heterogenität unternehmensstruktureller Entwicklungspfade, d.h. einem Nebeneinander alter wie neuer Organisationszuschnitte und konkurrierender Konzepte (vgl. Sauer 1993; Schumann u.a. 1994; Funder 1999; Brose 2000).

An dieser Diagnose setzte die *Fragestellung zur ersten Forschungsperpektive* an: Bei aller Unübersichtlichkeit scheint eine grundlegende Gemeinsamkeit der gegenwärtig beobachtbaren Restrukturierungsprozesse die Erosion spezifischer Grenzziehungen zu sein, die für das fordistisch-tayloristische Unternehmensmodell konstitutiv sind. Was plakativ als Frage nach einer „Auflösung des Unternehmens“ gewendet war, zielte konkreter auf die Untersuchung von Prozessen der *Dezentralisierung* und *Vermarktlichung* von Unternehmen, mit denen zugleich die vertrauten Grenzziehungen zwischen Innen und Außen von Unternehmen und den hier jeweils gültigen Strukturierungsprinzipien erodieren: „Wird mit der damit verbundenen wechselseitigen Durchdringung der in beiden Sphären vorherrschenden Organisations-, Steuerungs- und Herrschaftsprinzipien (zentralistische, hierarchisch-bürokratische Prinzipien vs. Prinzipien „autonomer“ Konkurrenz- und Austauschbeziehungen) auch die Grenzziehung zwischen Hierarchie und Markt brüchig? Müssen unter den Bedingungen der zweiten Moderne die jeweiligen Grenzverläufe zwischen Innen und Außen, Hierarchie und Markt – unter reflexivem Rekurs auf die Nebenfolgen – immer wieder neu gezogen werden oder bilden sich neue Strukturierungs- und Funktionsmodi jenseits dieser kategorialen Bestimmungen heraus?“ (Antrag 1998, S. 674f.).

Während für die gesamte Laufzeit des SFB daher die Fragestellung nach der Erosion von Basisselbstverständlichkeiten der ersten Moderne und der Frage nach der Herausbildung neuer Konfigurationen von Funktions- und Strukturbedingungen (Re-Konstruktion) leitend ist, sollten in der ersten Projektphase entlang von Prozessen der Dezentralisierung und Vermarktlichung schwerpunktmäßig Momente der De-Konstruktion, der Erosion fordistisch-tayloristischer Organisationsstrukturen untersucht und in der Perspektive darin möglicherweise erkennbarer Umbrüche in den Entwicklungsprinzipien „moderner Unternehmen“ analysiert werden. Dabei wurde vor allem erstens eine einzelbetriebliche Reorganisationsperspektive und zweitens die Frage nach Tendenzen der „Vermarktlichung“, konkreter die Perspektive einer „Internalisierung des Marktes“ ins Zentrum gestellt: Untersucht werden sollte zunächst, welche Grundzüge der betrieblichen Reorganisation zu beobachten sind und ob und wie marktliche

Steuerungs- und Koordinationsformen Einzug in die bislang abgeschotteten betrieblichen Binnenräume halten. Damit werden unmittelbar Momente der Erosion von Grenzziehungen zwischen Betrieb und Markt und ihre Voraussetzungen und Folgen auf der betrieblichen Ebene (Organisationsstrukturen, Arbeits- und Beschäftigungsorganisation) in den Blick genommen.

Diese Fokussierung „vernachlässigte“ bewußt zunächst die überbetriebliche Perspektive, d.h. einerseits die komplementären Tendenzen der wachsenden Beeinflussung (bzw. dessen Versuchs) der Absatzmärkte bzw. Kunden und andererseits die Ausdehnung betrieblicher Koordinations- und Steuerungsmodi auf die verschiedenen am Wertschöpfungsprozess beteiligten Unternehmen. Diese Prozesse, die sich auch als Momente der Re-Konstruktion interpretieren lassen, sind primärer Gegenstand der zweiten Projektphase (vgl. dazu den Antrag zur zweiten Phase).

(2) Die Diskussion zur *Entwicklung von Arbeit* ließ sich zum Zeitpunkt der Antragstellung plakativ mit zwei Schlagworten benennen: *Selbstorganisation* und *Flexibilisierung* (vgl. Kratzer u.a. 1998a). Die Diskussion einer forcierten *Selbstorganisation* hat ihre Wurzeln vor allem in industriesoziologischen Beobachtungen eines offensichtlich veränderten Steuerungsmodus von Arbeit in den Betrieben, der in einer ganzen Reihe von arbeitsorganisatorischen Veränderungsprozessen manifest wurde: Abflachung von Hierarchien, Rücknahme von Arbeitsteilung, Verantwortungstransfer auf die operative Ebene bzw. auf dezentrale Einheiten, veränderte Führungs- und Steuerungskonzepte („Coaching“, „Zielvereinbarung“ etc.), erweiterte Partizipationsansätze (v.a. Gruppenarbeit und organisierte Beteiligung am Reorganisationsprozeß), Transparenz betrieblicher Daten u.a. (vgl. Schumann u.a. 1994; Moldaschl, Schultz-Wild 1994; Faust u.a. 1994; Wolf 1999). Klar schien, daß damit zentrale Charakteristika tayloristischer Steuerung und Kontrolle von Arbeit grundlegend zur Disposition stehen, wenn und weil es gerade um die Aufhebung konstitutiver Merkmale dieses historischen Organisationstyps von Arbeit geht (vgl. Moldaschl 1998). So viele Hinweise es auf die vielzitierte Karriere subjektiver Potentiale und Ressourcen gibt, die nun im Arbeitsprozeß vom „Störfaktor zum Potential“ mutieren bzw. von einer nur heimlichen, gar unterdrückten Ressource zum nun expliziten, gezielt genutzten Erfolgsfaktor (vgl. Wolf 1999), so deutlich in vielen Fällen die Erosion vertrauter Grenzziehungen zwischen Person (und ihrer Subjektivität und lebensweltlichen Interessen und Bedürfnissen) einerseits und Arbeitskraft (als gewissermaßen entsubjektiviertem Arbeitsvermögen) andererseits

ist, so viele Fragen verbinden sich auch damit. Zumindest zwei dieser Fragen sollten dann auch im Zentrum der empirisch-analytischen Arbeiten der ersten Projektphase stehen: Erstens stellt sich die Frage nach der prinzipiellen Reichweite dieses Veränderungsprozesses: Verbleibt Selbstorganisation letztlich auf der Ebene wohlklingender Managementkonzepte oder entfaltet sie reale Wirksamkeit – und wo, für wen und mit welchen Konsequenzen. Und zweitens: Wie ist mit der Diagnose – auch hier – einer offenkundigen Unübersichtlichkeit (vgl. Deutschmann 2001; Schumann 2001) und Unklarheit über die *Bewertung* selbstorganisierter Arbeit umzugehen, wenn einerseits der Taylorismus passe scheint, deshalb jedoch aber (noch?) lange nicht das Reich der Selbstbestimmung und subjektiven Entfaltung in der Arbeit ausgerufen werden kann. Kurz: Die Diagnose war (und ist) eindeutig uneindeutig, es galt (und gilt) der Reichweite, der Heterogenität und der Ambivalenz postfordistischer Arbeit, den Konturen einer u.U. heraufdämmernden „Neuen Arbeitsgesellschaft“ (Brose 2000) nachzugehen.

Das zweite Schlagwort – *Flexibilisierung* - machte noch weitergehender die Runde, verband sich damit doch eine seit spätestens Mitte der 80er Jahre beobachtbare, in viele Richtungen diskutierte und interpretierbare Entwicklungstendenz. Ausgehend von der Beobachtung zunehmend flexiblerer Arbeitszeiten und Beschäftigungsverhältnisse standen institutionelle und normative „Normalitätsarrangements“ der Nachkriegsformation zur Debatte. Die Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“, des „Normalarbeitstages“ und der „Normalbiographie“ (Osterland 1990; Mückenberger 1985) galt den einen als Signum einer „Krise“ oder gar eines Endes der Arbeitsgesellschaft“ (Offe 1984; kritisch etwa Schmidt 1999; Brose 2000), den anderen als Vorboten einer totalen Flexibilisierung, die einen neuen Sozialtypus, den „flexiblen Menschen“ erzwingt (Sennett 1998); wieder anderen als politisch motivierte Prognose, hinter der weniger eine reale Entwicklung als vielmehr ideologische Zukunftsdeuterei steckt (vgl. etwa Bosch 2000), vielen jedoch auch – aus oft ganz unterschiedlichen Gründen - als Chance, die Trennung von Arbeit und Leben zu überwinden, Ungleichheitsstrukturen aufzubrechen, die Fesseln der Normierung und Standardisierung von Lebensentwürfen endlich abzustreifen, den vielfältige(re)n Bedürfnissen und Lebenslagen der Individuen adäquate(re) Arbeitsweisen und Beschäftigungsformen entgegenzustellen (vgl. Zilian, Flecker 1998).

Auch hier wieder schien das allgemeinste Merkmal dieses vielschichtigen Veränderungsprozesses die Erosion vertrauter Grenzziehungen zu sein, die für die

„Normalverfassung“ der fordistisch-tayloristischen Organisation von Arbeit konstitutiv und strukturbildend waren: In offenbar weiterreichendem Maße stehen nunmehr die Trennlinien zwischen internen und externen Arbeitsmärkten – und der damit verbundenen Segmentationsmuster (vgl. Sengenberger 1987), zwischen Arbeitszeit und „Freizeit“, Arbeitsort und Wohnort zur Disposition – und damit zentrale Basisunterscheidungen gesellschaftlicher Normalitätsannahmen (vgl. Beck u.a. 2001). Dabei war (und ist) längst nicht klar und eindeutig, ob die Erosion der Grenzziehungen zwischen bislang getrennten gesellschaftlichen Sphären „Zeichen des Umbruchs“, Vorboten einer nächsten, einer anderen Moderne sind oder nur „normale“ Pendelschläge, die mal mehr in die eine, mal mehr in die andere Richtung gehen, die Grund- oder Basisprinzipien der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit aber unangetastet lassen. Und ebenso bestand (und besteht) eine weitverbreitete Unsicherheit darüber, wie diese Veränderungsprozesse vor allem hinsichtlich ihrer Konsequenzen für Beschäftigung und Arbeit zu bewerten sind: Ist etwa die forcierte Flexibilisierung von Zeiten, Räumen und Inhalten der Arbeit das Problem oder (schon) die Lösung (vgl. Zilian, Flecker 1998)? Ist die zunehmende Verschränkung von Arbeit und Leben eine adäquate Antwort auf die jahrzehntelange Kritik am Taylorismus oder ist sie ein weiterer Schritt in Richtung einer „Kolonialisierung der Lebenswelt“?

## 2. Analytische (Vor-)Arbeiten

Die analytischen (Vor-)Arbeiten der ersten Phase konzentrierten sich zum einen auf Problemstellungen der Erfassung von (möglichen) gesellschaftlichen Umbrüchen und zum anderen auf die Ausarbeitung des Konzepts der „Entgrenzung“ in der Perspektive einer empirisch fruchtbaren „Suchstrategie“.

### *Umbruchprozesse zwischen Kontinuität und Diskontinuität*

Das Teilprojekt ist in der ersten Phase, wie andere Teilprojekte im SFB auch, zunächst mit der generellen Problematik einer Analyse von Umbruchprozessen konfrontiert. Diese Frage rekurriert auf die übergeordnete Fragestellung des SFBs, der gegenwärtige gesellschaftliche Veränderungsprozesse als einen möglichen Übergang von einer ersten zu einer zweiten, reflexiven Moderne untersucht (vgl. Beck u.a. 2001). Umbrüche müssen demnach – wenn sie denn als solche interpretierbar sein sollen – eine zweifache Qualität aufweisen: Sie müssen einerseits in der Kontinuität der Moderne bleiben, sind andererseits aber gerade durch die Diskontinuität moderner Entwicklungsprinzipien und Strukturie-

rungslogiken gekennzeichnet. Im Rahmen des SFB wurde hierzu eine Konzeptionalisierung entwickelt, die sich auch für die Fragestellung dieses Teilprojekts fruchtbar machen ließ: Demnach könnte die Modernisierung der Moderne durch die Stabilität von Basisprinzipien (Kontinuität) und die Veränderung von Basisinstitutionen (Diskontinuität) geprägt sein (vgl. Grande 2000): Basisprinzipien sind basale Problemstellungen der Moderne und darauf bezogene ebenso grundlegende Lösungsansätze. Basisinstitutionen sind konkrete Manifestationen solcher Basisprinzipien, die damit auch historischer Vergänglichkeit unterworfen sein können. Auf Prozesse der Entgrenzung von Kapital und Arbeit bezogen bedeutet das: Die Elemente der institutionellen Organisation von Arbeit im Fordismus-Taylorismus – wie etwa „Betrieb“, „segmentierter Arbeitsmarkt“, „Normalarbeitsverhältnis“ u.a. – sind historisch konkrete „Lösungsansätze“ für spezifische Problemstellungen, hinter denen jedoch abstrakte (und für die gesamte Moderne im Gegensatz etwa zur „Vormoderne“ gültige) Basisprinzipien stehen.

Am Beispiel der Entgrenzung von Arbeit läßt sich das konkretisieren: Ein modernes Basisprinzip besteht darin, daß Betriebe auf die „mehrwertschaffenden“ Eigenschaften lebendiger Arbeit angewiesen sind. Damit müssen sie jedoch zugleich zwei spezifische – und eben prinzipielle – Arbeitskraftprobleme lösen: Sie müssen Einsatz und Nutzung von Arbeitskraft zweckrational organisieren, d.h. zum einen die Verfügbarkeit von Arbeitskraft sicherstellen und zum anderen dafür sorgen, daß das zunächst unbestimmte Arbeitsvermögen in konkrete Leistung transformiert wird. Für diese prinzipiellen Arbeitskraftprobleme sind unterschiedliche, jeweils „historische“ Lösungsformen – d.h. in diesem Sinne: Basisinstitutionen – denkbar und beobachtbar. Idealtypisch läßt sich dann der Fordismus-Taylorismus als ein spezifischer Lösungsansatz für beide Problemstellungen interpretieren: Normalarbeitsverhältnis, standardisierte Arbeitszeit, interne Arbeitsmärkte u.a. sind dann Elemente der Stabilisierung der Verfügbarkeit von Arbeitskraft, die Standardisierung von Tätigkeiten und Berufen verringert Transaktionskosten und Einarbeitungszeiten, die Zerlegung von Arbeitsschritten (paradigmatisch: Fließbandfertigung) stellt intersubjektive Austauschbarkeit von Arbeitskraft her und ermöglicht zugleich Einsatzkonzepte, die eben nicht auf die je spezifischen subjektiven Eigenschaften oder Potentiale verwiesen sind usw. In gleicher Weise lassen sich die „typischen“ fordistisch-tayloristischen Lösungsansätze für das „Transformationsproblem“ benennen: Hierarchie und personale Kontrolle, Objektivierung bzw. „Verwissenschaftlichung“ des Erfahrungswissens, Trennung von Planung und Ausführung, kleinschrittige Steuerung von Arbeitsprozessen usw. Interpretiert man die Tendenz der Flexibilisierung vor allem als eine Tendenz der De-Standardisierung des Arbeitseinsatzes und der weitergehenden Koppelung des individuellen Arbeitseinsatzes an marktökonomische Erfordernisse und interpretiert man arbeitsorganisatorische Konzepte der Selbstorganisation als partielle Abkehr von tayloristischen Kon-

zepten der Leistungs politik, dann sind die Hauptdimensionen entgrenzter Arbeit dementsprechend auch als neuartige Ansätze der Organisation von Einsatz/Verfügbarkeit und Nutzung/Leistung von Arbeitskraft interpretiert werden, somit auch als Hinweise auf neuartige institutionelle Lösungen für prinzipielle Arbeitskraftprobleme von Unternehmen.

In dieser Perspektive ließen sich dann der offenbar fortschreitende Prozeß der Reorganisation von Unternehmen, die empirisch beobachtbare Zunahme und Verbreitung von Formen „entgrenzter“ Arbeit und der darin erkennbare Wandel in der „Stoßrichtung“ betrieblicher Reorganisations- und Rationalisierungsstrategien als erste Hinweise auf institutionelle Umbrüche interpretieren: auf einen Umbruchprozeß, der sich dadurch auszeichnet, daß spezifische Basisinstitutionen der entwickelten ersten Moderne erodieren, relativ an institutioneller Prägestkraft (sowohl strukturell wie normativ gedacht) verlieren, institutionelle „Konkurrenz“ bekommen, in Frage gestellt werden.

Vgl. dazu etwa Bechtle, Sauer 2001a; Kratzer 2000; Sauer 2001a.

#### ***Das Konzept der Entgrenzung als analytische „Suchstrategie“***

Für die konkrete Untersuchung erschien es als sinnvoll, explizit von einer historischen Referenzfolie auszugehen. Als eine solche Referenzfolie kann – analog zur Konstruktion von Basisselbstverständlichkeiten der ersten Moderne (vgl. Beck u.a. 2001) – in einer allgemeinen Perspektive die „fordistisch-tayloristische Syndromatik“ (Bechtle, Lutz 1989) gelten, die sich in sowohl struktureller wie normativer Hinsicht als historische Formation einer „entwickelten ersten Moderne“ begreifen läßt. Die Begriffe „Syndromatik“ und „Formation“ verweisen dabei auf ein komplexes institutionelles Arrangement aus korrespondierenden Entwicklungen auf der Makro- und der Mikroebene (Lutz 1984; Bechtle, Sauer 2001). Indem Veränderungen eines historischen Organisationsmodells empirisch untersucht werden, bleibt zwar die unmittelbare Untersuchung auf den Wandel von Unternehmen und Arbeit begrenzt, zugleich ist sie aber offen – und durchaus in der Tradition des „Betriebsansatzes“ des ISF München (vgl. Altmann u.a. 1978; Bechtle 1980) – für die korrespondierenden Veränderungen im Umfeld der Betriebe (Märkte, Politik, gesellschaftliche Institutionen, Lebenswelt u.a.). Wir stellen somit eine institutionelle Mesoebene ins Zentrum, deren Zentralität für die „Reorganisation der Arbeitsgesellschaft“ (Brose 2000) aber ebenso unbestritten sein dürfte wie der Umstand, daß sie in ihrer Aussagekraft und Interpretationsfähigkeit zu den anderen Ebenen gesellschaftlicher Entwicklung hin offen ist – wenn man so will: „nach oben“, also in

Richtung makrostrukturellen Wandels, ebenso wie nach unten in Richtung „Mikroebene“ (Subjekt, Haushalt, individuelle Lebenswelt usw.).<sup>1</sup> Entgrenzung sollte in der ersten Phase dementsprechend als historischer Prozeß der Erosion einer institutionellen Verfaßtheit von Unternehmen und Arbeit analysiert werden. Der Prozeß der Entgrenzung ist in analytischer Perspektive damit zunächst negativ bestimmt, d.h. wir gehen von einer historischen „Referenzfolie“ aus und analysieren deren Veränderung vorrangig in der Perspektive ihrer De-Konstruktion. Über die „Richtung“ des Veränderungsprozesses sowie über die darin möglicherweise ebenso angelegten Formen einer Re-Konstruktion institutioneller Grenzziehungen entweder in alten (einfach-modernen) oder neuen (reflexiv-modernen) Bahnen wird (zunächst) nichts ausgesagt. (Dies soll schwerpunktmäßig in der zweiten Projektphase untersucht werden).

Konkreter bedeutete das, vor dem Hintergrund „historischer“ Analysen und Befunde<sup>2</sup> eine idealtypische Beschreibung der fordistische-tayloristischen Normalverfassung von Betrieb und Arbeit zu formulieren, die dann zugleich als kategorialer Ausgangspunkt der empirisch-analytischen Arbeiten dienen konnte. Zentrale Kategorien für das idealtypische Konstrukt „Betrieb“ waren demzufolge „Hierarchie“ als spezifische Steuerungs- und Koordinationsform von Produktions- und Arbeitsprozessen, „Abschottung der Produktionsökonomie gegenüber der Marktökonomie“ als Modus des Verhältnisses von „Innen“ und „Außen“ (mit klar definierten, spezifischen Schnittstellen - Einkauf, Vertrieb, Marketing) sowie „interner Arbeitsmarkt“ als Modus der Beschäftigungsorganisation. „Normalarbeit fordistisch-tayloristischer Prägung“ ließ sich dagegen charakterisieren durch „Standardisierung“ (der sozialen, d.h. das Beschäftigungsverhältnis betreffend, der zeitlichen, aber auch der inhaltlichen Verfügbarkeit von Arbeitskraft), durch die horizontale sowie vertikale Arbeitsteilung; durch hierarchisch-bürokratische Steuerung und Kontrolle der Arbeitsprozesse („Verwissenschaftli-

---

<sup>1</sup> Daraus resultiert auch eine spezifische Interpretationsperspektive für die geplante dritte Phase des SFB-Teilprojektes, in der die eigenen Befunde mit Entwicklungstrends in anderen gesellschaftlichen Teilbereichen, die Gegenstand von Teilprojekten des SFB sind, systematisch aufeinander bezogen werden sollen.

<sup>2</sup> Den Hintergrund bilden etwa eigene Arbeiten zum „Betriebsansatz“ (Altmann u.a. 1978; Bechtle 1980; vgl. auch Pries 1998), zum Münchner „Segmentationsansatz“ (Sengenberger 1987) oder zur „fordistisch-tayloristischen Syndromatik“ (Lutz 1984; Bechtle, Lutz 1989), genauso aber auch Arbeiten Anderer zu Normalarbeit fordistisch-tayloristischer Prägung (etwa Deutschmann 1983; Mückenberger 1985 oder auch die Überblicksbände SOFI 1972; Matthes 1982; Schmidt u.a. 1982).

chung“; Trennung von Planung und Ausführung; Ausdifferenzierung und Zentralisierung betrieblicher Planungs- und Steuerungsinstitutionen, personale Kontrolle) und die weitgehende „Trennung von Arbeitsort und Wohnort“.

So empirisch fruchtbar dieses Vorgehen ist, für die Bestimmung von Umbrüchen verbinden sich damit jedoch zwei „Unsicherheiten“, die im Lauf der Arbeiten – und ebenso im Zuge der wissenschaftlichen Diskussion während der ersten Projektphase – deutlich wurden: Zum einen resultieren die geschilderten Kategorien aus der jahrzehntelangen (wissenschaftlichen) Auseinandersetzung mit dem Taylorismus. Sie sind daher – auch und gerade in ihrer oft kritischen Absetzung – ihrerseits „Produkte“ der fordistisch-tayloristischen Syndromatik und als solche historische Kategorien, deren Stellenwert zur Beschreibung von Umbrüchen, von tiefgreifenden Veränderungen, die jene Syndromatik selbst vielleicht überwinden, zumindest unklar ist. Die Unübersichtlichkeit der Gegenwartsdiagnose und das immer deutlichere Problem der „Bewertung“ neuerer Entwicklungstendenzen dürften zum einen daraus resultieren, daß die „alten“ Kategorien nicht bruchlos auf die „neuen“ Entwicklungen übertragbar sind (vgl. Beck 1991; Deutschmann 2001; Kratzer 2001b). Desweiteren kommt hinzu, daß tradierte Theoriebestände und Konzepte der Industriosozologie spezifische „Konstruktionsmängel“ aufweisen, die eine doppelte analytische Lücke hinterlassen. Zu den Ungewißheiten über die Gegenwart gesellen sich Unsicherheiten über mögliche Schein-Gewißheiten der Vergangenheit (Wolf 1999, S. 20).

Daraus resultierte als wesentliche analytische Anforderung, daß sich Veränderungsprozesse einerseits als Veränderung basaler institutioneller Merkmale der fordistisch-tayloristischen Verfaßtheit von Unternehmen und Arbeit erfassen lassen müßten, daß aber die Möglichkeit grundlegender Umbrüche zugleich voraussetzt, daß das analytische Instrumentarium hinreichend offen für Veränderungstendenzen ist, die möglicherweise „quer“ oder jenseits vertrauter Kategorien liegen. Daher muß von einer allgemeinen theoretischen Fassung der Basisprinzipien von Kapital und Arbeit in der Moderne ausgegangen werden, um eine Bezugsgröße für die Bestimmung von Prozessen der „Modernisierung der Moderne“ zu erhalten, da sich die Basisprinzipien der ersten Moderne zwar in Basisinstitutionen manifestieren, diese jedoch nur *eine spezifische, historisch konkrete Form* dieser Basisprinzipien sind. Darüber hinaus müssen empirische Arbeiten notwendigerweise und explizit explorativ-qualitativ angelegt sein, da die Erfassung von Umbrüchen sich nicht auf die tradierten Kategorien und Begriffe „verlassen“ kann – zumindest dann nicht, wenn sie nicht Gefahr laufen

will, ungewollt Kontinuität zu propagieren, weil der Blick auf Diskontinuitäten durch begriffliche Vorannahmen verstellt ist (vgl. Kratzer 2001c).

Entsprechend diesen Überlegungen lag der *empirische Arbeitsschwerpunkt* zum einen auf ergänzenden qualitativen Recherchen im Rahmen empirischer Begleitprojekte. Zum anderen wurden vorliegende empirische Befunde qualitativ reinterpretiert und sekundäranalytisch aufbereitet. Die *konzeptionellen Arbeiten* konzentrierten sich – wie dargestellt – auf die Frage der Erfassung und Interpretation gesellschaftlicher Umbruchprozesse sowie auf die Konkretisierung der historischen Referenzfolie. Empirische Zwischenergebnisse und konzeptionelle Überlegungen wurden darüber hinaus auf verschiedenen Workshops und Tagungen vorgestellt sowie mit einer Reihe von Experten innerhalb wie außerhalb des SFB diskutiert (vgl. auch die Abschnitte 4. und 6.).

Vgl. dazu etwa Bechtle, Sauer 2001a; 2001b; Kratzer 2000; 2001c.

### **3. Empirische Befunde und ihre Bedeutung**

Im Folgenden werden die empirischen Befunde zu beiden Forschungsperspektiven *Entgrenzung des Unternehmens* und *Entgrenzung von Arbeit* der ersten Phase kurz referiert. Dabei wird – wie angekündigt – vor allem die Perspektive der De-Konstruktion, d.h. der Erosion von Basisinstitutionen der fordistisch-tayloristischen Normalverfassung von Unternehmen und Arbeit in den Mittelpunkt gestellt.

#### **3.1 Ergebnisse zur ersten Forschungsperspektive (Die Entgrenzung der Unternehmen)**

Die Chiffre der Dezentralisierung und Vermarktlichung steht für organisatorische Veränderungen (partielle Verselbständigung von Unternehmensbereichen, wachsende Orientierung an ökonomischen Kennziffern als Steuerungsinstrument, Implementation der „Kundenorientierung“ als unternehmenskulturelles Leitbild etc.), deren zentraler Fokus in der Herstellung einer größeren Unmittelbarkeit der Unternehmensorganisation gegenüber dem Markt liegt. Dezentralisierung und Vermarktlichung sind sowohl Prozesse einer Entgrenzung der Organisation, d.h. der Erosion von Grenzziehungen zwischen Unternehmen und Markt als auch Prozesse einer wachsenden Internalisierung von marktlichen Steuerungs- und Koordinationsformen in die Unternehmen.

### *Auf dem Weg in die „permanente Reorganisation“?*

Es scheint, als würde die Reorganisation der Unternehmen nicht – und eben anders als in manchen Managementkonzepten versprochen – nach einer Zeit der Umstrukturierung in neue stabile Organisationsstrukturen münden, vielmehr deutet sich an, daß die Reorganisation auf Dauer gestellt ist und daß die einzige Stabilität – zumindest auf absehbarer Zeit - der Wandel sein wird. Warum das so sein könnte, erschließt sich durch einen Blick auf insbesondere zwei Grundzüge des gegenwärtigen Reorganisationsgeschehens, die auf wesentliche Ursachen einer „permanenten Reorganisation“ verweisen:

(1) Mit der organisatorischen Umsetzung neuer Reorganisationsansätze der Dezentralisierung und Vermarktlichung werden zugleich die Grenzen zwischen Betrieb und Markt, zwischen Markt- und Produktionsökonomie durchlässiger (vgl. Sauer, Döhl 1997; Moldaschl, Sauer 2000). Was als unternehmenskulturelles Leitbild der „Kundenorientierung“ propagiert wird, erfährt in der organisatorischen Umsetzung der „*Internalisierung des Marktes*“ jeweils seine Konkretisierung auf verschiedenen Ebenen der Organisation: Etwa als Segmentierung in dezentrale Einheiten mit jeweils eigener Marktzuständigkeit und neugeschaffenen dezentralen Kundenschnittstellen, als Implementation eines kapitalmarktorientierten Reportingsystems, als wachsender Kooperationsbedarf zwischen Marktzuständigen und internen Dienstleistern oder als unmittelbare Zusammenarbeit mit dem Kunden. Damit wird – und das ist Ziel – die Abschottung der Organisation gegenüber dem Markt partiell aufgehoben, zugleich kommt es als mittelbare, aber eben nicht unbedingt intendierte Folge dynamischerer Märkte dann auch zu einer dynamischeren Organisationsentwicklung.

(2) Ein zweiter Grund scheint uns im *paradoxen und reflexiven Charakter der Reorganisation* zu liegen. Die beobachtbaren Reorganisationsprozesse sind zum einen durch die *Gleichzeitigkeit widersprüchlicher Elemente* gekennzeichnet: etwa Dezentralisierung *und* Zentralisierung, wachsende formale Selbständigkeit *und* steigende ökonomische Kontrolle und Steuerung durch die „Mutterunternehmen“; zum anderen dadurch, daß zunehmend die nicht-intendierten Nebenfolgen bereits implementierter Reorganisationsmaßnahmen zum Gegenstand neuer Maßnahmen werden (*reflexive Reorganisation*) (vgl. Deutschmann 1989; Deutschmann u.a. 1995; Pries 1998; Faust u.a. 2000; Funder 1999).

Deutschmann u.a. (1995) sowie Pries (1998), auf die der Begriff der „Reflexiven Rationalisierung“ zurückgeht, verstehen darunter einen Prozeß, bei dem „...

ein etabliertes Leitbild industrieller Rationalisierung (...) „umkippt“, unter den Druck seiner eigenen Folgeprobleme gerät“ (Deutschmann u.a. 1989, S. 437). Die genannten Autoren beziehen sich dabei vor allem auf nicht-intendierte Folgeprobleme fordristisch-tayloristischer Rationalisierung, auf die Grenzen dieses Rationalisierungstyps, die angesichts veränderter exogener Bedingungen (etwa Veränderungen der Märkte, wachsende Flexibilitätserfordernisse u.a.) virulent werden, mindestens genauso aber auch immanente Grenzen sind, die der Radikalisierung dieses Rationalisierungskonzepts geschuldet sind (der Entstehung immer größerer „Wasserköpfe“, der Produktion von Kontingenz durch rationalbürokratische Planung (vgl. Wolf 1999), der Inflexibilität ausdifferenzierter Arbeitsteilung u.a.). Neue Konzepte einer „systemischen Rationalisierung“ (Altmann u.a. 1986, Baethge, Oberbeck 1986) bzw. der Siegeszug der (im weitesten Sinne) „Lean-Production“-Ansätze sind zugleich Ausdruck der Krise des fordristischen Produktionsmodells wie ihrer (vermeintlichen) Lösung. Die wesentlichen Elemente neuer Managementkonzepten zielen in allererster Linie auf die Überwindung des durch exogene Veränderungen, aber eben auch durch nicht-intendierten Nebenfolgen in die Krise geratenen fordristisch-tayloristischen Rationalisierungstyps und die Erschließung neuer organisatorischer, technischer und arbeitskraftbezogener Potentiale. Und das ist – da ist den Autoren zuzustimmen – ein Prozeß „reflexiver“ Rationalisierung bzw. „Modernisierung“ (Pries) von Betrieben.

Demgegenüber verweisen unsere Befunde darauf, daß mit der breiten Durchsetzung neuer Rationalisierungskonzepte u.U. eine *zweite Reflexivitätsspirale* in Gang gesetzt wird, die ihren Ausgangspunkt gerade in den nicht-intendierten Nebenfolgen (vgl. dazu auch etwa Faust u.a. 1994) bereits erfolgter „reflexiver“ Rationalisierungsmaßnahmen nehmen (insofern läßt sich auch – in Analogie zur Terminologie und Konzeption des SFB - von Nebenfolgen zweiter Ordnung sprechen, vgl. Beck u.a. 2001). Z.B. kann die interne Dezentralisierung – in der Krise erfolgreiches Rezept – im Boom zum Problem werden, da Einlastung, Marktstandards (Qualität, Preise, Termineinhaltung) und unterschiedliche Kundenanforderungen (interne vs. externe Kunden) zentral kaum mehr steuer- und kontrollierbar sind. Beobachtbar sind in der Folge Tendenzen einer Rezentralisierung, die dann aber eben nicht mehr Ausdruck einer konsistenten Strategie der vertikalen Integration und zentralen Steuerung, sondern Antwort auf Dysfunktionalitäten dezentraler, selbstorganisierter Arbeitsprozesse ist.

Zusammenfassend: Indem Unternehmen also versuchen, die wachsende Dynamik und Kontingenz ihrer Umwelten durch die Neudefinition der Schnittstellen zwischen Unternehmen und Umwelt zu bewältigen, „öffnen“ sie sich zugleich der wachsenden Dynamik ihrer Umwelten (Märkten). Dieser Prozeß setzt dann u.U. eine neuartige Reflexivitätsspirale in Gang, weil die betrieblichen Maßnahmen zur Bewältigung der dynamischeren Organisationsentwicklung ihrerseits wiederum die Organisation mit (teilweise nicht-intendierten) Problemstellungen und Nebenfolgen konfrontiert: Einerseits sind es somit exogene Anforderungen und Bedingungen, andererseits aber auch die betrieblichen Reaktionen und Maßnahmen selbst, die dafür sorgen, daß der Reorganisationsprozeß auf Dauer gestellt ist, tendenziell permanent wird.

Vgl. dazu etwa Moldaschl, Sauer 1999; 2000; Kratzer 2001b; 2001d; Sauer 2001b; 2001d.

### ***Vermarktlichung und indirekte Steuerung***

Vermarktlichung markiert zugleich einen Übergang von einer kapazitätsorientierten zu einer indirekten Steuerung: Die klassische Steuerungsfunktion der Anpassung von externen Anforderungen und den zu ihrer Bewältigung notwendigen Ressourcen bzw. (Personal-)Kapazitäten wird partiell ersetzt durch die Steuerung über spezifische Kennziffern (Kosten/Erträge, Termine, strategische Vorgaben wie Marktdurchdringung o.ä.). Für die Arbeitssituation der Beschäftigten resultieren daraus zwei entscheidende Konsequenzen: Erstens wird die Abstimmung von Anforderungen und Ressourcen zunehmend zur Aufgabe der operativen Ebene. In letzter Konsequenz sind die Beschäftigten selbst dafür verantwortlich – allerdings im Rahmen nicht-beeinflussbarer, häufig auch intransparenter Kennziffern. Zweitens wird Vermarktlichung vielerorts auch als wachsender Kostendruck wirksam, dem die Unternehmen mit einer restriktiven Personalpolitik begegnen: Personalkapazitäten sind notorisch knapp, Neueinstellungen werden erst vorgenommen, wenn die Potentiale flexibler Arbeitszeiten und/oder Beschäftigter ausgereizt sind oder nicht ausgeschöpft werden können. Resultat ist eine systematische Überlastung der Organisation, die ihrerseits als – zunehmend subjektiv zu bewältigender - Rationalisierungsdruck wiederum die entscheidenden Parameter der Steuerung generiert.

Das Prinzip einer *indirekten Steuerung* der Arbeitsprozesse ist die arbeitskraftbezogene Komplementärstrategie zur Vermarktlichung der Organisation: Indirekte Steuerung heißt (unter anderem), daß das Management in der Vermittlung

von Markt und Produktion zurücktritt und damit eine seiner klassischen Funktionen, nämlich Anforderungen und die zu ihrer Bewältigung benötigten Ressourcen aufeinander abzustimmen, zumindest teilweise an die Beschäftigten delegiert, zugleich aber den weiteren Rahmen festlegt sowie die Ziele definiert. D.h. auch, daß es bei einerseits wachsenden Anforderungen und andererseits nicht oder unterproportional wachsenden Personalkapazitäten für die Beschäftigten oft um die Bewältigung von im Grunde nicht-bewältigbaren oder nur unter Rückgriff auf spezifische Ressourcen (vor allem ihre „Zeit“) zu bewältigenden Anforderungen geht. In der Folge ist die Selbstorganisation der Beschäftigung häufig nichts anderes als das (Selbst-)Management von Überlastung.

Vgl. dazu etwa Moldaschl 1999; 2000; Moldaschl, Sauer 2000; Kratzer 2001b; Sauer 2001d.

### ***Wandel des fordistisch-tayloristischen Flexibilisierungsmodus***

Beobachtbar ist *zum einen* eine Zunahme flexibler Erwerbsformen: Dem flexiblen Beschäftigungssegment sind inzwischen vergleichsweise große und vor allem *wachsende* Anteile von „Mitarbeitern“ zuzuordnen: Ob das der selbständige Kantinenpächter, „externe“ Programmierer oder Leiharbeiter in der Produktion sind, viele Tätigkeiten und Funktionen, die früher selbstverständlich von festangestellten Mitarbeitern ausgeübt wurden, werden heute – und genauso selbstverständlich – von „Externen“ oder „Flexiblen“ ausgeführt (vgl. dazu Kratzer, Döhl 2000; Kratzer 2001d). *Zum anderen* zeigt sich eine *wachsende Heterogenität innerhalb des flexiblen Beschäftigungssegments*: Hier findet sich mittlerweile ein sehr heterogenes Sample aus verschiedenen Erwerbsformen (Selbständigkeit, Freie Mitarbeit, Leiharbeit, Befristete Beschäftigung, Geringfügige Beschäftigung etc.), aus unterschiedlichen Qualifikationsstufen bzw. Kompetenzprofilen sowie sehr unterschiedliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (vom selbständigen Berater mit weitgehender Autonomie und üppigen Honoraren bis zur geringfügig beschäftigten Produktionsaushilfe).

Mit diesen Beobachtungen verbinden sich zwei grundlegende Thesen: Erstens ist u.E. keine Trendumkehr der weitergehenden Flexibilisierung der Beschäftigung zu erwarten (kritisch: Bosch 2000; Erlinghagen, Knuth 2001). Zweitens kommt in der Zunahme, mehr aber noch in der zunehmenden Heterogenität dieses Erwerbssegments auch ein tendenzieller Bruch mit fordistisch-tayloristischen Flexibilisierungsstrategien zum Ausdruck: Zwar sind flexible Erwerbsformen an sich nichts Neues - immer schon mußten Unternehmen auf veränderte

und veränderliche Umweltbedingungen reagieren und sie haben dabei immer auch flexibel auf externe Arbeitskräfte zurückgegriffen (vgl. dazu etwa Sengenberger 1987; Schienstock 1998). Die gegenwärtigen Flexibilisierungstendenzen der Beschäftigung sind jedoch insofern etwas „Neues“, als sie gerade mit neuen Organisationsstrukturen erst ihre Dynamik und Virulenz zu erhalten scheinen. Anders gesagt: Wesentliche Aspekte des seit längerem beobachtbaren Flexibilisierungsgeschehens sind sowohl (Neben)Folge wie Voraussetzung neuartiger Reorganisationsstrategien und erhalten erst mit der Durchsetzung solcher Strategien ihre weiterreichende Dynamik (vgl. Kratzer, Döhl 2000). Generell deutet die relative Zunahme flexibler Beschäftigter bei insgesamt expandierenden Belegschaften darauf hin, daß die vielfach unterstellte Tendenz einer fortschreitenden Erosion des Normalarbeitsverhältnisses (vgl. Kratzer u.a. 1998b) mehr als nur eine vorübergehende, vor allem krisengetriebene Personalstrategie darstellt. Im überproportionalen Wachstums flexibel Beschäftigter bei expandierenden Belegschaften schlägt sich eine restriktive Personalpolitik nieder, die systematisch – aus Unternehmensperspektive - auf die Externalisierung ökonomischer Risiken setzt (vgl. auch Bode, Brose 1999).

Damit deutet sich auch ein partieller Bruch mit fordistisch-tayloristischen Flexibilisierungsmodi an: Der „alte“ Modus der Segmentation in Kern- und Randbelegschaften und der Nutzung der hier jeweils spezifischen Flexibilitätspotentiale kann so nicht länger als generelles Prinzip gelten. Mehr und mehr erreicht die Flexibilisierung der Beschäftigung auch die ehemaligen Kernfunktionen eines Unternehmens und – eng damit verbunden – auch die Qualifizierten und Hochqualifizierten: Seinen spektakulärsten Ausdruck findet dieser neue Flexibilisierungsmodus in manchen Konzepten der „virtuellen Unternehmung“ (vgl. etwa Malone, Laubacher 1998), die keine oder fast keine Festangestellten mehr hat, sondern sich immer neu als Kooperation von Firmen, Selbständigen und/oder freien Mitarbeitern konfiguriert.

Die Flexibilisierung größerer Teile der „Belegschaften“ von Unternehmen ist gewissermaßen der unmittelbar arbeitskraftbezogene Ausdruck einer Erosion der Grenzen zwischen Unternehmen und Umwelt bzw. – konkreter – zwischen internen und externen Arbeitsmärkten und ihren je eigenen Funktionsprinzipien. Allerdings ist die Flexibilisierung der Beschäftigung nicht nur eine Lösung, sondern ganz offensichtlich ein Problem: Zum einen muß sich die Organisation auch weiterhin gegenüber ihrer Umwelt abgrenzen, kann sich dabei aber nur noch teilweise auf tradierte, gleichermaßen institutionelle wie symbolische

Grenzziehungen beziehen (v.a. auf die durch die Form des Beschäftigungsverhältnisses definierte Betriebszugehörigkeit). Zum anderen könnte dann das im traditionellen Modell ausbalancierte Spannungsfeld aus Sicherheit bzw. Stabilität und Flexibilität erneut (oder in neuer Form) virulent werden.

*Vgl. dazu etwa Kratzer, Döhl 2000; Kratzer 2001; 2001b.*

### **3.2 Ergebnisse zur zweiten Forschungsperspektive (Entgrenzung von Arbeit)**

Mit diesen Merkmalen der Reorganisation der Unternehmensstrukturen und –grenzen korrespondieren neue Formen der Organisation von Arbeit. Die etablierten Lösungen für die prinzipiellen Arbeitskraftprobleme von Unternehmen scheinen mehr und mehr an Grenzen zu stoßen oder angesichts neuer Anforderungen unwirksam zu sein. Begreift man die beobachtbaren arbeitsorganisatorische Veränderungen als sichtbarer Ausdruck neuer Strategien der Organisation von Verfügbarkeit (Einsatz) und der Transformation von Arbeitsvermögen in Leistung (Nutzung), dann lassen sich in den beiden Hauptdimensionen arbeitsorganisatorischer Entgrenzung – Flexibilisierung und Selbstorganisation – die Konturen neuer bzw. veränderter Einsatz- und Nutzungskonzeptionen erkennen.

#### **3.2.1 Flexibilisierung und Selbstorganisation**

Aus betrieblicher Sicht sind Konzepte der Flexibilisierung und Selbstorganisation von Arbeit Komplementärstrategien einer forcierten Vermarktlichung der Organisation und der Übertragung von Steuerungsfunktionen auf die Arbeitskräfte. In beiden Dimensionen werden Potentiale und Ressourcen von Arbeitskraft erschlossen, die in der fordistisch-tayloristischen Organisation von Einsatz und Nutzung von Arbeitskraft nur begrenzt zugänglich und abgefordert waren.

In verschiedener Hinsicht die prominenteste Entwicklung ist die Flexibilisierung der Arbeitszeiten (d.h. der Variabilisierung und Pluralisierung der Arbeitszeitorganisation). Die empirischen Ergebnisse hinsichtlich der zeitlichen Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes lassen sich – analog zur Flexibilisierung der Beschäftigung – auch als Hinweise auf neue Prinzipien der Arbeitszeitorganisation interpretieren:

*Erstens* ist die tendenzielle Erosion des „Normalarbeitstages“ Ausdruck einer *Individualisierung der Arbeitszeit*. Das ist ein Bruch mit traditionellen Flexibilisierungsansätzen, die in allererster Linie auf die Flexibilisierung der Organisation (so eben die klassische Schichtarbeit in der Produktion) abzielen. Die damit

jeweils verbundene individuelle Flexibilität blieb in der Regel eine abgeleitete Folge und war gewissermaßen „standardisierte Flexibilität“. *Organisationelle Flexibilität stellt sich nun jedoch zunehmend unmittelbarer über individuelle Flexibilität her*. D.h. auch, daß die Fähigkeit einer Organisation, flexibel auf Veränderungen zu reagieren, immer mehr von der jeweiligen individuellen Flexibilität abhängt (vgl. auch Hielscher, Hildebrandt 1999; Jurczyk, Voß 2000).

Als *zweites Prinzip* kann gelten, daß die konkrete Einsatzorganisation (etwa die konkrete Bestimmung von Anfang und Ende des Arbeitstages) vor allem von den jeweils anfallenden externen Anforderungen abhängig ist. Die organisatorische Internalisierung des Marktes sorgt im Verein mit einem Steuerungsmodus, bei dem das Management zur Seite tritt und die Anpassung von Anforderungen und den zu ihrer Bewältigung notwendigen Ressourcen mehr und mehr den Arbeitskräften selbst überläßt, gewissermaßen zur *Vermarktlichung des zeitlichen Arbeitseinsatzes*. Für Anfang und Ende des Arbeitstages existiert zwar noch ein Rahmen, innerhalb dessen (und zum Teil auch außerhalb dessen) orientiert sich die individuelle Arbeitszeit aber dem Prinzip nach an den jeweils virulenten (Außen-)Anforderungen. Der Übergang von kollektiver zu individueller Flexibilität ist somit zugleich ein Moment der Herstellung höherer Unmittelbarkeit zwischen Markterfordernissen und individuellem Arbeitseinsatz, die ihrerseits wiederum zu einem zentralen Steuerungsmoment werden.

Das *dritte Prinzip*, das mit den beiden ersten unmittelbar verknüpft ist, ist das Prinzip der *Selbstorganisation der Arbeitszeit*. Die Beschäftigten erhalten größere Spielräume bei der Bestimmung von Anfang und Ende des Arbeitstages. An die Stelle der kollektiven Regulierung oder der unmittelbaren Anweisung tritt das Prinzip der selbstorganisierten Verfügbarkeit. Diese ist nicht ohne Rahmen, der aus sowohl formellen wie informellen Elementen besteht: In formeller Hinsicht setzen etwa die nach wie vor existenten institutionellen Grenzen den individuellen Gestaltungsspielräumen gewisse Rahmenbedingungen. Auf der Suche nach Ursachen insbesondere der scheinbar „freiwilligen“ Selbst-Extensivierung stößt man jedoch vor allem auf die Wirkungsmächtigkeit informeller Regulierung: Die jeweilige „*Leistungskultur*“ der Projekt- oder Arbeitsgruppe, der Abteilung oder des Bereichs; der Umstand, daß Arbeit angesichts knapper Personalressourcen ein Nullsummenspiel ist, bei dem die eigene Zurückhaltung in puncto Arbeitszeit fast zwangsläufig anderen Mehrarbeit beschert. Informelle Grenzen resultieren auch aus den Argumenten oder Appellen von Vorgesetzten

oder Kollegen im Rahmen von „diskursiven“ Steuerungs- und Koordinationsformen (vgl. auch Hielscher, Hildebrandt 1999).

Flexible Arbeitszeiten und dauerhafte oder vorübergehende Mehrarbeit hat es immer schon gegeben. Das alleine macht noch keine „Erosion von Normalarbeit“ aus, da traditionelle „Normalarbeit“ ja nicht per se „unflexible“ Arbeit war (vgl. Schienstock 1998). Der wesentliche Unterschied und damit das „Neue“ an der zeitlichen Entgrenzung von Arbeit besteht zum einen darin, daß das *individuelle Arbeitsvolumen zur Variable und das Subjekt zum Akteur der Organisation der Arbeitszeit* wird. Es verändert sich die Bezugsgröße und der Regulationsmodus der Arbeitszeitorganisation: Es erfolgt ein Wandel von der *kollektiven zur individuellen* und von der *fremdorganisierten zur selbstorganisierten Arbeitszeit*. Der zweite wesentliche Unterschied besteht in der *höheren Unmittelbarkeit von Arbeitszeitgestaltung und Markterfordernissen*. In dieser Perspektive ist die Selbstorganisation der Arbeitszeit die komplementäre Organisationsform des individuellen Arbeitseinsatzes zur organisatorisch umgesetzten Kundenorientierung. Entgrenzung von Arbeit in der Dimension der Arbeitszeit ist damit zugleich ein wesentliches Element der *Re-Kommodifizierung von Arbeitskraft* (Bosch 2001): Mit den standardisierten und kollektiv gültigen Grenzen der Arbeitszeit wird auch die Begrenzung der individuellen Verfügbarkeit gegenüber den externen Anforderungen partiell aufgehoben. Arbeitskraft kommt, dem neuen Prinzip nach, dann und so lange zum Einsatz, wenn und wie sie benötigt wird. Damit wird Arbeitskraft, das heißt hier zunächst: die zeitliche Verfügbarkeit von Arbeitskraft, zum entscheidenden „Puffer“ der Organisation (Lehndorff 1997).

Das Konzept erweiterter *Selbstorganisation* umschließt weitaus mehr als nur die auf Zeit und Volumen bezogene Organisation des Arbeitseinsatzes durch die Arbeitssubjekte. Sichtbar im Abbau betrieblicher Hierarchien, in der damit verbundenen Verantwortungsdelegation „nach unten“, in den neuen Führungskonzepten der Unternehmen, in der Integration auch planender und steuernder Funktionen sowie etwa in den Formen diskursiver Steuerung (Zielvereinbarungen, Mitarbeitergespräche, Gruppenarbeit u.a.) werden die Konturen eines veränderten Zugriffs auf die Leistungspotentiale von Arbeitskraft sichtbar. Deren Ziel ist die breitere und nunmehr explizite Integration der Problemlösungskompetenz, des Flexibilitätspotentials und der Steuerungsfunktionalität von Subjektivität, die zugleich an abstrakte Rahmenbedingungen (Kennziffern, Zielvorgaben, Termine, Kundenwünsche, Marktposition u.a.) rückgebunden werden. Lei-

stung soll – verkürzt ausgedrückt – hier weniger durch direkte Kontrolle sichergestellt, sondern, in der partiellen Umkehrung der Logik tayloristischer Prinzipien, gerade durch Gewährung von Autonomie.

Hierarchisch-bürokratische Steuerung und personale Anweisung und Kontrolle werden somit zumindest ergänzt, zuweilen auch ersetzt durch neue Steuerungsmodi, die „abstrakter“, „informeller“ und „subjektiver“ sind als die traditionellen Modi: *Abstrakter*, weil die generelle Tendenz unübersehbar ist, daß mittels abstrakter Kennziffern sowohl ganze Unternehmen und Unternehmensteile wie auch einzelne Arbeitsprozesse bewertet und gesteuert werden. *Informeller*, weil sich die Frage, warum die Beschäftigten „das mitmachen“, warum sie sich abstrakte Kennziffern – wie auch immer – „zu eigen“ machen, warum Transparenz ein Steuerungsinstrument sein kann, warum es unterschiedliche „Leistungskulturen“ gibt u.a. eben nicht oder nur zum Teil mit „objektiven“ und formalisierten Strukturen abschließend erklären läßt. Und *subjektiver*, weil beide Prozesse, die objektive Steuerung von Arbeit über Kennziffern und die informelle Steuerung über „Kultur“ und informelle Sanktionen, letztenendes beim, genauer: *im Subjekt* zusammen laufen. Hier steht der Prozeß im Vordergrund, in dem sich die (Arbeits-)Subjekte ihnen zunächst fremde Interessen (des Unternehmens, des Kunden) quasi zu eigen machen. Ob das so ist, wie der damit verbundene Prozeß abläuft, wo dann die Grenzziehungen verlaufen und mit welchen Konflikten und Widersprüchen die Subjekte sich dann auseinander setzen müssen, wie weit also eine solche „ideelle Subsumtion“ geht und gehen kann (vgl. dazu auch Moldaschl 1998), dazu gibt es bereits einige Hinweise, hinreichend erforscht ist dieser Vorgang aber noch lange nicht.

Vgl. dazu etwa Kratzer 2001a; Kratzer 2001b; Moldaschl, Sauer 2000; Sauer 2001c;

### **3.2.2 Subjektivierung von Arbeit, Verschränkung von Arbeit und Leben**

Selbstorganisation und Flexibilisierung als zentrale Dimensionen neuer, entgrenzender Rationalisierungsstrategien kulminieren offensichtlich auf der Beschäftigtenseite in einem Prozeß der *Subjektivierung von Arbeit*, d.h. der wachsenden Bedeutung von Subjektivität im Arbeitsprozeß sowie in neuartigen Formen der *Verschränkung von Arbeit und Leben*.

### *Subjektivierung von Arbeit*

Ein zentraler Kulminationspunkt von Entgrenzungsprozessen und der hierin angelegten Verschränkung von Arbeit und Leben könnte die Subjektivierung von Arbeit sein. Die These der Subjektivierung von Arbeit rekurriert auf die partielle Ablösung des für fordistisch-tayloristische Rationalisierungsstrategien konstitutiven Prinzips der Trennung von Person und Arbeitskraft im Arbeitsprozeß (vgl. Moldaschl 2000; Moldaschl, Voß 2001). Subjektivität erhält im Rahmen neuer Strategien von Einsatz und Nutzung von Arbeitskraft einen wachsenden – und vor allem auch: einen expliziten – Stellenwert in zweifacher Hinsicht: Zum einen werden zunehmend Subjekteigenschaften als Leistungsinhalte abgefragt (Empathie, Kreativität, Selbständigkeit, „Commitment“ u.ä.). Zum anderen bezeichnet Subjektivierung von Arbeit in dieser Perspektive einen Prozeß, in dessen Verlauf die Subjekte „vom Objekt zum Subjekt der Rationalisierung“ (Moldaschl, Schultz-Wild 1994) werden.

Unsere Ergebnisse bestätigen die Tendenz eines deutlich veränderten Umgangs mit der Subjektivität der Beschäftigten: Subjektivität mutiert vom Störfaktor und ideologisch negierter, oft illegaler Kompensationsfunktion zu zum expliziten Potential, das auch eingefordert wird (vgl. Wolf 1999). Damit wird Subjektivität zugleich aber unmittelbarer einem ökonomischen Verwertungsdruck unterzogen. Daß dabei auch die immanenten Freiheitsgrade autonomer, weil gerade nicht abgeforderter Selbsttätigkeit in Frage stehen, wird auch in unseren Befunden deutlich. Daneben könnte den Subjekten aber u.U. auch eine ganz neue Funktion zukommen: In dem Maße, wie sich Unternehmen entgrenzen, d.h. organisatorisch dezentralisieren, sowohl soziale wie räumlich desintegrieren und breitere, unschärfer definierte Schnittstellen zum Markt (respektive den Kunden) aufweisen, in dem Maße dürfte auch die Definition von Organisationsgrenzen, die Reproduktion der Organisation als ein Unternehmen mit und in Grenzen in wachsendem Maße zur subjektiven Gestaltungsaufgabe werden. Subjektivität hätte hier dann eine *kompensatorische* Funktion, die sich eben gerade nicht mehr aus der Überdetermination durch die Organisation, sondern gerade aus der organisationellen Unterdetermination ergibt. An die Stelle institutioneller Grenzen der Organisation träten dann verstärkt von den Subjekten reproduzierte Grenzziehungen, die „nach außen“ der Organisation spezifische Konturen verleihen und „nach innen“ für soziale Kohäsion sorgen.

„Weiche“ arbeitsinhaltliche Anforderungen werden sicherlich in dem Maße stärker relevant, wie insbesondere Dienstleistungstätigkeiten zunehmen, deren

Ausübung wesentlich auf Interaktions- und Kommunikationsprozessen bzw. auf Kreativität beruhen. Eine weitere wichtige Quelle ist der *Wandel der Arbeitsanforderungen*: Vielerorts werden die inhaltlichen Anforderungen vielfältiger, variabler und verändern sich dynamischer. In der Folge nimmt für viele Beschäftigte der Anteil von Routinetätigkeiten ab, werden die Produkte (oder Leistungen) zu „Unikaten“. Eine dritte Quelle für die wachsende Bedeutung von „soft skills“ scheinen aber auch *veränderte Formen der Arbeitsorganisation* zu sein. Der Kern dieses Gedankens ist, daß hier beide Subjektivierungsprozesse zumindest teilweise zusammenkommen (können): Wenn Arbeit zunehmend projekt- oder gruppenförmig organisiert ist, Steuerung „diskursiv“ erfolgt, Selbstorganisation sich vor allem auf kollektiver Ebene als gruppengetragene Selbstorganisation realisiert, Kunden oder Externe in einzelne Arbeitsschritte einbezogen sind usw. usf., dann werden Ressourcen wie Kommunikationsfähigkeit, „Teamfähigkeit“, Lernfähigkeit usw., alles Leitbegriffe neuer Qualifizierungs- und Anforderungskonzepte, weitaus unmittelbarer abgefragt als das im Rahmen hierarchisch-bürokratischer Steuerung der Fall wäre.

Die Steuerungsfunktion der Subjektivität erstreckt sich jedoch nicht nur auf den unmittelbaren Arbeitsprozeß, d.h. die Steuerung der Verausgabung der eigenen Arbeitskraft, sondern auch auf die Gestaltung des Verhältnisses von Arbeit und Leben. Besonders deutlich wird dies dort, wo es um das Setzen von (individuellen) Grenzen der Entgrenzung geht: Die Definition, Gestaltung und Verantwortung von Grenzen der Entgrenzung ist zunehmend eine subjektive Gestaltungsaufgabe, wobei die Gestaltungsmöglichkeiten in der Regel begrenzt bleiben und sich die Individuen mit eigenen und „fremden“, heterogenen und ambivalenten Anforderungen aus Arbeits- und Lebenswelt auseinandersetzen müssen.

Vgl. dazu etwa Moldaschl 1999; 2000a; 2000c; 2001; Moldaschl, Sauer 2000; Moldaschl, Voß 2001; Kratzer 2001b; Sauer 2001a; 2001c; 2001d.

### ***Verschränkung von Arbeit und Leben***

Entgrenzte Arbeit ist vielfach in zeitlicher Hinsicht extensivere und flexiblere Arbeit. Damit verbinden sich zunächst ganz objektiv eher wachsende Probleme, die Anforderungen (die eigenen und die anderer) in und an Arbeit und Leben zu vereinbaren denn neue Chancen, die beiden Sphären befriedigend aufeinander zu beziehen. Die Arbeit nimmt im Zeitarrangement (und in den Köpfen) vieler Arbeitskräfte einen großen – und wachsenden – Raum ein, der naturgemäß mit „Lebenszeit“ „bezahlt“ werden muß.

Betrachtet man nur die quantitativen Anteile von Arbeit und Leben, dann kann von einer besseren Vereinbarkeit also kaum die Rede sein: Auch unseren Ergebnissen nach, arbeitet eine wachsende Gruppe von Beschäftigten regelmäßig mehr als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Betrachtet man weniger den quantitativen Aspekt dieser Ausweitung der Arbeitszeit, sondern eher ihre Lage und Verteilung, dann bestätigen sich auch in dieser Hinsicht die Befunde anderer Untersuchungen: Wann jemand wie lange und von wann bis wann arbeitet, hängt in allererster Linie von den Arbeitsanforderungen und nicht von subjektiven Bedürfnissen oder Wünschen ab (vgl. z.B. Lehndorff 1997; Hielscher, Hildebrandt 1999). Die darin enthaltenen Spielräume einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben sind in der Folge vor allem der lebensweltlichen Flexibilität geschuldet und nicht der arbeitsweltlichen Flexibilisierung.

*Komplizierter wird es allerdings, wenn man Vereinbarkeit von Arbeit und Leben inhaltlich betrachtet:* Hier scheint es so zu sein, daß die Vereinbarkeit der inhaltlichen Anforderungen in der Arbeit mit subjektiven Ansprüchen an eine interessante oder befriedigende Arbeit für eine doch ziemlich große Gruppe von Arbeitskräften tatsächlich größer geworden ist.<sup>3</sup> *Die Verschränkung von Arbeit und Leben ist demnach durchaus auch eine wechselseitige Angelegenheit: Sie ist auch ein Angebot an die Beschäftigten, spezifische subjektive Ansprüche und Bedürfnisse stärker als bisher in der Arbeit auszuleben, das vor allem von den qualifizierten Beschäftigten nicht nur wahrgenommen, sondern auch eingefordert wird.* Der Preis, den die Beschäftigten unzweifelhaft dafür zahlen, besteht in der Einschränkung der Zeit, die ihnen für Familie und Freunde, für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und für die Erfüllung lebensweltlich-subjektiver Bedürfnisse bleibt. Sie gewinnen aber im Gegenzug eine wachsende Freiheit von fremdbestimmten (Arbeitszeit)Zwängen und damit auch ein gewisses Maß an (faktischer oder fiktiver) Autonomie sowie (und nicht zuletzt) die Möglichkeit, „sich selbst“ stärker in der Arbeit zu verwirklichen. Ganz offenbar steht *dem Verlust an lebensweltlicher Qualität ein Zugewinn an arbeitsweltlicher Qualität* gegenüber. Was die Bewertung auch für die Beschäftigten nicht einfach macht ist, daß beide „Qualitäten“ sich aus unterschiedlichen subjektiven Ansprüchen an Arbeit und Leben speisen. Die Ambivalenz flexiblerer und län-

---

<sup>3</sup> So gesehen scheint ein spezifisches „Arbeitsmodell“, dessen ambivalente Privilegien bislang vor allem Führungskräften und hochqualifizierten betrieblichen Experten vorbehalten war, in breitere Beschäftigtengruppen zu „diffundieren“ (vgl. Kotthoff 1997; vgl. auch Baethge u.a. 1995 sowie Faust u.a. 2000).

gerer Arbeitszeiten auch dem Umstand geschuldet, daß diese unzweifelhaft subjektiv-lebensweltlichen Ansprüchen widersprechen, aber u.U. durchaus mit subjektiv-arbeitsweltlichen Ansprüchen in Einklang gebracht werden können.

Vgl. dazu etwa Kratzer 2001a; 2001b; Sauer 2001c.

#### **4. Außenaktivitäten und Fachkontakte**

##### **4.1 Thematische Anknüpfungspunkte**

Ein allgemeiner Anknüpfungspunkt zu Diskussionszusammenhängen außerhalb des SFB bietet die *These eines möglichen Umbruchs in der Entwicklung moderner Gesellschaften*. Dabei können wir uns – der spezifischen Themenstellung des Teilprojekts geschuldet – vor allem auf neuere Überlegungen zur „Periodisierung“ gesellschaftlicher Entwicklung (vgl. etwa Jessop 2001) sowie zum „Postfodismus“ beziehen (vgl. etwa Dörre 2001). Unsere Ergebnisse sind weiter unmittelbar anschlussfähig an die auch von anderen vertretenen *Thesen zur „Unübersichtlichkeit“* und *Unbestimmtheit* der gegenwärtigen Entwicklung von *Unternehmen und Arbeit* sowie zur „strukturellen Heterogenität“ (vgl. Brose 2000; Funder 1999; Schumann 2001). Auch die These von der *Entgrenzung von Arbeit* fand in der arbeits- und industriesoziologischen Diskussion einen vergleichsweise breiten Widerhall, der auch einer parallelen Thematisierung durch andere Forschergruppen (insbesondere Voß 1998; Hielscher, Hildebrandt 1999; Hielscher 2000) sowie dem Leitthema des Freiburger Soziologentages (1998) zu verdanken ist (Minssen 2000). Voß und Pongratz verfolgen eine ähnlich breit angelegte Konzeption, die in der Entgrenzung von Arbeit die strukturelle Basis einer möglichen „neuen Grundform der Ware Arbeitskraft“, den „Arbeitskraftunternehmer“ vermuten (insbesondere Voß, Pongratz 1998). Mit dieser Forschergruppe besteht ein sehr intensiver – und kritischer – Austausch. Ein ebenfalls intensiver, wechselseitig befruchtender Austausch besteht mit Autoren, die sich mit den neuen *Ambivalenzen selbstorganisierter Arbeit und neuartigen Steuerungskonzepten von Unternehmen und Arbeit* befassen (vgl. etwa Glissmann, Peters 2001).

Unmittelbare Anknüpfungspunkte ergeben sich durch die wachsende Thematisierung spezifischer Entwicklungstendenzen von Arbeit in der Perspektive einer „*Subjektivierung von Arbeit*“ (vgl. Kleemann u.a. 1999; Moldaschl, Voß 2001). An diesen Diskussionszusammenhängen ist das Teilprojekt intensiv beteiligt.

Kontrovers diskutiert wird die *Zunahme flexibler Erwerbsformen und Beschäftigungsverhältnisse* (kritisch: Erlinghausen, Knuth 2001), die im Rahmen eines bereits vereinbarten bilateralen Workshops thematisiert werden soll. Unsere These, daß zugleich mit der Flexibilisierung der Beschäftigung bzw. der Virtualisierung von Betrieben das *Spannungsverhältnis aus Flexibilität und Sicherheit bzw. Stabilität* erneut virulent wird, wird in den einschlägigen Diskursen vor allem als sozialpolitisches Thema behandelt, d.h. vor allem als Frage der individuellen Absicherung gegen die erhöhten ökonomischen Risiken flexibler Beschäftigung diskutiert. Einschlägige Stichworte sind etwa „Übergangsmärkte“ (etwa Rogowski, Schmid 1997) und vor allem „Flexicurity“ (vgl. Keller, Seifert 2001).

#### **4.2 Außenaktivitäten des Teilprojekts**

Auf zahlreichen Tagungen und Workshops wurden – mit ganz überwiegend positiver Resonanz – die Ansätze und (Zwischen-)Ergebnisse des Teilprojekts einer breiteren Öffentlichkeit vorgestellt und diskutiert: So etwa beim Workshop „Arbeit wird diffus – Autonomie vs. Fremdbestimmung“ der Sozialforschungsstelle Dortmund im September 2000, bei der Internationalen Konferenz des SFB zu „Discontinuities of Modernity?“ (April 2001), im Rahmen eines zusammen mit dem Teilprojekt B4 durchgeführten Workshops zum Thema „Arbeit und Leben – Normalität und Bruch“ im Juni 2001 oder auch bei der Sommerakademie von Cogito e.V. in Volterra (August 2001) (vgl. dazu insgesamt auch Abschnitt 6). Fragestellungen und Ergebnisse des Teilprojekts gingen auch in verschiedene Lehrveranstaltungen an der Universität Jena (Lehrauftrag Dieter Sauer) sowie an den Technischen Universitäten München und Chemnitz (Lehrveranstaltungen von Manfred Moldaschl) ein.

#### **5. Weitergehende Forschungsperspektiven**

In der für die erste Projektphase zentralen Perspektive der Erosion bzw. Dekonstruktion von Basisinstitutionen der entwickelten ersten Moderne erwies sich das Konzept der Entgrenzung in beiden Forschungsperspektiven als tragfähig. Die Entwicklung von Unternehmen und Arbeit ist seit längerem maßgeblich auch durch die Erosion von Grenzziehungen bestimmt, die für die fordistisch-tayloristische Syndromatik strukturbildend waren.

Offensichtlich macht dieser Prozeß der Entgrenzung zwar nicht vor spezifischen Tätigkeitsbereichen, Arbeitskräftegruppen oder Betriebstypen Halt, verläuft je-

doch ungleich und ungleichzeitig. Während sich in der Ungleichheit von Entgrenzungsprozessen die Heterogenität moderner Unternehmens- und Arbeitsstrukturen manifestiert, kommen in der Ungleichzeitigkeit auch möglicherweise die Beharrlichkeit institutioneller Strukturen oder sogar retardierende Momente (etwa einer Re-Taylorisierung von Arbeit) zum Ausdruck. Mit der Erosion von Grenzziehungen und der damit einhergehenden tendenziellen Verschränkung unterschiedlicher Funktionslogiken und Entwicklungsprinzipien treten zugleich Widersprüche auf, die in neuartiger Weise zu bewältigen sind (oder – auch das scheint möglich – der Entgrenzung in prinzipieller Weise Grenzen setzen). Entgrenzung ist in dieser Perspektive zugleich Lösung und Problem: Als Antwort auf die neuen Anforderungen an Kapital und Arbeit, die sich am (und als) Ende der Epoche vermeintlich „immerwährender Prosperität“ erweisen, könnte die Lösung jedoch selbst zum Problem der Re-Konstruktion, der Neu-Definition von Grenzziehungen werden. In dieser Perspektive kommt der Frage nach den *Grenzen der Entgrenzung* eine entscheidende Bedeutung zu: Konkret verbindet sich damit die Frage nach der Heterogenität von Unternehmen und Arbeit sowie die Frage nach den (wieder) zu Tage tretenden Widersprüchen und deren „Lösung“. Allgemeiner verweist diese Frage – wie im Gesamtantrag angedeutet und nun durch die Befunde der ersten Projektphase erhärtet – darauf, daß gesellschaftliche Umbruchprozesse sowohl Momente der Dekonstruktion, als auch Momente der Rekonstruktion enthalten dürften.

Die Befunde der ersten Projektphase verweisen des weiteren darauf, daß sich die seit längerem beobachtbaren Entwicklungstendenzen nicht so einfach als ein Wandel von – plakativ ausgedrückt – Eindeutigkeit zur Uneindeutigkeit interpretieren lassen. Die gegenwärtige Entwicklung ist nicht dadurch gekennzeichnet, daß homogene Strukturen nun heterogener werden und auch nicht dadurch, daß moderne Arbeit per se ambivalenter wird. Heterogenität und Ambivalenz sind daher auch nicht primär Merkmale des Wandels, sondern: die beobachtbaren Veränderungen zeichnen sich dadurch aus, daß für die Moderne insgesamt zentrale Merkmale wie die Heterogenität der Arbeitsstrukturen und die Ambivalenz von Arbeit einem Wandel unterliegen.

Die Befunde zeigen, daß sich der Prozeß der Entgrenzung auch als ein Prozeß der *Informatisierung* (vgl. Boes u.a. 2001) interpretieren läßt, wobei IuK-Technologien ganz offensichtlich eine ganz entscheidende Bedeutung als Medium, aber auch (neuartige) Grenze der Entgrenzung zukommen dürfte. Diese Perspektive der Informatisierung spielt in den Arbeiten des Teilprojekts (genauso

auch in vielen anderen Arbeiten zur Unternehmensreorganisation oder zur Entwicklung von Arbeit) bislang noch eine zu wenig berücksichtigte Rolle und soll deshalb in der zweiten Projektphase eingehender untersucht werden.

## 6. Veröffentlichungen und Arbeitspapiere des Teilprojekts

- Baukrowitz, A.; Boes, A. (2002): Weiterbildung in der IT-Industrie. In: WSI-Mitteilungen, Heft 1/2001, im Erscheinen.
- Bechtle, G.; Sauer, D. (2001a): Fordismus als Zwischenspiel. Zur heterogenen und ambivalenten Entwicklung des gegenwärtigen Kapitalismus. In: H. Wagner (Hrsg.): Interventionen wider den Zeitgeist, Hamburg.
- Bechtle, G.; Sauer, D. (2001b): Kapitalismus als Übergang – Heterogenität und Ambivalenz. Ref. der Sektion Industrie- und Wirtschaftssoziologie am 2./3. 11. 2001 in Mannheim; Veröff. i. V.
- Boes, A. (2001): Zukunftsprojekt Mitbestimmung? Empirische Untersuchung des Wandels der Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie, München, Veröff. i. V.
- Boes, A.; Baukrowitz, A.; Schmiede, R. (2001): Die Entwicklung der Arbeit aus der Perspektive ihrer Informatisierung. In: Matuschek, I. u.a. (Hrsg.): Neue Medien im Arbeitsalltag, Wiesbaden (im Erscheinen).
- Döhl, V. (2001): Wissensmanagement im KMU-Verbund, Manuskript, München.
- Döhl, V.; Kratzer, N.; Moldaschl, M.; Sauer, D. (2001): Auflösung des Unternehmens? Die Entgrenzung von Kapital und Arbeit. In: U. Beck; W. Bonß (Hrsg.): Die Modernisierung der Moderne, Frankfurt/M, S. 219-232.
- Döhl, V.; Kratzer, N.; Sauer, D. (2000): Krise der NormalArbeit(s)Politik – Entgrenzung von Arbeit – Neue Anforderungen an Arbeitspolitik. In: WSI-Mitteilungen, Heft 1, S. 5-17.
- Kratzer, N. (2000): Normalarbeit im Wandel - zur historischen These einer Entgrenzung von Arbeit, Arbeitspapier.
- Kratzer, N. (2001): Die Auflösung des Unternehmens - Zur Entgrenzung von Kapital und Arbeit, Thesenpapier für den SFB-Workshop „Arbeit und Leben. Normalität und Bruch“, 28./29.6.2001 im IBZ München.
- Kratzer, N. (2001a): Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes – Was ist „neu“ an der Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes? Arbeitspapier, München.
- Kratzer, N. (2001b): Entgrenzung von Arbeit, hekt. Bericht, ISF München (Veröffentl. in Vorb.).
- Kratzer, N. (2001c): Continuities and Discontinuities of Modernity. Kommentar zum Vortrag von Karl Ulrich Mayer, gehalten auf der internationalen Konferenz „Discontinuities of Modernity?“, 3.4.2001 in München.
- Kratzer, N. (2001d): Zwischen Kollege und Kunde. Virtuelle Unternehmen im Spannungsfeld von Flexibilität und Sicherheit; Arbeitspapier; Veröffentlichung in Vorbereitung.
- Kratzer, N.; Döhl, V. (2000): Flexibilisierung des Fachkräfteeinsatzes. In: B. Lutz u.a. (Hrsg.): Industrielle Fachkräfte für das 21. Jahrhundert, Frankfurt/New York 2000, S. 239-278.

- Moldaschl, M. (1999): Das befreite Subjekt als homo oeconomicus. Thesen zur Ökonomisierung der Kooperationsbeziehungen im Betrieb. In: M. Moldaschl, B. Nagler, E. Senghaas-Knobloch: Subjektivität, ökonomische Verwertung und Arbeitskultur. Bremen: Artec-Papers Nr. 66, S. 1-13.
- Moldaschl, M. (2000a): Herrschaft durch Autonomie – Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. In: Lutz, B. (Hg.): Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München, S. 132-164.
- Moldaschl, M. (2000b): Reflexivität. Zur Bestimmung und Anwendung des Begriffs in der Organisationsforschung, Beratung und Gestaltung. Working Papers No. 3 des Lehrstuhls für Soziologie, TU-München.
- Moldaschl, M. (2001): Subjektivierung - Eine neue Stufe in der Entwicklung der Arbeitswissenschaften? In: M. Moldaschl; G.G. Voß (Hrsg.): Subjektivierung von Arbeit. München, Mering: Hampp 2001 (im Druck).
- Moldaschl, M. (2001b): Implizites Wissen und reflexive Intervention. Zur Theorie organisationaler Lernresistenz und geplanten Wandels. In: E. Senghaas-Knobloch (Hrsg.): Macht, Kooperation und Subjektivität in betrieblichen Veränderungsprozessen. Münster u.a.: LIT Verlag 2001, S. 135-166.
- Moldaschl, M. (2002): Das Subjekt als Objekt der Begierde. Die Perspektive der ‚Subjektivierung von Arbeit‘. In: G. Schreyögg, P. Conrad (Hrsg.) Managementforschung 12. Berlin, New York: De Gruyter (forthcoming).
- Moldaschl, M.; Sauer, D. (1999): Internalisierung des Marktes. In: Honegger, C.; Hradil, S.; Traxler, F. (Hrsg.): Grenzenlose Gesellschaft? Verhandlungen der deutschen, der österreichischen und der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie 1998, Freiburg i.Br. 1999.
- Moldaschl, M.; Sauer, D. (2000): Internalisierung des Marktes – Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: H. Minssen (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen, Berlin, S. 205-224.
- Moldaschl, M.; Voß, G.G. (Hrsg.) (2001): Subjektivierung von Arbeit. Reihe Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit, Band 1, München und Mering 2001.
- Sauer, D. (1999): Corporate Reorganization, Human Resource Management and the Flexibilization of Work and Employment – A German View. Contribution to the International Conference on Business Transformation and Social Change in East-Asia (II), Taichung/Taiwan, June 1999 (to be published in English and Chinese).
- Sauer, D. (2000a): Paradoxien guter Arbeit. Co-Referat zum Vortrag von G. Günther Voß, gehalten beim Soziologentag 2000 in Köln.
- Sauer, D. (2000b): Unternehmensreorganisation und Entgrenzung von Arbeit. Vortrag, gehalten am 19.9.2000 beim SFS-Forum in Dortmund.
- Sauer, D. (2001a): Entgrenzung von Kapital und Arbeit. Zur Empirie und Theorie gesellschaftlicher Umbruchprozesse. Referat auf der Sommerakademie von Cogito e.V. in Volterra, August.
- Sauer, D. (2001b): Konfrontation mit dem Markt. Zur neuen Unmittelbarkeit moderner Arbeit, Manuskript eines Vortrags an der Universität Bremen, November.
- Sauer, D. (2001c): Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit, Arbeitspapier, München.
- Sauer, D. (2001d): Unternehmensreorganisation und Entgrenzung von Arbeit – Thesen zum Umbruch. In: H. Martens; G. Peter; F. O. Wolf (Hrsg.): Zwischen

Selbstbestimmung und Selbstausbeutung. Gesellschaftlicher Umbruch und neue Arbeit, Frankfurt/New York, S. 27-38.

## 7. Literatur

- Altmann, N.; Bechtle, G.; Lutz, B. (1978): Betrieb – Technik – Arbeit. Elemente einer soziologischen Analytik technisch-organisatorischer Veränderungen, Frankfurt/New York.
- Altmann, N.; Deiß, M.; Döhl, V.; Sauer, D. (1986): Ein „Neuer Rationalisierungstyp“ – neue Anforderungen an die Industriesoziologie. In: Soziale Welt, Heft 2/3, 37. Jg., S. 191-206.
- Baethge, M.; Denking, J.; Kadritzke, U. (1995): Das Führungskräfte-Dilemma – Manager und industrielle Experten zwischen Unternehmen und Lebenswelt, Frankfurt/New York.
- Baethge, M.; Oberbeck, H. (1986): Zukunft der Angestellten, Frankfurt/New York.
- Bechtle, G. (1980): Betrieb als Strategie. Theoretische Vorarbeiten zu einem industriesoziologischen Konzept, Frankfurt/New York.
- Bechtle, G.; Lutz, B. (1989): Die Unbestimmtheit post-tayloristischer Rationalisierungsstrategie und die ungewisse Zukunft industrieller Arbeit – Überlegungen zur Begründung eines Forschungsprogramms. In: K. Düll; B. Lutz (Hrsg.): Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich, Frankfurt/New York, S. 9-91.
- Beck, U. (1991): Der Konflikt der zwei Modernen. In: Zapf, W.: Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt am Main 1990, Frankfurt/New York, S. 40-53.
- Beck, U.; Bonß, W.; Lau, C. (2001): Theorie reflexiver Modernisierung – Fragestellungen, Hypothesen, Forschungsprogramme. In: Beck, U.; Bonß, W.: Die Modernisierung der Moderne, Frankfurt, S. 11-59.
- Bode, I.; Brose, H-G. (1999): Die neuen Grenzen organisierter Reziprozität: Zum gegenwärtigen Wandel der Solidaritätsmuster in Wirtschafts- und Non-Profit-Organisationen. In: Berliner Journal für Soziologie, Heft 3, S. 179-196.
- Bosch, G. (1986): Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? In: WSI-Mitteilungen, Heft 3, 39. Jg., S. 163-176.
- Bosch, G. (2000): Entgrenzung der Erwerbsarbeit – Lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit auf? In: H. Minssen (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen, Berlin, S. 249-268.
- Bosch, G. (2001): Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. In: WSI-Mitteilungen, Heft 4, S. 219-230.
- Brose, H.-G. (2000): Einleitung: Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft. In: H.-G. Brose (Hrsg.): Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft, Frankfurt/New York, S. 9-30.
- Deutschmann, C. (1983): Systemzeit und soziale Zeit. In: Leviathan, Heft4/1983, S. 494-514.
- Deutschmann, C. (1989): Reflexive Verwissenschaftlichung und kultureller „Imperialismus“ des Managements. In: Soziale Welt, 3/1989, S. 374-396.
- Deutschmann, C. (2001): Die Gesellschaftskritik der Industriesoziologie – ein Anachronismus? In: Leviathan, Heft 1, S. 58-69.

- Deutschmann, C.; Faust, M.; Jauch, P.; Notz, P. (1995): Veränderungen der Rolle des Managements im Prozeß reflexiver Rationalisierung. In: Zeitschrift für Soziologie, Heft 6, S. 436-450.
- Dörre, K. (2001): Gibt es ein nachfordistisches Produktionsmodell? Managementprinzipien, Formenorganisation und Arbeitsbeziehungen im flexiblen Kapitalismus. In: Condeis, M.; Deppe, F. (Hg.): Ein neuer Kapitalismus? Akkumulationsregime – Shareholder Society – Neoliberalismus und Neue Sozialdemokratie, Hamburg, S. 83-107.
- Erlinghagen, M.; Knuth, M. (2001): Keine Spur vom „Turbo-Arbeitsmarkt“ – Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im früheren Bundesgebiet. Arbeitspapier, Gelesenkirchen.
- Faust, M.; Jauch, P.; Brünnecke, K.; Deutschmann, Ch. (1994): Dezentralisierung von Unternehmen - Bürokratie- und Hierarchieabbau und die Rolle betrieblicher Arbeitspolitik, München und Mering.
- Faust, M.; Jauch, P.; Notz, P. (2000): Befreit und entwurzelt – Führungskräfte auf dem Weg zum „internen Unternehmer“, München und Mering.
- Funder, M. (1999): Paradoxien der Reorganisation, München und Mering.
- Gleißmann, W.; Peters, K. (2001): Mehr Druck durch mehr Freiheit – Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen, Hamburg.
- Grande, E. (2000): Komplexes Regieren und die Aufhebung des Nationalstaats: Anmerkungen zur reflexiven Modernisierung moderner Staatlichkeit. Unveröffentlichtes Arbeitspapier.
- Hielscher, V. (2000): Entgrenzung von Arbeit und Leben? – Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und ihre Folgewirkung für die Beschäftigten, WZB-discussion paper FS II 00-201, Berlin.
- Hielscher, V.; Hildebrandt, E. (1999): Zeit für Lebensqualität – Auswirkungen verkürzter und flexibilisierter Arbeitszeiten auf die Lebensführung, Berlin.
- Jessop, B. (2001): Nach dem Fordismus: Das Zusammenspiel von Struktur und Strategie; in: das argument 239, 43. Jg., Heft 1/2001, S.9ff
- Junge, M. (1996): Individualisierungsprozesse und der Wandel von Institutionen – Ein Beitrag zur Theorie reflexiver Modernisierung. In: KZfSS, Heft 4, S. 728-747.
- Jurczyk, K.; Voß, G. (2000): Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In: E. Hildebrandt (in Zusammenarbeit mit G. Linne) (Hrsg.): Reflexive Lebensführung, Berlin, S. 151-206.
- Keller, B.; Seifert, H. (2000): Flexicurity – Das Konzept für mehr soziale Sicherheit flexibler Beschäftigung. In: WSI-Mitteilungen, Heft 5/2000, S. 291-300.
- Kleemann, F.; Matuschek, I.; Voß, G. (1999): Zur Subjektivierung von Arbeit, WZB-discussion paper P99-512.
- Kotthoff, H. (1997): Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur – Quasi-Unternehmer oder Arbeitnehmer? Berlin.
- Kratzer, N.; Döhl, V.; Sauer, D. (1998a): Die üblichen Verlierer – Die Zukunft der Arbeit (V): die Rationalisierungsstrategien. In: Süddeutsche Zeitung, Nr. 161, 16.7.1998, S. 11.
- Kratzer, N.; Döhl, V.; Sauer, D. (1998b): Arbeit im Wandel – Sozialberichterstattung vor neuen Herausforderungen. In: ISF München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozi-

- alwissenshaftliche Technikberichterstattung, Sonderband: Beobachtungsfeld Arbeit, Berlin, S. 97-127.
- Kurz, C. (1998): Repetitivarbeit - unbewältigt. Betriebliche und gesellschaftliche Entwicklungsperspektiven eines beharrlichen Arbeitstyps, Berlin.
- Lehndorff, St. (1997): Zeitnot und Zeitsouveränität in der Just-in-time-Fabrik – Arbeitszeitorganisation und Arbeitsbedingungen in der europäischen Automobilzulieferindustrie, München/Mering.
- Lutz, B. (1984): Der kurze Traum immerwährender Prosperität, Frankfurt/New York.
- Malone, T. W.; Laubacher, R. J. (1998): The dawn of E-lance economy. In: Harvard business Review (September-Oktober), S. 145-152.
- Matthes, J. (1982): Krise der Arbeitsgesellschaft. Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982, Frankfurt/New York 1992.
- Minssen, H. (2000): Entgrenzungen – Begrenzungen. In: H. Minssen (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen, Berlin, S. 7-18.
- Moldaschl, M. (1998): Internalisierung des Marktes – Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997 – Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten, Berlin, S. 197-250.
- Moldaschl, M.; Schultz-Wild, R. (1994): Einführung: Arbeitsorientierte Rationalisierung. In: M. Moldaschl; R. Schultz-Wild (Hrsg.): Arbeitsorientierte Rationalisierung, Frankfurt/New York, S. 9-31.
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses - Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform, Hefte 7 und 8.
- Offe, C. (1984): Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie. In: C. Offe (Hrsg.): Arbeitsgesellschaft, Frankfurt/New York, S. 13-43.
- Osterland, M. (1990): „Normalbiographie“ und Normalarbeitsverhältnis“. In: P. Berger; S. Hradil (Hrsg.): Lebenslagen - Lebensläufe – Lebensstile, Soziale Welt, Sonderband 7, Göttingen, S. 351-362.
- Pries, L. (1998): Betrieblicher Wandel in der Risikogesellschaft. Erweiterte und überarbeitete Auflage der ersten Auflage von 1991. München und Mering.
- Rogowski, R.; Schmid, G. (1997): Reflexive Deregulierung. Ein Ansatz zur Dynamisierung des Arbeitsmarktes. WZB-Discussionpaper, FS I97-206, Berlin.
- Sauer, D. (1993): Entwicklungstrends betrieblicher Rationalisierung. In: ISF München (Hg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1993 – Schwerpunkt: Produktionsarbeit, Berlin, S. 13-26.
- Sauer, D.; Döhl, V. (1997): Die Auflösung des Unternehmens? – Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren. In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1996 – Schwerpunkt: Reorganisation, Berlin, S. 19-76.
- Schienstock, G. (1998): Flexibilisierung in der Informationsgesellschaft. In: H.-G. Zilian; J. Flecker (Hrsg.): Flexibilisierung – Problem oder Lösung? Berlin, S. 163-174.
- Schmidt, G. (1999): Kein Ende der Arbeitsgesellschaft – Überlegungen zum Wandel des Paradigmas der Arbeit in „frühindustrialisierten Gesellschaften“ am Ende des 20. Jahrhunderts. In: G. Schmidt (Hrsg.): Kein Ende der Arbeitsgesellschaft, Berlin, S. 9-28.

- Schmidt, G.; Braczyk, H.-J., Knesenbeck, J. von dem (1982): Materialien zur Industriesoziologie. KZfSS, Sonderheft 24/1982.
- Schumann, M. (2001): Kritische Industriesoziologie – Neue Aufgaben. In: SOFI-Mitteilungen, Heft 29, S. 93-97.
- Schumann, M.; Baethge-Kinsky, V.; Kuhlmann, M.; Kurz, C.; Neumann, U. (1994): Trendreport Rationalisierung, Berlin.
- Sengenberger, W. (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten – Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich, Frankfurt/New York.
- Sennett, R. (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin.
- SOFI (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen) (1972): Materialien zur Lebens- und Arbeitssituation der Industriearbeiter in der BRD, Bericht, Göttingen.
- Springer, R. (1999): Rückkehr zum Taylorismus – Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg, Frankfurt/New York.
- Voß, G. (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft – Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: MittAB, Heft 3, S. 473-487.
- Voß, G.; Pongratz, H. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer – Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? In: KZfSS, Heft 1, S. 131-158.
- Wolf, H. (1999): Arbeit und Autonomie – Ein Versuch über die Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion, Münster.
- Zilian, H.G.; Flecker, J. (1998) (Hrsg.): Flexibilisierung – Problem oder Lösung? Berlin.