

Schwerpunkt

**Theoretische Perspektiven der
Arbeits- und Industriesoziologie:
Traditionslinien und Herausforderungen**

Jg. 4, Heft 2, Dezember 2011

Heike Jacobsen	Editorial	3
Walter Müller-Jentsch	Kritik und Weiterführung institutionalistischer Theorieansätze in der Arbeits- und Industriesoziologie	5
Fritz Böhle/ Annegret Bolte/ Ju- dith Neumer/ Sabine Pfeiffer/ Stephanie Porschen/ Tobias Rit- ter/ Stefan Sauer/ Daniela Wühr	Subjektivierendes Arbeitshandeln „Nice to have“ oder ein gesellschaftskriti- scher Blick auf das Andere der Verwer- tung?	16
Mathias Heiden	Der arbeits- und industriesoziologische Konfliktbegriff und die Notwendigkeit seiner Erweiterung	27
Stephan Voswinkel	Zum konzeptionellen Verhältnis von „Aner- kennung“ und „Interesse“	45
Linda Nierling	Anerkennung als Analysekatgorie für er- weiterte Arbeit – Erweiterung der Anerken- nungstheorie Honneths	59
Brigitte Aulenbacher/ Birgit Riegraf	Die Analyse alltäglicher und biografischer Arbeitsarrangements als Weg arbeits- und industriesoziologischer Sozial- und Zeitdi- agnostik	74
Karin Lohr/ Thorsten Peetz/ Romy Hilbrich	Arbeitssoziologie und die Theorie funkzio- naler Differenzierung. Anschlussmöglich- keiten und Probleme	91
Tanja Bogusz	Transdisziplinäre Gewinne einer pragmati- schen Soziologie der Arbeit	116
	Forschungsvorhaben	133
	Promotionsvorhaben	135
	Berichte und Mitteilungen	144

HerausgeberInnen

Prof. Dr. Katharina Bluhm, Osteuropa-Institut der FU Berlin

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen, TU Dortmund

Prof. Dr. Heike Jacobsen, TU Cottbus

Prof. Dr. Kerstin Jürgens, Universität Kassel

Dr. Nick Kratzer, ISF e.V. München

Prof. Dr. G. Günter Voß, TU Chemnitz

Prof. Dr. Volker Wittke, SOFI Göttingen

Redaktion

Anna Hoffmann M.A.

Marktstraße 14

D-80802 München

Tel: +49 89/ 45 211 710

Fax: +49 89/ 45 211 709

kontakt@hoffmanna.de

Editorial

Im Mittelpunkt der arbeits- und industriosociologischen Forschung stehen empirische Studien. Für die Arbeits- und Industriosociologie, so könnte man dies interpretieren, ist es besonders wichtig, den Veränderungen ihres Gegenstandes auf der Spur zu bleiben, sie nicht aus dem Blick zu verlieren: Was tut sich in den Betrieben, wie entwickeln sich Selbstverständnis und Berufsorientierungen von Erwerbstätigen, welche Prozesse verbergen sich hinter den Daten zur Entwicklung am Arbeitsmarkt? Der Anspruch der Disziplin, aus der Analyse der Organisation der gesellschaftlichen Arbeit Folgerungen für das Verständnis gesellschaftlichen Wandels im Allgemeinen zu ziehen, verpflichtet zur sorgfältigen empirischen Arbeit. Die vorletzte Ausgabe dieses Journals widmete sich deshalb den in der Disziplin eingesetzten Methoden.¹ Doch empirische Beschreibungen verlangen nach Interpretation und dafür sind theoretische Instrumente notwendig. Mit welchen theoretischen Werkzeugen arbeitet die Disziplin? Welchen gesellschafts- und sozialtheoretischen Traditionen sieht sie sich verpflichtet? Mit welchen Konzepten setzt sie sich aktuell auseinander und erschließt diese damit für die weitere empirische Forschung? Welche neuen theoretischen An-schlüsse zeichnen sich ab?

Diese Fragen reflektieren nicht zuletzt die heute existierende Vielfalt an Optionen, empirische Forschungsergebnisse theoretisch einzuordnen und eigene Konzepte und Ansätze in die Soziologie einzubringen. Die theoretischen Zugänge sind entsprechend ausdifferenziert und heterogen. Wird dies einerseits als Bereicherung begrüßt, klingt andererseits häufig Bedauern an, dass durch die Vielfalt ein gemeinsamer theoretischer Bezugsrahmen verloren zu gehen scheint. Die Frühjahrstagung der Sektion widmete sich deshalb unter dem Titel „Theoretische Perspektiven der Arbeits- und Industriosociologie: Traditionslinien und Herausforderungen“ am 12./13. Mai 2011 in der Universität Kassel einer Diskussion über die theoretischen Werkzeuge der Arbeits- und Industriosociologie. Die vorliegende Ausgabe der Arbeits- und Industriosociologischen Studien macht acht der anlässlich dieser Tagung erarbeiteten Positionen einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich. Die Beiträge informieren über einige der Traditionslinien der Arbeits- und Industriosociologie und geben der kritischen Auseinandersetzung mit diesen Raum. Zudem werden neue Konzepte vorgestellt, mit denen die Forschung an weitere aktuelle Diskurse anknüpfen kann.

Am Anfang gibt *Walter Müller-Jentsch* einen kritischen Überblick über die Traditionslinien des ökonomischen und des soziologischen Institutionalismus. Er schlägt für die Arbeits- und Industriosociologie ein neues Konzept auf Basis des akteurszentrierten Institutionalismus vor, um dem Zusammenhang von Handlung und Struktur besser zu entsprechen und erläutert dies am Beispiel der Montanmitbestimmung. *Fritz Böhle, Annegret Bolte, Judith Neumer, Sabine Pfeiffer, Stephanie Porschen, Tobias Ritter, Stefan Sauer* und *Daniela Wühr* bilanzieren die bisherige Entwicklung des Konzepts des subjektivierenden Arbeitshandelns. Für die künftige Arbeit, so die

¹ Arbeits- und Industriosociologische Studien, Jg. 3, Heft 1, August 2010, <http://www.ais-studien.de/home/veroeffentlichungen-11.html>

AutorInnen, komme es darauf an, dem subjektivierenden Arbeitshandeln sowohl in der Forschung als auch in der Arbeitspolitik den Stellenwert eines substantiellen Elements jedes Arbeitshandelns zuzuerkennen und dem auch in Fragen der Organisation, des Technikeinsatzes und der Bildung gerecht zu werden. *Mathias Heiden* eröffnet neue Zugänge zur Kategorie des Konflikts und zur Konflikttheorie unter Rückgriff auf Georg Simmels formale Soziologie. Arbeitskonflikte, so die These, seien als Vergesellschaftungsprozesse zu konzipieren. *Stephan Voswinkel* setzt die Kategorie der Anerkennung mit der für die Industriesoziologie fundamentalen Kategorie des Interesses in Beziehung, indem er ihre jeweilige Begriffsgeschichte rekonstruiert und nach wechselseitigen Bezügen fragt. Interesse sei reflexiv zu verstehen. Im Begriff der Interessenidentität, so die These, werde greifbar, dass Interessen in Anerkennungsprozessen legitimiert werden können. *Linda Nierling* befasst sich ebenfalls mit dem Begriff Anerkennung. Sie fragt, welche Bedeutung Anerkennung auch in nicht erwerbsförmiger Arbeit haben kann und wie vor diesem Hintergrund gesellschaftspolitische Strategien zur Relativierung der Bedeutung von Erwerbsarbeit eingeschätzt werden können. Nicht-Erwerbsarbeit in Familie und Ehrenamt, so ihre Folgerung, eröffne wichtige individuell spezifische subjektive Anerkennungspotentiale. Sie könne fehlende Anerkennung durch Erwerbsarbeit nicht ersetzen, biete jedoch wichtige Anknüpfungspunkte für ein umfassendes Verständnis von „guter“ Arbeit und „gutem“ Leben. *Brigitte Aulenbacher* und *Birgit Riegraf* stellen einen Ansatz vor, der Erwerbsarbeit in den Rahmen alltäglicher und biografischer Arbeitsarrangements stellt. Sie illustrieren anhand des Berufsfeldes von WissenschaftlerInnen an Universitäten, das sie zur Zeit in einem internationalen Vergleich untersuchen, welchen Erkenntnisgewinn sie von einem Zugriff erwarten, der die konkrete Arbeits- und Berufssituation als Koppelung einander widersprechender Sphären versteht und dabei geschlechtsspezifisch differente Lösungen erwarten lässt. Auch *Karin Lohr*, *Thorsten Peetz* und *Romy Hilbrich* berichten über einen Ansatz zur Untersuchung von Arbeit im nichterwerbswirtschaftlich organisierten Bildungswesen. Sie erproben eine systemtheoretisch angeleitete Interpretation empirischer Befunde und konstatieren, dass die arbeitenden Personen den Erwartungen und Zumutungen der Organisationen, in denen sie tätig sind, mit bemerkenswertem Eigensinn begegnen. Das Heft schließt mit einem Beitrag von *Tanja Bogusz*. Sie eröffnet eine arbeitssoziologische Perspektive im Anschluss an die französische pragmatische Soziologie und fordert dazu auf, u.a. die Frage nach der Möglichkeit koordinierten (Arbeits-)Handelns unter der Bedingung sich widersprechender Referenzen auch mit Hilfe soziokultureller anthropologischer Konzepte zu untersuchen. Dabei erschlossen sich, so die These, nicht nur analytisch interessante, sondern auch arbeitspolitisch relevante Erkenntnismöglichkeiten.

Die vorliegende Ausgabe stellt ein vielfältiges und vielschichtiges Spektrum aktuellen theoretischen Denkens in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie vor. Sie regt zum Weiterdenken und Weiterlesen an und vielleicht auch dazu, in der eigenen Forschung neue theoretische Optionen zu erproben. In diesem Sinne erwarten wir auch von diesem Heft, dass es zur Selbstverständigung und Fortentwicklung der Disziplin nachhaltig beiträgt.

Für die HerausgeberInnen

Heike Jacobsen

Walther Müller-Jentsch¹

Kritik und Weiterführung institutionalistischer Theorieansätze in der Arbeits- und Industriesoziologie

Abstract: In dem Beitrag werden zwei der am häufigsten rezipierten Ansätze des neueren Institutionalismus, der soziologische und ökonomische Neo-Institutionalismus, mit ihren wichtigsten Aussagen vorgestellt und kritisiert (Abschnitte I u. II). Die Kritik dieser von Arbeits- und Industriesoziologen zur theoretischen Erklärung von Institutionen vorwiegend herangezogenen Ansätze ist Ausgangspunkt zur Elaboration eines eigenen Ansatzes: eines ‚erweiterten (akteurzentrierten) Institutionalismus‘. Er verknüpft handlungstheoretische mit strukturalistischen Erklärungen (III). Abschließend wird an einem Fallbeispiel (der Entstehung und Entwicklung der für die deutschen industriellen Beziehungen folgenreichen Institution der paritätischen Unternehmensmitbestimmung in der Montanindustrie) die Erklärungskraft des vorgestellten Theoriegerüsts demonstriert (IV).

Bekanntlich gibt es verschiedene Formen institutionalistischer Theorien. Ich unterscheide vier verschiedene Ansätze:

- historischer oder evolutionärer Institutionalismus (K. Korsch, T.H. Marshall, P. Hall)
- neuer soziologischer Institutionalismus (Meyer/Rowan, P. Walgenbach)
- steuerungstheoretischer Institutionalismus (Neokorporatismus, Varieties of Capitalism)
- neuer ökonomischer Institutionalismus (O.E. Williamson: Transaktionskosten-Ansatz).

Die am häufigsten rezipierten Varianten sind der soziologische und der ökonomische Neoinstitutionalismus. Beide werden auch von Arbeits- und Industriesoziologen zur theoretischen Erklärung von Institutionen herangezogen. Auf diese beiden dominierenden Ansätze werde ich mich zunächst konzentrieren.

1 Soziologischer Neo-Institutionalismus

Der soziologische Neo-Institutionalismus (Meyer/Rowan 1977; Walgenbach/Meyer 2008) ist primär eine Organisationstheorie. Er erklärt Entstehung und Operationsweise von Organisationen nach dem Muster der Isomorphie. Das heißt: Organisationen gleichen sich den von den institutionellen Umwelten und „organisationalen Feldern“ vorgegebenen normativen Anforderungen, Erwartungen und Verhaltensmustern an.

Um den weiten Begriff institutionelles Umfeld einzugrenzen, haben DiMaggio und Powell (1983: 148) den Begriff des „organisationalen Feldes“ eingeführt. Er schließt jene Organisationen ein, „die sich wechselseitig in ihrem Verhalten in Betracht ziehen“ – so Windeler (2001: 58). Konkret sind darunter Konkurrenzorganisationen, Zulieferer, Abnehmer, aber auch staatliche Institutionen und professionelle Vereinigungen zu verstehen.

¹ Dr. Walther Müller-Jentsch, Prof. em. Email: w.mueller-jentsch@rub.de.

In diesem Sinne werden Organisationen als Institutionen begriffen, deren Genese nicht mit dem Konzept des (begrenzt) rationalen Akteurs erklärt werden können. Die Rationalität der Entscheidungen, argumentieren Meyer und Rowan, ist bloße Fassade; sie dient vornehmlich der Legitimation. Die Autoren sprechen von „Rationalitätsmythen“. Nicht die Optimierung des Input/Output-Verhältnisses bestimmt die Organisationsstrukturen und Handlungsmaximen des Managements, sondern die Normen und Leitbilder der institutionellen Umwelt bzw. des organisationalen Feldes, die diese von einer guten, effizienten, erfolgreichen Organisation vermitteln. Gestaltungskriterien für interne Strukturen und Arbeitsprozesse von Organisationen sind folglich

- die Beschaffung und Sicherung von Legitimation – und nicht die effiziente Problembearbeitung
- der normengeleitete – und nicht der rationale Akteur.

Mit der „Entkopplungsthese“ haben sich Meyer und Rowan (1977: 356f.) eine Hintertür gelassen. Die These besagt, dass die Unternehmensorganisation auf der „Vorderbühne“ die erwartete Rationalitätsfassade zeige und auf der „Hinterbühne“ mit ganz anderen Praktiken den technischen, aufgabenbedingten Anforderungen nachkomme (Walgenbach 2002: 160; Kühl 2002: 216ff.). Damit wird, gleichsam unter der Hand, wieder der rationale Akteur eingeführt, den die theoretischen Grundannahmen eigentlich ausschließen (Müller-Jentsch 2002). Ja, mittlerweile unterscheiden Anhänger dieses Ansatzes (wie F.A.A. und J.C.E. Becker-Rinderpach 2006: 195f.) sogar zwischen „effizienzorientierten“ und „institutionalisierten“ Organisationen.

Damit bin ich bereits bei der Kritik dieses Ansatzes, die ich in fünf Punkten zusammenfasse:

- 1) Institutionen (Normen, Werte, Rollen etc.) werden als unabhängige Variable eingeführt, die Organisationen sind die abhängige Variable. Wie Institutionen entstehen (sofern darunter nicht Organisationen verstanden werden), bleibt ungeklärt.
- 2) Innovationen und Wandel werden zirkulär erklärt, das heißt Innovationen werden adaptiert, wenn sie sich durchgesetzt haben und als erfolgreich gelten. Aber wie diese Innovationen entstehen (wiederum: sofern nicht Organisationen gemeint sind), bleibt theoretisch weitgehend ungeklärt.
- 3) Die handlungstheoretische Grundlage dieses Ansatzes bleibt unklar. Als dominanter Handlungstypus erscheint das normenregulierte Handeln. Verhalten in Organisationen wird im Wesentlichen durch Regelbindung (Konventionen, Routinen, Gewohnheiten), weniger durch Interessen und rationale Wahlhandlungen bestimmt. Nicht anders als die Rollentheorie geht er von normenregulierten Handlungen aus. Dies kommt auch in der Ersetzung des Gesichtspunktes der Effizienz durch den der Legitimität zum Ausdruck. Die von der soziologischen Handlungstheorie elaborierte kategoriale Differenz zwischen strategischem (= zweckrationalem) und normenreguliertem Handeln (Habermas 1981: Kap. III) wird nicht *explizit* genutzt. Zwar wird bereits mit der Entkopplungsthese und der Einführung des Konzepts des institutionalistischen Unter-

nehmers (s. Walgenbach/Meyer 2006: 139ff.) auch strategisches Handeln zugelassen, aber wenn dies nicht nur hilfswise erfolgt, dann unterminiert es meines Erachtens die theoretische Ausgangsposition.

- 4) Theoretisch nicht verhandelt wird der Sachverhalt, dass Struktur und Praxis von Organisationen durch mehrere Akteure mit unterschiedlichen oder gegensätzlichen Interessen bestimmt werden können.
- 5) Zumindest die Kernaussagen der Theorie stammen aus Untersuchungen in Non-Profit-Organisationen (Gesundheitsorganisationen, Schulen etc.). Das fehlende Korrektiv des Marktes erlaubt es solchen Organisationen, ihre Performance zumindest teilweise zu kaschieren und rationale Legitimationsfassaden aufzubauen. Überzeugungskraft und Plausibilität der wichtigsten Thesen dieses Ansatzes sind nicht unabhängig von diesem Organisationstypus, selbst wenn dieser Untersuchungsansatz später auch mit plausiblen Ergebnissen auf Erwerbsorganisationen angewandt wurde.

2 Ökonomischer Neoinstitutionalismus

Die neoklassische Ökonomie befasst sich vorwiegend mit Märkten und Produktionskosten. Sie überließ die theoretische Analyse des gesamtwirtschaftlichen „Datenkranzes“ (ein Begriff von Eucken) anderen Wissenschaften. Demgegenüber bemüht sich die Neue Institutionelle Ökonomie (grundlegend Williamson 1985; 1990) um eine endogene ökonomische Erklärung von Institutionen und Organisationen. Sie geht dabei, wie die Neoklassik, vom Axiom der rationalen Wahlhandlung (hier: der Wahl zwischen alternativen Institutionen) aus, und zwar im Kontext von Verfügungsrechten (Property Rights) und Prinzipal-Agenten-Verhältnis (Göbel 2002).

Das Hauptaugenmerk gilt jedoch den Transaktionskosten. Diese sind – nach einer allgemeinen Definition von Kenneth Arrow – als „Betriebskosten des Wirtschaftssystems“ (1969: 48) zu verstehen. Zu ihnen zählen Such- und Informationskosten, Verhandlungs- und Entscheidungskosten, Kontroll- und Überwachungskosten.

Die Ausgangsüberlegung ist, dass überall dort, wo es zu einem Leistungsaustausch (sprich zu einer Transaktion) kommt, die Durchsetzung der wechselseitigen Verpflichtungen Friktionen – kurz Transaktionskosten – verursacht. In vielen Fällen kann die Koordination und Steuerung von Transaktionen kosteneffizienter durch (nicht-marktliche) Institutionen als durch marktvermittelten Austausch erfolgen. Die je spezifischen Rahmenbedingungen einer Transaktion definieren die optimale bzw. effiziente Institution. Deren Entstehung wird rein funktionalistisch aus dem Zweck zur Minimierung von Transaktionskosten erklärt. Williamson zufolge verdrängen Koordinations- und Steuerungsstrukturen mit höheren Einsparungseffekten solche mit niedrigeren auf dem Wege der „natürlichen Selektion“ (1981: 574).

Zwei typische Anwendungsbereiche der Transaktionskosten-Analyse sind der (unvollständige) Arbeitsvertrag und das Unternehmen.

Arbeitsvertrag

Da die Austauschbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur um den Preis hoher Transaktionskosten vertraglich vollständig regelbar sind (erforderlich wäre dafür ein umfangreiches, komplexes Dokument, das alle denkbaren Sachverhalte berücksichtigt), bleibt der Arbeitsvertrag unspezifisch. Statt detaillierter vertraglicher Regelungen steuern und koordinieren Hierarchie, bürokratische Organisation sowie das Direktionsrecht des Managements den – im Arbeitsvertrag unspezifizierten – Leistungsaustausch.

Unternehmen

Genereller hat Ronald Coase in seiner klassischen Analyse „The Nature of the Firm“ (1937) die Frage aufgeworfen, warum Transaktionen durch Anweisung und Ausführung im Rahmen einer Unternehmensorganisation statt über den Markt durchgeführt werden. Er hat darauf die Antwort gegeben, dass Unternehmensentscheidungen über den Umfang der vertikalen Integration von Überlegungen zu Transaktionskosten-Einsparungen bestimmt werden. Mit anderen Worten: Sind für bestimmte wirtschaftliche Aktivitäten die Kosten der Nutzung des Markt- und Preismechanismus höher als die Koordinationskosten innerhalb eines Unternehmens, werden sie integriert, andernfalls externalisiert.

Die Kritik an diesem Ansatz fasse ich wie folgt zusammen: Die neue Institutionenökonomie ist an der ökonomischen Funktionalität von Institutionen und Organisationen interessiert, die entweder aus der strategischen Handlungsperspektive kostenbedachter Akteure oder mit der externen Selektion des Marktes erklärt werden. Plausible Erklärungen liefert dieser Ansatz für jene wirtschaftlichen Institutionen und Organisationen, die durch unilaterale Entscheidungen, d.h. von *einem* Akteur ins Leben gerufen wurden. Institutionen, die von *mehreren* Akteuren mit unterschiedlichen oder gar gegensätzlichen Interessen und ungleichen Machtressourcen geschaffen wurden (und dazu gehören vornehmlich die der industriellen Beziehungen), lassen sich jedoch weniger plausibel mit der Logik der Transaktionskosten-Effizienz als mit der von Macht und Gegenmacht erklären. Institutionen, die durch mehrere Akteure geschaffen werden, können eher als eine Resultante von Kräfteverhältnissen interpretiert werden.

3 Erweiterter (akteurzentrierter) institutionalistischer Erklärungsansatz

Ich versuche mit einem eigenen Ansatz, die Arbeitsinstitutionen – insbesondere solche die bi- oder multilateral ins Leben gerufen werden – mit Hilfe eines erweiterten bzw. akteurzentrierten Institutionalismus zu erklären. Damit sollen handlungstheoretische und strukturalistische Erklärungen zusammengeführt werden.² Dazu bemühe ich die folgenden Theoriebausteine:

² Ähnlich wie im Ansatz von Mayntz und Scharpf (1995), der freilich für einen anderen Gegenstandsbereich entwickelt wurde.

Handeln und Struktur

Ausgehend von der nicht hintergehbaren Einsicht Anthony Giddens' in das Wechselverhältnis von Handeln und Struktur, postuliere ich, dass Akteure in institutionellen und organisationalen Kontexten handeln, die sie selbst produzieren, reproduzieren und modifizieren und die ihr Handeln sowohl beschränken wie ermöglichen. Handlungen können sowohl strategisch wie normengeleitet sein. Interessen werden immer als ‚sozial konstruierte‘ verstanden.

Strategiefähige Akteure und Ressourcen

Handelnde Subjekte sind strategie- und lernfähige (individuelle und korporative) Akteure, die über Ressourcen verfügen, die ihre je spezifische Machtbasis begründen, weil die jeweils anderen Akteure an diesen Ressourcen interessiert sind (ich rekurre hier auf den Resource-Dependence-Ansatz).

Faktor Macht

Neben rationalem Kalkül und ökonomischer Effizienz werden Macht und Gegenmacht als institutionenbildende und institutionenerhaltende Kräfte häufig unterschätzt, insbesondere wenn es um Institutionen geht, die von zwei oder mehreren Akteuren in konflikthaften Interaktionen geschaffen werden. So können die Institutionen der Tarifautonomie und des Betriebsrats ohne diese Annahme nicht erklärt werden. Und der Closed Shop, der im britischen Arbeitsleben jahrzehntelang Bestand hatte, kann sicherlich nicht mit Transaktionskosteneffizienz erklärt werden.

Rolle des Staates

Bei der Institutionenbildung und dem Institutionenwandel ist die Rolle staatlicher Geburts- und Organisationshilfe bisher nicht hinreichend gewürdigt worden, obwohl sie insbesondere für viele Arbeitsinstitutionen konstitutiv war und ist. Denn um die Interessenkonflikte zwischen den Arbeitsmarktparteien zu lösen, sind Vermittlungsinstitutionen mit eigener Durchsetzungskompetenz erforderlich, die deren konfligierende Ziele häufig erst kompromissfähig machen.

Pfadabhängigkeit und Pfadwechsel

Der evolutionäre Prozess der Bildung, der Selektion und des Wandel von Institutionen unterliegt der Pfadabhängigkeit. Sie impliziert, dass in einer formativen Periode spezifische Institutionen geschaffen werden, an die die weitere Institutionenbildung anschließt. Institutioneller Wandel (Pfadwechsel) und die Konstitution neuer Pfade erfolgen vornehmlich in historischen Knotenpunkten.³

Emergenz und Lernprozess

Die geschaffenen Institutionen verfügen meist über neue Qualitäten der Steuerungsfähigkeit, derer sich die Akteure in einem interaktiven Lernprozess bedienen.

³ Als solche gelten gemeinhin Weltkriege, Weltwirtschaftskrisen, große historische Arbeitskämpfe, Machtwechsel in Demokratien, Regierungsbeteiligung sozialdemokratischer Parteien, die die Machtverhältnisse zwischen den Akteuren verändern und Chancen für eine Neuordnung des institutionellen Rahmens eröffnen. Nationalspezifische Entwicklungspfade werden u.a. von den dominanten politischen und rechtlichen Traditionen des Landes, von den politisch-ideologischen Orientierungen der Akteure, sowie von den spezifischen Interessenkonstellationen und Machtverhältnissen zwischen den Akteuren beeinflusst.

Z.B. erhielt das soziale Aggregat Arbeiterklasse erst durch die Bildung von Gewerkschaften und Arbeiterparteien Handlungsfähigkeit. Marx hat dies mit den Prozessbegriffen der „Klasse an sich“ zur „Klasse für sich“ beschrieben. Mit den gewerkschaftlichen Organisationen konstituierten sich kollektive Akteure des „Interessenmanagements“, die die Formierung, Aggregation, Vermittlung und Durchsetzung von Mitgliederinteressen übernahmen und die mit ihrem Gegenpart, den Arbeitgebern, im historischen Lernprozess eine *Konfliktpartnerschaft* institutionalisierten.

Ferner scheint mir eine Differenzierung der Analyseeinheiten unabdingbar:

Zum Ersten sollte zwischen einfachen Institutionen (wie z.B. dem Arbeitsvertrag) und komplexen Institutionen (wie etwa dem Beruf) unterschieden werden. Die Abgrenzung ist nicht immer einfach. Bei komplexen Institutionen haben wir es mit dem Zusammenspiel mehrerer (einfacher) Institutionen zu tun, einem *Institutionensystem* gewissermaßen.

Zum Zweiten können wir Institutionensysteme mit interagierenden Akteuren, die deren Handeln zugleich begrenzen und ermöglichen, als *Arenen* bezeichnen. (In diesem Sinne habe ich beispielsweise die Institutionen der Tarifautonomie und der Betriebsverfassung als Arenen konzipiert.) Unter dem Aspekt ihrer Genese ist zu differenzieren zwischen unilateral oder bilateral geschaffenen oder durch Gesetzgebung ins Leben gerufenen Institutionen.

Zum Dritten sollten Organisationen zumindest zwischen Erwerbsorganisationen einerseits und Interessenorganisationen andererseits unterschieden werden. Davon wiederum zu unterscheiden sind Netzwerke von Organisationen. Die Handlungslogiken und Entscheidungsstrukturen differieren in den jeweiligen Organisationsformen erheblich.

4 Fallbeispiel: Montanmitbestimmung

Abschließend will ich am Beispiel der Entstehung der – für das Ruhrgebiet im Besonderen und für die westdeutschen Arbeitsbeziehungen im Allgemeinen – folgenreichen Institution der paritätischen Unternehmensmitbestimmung in der Montanindustrie das vorgestellte Theoriegerüst auf seine Erklärungskraft überprüfen.

Um das Ergebnis der historischen Rekonstruktion vorwegzunehmen: Eine der nachhaltigsten sozialen Errungenschaften der Gewerkschaften in der Nachkriegszeit Deutschlands entstand aus einer historischen Macht- und Interessenkonstellation mehrerer Akteure mit unterschiedlichen Interessen, deren Ausgangsziele gänzlich andere waren, als diese Institution zu schaffen.

Zunächst die Story in ihren Grundzügen:

Nach der Besetzung Deutschlands durch die Alliierten verfolgten diese das Ziel, die wirtschaftliche Macht in Deutschland zu kontrollieren. Unmittelbar nach dem Zweiten Weltkrieg beschlossen sie, die schwerindustriellen Industriekonglomerate an der Ruhr, Hitlers Bastionen der Kriegswirtschaft, zu beschlagnahmen, mit dem Ziel sie zu dezentralisieren. Eine Überführung in Gemeineigentum lag nicht in ihrem Sinne.

Zu diesem Zweck wurden für die beschlagnahmten Unternehmen des Bergbaus und der Eisen- und Stahlindustrie britische Kontrollbehörden geschaffen, denen deutsche Treuhandverwaltungen zugeordnet wurden. Während sich im Bergbau der Aufbau dieser Behörden verzögerte, kam es in der Eisen- und Stahlindustrie bereits im August 1946 zur Bildung der Kontrollbehörde für die Norddeutsche Eisen- und Stahlindustrie (North German Iron and Steel Control, NGISC). Diese beauftragte eine Treuhandverwaltung unter deutscher Leitung (Heinrich Dinkelbach) mit der Durchführung der Entflechtung der Montankonzerne. Während Behörde und Treuhand die Unterrichtung der Unternehmer über den Fortgang der Entflechtung auf das unerlässlich Notwendige beschränkten, wurden die Gewerkschaften in fairer Weise beteiligt. So richtete die NGISC eine Verbindungsstelle zu den Gewerkschaften ein, die sie mit einem erfahrenen britischen Gewerkschafter besetzte. Überdies konnten Böckler und sein Stab einen Mann ihres Vertrauens für die Position eines Abteilungsleiters für Personalfragen in der Treuhandverwaltung vorschlagen. In mehreren gemeinsamen Zusammenkünften wurden nicht nur die Grundlinien für die Beteiligung der Arbeiter und Gewerkschaften an den Unternehmensorganen, sondern auch die personelle Besetzung von Vorständen und Aufsichtsräten erörtert. Konsens bestand von Anfang an darüber, dass die Arbeiter und Gewerkschaften die gleiche Anzahl Vertreter entsenden sollen, wie sie aus Industriekreisen benannt werden. Dass die Gewerkschaften damals von weiter gespannten Erwartungen ausgingen, dokumentiert der – aus heutiger Sicht erstaunlich lapidare – Kommentar Böcklers zu dem Angebot Dinkelbachs: „Wir sahen in dem Plan der uns erstmalig im Dezember von Herrn Dinkelbach unterbreitet wurde, beileibe nicht etwa den Anfang einer Sozialisierung. (...) Wir standen dem Plan kühl gegenüber. Es war immerhin ein Plan, der einen Anfang verhieß, der einen ersten bescheidenen Schritt darstellte auf dem Gebiet zur Demokratisierung der Wirtschaft.“ (zitiert nach Müller-List 1990: 98 und 351).

Im Zuge der Entflechtung wurden unter Beteiligung der Gewerkschaften 1947 in den ersten vier neugebildeten Aktiengesellschaften der Eisen- und Stahlindustrie die Aufsichtsräte paritätisch mit Arbeitnehmervertretern (neben zwei Betriebsangehörigen drei externe Gewerkschaftsvertreter) besetzt und der Unternehmensvorstand um einen von Arbeitnehmerseite bestellten Arbeitsdirektor erweitert. Im April 1948 war die Entflechtung der Eisen- und Stahlindustrie abgeschlossen: aus den acht großen Montankonzernen waren 23 neue Hüttenwerke hervorgegangen, die die paritätische Unternehmensmitbestimmung sowie die neue Institution des Arbeitsdirektors eingeführt hatten.

Doch die demokratische Unternehmensverfassung war zu diesem Zeitpunkt noch ein Provisorium – weder gesetzlich noch vertraglich abgesichert. Auch die am 10. November 1948 erlassenen, für die britische und amerikanische Zone gleichlautenden Gesetze Nr. 75 der Alliierten über die Neugestaltung des deutschen Kohlenbergbaus und der Eisen- und Stahlindustrie ließen die Eigentumsregelung und die Frage der demokratischen Kontrolle völlig offen (Potthoff 1957: 60).

In der neu konstituierten Bundesrepublik regten sich derweilen die wirtschaftsliberalen und konservativen Kräfte, die im Zuge einer anstehenden gesetzlichen Regelung zur Mitbestimmung den Arbeitnehmervertretern ein wirtschaftliches Mitbe-

stimmungsrecht verweigern und die Besetzung der Aufsichtsräte auf eine Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer beschränken wollten. Auch die Parlamentsmehrheit aus CDU und FDP wollte die an der Ruhr faktisch bestehende paritätische Besetzung der Aufsichtsräte mit einem Regierungsvorschlag wieder abschaffen, der nur die Drittelbeteiligung vorsah. In dieser für den DGB brisanten Situation zeigten die Gewerkschaften Kampfbereitschaft: sie waren bereit, für die Erhaltung des Status quo an der Ruhr zu streiken. Die IG Metall und IG Bergbau führten Urabstimmungen durch, deren Ergebnisse eine hohe Streikbereitschaft demonstrierten: 96 Prozent der organisierten Hüttenarbeiter und 93 Prozent der abstimmenden Bergarbeiter sprachen sich für einen Streik aus.

Unter diesem Druck führten Gespräche zwischen Böckler und Adenauer zu dem Ergebnis, dass die von Adenauer geführte Regierungskoalition ihren ursprünglichen Plan fallen ließ und für die Montanindustrie ein gesondertes Gesetz beschloss. Die Montan-Mitbestimmung fand mit dem „Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie“ von 1951 schließlich ihre Kodifizierung. Das Gesetz wurde „gegen etwa 50 Stimmen“, vorwiegend von den Koalitionsparteien FDP und Deutsche Partei, und „bei einigen wenigen Enthaltungen“ verabschiedet. Bergassessor Hermann Reusch, der Vorsitzende des entflochtenen Stahlwerks Gutehoffnungshütte Oberhausen und Präsidiumsmitglied des Bundesverbands der Deutschen Industrie, sollte die Montan-Mitbestimmung vier Jahre später als eine „brutale Erpressung durch die Gewerkschaften“ klassifizieren.

Dieses Mitbestimmungsmodell, welches dem DGB als das Grundmodell seiner Mitbestimmungsziele galt und gilt, ist das einzige Reformprojekt, das von seiner damaligen umfassenden Konzeption wirtschaftlicher Neuordnung realisiert wurde. Es blieb gleichwohl ein „halber Sieg“: einmal, weil es nur die Montanindustrien erfasste, ein andermal, weil der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften darin nur den ersten Schritt zu einer gesamtwirtschaftlichen und überbetrieblichen Mitbestimmung sahen – und auch dies nur als Bestandteil einer umfassenden demokratischen Neuordnung der gesamten Wirtschaft.

Was der DGB als den Anfang einer neuen Wirtschaftsordnung wertete, blieb eine Ausnahmeregelung. Das ein Jahr später verabschiedete Betriebsverfassungsgesetz zeigte, dass sich die Machtverhältnisse zu Ungunsten der Gewerkschaften geändert hatten. Denn für Kapitalgesellschaften außerhalb der Montanindustrie sah das Gesetz nur noch eine Drittelbeteiligung in den Aufsichtsräten und schon gar keinen von Arbeitnehmerseite zu bestimmenden Arbeitsdirektor vor. Mit der paritätischen Unternehmensmitbestimmung konnten die Gewerkschaften den einzigen Programmpunkt ihrer Neuordnungskonzeption von 1949 realisieren, und das auch nur in der Montanindustrie. Umso strahlender erschien im Verlauf der bundesrepublikanischen Geschichte deren symbolischer Wert.

Ich will nun (im Kurzdurchgang) der erzählten Geschichte mit meinen analytischen Bausteinen ein theoretisches Fundament unterlegen:

- 1) Involviert war eine *Vielzahl von Akteuren* mit unterschiedlichen Interessen und Zielen: Arbeitgeber, Gewerkschaften, Betriebsräte, die alliierte Kontrollbehörde für die Norddeutsche Eisen- und Stahlindustrie und die ihr zugeordnete deutsche Treuhandverwaltung sowie die Regierung, das Parlament und die Parteien der neu konstituierten Bundesrepublik.
- 2) Bei der Dimension von *Macht und Gegenmacht* sind zwei Phasen zu unterscheiden:

In der 1. Phase (1946-49) hatte die alliierte Kontrollbehörde mit ihrer Hoheitsbefugnis eine dominante Rolle. Sie kooperierte mit den Gewerkschaften, kam aber deren Wunsch nach Sozialisierung nicht entgegen, sondern führte stattdessen die paritätische Besetzung der Aufsichtsräte ein. Die Arbeitgeber befanden sich in der Defensive und befürchteten eine Sozialisierung ihrer Industrien; sie zeigten sich daher konzessionswillig in der Frage der paritätischen Besetzung.

In der 2. Phase (1950-51) hatte sich das Arbeitgeberlager konsolidiert; es brauchte nicht mehr die Sozialisierung der montanindustriellen Unternehmen zu fürchten und wandte sich jetzt gegen die paritätische Mitbestimmung. Sie fanden darin Unterstützung in der konservativen Regierungskoalition, der nun die dominante Machtrolle zufiel. Doch gerieten Regierung und Parlament unter einen doppelten Druck: zum einen drohten die Gewerkschaften nach erfolgreicher Urabstimmung mit einem großen Streik, zum anderen erwarteten die Alliierten ein Mitbestimmungsgesetz. Begreift man diese Akteurs- und Machtkonstellation als ein Parallelogramm der Kräfte, dann lässt sich die gesetzliche Regelung der Montanmitbestimmung als dessen Resultante verstehen.

- 3) Die Frage nach der *Pfadabhängigkeit* bei der Herausbildung dieser Institution ist insoweit mit Nein zu beantworten, als es für die paritätische Unternehmensmitbestimmung in den britischen Industrial Relations kein Vorbild dafür gab und als es den Gewerkschaften primär um die Ziele Sozialisierung und demokratische Wirtschaftsplanung ging; ihr wirtschaftliches Neuordnungsprogramm von 1949 und ebenso ihr Programm zur „Wirtschaftsdemokratie“ aus der Weimarer Zeit räumten der Mitbestimmung im Unternehmen eher eine nachgeordnete Bedeutung ein.

Eine schwache Pfadabhängigkeit ließe sich konstruieren, wenn man in Rechnung stellt, dass das Weimarer Betriebsrätegesetz in Aufsichtsräten großer Unternehmen eine Arbeitnehmervertretung mit zwei Sitzen vorgesehen hatte. Es spricht jedoch mehr für das Argument der Konstitution eines neuen Pfades: German Co-Determination. Die spätere Gesetzgebung zur Unternehmensmitbestimmung – so das Mitbestimmungsgesetz von 1976 – erfolgte bereits pfadabhängig.

- 4) Nun zum letzten Punkt, zur *Emergenz* und zu den *Lernprozessen*, zwei sehr wichtigen durch Institutionen erzeugten Phänomenen. Zunächst einmal ging aus der historischen Akteurs- und Interessenkonstellation nach 1945 die Institution der Montanmitbestimmung qua Entscheidung der Alliierten hervor. Man könnte, pointiert gesagt, sie als ein „Geschenk der Alliierten“ begreifen. Einmal geschaffen, ließen die Gewerkschaften sie sich nicht mehr entwinden und mobilisierten den Druck, der schließlich zu ihrer gesetzlichen Kodifizierung führte. Mit ihr wurde die Basis für die Ausbildung eines für Westdeutschland paradigmatischen Sozialmodells und eines spezifischen regionalen Korporatismus an der Ruhr geschaffen. Insgesamt förderten die Institutionen der Montanmitbestimmung Lernprozesse zur kooperativen Konfliktverarbeitung in der Form ‚normaler‘ Vertragsbeziehungen zwischen den Tarifparteien einerseits und den Betriebsverfassungsparteien andererseits. Wenn sich nach dem Zweiten Weltkrieg, worauf viele Beobachter zu Recht hingewiesen haben, an der Ruhr ein stabiler sozialer Frieden etablieren konnte, dann war er dieser neuen Interessenkonstellation zu verdanken.

Die starke Dosis Montanmitbestimmung erwies sich nicht nur als ein stabiler Unterbau für die Institutionalisierung von Tarifautonomie und Betriebsverfassung in einem Bereich, der sich in der Vergangenheit wie kein anderer gegen sie gewehrt hatte, ihre gesellschaftspolitische Relevanz reicht indessen weit über die Montanindustrien hinaus: sie wurde zum Nukleus jenes Konsensmodells der deutschen industriellen Beziehungen, das gemeinhin „Sozialpartnerschaft“ genannt wird.

Literatur

- Arrow, K. (1969): The Organization of Economic Activity: Issues Pertinent to the Choice of Market Versus Nonmarket Allocation. In: U.S. Joint Economic Committee (Hg.): The Analysis and Evaluation of Public Expenditures: The PBB-System, Vol. 1: 59-73, Washington
- Becker-Rinderpach, F.A.A. / Becker-Rinderpach, J.C.E. (2006): Isomorphie und Entkoppelung im Neo-Institutionalismus. In: K. Senge, K-U. Hellmann (Hrsg.): Einführung in den Neo-Institutionalismus, Wiesbaden, S. 102-117
- Coase, R. (1937): The Nature of the Firm. In: *Economica*. New Series Vol. IV, no. 16: 386-405
- DiMaggio, P. J. / Powell, W. W. (1983): The Iron Cage Revisited. Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. In: *American Sociological Review*, 48: 147-160
- Göbel, E. (2002): Neue Institutionenökonomik. Konzeption und betriebswirtschaftliche Anwendungen, Stuttgart
- Habermas, J. (1981): Theorie des kommunikativen Handelns. Bd. 1: Handlungsrationalität und gesellschaftliche Rationalisierung, Frankfurt
- Kühl, S. (2002): Sisyphos im Management. Die vergebliche Suche nach der optimalen Organisationsstruktur, Weinheim

- Mayntz, R. / Scharpf, F.W (1995): Der Ansatz des akteurszentrierten Institutionalismus. In: dies. (Hrsg.): Gesellschaftliche Selbstregelung und politische Steuerung, Frankfurt, S. 39-72
- Meyer, J.W. / Rowan, B. (1977): Institutionalized Organizations. Formal Structure as Myth and Ceremony. In: American Journal of Sociology, 83: 340-363
- Müller-Jentsch, W. (2002): Organisationales Handeln zwischen institutioneller Normierung und strategischem Kalkül. In: G. Schreyögg / P. Conrad (Hrsg.): Theorien des Managements, Managementforschung 12, Wiesbaden, S. 203-209
- Müller-List, G. (1990): Neubeginn bei Eisen und Stahl im Ruhrgebiet. Die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in der nordrhein-westfälischen Eisen- und Stahlindustrie 1945-1948, Düsseldorf
- Potthoff, E. (1957): Der Kampf um die Montan-Mitbestimmung. Reprint 2001, Düsseldorf
- Walgenbach, P. (2002): Neoinstitutionalistische Organisationstheorie – State of the Art und Entwicklungslinien. In: C. Schreyögg / P. Conrad (Hrsg.): Theorien des Managements, Managementforschung 12, Wiesbaden, S. 155-202
- Walgenbach, P. / Meyer, R. (2008): Neoinstitutionalistische Organisationstheorie, Stuttgart
- Williamson. O.E. (1981): The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach. In: American Journal of Sociology, 87: 548-577
- Williamson, O.E. (1990): Die ökonomischen Institutionen des Kapitalismus. Unternehmen, Märkte, Kooperationen (amerik. Orig. 1985), Tübingen
- Windeler, A. 2001: Unternehmungsnetzwerke. Konstitution und Strukturation, Wiesbaden

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jahrgang 4, Heft 2, Dezember 2011, S. 16-26

Fritz Böhle, Annegret Bolte, Judith Neumer, Sabine Pfeiffer, Stephanie Porschen, Tobias Ritter, Stefan Sauer, Daniela Wühr¹

Subjektivierendes Arbeitshandeln – „Nice to have“ oder ein gesellschaftskritischer Blick auf „das Andere“ der Verwertung?

Abstract: Der Aufsatz zeigt, wie das Konzept des subjektivierenden Arbeitshandelns zur Analyse der Entwicklung von Arbeit in kritischer Reflexion und mit neuen Ansätzen beiträgt: Mit der Untersuchung des Arbeitshandelns als Referenzrahmen wird die Perspektive des Subjekts eingenommen, und damit wird der Blick auf sinnlich-körperliche Erfahrung im Arbeitsprozess möglich. Theoretisch wie empirisch begründet der Artikel die eigenständige Bedeutung subjektivierenden Handelns: In umfangreichen empirischen Untersuchungen erweist sich die Bewältigung von Unwägbarkeiten und Unbestimmtheiten als zentrale Anforderung an menschliche Arbeit, die subjektivierendes Arbeitshandeln und damit verbunden praktisches Erfahrungswissen als wesentliche Elemente menschlichen Arbeitsvermögens benötigt. In der Forderung nach selbstgesteuertem Handeln, das im Sinne kapitalistischer Verwertungslogik transparent und messbar gemacht werden soll, erkennen wir einen in der Subjektivierung von Arbeit angelegten Widerspruch, in den sich subjektivierendes Arbeitshandeln (als nicht formalisierbares Handeln) grundsätzlich nicht einfügt. Mit Bezug auf empirisch fundierte Modelle schließen wir mit einem Plädoyer für eine arbeitspolitische Perspektive, die subjektivierendes Arbeitshandeln als substanzielles Element menschlichen Arbeitsvermögens anerkennt und Formen der Organisation, Technik wie Bildung entwickelt, die dieses Handeln ermöglichen.

Das Konzept subjektivierenden Arbeitshandelns wurde seit den 1980er Jahren entwickelt und könnte damit schon zu den Traditionslinien arbeitsorganisatorischer Forschung gezählt werden; es ist zugleich aber für uns noch immer auch eine neue Herausforderung. Das Konzept hat sich als sowohl empirisch fruchtbar als auch theoretisch inspirierend erwiesen. Zugleich begegnen wir einerseits einer massiven Ablehnung – mithin bis zum Vorwurf der Esoterik – andererseits aber auch insbesondere in der Praxis, bei Beschäftigten und Teilen des Managements, einer deutlichen Resonanz und Akzeptanz. Vor allem positive Reaktionen des Managements werfen die Frage auch nach den kritischen Implikationen des Konzepts subjektivierenden Arbeitshandelns auf: Werden hier lediglich bisher wenig beachtete Aspekte von Arbeit in den Blick gerückt oder werden damit zugleich auch neue Ansätze zur kritischen Reflexion der Entwicklungen von Arbeit eröffnet? Unsere These ist, dass Letzteres der Fall ist, was im Folgenden näher begründet wird. Hierzu werden zunächst wichtige Ausgangspunkte sowie einige theoretische Elemente und Grundlagen des Konzepts dargelegt. Dabei geht es insbesondere um Aspekte, die in den bisherigen Diskussionen leicht Anlass zu Missverständnissen gegeben haben. Daran

¹ Dr. Fritz Böhle, Professor an der Universität Augsburg, Vorsitzender des Vorstands des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München. Email: fritz.boehle@isf-muenchen.de; Dr. Annegret Bolte, Wissenschaftlerin am ISF München. Email: annegret.bolte@isf-muenchen.de; Judith Neumer, Wissenschaftlerin am ISF München. Email: judith.neumer@isf-muenchen.de; Dr. habil. Sabine Pfeiffer, Wissenschaftlerin am ISF München, Professorin für Innovation und kreative Entwicklung an der Hochschule München. Email: sabine.pfeiffer@isf-muenchen.de; Dr. Stephanie Porschen, Wissenschaftlerin am ISF München. Email: stephanie.porschen@isf-muenchen.de; Tobias Ritter, Wissenschaftler am ISF München. Email: tobias.ritter@isf-muenchen.de; Stefan Sauer, Wissenschaftler am ISF München. Email: stefan.sauer@isf-muenchen.de; Daniela Wühr, Wissenschaftlerin am ISF München. Email: daniela.wuhr@isf-muenchen.de.

schließen Hinweise zur Rolle des Konzepts angesichts aktueller Entwicklungen von Arbeit an, vor deren Hintergrund dann die mit dem Konzept thematisierten Konfliktpotenziale und arbeitspolitischen Perspektiven wie auch Konsequenzen für die Forschung umrissen werden.

1 Anstöße

In der Tradition industrie- und arbeitssoziologischer Forschung ist die Untersuchung des „Arbeitshandelns“ keineswegs selbstverständlich.² Vorherrschende arbeitssoziologische Analysen beziehen sich nicht auf das Arbeitshandeln, sondern auf die Arbeitstätigkeit. Im Vordergrund steht die Analyse von Arbeitsaufgaben und Arbeitsanforderungen, aus denen dann auf Anforderungen an die Arbeitenden geschlossen wird. Dies ist zwar eine subjektbezogene Analyse, sie richtet sich jedoch nicht auf das Arbeitshandeln, sondern auf die Organisation von Arbeit. Primär wird die Frage gestellt, „was“ getan wird bzw. getan werden muss und wie dies technisch und organisatorisch bestimmt wird. Die Analyse des Arbeitshandelns akzentuiert demgegenüber die Frage „wie“ gehandelt wird und nimmt damit (notwendigerweise) die Perspektive des Subjekts ein.

Der Ausgangspunkt des Konzepts subjektivierenden Arbeitshandelns ist die Annahme, dass das Arbeitshandeln ein wichtiger Referenzrahmen für die kritische Analyse von Arbeit ist und gleichzeitig die Analyse des „Wie“ erst einen vollständigen Blick auf das „Was“ der Arbeit eröffnet. Am Beispiel der Kritik an der tayloristischen Arbeitsorganisation lässt sich Ersteres gut demonstrieren: Referenzrahmen der Kritik an der Trennung von geistiger und körperlicher Arbeit ist die Vorstellung von Arbeit als Verschränkung planend-dispositiver und ausführender Tätigkeiten.³ Die Arbeitssoziologie orientiert sich dabei traditionell an einem Verständnis von Arbeit als zielgerichtetes, planmäßig-rationales Handeln (vgl. Böhle 2010; Voß 2010). Rational bezieht sich vor allem auf ein vom Verstand geleitetes, an wissenschaftlichem Wissen orientiertes Handeln. Unsere These war und ist weiterhin, dass dieses Verständnis angesichts des Wandels von Arbeit – und zwar gerade aus dem zunehmend bedeutenderen Wechselverhältnis von Subjektivierung und Ökonomisierung – nicht (mehr) für eine kritische Analyse der realen Entwicklungen qualifizierter, selbstverantwortlicher Arbeit ausreicht, da es wesentliche Elemente menschlichen Arbeitsvermögens systematisch ausblendet. Das bisher in der klassischen Betriebswirtschaftslehre und Arbeitssoziologie vorherrschende Konzept von Arbeit büßt – zugespitzt formuliert – angesichts des Wandels von Arbeit seine kritischen Potenziale ein und erlangt zunehmend einen affirmativen Charakter.

Die mit der Entwicklung zur geistigen Arbeit einhergehende Entkörperlichung und Entsinnlichung von Arbeit erscheint in der konventionellen Perspektive auf Arbeit

² Die Industrie- und Arbeitssoziologie hat sich mit dem Arbeitshandeln kaum explizit befasst; dies war/ist eher ein Thema der Arbeitspsychologie. In die industrie- und arbeitssoziologische Analyse gehen jedoch immer auch Annahmen und Vorstellungen über das Arbeitshandeln ein.

³ Die Betriebswirtschaftslehre sah demgegenüber traditionell Arbeit nur als ausführende Tätigkeit und betrachtete damit die tayloristische Rationalisierung als die der industriellen Arbeit angemessene Form von Organisation und Technisierung. Vor diesem Hintergrund erklärt sich auch, weshalb in der Betriebswirtschaftslehre die Zunahme von geistiger Arbeit als Ersetzung von Arbeit durch Wissen interpretiert wird.

überwiegend als Befreiung von körperlicher Mühsal – dass damit ggf. Arbeit auch noch von Anderem „befreit“ wird, kommt dabei kaum in den Sinn. Ein wichtiger Anstoß für einen anderen Blick auf sinnlich-körperliche Erfahrungen im Arbeitsprozess waren empirische Ergebnisse zu Phänomenen wie Gespür für Technik, Orientierung an Geräuschen, Improvisationsgeschick, technische Sensibilität oder tacit skills. Solche Phänomene sind vielfach empirisch dokumentiert; bereits in den Untersuchungen von Popitz, Bahrnt u.a. (1957) in den 1950er Jahren wird das Phänomen der technischen Sensibilität als eine besondere Arbeitsfähigkeit herausgestellt.⁴ Doch verbindet sich damit ein grundlegendes – zumeist aber kaum näher beachtetes – konzeptuelles Problem. Es handelt sich bei diesen Phänomenen um Abweichungen von einem planmäßig-rationalen Handeln, sodass eine Diskrepanz entsteht zwischen den empirischen Befunden einerseits und deren konzeptueller Einordnung andererseits. So war auch der Tenor vorherrschend, dass solche Phänomene im Zuge der Verwissenschaftlichung von Arbeit zunehmend an Bedeutung verlieren würden. Unsere These ist demgegenüber, dass es sich hier nicht um „Abweichungen“ handelt, sondern um eine „andere“, eigenständige Form von Handeln und Wissen. In der Handlungstheorie finden sich mittlerweile mehrere Ansätze, die das Modell des rationalen Handelns modifizieren. Prominent ist hier bspw. – insbesondere im Rahmen der Praxistheorien und in Tradition des Pragmatismus – der Verweis auf körperlich fundiertes, routinisiertes und präreflexives Handeln.⁵ Das Konzept des subjektivierenden Arbeitshandelns unterscheidet sich hiervon, indem es den Blick auf substantielle Elemente menschlichen Arbeitsvermögens richtet und damit auch auf besondere Formen menschlichen Erkennens, Wissens und Handelns, denen ein dem planmäßig-rationalen Handeln ähnlicher Stellenwert zuzuschreiben ist.⁶

2 Theoretische Grundlagen subjektivierenden Arbeitshandelns

Sinnlich-körperliche Wahrnehmung

Grundlegend für das Konzept subjektivierenden Handelns ist, dass hier sinnlich-körperliche Wahrnehmung als Medium von Erkenntnis verstanden wird. Dies scheint zunächst trivial, da auch die verstandesmäßige Analyse auf sinnlichen Wahrnehmungen beruht.⁷ Es geht beim Konzept des subjektivierenden Arbeitshandelns daher vor allem um eine erweiterte Sicht auf die sinnliche Wahrnehmung als Medium von Erkenntnis. Es werden Formen sinnlicher Wahrnehmung einbezogen, die nach vorherrschender Sicht aus dem Erkenntnisprozess ausgegrenzt und als störend betrachtet werden: Dies betrifft insbesondere eine spürende Wahrnehmung, die mit subjektivem Empfinden und Erleben verbunden ist. Charakteristisch hierfür ist die Wahrnehmung eines Tons oder Geräusches als „warm“ und „stimmig“ oder die Wahrnehmung einer „angespannten“ Atmosphäre.

⁴ Siehe hierzu als Überblick ausführlicher Böhle, Milkau 1988, S. 5f.

⁵ Ein guter Überblick hierzu findet sich bei Reckwitz 2003. Zur Rolle körperlich fundierten präreflexiven Handelns siehe auch die an den Pragmatismus anknüpfende Theorie kreativen Handelns von Joas 1992.

⁶ Siehe hierzu weiter unten noch ausführlicher. In Böhle, Weihrich (2009) werden die genannten und weitere handlungstheoretische Ansätze zusammengetragen und gegenüber gestellt.

⁷ Dementsprechend definiert sich auch Wissenschaft nicht nur durch Theorie, sondern ebenso durch Empirie und als Erfahrungswissenschaft.

Neuerdings wird in unterschiedlichen Disziplinen die im modernen Denken eingeschliffene Dualität zwischen Geist und Körper infrage gestellt.⁸ Das Konzept des subjektivierenden Arbeitshandelns richtet den Blick ebenfalls auf die Rolle von Körper und Gefühl für Denken und Handeln, wendet sich dabei aber zugleich gegen eine andere – weit weniger beachtete – tief im modernen Denken verankerte Dualität „innerhalb“ der sinnlich-körperlichen Wahrnehmung: objektiv, verstandesmäßig geleitetes Wahrnehmen und Erkennen der „Außenwelt“ einerseits und subjektiv, auf die „Innenwelt“ bezogenes gefühlsmäßig geleitetes, empfindendes Wahrnehmen und Erleben andererseits. Paradigmatisch hierfür ist die Unterscheidung zwischen dem „Tatsachenblick“, der sich auf objektivierbare, eindeutig und exakt definierbare oder messbare Eigenschaften und Verhaltensweisen konkreter Gegebenheiten richtet und der mit subjektivem Erleben und Empfinden verbundenen „Sinnlichkeit“ – welcher erkenntnisrelevante Potentiale abgesprochen werden. Im Konzept des subjektivierenden Arbeitshandelns wird demgegenüber gerade auch die spürende und empfindende Wahrnehmung als ein Medium zur Erkenntnis der „Außenwelt“ begriffen. Theoretische Fundierungen hierfür finden sich in phänomenologisch orientierten Annahmen zu sinnlich-körperlicher Wahrnehmung und insbesondere zu leiblichem Empfinden bei Merleau-Ponty (1966) und Schmitz (1978, 1994).

Vorgehensweise

Im Verständnis von Arbeit als planmäßig-rationalem Handeln wird davon ausgegangen, dass Ziele und Vorgehensweisen vor dem praktischen Vollzug des Handelns entschieden und festgelegt werden. Paradigmatisch hierfür ist das Konzept des zweckrationalen Handelns bei Max Weber. Auch im Konzept subjektivierenden Arbeitshandelns wird Arbeit als ein intentionales, zielorientiertes Handeln begriffen, allerdings zeigt die Empirie, dass dabei Ziele und Vorgehensweisen durchaus auch erst im und durch den praktischen Vollzug des Handelns eruiert und bestimmt werden. Ein solches Handeln lässt sich als explorativ und interaktiv-dialogisch bezeichnen. Man tritt dementsprechend „in einen Dialog“ mit den Dingen und wartet die „Antwort“ des Gegenübers ab. Im Unterschied zu einem trivialen Trial-and-Error-Verfahren oder inkrementellem Entscheiden wird dabei jedoch nach einer Aktion die Reaktion nicht erst beobachtet, analysiert und eine Entscheidung für das weitere Vorgehen gefällt. Aktion und Reaktion, Entscheiden und praktisches Handeln sind vielmehr unmittelbar verschränkt und in einem kontinuierlichen Fluss. Von außen entsteht daher leicht der Eindruck eines „Sich-Treiben-Lassens“ oder eines „Durchwurstelns“ bis hin zum „planlosen Aktivismus“. Übersehen wird damit jedoch die in einem solchen Handeln enthaltene Systematik situativen Vorgehens auf der Grundlage einer laufenden Abstimmung. Treffend für ein solches Handeln ist auch die Bezeichnung als „Kommunikation ohne Worte“.

In der Handlungstheorie finden sich aktuell mehrere neue Ansätze, die zum einen menschliches Handeln insgesamt oder Arbeitshandeln im Speziellen als intentional und zielorientiert begreifen, zum anderen dies aber nicht mit einem planmäßigen Handeln bzw. der Trennung zwischen Entscheiden und praktischem Vollzug des

⁸ Prominent sind hierfür bspw. Erkenntnisse der Gehirnforschung (z.B. Damasio 1994).

Handelns gleichsetzen. Zu nennen sind hier insbesondere das an den Pragmatismus anknüpfende Konzept kreativen Handelns von Joas (1992) und das in der Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten und Grenzen der technischen Simulation menschlichen Handelns entwickelte Konzept des situativen Handelns (Suchman 1987/2007). Die Besonderheit des Konzepts des subjektivierenden Handelns besteht diesen Ansätzen gegenüber in der Verbindung einer solchen Vorgehensweise mit einer spürend-empfindenden Wahrnehmung. Diese ist – so die These – notwendig, um in einem „Dialog mit den Dingen“ handlungsleitende Informationen wahrzunehmen und umgekehrt beruht eine spürend-empfindende Wahrnehmung auf einer aktiven Auseinandersetzung und einem „Sich-einlassen“ auf das Gegenüber. Das Konzept des subjektivierenden Handelns fokussiert damit nicht nur auf einzelne Elemente des Handelns, die von einem planmäßig-rationalen Handeln abweichen, sondern richtet den Blick auf das Handeln insgesamt. Systematisch wird dies in vier Dimensionen näher bestimmt: Mit der spürend-empfindenden Wahrnehmung und dem explorativ-dialogischen Vorgehen verbinden sich besondere mentale Prozesse, die sich als wahrnehmungs- und verhaltensnahes, assoziativ-bildhaftes Denken beschreiben lassen. Des Weiteren beruht es auf einer Beziehung zur Umwelt, die sich durch Nähe und Verbundenheit auszeichnet.⁹

Subjektivierendes und objektivierendes Handeln

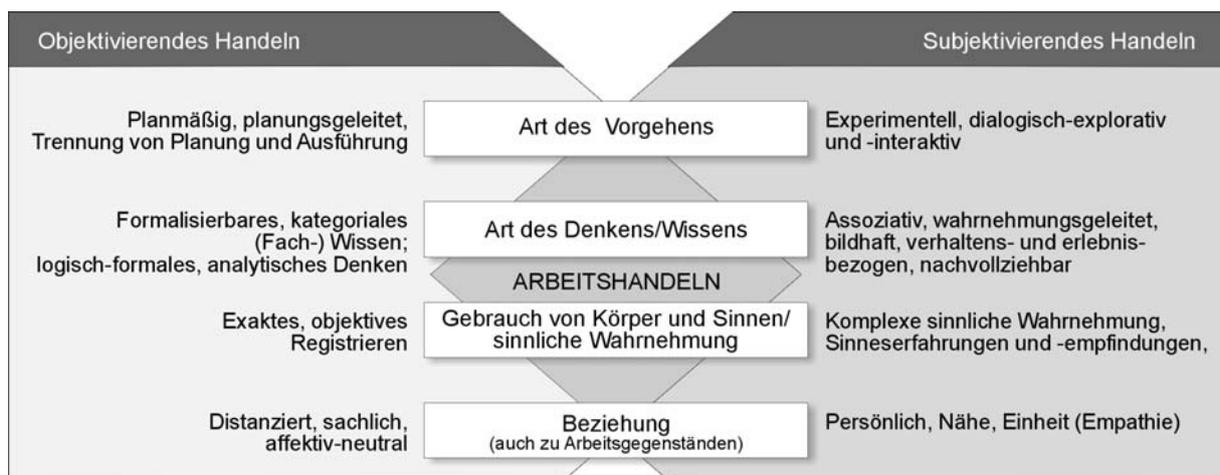
Der Begriff „subjektivierend“ kennzeichnet, dass sogenannte subjektive Faktoren nicht ausgegrenzt werden, sondern eine wesentliche Rolle spielen. Des Weiteren betont er, dass die Umwelt „subjektiviert“ wird und damit als bzw. „wie“ ein Subjekt, das nicht vollständig berechenbar und beherrschbar ist, wahrgenommen wird.¹⁰ Demgegenüber lässt sich ein planmäßig-rationales Handeln als objektivierendes Handeln bezeichnen, da es sich an – im Prinzip – allgemeinen, vom Subjekt unabhängigen Wahrnehmungen der Wirklichkeit orientiert und auf der Unterscheidung zwischen (menschlichem) Subjekt und (materiellem und immateriellem) Objekt beruht. Die hiermit getroffene Unterscheidung zwischen einem subjektivierenden und objektivierenden Handeln ist nicht zu verwechseln mit einem subjektgesteuerten, selbstverantwortlichen Handeln einerseits und einem entsubjektivierten Handeln durch Fremdsteuerung andererseits. Vielmehr beziehen sich sowohl subjektivierendes als auch objektivierendes Handeln auf unterschiedliche Formen der menschlichen Auseinandersetzung mit der Umwelt und dementsprechend der subjektiven Aneignung von Wirklichkeit – ihrer Wahrnehmung, Erkenntnis und praktischen Gestaltung. Aus der Perspektive des objektivierenden Handelns erscheint (bisher) ein subjektivierender Zugang zur Wirklichkeit jedoch als Realitätsverzerrung und Ausdruck eines unterentwickelten Stadiums menschlicher Wahrnehmung und menschlichen Denkens.¹¹ Genau dies wird jedoch mit dem Konzept des subjektivierenden

⁹ Siehe hierzu sowie zur theoretischen Verortung des Konzept subjektivierenden Handelns ausführlicher Böhle 2010.

¹⁰ Ergänzend und synonym verwenden wir insbesondere in anwendungsorientierten Diskursen auch den Begriff des Erfahrungsgeleiteten, womit die besondere Rolle sinnlicher Wahrnehmung im Sinne des „Erfahrens“ betont wird.

¹¹ Als paradigmatisch hierfür kann die Theorie der Entwicklung menschlichen Denkens bei Piaget angesehen werden (vgl. Piaget 1969).

Handelns infrage gestellt. Die Subjektivierung der Welt erscheint hier nicht als ein Entwicklungsstadium, das durch eine „Dezentrierung“ und „Objektivierung“ der Wahrnehmung abgelöst wird, sondern als ein eigenständiger Modus des Zugangs zu Wirklichkeit. Subjektivierung ist dabei, ebenso wie Objektivierung, nicht als statisch, sondern als Prozess zu begreifen, indem dieser Zugang zur Wirklichkeit (weiter-)entwickelt wird. Anstelle einer Ablösung ist also davon auszugehen, dass sich im Zuge der „Dezentrierung“ und „Objektivierung“ der subjektzentrierte Zugang zur Wirklichkeit ebenfalls weiterentwickelt oder zumindest weiterentwickeln kann. In der hier vertretenen Sicht ergänzen sich das subjektivierende und objektivierende Handeln wechselseitig. Dementsprechend eröffnet die Subjektivierung einen Zugang zu Eigenschaften und Verhaltensweisen von konkreten Gegebenheiten, welchen die Objektivierung ausblendet bzw. der ihr nicht zugänglich ist. Entscheidend ist hier also ein „Sowohl-als-auch“ im Sinne einer problemspezifischen Wahl und Kombination unterschiedlicher Formen des Wahrnehmens, Erkennens und Handelns. Die nachfolgende Grafik verdeutlicht diesen Zusammenhang und betont, dass hier im Unterschied zu anderen theoretischen Konzeptionen das subjektivierende Handeln nicht im Sinne prä-reflexiven Handelns als eine Vorstufe zu objektivierendem Handeln begriffen wird, sondern auf einer gleichen Ebene verortet wird.



Verdrängung subjektivierenden Handelns

Aus soziologischer Sicht bezeichnet das subjektivierende Arbeitshandeln „nur“ ein Potenzial menschlichen Handelns und Entwickelns. Seine konkrete Ausformung und Entwicklung hängt von den jeweiligen gesellschaftlichen Handlungsbedingungen und Möglichkeiten ab. Unsere These ist, dass moderne Gesellschaften westlicher Prägung in besonderer Weise das objektivierende Handeln favorisiert haben und dass das subjektivierende Handeln aus der praktischen Lebensgestaltung weitgehend verdrängt wurde (vgl. Abschnitt 4). Lediglich in den als „nicht nützlich“ definierten Bereichen des Spiels, des Vergnügens und in kultivierter Form der Kunst entstanden besondere Arenen für seine Praktizierung und Entfaltung – allerdings mit einer nicht unerheblichen Beschränkung: Für das Erkennen und Begreifen der Wirklichkeit und die hieran orientierte Gestaltung menschlicher Lebensbedingungen erhielt es das

Etikett des Nutzlosen, wenn nicht Störenden. In besonderer Weise gilt dies für die Entwicklungen von Arbeit: Die Organisierung und Technisierung von Arbeit orientiert sich insbesondere im Kontext industrieller Arbeit primär an einem objektivierenden Handeln. Da – so unsere These – die Industrie- und Arbeitssoziologie Arbeit ebenfalls primär als ein objektivierendes Handeln begreift, kann sie Probleme industrieller Arbeit nur soweit kritisch analysieren, als sich diese innerhalb des Bezugsrahmens des objektivierenden Handelns abspielen. Die Kritik an der Trennung von geistiger und körperlicher Arbeit lässt sich in diesem Rahmen gut verorten.

3 Entwicklungen von Arbeit

Entwicklungen von Arbeit, die in der neueren Diskussion als Subjektivierung von Arbeit und Entgrenzung von Arbeit bezeichnet werden, beruhen auf der Überwindung der Trennung zwischen planend-dispositiven und ausführenden Tätigkeiten. In der Perspektive objektivierenden Handelns erscheint dies als ein „Hereinholen“ der vormals ausgeschlossenen „Subjektivität“ in den Arbeitsprozess. Ein erweiterter Blick auf das Arbeitshandeln macht demgegenüber sichtbar, dass es nun zu neuen Ausgrenzungen subjektivierenden Arbeitshandelns kommt – Ausgrenzungen, die auch schon bei der tayloristischen Arbeitsorganisation stattfanden, aber weitgehend durch die Trennung von planend-dispositiver und ausführender Arbeit verdeckt waren. Nun jedoch – so unsere These – werden die mit dem objektivierenden Handeln einhergehenden Ausgrenzungen menschlichen Arbeitsvermögens als neue Problem- und Konfliktzone von Arbeit zunehmend virulent. Eine wesentliche Rolle spielt dabei ein Wandel in den Arbeitsanforderungen.

Das Konzept des subjektivierenden Handelns beruht wesentlich auf der Verbindung von theoretisch-konzeptuellen Überlegungen und umfangreichen empirischen Untersuchungen in unterschiedlichen Arbeitsbereichen. Diese Untersuchungen zeigen nicht nur unterschiedliche konkrete Ausprägungen subjektivierenden Handelns auf, sondern geben auch eine Antwort auf die Frage, weshalb in dieser Weise gearbeitet wird. Dabei zeigt sich, dass dies weder aus einem bloßen subjektiven Bedürfnis noch aus der Unfähigkeit zu objektivierendem Handeln, sondern aus den „stofflichen“ Arbeitsanforderungen resultiert.¹² Der erweiterte Blick auf das „Wie“ des Handelns eröffnet damit auch eine erweiterte Sicht auf das „Was“ der Arbeit. In den Blick geraten die Grenzen der Planung und die Bewältigung von Unbestimmtheiten im alltäglichen Arbeitsprozess. Diese entziehen sich zumeist der Wahrnehmung und Beschreibung „von außen“, da sie zum einen offiziell nicht vorgesehen sind und zum anderen umso verdeckter bleiben, je erfolgreicher sie bewältigt werden. Sie geraten daher überwiegend erst in der Perspektive des Arbeitshandelns (überhaupt) in den Blick und werden vielfach auch (erst) in der Reflexion über das eigene Arbeitshandeln bewusst.¹³ Die Bewältigung von Unwägbarkeiten und Unbestimmtheiten wird

¹² Unter Stofflichkeit verstehen wir dabei immer auch die von immaterieller und organisationaler Art; zu unterscheiden ist dabei bspw. zwischen stofflicher Vergegenständlichung (physikalisch materialer Produkte jeder Art) und entstofflicher Vergegenständlichung (z.B. Ideen, Erfindungen, Software, Programmcode) (vgl. Pfeiffer 2004, S. 178).

¹³ Siehe hierzu exemplarisch Untersuchungen zu hoch automatisierten Systemen (Böhle, Rose 1990), zur Arbeit in der informationstechnisch gesteuerten Montage (Pfeiffer 2007), zur Arbeit im Teleservice (Pfeiffer 2004, S.

nach unseren Befunden zunehmend zu einer zentralen Anforderung an menschliche Arbeit. Exemplarisch hierfür sind der Wandel industrieller Produktionsarbeit von der Herstellungs- zur Gewährleistungsarbeit, die Ausweitung von Dienstleistungsarbeit an der Schnittstelle zu Kunden und Klienten sowie die Anforderung zur Innovation nicht nur in Forschung und Entwicklung, sondern in allen Bereichen in Unternehmen. In der bisherigen Forschung wird überwiegend davon ausgegangen, dass Unwägbarkeiten und Unbestimmtheiten in Arbeitsprozessen am ehesten durch ein planmäßig-rationales Handeln bewältigt werden können. Auch wenn hierfür nicht immer die notwendigen Voraussetzungen gegeben sind, so kommt es demnach darauf an, zumindest eine „bounded rationality“ anzustreben (vgl. Simon 1957). Unsere Untersuchungen zeigen demgegenüber, dass für die Bewältigung von Unwägbarkeiten und Unbestimmtheiten neben einem objektivierenden, planmäßig-rationalen Handeln ein subjektivierendes Handeln notwendig ist. Das mit diesem Handeln verbundene besondere praktische Erfahrungswissen entpuppt sich damit als kein vorindustrieller oder vorwissenschaftlicher „Rest“, sondern als ein wesentliches Element menschlichen Arbeitsvermögens, das ebenso wie wissenschaftlich fundiertes Fachwissen laufend weiterentwickelt und auf neue Anforderungen ausgerichtet werden muss (vgl. Böhle, Pfeiffer u.a. 2004).

4 Neue Konfliktzonen und Kritikpotenziale

Obwohl der Wandel von Arbeit zu besonderen Anforderungen an ein subjektivierendes Handeln zur Bewältigung von Unwägbarkeiten und Unbestimmtheiten führt, dominiert bei der Organisierung und Technisierung von Arbeit die Orientierung an einem objektivierenden Handeln. Unsere These ist, dass sich hierin eine grundlegende Widersprüchlichkeit der Subjektivierung von Arbeit zeigt. Zum einen wird den Arbeitenden Selbstverantwortung übertragen und Möglichkeiten der Selbststeuerung werden eingeräumt, zum anderen besteht im Management zugleich die tendenzielle Absicht, das selbstgesteuerte Handeln der Mitarbeiter transparent und kontrollierbar zu machen. Neue Steuerungsformen zielen maßgeblich darauf ab, die Arbeitenden zu einer Selbstobjektivierung ihres Handelns zu veranlassen und dieses von ihnen zu fordern. Exemplarisch hierfür sind die Orientierung an Kennzahlen sowie zunehmende Anforderungen an Dokumentation (vgl. Böhle, Pfeiffer u.a. 2011; Pfeiffer 2007a). Im Besonderen zeigt sich diese Tendenz zu einer „Herrschaft durch Objektivierung“ (Böhle, Pfeiffer u.a. 2011) in der informationstechnischen Steuerung menschlicher Arbeit (Pfeiffer 2004, S. 201ff.). Des Weiteren wird etwa im Wissensmanagement einerseits das implizite Erfahrungswissen als wichtige Wissensressource entdeckt, andererseits aber zugleich darauf hingewirkt, dieses Wissen in ein explizites Wissen zu transformieren (vgl. Katenkamp 2011; Porschen 2008).

Damit wird auch eine besondere Widersprüchlichkeit der Verwissenschaftlichung von Arbeit sichtbar. Die Verwissenschaftlichung wird in der industrie- und arbeitssoziologischen Forschung überwiegend als Entwicklungspotenzial von Arbeit und letztlich auch als über die kapitalistische Produktion hinaus weisendes Element gesehen.

251ff.), zur Arbeit in der Projektsteuerung (Meil, Heidling u.a. 2004) und zur Arbeit in der Pflege (Weishaupt 2006).

In unserer Forschungsperspektive gerät demgegenüber der Zusammenhang zwischen Verwissenschaftlichung und Objektivierung des Arbeitshandelns einerseits sowie der damit zugleich einhergehenden Ausgrenzung und Diskriminierung des subjektivierenden Handelns andererseits in den Blick. In Anknüpfung an die These der Herrschaft durch Objektivierung wäre dementsprechend auch eine „Herrschaft durch Verwissenschaftlichung“ zu diagnostizieren. Dies richtet sich nicht mehr nur auf den ingenieurwissenschaftlichen Zugriff auf Arbeit, sondern generell auf die in der Verwissenschaftlichung enthaltene Tendenz der Objektivierung und damit verbundene Zurückdrängung des subjektivierenden Zugangs zur Welt. Exemplarisch hierfür ist in der Entwicklungsgeschichte industrieller Arbeit die Diskriminierung des praktischen Erfahrungs- und Produktionswissens der Arbeiterschaft. Neuerdings wird zwar das Erfahrungswissen als eine wichtige Humanressource erkannt, zugleich aber nur soweit, als es sich objektivieren lässt (Böhle, Porschen 2011).

Setzt man hier den theoretisch-analytischen Blick (noch) etwas tiefer an, so kommt ein Grundwiderspruch kapitalistischer Produktion zum Vorschein, der bereits bei Marx als Widerspruch zwischen stofflichem Arbeitsprozess und ökonomischem Verwertungsprozess formuliert ist. In unserer Forschungsperspektive lässt sich diese Widersprüchlichkeit wie folgt (re-)formulieren: Menschliches Arbeitsvermögen beinhaltet grundsätzlich die Befähigung sowohl zu einer subjektivierenden als auch zu einer objektivierenden Auseinandersetzung mit der Umwelt. Die durch die Verwissenschaftlichung, Technisierung und Organisierung – entgegen ursprünglichen Annahmen – nicht ausschaltbaren und immer wieder selbst hervorgebrachten Unwägbarkeiten und Unbestimmtheiten erfordern die Verschränkung von subjektivierendem und objektivierendem Arbeitshandeln. Der Verwertungsprozess und die damit verbundene ökonomische Logik können menschliches Arbeitsvermögen jedoch nur in einer objektivierten und formalisierten Form erfassen und erfordern daher die Transformation menschlichen Arbeitsvermögens in eine objektivierbare und formalisierbare Arbeitskraft (vgl. Pfeiffer 2004, S. 137ff.). Das subjektivierende Handeln erweist sich damit zwar in der Praxis als notwendig, fügt sich aber grundsätzlich nicht in die Verwertungslogik ein. Daraus erklärt sich auch, dass sich das subjektivierende Arbeitshandeln und das damit verbundene besondere Erfahrungswissen als notwendig erweisen und auch in konkreten Arbeitskontexten wertgeschätzt werden, dies aber „offiziell“ weitgehend verdeckt bleibt, und dass sich die maßgeblichen Prinzipien der Organisierung und Technisierung von Arbeit bis hin zur beruflichen Bildung auf die Objektivierung des Arbeitshandelns richten.

5 Arbeitspolitische Perspektiven

In der hier umrissenen Perspektive liegt in subjektivierendem Arbeitshandeln ein besonderer „Eigensinn“: ein an den stofflichen Bedingungen von Arbeit orientiertes Arbeitsverständnis, das sich der Subsumtion unter die Verwertungslogik entzieht – in der Arbeit mit materiellen und immateriellen Objekten ebenso wie mit Menschen. In einer arbeitspolitischen Perspektive kommt es daher darauf an, das subjektivierende Handeln als ein substanzielles Element menschlichen Arbeitsvermögens anzuerkennen und Formen der Organisation, Technik wie auch Bildung zu entwickeln, durch

die subjektivierendes Handeln in gleicher Weise wie das objektivierende Handeln ermöglicht und gefördert wird. In unseren unterschiedlichen Forschungsvorhaben wurden hierzu Ansätze und Modelle entwickelt, deren Ertrag vor allem darin liegt, zu eruieren und aufzuzeigen, dass nicht nur ein „anderes“ Arbeitshandeln, sondern auch andere Formen von Organisation, Technik und Bildung möglich sind. Beispiele hierfür sind: eine – die Substanz informeller Prozesse bewahrende – „Organisation des Informellen“ (Bolte, Porschen 2006), ein – die Grenzen der Explizierung respektierender – „Austausch impliziten Erfahrungswissens“ (Porschen 2008), eine – die Grenzen der Formalisierung und Objektivierung berücksichtigende – Informatisierung (Pfeiffer 2004) sowie die Ermöglichung und Förderung eines erfahrungsgeleiteten Lernens im Arbeitsprozess (Bauer, Böhle u.a. 2006; Böhle, Pfeiffer u.a. 2004).

Angesichts der Dominanz tayloristischer Rationalisierung war es eine zentrale arbeitspolitische Forderung, den Arbeitskräften als Subjekten nicht nur außerhalb, sondern auch im Arbeitsprozess Rechnung zu tragen. In der sich wandelnden Arbeitswelt müsste nun nicht nur ein selbst gesteuertes objektivierendes Handeln einen neuen arbeitspolitischen Stellenwert bekommen, sondern vor allem auch die Anerkennung des subjektivierenden Handelns.

Literatur

- Bauer, Hans G.; Böhle, Fritz; Munz, Claudia; Pfeiffer, Sabine; Woicke, Peter (2006): Hightech-Gespür. Erfahrungsgeleitetes Arbeiten in hoch technisierten Arbeitsbereichen, Bielefeld: Bertelsmann.
- Böhle, Fritz (2010): Arbeit als Handeln. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 151-176.
- Böhle, Fritz; Milkau, Brigitte (1988): Vom Handrad zum Bildschirm. Eine Untersuchung zur sinnlichen Erfahrung im Arbeitsprozeß, Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Böhle, Fritz; Rose, Helmuth (1990): Erfahrungswissen bleibt unerlässlich. Ein neuer Gestaltungsansatz für CNC-Werkzeugmaschinen. In: Wechselwirkung, 12. Jg., Nr. 44, S. 5-9.
- Böhle, Fritz; Pfeiffer, Sabine; Sevsay-Tegethoff, Nese (Hrsg.) (2004): Die Bewältigung des Unplanbaren, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Böhle, Fritz; Weihrich, Margit (Hrsg.) (2009): Handeln unter Unsicherheit, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Böhle, Fritz; Pfeiffer, Sabine; Porschen, Stephanie; Sevsay-Tegethoff, Nese (Hrsg.) (2011): Herrschaft durch Objektivierung. In: Bonß, Wolfgang; Lau, Christoph (Hrsg.): Wandel und Herrschaft in der Zweiten Moderne, Weilerswist: Velbrück, S. 244-283.
- Böhle, Fritz; Porschen, Stephanie (2011): Verwissenschaftlichung und Erfahrungswissen. Zur Entgrenzung, neuen Grenzziehungen und Grenzüberschreitungen gesellschaftlich anerkannten Wissens. In: Wengenroth, Ulrich (Hrsg.): Grenzen des Wissens - Wissen um Grenzen, Weilerswist: Velbrück (erscheint demnächst).

- Bolte, Annegret; Porschen Stephanie (2006): Die Organisation des Informellen, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Damasio, Antonio R. (1994): Descartes' Irrtum: Fühlen, Denken und das menschliche Gehirn, München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Joas, Hans (1992): Die Kreativität sozialen Handelns, Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Katenkamp, Olaf (2011): Implizites Wissen in Organisationen. Konzepte, Methoden und Ansätze im Wissensmanagement, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Merleau-Ponty, Maurice (1966): Phänomenologie der Wahrnehmung, Berlin: de Gruyter.
- Meil, Pamela; Heidling, Eckhard; Rose, Helmuth (2004): Erfahrungsgeleitetes Arbeiten bei verteilter Arbeit. In: Böhle, Fritz; Pfeiffer, Sabine; Sevsay-Tegethoff, Nese (Hrsg.): Die Bewältigung des Unplanbaren, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Pfeiffer, Sabine (2004): Arbeitsvermögen. Ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Pfeiffer, Sabine (2007): Montage und Erfahrung, München/Mering: Hampp.
- Pfeiffer, Sabine (2007a): Accounting, Alltäglichkeit und Arbeit. Plädoyer für eine dialektische Analyse kalkulativer Praktiken. In: Pahl, Hanno; Meyer, Lars (Hrsg.): Kognitiver Kapitalismus. Zur Dialektik der Wissensökonomie, Marburg: Metropolis, S. 249-273.
- Piaget, Jean (1969): Wahrnehmung, Spiel und Traum, Stuttgart: Klett.
- Popitz, Heinrich; Bahrtdt, Hans P.; Jüres, Ernst A.; Kesting, Hanno (1957): Technik und Industriearbeit, Tübingen: Mohr.
- Porschen, Stephanie (2008): Austausch impliziten Erfahrungswissens. Neue Perspektiven für das Wissensmanagement, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Reckwitz, Andreas (2003): Grundlegende Elemente einer Theorie sozialer Praktiken. Eine sozialtheoretische Perspektive. Zeitschrift für Soziologie, Jg. 32, Heft 4, S. 282-301.
- Schmitz, Hermann (1978): Die Wahrnehmung, Bonn: Bouvier.
- Schmitz, Hermann (1994): Neue Grundlagen der Erkenntnistheorie, Bonn: Bouvier.
- Simon, Herbert A. (1957): Models of Man, New York: Wiley.
- Suchman, Lucy A. (1987/2007): Plans and Situated Actions. The Problem of Human-machine Communication, Cambridge u. a.: Cambridge University Press.
- Voß, Günter G. (2010): Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 23-80.
- Weishaupt, Sabine (2006): Subjektivierendes Arbeitshandeln in der Altenpflege – Die Interaktion mit dem Körper. In: Böhle, Fritz; Glaser, Jürgen (Hrsg.): Arbeit in der Interaktion - Interaktion als Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Mathias Heiden¹

Der arbeits- und industriesoziologische Konfliktbegriff und die Notwendigkeit seiner Erweiterung

Die Arbeits- und Industriesoziologie resümiert seit den 1980er Jahren einen gravierenden Wandel der Arbeitswelt und der Regulierung von Arbeit, in dessen Zuge sich auch die Bedeutung von Arbeitskonflikten verändert. Mit der Dezentralisierung und Verbetrieblichung der Tarifpolitik kommt auf der einen Seite der betrieblichen Ebene von Auseinandersetzungen eine größere Bedeutung zu (Weber 1986; Bispinck/Schulten 2003) und auf der anderen Seite verlagert sich der Arbeitskonflikt immer stärker in das Subjekt hinein (Voß/Pongratz 1998; Sauer 2005, Jürgens 2006).

Blickt man allerdings in empirische Studien der Arbeits- und Industriesoziologie spricht Vieles dafür, dass sich Konflikte nicht nur verbetrieblichen und in das Subjekt hinein verlagern. Sie haben darüber hinaus erstens auch für *Interaktionsbeziehungen in der Arbeit* eine wachsende Bedeutung und es gibt zweitens viele empirische Hinweise dafür, dass sich das Konfliktpotential des gegenwärtigen Wandels von Arbeit auch in *Konflikten des Arbeitsalltags* zeigt (exemplarisch Huchler/Voß/Weirich 2008). Mit Blick auf die theoretischen Traditionslinien und Herausforderungen der Arbeits- und Industriesoziologie werden damit Fragen nach ihrem Konfliktbegriff aufgeworfen. Über welches theoretische Rüstzeug verfügt die Arbeits- und Industriesoziologie, um den empirischen Hinweisen einer *Veralltäglichung von Arbeitskonflikten* nachzuspüren?

Der Beitrag fokussiert auf alltägliche Arbeitskonflikte und geht mit diesem Fluchtpunkt dem arbeits- und industriesoziologischen Konfliktbegriff nach. Zunächst wird gefragt, welche Bedeutung der Konfliktbegriff für die Teildisziplin hat und mit welcher Perspektive sie traditionell auf Konflikte geblickt hat. In einem zweiten Schritt sollen die alten Stärken und neuen Herausforderungen dieses Konfliktbegriffs aufgezeigt werden. Auf dieser Grundlage wird dann argumentiert, dass die Arbeits- und Industriesoziologie *punktuell* von der Konfliktsoziologie profitieren kann. Im abschließenden Fazit wird dafür plädiert, Konflikte des Arbeitsalltags empirisch mit einem erweiterten Begriff in den Blick zu rücken.

Der Beitrag basiert auf konzeptionellen Überlegungen im Rahmen meines Disserationsprojekts und wirft insofern mehr Fragen auf, als er Antworten bereit hält. Ein *Schlüssel* zur Beantwortung der skizzierten Fragen – und hierin ist die zentrale These des Beitrags zu sehen – liegt jedoch in einer *Ergänzung* der arbeits- und industriesoziologischen Thematisierungstradition von Konflikten, die stärker für den Arbeitskonflikt als Alltagsphänomen sensibilisiert.

¹ Dipl.-Sozialwiss. Mathias Heiden, Universität Kassel, FB 05 – Soziologie. Email: heiden@uni-kassel.de.

1 Arbeits- und industriesoziologische Perspektiven auf Konflikte

Für das arbeits- und industriesoziologische Selbstverständnis hat der Begriff des Arbeitskonflikts² einen zentralen Stellenwert. Die Teildisziplin versteht ihn aus unterschiedlichen Ansätzen heraus in erster Linie als einen Sammelbegriff für gesellschaftliche Auseinandersetzungen, die in ihrer Ursache auf die Widersprüchlichkeit der Vergesellschaftung von und durch Arbeit im Kapitalismus zurückzuführen sind. Ausgehend von der Marx'schen Theorie manifestiert sich in Arbeitskonflikten der Widerspruch von Kapital und Arbeit (vgl. Konfliktbegriff bei Adorno/Jaerisch 1968). Arbeitskonflikte haben insofern *erstens* den Charakter von Klassenkonflikten (Lutz/Schmidt 1977: 209ff.), drehen sich aber *zweitens* um einen eingegrenzten Konfliktgegenstand: nämlich um Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne (Dahrendorf 1965; Edwards 1981). Dem Begriff des Arbeitskonflikts liegt *drittens* eine Vorstellung über die Konfliktakteure zu Grunde. Sie werden von den Akteuren der industriellen Beziehungen und vor dem Hintergrund der dort geltenden rechtlich-institutionellen Grundlagen ausgetragen (grundlegend Müller-Jentsch 1986).

Es ließe sich sicherlich nicht zu Unrecht behaupten, die Teildisziplin sei, wie vielleicht keine andere, eine Soziologie des Konflikts; nämlich die Soziologie des Konflikts um Arbeit. Es gab intensive konzeptionell-theoretische Debatten über Interessenwidersprüche und Herrschaftsverhältnisse entlang der Leitbegriffe „Kapital“ und „Arbeit“. In der empirischen Forschung liefern Beschreibungen von Arbeitssituationen, Arbeitsabläufen oder Reorganisationen sehr vielfältige und dichte Konfliktschilderungen.

Doch obwohl Konflikte ein wesentlicher Bestandteil des arbeits- und industriesoziologischen Selbstverständnisses waren, standen zumeist Schlüsselbegriffe wie „Betrieb“, „Rationalisierung“, „Herrschaft“, „Arbeitsgesellschaft“ oder „Bewusstsein“ und „Subjekt“ (vgl. u.a. Braczyk/Knesebeck/Schmidt 1982) im Zentrum konzeptioneller Debatten. Es überrascht, dass Veröffentlichungen fehlen, die nicht nur unter anderem, sondern explizit und in erster Linie auf den (Arbeits-)Konfliktbegriff fokussieren (auszunehmen sind v.a. Zielak u.a. 1978; Euler 1973, 1977; Edwards 1981; Hoffmann 1981)³. Soziologische Reflexionen zum Konfliktbegriff finden sich eher in der Soziologischen Theorie und in der Konfliktsoziologie. Obwohl arbeits- und industriesoziologische Studien empirisch sehr viel zur Reflexion des soziologischen Konfliktbegriffs beizutragen hätten, hat ein gegenseitiger Rückbezug nicht stattgefunden. Damit drängt sich die Frage auf, warum der Arbeitskonflikt einerseits ein zentraler Begriff im Selbstverständnis der Teildisziplin ist, er aber andererseits nie zum *expliziten* Gegenstand der Theorie und Empirie wurde.

Die teildisziplinäre Perspektive auf Arbeitskonflikte speist sich im Wesentlichen aus zwei Interessen. *Normativ* fokussierte vor allem die kritische Arbeits- und Indu-

² Die Begriffe „Arbeitskonflikt“ und „industrieller Konflikt“ werden zumeist synonym verwendet. Sie beziehen sich ihrem Ursprung nach jedoch auf historisch unterschiedliche Zeiten. Sprach man in Debatten zur Industriegesellschaft zumeist vom „industriellen Konflikt“, so trägt der Begriff „Arbeitskonflikt“ seit den 1980er Jahren der Pluralisierung und Ausdifferenzierung von Arbeitsformen, Beschäftigtengruppen und Regulierungssystemen jenseits des gewerblichen Sektors Rechnung.

³ Einen Überblick zum Diskussionstand gibt der Materialienband „Arbeit und Konflikt“ (Georg u.a. 2010).

strisozologie immer auf eine bestimmte Form des Konflikts: nämlich auf den kollektiven Klassenkampf (Minssen 2006: 47ff.) und seine (latenten) Vorboten in Form „verdeckter industrieller Konflikte“ (s.u.). Inspiriert von der Marx'schen Theorie ging es der Arbeits- und Industriesozologie darum, die an Arbeit im Kapitalismus gekoppelten Widersprüche theoretisch zu fassen und auf dieser Grundlage danach zu fragen, ob und in welcher Form sie sich in Klassenkonflikten manifestieren. Das arbeits- und industriesoziologische Interesse richtete sich damit auf Konflikte, die eine Form des Widerstands und kollektiven Aufbegehrens gegen die kapitalistische Ordnung in Betrieb und Gesellschaft darstellten. Mit anderen Worten galt das Interesse der Funktion von Konflikten, Gesellschaften nicht nur systemimmanent (Dahrendorf 1961), sondern revolutionär verändern zu können. Mit diesem normativen Interesse an Arbeitskonflikten verbanden sich insofern immer zugleich Vorstellungen der Auflösung und des (radikalen) Wandels der kapitalistischen Ordnung.

Nicht zuletzt auch geprägt durch die „wilden“ Septemberstreiks richtete sich das *analytische* Interesse der Arbeits- und Industriesozologie hieran anschließend aber auf die Frage, warum historisch Konflikte dieser Form ausblieben.⁴ Es ging ihr weniger darum, Auseinandersetzungen um Arbeit empirisch zu beschreiben und dies zum Gegenstand der Theoriebildung zu machen, sondern darum zu erklären, warum Konflikte, die diese Funktion hatten, latent blieben und sich nicht manifestierten (Schmidt/Braczyk 1984: 10f).

Retrospektiv erweist sich dieses analytische Interesse als sehr fruchtbar. Die Arbeits- und Industriesozologie konnte herausarbeiten, dass sich in der fordistischen Arbeitsgesellschaft der ursprüngliche Ort des Arbeitskonflikts, der kapitalistische Betrieb, von dem Ort der Regulierung und Austragung des Arbeitskonflikts immer stärker entkoppelt und damit stark ausdifferenziert hat (exemplarisch Euler 1973, 1977; für die USA: Edwards 1981: 144ff). Die Institutionalisierung und Verrechtlichung des Klassengegensatzes, wie es Geiger und Dahrendorf nannten, führte dazu, dass das in den Betrieben entstehende Konfliktpotential im System der industriellen Beziehungen und in der Sozialstaatlichkeit reguliert wurde (Müller-Jentsch 1986; Göckenjan 1985). Hierbei überwog, wie vor allem für Deutschland herausgearbeitet wurde, eine konfliktpartnerschaftliche Verarbeitung des Arbeitskonflikts (Weltz 1977). Komplementär dazu waren betriebliche Strategien darauf ausgerichtet, auf diese gesellschaftlichen Regulierungsinstitutionen zurückzugreifen, um das Konfliktpotential von Arbeit als Kontingenzmoment für den Arbeits- und Produktionsprozess in die außerbetriebliche Umwelt zu externalisieren (Altmann/Bechtle 1971; Bechtle/Lutz 1989). Nach innen zielte das betriebliche Herrschaftssystem darauf, Konflikte durch Anreize und Restriktionen zu unterbinden. Sowohl betriebliche Akteure als auch Arbeits- und Industriesozologen sahen in Konflikten eine Gefahr für die Funktionalität und die Produktivität tayloristisch-bürokratischer Arbeitsorganisationen (Schmidt/Braczyk 1984; Braverman 1977; Edwards 1981).

⁴ Die Position Pöhlers (1970/2010), der soziale Konflikt sei der Hauptaspekt industriesoziologischer Forschung, beschreibt zwar ein elementares Interesse der Teildisziplin am sozialen Konflikt; als theoretische (Leit-) Perspektive hat sich der Konfliktbegriff allerdings nicht durchgesetzt.

Nicht nur arbeits- und industriesoziologische Traditionslinien, sondern auch die *Wirklichkeit* der fordistischen Arbeitswelt haben insofern dazu geführt, dass sich die Teildisziplin nur in Ausnahmen manifesten Konflikten im Arbeitsalltag von Beschäftigten zugewendet hat. Dementsprechend wurde vor allem nach dem Bewusstsein der Beschäftigten von der grundlegenden Konflikthaftigkeit von Arbeit und Arbeitsgesellschaft gefragt (zum Überblick Voß 1980, 1983; exemplarisch Popitz u.a. 1957; Eckart u.a. 1975; Kudera u.a. 1983). Es galt zu klären, warum sich die theoretisch identifizierten Widersprüche nicht in gesellschaftlichen Konflikten manifestieren (Schmidt/Braczyk 1984; Dziolak u.a. 1978), Arbeitskonflikte außerhalb des Betriebs konfliktpartnerschaftlich ausgetragen wurden und Beschäftigte immer weniger ein klares Bewusstsein des Gesellschaftskonflikts hatten (Minssen 2006: 47ff).

Nur vereinzelt wurden in Publikationen manifeste Konflikte im Arbeitsalltag von Beschäftigten als der „verdeckte industrielle Konflikt“ (Müller-Jentsch 1986; Hoffmann 1981) thematisiert und die Bedeutung des Subjekts in ihnen erörtert. Angesichts des dichten und umfassenden gesellschaftlichen Regulierungssystems des Arbeitskonflikts wurden sie als „*Fortsetzungs- und Restkonflikt*“ der institutionell-verrechtlichten Auseinandersetzungen in den Blick genommen. Es wurde argumentiert, dass Beschäftigte immer auch selbst einen Rest dazu beitragen müssen, sich gegen den Verschleiß und die Entwertung ihrer Arbeitskraft zu wehren (Asendorf-Krings u.a. 1976; Hoffmann 1981). Leistungsregulation durch Bremsen oder Täuschung, die Zurückhaltung von Ideen, verschiedene Formen der Sabotage oder schlichter Protest sind klassische Formen des verdeckten industriellen Konflikts. Sie gelten als interessegeleitetes und strategisches Konflikthandeln von Beschäftigten. Darüber hinaus wurden von der Arbeits- und Industriesoziologie allerdings auch weniger strategisch motivierte Widerstandshandlungen wie die Aggression gegen Menschen oder Maschinen dokumentiert (z.B. Hoffmann 1975; Volmerg 1978; Schumann u.a. 1982: 377ff).

2 Die alten Stärken des Konfliktbegriffs und seine neuen Herausforderungen

Die Arbeits- und Industriesoziologie verfügt über ein Verständnis von Konflikten und vor allem ihrer Regulierung, das zeitdiagnostisch sehr differenziert und empirisch stark gesättigt ist. Gleichwohl hat es immer wieder Kritik der Arbeits- und Industriesoziologie an ihren eigenen theoretischen Prämissen gegeben, die auch auf den (Arbeits-)Konfliktbegriff zutreffen. Darüber hinaus stehen arbeits- und industriesoziologische Begriffe und Perspektiven vor der Herausforderung, sich an einem dynamischen Gegenstand immer wieder neu messen lassen zu müssen. Im Folgenden sollen *drei* alte Stärken des Konfliktbegriffs herausgearbeitet werden, die es aus meiner Sicht zu *bewahren* und angesichts *neuer Herausforderungen* heute anders zu erforschen gilt.

Eine wesentliche Stärke des teildisziplinären Konfliktbegriffs liegt *erstens* darin, den Arbeitskonflikt als *grundlegenden Gesellschaftskonflikt* zu begreifen und Auseinandersetzungen im Zusammenhang mit den konstitutiven Widersprüchen von Arbeit im Kapitalismus zu betrachten. Eine Gefahr bestand aber immer darin, gesellschaftliche Widersprüche und Konflikte gleichzusetzen. Die Arbeits- und Industriesoziologie

tendierte bekanntermaßen lange dazu, dass Handeln von Akteuren, seien es Kollektivakteure oder einzelne Beschäftigte, strukturdeterministisch zu konzipieren, so dass eine begriffliche Differenzierung zwischen abstrakt-analytischen Widersprüchen und Konflikten, die an Akteure gebunden sind (Bonacker 2009), kaum nötig erschien. Ziele hierauf immer schon die Kritik (explizit zum Konfliktbegriff Zielak u.a. 1978: 16ff), stellt sich dieses Problem heute in neuer Weise. Die Arbeits- und Industriesoziologie resümiert einhellig, dass Arbeit nach wie vor ein Ort gravierender Widerspruchserfahrungen ist (u.a. Jürgens 2010a), jedoch zeigt die Subjektivierungsdebatte, dass diese Erfahrungen nicht mehr in entsprechenden „dichotomen“ Deutungsmustern kulminieren wie noch in den 1950er bis 1970er Jahren. Wenn aber die empirische Forschung nicht nur Hinweise für veränderte, marktkompatible Deutungsmuster, sondern ebenso für alltägliche Arbeitskonflikte bereit hält, stellt sich die Frage, in welchem Vermittlungszusammenhang Widerspruch und Konflikt heute stehen. Zu welchen Konflikten und Konfliktdeutungen führen abstrakt-analytische und konkret erfahrbare Widersprüche?

Hieran anschließend besteht *zweitens* eine weitere Leistung in der Einsicht, dass Arbeitskonflikte nie Auseinandersetzungen zwischen Gleichen, sondern immer eingebettet in *Macht- und Herrschaftsverhältnisse* sind. Dementsprechend rückt die Disziplin immer auch die strukturellen und institutionellen Grundlagen von Auseinandersetzungen in den Vordergrund. Damit läuft sie jedoch Gefahr, Konflikte des Arbeitsalltags als Restkonflikte oder lineare Fortsetzung der industriellen Beziehungen zu verstehen. Hatte dies zu Zeiten einer dichten Kollektivregulierung durchaus seine Berechtigung, kommt der Handlungsebene im Allgemeinen und damit auch den Konflikten im Arbeitsalltag heute eine größere Bedeutung zu. Anstatt den Gegenstand von alltäglichen Konflikten vorab aus dem Gegenstandsbereich der Arbeitsbeziehungen zu bestimmen, ist Konflikten heute eine eigene Qualität und Logik beizumessen, die es empirisch zu bestimmen gilt. Das bedeutet auch, nicht nur vertikale Konflikte zwischen den Beschäftigten und dem Betrieb bzw. ihren Vorgesetzten in den Blick zu nehmen, sondern auch die horizontalen Auseinandersetzungen zwischen Beschäftigten, Beschäftigtengruppen oder auch Kunden. Hierzu zählen immer stärker auch innerfamiliäre Konflikte um die private Arbeitsteilung. In dem Maße wie sich die Lebensführung der Person als wichtige Dimension sozialer Ungleichheit erweist (Jürgens 2002) und sich gesellschaftlicher Wandel in Anerkennungskämpfen manifestiert (Honneth 2011) müssen alltägliche Konflikte in ihrer soziologischen Relevanz deutlich aufgewertet werden und nach allen Seiten befragt werden.

Schließlich liegt eine *dritte* Leistung des Konfliktbegriffs darin, dass die Arbeits- und Industriesoziologie trotz aller Strukturdeterminismen zu einem *eigenen Subjekt- und Handlungsverständnis* in Konflikten gelangt ist, indem sie die Praxis alltäglicher Konflikte von ihrer Deutung im (Konflikt-)Bewusstsein analytisch differenziert hat.⁵

⁵ Diese Differenzierung geht nicht auf ein theoretisches Handlungskonzept zurück, sondern ist das Ergebnis unterschiedlicher Forschungsschwerpunkte zu je anderen Zeiten. Die Bewusstseinsforschung zu Beginn der 1950er Jahre war wesentlich dadurch motiviert, die Integrationsleistung des politischen Systems der Bundesrepublik insbesondere mit Blick auf die (industriell) arbeitende Bevölkerung zu erkunden. Deswegen wurde nach dem Bild der Gesellschaft und der eigenen Position in ihr gefragt. Hier interessierte nicht der (Klassen-)Konflikt als solcher, sondern nur als Heuristik zur Erkundung der Selbstverortung der Arbeitenden in der deutschen Industriegesell-

Diese beiden Ebenen wurden allerdings bislang noch nicht ausreichend aufeinander bezogen, was immer schon eine Kritik an der Bewusstseinsforschung darstellte (Voß 1980). Das führte auf der einen Seite dazu, nur nach dem Abbild von Gesellschaftskonflikten im Bewusstsein zu fragen, nicht aber nach dessen praktischer Bedeutung. Auf der anderen Seite wurden manifeste Konfliktpraktiken als verdeckte industrielle Konflikte untersucht, aber nicht nach ihrem subjektiven Sinn befragt, was dazu führte, sie einseitig als rational kalkulierte Strategien von Arbeitskräften zu verstehen (so z.B. bei Hoffmann 1981). Dieses Vermittlungsproblem gilt es heute vor allem methodisch zu berücksichtigen, weil Beschäftigte durchaus in alltägliche Arbeitskonflikte eingebunden sein können, ohne diese Konflikte als solche zu deuten (was die Subjektivierungsdebatte durchaus nahelegt, s.o.). Bereits Bourdieu wies darauf hin, dass sich gesellschaftliche Praxis gerade durch ihre unbewusste, habitualisierte Verankerung im Subjekt auszeichnet (Barlösius 2006: 27ff).

Diese drei offenen Fragen an den arbeits- und industriesoziologischen Konfliktbegriff können letztlich nur *empirisch* befriedigend beantwortet werden. Genau hierfür ist es jedoch notwendig, das traditionelle analytische Interesse der Teildisziplin am Konflikt durch eine neue Perspektive auf Konflikte zu *ergänzen*. In dem Maße, wie die institutionelle und betriebliche Konfliktregulierung lückenhaft wird, kommt es darauf an, eine *empirische Suchperspektive* auf das faktische Konfliktgeschehen im Arbeitsalltag zu entwickeln, damit Arbeitskonflikte nach ihrer sozialen Relevanz für Gegenwartsgesellschaften befragt werden können. Beschränkte sich die Thematisierung von Arbeitskonflikten bislang auf Arbeitskonflikte als Klassenauseinandersetzung, gilt es heute, sehr viel offener nach Konfliktursachen und Konfliktgegenständen sowie nach Konfliktformen und Konfliktfunktionen zu fragen. Dabei muss einerseits den veränderten betrieblichen und institutionellen Strukturen Rechnung getragen werden und andererseits muss den Beschäftigten als Konfliktakteuren eine deutlich größere Aufmerksamkeit zukommen.

Die Entwicklung einer solchen Suchperspektive ist für die Arbeits- und Industriesoziologie mit der theoretischen Herausforderung verbunden, einen *breiteren Konfliktbegriff* zu entwickeln, der Konflikte auch unterhalb der Ebene von Klassenauseinandersetzungen als *Alltagsphänomen* begreift. Ein solcher Begriff ist zwar bereits im teildisziplinären Selbstverständnis angelegt, dieser wurde jedoch bislang nicht eingelöst und bleibt zu einseitig dem Marx'schen Klassenkampf begriff verhaftet. Um für Arbeitskonflikte als Alltagsphänomen theoretisch sensibilisiert zu sein, muss sich die Teildisziplin von der Vorstellung lösen, Auseinandersetzungen immer als eine Form des Widerstands und des Aufbegehrens gegen Arbeitsbedingungen, den

schaft. Dieses Interesse wandelte sich mit der marxistischen Renaissance der Teildisziplin. In den 1970er Jahren wurde nach einer „Rekonstruktionsperiode der Arbeiterklasse“ Ausschau gehalten und „kollektives Klassenhandeln“ erwartet (vgl. Deutschmann 2002; Minssen 2006). Vor diesem Hintergrund wurden die Praktiken des verdeckten industriellen Konflikts als eine „unbewusste“ Vorform kollektiven Handelns verstanden (vgl. Hoffmann 1981). Voß (1980) resümiert die Bewusstseinsforschung dahingehend, dass die Teildisziplin den Bewusstseinsbegriff zu undifferenziert konzipiert hat. Er unterscheidet in seiner Analyse u.a. den thematischen Bezug von der gesellschaftlichen (praktischen) Relevanz des Bewusstseins. Beiden Ebenen des Bewusstseins wurde insofern nachgegangen, sie wurden aber konzeptionell nicht als unterschiedliche Subjektebenen differenziert und konnten damit auch nicht aufeinander bezogen werden. Sie zeigen aber den historisch gewachsenen Zugang der Teildisziplin zum Handeln im Konflikt.

Betrieb oder die Arbeitsgesellschaft zu verstehen.⁶ Das sind Konflikte sicherlich auch, aber nicht nur.

3 Möglichkeiten der konfliktsoziologischen Erweiterung

Konflikte können nicht nur als Klassenauseinandersetzung sozialen Wandel herbeiführen, sondern auch die soziale Ordnung stabilisieren und gesellschaftlichen Zusammenhalt begründen. Diese These wird heute vor allem in der Konfliktsoziologie vertreten und in diesem Sinne als „*produktiver Charakter*“ von Konflikten begriffen (Bonacker 2009). Im Weiteren soll die These vom „produktiven Charakter“ von Konflikten entfaltet und auf ihre Fruchtbarkeit für die Arbeits- und Industriesoziologie geprüft werden.

Konflikte sind ein allgegenwärtiges Phänomen, so dass letztlich jede Bindestrich-Soziologie und jede soziologische Theorie etwas zum Konfliktbegriff beizutragen hätte. Eine Konfliktsoziologie im engeren Sinne bildete sich in den 1950er Jahren heraus und unternahm den Versuch, entlang des Konfliktbegriffs eine Gesellschaftstheorie zu formulieren. Der heutigen Konfliktsoziologie fehlt eine solche gemeinsame Fragestellung. Die äußerst heterogenen Interessen und Ansätze eint allerdings ein gemeinsamer Rückgriff auf Theorien und Klassiker des sozialen Konflikts (zum Überblick Giesen 1993; Joas/Knöbl 2004; Bonacker 2008, 2009; Bonacker/Imbusch 2010; Vogel 2009a).

3.1 Vergemeinschaftung durch Konflikt

Richard Sennett (1998: 187ff) schließt sein in der Arbeits- und Industriesoziologie viel beachtetes Buch zum „flexiblen Menschen“ mit einem kurzen Hinweis auf den produktiven Charakter von Konflikten. Er schreibt: „Der Schauplatz des Konflikts wird in diesem Sinne zu einer Gemeinschaft, als die Beteiligten es lernen, einander zuzuhören und aufeinander einzugehen, obwohl sie ihre Differenzen sogar noch deutlicher empfinden“ (Sennett 1998: 197). Nicht in „verbaler Übereinstimmung“ (ebd.) und gemeinsamen Werten sieht Sennett Ausgangspunkte neuer sozialer Bindungen und stabilisierender Gemeinschaften des flexiblen Kapitalismus, sondern paradoxerweise gerade im scheinbaren Gegenteil: im Austragen von Konflikten. Worauf beruft sich Sennett hierbei?

Sennett greift in seiner Überlegung auf eine Argumentation des amerikanischen Soziologen Lewis Coser (1956/2010) zurück. Dieser hatte in den 1950er den Simmel'schen (1908/1995) Konfliktbegriff gegen den Strukturfunktionalismus Parsons' ins Feld geführt. Danach handele es sich bei Konflikten keineswegs nur um ein destruktives Moment für Gesellschaftsordnungen, sondern im Gegenteil um ein stabilisierendes Element, das in vielfältiger Weise soziale Integration stifte und sich als hoch funktional für moderne Gesellschaften erweise (vgl. Joas/Knöbl 2004; Stark 2008).

⁶ Vgl. dazu auch die kritische Auseinandersetzung mit dem Marx'schen (Klassen-)Konfliktbegriff und seiner Aktualität in der Konflikttheorie (v.a. Berger 1998; Demirovic 2008).

Simmel (1908/1995) versteht Gesellschaft als Wechselwirkungen zwischen Individuen und sieht die Aufgabe der Soziologie darin, nicht nur die Inhalte dieser Wechselwirkungen in den Blick zu nehmen, sondern vor allem die Formen der Wechselwirkungen zwischen Individuen zu untersuchen. Eine dieser Vielzahl von möglichen Wechselwirkungen, aus denen sich die Gesellschaft konstituiert, ist dabei der Konflikt oder wie Simmel es in seinem Essay nennt „der Streit“. Zu einem Streit gehören bekanntlich immer Zwei. Für Simmel ist diese Erkenntnis deshalb entscheidend, weil sie verdeutlicht, dass Konflikte Menschen nicht auseinander treiben, sondern sie im Gegenteil manchmal erst zusammen führen. Konflikte sind bei Simmel ein interaktiver Prozess, der Menschen dazu bringt, sich miteinander zu beschäftigen und sich über den Streitgegenstand zu verständigen. Sie sind damit eine Form der Wechselwirkung zwischen Individuen, aus denen sich Gruppen, Gemeinschaften und Gesellschaften konstituieren.⁷ Konflikte können mit Simmel dementsprechend als *soziale Berührungspunkte* verstanden werden.

Für die arbeits- und industriesoziologische Perspektive auf Konflikte ist dabei von besonderem Interesse, dass nach Simmel keine soziale Beziehung existiert, die nicht auch von Konflikten geprägt wird. In jeder sozialen Einheit, so drückt Simmel sich aus, gibt es konvergierende und divergierende Elemente; immer und zu jedem Zeitpunkt.⁸ Eine erste wichtige Perspektiverweiterung durch die Simmel'sche Konfliktsoziologie besteht darin, soziale Beziehungen nicht danach zu differenzieren, ob sie eher den Charakter von Einheit oder den Charakter von Konflikt haben, sondern davon auszugehen, dass es in ihnen immer beides *zugleich* gibt. Konflikte werden damit als *Alltagsphänomene* begreifbar, ohne sie damit zugleich als Ausdruck von Widerstand, Protest oder sozialer Desintegration zu interpretieren. Während Gesellschaften sehr wohl von Widersprüchen und Spannungen durchzogen sein können, stellen Konflikte immer schon eine der möglichen Formen ihrer Lösung dar: „Der Kampf selbst ist schon die Auflösung der Spannung zwischen den Gegensätzen“ (Simmel 1908/1995: 186). Simmel beschreibt auf Grundlage dieser Überlegung verschiedene Konfliktformen und stellt ihre jeweils „produktive“ Funktion dar, wie seine folgenden Thesen zeigen:

- Im Rechtstreit zweier Parteien liege die vergesellschaftende Funktion des Konflikts darin, dass bei aller Bitterkeit der Auseinandersetzung ein sachlicher und objektiver Rahmen den Konfliktverlauf vorgibt. Er verweist darauf, dass beide Streitparteien durch eine normative und institutionelle Ordnung verbunden sind und ihre Gültigkeit durch die Konfliktaustragung reproduzieren.
- Konflikte führen nach Simmel aber auch dazu, dass sie Gruppenbildungen initiieren und stabilisieren. Die gemeinsame Gegnerschaft einer Gruppe führe dazu, was sofort naheliegt, dass sich die Gruppe im Inneren enger aneinander

⁷ Obwohl es Simmel in seinem Essay „der Streit“ auf die „Formen der Vergesellschaftung“ ankommt, beschreibt er sowohl Vergesellschaftungs- als auch Vergemeinschaftungsprozesse. Zeitdiagnostisch lässt sich Simmel dahingehend interpretieren, dass unmittelbare Konflikte zwischen Individuen im Zuge von Modernisierungsprozessen von der Konkurrenz als moderner Konfliktform abgelöst werden, bei der die Konfliktaustragung nur noch anonym über einen Dritten erfolgt und die Kontrahenten immer weniger als ganze Personen involviert sind. Dies ließe sich als Umschlag von Vergemeinschaftungs- in Vergesellschaftungsprozesse interpretieren.

⁸ Originalzitat: „[...] so dürfte es keine soziale Einheit geben, in der die konvergierenden Richtungen der Elemente nicht von divergierenden unablässig durchzogen wären“ (Simmel 1908/1995: 187).

bindet und nach außen zum Gegner stärker abgrenzt. Dieser Prozess stärke Gruppen- und Gemeinschaftsbildungen. Umgekehrt kann dies aber auch dazu führen, dass sich Gruppen stärker an ihren Gegner binden und ein Interesse an ihm gewinnen, weil sie auf einen Konfliktpartner angewiesen sind. Konfliktsoziologisch interessant ist dementsprechend nicht nur die Frage „wer gegen wen?“, sondern vor allem auch die Frage „wer mit wem?“. Welche Gruppenbildungen und Koalitionen lassen sich identifizieren? Hiermit werden vor allem sozialstrukturelle Fragen aufgeworfen, die derzeit in der Debatte zum Wandel von Arbeit an Bedeutung gewinnen (vgl. u.a. Vogel 2009b; Vester/Teiwes-Kügler 2006; Neckel u.a. 2005; Honneth 2011; Brinkmann u.a. 2006 sowie insgesamt die Debatte zur Prekarisierung).

- Simmel versteht die Konkurrenz als eine moderne Form des sozialen Konflikts, bei der die Kontrahenten ihren Kampf nicht mehr unmittelbar gegeneinander führen, sondern vermittelt, d.h. indirekt, über einen Dritten, dem die Beurteilung der einzelnen Anstrengungen obliegt. Diese Form des Konflikts sei nicht nur deshalb produktiv, weil sie die Kontrahenten dazu anleitet, ihre Kräfte bestmöglich zu mobilisieren und einzusetzen, sondern auch weil die Kontrahenten dazu gebracht werden, sich intensiv mit den Wünschen und Präferenzen des Dritten auseinanderzusetzen, um dessen Gunst sie buhlen. Die Konkurrenz bindet aber auch die Kontrahenten aneinander, indem sie sie dazu anleitet, den anderen zu beobachten, seine Stärken und Schwächen auszuloten und dann das eigene Handeln so an ihm zu orientieren, dass ein eigener Vorteil genutzt werden kann.

Genau hieran zeigt sich aber auch eine Schwäche des Simmel'schen Konfliktbegriffs: So notwendig es ist, den produktiven und vergesellschaftenden Charakter von Konflikten in den Fokus zu rücken: Eine *kritische Arbeits- und Industriosociologie* kann nicht nur nach den Formen des Konflikts fragen, sondern muss auch inhaltlich immer die Frage stellen: „...produktiv für wen?“, „...wem nutzt es?“ (ähnlich die Kritik von Adorno/Jaerisch 1968 an der Konfliktsoziologie insgesamt). An diesem Punkt könnte eine fruchtbare Synthese des arbeits- und industriesoziologischen Konfliktbegriffs mit seiner konfliktsoziologischen Erweiterung liegen.

Als Zwischenfazit lässt sich festhalten, dass mit Simmel Konflikte als Alltagsphänomene begreifbar werden, von denen eine vergemeinschaftende Wirkung ausgeht. Simmel konzipiert Konflikte als soziale Berührungspunkte. Die Arbeits- und Industriosociologie könnte gerade dann einen schärferen Blick auf Widerstände, Solidarisierungen und Vorformen kollektiver Konflikte bekommen, wenn sie sich auf den breiteren Konfliktbegriff Simmels einlässt und ihr Verständnis vom verdeckten industriellen (Rest-)Konflikt erweitert. Neue Bindungen, Verständigungsprozesse und Solidarisierungen könnten über ihr vermeintliches Gegenteil deutlicher sichtbar werden: über die Konflikte zwischen Beschäftigten im Arbeitsalltag. Um dieser These empirisch nachgehen zu können, wird es aber nötig sein, Konflikte als tendenziell un abgeschlossene *Prozesse* zu verstehen (Cosser 1956/2010). Die Vergemeinschaftung durch Konflikt ist ein Prozess und muss als Prozess untersucht werden, damit beispielsweise das Gemeinschaftliche innerbetrieblicher Konkurrenzverhältnisse zum

Vorschein kommt. Möglicherweise zeigt sich, dass aus Auseinandersetzungen neue Gemeinschaften und weitergehend neue Gegnerschaften hervorgehen; sei es vertikal zum Unternehmen oder sei es horizontal zu anderen Beschäftigtengruppen.

3.2 Die Produktivität von Konflikten

Damit wären der produktive Charakter von Konflikten für die Beschäftigten und ihre Chancen auf Verständigung, Solidarisierung und Interessenvertretung angesprochen. Konflikte könnten sich aber auch zunehmend für Betriebe und ihre neuen Formen der Arbeitsorganisation als produktiv erweisen. Der Forschungsstand legt nahe, dass Konflikte immer stärker die *Funktion eines Scharniers* für neue Formen der Arbeitsorganisation und der Unternehmenssteuerung haben.

Die Arbeitsforschung hat unter dem Stichwort der Entgrenzung von Arbeit breit herausgearbeitet, dass sich die Ausrichtung von Organisationsstrukturen auf das Leitbild der Flexibilisierung und Vermarktlichung als hoch funktional erweist. Sie hat auf diesem Wege aber auch immer wieder zeigen können, dass die unterschiedlichen Reorganisationen eine systematische Kehrseite haben. Sie führen regelmäßig zu unklaren Verantwortungen, spannungsreichen Kommunikationsbeziehungen, organisationsinternen Widersprüchen, interessengeleiteten Bereichsegoismen und Vielem anderen mehr. Die Arbeitsforschung hat allgemein dokumentiert, dass Beschäftigte in zunehmendem Maße mit widersprüchlichen Arbeits- und Kooperationsanforderungen konfrontiert sind und hierin Ausgangspunkte neuer Belastungen liegen (Moldaschl 1998; Böhle u.a. 2004). Spitzen sich einerseits strukturelle Spannungen und Widersprüche innerhalb von Arbeitsorganisationen zu und steigen andererseits gleichzeitig Anforderungen an die Selbstorganisation von Beschäftigten (Kleemann u.a. 2002), könnten sich Konflikte als ein *neuer „sozialer Mechanismus“* (Huchler/Voß/Wehrich 2008) der Unternehmenssteuerung erweisen. Der produktive Charakter von Konflikten läge darin, dass Arbeitsgegenstände weiter bearbeitet, Arbeitsprozesse stabilisiert und Arbeitsergebnisse gewährleistet werden. Konflikte hätten dann die Funktion eines Scharniers zwischen den immanenten Widersprüchen vermarktlichter Arbeitsorganisationen einerseits und den Beschäftigten andererseits. Das Konflikthandeln von Beschäftigten wäre damit eine neuartige Arbeitsanforderung, deren Bewältigung nicht zuletzt dem Betrieb zu Gute kommt.

Für die Arbeits- und Industriesoziologie läge hierin insofern eine neue Perspektive, als sie Konflikte traditionell als eine potentielle Gefahr für tayloristisch-bürokratische Arbeitsorganisationen und die sich in ihnen manifestierenden Herrschaftsverhältnisse verstanden hat (Altmann/Bechtle 1971; Braverman 1977; Edwards 1981). Konflikte um die betriebliche Arbeitsorganisation, um die richtigen Arbeitsabläufe, um das richtige Vorgehen, um Verantwortlichkeiten oder um Problemlösungen müssen heute weniger in ihrer Dysfunktionalität für den Verwertungsprozess, sondern im Gegenteil sehr viel stärker in ihrem positiven Beitrag für die Produktivität und Funktionalität neuer Formen der Arbeitsorganisation reflektiert werden. Konflikte könnten sich damit heute als ein wichtiges Scharnier zwischen den Widersprüchen und Spannungen entgrenzter Arbeitsorganisationen und dem Arbeitshandeln von Beschäftigten erweisen.

3.3 Umgeleitete Arbeitskonflikte

Sind damit nun alle Konflikte produktiv? Stellt sich nur die Frage, für wen Auseinandersetzungen einen Mehrwert haben? Wann sind Konflikte nicht mehr produktiv und funktional? In der Konfliktsoziologie hat diese Frage immer eine wichtige Rolle gespielt und wurde interessanterweise trotz unterschiedlicher Perspektiven recht ähnlich beantwortet (Simmel 1908/1995; Coser 1956/2010; Dahrendorf 1961). Konflikte sind dann nicht mehr produktiv und funktional, wenn sie erstens auf die reine physische Existenzvernichtung des Gegners zielen, zweitens nur um des individuell motivierten Kampfeswillen geführt werden und drittens wenn Konflikte unterdrückt werden. Insbesondere Letzteres ist entscheidend.

In der Konfliktsoziologie wurde neben der vergesellschaftenden Funktion von Konflikten immer auch ihre Bedeutung für sozialen Wandel herausgearbeitet. Ralf Dahrendorf sah in der institutionalisierten Konfliktaustragung vor allem kollektiver Konfliktakteure nicht nur den Ausgangspunkt sozialen Wandels, sondern auch sozialen Fortschritts. Vor diesem Hintergrund wurde argumentiert, dass Konflikte dann keinen Wandel initiieren können, wenn ihre Austragung gehindert wird und sie latent bleiben (Dahrendorf 1961, 1992). Soziale Gefahren ergeben sich nicht aus der Manifestation von Auseinandersetzungen, sondern daraus, dass diese latent bleiben. Zwei Varianten dieser Konfliktunterdrückung liegen dann vor, wenn sich entweder das Streitobjekt verschiebt und an einem anderen Gegenstand manifestiert (Nebenkriegsschauplätze) oder wenn sich der Konfliktadressat verschiebt und nicht mehr der Konfliktverursacher, sondern ein Dritter zum Konfliktgegner wird (Sündenbock) (vgl. Coser 1956/2010).

Diese Differenzierung von Konfliktformen, die nicht mehr produktiv und funktional sind, wurde in der bislang einzigen expliziten Studie der Arbeits- und Industriesoziologie zu Arbeitskonflikten im Betriebsalltag aufgegriffen. Euler (1973, 1979) hat den Zusammenhang von der Arbeitszufriedenheit mit industrieller Arbeit und den Konflikten des Arbeitsalltags qualitativ untersucht und kommt dabei zu differenzierten Ergebnissen. Entscheidend für den arbeits- und industriesoziologischen Konfliktbegriff ist, dass Euler (1973, 1979) zeigt, wie ein bestimmtes „Setting“ von Arbeitsbedingungen dazu führt, dass sich die Unzufriedenheit mit der eigenen Arbeitssituation nicht in direkten Konflikten um eben diese Arbeitssituation umsetzt, sondern auf andere Konfliktadressaten und andere Konfliktobjekte „umleitet“. Ein Beispiel: Die Fremdbestimmung in der Arbeitsplatzwahl durch den Vorgesetzten führt nicht zum Konflikt mit ihm um eben diese Arbeitsplatzzuweisung, sondern zu Leistungszurückhaltungen im Arbeitsprozess und zu einer „dichotomen“ Protesthaltung dem Betrieb gegenüber auf der Ebene des Bewusstseins. Ähnliche Phänomene beschreibt auch Dubet (2008) in seiner aktuellen Studie zu Ungerechtigkeits Erfahrungen am Arbeitsplatz, wenn er herausarbeitet, dass Beschäftigte ihre Arbeit als zutiefst ungerecht empfinden. Zwar zieht Dubet (2008: 383ff) das Fazit, dass Ungerechtigkeits Erfahrungen Beschäftigte gerade nicht dazu bewegen, in Konflikte einzutreten; sein Konfliktbegriff ist aber ausschließlich auf organisierte Kollektivkonflikte ausgerichtet und seine empirischen Beschreibungen sind voll von umgeleiteten alltäglichen Konfliktschilderungen.

Der Begriff des „umgeleiteten Konflikts“ (Dahrendorf 1961; Euler 1973) sensibilisiert dafür, dass sich unter bestimmten Bedingungskonstellationen Ursachen und Anlässe für Konflikte vom tatsächlichen Konfliktgeschehen entkoppeln können. Konfliktpotential und Konflikt müssen nicht direkt in einander übergehen, sondern können losgelöst voneinander auftreten. Die Unterscheidung zwischen direkten und umgeleiteten Konflikten ist insofern eine fruchtbare Erweiterung des arbeits- und industriesoziologischen Konfliktbegriffs als sie eine differenziertere Analyseperspektive auf die Zusammenhänge unterschiedlicher Konfliktaustragungsebenen eröffnet. Es ließe sich beispielsweise im Gegensatz zum Verständnis verdeckter industrieller Konflikte argumentieren, dass sich Konflikte im Arbeitsalltag von Beschäftigten zunehmend von institutionellen Konflikten in den industriellen Beziehungen entkoppeln und gerade nicht den Charakter von Fortsetzungs- oder Restkonflikten der Arbeitsbeziehungen haben. Dies scheint nach den Ergebnissen Eulers und Dubets insbesondere dann der Fall sein zu können, wenn entweder Handlungsbedingungen als restriktiv und unbeeinflussbar wahrgenommen werden (Euler 1973, 1977) oder wenn sich Interessensorganisationen so weit vom alltäglichen Erfahrungskontext entfernt haben, dass sie nicht mehr als mögliche Repräsentanten des eigenen Interesses wahrgenommen werden (Dubet 2008: 466ff).

Diese Unterscheidungen von Konfliktformen gewinnen gegenwärtig gerade dadurch an Relevanz, dass unternehmensseitig der Konfliktgegner abhandeln kommt (Peters/Sauer 2005), Beschäftigteninteressen uneindeutig und zutiefst ambivalent werden (Moldaschl/Voß 2002; Moldaschl/Sauer 2000) und Interessenvertretungen Co-Management betreiben (Kotthoff 1998). Vieles spricht dafür, dass direkte Konfliktaustragungen und ihre kollektive Organisation schwieriger werden. Die Aufgabe einer *konfliktbezogenen* Arbeits- und Industriesoziologie läge dann gerade darin, die möglichen Konfliktumleitungen und -verschiebungen empirisch nachzuvollziehen.

4 Fazit

Die Arbeits- und Industriesoziologie beschreibt seit den 1980er und 1990er Jahren einen gravierenden Wandel von Arbeit und ihrer Regulierung in den Arbeitsbeziehungen. Welchen Begriff man dabei auch immer favorisiert – Entgrenzung, Subjektivierung, Ökonomisierung oder auch Prekarisierung – ein gemeinsamer Nenner all dieser Entwicklungen besteht darin, dass sich die bislang sehr dichten Maschen der institutionell-verrechtlichten Konfliktaustragung weiten und lückenhafter werden. Eine zentrale Folge dieser Entwicklung liegt darin, dass sich der Arbeitskonflikt *individualisiert* und ins Subjekt hinein verlagert. Nicht das Ende des Konflikts, sondern seine Verlagerung auf eine andere soziale Ebene ist das Ergebnis des Wandels von Arbeit. Diese Entwicklung ist inzwischen sehr breit beschrieben und analysiert worden.

Die Arbeits- und Industriesoziologie sollte diese Entwicklung weiter verfolgen und der Frage nachgehen, was mit dem individualisierten Arbeitskonflikt weiter passiert, wenn er in das Subjekt hinein verlagert worden ist. Wie geht es weiter? Wie werden die individualisierten Arbeitskonflikte durch die Subjekte und ihr Arbeitshandeln im Alltag wirksam? Wie wirkt der individualisierte Arbeitskonflikt auf unterschiedliche gesellschaftliche Ebenen, Prozesse, Institutionen und Strukturen zurück?

Bildlich gesprochen käme es also darauf an, den Weg zu beschreiben, den der individualisierte und individuell je anders gelöste Arbeitskonflikt wieder aus dem Subjekt heraus findet. Der Forschungsstand zeigt dabei, dass dieser Weg selten wie früher in kollektiv organisierte Konflikte mündet. Demgegenüber legen Deskriptionen arbeits- und industriesoziologischer Studien die Vermutung nahe, dass sich das Konfliktpotential des Wandels von Arbeit immer stärker in Konflikten des Arbeitsalltags und damit auf der gesellschaftlichen Ebene der Interaktion manifestiert.

Soweit Einigkeit darin besteht, dass sich das Konfliktpotential um die Entwicklungsrichtung und die Folgen des Wandels von Arbeit eher vergrößert als verringert (z.B. Jürgens 2010b), steht eine offene Suche nach sozialen Auseinandersetzungen an. Dazu bedarf es allerdings einer neuen empirischen Suchperspektive nach Konflikten und eines theoretischen Verständnisses von Arbeitskonflikten als Alltagsphänomen.

Die arbeits- und industriesoziologischen Traditionslinien sind hierbei nach wie vor überzeugend. Sie gilt es nicht über Bord zu werfen, sondern gerade umgekehrt neu zu konzipieren und neu zu operationalisieren. Darüber hinaus verfügt die Arbeits- und Industriesoziologie in ihren empirischen Studien bereits über eine durchaus breite Deskription von neuen individualisierten Arbeitskonflikten, ihren Ursachen, Formen, Funktionen, Gegenständen und Akteuren. Es kommt aber auch darauf an, Arbeitskonflikte in den Mittelpunkt von Untersuchungen und Reflexionen zu stellen. Insofern plädiert dieser Beitrag nicht dafür, einen neuen Forschungsgegenstand zu beleuchten, sondern dafür, Auseinandersetzungen, Dispute und Streits als soziale Konflikte um Arbeit zu reflektieren. Dafür könnte die Konfliktsoziologie – nicht in aller Breite, wohl aber punktuell – hilfreich sein.

Umgekehrt kann die Konfliktsoziologie durchaus entscheidend von der Arbeits- und Industriesoziologie profitieren. Hierzu abschließend nur zwei Anmerkungen:

Die Konfliktsoziologie scheint aller Individualisierungsdiagnosen zum Trotz vor allem auf Kollektivkonflikte und kollektive Akteure fokussiert zu sein. Die Arbeits- und Industriesoziologie dokumentiert demgegenüber eindrucksvoll und breit, welche gesellschaftliche Relevanz dem Individuum als neuem und möglicherweise zentralem Konfliktakteur zukommt. Die Konfliktsoziologie könnte hier von der arbeits- und industriesoziologischen Zeitdiagnose profitieren und stärker auf das Subjekt fokussieren.

Weil die Konfliktsoziologie bislang jedoch auf Gruppenkonflikte und institutionelle Konfliktaustragungsverfahren fokussiert war, fehlt ihr ein Subjektbegriff. Die Konfliktsoziologie operiert oft entweder mit einem rationalen Handlungsbegriff oder trifft unzulässige Vorannahmen über die Interessen des Subjekts. Die Arbeits- und Industriesoziologie hat hier zum Zusammenhang zwischen Subjekt, Interessen und Handeln (wieder) viel beizutragen.

Literatur

- Adorno, Theodor, W. / Jaerisch, Ursula (1968): Anmerkungen zum sozialen Konflikt heute. In: Maus, Heinz (Hg.): Gesellschaft, Recht und Politik. Neuwied, Berlin: Luchterhand, S. 1-19.
- Altmann, Norbert / Bechtle, Günter (1971): Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft. Ein Ansatz zur Analyse. München: Carl Hanser.
- Asendorf-Krings, Inge / Drexel, Ingrid / Nuber, Christoph (1976): Reproduktionsvermögen und die Interessen von Kapital und Arbeit. Ein Beitrag zur theoretischen Bestimmung von Qualifikation. In: ISF München (Hg.): Betrieb, Arbeitsmarkt, Qualifikation. Frankfurt am Main: aspekte, S. 207-236.
- Barlösius, Eva (2006): Pierre Bourdieu. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Bechtle, Günter / Lutz, Burkart (1989): Die Unbestimmtheit post-tayloristischer Rationalisierungsstrategie und die ungewisse Zukunft industrieller Arbeit. Überlegungen zur Begründung eines Forschungsprogramms. In: Düll, Klaus / Lutz, Burkart (Hg.): Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich. Fünf Aufsätze zur Zukunft industrieller Arbeit. Frankfurt am Main, New York: Campus, S. 9-91.
- Berger, Johannes (1998): Was behauptet die Marxsche Klassentheorie – und was ist davon haltbar? In: Giegel, Hans-Joachim (Hg.): Konflikt in modernen Gesellschaften. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 89-152.
- Bispinck, Reinhard / Schulten, Thorsten (2003): Verbetrieblichung der Tarifpolitik – Aktuelle Tendenzen und Einschätzungen aus Sicht von Betriebs- und Personalräten. In: WSI-Mitteilungen 56 (3), S. 157-166.
- Böhle, Fritz / Bolte, Annegret / Porschen, Stephanie (2004): Kooperation als Belastung. In: WSI-Mitteilungen 57 (2), S. 96-101.
- Bonacker, Thorsten (2008): Sozialwissenschaftliche Konflikttheorien. Eine Einführung (4. Aufl.). Wiesbaden: VS.
- Bonacker, Thorsten (2009): Konflikttheorien. In: Kneer, Georg / Schroer, Markus (Hg.): Handbuch soziologische Theorien. Wiesbaden: VS, S. 179-197.
- Bonacker, Thorsten / Imbusch, Peter (2010): Zentrale Begriffe der Friedens- und Konfliktforschung: Konflikt, Gewalt, Krieg, Frieden. In: Imbusch, Peter / Zoll, Rainer (Hg.): Friedens- und Konfliktforschung. Eine Einführung. Wiesbaden: VS, S. 67-80.
- Braczyk, Hans-Joachim / Knesebeck, Jost von dem / Schmidt, Gert (1982): Nach einer Renaissance. Zur gegenwärtigen Situation von Industriesoziologie in der Bundesrepublik. In: Ders. (Hg.): Materialien zur Industriesoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderheft 24, S. 16-56.
- Braverman, Harry (1977): Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Brinkmann, Ulrich / Dörre, Klaus / Röbenack, Silke (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Coser, Lewis A. (1956/2010): Theorie sozialer Konflikte. Wiesbaden: VS.

- Dahrendorf, Ralf (1961): Elemente einer Theorie des sozialen Konflikts. In: Ders.: Gesellschaft und Freiheit. Zur soziologischen Analyse der Gegenwart. München: Piper, S. 197-235.
- Dahrendorf, Ralf (1965): Industrie- und Betriebssoziologie. Berlin: De Gruyter.
- Dahrendorf, Ralf (1992): Der moderne soziale Konflikt. Essays zur Politik der Freiheit. München: Dt. Taschenbuchverlag.
- Demirovic, Alex (2008): Die Konflikttheorie von Karl Marx In: Bonacker, Thorsten (Hg.): Sozialwissenschaftliche Konflikttheorien. Eine Einführung (4. Aufl.). Wiesbaden: VS.
- Deutschmann, Christoph (2002): Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten. Weinheim, München: Juventa.
- Dubet, Francois (2008): Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz. Hamburg: Hamburger Edition.
- Dzielak, Willi / Hindrichs, Wolfgang / Martens, Helmut / Stanislawski, Verena / Wassermann, Wolfram (1978): Belegschaften und Gewerkschaft im Streik. Am Beispiel der chemischen Industrie. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Eckart, Christel / Herding, Richard / Jaerisch, Ursula / Japp, Klaus / Kirchlechner, Berndt (1975): Arbeiterbewußtsein, Klassenzusammensetzung und ökonomische Entwicklung. Empirische Thesen zum „instrumentellen Bewußtsein“. In: Backhaus, Hans-Georg u.a. (Hg.): Gesellschaft. Beiträge zur Marxschen Theorie. Band 4. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 7-64.
- Edwards, Richard (1981): Herrschaft im modernen Produktionsprozess. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Euler, Hans Peter (1973): Arbeitskonflikt und Leistungsrestriktion im Industriebetrieb, Düsseldorf: Bertelsmann Universitätsverlag.
- Euler, Hans Peter (1977): Das Konfliktpotential industrieller Arbeitsstrukturen. Analysen der technischen und sozialen Ursachen, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Georg, Arno / Martens, Helmut / Müller, Karl / Peter, Gerd (Hg.) (2010): Arbeit und Konflikt. Dortmund: SFS.
- Giegel, Hans-Joachim (1998): Konflikt in modernen Gesellschaften. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Giesen, Bernhard (1993): Die Konflikttheorie. In: Endruweit, Günter (Hg.): Moderne Theorien der Soziologie. Stuttgart: Enke, S. 87-134.
- Göckenjan, Gerd (1985): Gesundheit und Arbeit – Untersuchungen zur Frage, wie Konflikte verschwinden. In: Naschold, Frieder (Hg.): Arbeit und Politik. Gesellschaftliche Regulierung der Arbeit und sozialen Sicherung. Frankfurt am Main, New York: Campus, S. 305-337.
- Hoffmann, Rainer W. (1975): Arbeitsqual und industrielle Aggression. In: Osterland, Martin (Hg.): Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotential. Festschrift für Max E. Graf zu Solms-Roedelheim. Frankfurt am Main: EVA, S. 107-123.

- Hoffmann, Rainer W. (1981): *Arbeitskampf im Arbeitsalltag. Formen, Perspektiven und gewerkschaftliche Probleme des verdeckten industriellen Konflikts.* Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Honneth, Axel (2011): *Verwilderungen. Kampf um Anerkennung im frühen 21. Jahrhundert.* In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* (1-2), S. 37-45.
- Huchler, Norbert / Voß, Günter G. / Wehrich, Margit (2008): *Soziale Mechanismen im Betrieb. Theoretische und empirische Analysen zur Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit.* München, Mering: Hampp.
- Joas, Hans / Knöbl, Wolfgang (2004): *Konfliktsoziologie/-theorie.* In: Ders.: *Sozialtheorie. Zwanzig einführende Vorlesungen.* Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 251-283.
- Jürgens, Kerstin (2002): *Lebensführung als Dimension sozialer Ungleichheit?* In: Voß, G. Günter / Wehrich, Margit (Hg.): *Tag für tag: Alltag als Problem - Lebensführung als Lösung?* München, Mering: Hampp, S. 71-94.
- Jürgens, Kerstin (2006): *Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung.* Wiesbaden: VS.
- Jürgens, Kerstin (2010a): *Arbeit und Leben.* In: Böhle, Fritz / Voß, G. Günter / Wachtler, Günther (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie.* Wiesbaden: VS, S. 483-510.
- Jürgens, Kerstin (2010b): *Deutschland in der Reproduktionskrise.* In: *Leviathan* 38, Heft 4, S. 559-587.
- Kleemann, Frank / Matuschek, Ingo / Voß, Günter G. (2002): *Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion.* In: Moldaschl, Manfred / Voß, Günter G. (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit. Arbeit Innovation und Nachhaltigkeit.* München, Mering: Hampp, S. 53-100.
- Kotthoff, Hermann (1998): *Mitbestimmung in Zeiten interessenpolitischer Rückschritte. Betriebsräte zwischen Beteiligungsofferten und „gnadenlosem Kostendiktat“.* In: *Industrielle Beziehungen* 5 (1), S. 76-99.
- Kudera, Werner / Ruff, Konrad / Schmidt, Rudi (1983): *Blue collar – white collar: grey collar? Zum sozialen Habitus von Arbeitern und Angestellten in der Industrie.* In: *Soziale Welt* 34 (2), S. 201-227.
- Lutz, Burkart / Schmidt, Gert (1977): *Industriesoziologie.* In: König, Ralf (Hg.): *Handbuch der empirischen Sozialforschung. Beruf, Industrie, Sozialer Wandel in unterentwickelten Ländern. Band 8.* Stuttgart: Enke, S. 101-262.
- Minssen, Heiner (2006): *Arbeits- und Industriesoziologie: Eine Einführung.* Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Moldaschl, Manfred (1998): *Herrschaft durch Autonomie – Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen.* In: Lutz, Burkart (Hg.): *Entwicklungsperspektiven von Arbeit.* In: Lutz, Burkart (Hg.): *Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München.* Berlin: Akademie Verlag, S. 132-150.
- Moldaschl, Manfred / Sauer, Dieter (2000): *Internalisierung des Marktes – Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft.* In: Minssen, Heiner (Hg.): *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlung von Organisation und Arbeit.* Berlin: edition sigma, S. 205-224.

- Moldaschl, Manfred / Voß, Günter G. (Hg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. München, Mering: Hampp.
- Müller-Jentsch, Walter (1986): Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Neckel, Sighard / Dröge, Kai / Somm, Irene (2005): Das umkämpfte Leistungsprinzip. Deutungskonflikte um die Legitimationen sozialer Ungleichheit. In: WSI-Mitteilungen 58 (7), S. 368-374.
- Peters, Klaus / Sauer, Dieter (2005): Indirekte Steuerung – eine neue Herrschaftsform. Zur revolutionären Qualität des gegenwärtigen Umbruchprozesses. In: Wagner, Hilde (Hg.): ‚Rentier‘ ich mich noch?‘ Neue Steuerungskonzepte im Betrieb. Hamburg: VSA, S. 23-58.
- Pöhler, Willi (1970/2010): Der soziale Konflikt als Hauptaspekt von Forschung. In: Georg, Arno / Martens, Helmut / Müller, Karl / Peter, Gerd (Hg.): Arbeit und Konflikt. Beiträge aus der Forschung (Band 165). Dortmund: Sozialforschungsstelle Dortmund, S. 168-173.
- Popitz, Heinrich / Bahrdt, Hans Paul / Jüres, Ernst August / Kesting, Hanno (1957): Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Tübingen: Mohr.
- Sauer, Dieter (2005): Arbeit im Übergang. Eine Standortbestimmung. Hamburg: VSA.
- Schmidt, Gert / Braczyk, Hans-Joachim (1984): Herrschaftsstrukturen und Herrschaftsverhalten im Betrieb. Arbeitsberichte und Forschungsmaterialien Nr. 8. Bielefeld: Universität Bielefeld.
- Schumann, Michael / Einemann, Edgar / Siebel-Rebell, Christa / Wittemann, Klaus Peter (1982): Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Eine empirische Untersuchung auf der Werft, Frankfurt am Main: EVA.
- Sennett, Richard (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: BvT.
- Simmel, Georg (1908/1995): Soziologie. Untersuchung über die Formen der Vergesellschaftung. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Stark, Carsten (2008): Die Konflikttheorie von Georg Simmel. In: Thorsten Bonacker (Hg.): Sozialwissenschaftliche Konflikttheorien. Eine Einführung. (4. Aufl.), Opladen: Leske + Budrich, S. 83-96.
- Vester, Michael / Teiwes-Kügler, Christel (2006): Die neuen Arbeitnehmer und der neue industrielle Konflikt. Herausforderungen für die gewerkschaftlichen und unternehmerischen Strategien. In: Widersprüche 102 (12), S. 79-98.
- Vogel, Berthold (2009b): Streit, Zwist und Zorn. Welchen Beitrag leistet die soziologische Konflikttheorie zu einer akteursorientierten Gesellschaftsdiagnostik? In: Mittelweg 36 18 (2), S. 47-60.
- Vogel, Berthold (2009b): Wohlstandskonflikte. Soziale Fragen, die aus der Mitte kommen. Hamburg: Hamburger Edition.
- Volmerg, Ute, (1978): Identität und Arbeitserfahrung. Eine theoretische Konzeption zu einer Sozialpsychologie der Arbeit. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Voß, Günter G. (1980): Arbeitssituation und Bewußtsein. Zur Kritik arbeitssoziologischer Erklärungen gesellschaftlichen Bewußtseins. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Voß, Günter G. (1983): Bewußtsein ohne Subjekt? Zur Differenzierung des Bewußtseinsbegriffs in der Industriesoziologie. In: Bolte, Karl / Treutner, Erhard (Hg.): Subjektorientierte Arbeits- und Berufssoziologie. Frankfurt am Main, New York: Campus, S. 324-359.
- Voß, Günter G. / Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50 (1), S. 131-158.
- Weber, Hajo (1986): Konflikt im Interorganisationssystem. Zur Konfliktlogik organisierter Arbeitsmarktparteien im Tarifkonflikt 1984. In: Soziale Welt 37 (2/3), S. 263-296.
- Weltz, Friedrich (1977): Kooperative Konfliktverarbeitung. Ein Stil industrieller Beziehungen in deutschen Unternehmen. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 28 (5 und 8), S. 291-301, 489-494.

Stephan Voswinkel¹

Zum konzeptionellen Verhältnis von „Anerkennung“ und „Interesse“

Abstract: „Anerkennung“ und „Interesse“ sollten nicht als alternative Konzepte, sondern als zwei sich ergänzende Perspektiven auf denselben Gegenstand behandelt werden. „Anerkennung“ und „Interesse“ sind unterschiedliche Handlungsdimensionen, allerdings häufig ineinander übersetzbar und können in einen „Zielkonflikt“ geraten: Das Streben nach Anerkennung kann Interessenverzicht zur Folge haben und Interessen können Selbstwert und Anerkennung „abkaufen“. Anerkennungsverhältnisse sind Resultate geronnener Interessenkämpfe und sie definieren die Legitimität von Interessen. Und methodisch-empirisch kann man „Interesse“ und „Anerkennung“ als unterschiedliche Skripte verstehen, mit denen Anliegen, Auseinandersetzungen und Enttäuschungen artikuliert werden können. Voraussetzung für ein solches mehrdimensionales Konzept von „Anerkennung“ und „Interesse“ ist eine erneuerte Präzisierung des „Interessen“-Begriffs, in der das strategisch-reflektierte Moment hervorgehoben wird und das „objektive“ Interesse als sozialer Zuschreibungsprozess verstanden wird. Mit der „Interessenidentität“ wird ein Konzept vorgeschlagen, mit dem Interessen- und Anerkennungsparadigmata zusammengeführt werden können.

Lange Zeit war die Arbeits- und Industriesoziologie explizit oder implizit vom Paradigma des „Interesses“ und interessenorientierter Akteure dominiert. Daneben gab es einen kleinen Seitenstrang des Identitäts- und Anerkennungsparadigmas, der seit etwa 10 Jahren an Resonanz gewonnen hat. Zugleich wurde das „Interessen“-Konzept zunehmend unschärfer. Zugespitzt könnte man sagen: Es gibt im Fach kein theoretisch elaboriertes Interessenkonzept mehr, zugleich aber unterstellen Forschungen nach wie vor, jedoch unreflektiert, die Bedeutung von Interessen für die Entwicklung der Arbeit und der Arbeitsbeziehungen. Mein Beitrag ist ein Plädoyer für eine theoretische Neubesinnung auf den „Interessen“-Begriff, er setzt diesen aber im Rahmen eines mehrdimensionalen Konzepts in ein komplementäres Verhältnis zu einem „Identitäts“- und „Anerkennungs“-Konzept. Dazu werde ich zunächst die Geschichte des „Interesses“ und der „Anerkennung“ in der Arbeitssoziologie kurz umreißen, werde dann mein Verständnis von „Anerkennung“ einerseits, „Interesse“ andererseits skizzieren und schließlich einige Ansatzpunkte für eine Verbindung von „Interesse“ und „Anerkennung“ entwerfen.

1 „Interessen“-Konzept als Mainstream, „Anerkennungs- und Identitäts“-Konzept als „Sidestream“ der Arbeitssoziologie

Das Interessenparadigma stand in der Arbeitssoziologie der 1960er bis in die 1980er Jahre größtenteils im Zusammenhang mit einem marxistischen Selbstverständnis großer Teile der Disziplin. Dieser Bezug auf das „Interesse“ hatte den Vorteil, Konflikte als Interessenkonflikte erfassen, mit der sozialen Lage der Beschäftigten und ihrer Position im Produktionsprozess verbinden zu können und zugleich das Konzept der „Klasse“ zu fundieren. Außerdem korrespondierte die Semantik des „Interesses“ mit

¹ Dr. habil. Stephan Voswinkel, Institut für Sozialforschung Frankfurt a.M., Senckenberganlage 26, 60325 Frankfurt a.M. Email: voswinkel@em.uni-frankfurt.de.

der Selbstbeschreibung der Gewerkschaften als *Interessenorganisationen* und der Bedeutung betrieblicher *Interessenvertretung*. In diesem Selbstverständnis gelten die Organisationen als rationale Akteure in einem engen Bezug zu ihrer Mitgliedschaft, deren Interessen sie vertreten. Auch die kritische Gewerkschaftsforschung bezog sich auf dieses Verständnis von Interessenorganisation, wenn sie auch der Gewerkschaftsführung oftmals Verrat an den Interessen der Mitglieder, bzw. den Gewerkschaften eine intermediäre Rolle „zwischen Mitgliederinteressen und ökonomischen Systemzwängen“ (Untertitel von Bergmann u.a. 1975) bescheinigte.

Nach dem Ende der marxistischen Phase der Arbeitssoziologie verblasste das Interessenkonzept, es wurde zu einer Denkfigur, die nurmehr unreflektiert weiter verwendet wurde. Sie tendierte nun dazu, alles zu bezeichnen, was sich als Verfolgung von Präferenzen betrachten ließ. Faktisch verschwammen die Grenzen zu einem ökonomischen Handlungskonzept, es entwickelte sich eine Vermengung von Marxismus und Rational Choice.

Neben dem Strom der Interessen-Arbeitssoziologie floss jedoch auch ein Nebenfluss, in dem Konzepte von Identität, Anerkennung oder betrieblicher Lebenswelt eine Rolle spielten. Ich erinnere an die „Werftstudie“ von Schumann u.a. (1982) aus dem Jahre 1982, in der zwei Bezugsweisen des Arbeiters auf seine Tätigkeit unterschieden wurden: Die Arbeitskraft-Perspektive, in der es um die Höhe des Lohns und seine dauerhaften Verkaufschancen, und die Subjekt-Perspektive, in der es um die Realisierung der eigenen Fähigkeiten in der konkreten Arbeit geht. In dieser „Subjektperspektive“ spielt neben dem Interesse an Autonomiespielräumen die soziale Anerkennung eine zentrale Rolle. Beispiele für das Identitäts- und Anerkennungs-bächlein sind weiter z.B. die Studie über „Betriebliche Lebenswelt“ von Volmerg, Senghaas-Knobloch und Leithäuser (1986) und vor allem die Untersuchungen von Hermann Kotthoff (1994, 2000; Kotthoff/Reindl 1990) über betriebliche Sozialordnungen und betriebliche Anerkennungsbeziehungen. Natürlich gehören zur Geschichte des Anerkennungsparadigmas auch die Hawthorne-Studien (Roethlisberger/Dickson 1956; Mayo 1975/1949) und die Human-Relations-Bewegung – eine Tatsache, die der Akzeptanz des Anerkennungsparadigmas in der Arbeitssoziologie nicht gerade förderlich gewesen ist, stand sie doch im Verdacht, die im Taylorismus strukturell angelegten Formen der Missachtung der Arbeitenden zu verdecken. Diese berechtigte Kritik trug zur Auffassung bei, der Aspekt der Anerkennungsbeziehungen in der Arbeit könne als zweitrangig oder sogar als verschleiern betrachtet werden.

Nicht vergessen werden sollte aber auch der Beitrag von T.H. Marshall (1992/1950), der die Entwicklung der Arbeitsbeziehung als eine Intervention des Status der Arbeitenden als Staatsbürger in die hierarchische Welt der Produktion beschrieb. Erinnert sei auch an die herausragende Analyse von Ulrich Billerbeck (1998) über die Anerkennungsverwicklungen von Müllwerkern, die wiederum im Kontext der biographischen Forschungen der Gruppe um Hans-Joachim Giegel (1988) stand. Auch aus der Frauenarbeitsforschung gab es Impulse für eine Anerkennungs-perspektive, etwa in den Untersuchungen von Regina Becker-Schmidt (1983) über das doppelte Anerkennungsdefizit von Arbeiterinnen zwischen sozialer Anerkennung im Betrieb und privater Anerkennung im Haushalt.

Zu größerer Beachtung verhalf der Anerkennungsperspektive aber schließlich die Debatte um die normative Subjektivierung der Arbeit, also um die größere Bedeutung von Ansprüchen *der* Beschäftigten und Anforderungen *an die* Beschäftigten, ihre Subjektivität in die Arbeit einzubringen. Hiermit werden Aspekte von Identität und Anerkennung unmittelbar thematisch, worauf Ursula Holtgrewe, Gabriele Wagner und der Verfasser (Holtgrewe et al 2000; Voswinkel 2001; Wagner 2004; Holtgrewe 2006) hingewiesen haben. Auch Andreas Boes und Katrin Trinks (2006) konzipieren in ihren Untersuchungen über IT-Beschäftigte die Beziehung zwischen Beschäftigten und Management nicht nur als eine Interessen-, sondern auch als eine Anerkennungsbeziehung. In neuester Zeit haben die Untersuchungen zur ERA-Umsetzung die Bedeutung der Anerkennungsdimension deutlich gemacht (siehe unten).

2 Grundelemente des „Anerkennungs“-Konzepts

Im Folgenden möchte ich in der nötigen Kürze einige zentrale Elemente dessen umreißen, was ich unter „Anerkennung“ verstehe. Ich gehe dabei von einem um Beiträge von Heinrich Popitz (1992) und Pierre Bourdieu (1993) erweiterten Honnethschen Konzept von „Anerkennung“ (Honneth 1994) aus. Die Anerkennung Anderer ist eine wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung von Identität und Selbstwertschätzung. Zugleich müssen sich Identitäten gegenüber den Anerkennungs- und Missachtungserfahrungen behaupten und in einem Kampf um Anerkennung für sich Anerkennung einfordern. Die Arbeit ist in einer sich immer mehr durchsetzenden Arbeitsgesellschaft von zentraler Bedeutung für die Anerkennung und damit die Identitätsentwicklung der Menschen. Deshalb ist zugleich die Anerkennungsdimension für die Entwicklung der Arbeitsbeziehung wesentlich.

Die Kategorie der „Anerkennung“ ist im Unterschied zu verbreiteten Verengungen nicht nur auf der Mikroebene intersubjektiver Interaktionen zu verorten. Vielmehr müssen eine Mikro-, eine Makro- und eine Mesoebene unterschieden werden: Auf der Mikroebene geht es um Anerkennungskommunikationen und Interaktionsrituale, auf der Makroebene um die gesellschaftlichen Normenstrukturen, Rechtfertigungsordnungen und Legitimationsverhältnisse, nach denen Anerkennung und soziales Prestige zugewiesen und beansprucht werden. Und auf der Mesoebene sind die Institutionen und Regeln der Anerkennung zu analysieren, die z.B. in Organisationen Anerkennungsbeziehungen regulieren. Anerkennung ist also stets auch institutionalisiert.

In der modernen Gesellschaft lassen sich mit Honneth drei Modi der Anerkennung unterscheiden: die emotionale Zuwendung, die rechtliche Anerkennung und die Wertschätzung. Die emotionale Zuwendung ist eine partikulare und normativ nicht beanspruchbare Form der Anerkennung, die rechtliche Anerkennung ist universal und beanspruchbar im Sinne eines Rechtsanspruchs, die Wertschätzung ist differenzierend – es gibt ein mehr und weniger an Wertschätzung – und normativ beanspruchbar. In der Arbeitswelt bezieht sich die Wertschätzung auf den Wert der Leistung und ist institutionalisiert, z.B. in Karriereparcours und Leistungsbewertungssystemen. Wenn hier auch die Wertschätzung für Leistung im Vordergrund steht, so ist doch auch die emotionale Zuwendung von Bedeutung, was sich in Rücksichtnah-

me, wechselseitiger Aufmerksamkeit für die Personalität ausdrückt. Und die rechtliche Anerkennung interveniert im Sinne Marshalls in der Arbeitswelt und begründet Ansätze eines Status als Arbeitsbürger. Das Arbeits-, Tarif- und Betriebsverfassungsrecht sind hier Institutionalisierungen der rechtlichen Anerkennung in der Arbeit.

Weil die Wertschätzung für Arbeit differenzierenden Charakter hat, vermittelt Arbeit zugleich Anerkennung und Nicht-Anerkennung. Mit der Differenzierung zwischen einer vertikalen Form der Wertschätzung, die ich „Bewunderung“ nenne und die den herausragenden Leistungen und Erfolgen gilt, und einer horizontalen Form, die ich „Würdigung“ nenne und die ähnlich der Dankbarkeit den Beiträgen der Akteure füreinander und für gemeinsame Ziele gilt und zumeist auf sozialen Reziprozitäts- und Zugehörigkeitsbeziehungen basiert, kann die Spannung zwischen der differenzierenden und der verbindenden Funktion von Wertschätzung bearbeitet werden. Bewunderung und Würdigung stehen in einem zugleich komplementären und konflikthaften Verhältnis zueinander (Voswinkel 2001).

Anerkennung hat in Arbeitsbeziehungen grundsätzlich auch einen asymmetrischen Charakter. Zum einen steht sie in Erwerbsorganisationen, deren Zweck nicht Anerkennung, sondern Profit ist, unter dem Vorbehalt der Ökonomie, zum andern handelt es sich in Arbeitsbeziehungen um solche von Herrschaft und sozialer Ungleichheit. Anerkennungsbeziehungen reproduzieren diese Herrschaft und bieten zugleich Ansatzpunkte des Widerstands und der Kritik. Die Theorie von Heinrich Popitz (1992) verbindet die Anerkennungsbedürftigkeit der Menschen mit der Produktion und Reproduktion von Macht und Autorität. Die Theorie von Pierre Bourdieu (1993) macht den Charakter der Anerkennung als symbolisches Kapital verständlich, in das investiert werden kann. Wenn Anerkennung als Motivationsmechanismus wirken soll, kann man sie auch als Kredit (Bourdieu 1993: 218) beschreiben, der Bewährungszwänge zur Folge hat.

3 Das „Interessen“-Konzept

Andreas Boes (2006) hat vor einiger Zeit darauf hingewiesen, dass derzeit das „Interessen“-konzept unterdefiniert sei. In der Tat schwankt seine zumeist unreflektierte Verwendung zwischen einer engen und einer Catch-all-Variante: In der engen Variante wird es im Sinne materieller, gar finanzieller Interessen verwendet und drückt dann ein reduziertes Menschenbild aus. In der Catch-all-Variante bezeichnet es all das, was als Präferenzen oder irgendwie attraktiv, erstrebenswert gilt. Ich will versuchen, einige Vorschläge für eine präzisere Verwendung zu machen. Zu diesem Zweck möchte ich einen kurzen Blick auf die historische Herkunft der Kategorie werfen.

3.1 Historische Entwicklung

Anknüpfend an die Studie von Albert Hirschman (1987) kann man sagen, dass sich der Interessenbegriff in der Renaissance als Gegenbegriff zum aristokratischen Ideal des Ruhms entwickelte, der als eine Leidenschaft verstanden wurde. Dem wurde das Interesse als ein Mittel zur Kontrolle der Leidenschaften entgegengesetzt und immer

mehr spezifisch auf das ökonomische Interesse gemünzt. Zum andern erhielt die Kategorie den Aspekt der Reflexion und Strategie, der etwa auch in den Schriften von Macchiavelli zu erkennen ist. In diesem Sinne waren Interesse und Gelderwerb eine „ruhige Leidenschaft“ (Hirschman 1987: 72), auf deren Basis der Handel an die Stelle des Kriegs treten könnte. So wurde das Interesse auch von Adam Smith aufgegriffen. Die allgemeine Verfolgung der Eigeninteressen fördert dann durch eine unsichtbare Hand das Gemeinwohl.

Von diesem Verständnis von „Interesse“ hebt sich die marxistische Tradition ab. Hier bezeichnet es die Ziele, die dem Handeln des Menschen als einem Ensemble der gesellschaftlichen Verhältnisse vorgegeben sind. Interessen können aus der Klassenlage abgeleitet werden. Wie eng diese Ableitung zu verstehen ist, war in der Entwicklung des Marxismus umstritten. Mit der Unterscheidung von Wesen und Oberfläche der kapitalistischen Gesellschaft, wie sie eine Lesart der Marxschen Kapitalanalyse in den Vordergrund stellte, war eine strukturelle Begründung dafür gegeben, dass sich die kapitalistischen Produktionsverhältnisse den Individuen systematisch verkehrt darstellen und sie deswegen ein falsches Bewusstsein mit falschen Interessen entwickeln. So erscheint etwa der Verkauf der Arbeitskraft als Verkauf der Arbeit (Marx 1971: 557ff). Das Ergebnis dieser Theorie ähnelte der Auffassung von Lenin (1970) und auch Lukacs (1970), Arbeiter könnten aus sich heraus nur ein trade-unionistisches Bewusstsein mit in diesem Sinne verkürzten Interessen entwickeln. In einem so verstandenen Marxismus gibt es letztlich keinen Unterschied von „subjektiven“ und „objektiven“ Interessen, da auch die „subjektiven“ Interessen objektiv, nämlich in der Oberfläche der bürgerlichen Gesellschaft gegründet sind.²

In den verschiedenen Varianten ökonomischer und Rational-Choice-Theorien neigt der Interessenbegriff dazu, eine Catch-all-Kategorie zu sein. In der Folge der subjektivistischen (oder marginalanalytischen) Ökonomie verschwindet der Interessenbegriff hinter dem Nutzenbegriff. Im „Badewannen“-Modell von James Coleman (1991: 10ff) handeln Menschen im Sinne ihrer rationalen Nutzen- bzw. Interessenlage, die sich aus den sozialen Kontexten und Situationen ableiten lässt. In einer weniger engen Variante der Rational-Choice-Theorie ist das Interesse nicht unbedingt ein ökonomisches. Vielmehr gibt es Interessen bzw. Bedürfnisse an allem Möglichen, nicht zuletzt auch an Anerkennung. So heißt es bei Hartmut Esser: „Zwei grundlegende Bedürfnisse haben die Menschen: soziale Wertschätzung und physisches Wohlbefinden“ (Esser 1999: 125).

Fasst man die unterschiedlichen Interessenkonzepte zusammen, so kann man ganz grundlegend von zwei Varianten ausgehen, die Sascha Mönnich (2010) als einen positionalen und einen subjektiven Interessenbegriff bezeichnet hat.

3.2 Kalkulierbarkeit

Ein etwas anderer Blick wird auf den Interessenbegriff geworfen, wenn mit ihm die Vorstellung verbunden ist, das menschliche Handeln werde durch die Verfolgung von Interessen kalkulierbarer – ein Gedanke, der schon in den frühmodernen „Interes-

² Vgl. zum historischen Interessenbegriff auch Neuendorff 1973.

sen“-Theorien enthalten war (Hirschman 1987). Auch Luhmann (1981: 284) sieht im Interessenbegriff den Versuch, auf Risiken dadurch zu reagieren, dass mit „Interesse“ Erwartbarkeit und Kalkulierbarkeit wieder hergestellt werden. Interesse wie auch Nutzen oder allgemein der „homo oeconomicus“ ermöglichen die Entwicklung eines Modells von Gesellschaft und Handeln, in dem Menschen kalkulierbar sind, weil sie ihrem Interesse folgen. Und wenn das Interesse gewissermaßen aus der Struktur der Handlungssituation folgt, so lassen sich Prognosen ableiten. Diese Prognosen ermöglichen dann, Steuerungsincentives so zu setzen, dass sie die Handlungssituation in einer Weise gestalten, dass die Akteure in ihrem eigenen Interesse in der gewünschten Weise handeln.

Zugleich hat das Interessenkonzept eine Kultur prägende Bedeutung. Frank Dobbin (2001) bemerkt, dass die Menschen in der modernen westlichen Gesellschaft alles im „interest frame“ artikulieren. Wenn es nämlich normativ geboten ist, im Hinblick auf seine Interessen zu handeln, so handeln die Akteure tatsächlich kalkulierbarer, weil sie zu interessenrationalen Subjekten erzogen werden.

Wenn sozialen Gruppen Interessen zugeordnet werden, kann man von ihnen eine bestimmte Bedürfnislage und Handlungsorientierung erwarten. Man kann damit rechnen, dass sie sich in dem Maße engagieren, in dem sie ihre vitalen Interessen berührt sehen. Politische Steuerung kann dann antizipieren, welche Maßnahmen bei welchen „Interessengruppen“ auf Widerstand stoßen werden. Daraus folgt, dass soziale Gruppen, denen starke Interessen zugeschrieben werden, politisch stark sind. So erklären sich die politische Bedeutung des Konzepts „objektiver“ Interessen und die Präferenz von „Interessenorganisationen“ für ein solches Interessenkonzept.

3.3 Eigener Vorschlag eines „Interessen“-Konzepts

Ich möchte nun in meinem Vorschlag zur Präzisierung des Interessenbegriffs an diese Überlegungen anschließen. Gegenüber allgemeinen Begriffen wie Nutzen, Bedürfnis oder Präferenz wäre „Interesse“ dadurch als eine präzisere Kategorie zu fassen, dass man an die klassische moderne Unterscheidung von „Interesse“ und „Leidenschaft“ anknüpft und das strategisch-reflektierte Moment hervorhebt. Interessenorientiertes Handeln wäre dann ein zweckorientiertes Handeln mit reflektiertem Charakter. Diese Reflexion kann sich dabei auf zwei Aspekte beziehen. Zum einen nämlich auf das Subjekt selbst. In diesem Sinne wäre die Frage: „Was will ich wirklich?“ Es handelt sich um eine Reflexion über die langfristige Sinnhaftigkeit eines Bedürfnisses oder Impulses bzw. um das Interesse als eine Art „Metapräferenz“.

Zum andern kann sich die Reflexion auf die Lage des Akteurs richten. Dann hieße die Frage: „Wo liegen hier meine Interessen?“ Es geht dann um einen objektivierenden Blick auf die soziale Lage oder auf den situativen Kontext. Nicht das Bedürfnis ist Gegenstand der Reflexion, sondern das Handlungsziel wird erst aus der Situation abgeleitet.

Dieser zweite Reflexionsbezug bietet auch eine Möglichkeit, das Konzept des „objektiven Interesses“ wieder einzuführen. Die Frage nach der Objektivität des Interesses könnte in zweierlei Hinsicht verstanden werden.

- Zum einen werden subjektive Präferenzen, Bedürfnisse, Handlungsimpulse im Hinblick auf die konkrete Handlungssituation oder die allgemeine soziale Lage und Position des Akteurs befragt und in dieser Reflexion objektiviert.
- Zum andern sind objektive Interessen Ergebnisse eines sozialen Zuschreibungsprozesses. Die Frage ist dann: Was müsste der Akteur als sein Interesse verfolgen? „Objektivität“ ist in diesem Sinne als sozialer Erwartungskomplex konzipiert. Es geht um gesellschaftlich definierte Handlungserwartungen an Menschen in bestimmten Situationen und sozialen Lagen. Ihr Handeln wird bewertet im Lichte der Interessenverfolgung, die man üblicherweise von ihnen erwarten zu können glaubt. Ein Beispiel: Von einer Führungskraft in einer hohen hierarchischen Position wird erwartet, dass sie ihr Büro entsprechend repräsentativ einrichtet und auf die Realisierung dieses Interesses viel Durchsetzungskraft verwendet. Tut sie dies nicht, so erscheint sie schnell als durchsetzungsschwach. Deshalb ist es in ihrem „objektiven Interesse“, eine entsprechende Büroeinrichtung zu erhalten – und zwar gänzlich unabhängig von ihrem persönlichen Bedürfnis danach. Objektive Interessen werden insofern an Rollen, Positionen usw. gekoppelt und stellen einen Handlungszwang dar. Akteure, die nicht diesen Interessenerwartungen entsprechend handeln, irritieren und gelten u.U. als irrational. Es versteht sich, dass das „Objektive“ natürlich selbst Gegenstand sozialer Definition ist.

3.4 Interessenidentität und der Kampf um Anerkennung

Konzipiert man Interesse als eine Reflexionskategorie, so gelangt man zu einer Verbindung von „Interesse“ und „Identität“ im Begriff der „Interessenidentität“. Dieser Begriff wurde von Andreas Boes und Katrin Trinks (2006) ausgeführt und ich möchte hieran anschließen und den Begriff so fassen: „Interessenidentität“ bezeichnet, mit welchen Interessen sich Menschen identifizieren, welche sie als essentiell empfinden, weil sie für ihr Selbstbild, ihre Identität zentral sind, welche zu verfolgen sie sich verpflichtet fühlen und für welche sie demgemäß Legitimität und Anerkennung einfordern. Dieser Identifizierungsprozess vollzieht sich reflektiert und in Auseinandersetzungen mit sozialen Erwartungen i.S. der „objektiven Interessen“ und mit den sozialen Identitätszuschreibungen i.S. der „sozialen Identität“. Im Lichte der Interessenidentität definieren Akteure ihre vorrangigen Bedürfnisse und Handlungsziele.

Es gibt individuelle und kollektive Interessenidentitäten. Individuelle Interessenidentitäten bilden sich in biographisch konstituierten Auseinandersetzungen mit eigenen und herangetragenen Bedürfnissen und Handlungserwartungen; kollektive Interessenidentitäten sind Resultat kollektiver Identitätsbildungsprozesse, in denen Interessen als gemeinsame und als für die soziale Gruppe existenzielle und identitätsstiftende definiert werden.

Vom Begriff der „Identität“ ist es natürlich nicht weit zum Begriff der „Anerkennung“, insofern Identitäten sich in Auseinandersetzung mit erfahrener Anerkennung und Missachtung entwickeln und Akteure als Identitätsbehaupter (Schimank 2000: 121ff) selbst ihrerseits Anerkennung einfordern (Kampf um Anerkennung). Interessenidentitäten prägen sich also in Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Anerkennungsverhältnissen und deren Institutionalisierung aus.³ Und Interessen werden daher in Anerkennungsverhältnissen definiert und sind Resultat eines Kampfs um Anerkennung. Das gilt sowohl für „subjektive“ wie für „objektive“ Interessen. Denn im Kampf um Anerkennung geht es nicht zuletzt um die soziale Definition legitimer Interessen. Dies gilt sowohl für individuelle wie für kollektive Interessen. Im Kampf um Anerkennung werden auch die kollektiven Identitäten, werden Kollektivsubjekte und ihre Organisationen geformt und legitimiert.

4 Verhältnis von „Anerkennung“ und „Interesse“

Wie können wir uns nun das Verhältnis der Kategorien „Anerkennung“ und „Interesse“ vorstellen? In der Literatur werden verschiedene Möglichkeiten vertreten.

- Erstens wird Interesse als Oberbegriff konzipiert; das *Interesse an Anerkennung* ist dann ein besonderes Interesse. Diese Variante finden wir etwa bei Hartmut Esser (1999) (unter dem Oberbegriff des „Bedürfnisses“) oder in der Studie von Brennan und Pettit (2004), aber auch bei Boes und Trinks.
- Zweitens wird „Anerkennung“ als Oberbegriff konzipiert; *Interesse* ist dann eine *Ausprägung normativer Ansprüche*. Dieses Konzept finden wir bei Axel Honneth (Honneth/Fraser 2003).
- Drittens gibt es Plädoyers für ein *duales Konzept*, mit dem verschiedene Phänomene mit der einen oder der anderen Kategorie erfasst werden. Hier gibt es verschiedene Varianten:
 - Eine Variante finden wir bei Adam Smith (1995/1759): Das Interesse ist hier nicht nur im Sinne des „doux commerce“ einer friedlichen Alternative zur Ruhmsucht, sondern zugleich gilt das Bedürfnis nach Anerkennung als eine Art „Metainteresse“, das die zu „leidenschaftliche“ Verfolgung des Eigeninteresses einhegen kann. Denn wenn Eigeninteressen zu unreguliert verfolgt werden, wird das Handeln unkalkulierbar und unkontrollierbar (Elster 1989: 272). An dieser Stelle setzt auch die Hoffnung der ökonomischen Reputationstheorie an, ökonomische Interessen an der Begrenzung ökonomischer Interessen identifizieren zu können.
 - Eine andere Variante wird von Pierre Bourdieu (1993: 180ff, 215ff; vgl. auch die Darstellung bei Celikates 2009: 52ff) vertreten. Das Interesse ist hier der Subtext einer Logik der Ehre, was er z.B. an der Praxis des Gabentauschs verdeutlicht. Auf der Oberfläche handelt es sich um einen

³ Werner Schmidt weist in diesem Sinne auf den Zusammenhang zwischen institutionalisierten Anerkennungsformen der „Arbeitnehmer“-Kategorie etwa in der Betriebsverfassung auf der einen und der Anerkennung kultureller Diversität auf der anderen Seite mit den Pfaden für eine Interessenkonstitution von Beschäftigten hin (Schmidt 2007: 347ff).

selbstlosen Tausch, der von Ehre und Anerkennung bestimmt ist, auf der darunter liegenden Ebene herrscht die oft unbewusste Logik ökonomischen Interesses. Ähnlich versteht Bourdieu Anerkennung im Sinne symbolischen „Kapitals“.

- Eine dritte Variante schließlich finden wir bei Nancy Fraser (Honeth/Fraser 2003), wobei sie allerdings das „Interesse“ unter „Umverteilung“ verhandelt. Ein duales Konzept vertritt auch Werner Schmidt (2005) in seiner luziden Auseinandersetzung mit dem Thema. Er identifiziert eine dreifache Beziehung zwischen Anerkennung und Interesse: Als wechselseitiges Mittel für den jeweils anderen Zweck, als symbolische Repräsentation und Kompensation des jeweils anderen und als unabhängige Voraussetzung füreinander.

Ich möchte an die duale Konzeption anschließen, sie aber ein wenig anders akzentuieren. Statt eines *dualen* möchte ich von einem *mehrdimensionalen* Konzept sprechen. In diesem stehen anders als im dualen nicht zwei gleichwertige Begriffe für unterschiedliche Gegenstände bzw. Handlungszwecke nebeneinander, sondern ich begreife „Interesse“ und „Anerkennung“ als unterschiedliche Dimensionen *jeden* Handelns. Akteure verfolgen mit Interessen bestimmte pragmatische Zwecke und sie streben nicht *daneben*, sondern *hierbei* nach Anerkennung. Jedes Handeln hat eine pragmatische – zweckbezogene -, eine expressive – das Selbst ausdrückende -, eine dramaturgische – das Selbst darstellende - und eine legitimatorische - das Handeln rechtfertigende - Seite. Akteure können pragmatische Zwecke nicht verfolgen, ohne dies gleichzeitig zu rechtfertigen – vor sich und vor anderen – oder doch zumindest auf Rechtfertigungserfordernisse gefasst zu sein, und sie drücken sich selbst mit diesem Handeln aus und stellen sich vor anderen damit dar – als jemand, der diese Zwecke verfolgt und dies in einer bestimmten Weise tut. Auf einer ersten Ebene kann man „Interesse“ der pragmatischen Dimension des Handelns, „Anerkennung“ den drei anderen Dimensionen zuordnen. Dem mehrdimensionalen Konzept entspricht es dann, davon auszugehen, dass ein Akteur im Interessenhandeln stets zugleich nach Anerkennung strebt oder jedenfalls danach, Missbilligung zu vermeiden. Blicke man hierbei stehen, so hätte man sich nur halb vom dualen Konzept entfernt. Das Streben nach Anerkennung kann aber auch einen pragmatischen Charakter gewinnen: als Akkumulation von Reputationskapital zur Erweiterung des eigenen Einflusspotenzials. Und die Verfolgung von Interessen kann auch mit dem Bestreben verbunden sein, sich als konsequenter Interessenverfolger Anerkennung zu verschaffen.

Zweifelloos kann man immer die Frage stellen, welches Gewicht die pragmatische, die expressive, die dramaturgische bzw. die legitimatorische Dimension des Handelns jeweils besitzt und inwiefern man es mit interessen- oder anerkennungsbezogenem Handeln zu tun hat. Aber dieses relative Gewicht kann sich im Verlauf des Handelns ändern. So kann zum Beispiel eine Lohnerhöhung zu Beginn einer Tarifauseinandersetzung als materielles Interesse verstanden und artikuliert werden. Oftmals kommt es jedoch gerade dann zu einem Streik, wenn sich die Verhandlungspositionen beider Parteien bis auf Bruchteile von Prozenten bereits angenähert

haben. Diese Transformation des Konflikts lässt sich angesichts der nun verschlechterten Nutzen-Kosten-Kalkulation für einen Streik kaum mehr mit rationaler Interessenverfolgung erklären. Vielmehr treten nun Aspekte von Anerkennung in den Vordergrund.

4.1 Trade-off von Anerkennung und Interesse

Allerdings gibt es auch einen „Trade-off“ von Anerkennung und Interesse. Denn Interessen können Selbstwert und Anerkennung abkaufen. Das ist dann der Fall, wenn Handlungskonstellationen und Incentives so gesetzt sind, dass sie zu einem Handeln verleiten, das mit Selbstwert und Anerkennung nicht vereinbar ist. So können hohe materielle Anreize oder aber auch Zwangssituationen ein Handeln auslösen, für das man Missachtung erfährt, weil es als Verrat oder Opportunismus erscheint.

Aber Anerkennung kann auch Interessenverzicht zur Folge haben. Hier möchte ich an die Studie von Ulrich Billerbeck (1998) über Frankfurter Müllwerker erinnern. Er analysiert hier, wie eine stigmatisierte Beschäftigtengruppe Selbstachtung und interne Anerkennung durch die Performanz von Männlichkeit und Stärke erzielt. Diese Art des Anerkennungskampfs wird vom Unternehmen zur Intensivierung der Arbeit genutzt. Der Erhalt der Selbstachtung ist hier eng mit dem Verzicht auf die Durchsetzung von Interessen verknüpft.

Schließlich kann die Erfüllung von Interessen mit Missachtungserfahrungen einhergehen. So zeigen Ergebnisse der Untersuchungen zur ERA-Einführung,⁴ dass es den Tarifparteien zwar durch die Besitzstandswahrung gelungen war, die unmittelbaren Interessen an finanzieller Absicherung zu erfüllen, sie aber überrascht zur Kenntnis nehmen mussten, dass die „Überschreiter“ (also diejenigen Beschäftigten, deren Arbeit vor der ERA-Einführung besser bewertet war), massive Kritik äußerten. Sie empfanden die Abwertung ihrer Tätigkeit als symbolische Missachtung ihrer Arbeit und ihrer Lebensleistung, obwohl diese sich durch die Besitzstandswahrung finanziell für die Überschreiter nicht bemerkbar machte (Bahnmüller/Schmidt 2009: 315ff; vgl. auch Kratzer/Nies 2009: 185ff).

4.2 „Anerkennung“ und „Interesse“ als unterschiedliche Skripts⁵

Wenn man von der Mehrdimensionalität des Handelns ausgeht, so kann man „Anerkennung“ und „Interesse“ auch als zwei verschiedene Möglichkeiten verstehen, wie Akteure ihr Handeln selbst beschreiben. Sie können Konflikte als Interessenauseinandersetzungen oder als Anerkennungskonflikte darstellen; sie können Erfahrungen als Verstöße gegen ihre Interessen oder als Missachtung empfinden. „Anerkennung“ und „Interesse“ sind dann zwei unterschiedliche Formen, Erfahrungen auszudrücken.

⁴ Zwischen 2003 und 2005 wurden in der deutschen Metall- und Elektroindustrie neue Entgeltrahmenabkommen (ERA) abgeschlossen. Mit ihnen sollte die für die Geschichte der deutschen Arbeitsbeziehungen über Jahrzehnte prägende Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten endgültig überwunden werden. Während früher getrennte Tarifverträge für Arbeiter (Lohnempfänger) und Angestellte (Gehaltsempfänger) existierten, sollte nun ein einheitlicher Tarifvertrag entstehen. Es ging nicht nur um technische Aspekte. Vielmehr mussten Eingruppierungen und ihre Kriterien neu bestimmt werden, womit Status und Wertigkeit von Arbeiten angesprochen waren.

⁵ Diese Überlegungen nahmen ihren Ausgang in einer Diskussion mit Andreas Boes, Anja Bultemeier, Werner Schmidt, Sabine Zimmer und Gabriele Wagner, denen ich dafür zu Dank verpflichtet bin.

In diesem Sinne handelt es sich nicht nur um verschiedene Beobachterperspektiven, sondern um verschiedene Beschreibungs- und Erfahrungsweisen der Akteure selbst.

Welches Skript Akteure dabei wählen, dürfte nicht zufällig sein, sondern mit ihrer sozialen Lage, aber auch mit den ihnen vertrauten kulturellen Mustern zu tun haben. So spricht einiges z.B. für die Vermutung, dass Angestellte eher dazu neigen, ihre Anliegen, Konflikte und Enttäuschungen als solche von Anerkennung und Missachtung zu beschreiben. So können sie leichter individuelle Enttäuschung artikulieren, ohne einen Gegensatz von Organisations- und Beschäftigteninteresse anklingen lassen zu müssen. Zudem sind sie oftmals mehr als Person in die Arbeit involviert und daher auch in ihrer Identität verletzbar. Arbeiter demgegenüber könnten eher dazu neigen, ihre Anliegen als Interessen zu skripten, weil sie ein distanzierteres Verhältnis zu ihrer Arbeit und zu ihren Vorgesetzten haben und weil in der Geschichte der Arbeiterbewegung und in der Rhetorik der Gewerkschaften das Interessensskript präsent ist. Ob diese Annahmen zutreffen, wäre empirisch zu prüfen. Denkbar wäre auch, dass je nach konkretem Situationskontext auf diese verschiedenen Skripte zurückgegriffen wird.

Mir kommt es darauf an zu betonen, dass es sich nicht um *verschiedene* Konflikte oder Erfahrungen handeln muss – solche des „Interesses“ *oder* solche der „Anerkennung“ – sondern dass dieselben Erfahrungen und Konflikte *sowohl* im Interessens- *wie* im Anerkennungsskript artikuliert werden können, ohne dass die Art der Artikulation *unwichtig* wäre für die Verarbeitung der Erfahrung oder den Verlauf eines Konflikts. Interessen- und Anerkennungsskript bieten in unterschiedlichen Kontexten und für unterschiedliche Personen und soziale Gruppen verschiedene legitime Artikulationsmöglichkeiten für ihre Anliegen, Enttäuschungen und Empörungen. Demnach können – zugespitzt formuliert – Anerkennungsprobleme als Interessenverstöße und Interessenverstöße als Anerkennungsprobleme geskriptet werden.

Dabei ist keineswegs ausgemacht, dass das „Interessensskript“ ein höheres Maß an Konfliktualität ausdrückt bzw. es eher ermöglicht, die Auseinandersetzung als Konflikt zu artikulieren. Dies entspräche der klassischen Vorstellung vom Interessen- als Klassenantagonismus. Vielmehr kann das Interessensskript ebenso auf ein Tauschverhältnis verweisen, in dem ein Denken in Deals und Kompromissen angelegt ist. Demgegenüber kann das Anerkennungsskript eine Beziehung von Akteuren als eine persönliche Wertschätzung oder Missachtung definieren. Auf der anderen Seite jedoch werden im Anerkennungsskript Identitätsaspekte ins Spiel gebracht. Diese können dem Konflikt den Charakter der Unteilbarkeit verleihen, zumal dann, wenn das Anerkennungsskript der expressiven und dramaturgischen Handlungsdimension Ausdruck gibt. In diesem Falle legt das „Anerkennungsskript“ ein höheres Maß an Konfliktualität nahe.

Das Wissen um die Bedeutung von Skripten sollte methodische Konsequenzen haben. Es sollte den Forschenden zu einer kritischen Perspektive gegenüber der Artikulationsweise der Beforschten veranlassen. Dass sie ihre Anliegen, Enttäuschungen und Konflikte im Interessen- oder im Anerkennungsskript artikulieren, muss noch nichts über den „objektiven“ Charakter des Konflikts aussagen, sondern

kann ihre Deutung des Konflikts und der damit verbundenen Identitäten, Situationsdeutungen und implizierten Handlungskonsequenzen ausdrücken. Das Wissen um die Verfügbarkeit unterschiedlicher Skripts könnte aber auch methodisch fruchtbar gemacht werden: So könnte es Teil der Auswertung empirischen Materials sein, das jeweilige verwendete Skript selbst zu analysieren, um hieraus auf die Verarbeitung von Anliegen und Erfahrungen der Subjekte schließen zu können. Und in der Interviewführung können provozierte Skriptwechsel zu aufschlussreichen Irritationen führen.

5 Fazit

In der deutschen Arbeitssoziologie hat in den letzten beiden Jahrzehnten das Anerkennungsparadigma an Resonanz gewonnen. Das ist bemerkenswert, war doch diese Disziplin lange von einem marxistisch inspirierten Interessenparadigma geprägt. Dieser Wandel hat sowohl mit einer Veränderung gesellschaftstheoretischer und gesellschaftspolitischer wie auch normativer Diskurse zu tun, aber auch mit dem Wandel der Arbeitsbeziehungen selbst, in denen Identität, Subjektivität und damit auch Anerkennung eine offenkundigere Bedeutung gewonnen haben. Dies hat mit der De-Institutionalisierung hergebrachter Formen der Anerkennung und ihrer größeren Fluidität und Individualisierung zu tun. Diesen Veränderungen wird ein Anerkennungsparadigma besser gerecht als ein reines Interessenkonzept.

Gleichzeitig jedoch hat der Interessenbegriff an Präzision und Erklärungskraft verloren. Diese Entwicklung ist kritisch zu sehen, weil sie Erklärungspotenziale verschenkt. Auch aus der Perspektive eines anerkennungstheoretischen Ansatzes ist eine Wiederbelebung des Interessenkonzepts anzustreben. Dabei müsste jedoch die Interessenkategorie präzisiert und profiliert werden. Vor diesem Hintergrund plädiert dieser Beitrag für ein mehrdimensionales Konzept von „Anerkennung“ und „Interesse“, in dem das „Interesse“ reflexiv gefasst wird und der Kategorie der „Interessenidentität“ eine vermittelnde Bedeutung zukommt. „Anerkennung“ und „Interesse“ sind in dieser Perspektive komplementäre Kategorien. Sie können aber auch eine Differenz von Handlungslogiken ausdrücken, die sich zu einem Trade-Off-Verhältnis zuspitzen können. Darüber hinaus stellen sie zwei unterschiedliche Skripts für die Artikulation von Anliegen, Enttäuschungen und Konflikten bereit.

Literatur

- Bahn Müller, Reinhard / Schmidt, Werner (2009). Riskante Modernisierung des Tarifsystems. Die Reform der Entgeltrahmenabkommen am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs. Berlin: edition sigma.
- Becker-Schmidt, Regina (1983): Entfremdete Aneignung, gestörte Anerkennung, Lernprozesse: Über die Bedeutung von Erwerbsarbeit für Frauen. In: Joachim Matthes (Hg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt/M-New York: Campus: 412-426.
- Bergmann, Joachim / Jacobi, Otto / Müller-Jentsch, Walther (1975): Gewerkschaften in der Bundesrepublik. Bd.1: Gewerkschaftliche Lohnpolitik zwischen Mitgliederinteressen und ökonomischen Systemzwängen. Frankfurt/M-Köln: EVA.

- Billerbeck, Ulrich (1998): Dreckarbeit und Männerstolz. Müllmänner im Kampf um Anerkennung. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Boes, Andreas (2006): Interesse und Anerkennung - Zum Verhältnis zweier soziologischer Kernkategorien. Habilitationsvortrag, gehalten am 13.7.2006 an der TU Darmstadt. unveröffentl. Manuskript.
- Boes, Andreas / Trinks, Katrin (2006): "Theoretisch bin ich frei!" Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie. Berlin: edition sigma.
- Bourdieu, Pierre (1993): Sozialer Sinn. Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Brennan, Geoffrey / Pettit, Philip (2004): The Economy of Esteem. Oxford-New York: Oxford University Press.
- Celikates, Robin (2009): Kritik als soziale Praxis. Frankfurt/M-New York: Campus.
- Coleman, James (1991): Grundlagen der Sozialtheorie. Band 1: Handlungen und Handlungssysteme. München: Oldenbourg.
- Dobbin, Frank (2001): The Business of Social Movements. In: Jeff Goodwin et al. (eds.): Passionate Politics: Emotions and Social Movements. University of Chicago Press.
- Elster, Jon (1989): The Cement of Society. Cambridge et al: Cambridge University Press.
- Esser, Hartmut (1999): Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 1: Situationslogik und Handeln. Frankfurt/M-New York: Campus.
- Giegel, Hans-Joachim / Frank, Gerhard / Billerbeck, Ulrich (1988): Industriearbeit und Selbstbehauptung. Opladen: Leske.
- Hirschman, Albert O. (1987): Leidenschaften und Interessen. Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Holtgrewe, Ursula / Voswinkel, Stephan / Wagner, Gabriele (Hg) (2000): Anerkennung und Arbeit. Konstanz: UVK.
- Holtgrewe, Ursula (2006): Flexible Menschen in flexiblen Organisationen. Berlin: edition sigma.
- Honneth, Axel (1994): Kampf um Anerkennung. Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Honneth, Axel / Fraser, Nancy (2003): Umverteilung oder Anerkennung?. Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Kotthoff, Hermann (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung. München u. Mering: Hampp.
- Kotthoff, Hermann (2000): Anerkennung und sozialer Austausch. In: Holtgrewe/Voswinkel/Wagner 2000: 27-36.
- Kotthoff, Hermann / Reindl, Josef (1990): Die soziale Welt kleiner Betriebe. Göttingen: Schwartz.
- Kratzer, Nick / Nies, Sarah (2009). Neue Leistungs politik bei Angestellten. ERA, Leistungssteuerung, Leistungsentgelt. Berlin: edition sigma.
- Lenin, Wladimir I. (1970): Was tun?. In: ders.: Ausgewählte Werke. Band 1. Berlin: 139-314.
- Luhmann, Niklas (1981): Gesellschaftsstruktur und Semantik. Band 1, Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Lukacs, Georg (1970): Geschichte und Klassenbewusstsein. Neuwied-Berlin: Luchterhand.

- Marshall, Thomas H. (1992/1950): Bürgerrechte und soziale Klassen. Frankfurt/M-New York: Campus.
- Marx, Karl (1971): Das Kapital. Band 1. Berlin: Dietz.
- Mayo, Elton (1975/1949): The Social Problems of an Industrial Civilization. London: Routledge-Paul.
- Mönnich, Sascha (2010): Interessen und Ideen. Paper für das Panel „Wirtschaft und Gesellschaft“ der wirtschaftssoziologischen Sektion auf dem Jubiläumskongress der DGS in Frankfurt/M.
- Neuendorff, Hartmut (1973): Der Begriff des Interesses. Eine Studie zu den Gesellschaftstheorien von Hobbes, Smith und Marx. Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Popitz, Heinrich (1992): Phänomene der Macht. Tübingen 12.Aufl.: Mohr.
- Roethlisberger, Fritz J. / Dickson, William J. (1956): Management and the Worker. Cambridge (MA): Harvard University Press.
- Schimank, Uwe (2000): Handeln und Strukturen. Weinheim-München: Juventa.
- Schmidt, Werner (2005): Industrielle Beziehungen, Interesse und Anerkennung. Ein Plädoyer für eine duale Perspektive. In: Industrielle Beziehungen Jg.12, H.1: 51-73.
- Schmidt, Werner (2007): Arbeitsbeziehungen und Sozialintegration in Industriebetrieben mit Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft. In: Industrielle Beziehungen Jg. 14, H. 4: 334-356.
- Schumann, Michael / Einemann, Edgar / Siebel-Rebell, Christa / Wittemann, Klaus P. (1982): Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Frankfurt/M: EVA.
- Smith, Adam (1995/1759): Theorie der ethischen Gefühle. Hamburg: Meiner.
- Volmerg, Birgit / Senghaas-Knobloch, Eva / Leithäuser, Thomas (1986): Betriebliche Lebenswelt. Eine Sozialpsychologie industrieller Arbeitsverhältnisse. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Voswinkel, Stephan (2001). Anerkennung und Reputation. Konstanz: UVK.
- Wagner, Gabriele (2004): Anerkennung und Individualisierung. Konstanz: UVK.

Linda Nierling¹

Anerkennung als Analysekategorie für erweiterte Arbeit – Erweiterung der Anerkennungstheorie Honneths

Abstract: Die Theorie der Anerkennung von Axel Honneth wurde in arbeits- und industriesoziologischen Forschungsansätzen bereits in unterschiedlicher Weise genutzt, um die Perspektive auf subjektive Bedürfnisse im Arbeitsprozess zu öffnen. Ausgehend von einem erweiterten Verständnis von Arbeit, d.h. einem Verständnis von Arbeit, das neben Erwerbsarbeit weitere Formen von Arbeit wie Familien-, Gemeinschafts- und Eigenarbeit umfasst, soll im Folgenden die These vertreten werden, dass Anerkennungsverhältnisse in „erweiterter Arbeit“ in besonderem Maße von subjektiven Faktoren abhängig sind, die sich nicht mit ökonomischen Kategorien fassen lassen. Um „erweiterte Arbeit“ allerdings angemessen mit der Kategorie der Anerkennung nach Honneth analysieren zu können, ist eine Modifikation von Honneths Theorie vonnöten, da Honneth einen Arbeitsbegriff verwendet, der auf Erwerbsarbeit verkürzt ist. Dabei bedarf insbesondere die Sphäre Solidarität einer konzeptionellen Erweiterung, denn in erweiterten Arbeitsformen hängt die subjektive Bewertung der eigenen Leistung in hohem Maße von „weichen“ Formen der Anerkennung wie persönlichen Beziehungen, der Vielfältigkeit persönlicher Leistungskontexte und von eigenen Ansprüchen an Selbstverwirklichung ab. Diese subjektiven Anerkennungschancen des eigenen Arbeitsvermögens sind als additiv zur Erwerbsarbeit zu verstehen, denn die Potenziale des Modells erweiterter Arbeit zeigen sich im Einzelfall auf individueller Ebene. Damit stellt erweiterte Arbeit schwerlich ein gesellschaftliches Lösungsmodell für die vielfältigen Problemlagen des Arbeitsmarktes dar. Vielmehr kann eine erweiterte Perspektive auf die subjektiven Potenziale von Arbeit – jenseits ökonomischer Verwertung – dazu beitragen, wissenschaftliche Debatten um eine Humanisierung und um die individuelle und gesellschaftliche Qualität von Arbeit (wieder) zu führen.

1 Einleitung – Debatten um einen erweiterten Arbeitsbegriff

Am Anfang der Debatten um ein Konzept von „erweiterter Arbeit“, das neben Erwerbsarbeit auch Familien-, Eigen- und Gemeinschaftsarbeit umfasst, stand in den 1980er Jahren die Diagnose der „Krise der Erwerbsarbeit“. Diese Problemdiagnose für den gesellschaftlichen Wandel in der Arbeitswelt war von den gravierenden Folgen hoher Arbeitslosenquoten und von Umbruchsprozessen in der Transformation von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft motiviert (vgl. Matthes 1983). Heute, gut dreißig Jahre später, hat sich zwar die Art der gesellschaftlichen Transformation, nicht jedoch die Dringlichkeit von Problemen des Arbeitsmarktes verändert (vgl. u.a. Castel 2011). So verschärfen zum einen kontinuierlich hohe Arbeitslosenquoten, die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse und eine allgemein steigende Erwerbsunsicherheit in allen gesellschaftlichen Schichten Prozesse der sozialen Spaltung und Exklusion (vgl. u.a. Bude 2010). Zum anderen werden den Beschäftigten individuelle Ansprüche an Erwerbsarbeit immer wichtiger, da Erwerbsarbeit für Männer und Frauen gleichermaßen zentral für die Konstruktion der eigenen Identität geworden ist (vgl. u.a. Kleemann/Voß 2010). Diese Entwicklungen werden jedoch von steigenden Zahlen von Depression und Burn-out begleitet, was als Indiz dafür gese-

¹ Linda Nierling, Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse (ITAS), Karlsruher Institut für Technologie (KIT). Email: nierling@kit.edu.

hen werden kann, dass viele der Beschäftigten von gestiegenen Leistungserwartungen und hohen individuellen Ansprüchen an Selbstverwirklichung, Eigenverantwortung und Erfolg überfordert sind (Ehrenberg 2004; Rudzio/Uchatius 2010).

Trotz all dieser krisenhaften Befunde hat sich die zentrale Funktion von Erwerbsarbeit in einer „durch und durch kapitalistisch geprägten Gesellschaft“ (Böhle u.a. 2010: 11) nicht verändert. Vielmehr bleibt sie zentral für die Bestimmung von gesellschaftlicher Teilhabe und für die Konstruktion von Identität. Öffnet man die enge Perspektive auf Arbeit als Erwerbsarbeit auf die vielfältigen Formen von unbezahlter Arbeit, so zeigen sich weitere krisenhafte Entwicklungen. So geht insbesondere bei der unverändert geschlechtsspezifisch geprägten unbezahlten „Arbeit im Privaten“ eine konfliktreiche Integration beider Sphären vonstatten, denn die Herstellung einer Balance von bezahlter und unbezahlter Arbeit ist der individuellen Verantwortung überlassen. Dies führt dazu, dass Arbeitsfelder, die sich nicht im Rahmen von Erwerbsarbeit fassen lassen, mehr und mehr an persönlicher Bedeutung zu verlieren scheinen (so z.B. Fraser 2009; Hochschild 2006). Vor dem Hintergrund dieser in aller Kürze skizzierten gegenwärtigen „krisenhaften“ Problemlagen von Arbeit soll im folgenden Beitrag an Debatten angeknüpft werden, die in den 1980er und 1990er Jahren geführt wurden. In diesen Debatten wurde Erwerbsarbeit als gesellschaftliche Kategorie relativiert und es wurden (utopische) Alternativen und politische Handlungsalternativen zur schwindenden Erwerbsarbeit diskutiert. Diese Debatten sind auch heute noch von Bedeutung, so die These dieses Beitrages, da angesichts der aktuellen Problemlagen des Arbeitsmarktes die Relativierung der Rolle von Erwerbsarbeit weiterhin wichtige Impulse liefern kann.

Vor dem Hintergrund schwindender Industriearbeit wurde die „Krise der Arbeitsgesellschaft“ breit verhandelt (vgl. u.a. Matthes 1983). Als Antwort auf die konstatierte Krise wurde die Rolle von Erwerbsarbeit als zentralem gesellschaftlichem Integrationsmodus grundsätzlich hinterfragt und nach Alternativen in den bislang unbeachteten Feldern der unbezahlten Arbeit gesucht. Um der Krise der Erwerbsarbeit zu begegnen, sollten Arbeitsformen wie Familienarbeit, Ehrenamt und Eigenarbeit ausgeweitet werden, mit dem Ziel die hohe individuelle und gesellschaftliche Bedeutung der Erwerbsarbeit sowohl ideell als auch zeitlich zugunsten von Nicht-Erwerbsarbeit zu relativieren. Durch eine umfassende Aufwertung und Anerkennung unbezahlter Arbeit sollten Lösungen für ganz unterschiedliche gesellschaftliche Problemlagen geschaffen werden. So sollten durch die Ausweitung des gesellschaftlichen Verständnisses von Arbeit insbesondere für die steigende Zahl Erwerbsloser alternative Orientierungen geschaffen werden, um diese sozial zu integrieren, denn die Vervielfältigung individueller Tätigkeitsbereiche sollte im gleichen Zuge auch soziale Integrationsformen vervielfältigen, z.B. in Phasen der Arbeitslosigkeit durch Tätigkeiten im Feld der Eigenarbeit Arbeitsprozesse selbstbestimmt zu erschließen oder durch Aufgaben des Ehrenamts in Austausch mit anderen Menschen zu stehen (vgl. u.a. Beck 1999; Bergmann 2004; Rifkin 1996).

Diese Konzepte und Ideen konnten an eine lange Denktradition in der feministischen Forschung anknüpfen, denn sie versprachen die Reproduktionsarbeit aufzuwerten. Mit der Aufwertung der Reproduktionsarbeit sollte Geschlechtergerechtigkeit

durch Veränderungen in der häuslichen Arbeitsteilung befördert werden (Becker-Schmidt/Knapp 1995; Lenz 2008). Auch sollte für Männer und Frauen gleichermaßen das Verständnis von „guter Arbeit“, das bei der Sorgearbeit eine zentrale Rolle spielte, gestärkt werden (vgl. Biesecker u.a. 2000). Schließlich wurden die Konzepte in den 1990er Jahren in den Debatten um eine nachhaltige Entwicklung intensiv diskutiert. Die Aufwertung der Nicht-Erwerbssphäre war mit Vorstellungen davon verbunden, dass soziales und ökologisches Engagement und damit politische Partizipation gefördert werden sollte, um nachhaltige Veränderungen auf lokaler Ebene anzustoßen. Des Weiteren sollte dadurch ein postmaterielles Verständnis von Lebensqualität, das über materiellen Wohlstand und finanzielle Sicherheit hinausreicht, unterstützt werden, um so nachhaltige Lebensstile oder ein ökologisch nachhaltiges Konsumverhalten durch eigenproduktive Tätigkeiten wie Kochen, Gärtnern oder Handwerk zu fördern (Biesecker 2000; Brandl/Hildebrandt 2002).

Heute wird deutlich, dass sich diese (theoretischen) Konzepte auf gesellschaftlicher Ebene nicht realisiert haben. Auch haben diese Debatten um Arbeit in den regulären Themenkanon der Arbeitssoziologie bis heute keinen Eingang gefunden (vgl. z.B. Minssen 2006). Allerdings werden diese Debatten inzwischen, gemeinsam mit der feministischen Tradition, als Ausgangspunkt gesehen, in Folge dessen schließlich die „ideologische Verengung“ (Voß 2010: 46) des erwerbszentrierten Arbeitsbegriffs ausgeweitet wurde. Es wurde herausgestellt, dass unter „Arbeit“ auch in der Arbeitssoziologie „mehr“ als Erwerbsarbeit zu verstehen ist (Voß 2010: 46f). Allerdings werden die Debatten um ein erweitertes Konzept von Arbeit in dieser Perspektive als abgeschlossen betrachtet und mehr als „aufschlussreicher Spiegel des realen sozialen Wandels“ gesehen, „in dem bisherige Selbstverständlichkeiten ins Wanken geraten“ (Voß 2010: 47) sind. Damit wird allerdings auch impliziert, dass die den Debatten und Konzepten zugrunde liegende Kritik an der dominanten Rolle von Erwerbsarbeit als abgeschlossen betrachtet wird. Zwar wird an gegenwärtigen gesellschaftlichen Phänomenen deutlich, dass die individuelle Bedeutung von Erwerbsarbeit weiter zugenommen hat. Allerdings verweisen aktuelle Problemlagen des Arbeitsmarktes darauf, dass eine Relativierung der Rolle von Erwerbsarbeit in konzeptioneller Hinsicht weiterhin wichtige Einsichten ermöglichen kann. Hier soll an die abgebrochenen Debatten um „Ende und Zukunft der Arbeit“ angeknüpft werden. Eine integrierte Perspektive auf Erwerbs- und Nicht-Erwerbsarbeit, im Folgenden auch als „erweiterte Arbeit“ bezeichnet, soll im Folgenden reaktualisiert werden, indem das Konzept erweiterter Arbeit unter der Perspektive von „Anerkennung“ in der Konzeption von Axel Honneth (Honneth 1994) untersucht wird. Die Anerkennungsperspektive auf erweiterte Arbeit soll dazu beitragen, sich der Frage zu widmen, welche individuellen Potentiale ein erweitertes Verständnis von Arbeit haben kann, aber auch, welche gesellschaftlichen Funktionen es nicht erfüllen kann. In diesem Beitrag soll jedoch zunächst geklärt werden, welche theoretischen Voraussetzungen die Analyse von erweiterter Arbeit unter der Anerkennungsperspektive hat. Dafür wird die Anerkennungstheorie Honneths einer Prüfung und Erweiterung unterzogen, um die theoretischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, spezifische Anerkennungsformen, die in „erweiterter Arbeit“ auftreten können, zu untersuchen. Hierdurch soll aufgezeigt

werden, wie Anerkennungsverhältnisse in einer „erweiterten“ Perspektive auf Arbeit aussehen können und welche Rolle dabei – über strukturelle Anerkennungsmerkmale des Arbeitsmarktes hinaus – Aspekte wie die subjektive Konstruktion des Werts der eigenen Arbeit sowie Interaktion und Kommunikation mit anderen spielen können. Hierbei wird die Begrifflichkeit „Anerkennungsverhältnisse“ als übergreifender Begriff für individuell- und strukturell-bedingte Anerkennung verwendet. Darunter werden mit der Bezeichnung „Anerkennungsstrukturen“ strukturelle Möglichkeiten für wechselseitige Anerkennung gefasst, während unter „Anerkennungschancen“ (theoretische) Möglichkeiten der Subjekte verstanden werden, wechselseitige Anerkennung zu erfahren. Diese Begrifflichkeiten von Anerkennung werden in Anlehnung an die Klassifikation von Wimbauer (2004: 9) verwendet.

Nachdem im vorangegangenen Teil dieses Beitrages die ‚Historie‘ und aktuelle Anknüpfungspunkte eines erweiterten Arbeitsbegriffs in ihren Grundzügen nachvollzogen wurden, soll es im zweiten Teil darum gehen, die Anerkennungstheorie von Honneth vorzustellen und diese für die Analyse erweiterter Arbeit anschlussfähig zu machen. Im letzten Teil werden auf Grundlage der anerkennungstheoretischen Überlegungen aktuelle Anknüpfungspunkte eines erweiterten Arbeitsbegriffs diskutiert.

2 Anerkennung als Analysekategorie für erweiterte Arbeit

Die Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Fragen der Anerkennung lässt sich in der westlichen Geistesgeschichte über die frühen Schriften von Georg Friedrich Wilhelm Hegel bis zu Johann Gottlieb Fichte zurückverfolgen (Sitzer/Wiezorek 2005). Aktuell wurde in der Sozialphilosophie seit den 1980er Jahren der Begriff der Anerkennung wieder vermehrt als Analysekategorie für gesellschaftliche Prozesse diskutiert (vgl. Margalit 1997; Todorov 1998; Walzer 1998). Dabei ist die Debatte um Anerkennung wesentlich durch die anerkennungstheoretischen Überlegungen Axel Honneths geprägt, die eine weitreichende Systematisierung von Anerkennungsverhältnissen vorlegen (Honneth 1994). Auch in der deutschen soziologischen Diskussion um Fragen der Anerkennung fand Honneths Systematisierung theoretische und empirische Anwendung (Anhut/Heitmeyer 2009; Kaletta 2008; Lessenich 2007; Nullmeier 2003; Sitzer 2009; Wagner 2004; Wimbauer u.a. 2007).

Subjektive Erfahrungen von Anerkennung und Missachtung stellen die Kristallisationspunkte von Honneths Gesellschaftstheorie dar. Ihm erscheint wesentlich, „die Grundbegriffe einer kritischen Gesellschaftstheorie auf die Terminologie einer Anerkennungstheorie umzustellen“, um „verbesserte Einsichten in die Motivationsquellen sozialen Unbehagens und Widerstandes“ (Honneth 2003: 148) aufzudecken. Die gegenseitige Erfahrung von Anerkennung und Missachtung stellt nach Honneth einen „Grundmechanismus sozialer Existenz“ dar (Honneth 2009b: 154). Dieser wird über Muster intersubjektiver Interaktion in unterschiedlichen gesellschaftlichen Teilbereichen konstituiert.

Subjektive Erfahrungen von Unrecht oder Missachtung bilden für Honneth den Ausgangspunkt, um gesellschaftliche Prozesse zu verstehen und zu erklären: „Er erkennt in der subjektiven Erfahrung der Missachtung das unbefriedigte Bedürfnis

nach Anerkennung und im Protest der Erniedrigten und Beleidigten jene asymmetrische Beziehung, worin eine Seite der anderen die geschuldete Anerkennung vorenthält. Gesellschaftskritik entzündet sich an Verhältnissen systematisch versagter Anerkennung, die die menschliche Würde verletzen“ (Habermas 2009: o.S.).

Mit Bezug auf die Anerkennungstheorien von Hegel und Mead² unterscheidet Honneth drei verschiedene Formen der Anerkennung: Liebe, Recht und Solidarität. Die Anerkennung im Modus Liebe findet sich in Intimbeziehungen und bestärkt die Individuen in ihren Gefühlen und Bedürfnissen. Sie umfasst alle Formen der Interaktion, in denen sich Individuen in ihrer Persönlichkeit von anderen Personen positiv bestätigt oder durch sie missachtet fühlen. Die gegenseitige Anerkennung individueller Freiheit durch die Mitglieder der Gesellschaft bildet die Grundlage für die Anerkennungsform Recht. Sie drückt sich durch die individuelle Perzeption von sozialstaatlichen Rechten und Pflichten aus, die über staatliche Institutionen oder Mechanismen in Organisationen vermittelt werden. Solidarität bezeichnet die Anerkennung bestimmter Beiträge von Individuen zu gesellschaftlichen Zielen, auf deren Grundlage eine Selbsteinschätzung eigener Befähigungen und Leistungen realisiert werden kann. Sie umfasst alle Formen und Zeichen der Bestätigung, wodurch Individuen ihre Fähigkeiten und Kompetenzen in gesellschaftlichen Werthorizonten anerkannt bzw. missachtet sehen (vgl. Honneth 1994; Sitzer/Wiezorek 2005). Nach Honneth lassen sich die Wirkungsmechanismen von intersubjektiver Anerkennung demnach durch die Abbildung von persönlichen (Liebe), leistungsbezogenen (Solidarität) und bereits institutionalisierten (Recht) Anerkennungsbeziehungen fassen. Die drei Modi der Anerkennung wirken dabei nicht getrennt voneinander auf das Individuum ein, sondern weisen zahlreiche Verknüpfungen untereinander auf.³

Die Theorie der Anerkennung von Axel Honneth (Honneth 1994) wurde in arbeits- und industriesoziologischen Forschungsansätzen bereits in verschiedener Weise reflektiert und zur Analyse empirischer Phänomene der Erwerbsarbeit genutzt (vgl. Holtgrewe u.a. 2000; Kocyba 2000; Kropf 2005; Voswinkel 2001, 2002, 2005). Durch die Verwendung der Analysekatgorie „Anerkennung“ gelang es, die Perspektive auf subjektive Bedürfnisse im Arbeitsprozess zu öffnen und deutlich zu machen, dass insbesondere der intersubjektiven Bestätigung eine hohe Bedeutung zukommt (Kleemann/Voß 2010: 436f). Auch für erweiterte Arbeitsformen kann Honneths Systematisierung von Anerkennung ein adäquates Untersuchungsrastr darstellen, da sie in grundsätzlicher Weise wesentliche Aspekte der Anerkennung von (Erwerbs- und Nichterwerbs-)Arbeit abbildet, denn durch sie lassen sich Aspekte wie Bedeutung persönlicher Beziehungen für die Anerkennung von Arbeit (Liebe), gesellschaftliche Anerkennungsordnungen von Arbeit in rechtlicher und symbolischer Hinsicht (Recht) und bei der Bewertung von Arbeitsleistung (Solidarität) in den Blick nehmen.

² Hegel versteht Anerkennung als den ständigen Kampf, den die Subjekte während des Strebens nach Selbstbehauptung und gleichzeitigen gesellschaftlich induzierten Ansprüchen nach Vergesellschaftung austragen. Meads Arbeiten zu Identität liegt der Zusammenhang von Selbst- und Fremdbewertung für die Identitätsbildung zugrunde. Die Identitätsbildung wird als Integration von Identitäten verstanden, die zum einen sozial generiert werden und zum anderen jeweils individuell entfaltet werden vgl. (Sitzer/Wiezorek 2005).

³ Honneth hat solche Verknüpfungen beispielsweise zwischen den Dimensionen Liebe und Recht im Bereich der Familie (Honneth 2000) bzw. zwischen den Dimensionen Solidarität und Recht im Zuge der Flankierung gesellschaftlich verhandelter Leistungsprinzipien mit staatlichen Maßnahmen aufgezeigt (Honneth 2003: 173f).

Allerdings verbleibt Honneth in seiner Konzeption von Anerkennung im Feld der Arbeit stark dem klassischen Verständnis von Arbeit als Erwerbsarbeit verhaftet. So schlagen sich nach Honneth Anerkennung und Missachtung in diesem Feld vor allem in den Sphären Recht und Solidarität, vermittelt über die Inklusion in bzw. die Exklusion aus dem Arbeitsmarkt, nieder (vgl. für die folgenden Ausführungen Honneth 2003). So konstituiert sich nach Honneth Anerkennung im Sinne des Rechts durch die Einbindung in staatliche Sicherungssysteme und über die wirtschaftliche Teilhabe – beides wird über das Erwerbseinkommen gewährleistet. Zudem impliziert die geregelte, formale Einbindung in das Erwerbssystem symbolische Anerkennungsordnungen in der Gesellschaft.

Darüber hinaus wird über Erwerbsarbeit die Partizipation am gesellschaftlich akzeptierten Austausch von Leistung und Gegenleistung gewährt, was sich nach Honneth im Anerkennungsmodus „Solidarität“ niederschlägt. So macht Honneth (2003) deutlich, dass persönliche Leistungen im Rahmen dieses Leistungsaustauschs insbesondere über institutionalisierte Formen der Arbeitsteilung innerhalb des Erwerbssystems sichtbar werden, da es dann leicht möglich ist, Leistungen entsprechend ihres ökonomischen Werts als gesellschaftlichen Beitrag zu messen. Die eigene Leistungsfähigkeit als Beitrag zu einem übergeordneten gesellschaftlichen Werthorizont wird demnach v.a. ökonomisch (über Erwerbsarbeit) vermittelt.⁴

Wie oben dargestellt, lässt sich aus der Honnethschen Konzeption der Anerkennungsmodi Recht und Solidarität ableiten, dass sich gesellschaftliche Anerkennungsstrukturen wesentlich aus der Erwerbsarbeit ergeben: „Denn solange im Zentrum der gesellschaftlichen Organisation das durch die Logik von Kapital und Markt bestimmte Verständnis von Erwerbsarbeit steht, solange soziale Anerkennung, Zugehörigkeit und Reputation über Erwerbsarbeit vermittelt sind, solange Produktivität, Effektivität und damit erzielter materieller Status die wesentlichen Faktoren sind, an denen sich Erfolg und Einfluss eines Menschen messen lassen, solange muss Erwerbsarbeit die Schnittstelle bleiben, an der individuelle Beteiligungswünsche an die Gesellschaft und die angebotenen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zusammentreffen.“ (Morgenroth 2003: 18)⁵

Gleichzeitig können mit Honneths Systematisierung gesellschaftliche Missachtungsverhältnisse von Nicht-Erwerbsarbeit in den Blick genommen werden. So erfährt z.B. Nicht-Erwerbsarbeit trotz ihrer gesellschaftlichen Notwendigkeit keine angemessene Wertschätzung in kapitalistischen Systemen. Denn diese Form von Arbeit ist rechtlich nicht eingebunden, unbezahlt und damit privaten Bereichen verhaftet. Auch kann im Sinne feministischer Kritik an der Rahmung von Anerkennung für Reproduktionsarbeit als „Arbeit aus Liebe“ (Bock/Duden 1977) die Anerkennung

⁴ Die Folgen verweigerter Anerkennungschancen in dieser Hinsicht zeigen sich bei Erwerbslosen. Denn im Fall der Erwerbslosigkeit wird die positive Anerkennungserfahrung des reziproken gesellschaftlichen Austauschs, d. h. „wechselseitige[...] Abhängigkeiten in der Gesellschaft“ durch missachtende „einseitige Abhängigkeit von der Gesellschaft“ (Kronauer 2006: 35) ersetzt.

⁵ Auch im Konzept von erweiterter Arbeit, das in diesem Beitrag vertreten wird (vgl. Biesecker 2000; Brandl/Hildebrandt 2002), bleibt die zentrale Funktion der Erwerbsarbeit in der heutigen Gesellschaft unbestritten, denn Erwerbsarbeit hat eine existenzsichernde Funktion, die alternativen Tätigkeiten jenseits der Erwerbsarbeit vorausgeht (vgl. Mückenberger 1990; Schwinger 2005).

der Dimension „Liebe“ keine alleinige Legitimationsbasis für geschlechtsspezifische Arbeitsteilung darstellen, da in einer solchen Konzeption wesentliche Aspekte aus weiteren Bereichen der Anerkennung fehlen. Die strukturelle Missachtung von Tätigkeiten aus dem Feld der Nicht-Erwerbsarbeit wird von Honneth selbst kritisch bewertet und mündet seinerseits in einer Forderung nach der gesellschaftlichen Aufwertung von Tätigkeitsformen jenseits des Marktes (vgl. Honneth 1980; Honneth 2003; Honneth 2009a).

Neben einer grundsätzlichen Kritik an der geringen Anerkennung von unbezahlten Tätigkeiten, die in gegenwärtigen, kapitalistisch geprägten Werthorizonten unberücksichtigt bleiben (Honneth 2003), bleibt Honneth jedoch ungenau, wenn es darum geht, spezifische Anerkennungschancen von Nicht-Erwerbsarbeit zu beschreiben. Zwar bleibt die Ausgestaltung des Modus „Recht“ auch für erweiterte Arbeit unverändert, da rechtliche Anerkennungsmechanismen wesentlich durch staatliche Rahmenbedingungen gesetzt sind. Diese Übertragbarkeit gilt auch für den Modus „Liebe“, denn basale zwischenmenschliche Anerkennungserfahrungen lassen sich durch die von Honneth beschriebenen persönlichen Aspekte in erweiterten Arbeitsverhältnissen fassen. Blickt man allerdings auf die Honnethsche Konzeption von „Solidarität“ so wird deutlich, dass Honneth den Leistungsbegriff im Modus Solidarität verengt, da er ihn ausschließlich auf Anerkennungschancen bezieht, die sich aus Erwerbsarbeit ergeben (Kropf 2005: 180). Hierbei wird allerdings vernachlässigt, dass Individuen in ganz unterschiedlicher Weise in Tätigkeitsfelder eingebunden sind, aus denen sie eine Bestätigung der eigenen Leistungsfähigkeit erhalten können, z.B. in Vereinen, in der Familie oder im kreativen Schaffen (Zurn 1997: 76).

Hier wird daher die These vertreten, dass Anerkennungsverhältnisse in erweiterter Arbeit in besonderem Maße von subjektiven Faktoren abhängig sind, die sich nicht ausschließlich in Rückbindung an einen gesellschaftlichen Orientierungsrahmen fassen lassen, der v.a. über ökonomische Kategorien vermittelt wird. Vielmehr ergeben sich Anerkennungschancen in erweiterten Arbeitskontexten aus der subjektiven Bewertung der eigenen Arbeitsleistung und in der Interaktion mit anderen.

Ausgehend von diesen Überlegungen zu Anerkennungschancen in erweiterter Arbeit soll im Folgenden der Modus der Solidarität von Honneth erweitert und stärker mit dem Modus „Liebe“ verknüpft werden, um der Vielfältigkeit von Anerkennungserfahrungen, die auf subjektiver Ebene auftreten können, Rechnung zu tragen.

Zum Ersten lässt sich im Tätigkeitsfeld der Sorgearbeit zeigen, dass hier alternative Formen des Leistungsaustauschs bestimmend sind, die von Honneth unzureichend berücksichtigt werden (vgl. Young 2005: 428ff). Charakteristisch für Sorge- bzw. Familienarbeit ist zum einen, dass sie in privaten Bereichen stattfindet, nicht vertraglich vermittelt ist und demnach auch nicht auf formalisierten und rationalisierten Leistungskriterien aufbaut. Vielmehr ist in diesen Tätigkeitsbereichen die Beziehungsebene bestimmend und stehen Aspekte wie Empathie und emotionale Bindungen im Vordergrund, denn Sorgearbeit hat innerhalb der Familie auch die Funktion, empathische Bindungen zwischen den Familienmitgliedern zu aktualisieren („Liebe“) (Geissler 2002: 37ff; Hess 2005: 180).

Zum anderen gibt es auch in entlohnter Sorgearbeit einen Beziehungsanteil, der sich nicht mit wirtschaftlichen Kategorien erklären lässt. So hat Waerness für Arbeitshandlungen in der Sorgearbeit, die auf den ersten Blick irrational erscheinen – z.B. dass wesentlich mehr Arbeit verrichtet als bezahlt wird – das Vorhandensein einer anderen Art und Weise der Konstitution von Rationalität beschrieben. Sie hat dafür den Begriff der „Fürsorgerationalität“ (Waerness 2000: 59) geprägt. Damit wird verdeutlicht, dass in der Sorgearbeit andere Formen der „Rationalität“ gelten, die nicht mit den üblichen Rationalitätsfaktoren, die im Allgemeinen für Erwerbsarbeit gelten, einzufangen sind. Vielmehr ist für eine „Rationalität in der Fürsorge“ die zwischenmenschliche Beziehung ein bestimmender Faktor, so dass in dieser Art von Arbeit „Qualität in hohem Maße vom persönlichen Verhältnis zu den Klienten abhängt“ (Waerness 2000: 61). Der Verweis auf den Begriff der „Fürsorgerationalität“ soll an dieser Stelle in Bezug auf erweiterte Arbeit verdeutlichen, dass Arbeitsbeziehungen eine spezifische Qualität haben können, deren Leistung und Bewertung sich nicht mit einem ökonomisch geprägten Verständnis von Rationalität erklären lassen. Vielmehr werden hier andere „rationale“ Faktoren wie die zwischenmenschliche Beziehung zu einem zentralen Leistungskriterium.

Die Erfahrung von Anerkennung der eigenen Leistungen in der Sorgearbeit lässt sich demnach nicht über einen allgemeinen (ökonomischen) Leistungsbegriff beschreiben: „Da Fürsorgearbeit aber die Anerkennung und Beachtung der partikularen Bedürfnisse dieses einen Individuums in einer persönlichen und intimen Weise einschließt, kann sie nicht nach Leistungsmaßstäben generalisiert werden, ohne ihren Sinn zu verlieren“ (Young 2005: 430). Darüber hinaus lassen sich Anerkennungs- und Missachtungserfahrungen in Fürsorgebeziehungen gerade nicht durch eine egalitäre Reziprozität des Leistungsaustauschs kennzeichnen. Vielmehr ist es von zentraler Bedeutung, „die Befriedigung zu verstehen, die Fürsorgende oft in ihren Tätigkeiten finden – und die sich nicht symmetrisch zur Anerkennung verhalten, die die Fürsorgeempfangenden erhalten“ (Young 2005: 432). Solche Erfahrungen sind z.B. die Gewährung gegenseitigen Vertrauens oder der altruistische Wunsch zu helfen, ohne eine symmetrische Gegenleistung zu erwarten. Ähnliche Beweggründe finden sich z.B. in der Gemeinschaftsarbeit, in der zwischenmenschliche Begegnungen oder altruistische Motive wichtige Anerkennungschancen bereit halten (Bermes 2008: 55f, Rosenblatt 2001: 112). In einem erweiterten Konzept von Arbeit sollte demnach berücksichtigt werden, dass *Anerkennungserfahrungen von Leistung jenseits wirtschaftlicher Prinzipien* eine wichtige Rolle spielen.

Zum Zweiten verweisen subjektive Erfahrungen von Anerkennung und Missachtung gerade in erweiterten Arbeitskontexten darauf, dass die Rückbindung von persönlichen Arbeitsleistungen an „gesellschaftliche Werthorizonte“ angesichts der Fülle von Eigenschaften und Fähigkeiten, die das menschliche Kompetenzspektrum ausmachen, als abstrakt und unvollständig erscheint. Schließlich findet die Anerkennung und Missachtung von Fähigkeiten und Kompetenzen der Subjekte ihren Ausdruck insbesondere auf der Beziehungsebene: „Wer denn, außer konkrete Andere soll die Individualität einer Person mit all den Spezifika ihrer Geschichte, Wertvorstellungen

und Lebensentwürfe erkennen und somit anerkennen können?“ (Neuhäuser 1994: 49).

Denn einige der subjektiven Fähigkeiten und Eigenschaften, die in Arbeitsprozessen relevant und offensichtlich werden, entziehen sich der Verallgemeinerung und wirtschaftlichen Verwertung. Insbesondere vor dem Hintergrund der Subjektivierung von Arbeit wird deutlich, dass persönliche Eigenschaften und subjektive Anteile des „ganzen Menschen“ in Erwerbsarbeitsprozesse eingebracht werden. Davon lässt sich jedoch nur ein Teil innerhalb der bestehenden Leistungskriterien der Erwerbs-sphäre abbilden, da ArbeitnehmerInnen in zunehmenden Maße auf Erfolge und solitäre Leistungen reduziert werden („Bewunderung“) (Voswinkel 2002). Dadurch werden allerdings mehr und mehr nur diejenigen Aspekte der eigenen Leistung anerkannt, die im Arbeitsprozess direkte Verwertung erfahren. Daraus lässt sich eine „Anerkennungslücke“ (Kropf 2005: 196) ableiten, die zwischen persönlichen Fähigkeiten und anerkannter, ökonomisch verwertbarer Leistung klafft. Denn einige der persönlichen Kompetenzen lassen sich nur auf der Beziehungsebene im intersubjektiven Austausch mit KollegInnen oder auch in der Familie und im Freundeskreis anerkennen.

Solche persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen bestimmen spezifische Anerkennungsbedürfnisse der Menschen: „Beim Kellnern bekommt Manuela Anerkennung für das, *was sie ist*: für ihre Ausstrahlung, ihre Zuverlässigkeit, ihre Kontaktbereitschaft“ (Keupp u.a. 2006: 125, Hervorh. L.N.). Gerade solche eigensinnigen und personenbezogenen Kompetenzen, die im vorangegangenen Zitat beschrieben werden, bedürfen der Bestätigung auf der Beziehungsebene, da sich diese nicht abstrakt auf einem allgemeinen gesellschaftlichen Werthorizont als Anerkennung verbuchen lassen. Es bedarf also wiederum der Integration der Beziehungsebene (Liebe), um die *Anerkennung von persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten*, die im Modus Solidarität verortet sind, zu gewährleisten (Iser 2008: 193).

Zum Dritten soll darauf hingewiesen werden, dass nicht nur intersubjektive Aspekte von Anerkennung, sondern auch „innersubjektive Bezüge“ von Arbeitsleistungen in erweiterten Arbeitsprozessen relevant werden. Dies kann sich z. B. in Prozessen der Selbstverwirklichung ausdrücken (Bergmann 2004; Gorz 2000). In der erweiterten Arbeit sind solche intrinsischen Motivationen für eine Tätigkeit außerhalb der Erwerbsarbeit besonders ausgeprägt, da sich Personen aus freien Stücken und selbstbestimmt bestimmten Arbeitsprozessen widmen.

So kann eine Tätigkeit dem Individuum primär dazu dienen, sich in der Auseinandersetzung mit dem Arbeitsvorgang, der Technik und der Materialität kreativ auszudrücken. Auch können damit Erfahrungen verbunden sein, an der Auseinandersetzung mit etwas Widerständigem zu wachsen. Diese Erfahrungen können im Wesentlichen eine intrinsische Motivation haben (vgl. Aicher/Breuß 2005: 31; Dejours 2007: 73; Sennett 2008). Die Anerkennung für erbrachte Arbeitsleistung durch andere bekommt demgegenüber einen geringeren Stellenwert. Daher können in einem „Selbstbezug“ (Voswinkel 2001: 48) der Anerkennung solche „selbstbezüglichen“ Erfahrungen die Grundlage für die Entwicklung von Selbstwertgefühl sein. Ein derar-

tiger Bezug auf das Selbst kann sich in handwerklicher Arbeit, aber auch in geistiger Arbeit, z.B. in der Entwicklung kreativer Ideen oder in der völligen Konzentration auf Klänge während des Musizierens finden. In Honneths Systematisierung findet solch ein subjektiver Selbstbezug auf Arbeit keine Entsprechung. Allerdings erscheint der *Einbezug von intrinsischen Motiven der Selbstbestätigung* von Bedeutung zu sein, um identitätsstiftende Erfahrungen, die Anerkennungschancen für Arbeit im Modus Solidarität bereithalten, umfassend verstehen zu können.

3 Fazit – Emanzipatorische Potenziale des subjektiven Arbeitsvermögens

In den letzten Jahren wurden Arbeitsformen jenseits von marktbasierter Erwerbsarbeit vermehrt auch in arbeits- und industriesoziologischen Debatten integriert. Einen wichtigen Beitrag haben hierbei die Erkenntnisse der Genderforschung geleistet, die dazu beigetragen haben, Verknüpfungen zwischen den ehemals voneinander getrennten reproduktiven und produktiven Tätigkeiten in „Arbeit und Leben“ herzustellen (Aulenbacher u.a. 2007; Gottschall/Voß 2005; Janczyk 2009; Jürgens 2006; Voß 1991). Dennoch bleibt, wie Bode herausstellt, die Arbeitssoziologie noch immer stark auf die klassische Erwerbsarbeit fixiert, so dass „aus ihrer Perspektive für das gesellschaftliche Leben maßgebliche Bereiche organisierten ‚Tätigseins‘ unbekanntes Terrain“ (Bode 2010: 963) bleiben. Dementsprechend bleibt der arbeitssoziologischen Debatte auch bislang die Offenheit verwehrt, die Vielfältigkeit subjektiver Anerkennungschancen des menschlichen Arbeitsvermögens umfassend in den Blick zu nehmen.

Denn auch wenn auf gesellschaftlicher Ebene die Erlangung von Anerkennung strukturell auf Erwerbsarbeit gerichtet bleibt, wie in der vorangegangenen Auseinandersetzung in der Anerkennungsdimension Recht deutlich wurde, zeigte sich, dass sich in erweiterter Arbeit spezifische Anerkennungsverhältnisse in der Sphäre Solidarität in enger Kopplung mit der Sphäre Liebe herausbilden können, die über Erwerbsarbeit hinausgehen. Dabei wurde herausgestellt, dass Faktoren wie Empathie und Emotion als „Leistungskriterium“, sowie eigensinnige, intrinsische Motive für erweiterte Arbeit relevant sein können, die sich insbesondere auf der Beziehungsebene abbilden lassen. Anerkennungschancen in erweiterter Arbeit sind demnach personenbezogen, wirken in persönlichen Bereichen und lassen sich nicht generalisieren. Damit liegt die Stärke des Modells erweiterter Arbeit im Einzelfall, da für die Anerkennung von nicht-marktförmig organisierten Arbeiten vielmehr „weiche“ Formen der Anerkennung wirken, die sich auf spezifische Eigenschaften des Menschen beziehen und die sich in spezifischen Anerkennungsverhältnissen auf der individuellen Ebene ergeben.

Dies verdeutlicht im Umkehrschluss, dass ein erweitertes Konzept von Arbeit schwerlich als gesellschaftliches „Lösungsmodell“ für Personen mit marginalen Anerkennungserfahrungen in der Erwerbsarbeit fungieren kann, wie in den Visionen im Umfeld der Debatte in den 1990er Jahren nahelegt wurde. Vielmehr können Anerkennungschancen, die in einem erweiterten Konzept von Arbeit liegen, insbesondere von Personen erschlossen werden, die materiell abgesichert sind. Sie können Anerkennung z.B. im Feld der Familienarbeit auf emotionaler Ebene in persönlicher Be-

stätigung erfahren, sich in selbstbestimmter Eigenarbeit verwirklichen und persönlich weiterentwickeln oder altruistische Motive verfolgen, die auf das Gemeinwohl gerichtet sind. Diese Vervielfältigung persönlicher Leistungskontexte kann sie befähigen, neue Anerkennungsbezüge, die in der eigenen Arbeitsleistung begründet liegen, in emanzipatorischer Weise selbstbestimmt zu aktivieren (vgl. auch Bude 2010; Bude/Lantermann 2010). Dies vermag Individuen darin zu unterstützen, sich in kritischen Phasen von der starken emotionalen Orientierung auf Erwerbsarbeit zu lösen oder missachtende Erfahrungen zu kompensieren.

Kann damit ein Konzept erweiterter Arbeit eine Antwort auf gegenwärtige Entwicklungen in der Erwerbsarbeit darstellen? „Noch nie in den letzten zweihundert Jahren hat es um Bemühungen, einen emanzipatorischen, humanen Begriff der Arbeit zu verteidigen, so schlecht gestanden wie heute“ (Honneth 2008: 327) – dieser Feststellung Honneths folgend kann eine erweiterte Perspektive auf die subjektiven Potenziale, die Arbeit jenseits der ökonomischen Verwertung haben kann, dazu beitragen, wissenschaftliche Debatten um eine Humanisierung und um die individuelle und gesellschaftliche Qualität von Arbeit (wieder) anzustoßen; kurz: angesichts der bestehenden krisenhaften Verhältnisse in der Arbeitswelt normative Debatten um „Gute Arbeit“ und ein „Gutes Leben“ wieder zu führen.

Literatur

- Aicher, F.; Breuß, R. (2005): *eigen+sinnig. Der werkraum bregenerwald als Modell für ein neues Handwerk*. oekom, München.
- Anhut, R.; Heitmeyer, W. (2009): Desintegration, Anerkennungsbilanzen und die Rolle sozialer Vergleichsprozesse für unterschiedliche Verarbeitungsmuster. In: Preyer, Gerhard (Hrsg.): *Neuer Mensch und kollektive Identität in der Kommunikationsgesellschaft*. VS Verlag, Wiesbaden, S. 212-236.
- Aulenbacher, B.; Funder, M.; Jacobsen, H.; Völker, S. (2007): *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog*. VS Verlag, Wiesbaden.
- Beck, U. (1999): *Modell Bürgerarbeit*. In: Beck, Ulrich (Hrsg.): *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*. Campus, Frankfurt am Main/ New York, S. 7-189.
- Becker-Schmidt, R.; Knapp, G.-A. (1995): Einleitung. In: Becker-Schmidt, Regina; Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.): *Das Geschlechterverhältnis in den Sozialwissenschaften*. Campus, Frankfurt am Main/ New York, S. 7-18.
- Bergmann, F. (2004): *Neue Arbeit, neue Kultur*. Arbor, Freiamt.
- Bermes, C. (2008): *Arbeit, Beruf und Person. Anthropologie des Handelns und des Arbeitens*. In: Jäger, Wieland; Röttgers, Kurt (Hrsg.): *Sinn von Arbeit. Soziologische und wirtschaftsphilosophische Betrachtungen*. VS Verlag, Wiesbaden, S. 45-67.
- Biesecker, A. (2000): *Kooperative Vielfalt und das "Ganze der Arbeit". Überlegungen zu einem erweiterten Arbeitsbegriff*. WZB, Berlin.

- Biesecker, A.; Mathes, M.; Schön, S.; Scurrill, B. (Hg.) (2000): Vorsorgendes Wirtschaften: auf dem Weg zu einer Ökonomie des Guten Lebens. Kleine Verlag, Bielefeld.
- Bock, G.; Duden, B. (1977): Arbeit aus Liebe - Liebe als Arbeit: Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In: Frauen und Wissenschaft, Jg. Heft S. 118-199.
- Bode, I. (2010): Arbeit im gemeinnützigen und informellen Sektor. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. VS Verlag, Wiesbaden, S. 963-980.
- Böhle, F.; Voß, G.G.; Wachtler, G. (2010): Einführung. In: Böhle, F.; Voß, G.G.; Wachtler, G. (Hg.), Handbuch Arbeitssoziologie. VS Verlag, Wiesbaden, S.11-19.
- Brandl, S.; Hildebrandt, E. (2002): Zukunft der Arbeit und soziale Nachhaltigkeit. Zur Transformation der Arbeitsgesellschaft vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitsdebatte. Leske + Budrich, Opladen.
- Bude, H. (2010): "Sie wollen die brutale Wahrheit". Heinz Bude im Interview mit Stephan Lebert und Nina Pauer. In: DIE ZEIT, S. 21-22.
- Bude, H.; Lantermann, E.-D. (2010): Vertrauen, Kompetenzen und gesellschaftliche Exklusion in prekären Zeiten. In: Positionen. Beiträge zur Beratung in der Arbeitswelt, Jg. Heft 1, S. 1-8.
- Castel, R. (2011): Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums. Hamburger Edition, Hamburg.
- Dejours, C. (2007): Subjectivity, Work, and Action. In: Deranty, Jean-Philippe; Petherbridge, Danielle; Rundell, John; Sinnerbrink, Robert (Hrsg.): Recognition, Work, Politics. New Directions in French Critical Theory. Brill, Leiden, Boston, S. 71-87.
- Ehrenberg, A. (2004): Das erschöpfte Selbst: Depression und Gesellschaft in der Gegenwart. Frankfurt/M., Campus.
- Fraser, N. (2009): Feminismus, Kapitalismus und die Liste der Geschichte. In: Forst, Rainer; Hartmann, Martin; Jaeggi, Rahel; Saar, Martin (Hrsg.): Sozialphilosophie und Kritik. Suhrkamp, Frankfurt am Main, S. 481-505.
- Geissler, B. (2002): Die Dienstleistungslücke im Haushalt. Der neue Bedarf nach Dienstleistungen und die Handlungslogik der privaten Arbeit. In: Gather, Claudia; Geissler, Birgit; Rerrich, Maria S. (Hrsg.): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Hausarbeit im globalen Wandel. Westfälisches Dampfboot, Münster, S. 30-49.
- Gorz, A. (2000): Arbeit zwischen Misere und Utopie. Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Gottschall, K.; Voß, G. G. (2005): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. 2, Rainer Hampp, München und Mering.
- Habermas, J. Arbeit, Liebe, Anerkennung. Unter: <http://www.zeit.de/2009/30/Philosoph-Honneth> (Stand: 16.07.09)
- Hess, S. (2005): Globalisierte Hausarbeit. Au-pair als Migrationsstrategie von Frauen aus Osteuropa. VS Verlag, Wiesbaden.
- Hochschild, A. R. (2006): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause die Arbeit wartet. 2. Aufl., VS Verlag, Wiesbaden.
- Holtgrewe, U./Voswinkel, S./Wagner, G. (2000): "Meinen Sie, da sagt jemand danke, wenn man geht?" Anerkennungs- und Missachtungsverhältnisse im Prozess;

- organisationeller Transformation. In: Holtgrewe, Ursula; Voswinkel, Stephan; Wagner, Gabriele (Hrsg.): Anerkennung und Arbeit. UVK, Konstanz, S.63-84.
- Honneth, A. (1980): Arbeit und instrumentales Handeln. Kategoriale Probleme einer kritischen Gesellschaftstheorie. In: Honneth, Axel; Jaeggi, Urs (Hrsg.): Arbeit, Handlung, Normativität. Theorien des Historischen Materialismus 2. Suhrkamp, Frankfurt am Main, S. 185-233.
- Honneth, A. (1994): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Honneth, A. (2000): Zwischen Gerechtigkeit und affektiver Bindung. Die Familie im Brennpunkt moralischer Kontroversen. In: Honneth, Axel (Hrsg.): Das Andere der Gerechtigkeit. Aufsätze zur praktischen Philosophie. Suhrkamp, Frankfurt am Main, S. 193-215.
- Honneth, A. (2003): Umverteilung als Anerkennung. Eine Erwiderung auf Nancy Fraser. In: Fraser, Nancy; Honneth, Axel (Hrsg.): Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse. Suhrkamp, Frankfurt am Main, S. 129-224.
- Honneth, A. (2008): Arbeit und Anerkennung. Versuch einer Neubestimmung. In: DZPh, Jg. 56, Heft 3, S. 327-341.
- Honneth, A. (2009a): Die gespaltene Gesellschaft. Axel Honneth im Gespräch mit Armin Pongs. In: Basaure, Mauro; Reemtsma, Jan Philipp; Willig, Rasmus (Hrsg.): Erneuerung der Kritik. Axel Honneth im Gespräch. Campus, Frankfurt am Main/ New York, S. 21-37.
- Honneth, A. (2009b): Die Anerkennung ist ein Grundmechanismus sozialer Existenz. Axel Honneth im Gespräch mit Krassimir Stojanov. In: Basaure, Mauro; Reemtsma, Jan Philipp; Willig, Rasmus (Hrsg.): Erneuerung der Kritik. Axel Honneth im Gespräch. Campus, Frankfurt am Main/ New York, S. 149-166.
- Iser, M. (2008): Empörung und Fortschritt. Grundlagen einer kritischen Theorie der Gesellschaft. Campus, Frankfurt am Main/ New York.
- Janczyk, S. (2009): Arbeit und Leben. Eine spannungsreiche Ko-Konstitution. Westfälisches Dampfboot, Münster.
- Jürgens, K. (2006): Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung. VS Verlag, Wiesbaden.
- Kaletta, B. (2008): Anerkennung oder Abwertung. Über die Verarbeitung sozialer Desintegration. VS Verlag, Wiesbaden.
- Keupp, H.; Ahbe, T.; Gmür, W.; Höfer, R.; Mitzscherlich, B.; Kraus, W.; Straus, F. (2006): Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne. 3. Aufl., Rowohlt, Reinbek bei Hamburg.
- Kleemann, F.; Voß, G. G. (2010): Arbeit und Subjekt. In: Böhle, F.; Voß, G.G.; Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. VS Verlag, Wiesbaden, S. 415-450.
- Kocyba, H. (2000): Die falsche Aufhebung der Entfremdung. Über die normative Subjektivierung der Arbeit im Postfordismus. In: Mathias Hirsch (Hg.): Psychoanalyse und Arbeit. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Kronauer, M. (2006): "Exklusion" als Kategorie einer kritischen Gesellschaftsanalyse. Vorschläge für eine anstehende Debatte. In: Bude, Heinz; Willisich, Andreas

- (Hrsg.): Das Problem der Exklusion. Ausgegrenzte, Entbehrliche, Überflüssige. Hamburger Edition, Hamburg, S. 27-45.
- Kropf, J. (2005): Flexibilisierung - Subjektivierung - Anerkennung. Auswirkungen von Flexibilisierungsmaßnahmen auf die Anerkennungsbeziehungen in Unternehmen. Biblion Verlag, München.
- Lenz, I. (2008): Die unendliche Geschichte? Zur Entwicklung und den Transformationen der Neuen Frauenbewegungen in Deutschland. In: Lenz, Ilse (Hrsg.): Die Neue Frauenbewegung in Deutschland. Abschied vom kleinen Unterschied. Eine Quellensammlung. VS Verlag, Wiesbaden, S. 21-44.
- Lessenich, S. (2007): Die Grenzen der Anerkennung - Zum Wandel der moralischen Ökonomie des Wohlfahrtsstaates. In: Wimbauer, Christine; Henninger, Annette; Gottwald, Markus (Hrsg.): Die Gesellschaft als "institutionalisierte Anerkennungsordnung". Anerkennung und Ungleichheit in Paarbeziehungen, Arbeitsorganisationen und Sozialstaat. Barbara Budrich, Opladen, Farmington Hills, S. 151-167.
- Margalit, A. (1997): Politik der Würde. Über Achtung und Verachtung. Alexander Fest Verlag, Berlin.
- Matthes, J. (Hrsg.) (1983): Krise der Arbeitsgesellschaft. Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Campus, Frankfurt am Main/ New York.
- Minssen, H. (2006): Arbeits- und Industriesoziologie. Eine Einführung. Frankfurt/M., Campus.
- Morgenroth, C. (2003): Arbeitsidentität und Arbeitslosigkeit - ein depressiver Zirkel. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. Heft 6-7, S. 17-24.
- Mückenberger, U. (1990): Allein wer Zugang zum Beruf hat, ist frei, sich für Eigenarbeit zu entscheiden. 3-Schwellen-Modell zum Verhältnis von Erwerbsarbeit und außererwerblicher Arbeit. In: Heinze, Rolf G.; Offe, Claus (Hrsg.): Formen der Eigenarbeit. Theorie, Empirie, Vorschläge. Westdeutscher Verlag, Opladen, S. 197-211.
- Neuhäuser, G. (1994): Familie und Anerkennung. Eine feministische Untersuchung der Familie in Hegels Rechtsphilosophie und in aktualisierenden Anerkennungstheorien. J.W. Goethe Universität Frankfurt, Frankfurt am Main.
- Nullmeier, F. (2003): Anerkennung. Auf dem Weg zu einem kulturalen Sozialstaatsverständnis? In: Lessenich, Stephan (Hrsg.): Wohlfahrtsstaatliche Grundbegriffe. Historische und aktuelle Diskurse. Campus, Frankfurt am Main/ New York, S. 395-418.
- Rifkin, J. (1996): Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. 4. Aufl. Campus, Frankfurt am Main/ New York.
- Rosenblatt, B. v. (Hrsg.) (2001): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Gesamtbericht. Kohlhammer, Stuttgart, Berlin, Köln.
- Rudzio, K.; Uchatius, W. (2010): "Arbeiten, bis der Arzt kommt". In: Die Zeit, 09.07.2010.

- Schwinger, E. (2005): Der "Geist des Kapitalismus" und die Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Königshausen & Neumann, Würzburg.
- Sennett, R. (2008): Handwerk. Berlin Verlag, Berlin.
- Sitzer, P. (2009): Jugendliche Gewalttäter. Eine empirische Studie zum Zusammenhang von Anerkennung, Missachtung und Gewalt. Juventa, Weinheim und München.
- Sitzer, P.; Wiezorek, C. (2005): Anerkennung. In: Heitmeyer, Wilhelm; Imbusch, Peter (Hrsg.): Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft. VS Verlag, Wiesbaden, S. 101-132.
- Todorov, T. (1998): Abenteuer des Zusammenlebens. Versuch einer allgemeinen Anthropologie. Fischer, Frankfurt am Main.
- Voß, G. G. (1991): Lebensführung als Arbeit. Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft. Stuttgart, Enke.
- Voß, G. G. (2010): Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsgriffs. In: Böhle, F.; Voß, G. G.; Wachtler, G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. VS Verlag, Wiesbaden, S. 23-80.
- Voswinkel, S. (2001): Anerkennung und Reputation. Die Dramaturgie industrieller Beziehungen. Mit einer Fallstudie zum "Bündnis für Arbeit". UVK, Konstanz.
- Voswinkel, S. (2002): Bewunderung ohne Würdigung? Paradoxien der Anerkennung doppelt subjektivierter Arbeit. In: Honneth, Axel (Hrsg.): Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus. campus, Frankfurt am Main, S. 65-92.
- Vowinkel, S. (2005): Reziprozität und Anerkennung in Arbeitsbeziehungen. In: Adloff, F./Mau, S. (Hg.): Vom Geben und Nehmen. Zur Soziologie der Reziprozität. Frankfurt a. M./ New York, Campus, S. 237-256.
- Waerness, K. (2000): Fürsorgerationalität. Zur Karriere eines Begriffes. In: Feministische Studien, Jg. 18, Heft extra, S. 54-66.
- Wagner, G. (2004): Anerkennung und Individualisierung. UVK Verlagsgesellschaft, Konstanz.
- Walzer, M. (1998): Spüren der Gerechtigkeit. Ein Plädoyer für Pluralität und Gleichheit. Fischer, Frankfurt am Main.
- Wimbauer, C. (2004): „Umverteilung oder Anerkennung? Und wenn: Wovon und durch wen? Theoretische Überlegungen zur aktuellen Debatte um Anerkennung oder Umverteilung“. O.V., New Haven.
- Wimbauer, C.; Henninger, A.; Gottwald, M. (Hrsg.) (2007): Die Gesellschaft als "institutionalisierte Anerkennungsordnung". Anerkennung und Ungleichheit in Paarbeziehungen, Arbeitsorganisationen und Sozialstaat. Barbara Budrich, Opladen, Farmington Hills.
- Young, M. I. (2005): Anerkennung von Liebesmühe. Zu Axel Honneths Feminismus. In: Deutsche Zeitschrift für Philosophie, Jg. 53, Heft 3, S. 415-433.
- Zurn, C. F. (1997): The Normative Claims of Three Types of Feminist Struggles for Recognition. In: Philosophy Today, Jg. Heft Supplement, S. 73-78.

Brigitte Aulenbacher, Birgit Riegraf¹

Die Analyse alltäglicher und biografischer Arbeitsarrangements als Weg arbeits- und industriesoziologischer Sozial- und Zeitdiagnostik

Abstract: Die universitäre Wissenschaft ist wie auch andere Beschäftigungsbereiche international im Wandel begriffen. Allein erwerbsbezogene Perspektiven reichen nicht hin, diese Entwicklungen zu erforschen. Sie lassen sich erst, so argumentiert der Beitrag, im Zusammenhang mit der weiteren gesellschaftlichen Arbeitsteilung, insbesondere in und zwischen Erwerbssphäre, Privathaushalt und Sozialstaat, und den darin eingelassenen sozialen Ungleichheiten angemessen in den Blick nehmen. Die Analyse alltäglicher und biografischer Arbeitsarrangements wird als ein Weg herausgearbeitet, dies für den Wandel der Wissenschaft, aber auch für andere Felder sozial- und zeitdiagnostisch weiterführend zu verfolgen.

Alltägliche und biografische Arbeitsarrangements sind in der zeitgenössischen Soziologie systematisch ab den 1970er Jahren in der Geschlechterforschung, ab den 1980er Jahren in der Lebenslaufforschung und in der Forschung zur alltäglichen Lebensführung wie quer zu den genannten Strängen Thema (im Überblick Gottschall 2000). Die dortigen Erkenntnisse arbeits- und industriesoziologisch nutzbar zu machen, ist ebenfalls nicht neu (vgl. Jürgens 2006; Kratzer/Lange 2006; Voß 2000). Gerade im Zusammenhang mit gegenwartsbezogenen Diagnosen zur Subjektivierung, Entgrenzung und Prekarisierung von Arbeit (vgl. zu den Begriffen Kleemann u.a. 2002; Kratzer/Sauer 2007; Dörre 2005), wonach die fordistische Regulierung bezahlter Arbeit in krisenhafter Weise brüchig geworden und der Suche nach neuen Arrangements gewichen ist, wird der Blick über die Erwerbssphäre hinaus im Fach gewichtiger, wenngleich er nach wie vor randständig ist (vgl. Aulenbacher 2010a; Jürgens 2008; Kratzer/Lange 2006). Indem der Beitrag zeigt, wie der Wandel von Erwerbsarbeit durch die Analyse alltäglicher und biografischer Arbeitsarrangements sozial- und zeitdiagnostisch in den Blick genommen werden kann, macht er deutlich, was arbeits- und industriesoziologisch mit einem weiten Arbeitsbegriff zu gewinnen ist. Wir verbinden hierzu eine erkenntnisstrategische mit einer theoretischen Diskussion, wobei wir uns exemplarisch das Feld der universitären Wissenschaft anschauen, da die vorgestellten Überlegungen bei der Beschäftigung mit seinen Veränderungen entstanden sind; sie ließen sich aber ebenso an anderen Sektoren durchspielen. Nach der Skizzierung einiger Eckpunkte zur Reorganisation wissenschaftlicher Arbeit und unserer Ausgangsüberlegungen (1), wird ausgeführt warum und wie uns alltägliche und biografische Arbeitsarrangements interessieren (2). Schließlich geht es um das sozial- und zeitdiagnostische Potenzial ihrer Analyse (3).

¹ Brigitte Aulenbacher, Professorin für Soziologische Theorie und Sozialanalysen, Leiterin der Abteilung für Theoretische Soziologie und Sozialanalysen des Instituts für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz. Email: brigitte.aulenbacher@jku.at. Birgit Riegraf, Professorin für Allgemeine Soziologie an der Fakultät für Kulturwissenschaften der Universität Paderborn. Email: briegraf@mail.upb.de.

1 Warum der Blick über die Erwerbsarbeit hinaus? Ausgangsüberlegungen am Beispiel des Wandels universitärer Wissenschaft

Der Wandel der universitären Wissenschaft hat zahlreiche Facetten. Soll er über einzelne Aspekte hinaus in den Blick genommen werden, dann stellt sich die Frage nach geeigneten erkenntnisstrategischen Ausgangspunkten; dies sei anhand der Entwicklungen im Feld ausgeführt.

Die Reorganisation der universitären Wissenschaft ist Teil der Restrukturierung des öffentlichen Sektors, die sich seit den 1980er Jahren in allen OECD-Ländern durch die mehr oder minder schnelle und weit reichende Implementation des New Public Managements vollzieht (vgl. Tepe u.a. 2008; Riegraf 2005; 2007a; 2007b). Bisherige bürokratisch-administrative Verfahren werden durch markt- und betriebswirtschaftliche Maßnahmen ergänzt oder gar völlig ersetzt, die in der Folge den nicht mehr nur akademischen Wettbewerb innerhalb und zwischen Universitäten verstärken. Nach Uwe Schimank (2005) wird die kollegiale Selbstverwaltung von einem manageriellen Governancemuster abgelöst, verbunden mit neuen Hierarchisierungen der universitätsinternen Entscheidungsstrukturen. Belange der Organisation Universität träten gegenüber solchen der wissenschaftlichen Professionen in den Vordergrund und gefährdeten gar die Professionalität. Diese neue, metaphorisch als unternehmerisch bezeichnete Universität erfährt zudem eine veränderte gesetzliche und politische Regulierung ihres Verhältnisses zum Staat, indem Kontextsteuerungen bisherige direkte und detaillierte Steuerungs- und Kontrollformen ergänzen beziehungsweise ersetzen. Dies führt zu einer relativen Autonomie bei gleichzeitigen finanziellen Abhängigkeiten und Neuauufforderungen zur Drittmittelfinanzierung (vgl. z.B. Clark 1998; Kreckel 2008a).

Der bis hierhin skizzierte Prozess verbindet sich zum einen mit zeitgleich und später entstandenen EU-Richtlinienprogrammen wie Gender Mainstreaming, nationalen gesetz- und/oder wissenschaftspolitischen Initiativen wie Professorinnenprogrammen in Deutschland, der Schaffung von „Postdoc-Frauenstellen“ in Österreich, dem Auditing als geschlechtergerechte oder familienfreundliche Hochschule, der Privatwirtschaft entlehnten Human Resource-Konzepten wie Managing-Diversity- und Dual-Career-Programms und anderen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitiken und -maßnahmen (vgl. Bauschke-Urban u.a. 2010; Riegraf u.a. 2010). Sie sind mit den neuen Formen der Organisationsentwicklung und Governance nicht nur kompatibel, sondern verstärken sie sogar (vgl. Kahlert 2005; Meuser 2004), etwa in der Kombination von Frauen- und Exzellenzförderung bei der internationalen Suche nach den ‚besten Köpfen‘, um in der Konkurrenz der Universitäten um Drittmittel oder über den Publikationsoutput bestehen zu können. Zwar haben solche Maßnahmen nicht unbedingt bindende Wirkung, aber dennoch beeinflussen sie die Bedingungen wissenschaftlichen Arbeitens (vgl. Hardenberg/Kirsch-Auwärter 2010). Zum anderen verbindet sich die Reorganisation der universitären Verwaltung und Selbstverwaltung mit der im Bologna-Prozess seit den 1990er Jahren vorangetriebenen Angleichung des europäischen Hochschulraums in der Lehre. Standardisierte Studiengänge, die in einen vorakademischen und akademischen Ab-

schluss münden, treten an die Stelle des Humboldt'schen Selbststudiums. Die Einheit von Forschung und Lehre wird auch organisatorisch aufgespalten. In Großbritannien etwa ist bereits vollzogen, was sich im deutschsprachigen Raum seit einiger Zeit andeutet: die Ausdifferenzierung der Universitäten in Forschungs- und in Lehruniversitäten (vgl. Banscherus 2009; Kreckel 2008b, 2008c; Pasternack 2008a, 2008b; Thomas/Davies 2002).

All diese Entwicklungen bilden sich im Wandel der Arbeitsorganisation und -bedingungen ab, gehen sie doch mit Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse und ihrer kollektiven Regulierung einher (vgl. Kreckel 2008a; Pernicka u.a. 2010; Dörre/Neis 2008). Ohne ins Detail der von Reinhard Kreckel (2008a) herausgegebenen Länderstudien gehen zu können, zeichnen sich ähnlich wie bei der Implementierung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitiken und der Umsetzung des Bologna-Prozesses international übergreifende und national je besondere Tendenzen ab (vgl. Appelt 2004; Bauschke-Urban u.a. 2010; Riegraf u.a. 2010). Ähnlich wie Gøsta Esping-Andersen (1990) dies für die wohlfahrtsstaatliche Entwicklung feststellt, deuten sich nationale Modelle der Wissenschaftsorganisation und der Regulierung wissenschaftlicher Arbeit an, was unter anderem mit den Wissenschaftskulturen sowie gesetzes- und tarifpolitischen Regelungen und Wissenschaftspolitiken zusammenhängt. So begann in Deutschland der Umbau der Universitäten zwar früher; in Österreich werden die überkommenen reformuniversitären Strukturen aber radikaler zurückgenommen (vgl. Kreckel 2008b; Pasternack 2008a). Als länderübergreifende Tendenz kann die Deregulierung, Prekarisierung und Abwertung wissenschaftlicher Arbeit gelten, die sich jedoch national unterschiedlich vollzieht und zudem disziplinär unterschiedlich greift.

Nicht erst neuerdings sind für wissenschaftliches Arbeiten Abweichungen von den als ‚reguliert‘ angesehenen Arbeitsweisen zu registrieren. In Verbindung mit der Idee des Berufen-Seins (vgl. Weber 1919) und der ganzheitlichen Verfügbarkeit für „Wissenschaft als Lebensform“ (Mittelstraß 1982) handelt es sich in gewisser Weise immer schon um ‚subjektivierte‘ und ‚entgrenzte‘ Arbeit. Verkörpert in der Figur des frühen Privatgelehrten und der heutigen PrivatdozentIn war sie auch immer schon ‚prekäre‘ Arbeit (vgl. Matthies 2005). Nur sehr wenige Wissenschaftler stiegen zum Ordinarius, also der im Sinne Humboldts in Forschung und Lehre autonomen Professur (vgl. Nida-Rümelin 2006) auf, und absolut immer noch wenige, aber beachtlich mehr WissenschaftlerInnen zu den Professuren der Reformuniversität. Auch sind an den Universitäten in dieser Phase historisch erstmalig vergleichsweise stabile Beschäftigungsverhältnisse im Mittelbau entstanden. Werden die heutigen Veränderungen in den Blick genommen, so ist die seinerzeitige institutionelle Ausweitung und relative Verstetigung der universitären Beschäftigung die mehr oder weniger explizite Folie, vor der in neuer Weise Tendenzen der Subjektivierung, Entgrenzung und Prekarisierung von Arbeit benennbar werden (vgl. Dörre/Neis 2008).

Einige Tendenzen seien angesprochen: In Deutschland wurde bei den Professuren die C4/C3-Besoldung durch die von den Grundgehältern her niedrigere W3/W2-Besoldung ersetzt, während leistungsbezogene Bestandteile an Bedeutung für die materielle Gratifikation gewonnen haben; in Österreich ist die Verbeamtung abge-

schaft und die Gehälter sind gesunken (vgl. Kreckel 2008a; Pasternack 2008). Rückläufig bzw. abgeschafft sind die Verbeamtungen im Mittelbau, wo zugleich befristete Beschäftigung und Teilzeitarbeit zunehmen (vgl. Dörre/Neis 2008; Grünh u.a. 2009). Neue Personalkategorien, in Deutschland die „Lehrkraft für besondere Aufgaben“, in Österreich der „senior lecturer“ sind mit hohen Lehrdeputaten verbunden und verweisen Forschung für diejenigen, die sich dennoch weiter qualifizieren wollen, unter der Hand auf den Feierabend. Bei Professuren ebenso wie im Mittelbau stehen sehr wenigen „premier league jobs“ – in den drittmittelstarken Natur- und Technikwissenschaften mehr als in den drittmittelschwachen Geistes- und Gesellschaftswissenschaften – deutlich mehr lehrintensive Positionen gegenüber, auf denen die neuen Reputationskriterien wie erfolgreiche Akquise und international sichtbare Publikationen schwerer erfüllbar sind (vgl. Meier/Schimank 2005; Thomas/Davies 2002).

Historisch – also mit Blick auf die Entwicklung von der Ordinarien- über die Reformuniversität zu den gegenwärtigen Universitäten – verlor wissenschaftliches Arbeiten seine vormalige schicht-, geschlechts- und ethnischebezogene Exklusivität. Zugleich gingen diese Öffnung und damit verbunden die Demokratisierung der Universitäten mit der Abwertung von Wissenschaft einher (vgl. Aulenbacher/Riegraf 2010). Gegenwartsbezogen lässt sich – neben der anhaltenden Ungleichverteilung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen auf Männer und Frauen – die Trennung von Forschung und Lehre mit den entsprechenden Widmungen und Abstufungen der Beschäftigungsverhältnisse als eine neue bedeutende Linie identifizieren, entlang derer Arbeit bereits sichtbar geschlechts-, vermutlich aber auch schicht- und ethnischbasiert neu verteilt wird. Im Einzelfall werden diese Segregationen und Hierarchien von der Rekrutierung internationaler, nach Kriterien wie Drittmittelaufkommen, referierte Zeitschriftenartikel etc. als exzellent geltender WissenschaftlerInnen für die ‚erste Liga‘ bzw. für die ‚Förderprogramme und -stufen‘, die dorthin führen sollen, durchbrochen (vgl. Aulenbacher u.a. 2010; Binner u.a. 2010).

Viele der genannten Entwicklungen lassen sich weiterführend erklären, wenn die erwerbsbezogenen Konstellationen tiefergehend in den Blick genommen werden, als es an dieser Stelle geschehen kann. Unsere These ist allerdings, dass der Rückgriff auf systematisch allein bei der Erwerbsarbeit ansetzende Analysen nicht hinreicht, um die Verfasstheit und den Wandel universitärer wissenschaftlicher Arbeit in ihren verschiedenen nationalen Ausprägungen zu erklären. Wie wissenschaftlich gearbeitet wird, hängt mit davon ab, wie andere Belange des Lebens bearbeitet werden. Nicht alle Belange des Lebens lassen sich mit der Kategorie der Arbeit fassen. Ein bedeutender Ausschnitt des Geschehens besteht aber darin, wie bezahlte und unbezahlte Arbeit vereinbart werden.

Vom Erkenntnisinteresse her geht es uns also ganz im Sinne herkömmlicher arbeits- und industriosozilogischer Sozial- und Zeitdiagnostik darum, Entwicklungstendenzen von Arbeit und der Arbeitsgesellschaft in den Blick zu bekommen. Das ins Auge gefasste Vorgehen weicht allerdings vom üblicherweise beschrittenen Weg ab. Jener setzt erkenntnisstrategisch bei der Erwerbsarbeit an, um über die Analyse ihrer Dynamiken darüber hinausweisende, letztlich gesamtgesellschaftlich bedeutsame

Entwicklungen ausmachen zu können (vgl. Kratzer/Sauer 2007; Sauer 2006). Er wurde bereits grundsätzlich kritisiert (vgl. Aulenbacher 2005, 2008; Jürgens 2008). Lediglich ein Problem sei angesprochen: In einer ‚top-down‘-Betrachtungsweise werden die Relationen zwischen gesellschaftlichen Bereichen und Arbeitsformen systematisch unterbelichtet (vgl. Aulenbacher 2005, 2009, 2010b). Damit wird zu wenig beachtet, dass die Dynamiken des Erwerbsbereichs nicht nur richtungsweisend für weitere Bereiche sind, sondern auch ihrerseits davon geprägt werden, wie die unbezahlte Arbeit organisiert wird.

2 Warum und wie alltägliche und biografische Arbeitsarrangements in den Blick nehmen? Erkenntnisstrategische und theoretische Überlegungen

Die Überlegungen, die Entwicklung der universitären Wissenschaft erkenntnisstrategisch von der Analyse der alltäglichen und biografischen Arbeitsarrangements aus in den Blick zu nehmen, werden nun theoretisch mit Perspektiven unterfüttert, die gesellschafts- und subjekttheoretischen bzw. interaktions- und institutionentheoretischen Denktraditionen der Soziologie verbunden sind. Im interessierenden thematischen Kontext wurden sie nicht zuletzt innerhalb der oder mit Bezugnahme auf die Geschlechterforschung ausformuliert, was an deren frühen Aufmerksamkeit für Bereiche jenseits der Erwerbsarbeit liegt, auch wenn es um deren Analyse geht (vgl. Aulenbacher 2010a). Dabei geht es nicht speziell um diese Theorieansätze und Denktraditionen. Andere theoretische Zugänge, zum Beispiel der Ansatz bei Foucault, den Alexandra Rau (2010) für die Forschung zur Subjektivierung der Arbeit in einer uns durchaus naheliegenden Weise aufnimmt, oder die Analyse mittels Bourdieuscher Kategorien, wie sie von Sandra Beaufaÿs (2003) für die Untersuchung der Arbeit von WissenschaftlerInnen angelegt werden, ließen sich für unsere Zwecke ebenfalls ausloten. Wir beschreiten zur Unterfütterung unserer erkenntnisstrategischen Überlegungen theoretische Wege, von denen wir überzeugt sind, dass sie weiterführen, ohne sie für die einzig gangbaren zu halten (vgl. auch Aulenbacher 2010b). In jedem Falle allerdings bedarf es eines Arbeitsbegriffs, der verschiedene Arbeitsformen für sich genommen und in ihrem Zusammenhang thematisierbar macht.

Gesellschaftliche Gesamtarbeit hat, wie wir hinsichtlich des Arbeitsbegriffs und der ersten uns interessierenden Theorieperspektive an Regina Becker-Schmidt (2007) anschließen, „Ensemblecharakter“. Die Autorin nimmt in ihrer Thematisierungsweise von Arbeit Begriffe und Betrachtungsweisen der älteren Kritischen Theorie auf, um folgende Konstellation zu erfassen: Die unter gegebenen Herrschaftsverhältnissen als gesellschaftlich notwendig angesehenen Leistungen werden in voneinander getrennt organisierten Formen bezahlter und unbezahlter Arbeit (in erster Linie Erwerbs-, Haus-, Freiwilligen-, Subsistenzarbeit) erbracht. Mit dem Prinzip der „Trennung“ sei gesellschaftlich gewährleistet, dass funktional differenzierte, einander auch widersprechende Anforderungen in „relativer Autonomie“ bearbeitet werden können. Allerdings werde den „Interdependenzen“, also den wechselseitigen Abhängigkeiten in der Leistungserbringung (z.B. hinsichtlich der Arbeitsformen zwischen Haus- und Erwerbsarbeit, hinsichtlich von Bereichen oder Sektoren zwischen Wis-

senschaft und Schule), nicht hinreichend Rechnung getragen (Becker-Schmidt 1991). Das „soziale Strukturproblem“ kapitalistischer und funktional differenzierter Gesellschaften (Becker-Schmidt 1995, 2000), dass „Zusammengehöriges“ „mit Macht getrennt“ wird (Becker-Schmidt 2001), werde in folgender Weise bearbeitet: Zum einen sorgten Prozesse der „Vereinheitlichung“ nicht zuletzt durch Rationalisierung, also durch Ausgestaltung ganz verschiedener gesellschaftlicher Bereiche nach ein und denselben Effizienzprinzipien, dafür, dass sie aneinander anschlussfähig werden (Becker-Schmidt 1991). Die Rationalisierung der Erwerbsarbeit, in der viele arbeitsteilig kooperieren, und des Privathaushaltes, in dem eine/r oder wenige viele Arbeiten teilweise gleichzeitig verrichten (vgl. Dörr 1996), ist ebenso ein Beispiel dafür wie der öffentliche Sektor, in dem ganz verschiedene Aufgabenbereiche wie Wissenschaft, Pflege, Infrastrukturdienstleistungen nach ein und derselben Maßgabe, etwa des New Public Managements, neu gestaltet werden (vgl. Riegraf 2007a, 2007b). Zum anderen fasst Becker-Schmidt (1998) die „Vermittlungen“ ins Auge, die dafür sorgen, dass die nicht nur getrennt organisierten, sondern aufgrund der verfolgten Zwecksetzungen strukturell unvereinbaren Arbeitsformen erneut miteinander „verknüpft“ werden. Diese Vereinbarung des strukturell Unvereinbaren ist erforderlich, da die verschiedenen Leistungen zusammen erst die Existenz der Menschen und den Bestand der Gesellschaft sichern; sie ist jedoch nicht widerspruchsfrei und daher latent ambivalent besetzt und vollzieht sich in Verbindung mit „sozialen Zwängen“ bzw. Privilegien (Becker-Schmidt 1998; vgl. auch 1991, 2003).

Die in gesellschaftstheoretischer Perspektive angesprochenen „Trennungen“ bilden sich in ihrer historisch je besonderen Gestalt im gesellschaftlichen Institutionengefüge ab. Gesellschaftliche Gesamtarbeit wird in den westeuropäischen Nachkriegsgesellschaften in Form bezahlter und unbezahlter Arbeit in und zwischen Markt, Staat, Drittem Sektor und Privathaushalt geleistet. Dabei ist in Grenzen variabel, welche Erfordernisse erwerbsförmig, durch Haus- oder durch Freiwilligenarbeit bearbeitet werden. Dies kann sich innerhalb der und zwischen den Sektoren ändern, beispielsweise durch Überführung von Haus- in Erwerbsarbeit im Privathaushalt, von bezahlter in ehrenamtliche Arbeit im Dritten Sektor, von staatlichen in privatwirtschaftliche Leistungen über Sektorengrenzen hinweg. Dieser variable Mix in der Erbringung von Leistungen unterliegt vor allem nationalstaatlichen, zunehmend aber auch internationalen arbeits- und beschäftigungs-, familien-, sozial- und steuerpolitischen und -rechtlichen Regulierungen (vgl. unter verschiedenen Perspektiven Aulenbacher/Riegraf 2009; Esping-Andersen 1990; Jürgens 2010; Kohlmorgen 2004; Lutz 2010; Pfau-Effinger 2005; Riegraf u.a. 2009; Young 1998).

Was die zuletzt genannten Regulative angeht, so sind sie zugleich Ergebnisse und Teil gesellschaftlicher Auseinandersetzungs- und Aushandlungsprozesse, in denen sich diejenigen normativen und institutionellen Arrangements herausbilden, welche den in gesellschaftstheoretischer Perspektive angesprochenen Prozessen der „Vereinheitlichung“ und „Vermittlung“ ihre historisch je besondere Gestalt verleihen. Für unseren Kontext ist das fordistische Institutionengefüge bestehend aus dem Normalarbeitsverhältnis, der Familie nach dem Ernährer- und Hausfrauenmodell und dem keynesianischen Wohlfahrtsstaat hervorzuheben. Unter postfordistischen Vor-

zeichen wird es sukzessive vom Adult Worker-Modell und dem „Wettbewerbsstaat“ (Hirsch 2005) abgelöst. Beiden Institutionengefügen sind soziale Ungleichheiten nach Geschlecht, Ethnie und Schicht eingeschrieben, die sich als Zwänge und Privilegien geltend machen, etwa im Falle des fordistischen Familienernährers und ‚seiner‘ Frau (vgl. Aulenbacher/Riegraf 2009; Jürgens 2010; Kohlmorgen 2004; Lutz 2010). Insbesondere das zuletzt genannte Institutionengefüge verbindet sich, wie Kerstin Jürgens (2010) in ihrer Diagnose einer gesellschaftlichen Reproduktionskrise zeigt, zudem mit ganz unterschiedlich verursachten, aber gleichgerichteten Individualisierungsprozessen, in deren Rahmen gesellschaftliche Anforderungen und ökonomische Risiken unmittelbar an die Einzelnen durchgereicht werden (vgl. auch Negt 2001; Lessenich 2009). Außerdem bilden sich neue Arbeitsteilungen nach Geschlecht und Ethnie heraus, etwa bei migrantischer Arbeit im Privathaushalt, die diese Prozesse stützt, während für sie jedoch ganz andere als individualisierende Bedingungen gelten (vgl. Aulenbacher 2010b; Aulenbacher/Riegraf 2009).

Die Reorganisation universitärer Wissenschaft ist in dieser Betrachtungsweise ein Teil der Reorganisation gesellschaftlicher Gesamtarbeit. Die „Vergesellschaftung“ und die „innere Vergesellschaftung“ der Individuen, wie Regina Becker-Schmidt (1991: 387) die Einbeziehung der Menschen in die gesellschaftlichen Austauschprozesse und die „Modellierung der psychischen und mentalen Persönlichkeitsstrukturen in kollektivem Ausmaß“ im Anschluss an die ältere Kritische Theorie thematisiert, vollziehen sich jedoch nicht allein erwerbsbasiert. Vielmehr lassen sie sich als Ergebnisse der sozialen Integration begreifen, die sich über die gesamte Trias von Beschäftigungssystem, Lebensformen und Sozialstaat vollzieht. In der wissenschaftlichen Arbeit (wie in jedem anderen Erwerbsbereich) schlägt sich nieder, wie WissenschaftlerInnen im Sinne von Kerstin Jürgens‘ (2006) Kategorie des „Reproduktionshandelns“ ihre „Arbeits- und Lebenskraft“ zu reproduzieren suchen, indem sie den Anforderungen nachkommen, die sie in all ihren Lebensbereichen an sich gestellt sehen, und dabei zugleich „eigensinnige Grenzziehungen“ vornehmen. Dies geschieht im Rahmen ihrer biografischen und alltäglichen Arrangements, weshalb sie von Interesse sind.

Biografien und alltägliche Lebensführung bilden – so erweitern wir, zweitens, die Theorieperspektive mit Regina Becker-Schmidts (2003) Überlegungen zum internationalen Vergleich von Arbeitsbiografien, mit Helga Krügers (1995, 2001, 2008) „Institutionenansatz“ in der Lebenslaufforschung und mit dem zwischen Ungleichheits-, Rationalisierungs- und Geschlechterforschung aufgespannten „Konzept ‚Alltägliche Lebensführung‘“ (Projektgruppe Alltägliche Lebensführung 1995; Voß 2000: 323) – ‚Orte‘ der „Vermittlung“. Sie zeigen, was G. Günter Voß (2000: 323) für die alltägliche Lebensführung feststellt, aber auch auf Biografien übertragen werden kann, „wie man sich im Alltag mit Sozialsphären arrangiert und dies zu einem funktionierenden Ganzen verbindet“. Alltägliche und biografische Arbeitsarrangements stellen einen Ausschnitt daraus dar. Sie bilden ab, wie einzelne Menschen die Anforderungen, die sie in ihrer Erwerbsarbeit, ihren Lebensformen und ihrer sozialstaatlichen Einbindung an sich gestellt sehen, in ihrer jeweiligen Vereinbarung bezahlter und unbezahlter Arbeit bearbeiten. Dabei machen sich soziale Differenzierungen und

Ungleichheiten nicht zuletzt nach Schicht, Ethnie, Geschlecht bemerkbar (vgl. Jurczyk/Rerrich 2009).

Regina Becker-Schmidt (1998) geht in ihrem Ansatz neben der materiellen auch auf die symbolische Reproduktion der Gesellschaft ein. Diese gerät der Autorin im Zusammenhang mit der „geschlechtlichen Arbeits- und sektoralen gesellschaftlichen Funktionsteilung“ als Frage der Arbeitsbewertung in den Blick (Becker-Schmidt 1998: 102). Ähnlich wie im Schnittpunkt von Professions- und Geschlechterforschung von Angelika Wetterer (2002) darauf hingewiesen wird, dass sich die Abwertung von Arbeiten, wenn es in ihrer Folge zu Neuverteilungen kommt, gerne mit ihrer Feminisierung, Aufwertung hingegen mit Maskulinisierung verbindet, spricht sie von „Strukturhomologien“ (Becker-Schmidt 1998: 102) in Bezug auf das Sozialgefüge der Gesellschaft und das Geschlechterverhältnis wie die gesellschaftliche Sozial- und die Geschlechterordnung. Solche „Strukturhomologien“ lassen sich auch bezüglich der Kategorie Ethnie vermuten (vgl. Klinger 2003), wird beispielsweise die gesellschaftliche Verteilung von Arbeit zwischen MigrantInnen und einheimischer Bevölkerung und ihre Bewertung ins Auge gefasst.

Angelika Wetterer (2002) und, wie für unseren dritten, den interaktions- und institutionentheoretischen Bezugspunkt zu ergänzen ist, Bettina Dausien (2009) verfolgen jedoch eine ganz andere, nämlich sozialkonstruktivistische Perspektive, die an das Interpretative Paradigma in der Variante der Ethnomethodologie und der Soziologie der Interaktionsordnung anschließt. Ihre Ansätze thematisieren, dass es in einer zweigeschlechtlich geordneten Gesellschaft nahezu unvermeidbar ist, sich alltäglich bzw. biografisch auf Geschlecht zu beziehen, wodurch die Geschlechterdifferenz immer wieder hervorgebracht und fortgeschrieben wird (vgl. zuvor West/Zimmerman1989).

Sarah Fenstermaker und Candice West (2001), die ebenfalls in der genannten Theorietradition stehen, weiteten die ursprüngliche Reflexion auf das doing gender zum doing difference, in das sie auch ethnicity und class einbeziehen. Wenngleich zu Recht kritisiert wurde, dass die Kategorie Klasse nicht gleichermaßen als Differenz- und Ungleichheitskategorie wie Geschlecht und Ethnie thematisierbar ist (vgl. Gottschall 2000), so ist an dieser Betrachtungsweise insofern ‚etwas dran‘, als alltägliche Arbeitsteilungen und -bewertungen und die mit ihnen verbundenen Ungleichheiten mit verschiedenen Differenzierungen und Distinktionen legitimiert werden. Sie können geschlechts-, ethnies-, schichtbezogen sein, ohne unbedingt so sichtbar zu werden (vgl. Klinger 2003). Dass, um der Plakativität willen, Zwänge und Privilegien zwischen dem fordistischen Familienernährer und ‚seiner‘ Frau ungleich verteilt sind, muss dann nicht zum Problem werden, wenn ihre jeweilige gesellschaftliche Position qua Meritokratie (ungleiche Berufsabschlüsse und Einkommen) und/oder seinerzeit noch qua geschlechtsbasierter Zuschreibungen, legitimiert werden kann. Die Delegation eines Teils der Hausarbeit, um ein aktuelles Beispiel anzuführen, an Migrantinnen und somit die eigene Freistellung davon werden nicht nur meritokratisch, sondern auch durch ethniesbasierte Stereotypen legitimiert (vgl. z.B. Hess 2005). In diesem Sinne ist davon auszugehen, dass sich in biografischen und alltäglichen Ar-

beitsarrangements ausdrückt, wer welche Arbeit entsprechend der in der symbolischen Ordnung der Gesellschaft verankerten Zuschreibungen legitimer Weise verrichtet und zwar in Verbindung mit strukturierter sozialer Ungleichheit und ohne dies notwendig zu explizieren.

Über die alltäglichen und biografischen Arbeitsarrangements von Wissenschaftlerinnen ist bereits einiges bekannt (vgl. für Auswertungen des Forschungsstandes Aulenbacher u.a. 2010; Binner 2010; Binner u.a. 2010); diese Befunde und Erkenntnisse sollen an dieser Stelle nicht wiederholt werden. Vielmehr geht es im Folgenden darum, zu erläutern, was in erkenntnisstrategischer Hinsicht von ihrer Analyse zu erwarten ist.

3 Was mit der Analyse alltäglicher und biografischer Arbeitsarrangements zu gewinnen ist: Ein Fazit zum sozial- und zeitdiagnostischen Ertrag

Die Überlegung, die Analyse alltäglicher und biografischer Arbeitsarrangements zum erkenntnisstrategischen Ausgangspunkt zu nehmen und die gewählte theoretische Unterfütterung werden abschließend am Beispiel der Wissenschaft hinsichtlich zweier Punkte ausgelotet, die auch für weitere Forschungsfelder interessant sein können.

Der erste Punkt betrifft das Verhältnis der Tendenzen zur Entgrenzung, Subjektivierung und Prekarisierung der Erwerbsarbeit. Da ‚subjektivierte‘, ‚entgrenzte‘ und ‚prekäre‘ Arbeit in der Wissenschaft nichts grundsätzlich Neues ist, stellen sich Fragen zum Wandel der Arbeit anders als in Bereichen, in denen die mit dem Taylorismus und Fordismus vorrangig assoziierten Entsubjektivierungen, Begrenzungen und Absicherungen zu verzeichnen waren, welche die zentrale Referenzfolie der gegenwärtigen Debatte bilden.

Indem organisationale vor professionelle Belange treten, nicht allein mehr der innerakademische Wettbewerb darüber entscheidet, was als Leistung gilt, und Standardisierungsprozesse die Einheit von Forschung und Lehre untergraben bzw. vor lauter Lehre die Forschung nicht mehr stattfindet, wird nicht nur die von Weber (1919) verteidigte Verpflichtung auf den Erkenntnisgewinn ausgehöhlt. Es wird auch, so Sigrig Metz-Göckel (2009), die Lust am wissenschaftlichen Arbeiten zersetzt. Diese Lust machte, wie in Mittelstraß' (1982) Thematisierung von „Wissenschaft als Lebensform“ mitschwingt, die ‚alte‘, mit dem Leitbild des in Einsamkeit und Freiheit forschenden Gelehrten verbundene Form der ‚Subjektivierung‘ und ‚Entgrenzung‘ von Arbeit attraktiv. Sie ist möglicherweise eine Erklärung dafür, warum hoch qualifizierte Beschäftigte die Geringschätzungen, die ihnen durch prekäre Beschäftigung traditionell angetan wird, so erstaunlich kampfflos akzeptieren (vgl. Pernicka u.a. 2010).

Die Lust am wissenschaftlichen Arbeiten betrachtet Metz-Göckel (2009) als ein Privileg, in dessen Genuss auch in der Vergangenheit keinesfalls alle Wissenschaftler und schon gar nicht alle Wissenschaftlerinnen kamen. Die Gruppe, die sie erforscht hat, Wissenschaftlerinnen mit kleinen Kindern, gehören eher weniger dazu als der Ordinarius und seine Nachfolger selbst auf den sukzessive entwerteten Professuren. Während erstere sich die Lust am wissenschaftlichen Arbeiten gegen weitere Verpflichtungen zu erhalten suchen, gelte für letztere bis heute, dass sie zu

deutlich höheren Prozentanteilen als ihre Kolleginnen auf gleicher Ebene in traditionellen Partnerschaften leben und auf Zuarbeit ihrer Ehefrauen und Lebensgefährtinnen zurückgreifen können (vgl. auch Aulenbacher u.a. 2010).

An die Stelle der mit der Verpflichtung zum und der Lust am Erkenntnisgewinn verbundenen, traditionellen Form ‚subjektiver‘ und ‚entgrenzter Arbeit‘ treten zumindest im Bereich der „premier league jobs“ (Thomas/Davies 2002) nun die ange deuteten neuen Anforderungen. Sie sind im Sinne der Debatte um die Subjektivierung von Arbeit durchaus als Zugriff auf die „ganze Person“ (Voß 2000: 318) zu sehen, besonders anschaulich im Falle des Reputationskriteriums Internationalität oder des erhöhten Publikationsdrucks, denen nach wie vor keine sicheren Aufstiege entsprechen und die mehr als zuvor wieder unter prekären Bedingungen erfüllt werden müssen (vgl. Dörre/Neis 2008). Die offene Frage ist jedoch, inwieweit die Lust am wissenschaftlichen Arbeiten gebrochen wird und von einer Subjektivierung der Erwerbsarbeit im Sinne einer auch fortschreitenden Identifikation mit ihr (vgl. Kleemann u.a. 2002) in der Wissenschaft wie auch in anderen durch Professionalität und Semi-professionalität gekennzeichneten Bereichen wie Pflege und Soziale Arbeit eben gerade nicht mehr die Rede sein kann (vgl. Wendt 1995; Wilken 2000).

Wird Wissenschaft zum business as usual, dessen Belange von der zeitgemäßen WissenschaftlerIn, anders als von den Berufenen in Webers (1919) Sinne, mehr oder minder verwaltet oder, treffender, gemanaged werden? Oder werden gerade deshalb besondere Anstrengungen in der Wissenschaft unternommen, weil der prekäre Einstieg dazu auffordert, alles für den potenziellen Aufstieg zu geben, wobei weniger die Erkenntnis als ihre Publikation im gerankten Journal zählt? Oder formiert sich Widerstand?

Diese Fragen weisen – ebenso wie die Situation von Webers (1919: 7) Berufenen, die sich mit „Leidenschaft“ dem „Hazard“ der Wissenschaft verschrieben haben – darauf hin, dass mit der Reorganisation der Erwerbsarbeit auch die Relationen zwischen verschiedenen Belangen des Lebens neu zur Diskussion stehen. Neu aus-tariert werden die verschiedenen Arbeitsformen, die in Alltag und Biografie in Verbindung mit Privilegien ganz verschiedenen Stellenwert einnehmen können und mit „sozialen Zwänge“ (Becker-Schmidt 1998) auch einnehmen müssen. Aber erst die Analyse alltäglicher und biografischer Arbeitsarrangements gibt Aufschluss darüber, wie die Art und Weise, den weiteren Belangen des Lebens im Rahmen sich wandelnder Lebensformen und veränderter Leistungserbringungen des Sozialstaates Rechnung zu tragen, das wissenschaftliche Engagement in Forschung, Lehre, Selbstverwaltung in Umfang und Ausrichtung beeinflusst.

Diagnosen wie die Feminisierung der Erwerbsarbeit bei gleichzeitiger Maskulinisierung der Lebensführung und -verhältnisse (Rau 2010) oder die implizite Annahme, dass die Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit sich gleichgerichtet vollziehen, indem sie als objektive und subjektive Seite desselben Prozesses gefasst werden (vgl. Kratzer/Sauer 2006), stehen damit auf dem Prüfstand. Phänomene wie beispielsweise die ‚neuen Väter‘ in der Wissenschaft lassen sich so jedenfalls nicht ohne Weiteres verstehen und in ihrer Bedeutung ausloten.

Der zweite Punkt betrifft die Frage, wie sich die varieties of science erklären lassen, die wir international vorfinden (vgl. Kreckel 2008a). Dass sie sich aus den wissenschaftsrelevanten gesetz-, tarif- und wissenschaftspolitischen Regulierungen ergeben, wurde bereits angesprochen. Dies ist jedoch nicht alles. Denn zwar haben wir es bei den „eigensinnigen Grenzziehungen“ (Jürgens 2006) in der alltäglichen und biografischen Vereinbarung von bezahlter und unbezahlter Arbeit mit einem individuellen, aber zugleich mit einem gesellschaftsstrukturell zugrundegelegten und institutionell eingebetteten Geschehen zu tun (vgl. Becker-Schmidt 1998; Krüger 1995, 2001). In welcher Beziehung stehen also die Verfasstheit und der Wandel der gesellschaftlichen Organisation von Wissenschaft zu den Veränderungen der Lebensformen und des Sozialstaates? In welcher Weise sind die jeweiligen Arbeitsteilungen und -bewertungen in der Wissenschaft mit den national je besonderen ‚Arbeitsteilungen‘ in und zwischen Markt, Staat, Drittem Sektor, Privathaushalt und darin eingelagerten geschlechts-, ethnische- und schichtbasierten Ungleichheiten verbunden? Inwiefern ist die neue Trennlinie von Forschung und Lehre, entlang derer vor allem Männer die „premier league jobs“ (Thomas/Davies 2002) untereinander aufteilen, während vor allem Frauen in das prekäre, lehrintensive Segment einziehen, Ausdruck von Arbeitsteilungen in der unbezahlten Arbeit? Wie wird sie legitimiert?

All diese Fragen nach den Veränderungen wissenschaftlichen Arbeitens und der Eingebundenheit der unternehmerischen Wissenschaft im „Wettbewerbsstaat“ (Hirsch 2005) wie ihrer geschlechts- wie vermutlich auch ethnische- und schichtbasierten Prägung lassen sich mit der Analyse alltäglicher und biografischer Arbeitsarrangements also aus mehreren Gründen in den Blick nehmen: Als ‚Orte‘ der „Vermittlung“ bilden sie einen Kristallisationspunkt, insofern Anforderungen aus den gesellschaftlich getrennten Bereichen im Leben der einzelnen Menschen aufeinander treffen und um der eigenen Existenz willen bearbeitet werden müssen. Da dies im Rahmen „sozialer Zwänge“ und Privilegien (Becker-Schmidt 1998) geschieht, die mit ihren jeweiligen gesellschaftlichen Positionen verbunden sind, drücken sich in ihnen zudem soziale Ungleichheiten aus. Umgekehrt werden daraus hervorgehende Arbeitsteilungen im Sinne des doing difference legitimiert (West/Zimmerman 1995).

Alltägliche und biografische Arbeitsarrangements bilden also, so unser Fazit, den Wandel des Institutionen- und Ungleichheitsgefüges der Arbeitsgesellschaft ab, indem sie zeigen, wie Individuen den daraus hervorgehenden Anforderungen nachkommen, wie sie dies legitimieren und was dies für ihre Erwerbsarbeit, in unserem Beispiel als WissenschaftlerInnen, bedeutet. Ihre quantitative und qualitative Erforschung eignet sich somit, die varieties of science wie auch anderer Beschäftigungsfelder über ihre erwerbsarbeitsbezogene Regulierung hinaus in den Blick zu bekommen und Aufschluss darüber zu erlangen, auf welchen weiteren Voraussetzungen die unternehmerische Wissenschaft wie andere Sektoren aufbauen und wie dies ihre Entwicklung prägt.

Literatur

- Appelt, E., 2004: Karriereschere. Geschlechterverhältnisse im österreichischen Wissenschaftsbetrieb. Wien
- Aulenbacher, B. 2005: Zeitdiagnostik im Nachvollzug der Rationalisierung, Die besondere Berücksichtigung von Geschlecht und die Perspektiven der Debatte zur Subjektivierung von Arbeit. In: Arbeitsgruppe SubArO (Hg.): Ökonomisierung des Subjekts – Subjektivierung der Ökonomie. Berlin, S. 253-276
- Aulenbacher, B. 2008: Arbeits- und Industriosociologie auf der Suche nach ihrem Profil und ihren Perspektiven. In: Huchler, N. (Hg.): Ein Fach wird vermessen. Positionen zur Zukunft der Disziplin Arbeits- und Industriosociologie. Berlin, S. 149-168
- Aulenbacher, B. 2009: Die soziale Frage neu gestellt, Gesellschaftsanalysen der Prekarisierungs- und Geschlechterforschung. In: Castel, R./Dörre, K. (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt/New York, S. 65-77
- Aulenbacher, B. 2010a: Rationalisierung und der Wandel von Erwerbsarbeit aus der Genderperspektive. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G./Hoffmann, A. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden, S. 301-328
- Aulenbacher, B. 2010b: What's New? Der Wandel der Arbeitsgesellschaft geschlechter- und arbeitssoziologisch begriffen. In: Frey, M./Heilmann, A./Lohr, K./Manske, A./Völker, S. (Hg.): Perspektiven auf Arbeit und Geschlecht, Transformationen, Reflexionen, Interventionen. München/Mehring, S. 75-101
- Aulenbacher, B./Binner, K./Riegraf, B./Weber, L. 2010: „Brot und Rosen“ – oder: Der unerhörte Anspruch auf ein gutes Leben innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. In: Bauschke-Urban, C./Kamphans, M./Sagebiel, F. (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Opladen, S. 139-154
- Aulenbacher, B./Riegraf, B. 2009: Markteffizienz und Ungleichheit - Zwei Seiten einer Medaille? Klasse/Schicht, Geschlecht und Ethnie im Übergang zur postfordistischen Arbeitsgesellschaft. In: Aulenbacher, B./Wetterer, A. (Hg.): Arbeit. Perspektiven und Diagnose der Geschlechterforschung. Münster, S. 230-248
- Aulenbacher, B./ Riegraf, B. 2010: WissenschaftlerInnen in der Entrepreneurial University, über den Wettbewerb der Hochschulen und die Bewegungen in den Geschlechterarrangements. In: Ernst, W. (Hg.): Geschlecht und Innovation. Hamburg, S. 167-184
- Banscherus, U. 2009: Der Bologna-Prozess zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Die europäischen Ziele und ihre Umsetzung in Deutschland. Eine Expertise im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung. Frankfurt/Main
- Bauschke-Urban, C/, Kamphans, M./Sagebiel, F. (Hg.) 2010: Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Opladen & Farmington Hills
- Beaufays, S. 2003: Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld

- Becker-Schmidt, R. 1991: Individuum, Klasse und Geschlecht aus der Perspektive der Kritischen Theorie. In: Zapf, W. (Hg.): Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Frankfurt/New York, S. 383-394
- Becker-Schmidt, R. 1995: Homomorphismus. Autopoietische Systeme und gesellschaftliche Rationalisierung. In: Aulenbacher, B./Siegel, T. (Hg.): Diese Welt wird völlig anders Sein. Denkmuster der Rationalisierung. Pfaffenweiler, S. 99-119
- Becker-Schmidt, R. 1998: Trennung, Verknüpfung, Vermittlung: zum feministischen Umgang mit Dichotomien. In: Knapp, G.-A. (Hg.): Kurskorrekturen. Feminismus zwischen Kritischer Theorie und Postmoderne. Frankfurt/New York, S. 84-125
- Becker-Schmidt, R. 2000: Frauenforschung, Geschlechterforschung, Geschlechterverhältnisforschung. In: Becker-Schmidt, R./Knapp, G.-A. (Hg.): Feministische Theorien zur Einführung. Hamburg, S.14-62
- Becker-Schmidt, R. 2001: Was mit Macht getrennt wird, gehört gesellschaftlich zusammen. Zur Dialektik von Umverteilung und Anerkennung in Phänomenen sozialer Ungleichstellung. In: Knapp, G.-A./Wetterer, A. (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Münster, S. 91-131
- Becker-Schmidt, R. 2002: Theorizing Gender Arrangements. In: Becker-Schmidt, R. (Hg.): Gender and Work in Transition. Globalization in Western, Middle and Eastern Europe. Schriftenreihe der Internationalen Frauenuniversität »Technik und Kultur«, Bd. 2. Opladen, S. 25-48
- Becker-Schmidt, R. 2003: Umbrüche in Arbeitsbiografien von Frauen: Regionale Konstellationen und globale Entwicklungen. In Knapp, G.-A./Wetterer, A. (Hg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik, Bd. 2. Münster, S.101-132
- Becker-Schmidt, R. 2007: Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse in Bewegung. In: Aulenbacher, B./Funder, M./Jacobsen, H./Völker, S. (Hg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft, Forschung im Dialog. Wiesbaden, S. 250-268
- Binner, K./Kubicek, B./Weber, L. 2010: Geschlechterarrangements in den Entrepreneurial Universities. Ein Blick auf Disziplinen, Arbeits- und weiteren Lebensverhältnissen. In: Aulenbacher, B./Fleig, A./Riegraf, B. (Hg.): Feministische Studien, Schwerpunktheft Organisation, Geschlecht, soziale Ungleichheiten, 28, S. 71-84
- Clark, B. 1998: Creating Entrepreneurial Universities. Organizational Pathways of Transformation. Oxford
- Dausien, B. 1996: Biographie und Geschlecht. Zur biographischen Konstruktion sozialer Wirklichkeit in Frauenlebensgeschichten, Bd. 1. Bremen
- Dausien, B. 2009: Differenz und Selbst-Verortung – Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Biographien als Forschungskonzept. In: Aulenbacher, B./Riegraf, B. (Hg.): Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs. Wiesbaden, S. 157-177
- Dörr, G. 1996: Der technisierte Rückzug ins Private. Zum Wandel der Hausarbeit, Frankfurt/New York

- Dörre, K. 2005: Prekäre Beschäftigung – ein unterschätztes Phänomen in der Debatte um die Marktsteuerung und Subjektivierung von Arbeit. In: Lohr, K./Nickel, H. M. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen. Münster, S. 180-205
- Dörre, K./Neis, M. 2008: Forschendes Prekariat? Mögliche Beiträge der Prekarisierungsforschung zur Analyse atypischer Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft. In Klecha S./Krumbein W. (Hg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Wiesbaden, S. 127-142
- Esping-Andersen, G. 1990: The Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge
- Fenstermaker, S./West, C. 2001: „Doing Difference“ revisited. Probleme, Aussichten und der Dialog in der Geschlechterforschung. In: Heintz, B. (Hg.): Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 41/2001, S. 236-249
- Gottschall, K. 2000: Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotentiale im deutschen soziologischen Diskurs. Op-laden
- Gröhn, D./Hecht, H./Rubelt, J./Schmidt, B. 2009: Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen. Online: www.tuberlin.de/fileadmin/f12/downloads/koop/publikationen/endbericht_Verdi_Studie_09.pdf (zuletzt aufgesucht am 13.07.2011)
- Hardenberg, A. G. v./Kirsch-Auwärter, E. 2010: Gleichstellungspolitik oder Diversity Management – Alternativen oder Weiterentwicklung auf dem Weg zur Chancengleichheit? In: Aulenbacher, B./Fleig, A./Riegraf, B. (Hg.): Feministische Studien, Schwerpunktheft Organisation, Geschlecht, soziale Ungleichheiten, 28, S. 121-129.
- Hess, S. 2005: Globalisierung der Hausarbeit. Au-pair als Migrationsstrategie für Frauen aus Osteuropa. Wiesbaden
- Hirsch, J. 2005: Materialistische Staatstheorie. Transformationsprozesse des kapitalistischen Staatensystems. Hamburg, S. 83-113
- Jurczyk, K./ Rerrich, M.S. 2009: Erkenntnis und Politik: Alltägliche Lebensführung und Differenzen zwischen Frauen revisited. In: Aulenbacher, B./Riegraf, B. (Hg.): Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs. Wiesbaden, S.103-118
- Jürgens, K. 2006: Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenz-ziehung. Wiesbaden
- Jürgens, K. 2008: Perspektiverweiterung statt Kriseninszenierung. Ein Beitrag zum Diskurs über die Zukunft der Arbeits- und Industriesoziologie. In: Huchler, N. (Hg.): Ein Fach wird vermessen. Positionen zur Zukunft der Disziplin Arbeits- und Industriesoziologie. Berlin, S. 45-68.
- Jürgens, K. 2010: Deutschland in der Reproduktionskrise. In: Leviathan, 38, S. 559-587
- Kahlert, H. 2005: Beratung zur Emanzipation? Gender Mainstreaming unter dem Vorzeichen von New Public Management. In: Behning, U./Sauer, B. (Hg.): Was bewirkt Gender Mainstreaming? Frankfurt am Main/New York, S. 45-62

- Kleemann, F./Matuschek, I./Voß, G. G. 2002: Subjektivierung von Arbeit, Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: Moldaschl, M./Voß, G. G. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit, München und Mering, S. 53-100
- Klinger, C. 2003: Ungleichheit in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht. In: Knapp, G.-A./Wetterer, A. (Hg.): Achsen der Differenz, Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster, S. 14 - 48
- Kohlmorgen, L. 2004: Regulation, Klasse, Geschlecht. Die Konstituierung der Sozialstruktur im Fordismus und Postfordismus. Münster
- Kratzer N./Lange, A. 2006: »Entgrenzung von Arbeit und Leben: Verschiebung, Pluralisierung, Verschränkung. Perspektiven auf ein neues Re-Produktionsmodell.« In: Dunkel, W./Sauer, D. (Hg.): Von der Allgegenwart der verschwindenden Arbeit. Berlin, S. 171-202
- Kratzer, N./Sauer, D. 2007: Entgrenzte Arbeit – gefährdete Reproduktion. Genderfragen in der Arbeitsforschung. In: Aulenbacher, B./Funder, M./Jacobsen, H./ Völker, S. (Hg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Wiesbaden, S. 235-249
- Kreckel, R. (Hg.) 2008a: Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz. Leipzig
- Kreckel, R. 2008b: Aus deutscher Sicht dringliche Problembereiche. In: Kreckel, R. (Hg.), Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz. Leipzig, S. 27–34.
- Kreckel, R. 2008c: Großbritannien. In: Kreckel, R. (Hg.), Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz. Leipzig, S. 124–165
- Krüger, H. 1995: Dominanz im Geschlechterverhältnis: Zur Institutionalisierung von Lebensläufen. In: Becker-Schmidt, R./Knapp, G.-A. (Hg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt am Main, S. 195 – 219
- Krüger, H. 2001: Gesellschaftsanalyse. Der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung. In: Becker-Schmidt, R./Knapp, G.-A. (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Forum Frauenforschung, Bd. 13. Münster, S. 63 - 90
- Krüger, H. 2008: Die soziale Integration des Privaten. In: Jurczyk, K./ Oechsle, M. (Hg): Das Private neu denken. Erosionen. Ambivalenzen. Leistungen. Münster, S. 264-276.
- Lessenich, S. 2009: Mobilität und Kontrolle. Zur Dialektik der Aktivgesellschaft. In: Dörre, K./Lessenich, S./Rosa, H./Barth, Th. (Hg): Soziologie – Kapitalismus – Kritik. Eine Debatte. Frankfurt a.M, S. 126 - 177
- Lutz, H. 2010: Unsichtbar und unproduktiv? In: Aulenbacher, B./Ziegler, M. (Hg.): Österreichische Zeitschrift für Soziologie. Schwerpunktheft Arbeit, Alltag und Biografie im Wandel, Bd. 35. Wiesbaden, S. 23 - 37

- Matthies, H. 2005: „Entrepreneurshipping“ in unvollkommenen Märkten – das Beispiel
Wissenschaft. In: Lohr, K/Nickel, H. M. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. Münster, S.
149-179
- Meuser, M. 2004: Von der Frauengleichstellungspolitik zu Gender Mainstreaming:
Organisationsveränderung durch Geschlechterpolitik? In: Pasero, U./Priddat, B.
P. (Hg.): Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender. Wiesbaden, S 93-112
- Metz-Göckel, S. 2009: Diskrete Diskriminierungen und persönliches Glück. In:
Aulenbacher, B/ Riegraf, B.(Hg.): Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in
Zeiten des Umbruchs. Für Ursula Müller. Wiesbaden, S.27-49
- Mittelstraß, J. 1982: Wissenschaft als Lebensform. Reden über philosophische Ori-
entierungen in Wissenschaft und Universität. Frankfurt a. M.
- Meier, F./Schimank, U. 2005: Neue Steuerungsmuster an den Universitäten. Mögli-
che Folgen für die geisteswissenschaftliche Forschung. In: Kimmich,
D./Thumfahrt, A. (Hg.): Universität ohne Zukunft? Frankfurt am Main, S.97-123.
- Negt, O. 2001: Arbeit und menschliche Würde. Göttingen
- Nida-Rümelin, J. 2006: Humanismus als Leitkultur. Ein Perspektivenwechsel. Mün-
chen
- Pasternack, P. 2008a: Österreich. In: Kreckel, R. (Hg.): Zwischen Promotion und
Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit
Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und
der Schweiz. Leipzig, S. 277 - 301
- Pasternack, P. 2008b: Schweiz. In: Kreckel, R. (Hg.): Zwischen Promotion und Pro-
fessur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frank-
reich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der
Schweiz. Leipzig, S. 302 - 322
- Pernicka, S./Reichel, A./Lücking, S. 2010: Zur Logik kollektiven Handelns von Wis-
senarbeiterInnen. Industrielle Beziehungen, Zeitschrift für Arbeit, Organisation
und Management, Vol. 17, No. 4, 372-392.
- Pfau-Effinger, B. 2005: Welfare State Policies and Care Arrangements. European
Societies 2, S. 321-347.
- Projektgruppe »Alltägliche Lebensführung« (Hg.) 1995: Alltägliche Lebensführung.
Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen
- Rau, A. 2010: Psychopolitik. Macht, Subjekt und Arbeit in der neoliberalen Gesell-
schaft. Frankfurt a.M.
- Riegraf, B. 2005: Koordinaten eines gewandelten Staatsverhältnisses. Das New Pub-
lic Management. In: Groh, K./Weinbach, C. (Hg.): Zur Genealogie des politischen
Raums. Politische Strukturen im Wandel. Wiesbaden, S. 225 –244
- Riegraf, B. 2007a: Der Staat auf dem Weg zum kundenorientierten Dienstleistungs-
unternehmen? New Public Management geschlechtsspezifisch analysiert. In:
Aulenbacher, B./Funder, M./Jacobsen, H./ Völker, S. (Hg.): Arbeit und Ge-
schlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Wiesba-
den, S. 78 - 94

- Riegraf, B. 2007b: New Public Management und Geschlechtergerechtigkeit. Sozialer Fortschritt 9, S. 259-263
- Riegraf, B./Kuhlmann, E./Theobald, H. (Hg.) 2009: Public Sektor Governance in internationaler Perspektive, Schwerpunktheft 'Zeitschrift für Sozialreform', Jg. 55, Heft 4
- Riegraf, B./Aulenbacher, B./Kirsch-Auwärter, E./Müller, U. (Hg.) 2010: GenderChange in Academia. Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective. Wiesbaden, S. 61-74
- Sauer, D. 2006: Arbeit im Übergang. Gesellschaftliche Produktivkraft zwischen Zerstörung und Entfaltung. In: Dunkel, W./Sauer D. (Hg.): Von der Allgegenwart der verschwindenden Arbeit. Neue Herausforderungen für die Arbeitsforschung. Berlin, S. 241-257
- Schimank, U. 2005: Die akademische Profession und die Universitäten. 'New Public Management' und eine drohende Entprofessionalisierung. In: Klatetzki, Th./Tacke, V. (Hg.): Organisation und Profession. Organisation und Gesellschaft. Wiesbaden, S. 143 - 166
- Tepe, M./Gottschall, K./Kittel, B. 2008: Marktwirtschaftsmodelle und öffentliche Beschäftigungsregime in der OECD. Der modere Staat 2/2008, S. 377-397
- Thomas, R./Davies, A. 2002: Gender and New Public Management: Reconstituting Academic Subjectivities. In: Gender, Work and Organization 9, S. 372-397
- Vogel, U./Hinz, Ch. 2004: Wissenschaftskarriere, Geschlecht und Fachkultur. Bewältigungsstrategien in Mathematik und Sozialwissenschaften, Bd. 153. Bielefeld
- Voß, G. G. 2000: Das Ende der Teilung von „Arbeit und Leben“? An der Schwelle zu einem neuen gesellschaftlichen Verhältnis von Betriebs- und Lebensführung. In: Kudera, W./Voß, G.G. (Hg.): Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung. Opladen, S. 309-342
- Weber, M. 1919: Wissenschaft als Beruf. Studienausgabe der Max Weber Gesamtausgabe, Bd. 17. Tübingen
- Wendt, W. R. (Hg.) 1995: Soziale Arbeit im Wandel ihres Selbstverständnisses. Beruf und Identität. Freiburg
- West, C./Zimmerman, D. 1989: Doing Gender. Gender & Society 1, 125-151
- Wetterer, A. 2002: Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. »Gender at work« in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz
- Wilken, U. (Hg.) 2000: Soziale Arbeit zwischen Ethik und Ökonomie. Freiburg i.Br.
- Young, B. 1998: Genderregime und Staat in der globalen Netzwerk-Ökonomie. In: Prokla 111, S. 175-198

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jahrgang 4, Heft 2, Dezember 2011, S. 91-115

Karin Lohr, Thorsten Peetz, Romy Hilbrich¹

Arbeitssoziologie und die Theorie funktionaler Differenzierung. Anschlussmöglichkeiten und Probleme

Abstract: Wie kann Arbeit jenseits der Wirtschaft analysiert werden? Ausgehend von dieser Fragestellung skizzieren wir einen theoretischen Rahmen, der die Unterschiede von Organisationen und Arbeit in unterschiedlichen gesellschaftlichen Funktionssystemen berücksichtigt. Am Beispiel eines Projektes zum Wandel von Arbeit und Organisation im Bildungssystem zeigen wir im Anschluss daran, wie dieser Ansatz in der empirischen Forschung umgesetzt werden kann. Abschließend reflektieren wir die Vor- und Nachteile unserer Herangehensweise.

1 Einleitung

Wie kann Arbeit im Bildungssystem soziologisch analysiert werden? Kann sie zum Beispiel mit Begriffen gefasst werden, die vor allem in Auseinandersetzung mit industrieller Arbeit entwickelt worden sind? Kann man mit diesen Begriffen der Eigenlogik gerecht werden, die das Bildungssystem auszeichnet und Arbeit in diesem prägt? Ist es ausreichend, die organisationalen Kontexte von Arbeit anhand von Unternehmen zu rekonstruieren, oder stellen die Organisationen der Bildung eine besondere Organisationsform dar? Wie können Bildungsorganisationen dann beschrieben werden und inwiefern ist die organisationale Verfasstheit von Bildungsarbeit relevant für das individuelle Arbeitshandeln? Und was bedeutet schließlich die Verortung von Bildungsorganisationen im gesellschaftlichen Teilbereich der Bildung mit seinen spezifischen Funktionen für die Organisation und Arbeit in diesen Organisationen? Diese und weitere Fragen wurden im Zusammenhang der Entwicklung eines Forschungsprojektes relevant, in dem Arbeit in Schulen, Universitäten und Organisationen der Weiterbildung angesichts bildungspolitischer Reformprozesse untersucht werden sollte.² Im Rahmen dieses Artikels werden wir uns diesen Fragen zuwenden, einen theoretischen Rahmen zur Analyse von Arbeit skizzieren und dessen Vor- und Nachteile am Beispiel des erwähnten Projektes diskutieren.

Jede Analyse von Arbeit sieht sich vor die Aufgabe gestellt, die organisationalen und gesellschaftlichen Bezüge von Arbeit zu berücksichtigen (vgl. Faust u.a. 2005; Huchler 2008). Um die Relationen zwischen gesellschaftlicher Verortung, organisationaler Einbettung und konkreter Arbeit analytisch zu fassen, müssen sich arbeitssoziologische Untersuchungen deshalb auf theoretische Rahmen beziehen, die dies leisten können. Unseres Erachtens ist in dieser Hinsicht eine Auseinandersetzung mit systemtheoretischen Überlegungen aus zwei Gründen lohnenswert (vgl. Peetz/Lohr 2010): Erstens findet man in der Systemtheorie sowohl eine ausgearbei-

¹ Dr. Karin Lohr, Professorin an der Humboldt-Universität zu Berlin. Email: karin.lohr@sowi.hu-berlin.de. Dipl. Soz.-Wiss. Thorsten Peetz, Humboldt-Universität zu Berlin. Email: thorsten.peetz@sowi.hu-berlin.de. Dipl. Soz. Romy Hilbrich, Institut für Hochschulforschung Wittenberg. Email: romy.hilbrich@hof.uni-halle.de.

² Das Forschungsprojekt „Bildungsarbeit im Umbruch?“ (2008-2011) wurde von der Hans-Böckler Stiftung gefördert und ist mittlerweile abgeschlossen. Eine Publikation der Ergebnisse ist in Vorbereitung.

tete Gesellschaftstheorie als auch eine Theorie der Organisation, was es ermöglicht, organisationale und gesellschaftliche Dimensionen von Arbeit innerhalb *eines* theoretischen Rahmens zu betrachten. Zweitens ist die Theorie funktionaler Differenzierung als Gesellschaftstheorie für Analysen von Arbeit attraktiv, da sie durch die Annahme ausdifferenzierter gesellschaftlicher Teilbereiche die Aufmerksamkeit auf Phänomene der Arbeit jenseits von Arbeit in Wirtschaftsorganisationen lenkt.

In diesem Artikel möchten wir die Frage diskutieren, welche Erkenntnisse mit Hilfe eines solchen, systemtheoretisch informierten Blicks auf Arbeit für die Analyse einer konkreten Form von Arbeit – Bildungsarbeit – gewonnen werden können. Wir werden im Folgenden unsere theoretischen Ausgangspunkte skizzieren (2), darlegen wie dieser Ansatz bei der Bearbeitung der Projektfragestellung methodisch umgesetzt wurde (3) und einige wesentliche empirische Ergebnisse vorstellen (4). Abschließend werden wir die Vorteile und Probleme dieses theoretischen Zugangs zur Analyse von Arbeit diskutieren (5).

2 Gesellschaft, Organisation, Person: Ausgangspunkte für eine systemtheoretische Analyse von Arbeit

Aus einer systemtheoretisch informierten Perspektive kann man Arbeit als die „Beteiligung von Personen an der Leistungsproduktion von Organisationen“ (Peetz/Lohr 2010: 450) beschreiben. Arbeit wird so mit Bezug auf Organisation und Gesellschaft analysiert: Organisationen begrenzen und ermöglichen die Arbeit von Personen. Durch ihre konkrete Arbeit reproduzieren und produzieren Personen dabei aber auch durchaus widerständig, eigensinnig und manchmal sogar innovativ und kreativ Organisationen und deren Strukturen. Gesellschaftliche Funktionssysteme spezifizieren ihrerseits die Strukturmöglichkeiten von Organisationen und werden in der organisationalen Praxis genauso reproduziert wie modifiziert. Im Folgenden rekonstruieren wir dieses Argument ausgehend von Luhmanns Gesellschaftskonzeption (2.1), indem wir zeigen, wie Organisationen sich auf gesellschaftliche Teilbereiche beziehen (2.2) und welche Konsequenzen dies für die Arbeit von Personen in ihnen hat (2.3).

2.1 Gesellschaft als funktional differenzierte Gesellschaft

Die moderne Gesellschaft wird gesellschaftstheoretisch nahezu einhellig mit Hilfe differenzierungstheoretischer Konzepte beschrieben.³ Innerhalb dieses Konsenses begreift die Systemtheorie die Einheit der Gesellschaft als die Differenz gesellschaftsweit und koextensiv operierender Funktionssysteme, die alleinverantwortlich und „monopolistisch“ „Bezugsprobleme“ bearbeiten, die „auf die eine oder andere Weise behandelt werden müssen, soll die Gesellschaft ein bestimmtes Evolutionsniveau halten und auch andere Funktionen erfüllen können“ (Luhmann 1998: 747).

Funktionssysteme zeichnen sich nach Luhmann dadurch aus, dass sie ihre Kommunikation an einem spezifischen Code orientieren und sich so voneinander abgrenzen. Sie entwickeln eine „elaborierte Semantik der Selbstsinnggebung, der Reflexion, der Autonomie“ (Luhmann 1998: 745). Programme ermöglichen es zu ent-

³ Vgl. Luhmann (1990), Münch (1990) und als Überblicksdarstellung Schimank (1996).

scheiden, unter welchen Bedingungen der Wert oder aber der Gegenwert des Codes angewendet werden soll und orientieren damit die Reproduktion der Operationen des Systems durch die Operationen des Systems (ebd. 752). Auch wenn man davon ausgeht, dass Funktionssysteme in diesem Sinne und in Bezug auf andere gesellschaftliche Funktionssysteme operativ geschlossen sind, verweist Luhmann auf die vielfältigen strukturellen Kopplungen von Teilsystemen mit ihrer Umwelt respektive anderen gesellschaftlichen Teilsystemen, auf deren Leistungen sie angewiesen sind – was zugleich zu wechselseitigen Irritationen und Abhängigkeiten führt.

Betrachtet man nun das Funktionssystem der Bildung,⁴ so liegt dessen zentrale Funktion für die Gesellschaft – wenn man so will: ihr „Bildungsauftrag“ – darin, zum „Personwerden von Menschen“ (Luhmann 2002: 38) beizutragen, also die Gesellschaft mit gebildeten Menschen auszustatten. Oder konkretisiert in der Sprache der Politik: Der Bevölkerung ist sowohl Allgemeinbildung als auch spezifisches Fachwissen zugänglich zu machen (BMBF 2008) um die politische und kulturelle Teilhabe der Bürger/innen zu ermöglichen sowie Menschen für bestimmte, im Rahmen einer gesellschaftlichen Arbeitsteilung differenzierte, Tätigkeiten auszubilden. Bei Bildung geht es mithin „um die Zuweisung von Positionen innerhalb und außerhalb des [Bildungs-]Systems“, der Code der Bildung ist dementsprechend ein „Selektionscode“ (Luhmann 2005: 197), bzw. allgemeiner gefasst und stärker die Aspekte des Wissens betonend: der Code der Vermittelbarkeit (Kade 1997). Entscheidungsregeln oder Programme im Bildungssystem (z.B. Regelungen über die Vergabe von Abschlüssen) sorgen dafür, dass das Bildungssystem diesen Bildungsauftrag umsetzen kann: Sie spezifizieren, wann der Code wie angewandt werden soll.

Genau hier ist der Punkt, wo andere gesellschaftliche Teilbereiche irritierend auf das Bildungssystem einwirken können, denn das Bildungssystem ist bei der Realisierung seiner Funktion auf Leistungen anderer Funktionssysteme (z.B. Geld, rechtliche Rahmenbedingungen, politische Entscheidungen) angewiesen. Diese strukturelle Kopplung mit anderen Funktionssystemen kann zu Irritationen im Bildungssystem führen (z.B. durch Ansprüche der Wirtschaft als Abnehmer von Ausgebildeten oder Erwartungen der Politik zur Internationalisierung von Bildungsprozessen), welche zwar nicht grundsätzlich die Funktion des Bildungssystems in Frage stellen, aber durchaus Einfluss auf Programmstrukturen haben, da diese „variabel“ sind. Luhmann spricht in diesem Kontext von der Möglichkeit eines „structural drift“ (Luhmann 1998: 784) von Systemen. Dieser Vorgang lässt sich im Prozess der Kommunikation über die Reform des Bildungswesens gut beobachten: Die Funktion des Bildungssystems als solche wird hier nicht in Frage gestellt, wohl aber werden Semantiken und Programme vor dem Hintergrund von Finanzknappheit einerseits und gestiegenen Qualitätsanforderungen andererseits neu interpretiert bzw. umformuliert. In unserem Projekt haben wir dies mit der These der „Ökonomisierung von Bildung“ zu deuten ver-

⁴ Luhmann (2002) selbst spricht freilich nicht von dem Bildungs-, sondern vom „Erziehungssystem der Gesellschaft“. Wir halten am Begriff der Bildung fest, da er unseres Erachtens den stattfindenden Bildungsprozessen besser entspricht als der Begriff der Erziehung, der die Eigentätigkeit, den Eigensinn der zu Bildenden weniger deutlich hervorhebt.

sucht, wobei wir unter Ökonomisierung die Orientierung an ökonomischen Logiken bei der Reform des Bildungssystems verstehen.

2.2 Organisation und Funktionssysteme

Wenn Gesellschaft als eine funktional differenzierte Gesellschaft verstanden werden kann, in der unterschiedliche Funktionssysteme in einem spannungsreichen Verhältnis von Geschlossenheit und Offenheit zueinander stehen, welche Rolle spielen dann Organisationen in dieser Gesellschaft? Niklas Luhmann versteht unter Organisationen Entscheidungszusammenhänge, die sich auf der Basis von Mitgliedschaftsentscheidungen als Systeme ausdifferenzieren und sich mit Hilfe von Entscheidungsprämissen – Programmen, Kommunikationswegen, Personen und Stellen – strukturieren (Luhmann 1964b/1995, 1988, 2000). Luhmann betont dabei, dass Organisationen „[d]urch Vollzug von Kommunikation [...] nicht nur sich selbst [reproduzieren], sondern, wie jedes soziale System, auch Gesellschaft“ (Luhmann 2000: 59). – Aber was bedeutet das für Organisationen, wenn Gesellschaft als eine komplexe Einheit beschrieben wird, die aus nichts als der Differenz ihrer Funktionssysteme besteht?⁵

Luhmanns Ausführungen zu diesem Punkt sind nicht eindeutig. Einmal spricht er davon, Organisationen seien „auf solche Funktionssysteme angesetzt“ (Luhmann 1981: 392) bzw. ihnen „zugeordnet“ (Luhmann 2000: 405). Andernorts ist die Rede von Funktionssystemen, die „innerhalb ihres Organisationsbereichs“ (Luhmann 1994a: 193) Inklusionsverhältnisse regulieren können – eine Formulierung, die eigentlich der Differenzierung von Systemtypen (vgl. Luhmann 1975/1986) widerspricht.

Wir schließen im Folgenden an den Begriff der Zuordnung an. Da Organisationen sich als sinnhafte Systeme nicht nur auf sich selbst beziehen (Selbstreferenz), sondern sich auch immer auf ihre Umwelt mitbeziehen (Fremdreferenz) (vgl. Luhmann 1984/1999: 57ff), besteht für sie die Möglichkeit, in ihrer Autopoiesis einen Verweis auf für sie relevante Umwelten mitzuführen. Sie können sich also zum Beispiel als „Unternehmen“ auf die Wirtschaft der Gesellschaft beziehen (vgl. Tacke 2001: 149). „Zuordnung“ bedeutet dann, dass Organisationen fremdreferentiell auf bestimmte Funktionssysteme verweisen und sich darüber identifizieren. Bei der oben festgestellten Pluralität gesellschaftlicher Funktionssysteme impliziert das, dass in der modernen, funktional differenzierten Gesellschaft eine Vielfalt von Organisationen beobachtbar ist.

Wie wir an anderer Stelle mit Blick auf Unternehmen und Schulen gezeigt haben (Peetz/Lohr 2010; vgl. auch Tacke 2001), sind die unterschiedlichen Fremdreferenzen auch prägend für die Ausgestaltung unterschiedlicher organisationaler Strukturen. Die organisationalen Entscheidungsstrukturen – Programme, Kommunikationswege, Personen und Stellen – variieren in Abhängigkeit von den gesellschaftlichen

⁵ Ein weiterer Aspekt des Verhältnisses von Organisation und Gesellschaft, auf den wir im Folgenden nicht näher eingehen werden, ist die Fähigkeit von Organisationen, sich selbst aktiv an Kommunikation zu beteiligen. Sie wird auf die Möglichkeit zurückgeführt, in der Organisation auch über Kommunikation nach außen zu entscheiden.

Problemen, deren Bearbeitung sie spezifizieren. Die Orientierung an Fragen der Knappheit oder der Bildung von Personen schlagen sich strukturell in der Ausgestaltung der Entscheidungsprämissen von Organisationen nieder. Geht es in Organisationen der Wirtschaft in erster Linie um Geld (oder Gewinn und Profit bei Strafe des Untergangs), so steht in Bildungseinrichtungen eher die Bildung von Personen als Voraussetzung für individuelle Entwicklung und Teilhabe an Gesellschaft im Vordergrund.

Im Anschluss an diese Überlegungen kann man aber auch feststellen, dass Organisationen nicht auf ein einziges gesellschaftliches Funktionssystem festgelegt sind. „In der spezifischen (Ent-)Kopplung von Teilsystem (der Gesellschaft) und Organisation werden Organisationen als Multireferenten sichtbar, die ständig auch Fremdreferenzen verarbeiten [...]“ (Wehrsig/Tacke 1992: 229). Auch wenn Organisationen sich hauptsächlich auf ein Funktionssystem beziehen und sich als Unternehmen, Kirchen, Parteien etc. beschreiben, können sie sich doch nachgeordnet auch auf andere Funktionssysteme beziehen. Am deutlichsten wird dieser Parallelbezug bei Organisationen, die neben ihrer Primärreferenz eine Referenz auf das Wirtschaftssystem mitführen:⁶ Lehrerinnen und Lehrer wollen ebenso bezahlt werden wie Professorinnen und Professoren; Unterricht, Forschung und Lehre kosten Geld. Die vorgeschlagene Konzeptionalisierung des Verhältnisses von Organisation und Gesellschaft ermöglicht es damit also, die spezifische Eigenlogik von unterschiedlichen Organisationstypen begrifflich zu fassen, ohne dabei weitere gesellschaftliche Bezüge der Organisationen (etwa als Erwerbsorganisationen auf das Wirtschaftssystem) außer Acht zu lassen.

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen beschließen wir diesen Abschnitt mit einer kurzen Skizze von Bildungsorganisationen.

Die von uns empirisch untersuchten Bildungsorganisationen (Schulen, Universitäten, Weiterbildungseinrichtungen) sind als spezifische Organisationen zu bestimmen, deren strukturelle Besonderheiten mit Verweis auf ihren primären Bezug auf das Bildungssystem erklärbar sind. Trotz der starken internen Differenzierung des Bildungssystems (vorschulische Bildung, Schulbildung in verschiedenen Stufen, universitäre Bildung in differenten Formen, Erwachsenenbildung, politische Bildung etc.) kann man folgende Gemeinsamkeiten identifizieren (vgl. Lohr u.a. in Vorbereitung):

- Das Bezugsproblem des Bildungssystems, die Bildung von Personen, macht Bildungsorganisationen zu „people processing organizations“ (vgl. Hasenfeld 1972). Ihre Leistungsproduktion sieht sich dann vor das Problem gestellt, dass keine eindeutigen Technologien existieren, um den Lernprozess der zu Bildenden sicherzustellen (vgl. Luhmann/Schorr 1982).
- Bildungsorganisationen müssen aufgrund der Technologieproblematik und der Unterschiede zwischen den Lernenden eine gewisse Flexibilität in ihren Operationen sicherstellen (vgl. z.B. Bidwell 1965: 1013). Dieses Flexibilitätserfor-

⁶ Vgl. hierzu Luhmann (1981: 401) sowie Luhmann (1994b: 302ff) Von Primärreferenz wird hier gesprochen, wenn Organisationen sich selbst vornehmlich als sich auf ein spezifisches Funktionssystem beziehend beschreiben.

dernis zeigt sich strukturell in lockeren Konditional- und uneindeutigen Zweckprogrammierungen (vgl. zu letzterem Bell 1980: 187f). Die Organisationstheorie sprach entsprechend vom „garbage can model“ (Cohen u.a. 1990) und von der „losen Kopplung“ der Entscheidungsstrukturen in Bildungsorganisationen (Weick 1976).

- Strukturell schlägt sich das Technologiedefizit zudem in einer hohen operativen Autonomie der Lehrkräfte sowie in kollegialer Koordination nieder (Kuper 2002: 857f). Die Person ist in Bildungsorganisationen von zentraler Bedeutung, so dass eine Entkopplung von Formal- und Tätigkeitsstruktur, bei der der operative Kern gegenüber Erwartungen aus der Umwelt abgeschirmt wird, möglich ist.
- Dem entspricht ein Verzicht auf strikte Kontrolle und die Betonung der Rolle von Vertrauen in die professionellen Kompetenzen von Lehrenden. Der Koordinationsmechanismus der Gemeinschaft dominiert gegenüber seinen funktionalen Äquivalenten Markt und Hierarchie.

Damit ist der spezifische organisationale Kontext von Bildungsarbeit charakterisiert. Wie Arbeit selbst zu fassen ist, ist Gegenstand des folgenden Abschnitts.

2.3 Arbeit von Personen in Organisationen

In der Diskussion der strukturellen Besonderheiten von Bildungsorganisationen haben wir bereits auf die besondere Bedeutung der „Person“ hingewiesen. Wir zeigen nun, welche Konsequenzen unser Vorschlag, Arbeit als Beteiligung von Personen an der Leistungsproduktion in gesellschaftlich verorteten Organisationen zu fassen, für die Analyse von Arbeit hat.

Ohne Bezug auf die arbeitenden Subjekte, so das zentrale Argument der arbeitssoziologischen Subjektivierungsdebatte (vgl. Lohr/Nickel 2005; Moldaschl/Voß 2002), kann Arbeit nicht angemessen beschrieben und erklärt werden. Was man genau unter dem Begriff des Subjekts verstehen soll, ist allerdings weitgehend unklar geblieben. Subjektivität wird einerseits als das je Eigene und Besondere eines konkreten Individuums verstanden, das auf individuellen Eigenschaften, Ressourcen und Dispositionen beruht und zu intentionalem Handeln befähigt. Andererseits wird Subjektivität begriffen als „Produkt von Gesellschaft, d.h. als Summe der kulturellen und sozialen Prägungen“, die nicht deterministisch zu verstehen sind, sondern als „die sozialen Rahmungen von Denk- und Handlungsmöglichkeiten“ gelten (Kleemann u.a. 2002: 57). Kleemann und Voß argumentieren an anderer Stelle, dass unter dem Subjekt also „das sich reflexiv und selbstbestimmt auf die Welt beziehende, je besondere menschliche Individuum“ (Kleemann/Voß 2010: 415) zu verstehen ist, welches aber „zugleich immer ein soziales eingebundenes Wesen ist, dessen Subjektgemeinschaft gerade durch je historische inter-subjektive Erfahrungen geprägt ist“ (ebd.: 416). Dennoch steht die Ausarbeitung eines tragfähigen Subjektbegriffs für die (arbeits-)soziologische Forschung immer noch aus (vgl. Kleemann/Voß 2010).

Von Günter Bechtle und Dieter Sauer stammt der Hinweis, dass es in diesem Zusammenhang sinnvoll sein könnte, einen Blick auf Niklas Luhmanns Begriff der Person (Bechtle/Sauer 2001/2002; vgl. Luhmann 1991) zu werfen. So konstatieren

Bechtle und Sauer, „dass ‚Person‘ und die entsprechenden Figuren der Arbeitskraft-
unternehmer, der ‚Selbstangestellten‘, der ‚neuen Selbstständigen‘ etc. einen gesell-
schaftlichen ‚account‘ von Organisationen [...] darstellen, also eine gesellschafts-
pflichtige Vorgabe, deren Einhaltung sanktionierbar ist“ (Bechtle/Sauer 2001/2002:
59). In dieser Bestimmung liegt eine Seite des Konzepts der Person begriffen, die
Luhmann selbst als die „individuell attributierte Einschränkung von Verhaltensmög-
lichkeiten“ (Luhmann 1991: 170, i.O.herv.) fasst. Unter Personen kann man also indi-
vidualisierte Muster von Verhaltenserwartungen verstehen, die als Adressen der
Kommunikation konstruiert werden können. Seine spezifische organisationstheoreti-
sche Bedeutung bekommt der Begriff dann, wenn er mit dem Begriff der Mitglied-
schaftsrolle verknüpft wird. In Organisationen werden Personen als Mitglieder inkludiert,
was es ermöglicht, sie spezifischen organisationalen Verhaltenserwartungen
(Arbeitsanforderungen) auszusetzen. Dies ist der Aspekt von Personen, den man als
„Herrschaftsform Person“ auf den Begriff bringen kann (Bechtle/Sauer 2003).

Die bisherige Argumentation unterstreicht, dass Personen in Kommunikations-
prozessen konstituiert werden, dass sie zu „Subjekten“ erst durch „Anrufung“ werden
(so Althusser 1973: 160). Dies zu betonen ist sicherlich richtig, darf aber den Blick
darauf, dass Personen auch eigensinnige „Selbsterwartungen“ (Luhmann 2000: 280)
artikulieren, nicht verstellen. Personen stellen fachliche und personale Spezifikationen
dar und verfügen über „persönliche Präferenzen“, so dass sie von Luhmann
auch als „ein fest verschnürtes Paket von Entscheidungsprämissen“ beschrieben
werden, die wesentlich für Redundanz in Organisationen sorgen (Luhmann 1988:
178). Arbeitende Personen sind eben nicht nur Arbeitsanforderungen ausgesetzt,
sondern formulieren Ansprüche an ihre Arbeit und interpretieren an sie gestellte Er-
wartungen. In diesen Artikulationen zeigt sich ihr „subjektiver“ Eigensinn, die Innen-
seite der Person (Arbeitsorientierungen). Diese Selbsterwartungen, lassen sich dabei
nicht ausschließlich auf organisationale oder gesellschaftliche Anforderungen zurück-
führen, sondern resultieren auch aus anderen und individuell je spezifischen Lebens-
kontexten und -erfahrungen.

Die Rolle von Selbsterwartungen von Personen in Organisationen ist sicherlich
einer der am wenigsten ausgebauten Bestandteile von Luhmanns Organisations-
theorie. Diesen Sachverhalt kann man natürlich kritisieren, es besteht jedoch auch
die Möglichkeit, Luhmann an dieser Stelle weiterzudenken. Erste Überlegungen, die
wir in diese Richtung angestellt haben (vgl. Lohr u.a. 2011) versuchen, den bisher
eher beiläufig verwendeten Begriff des Eigensinns mit Rekurs auf die Arbeiten von
Oskar Negt und Alexander Kluge (1981) sowie Alf Lüdtke (1986, 1993) fruchtbar zu
machen. Während man mit Negt und Kluge den Eigensinn der Person als einen be-
obachtbaren, selbstregulierenden Zusammenhang unterschiedlicher Erfahrungen
fassen kann (Negt/Kluge 1981: 55f), präzisieren die Arbeiten Lüdtkes seine Funkti-
onsweise als Wechselspiel von Distanzierung und Aneignung. Der Eigensinn der
Personen artikuliert sich damit im Spannungsverhältnis von Arbeitsorientierungen –
verstanden als Produkte der erfahrenen Geschichten, in die die Personen verstrickt
sind – und Arbeitsanforderungen, mit denen sie konfrontiert werden. Eine eigensinni-
ge Aneignung von Arbeitsanforderungen ist damit ebenso möglich wie eine Distan-

zierung von diesen. Bildungsarbeit zeichnet sich nun dadurch aus, dass die an die arbeitenden Personen gerichteten organisationalen Erwartungen im Hinblick auf die Leistungsproduktion von Bildungsorganisationen – die Bildung von Personen – formuliert werden. Die von den Personen artikulierten eigensinnigen Arbeitsorientierungen beziehen sich ihrerseits auf die Art und Weise der Organisation des Bildungsprozesses, sind darauf aber nicht beschränkt. Historisch haben sich in den Organisationen des Bildungssystems spezifische Muster von Selbst- und Fremderwartung etabliert und die Arbeitsprozesse dort geprägt:

- Eine Antwort auf die Frage, wie Personen gebildet werden können, lautet: durch Personen. Man kann sie in Diskussionen um den „geborenen Erzieher“ (vgl. Herrmann 2000) in schulischen Diskursen finden aber auch in der „Berufung“ zur Wissenschaft (vgl. Dressel/Langreiter 2008), die sich neben der Entgrenzung von Forschungsaktivitäten auch in der Vorstellung der charismatischen Lehrperson zeigt. Ein wesentliches Charakteristikum von Arbeit in Bildungsorganisationen besteht somit darin, dass die Arbeitenden ihre „ganze Person“ (also nicht nur im Arbeitsvertrag formal spezifizierte Leistungen) in ihre Arbeit einzubringen haben und einbringen wollen.
- Neben der Person ist vor allem auch die Interaktion mit den sich Bildenden in Lehr-Lern-Verhältnissen (Merkens 2006: 62) eine wichtige Komponente von Bildungsarbeit. Bildungsarbeit findet statt in organisierten Interaktionen (vgl. Kieserling 1994). Deshalb müssen neben organisationalen Erwartungen auch die Erfordernisse der Interaktion berücksichtigt werden: Beschränkung auf bestimmte Themen, wechselseitige Beobachtung der Anwesenden, Heterogenität der Lernenden, hohes Potential für Unruhe und Unordnung. Eine der daraus resultierenden Besonderheiten der Arbeit von Lehrpersonen besteht im Management der individuellen Auseinandersetzung mit lernenden Einzelpersonen bei gleichzeitiger Berücksichtigung der anderen Lernenden. Bildung findet in einem Arbeitsbündnis zwischen Lehrenden und sich Bildenden statt. Die zu Bildenden sind in diesem Sinne Ko-Produzenten von Bildungserfolg und stellen zugleich einen Unsicherheitsfaktor dar. Durch die Beteiligung der Lernenden an der Interaktion ist der Einfluss der Lehrpersonen im Arbeitsprozess schwer einzuschätzen – mit Folgen für die Planbarkeit von Arbeitsprozessen, die Bewertung individueller Leistungen und für die Zurechnung von Bildungserfolgen.
- Damit verbunden ist, dass Bildungsarbeit als weitgehend autonome (subjektive) Arbeit mit breiten Handlungs- und Entscheidungsspielräumen beschrieben werden kann, die auf professionellem Wissen (Fachwissen und pädagogisch-didaktischem Wissen) basiert und sich externer Kontrolle und Standardisierung (weitgehend) entzieht.
- Als professionelle Arbeit orientiert sich Bildungsarbeit dabei an der Fallgeschichte der zu Bildenden (vgl. Oevermann 1996, 2008) und bezieht professionelle Wissensvorräte auf je konkrete Bildungsprobleme der Lernenden.

Vermittelt über die Organisation zeigt sich so auch die gesellschaftliche Bestimmung von Arbeit im Begriff der Person. Die Person stellt sich als ein Bindeglied zwischen

unterschiedlichen Systemtypen dar, das aber auch ein Irritationspotential darstellt: Organisationale wie gesellschaftliche Erwartungen werden an Personen adressiert und dort mit deren Eigensinn konfrontiert.

3 Systemtheorie in der empirischen Forschung: Methodische Anmerkungen

Alle theoretische Spekulation wäre umsonst, könnte sie nicht empirische Untersuchungen anleiten. Der Übergang von der Theorie zur empirischen Forschung (und zurück) war allerdings lange Zeit eine der Schwachstellen systemtheoretisch informierter Soziologie. Neben methodologischen Überlegungen zu funktionaler Analyse (Luhmann 1964a/1991, 2010) oder zur Verwandtschaft von Systemtheorie und Hermeneutik (Bora 1994; Esposito 1996; Nassehi 1997; Schneider 1992a, 1992b) wagten eigentlich nur Analysen zum Wandel historischer Semantiken den Sprung ins kalte Wasser empirischer Forschung.⁷ Mittlerweile beginnt sich dieses Bild zu wandeln: Es setzt erneut eine rege methodologische Debatte ein, die nun vermehrt auch von empirischen Forschungsprojekten begleitet wird.⁸

Im Forschungsprozess haben wir uns auf Niklas Luhmanns organisations- und gesellschaftstheoretische Analysen im Sinne von „sensitizing concepts“ (vgl. Witzel 1989: 231) bezogen. „A sensitizing concept“, so Herbert Blumer (1954: 7), „gives the user a general sense of reference and guidance in approaching empirical instances [...], sensitizing concepts [...] suggest directions along which to look“. So lässt zum Beispiel die Theorie funktionaler Differenzierung erwarten, dass es in Organisationen zu Bezügen auf unterschiedliche gesellschaftliche Funktionslogiken kommen kann und sie gibt Orientierung im Hinblick darauf, welche Codes und Semantiken diesen zugerechnet werden können. Für den konkreten Forschungsprozess galt es, die Konstituierung von Bildungsarbeit durch ihre Verortung in einem spezifischen Funktionssystem und in ihrer organisationalen Verfasstheit zu konzeptionalisieren.

Erster Ausgangspunkt war dabei nachzuzeichnen, wie im Funktionssystem Bildung über Bildungsorganisationen und -arbeit kommuniziert wird. Diese Analyse des bildungspolitischen Diskurses orientierte sich dabei an folgenden Analysedimensionen und konzentrierte sich auf die Beiträge zentraler gesellschaftlicher Akteure auf nationaler und internationaler Ebene im Kontext von bestimmten Reformereignissen (Veröffentlichung der PISA-Studie, Bologna-Erklärung etc.):

- *Diskurse* über die Funktion von Bildung und dominante Leitbilder der Sinngebung (Kompetenz, Exzellenz, Lebenslanges Lernen etc.)
- *Systemspezifische Programme*, aus denen bestimmte Erwartungen an Bildungsorganisationen abgeleitet werden (z.B. Chancengleichheit, Qualität, Wettbewerbsfähigkeit, Effizienz, Professionalisierung) und die der (politischen oder wirtschaftlichen) Steuerung von Bildungsorganisationen dienen sollen (Governancemechanismen und -instrumente).

⁷ So Luhmanns Studien zu *Gesellschaftsstruktur und Semantik* sowie besonders Luhmann (1994c). Natürlich gab es aber auch hier Ausnahmen; vgl. z.B. die Arbeiten von Eckert u.a. (1989) sowie Eirnbter u.a. (1993), die systemtheoretische Konzepte verwendeten.

⁸ Vgl. für die methodologische Debatte John u.a. (2010), als Beispiele für empirische Untersuchungen Kühl (2007), Mayr (2007), Nassehi u.a. (2002), Vogd (2004) sowie unseren Beitrag in der Schwerpunktausgabe des Forums Qualitative Sozialforschung Peetz u.a. (2010) und die übrigen Beiträge ebendort.

Auf der Ebene der *Organisation* von Bildungsarbeit orientierten wir uns an den von Luhmann vorgeschlagenen Strukturdimensionen von Organisationen. Folgende Konzepte wurden entsprechend angewandt:

- Programme: „Entscheidungsprogramme definieren Bedingungen der sachlichen Richtigkeit von Entscheidungen“ (Luhmann 2000: 257) und können ihrerseits als Konditionalprogramme in Form von Wenn-Dann-Verknüpfungen eine Input-Orientierung bzw. als Zweckprogramme in Form von Zweck-Mittel-Verknüpfungen eine Output-Orientierung aufweisen.
- Kommunikationswege: Die „tatsächlich benutzten“ (Luhmann 2000: 306) Kommunikationswege bestehen in der Verknüpfung von Entscheidungen über Stellen, „die der Kommunikation als Adressen dienen“ (Luhmann 2000: 316). Neben dem Koordinationsmechanismus der Hierarchie sind hier vor allem dessen funktionale Äquivalente Markt und Gemeinschaft relevant (vgl. Wiesenthal 2000).
- Personen: Die Arbeit von Personen in Organisationen wurde, wie bereits oben ausgeführt, über die beiden Dimensionen Arbeitsanforderungen (zeitlich, inhaltlich) und Arbeitsorientierungen konzeptionalisiert.
- Stellen: Stellen kombinieren die drei genannten Strukturdimensionen Programme, Kommunikationswege und Personen. Es handelt sich bei ihnen allerdings nicht nur um eine Sammelkategorie. Die „Stellenstruktur“ von Organisationen (Luhmann 1988: 178; 2000: 232) reproduziert nicht nur Erwartungsmuster, sondern strukturiert die Selektion von Erwartungsprämissen: Man erwartet von der Inhaberin/dem Inhaber (Person) einer Stelle, dass sie oder er unter Einbeziehung relevanter anderer (Kommunikationswege) programmatisch richtig entscheidet.

Diese Konzepte haben wir mit Hilfe des klassischen arbeits- und organisationssoziologischen Instruments der qualitativen Fallstudie (vgl. Pongratz/Trinczek 2010) in die Empirie getragen. Methodisch haben wir hierbei eine problemorientierte Strategie (vgl. Merton/Kendall 1946; Witzel 1989) verfolgt, die Dokumentenanalysen mit Einzel- und Gruppeninterviews auf der Basis teilstrukturierter Leitfäden kombiniert. Über die Beschreibungen der Interviewpartner/innen (Manager/innen unterschiedlicher Ebenen, Betriebs- bzw. Personalräte/innen und Beschäftigte) und auf Basis organisationaler Dokumente haben wir versucht, die aktuellen Strukturkonfigurationen sowie Reorganisationsprozesse in den untersuchten Fällen zu rekonstruieren. Dabei wurden die Prozesse der Selektion organisationaler Strukturen thematisiert und die gewählten Strukturalternativen im Lichte ihre funktionalen Äquivalente diskutiert. Besonders die Interviews mit den Beschäftigten dienten zudem dazu, die von ihnen wahrgenommenen Fremderwartungen, aber auch ihre eigenen Deutungen zu den laufenden Reformprozessen, ihre individuellen Ansprüche an ihre Arbeit und eigen sinnige Strategien des Umgangs mit neuen Anforderungen und Erwartungen zu identifizieren.

4 Bildungsarbeit im Umbruch: Ergebnisse eines Forschungsprojektes

Die Ergebnisse des Projektes können an dieser Stelle nicht im Detail präsentiert werden. Wir haben uns deshalb dafür entschieden, eher verallgemeinernde Thesen zu formulieren, die insbesondere veranschaulichen sollen, welchen Beitrag der von uns gewählte Zugang zur Erklärung von Arbeit in Bildungsorganisationen zu leisten vermag. Datengrundlage bilden Fallstudien in je vier Schulen, Universitäten und Organisationen der Weiterbildung. Die Fallauswahl war daran orientiert, paradigmatische Fälle zu identifizieren, in denen aktuelle bildungspolitische Reformen deutlich umgesetzt werden, um so deren Konsequenzen für Bildungsarbeit klar in den Blick zu bekommen. Die Aussagen, die wir im Folgenden über Bildungsorganisationen tätigen, beziehen sich folglich nicht auf „die“ Schule, Universität oder Weiterbildungseinrichtung in Deutschland oder auf ein bestimmtes Bundesland. Es geht nicht um die Darstellung von Normalität oder Durchschnittlichkeit. Wir wagen aber dennoch zu behaupten, dass die von uns in den Organisationen identifizierten Phänomene des Umbruchs über die Einzelfälle hinaus Zeichen eines gesellschaftlichen Wandels darstellen, dem sich als Möglichkeit auch die anderen Organisationen im Bildungssystem stellen *müssen*.

4.1 Bildungspolitische Diskurse – Veränderung von Leitbildern und Programmstrukturen

Ein Blick auf den bildungspolitischen Diskurs zeigt, dass in der Kommunikation über die konkrete programmatische Ausgestaltung der gesellschaftlichen *Funktionen von Bildung* seit geraumer Zeit heftig gestritten wird. Zugespitzt formuliert steht die Auffassung einer allgemeinen, der Entwicklung der Persönlichkeit und der Stützung der demokratisch verfassten Gesellschaft dienenden Bildung gegen die Forderung nach Anwendbarkeit und Nützlichkeit von Bildung, besonders in Bezug auf deren wirtschaftliche Verwertung im globalen Wettstreit – eine Diskussion, die, wie die Begriffsgeschichte gezeigt hat (vgl. Vierhaus 1972), immer wieder geführt wurde, wenn auch vielleicht nicht in der gegenwärtigen Schärfe. Heute scheint sich die Waage in Richtung „Employability“, also der Vermittlung von Fähigkeiten und Kompetenzen, die ein Bestehen im internationalen Wettbewerb und die Verwertung von Bildung auf dem (Arbeits-)Markt erlauben, auszuschlagen. Dies wird in allen Bereichen des Bildungssektors sichtbar: Schulen sollen auf Berufe vorbereiten und den Interessen der Stakeholder (Eltern, Gesellschaft, Arbeitgeber) gerecht werden; Universitäten sind aufgefordert, neben Grundlagen- vor allem auch anwendungsbezogenes Wissen und berufsbezogene Qualifikationen zu vermitteln; die Erwachsenenbildung soll Prozesse des lebenslangen Lernens unterstützen, garantieren, dass Qualifikationen den jeweils aktuellen wirtschaftlichen Anforderungen entsprechen und letztlich für die (Re-) Integration in den Arbeitsmarkt sorgen. Flexibilität, Anpassungsfähigkeit, Internationalisierung und Effizienz sind die zentralen Anforderungen an das Bildungssystem, die insbesondere in Politik und Wirtschaft der Gesellschaft formuliert werden. Zu programmatischen Irritationen im Bildungssystem führen z.B. die neue Schul- und Hochschulgesetzgebung, die Formulierung von Bildungsstandards, die Verpflichtung auf Evaluationen, Rankings und Zertifizierung, neue Governancemodelle usw.

Will man die aus den vielfältigen Anforderungen anderer Teilsysteme, besonders aus Politik und Wirtschaft, resultierenden Irritationen auf einen Begriff bringen und thesenartig zuspitzen, dann bietet es sich an, von der Ökonomisierung des Bildungssystems zu sprechen. Darunter verstehen wir einen Prozess des Übergreifens ökonomischer Logiken in den Bereich der Bildung bzw. die Orientierung an ökonomischen Logiken bei der Reform des Bildungssystems. Ökonomisierungsprozesse müssten sich demzufolge sowohl auf organisationaler Ebene als auch in Bezug auf Arbeit in Bildungsorganisationen finden lassen. Auf gesellschaftlicher Ebene kann man im Ergebnis unserer Analysen zwar feststellen, dass auch das Bildungssystem mit ökonomischen Semantiken und wirtschaftlichen Prinzipien infiziert wird (Thematisierung von Knappheit, Kosten und Effizienz, Wettbewerb etc.); die Funktion des Systems wird aber auch durch Veränderungen in der Programmierung nicht in Frage gestellt. Es geht immer noch um Bildung und eben nicht um Knappheit, und das obwohl Bildung natürlich auf Leistungen aus dem Wirtschaftssystem angewiesen ist: Bildung kostet.

4.2 Bildungsorganisationen zwischen Bildungsauftrag und Knappheitsbewältigung

Von den veränderten Semantiken, Sinndeutungen und programmatischen Umstellungen im Bildungssystem bleiben die untersuchten Bildungsorganisationen natürlich nicht unberührt. Aus ihnen ergeben sich Fremderwartungen, die auf je spezifische Weise interpretiert und verarbeitet werden. Veränderte *Semantiken* und *Programme* werden als Erwartungen an Organisationen herangetragen, von den Organisationen und den Personen in ihnen durch ihre Bezüge auf Kommunikation im Bildungssystem aufgenommen, aber auch kritisch hinterfragt. Festzuhalten bleibt dabei erst einmal, dass alle von uns untersuchten Bildungseinrichtungen, egal ob Schule, Universität oder Weiterbildungseinrichtung, an ihrem Primärbezug auf das Bildungssystem festhalten, dies allerdings in unterschiedlichen Graden.

Die interne Differenzierung des Bildungssystems führt dazu, dass sich auch die Erwartungen an unterschiedliche Organisationstypen unterscheiden, da diese verschiedene Funktionen innerhalb des Bildungssystems wahrnehmen und unterschiedlich intensive Sekundärreferenzen zu Politik und Wirtschaft aufweisen (Schule: Allgemeinbildung, Universität/Weiterbildung: Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt). Eine auffallende Gemeinsamkeit des Leitbildwandels in Schulen und Universitäten⁹ besteht im Ansinnen, von staatlicher Verwaltung, Alimentierung und Detailsteuerung auf Autonomie umzustellen.

Die angeschobenen Reformprozesse finden ihren Niederschlag in veränderten organisatorischen Strukturen. Über alle konkreten Bildungsorganisationen hinweg ist programmatisch eine stärkere Orientierung an Performanz (der zu Bildenden aber auch der Organisation insgesamt) und Qualität festzustellen. Externe wie interne Evaluationsmechanismen werden zur Leistungsüberprüfung eingesetzt. Die unter-

⁹ Einrichtungen der Erwachsenenbildung sind in gewissem Sinne ein Sonderfall. Auch wenn diese ebenso wie die anderen untersuchten Bildungseinrichtungen wesentlich aus öffentlichen Mitteln finanziert wurden, war dieses Bildungssegment nie besonders staatlich reguliert.

suchten Universitäten zeigen erste Ansätze, an Leistungsmessungen monetäre Sanktionsmechanismen zu koppeln. Bei Weiterbildungseinrichtungen stellt sich die Leistungsbewertung (mehr oder weniger) über den Markt her; Kosten und zu erzielende Preise sind hier zentrale Stellschrauben für die programmatische Ausrichtung einerseits und konkrete Stellenstrukturen andererseits. Besonders in Universitäten und Weiterbildungseinrichtungen verbinden sich die programmatischen Umstellungen auf eine Modularisierung von Studium und Weiterbildungsangeboten mit Standardisierungs- und Formalisierungsprozessen in der Lehre, die als Konditionalprogrammierung interpretiert werden können (Punktevorgaben, Definition von zu vermittelnden Fähigkeiten, Kompetenzen und Wissen). Dabei handelt es sich um eine zentrale Veränderung gegenüber dem traditionellen Modell der Bildungsorganisation.

Deutliche strukturelle Veränderungen zeigen sich auch bei der Betrachtung der Kommunikationswege in Bildungsorganisationen. Hier ist eine allgemeine Tendenz zur Stärkung hierarchischer Koordinationsmechanismen erkennbar, was in Bildungsorganisationen einen deutlichen Bruch mit der Tradition darstellt. Auch wenn in Schulen z.B. die gemeinschaftliche Koordination im Lehrer/innen/kollegium nach wie vor dominiert, sind mit der Stärkung der Position des Schulleiters/der Schulleiterin (z.B. durch die Zuweisung von Personalverantwortung und Aufgaben der Mittelbewirtschaftung) und der Einrichtung von Steuerungsgruppen Tendenzen einer hierarchischen Differenzierung von Entscheidungskompetenzen sichtbar (vgl. Peetz u.a. 2010). In Universitäten werden die Positionen der Universitätsleitungen und Dekanate gestärkt, was ebenfalls zu einer Stärkung hierarchischer Steuerungsformen führt, die auch mit Elementen marktlicher Steuerung (leistungsbezogene Mittelvergabe, Zielvereinbarungen) durchgesetzt sind, aber gemeinschaftliche Formen der Koordination (z.B. in der Gremienarbeit) nicht völlig in Frage stellen. In Einrichtungen der Erwachsenenbildung hingegen dominieren marktliche Formen der Steuerung, die hierarchisch umgesetzt werden.

Hinsichtlich der Stellenstrukturen, die wesentlich die konkreten Beschäftigungsverhältnisse bestimmen, sind Prozesse der Flexibilisierung und Entgrenzung in allen untersuchten Organisationsformen – wenn auch in unterschiedlichem Maße – deutlich. So ist in Schulen das „Normalarbeitsverhältnis“ zwar durchaus noch dominant, es werden aber bereits „Ausfransungen“ an den Rändern schulischer Organisation sichtbar (Vertretungslehrer/innen, Zunahme von Befristungen, Zunahme von Teilzeitarbeit). Universitäten waren bereits vor den gegenwärtigen Reformprozessen als Organisationen bekannt, in denen befristete Beschäftigungsverhältnisse dominieren – vor allem im akademischen Mittelbau. Im Zuge der Flexibilisierung der universitären Finanzierung durch die Stärkung leistungs- und wettbewerbsbezogener Elemente der Mittelvergabe, verstärken sich hier Phänomene von Befristung, Teilzeit und Nebenberuflichkeit im wissenschaftlichen Personal. Dies ist nun aber nicht mehr auf den Mittelbau beschränkt, sondern trifft im Fall der Befristung auch zunehmend die Gruppe der Professorinnen und Professoren (Juniorprofessuren, W2-Professuren bei Erstberufung). In Weiterbildungseinrichtungen wird die Festanstellung durch den Einsatz von freiberuflichen Dozentinnen und Dozenten ersetzt, um den wahrgenommenen Anforderungen des Weiterbildungsmarktes entsprechen zu können und den

internen Arbeitseinsatz kostengünstig und flexibel zu gestalten. Damit bildet sich in Bildungsorganisationen eine Art von „Randbelegschaften“, die nur bedingt auch in organisationale und kollektive Aushandlungsprozesse einbezogen werden.

Diese Charakterisierung von strukturellen Veränderungen in Bildungsorganisationen soll nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich die gesellschaftlich formulierten Erwartungen an Bildungsorganisationen nicht umstandslos durchsetzen. Sie werden vielmehr durch Organisationen in je spezifischer Weise wahrgenommen und umgesetzt, und dass auch innerhalb der jeweiligen Bildungssegmente. So wird z.B. in Schulen die Entwicklung hin zur „Autonomie“ insgesamt zwar begrüßt – nicht zuletzt weil sie anschlussfähig an reformpädagogische Semantiken ist. Im Vergleich der untersuchten Fälle wird sichtbar, dass Autonomie aber durchaus unterschiedlich interpretiert wird: Mal als Möglichkeit, Schule „von unten“ zu gestalten, mal eher als Aufruf zu entschlossenem Management. Die konkrete Ausgestaltung ist dann auch davon abhängig, wie die mikropolitischen Auseinandersetzungen in den konkreten Organisationen enden. Ein anderes schulisches Beispiel sind Entkopplungstendenzen im Umgang mit Schulprogrammen, die z.T. die alltagspraktische Arbeit nicht erreichen und so weitgehend folgenlos bleiben. Besonders deutlich wird der spezifische Umgang mit neuen Erfordernissen im Bereich der Erwachsenenbildung: In einem der untersuchten Fälle führt die verstärkte Orientierung auf den Weiterbildungsmarkt zu einer deutlich an Unternehmensstrukturen orientierten internen marktlichen Steuerung (Profit-Center, Kennziffernsteuerung) und zu völlig neuen Arbeits- und Beschäftigungsstrukturen (Umstellung auf Freiberuflichkeit). In einem anderen Fall wird – trotz gleicher Förder- und Marktbedingungen – eher an Formen gemeinschaftlicher Koordination und festen Beschäftigungsverhältnissen festgehalten.

Am Beispiel dieser Fälle wird zum einen die autonome Entscheidungs- und Strategiefähigkeit von Organisationen deutlich, die es ihnen erlaubt, sich von Erwartungen zu distanzieren und „anders“ zu entscheiden. Historisch gewachsene organisationale Deutungen und Strukturen setzen einen Rahmen für strategische Orientierungen und praktische Entscheidungen zur Umsetzung gesellschaftlicher Anforderungen (z.B. der Umsetzung von Studienreformen in konkrete Studienstrukturen und Studien- und Prüfungsordnungen in Universitäten oder Profile in der Schulprogrammarbeit). Zum anderen wird hier bereits sichtbar, dass Personen als Entscheidungsträger in Organisationen und „Vermittler“ zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Erwartungen, organisationalen Entscheidungen und konkreten Selbsterwartungen an Bildungsarbeit eine wesentliche Rolle spielen. Personen interpretieren politische Diskurse zum Bildungssystem eigensinnig und sind in Aushandlungsprozesse einbezogen, die den Umgang mit neuen Anforderungen zum Gegenstand haben.¹⁰

Hinsichtlich der Ökonomisierungsthese lässt sich feststellen, dass die insgesamt zu beobachtende strukturelle Neuausrichtung von Bildungsorganisationen die grundsätzliche Zweckprogrammierung der Einrichtungen ergänzt, jedoch nicht grundsätz-

¹⁰ Dem Aspekt der Organisationsgestaltung als einem Prozess der Kommunikation, Interaktion und Aushandlung zwischen Personen und Personengruppen in Organisationen konnte allerdings im Rahmen des Projektes weder theoretisch noch empirisch ausreichend nachgegangen werden.

lich ihre primäre Gesellschaftsreferenz verändert: Die Bildung von Personen durch die Organisation von Lehr-Lern-Verhältnissen bleibt – selbst im Falle der am Markt agierenden Weiterbildungseinrichtungen – zentrale Gesellschaftsreferenz. Allerdings ist die Orientierung an Knappheit, einem effizienten Mitteleinsatz durch ein um sich greifendes Kostendenken, Kosten- und Leistungsrechnungen sowie einer von den Leistungen abhängigen Zuweisung von finanziellen Mitteln und materiellen wie personellen Ressourcen nicht zu übersehen. Bildungsorganisationen geben ihren Primärbezug auf das Bildungssystem nicht auf, die Bezugnahme auf andere Funktionssysteme gewinnen aber an Bedeutung. Im Falle von Schulen setzen dabei Politik und Verwaltung – die bei aller Schulautonomie nach wie vor starke Steuerungsinstanzen sind – Referenzpunkte. In Universitäten ist ebenso die Politik, von deren Regelungs- und Entscheidungskompetenz Universitäten abhängig sind, Bezugspunkt. Aber auch die Wirtschaft als Abnehmer von Absolventen und Absolventinnen und als neu entdeckte Finanzierungsquelle gewinnt an Bedeutung. Einrichtungen der Erwachsenenbildung wurden durch politische Entscheidungen, insbesondere durch die Reform der Arbeitsmarkt- und Sozialgesetzgebung, gezwungen sich noch stärker wirtschaftlich zu orientieren.

Kann man nach diesem Schnelldurchgang durch unsere Ergebnisse zu organisationalen Veränderungen im Zuge gegenwärtiger bildungspolitischer Reformprozesse nun von einem Wuchern ökonomischer Logiken in Bildungsorganisationen sprechen, wie es die These der Ökonomisierung nahelegt? Unseres Erachtens kann man die von uns untersuchten Organisationen auf einem Kontinuum (vgl. Schimank/Volkmann 2008) verorten, das von traditionellen, nicht am Wirtschaftssystem orientierten Bildungsorganisationen bis zu Unternehmen reicht, die als primäre Orientierung Gewinnmaximierung aufweisen und diese eben auch über das Angebot von Bildung zu erreichen suchen. Auf diesem Kontinuum sind die untersuchten Schulen wohl noch recht nahe am Pol der traditionellen Bildungsarbeit anzusiedeln, wenngleich der Befund der zunehmend managerialisierten Schulleitungen, die u.a. eine verstärkte Geld- und Kostenorientierung in den Schulen implementieren, auf Verschiebungen (also: Ökonomisierungsprozesse) hindeutet. Universitäten befinden sich in einem Übergangsstadium. Durch die Verknüpfung von neuen Steuerungsinstrumenten mit monetären Anreizen werden ökonomische Orientierungen in ihnen relevanter als in Schulen. Bei den Weiterbildungsorganisationen schließlich handelt es sich um Organisationen, die mal mehr, mal weniger gewinnorientiert sind und im Vergleich zu den untersuchten Schulen und Universitäten am deutlichsten am ökonomischen Code ausgerichtet sind – aber auch hier kommt die Eigenlogik der Bildung noch zur Geltung.

4.3 Arbeit von Personen – Fremderwartungen und Selbsterwartungen

Mit den Umstellungen in der Semantik des Bildungssystems, mit bildungspolitischen Re-Regulierungen und neuen Governanceformen sowie deren organisationalen Umsetzungen in Programmen, Kommunikationswegen und Stellenstrukturen sind neue (Fremd-)Erwartungen an Beschäftigte in Bildungsorganisationen verbunden, die die konkreten *Arbeitsanforderungen* – und damit den Kern von (Bildungs-)Arbeit – berühren. Zentrale Befunde sind diesbezüglich:

1. Das Aufgabenspektrum der Bildungsarbeit wird über die eigentliche Arbeit in Interaktion mit den zu Bildenden hinaus durch eine Zunahme von organisationalen Verpflichtungen erweitert (Schulprogrammarbeit, Qualitätssicherung und Leistungsvergleiche in Schulen; Evaluationen, zunehmende Prüfungsbelastungen in Universitäten; Aufgaben der Dokumentation und sozialen Betreuung in Weiterbildungseinrichtungen).
2. Es existieren Versuche, das „Technologiedefizit“ der Erziehung/Bildung und damit verbunden das wahrgenommene Effizienz- und Qualitätsproblem von Bildungsarbeit durch Formalisierungs- und Standardisierungsprozesse zu überwinden (besonders im Bereich der Erwachsenenbildung). Damit ändert sich die Form der Kontrolle von Arbeit in Bildungsorganisationen.
3. Das Lehrpersonal berichtet von der zunehmenden Aufforderung, in der Arbeit den unterschiedlichen Erwartungen von Eltern, Schüler/innen, Studierenden und potentiellen „Abnehmern“ von gebildeten Personen nachzukommen sowie den individuellen Besonderheiten der Bildungsteilnehmer/innen gerecht zu werden (Profilbildung in Schulen und Universitäten, individuelle Förderung von Schüler/inne/n und Studierenden).
4. Durch die Umstellung von Wissensvermittlung auf die Ausbildung von Fähigkeiten und Kompetenzen, die mit neuen didaktischen Anforderungen verbunden ist, wird das professionelle Selbstverständnis der Lehrenden problematisch.
5. Die zum Einsatz kommenden Instrumente zur Evaluation und Kontrolle der Arbeit von Lehrpersonen schränken Entscheidungsspielräume der Beschäftigten ein und beeinflussen deren Handlungsorientierungen dahingehend, dass sie ihr Handeln auf mögliche Bewertungen hin ausrichten.
6. Veränderte Ausgangsvoraussetzungen von Lernenden beim Eintritt in die jeweiligen Bildungseinrichtungen führen zu einer Erweiterung des Aufgabenspektrums, die in den Interviews häufig als „Sozialpädagogisierung“ von Bildungsarbeit beschreiben wird.

Auch wenn einige dieser Erwartungen von den Beschäftigten durchaus positiv bewertet werden (v.a. Aspekte von 1, 3, und 4), stößt ihre Realisierung an die gegebenen organisationalen Rahmenbedingungen (personelle Kapazitäten, begrenzte materielle Ressourcen). Sie werden daher auch häufig als neue Belastungen wahrgenommen. Berichtet wird übereinstimmend in allen Untersuchungsfeldern von einer Arbeitsintensivierung durch zusätzliche Aufgaben der Administration, des Marketings/der Öffentlichkeitsarbeit, der Realisierung von „Projekten“, von zeitlichen Entgrenzungen, von neuen Flexibilitätsanforderungen und von veränderten Ansprüchen sowie Qualifikations- und Kompetenzvoraussetzungen der sich Bildenden.

Organisationsreformen werden nun nicht nur durch organisationale Strukturen gebrochen, sondern auch durch die Personen, die Bildungsarbeit leisten, ihre Trägheit, Widerständigkeit und Kreativität. Hier stoßen die formulierten Ansprüche bei den Beschäftigten auf Selbsterwartungen, die mit den Fremderwartungen nicht immer

deckungsgleich sind. In der Arbeitspraxis werden dann unterschiedliche Effekte sichtbar: Erwartungen können umgangen werden und in der alltäglichen Arbeitspraxis irrelevant bleiben, zu Konflikten führen oder Aushandlungsprozesse in Gang setzen, die dann ihrerseits die Modifikation struktureller Vorgaben zum Ziel haben.

Die Interviews mit Beschäftigten in den untersuchten Bildungsorganisationen zeigen, dass ihre Arbeitsorientierungen insbesondere auf ihrer professionellen Identität beruhen. Bei der Arbeit von Lehrern und Lehrerinnen meint das in erster Linie eine pädagogische Orientierung an der individuellen Entwicklung von Schülerinnen und Schülern. In Universitäten dominieren das fachwissenschaftliche Verständnis und der Anspruch, Studierende eigenständiges Denken zu lehren und sie zu befähigen, mit den fachspezifischen Methoden und Theorien Probleme selbstständig, kreativ und originell zu lösen. Eine Besonderheit ist hier, dass die Arbeitsorientierung in der Regel eine doppelte Referenz aufweist, zum einen auf in der Lehre zu realisierende Ansprüche, zum anderen auf wissenschaftliche Forschung. Auch in der Erwachsenenbildung speisen sich die Orientierungen der Beschäftigten im Wesentlichen aus dem Anspruch, den Teilnehmenden Wissen und Kompetenzen zu vermitteln und damit zur Gestaltung des Lebenslaufs beizutragen.

Über alle Felder hinweg verweisen die Arbeitsorientierungen auf den stark ausgeprägten Anspruch selbsttätig und selbstbestimmt zu arbeiten, also selbst zu entscheiden mit welchen Methoden und Techniken gearbeitet wird und welche Lehrinhalte wie vermittelt werden. Diese Orientierungen geraten in einigen Punkten in Widerspruch mit den an die Beschäftigten herangetragenen Fremderwartungen. Mit dem Begriff des Eigensinns haben wir versucht zu fassen, wie die Beschäftigten diesen Widerspruch bearbeiten. An dieser Stelle können nur einige Beispiele zur Illustration herangezogen werden:

- Eine Schulleiterin, verweist z.B. darauf, dass Lehrer/innen aufgrund ihrer „professionellen Erfahrung“ Leistungsschwankungen ihrer Schüler/innen erwarten und aushalten können. Anders als Eltern, die hauptsächlich den aktuellen Entwicklungsstand ihres Kindes im Blick haben, sind Lehrer und Lehrerinnen eher in der Lage, das Verhalten von Schülerinnen und Schülern in ihren Entwicklungsprozess einzuordnen. Ihre fallspezifische Beurteilung der Situation von Schüler/inne/n und der Rückgriff auf professionelles Erfahrungswissen ermöglichen ihnen dann, sich von den unmittelbaren Erwartungen der Eltern zu distanzieren, indem sie auf ähnliche Situationen in ihrer beruflichen Laufbahn verweisen. Durch die *Distanzierung* von externen Erwartungen verteidigen die Lehrer/innen ihr professionelles Selbstverständnis, das sich in der Orientierung an der jeweiligen Fallgeschichte der Schülerinnen und Schüler ausdrückt.
- In Universitäten wird von den Beschäftigten argumentiert, dass der Einsatz elektronischer Systeme zur Administration der Studienverläufe, Studienleistungen, Prüfungen etc. die Abläufe von Studium und Lehre insofern rigidisiert, als dass Abweichungen von den detaillierten Vorgaben nur mit Aufwand möglich sind. So werden beispielsweise Entscheidungen über die Zulassung von

Studierenden zu Veranstaltungen von Lehrenden nicht mehr im Modus der verantwortlichen Autonomie getroffen, sondern vom „System“, das die Übereinstimmung des bisherigen Studierverhaltens mit den Vorgaben abprüft und eine Anmeldung für eine Lehrveranstaltungen ermöglicht oder auch nicht. Die *Aneignung* entsprechender administrativer Kenntnisse ermöglicht einigen Dozent/inn/en, das elektronische System „auszutricksen“ und Studierenden damit eine individuelle (fallspezifische) Lehrveranstaltungswahl zu ermöglichen. Andere *distanzieren* sich dezidiert von bestimmten formalen Vorgaben, wie Abgabeterminen von studentischen Arbeiten und insistieren stattdessen auf wissenschaftlichen und fachlichen Normen. Indem die Lehrenden ihren professionellen Orientierungen auch folgen und organisationale Erwartungen umgehen, ignorieren und uminterpretieren, zeigen sie Eigensinn.

- In Einrichtungen der Erwachsenenbildung, in denen die Standardisierung der Lehre durch die Vorgabe von Lehrinhalten und Lehrmaterialien besonders strikt gehandhabt wird und die Lehrendenrolle zur „Lernprozessbegleitung“ umdefiniert wird, entwickeln die Dozierenden eigensinnige Strategien des Umgangs damit, indem sie zu traditionellen Lehrmethoden zurückkehren oder (informell) eigene Unterrichtsmaterialien verwenden. Auch damit werden Ansprüche umgesetzt, die über das geforderte (und aus der Sicht des Unternehmens ökonomisch Effiziente) hinausgehen. Diese Ansprüche resultieren aus den eigenen beruflichen Erfahrungen und den fachlichen Erfordernissen, aber auch aus der gefühlten Verpflichtung gegenüber den Teilnehmenden (die Prüfung zu bestehen). Auch diese Strategie lässt sich als *Distanzierung* interpretieren.

Eigensinnige Strategien resultieren jedoch nicht nur aus dem Umgang mit organisationalen Fremderwartungen, sondern auch aus der Einbindung von Personen in andere soziale Systeme. Besonders deutlich wird dies an den Stellen, an denen sich die Interviewten explizit auf ihre spezifischen Lebenskontexte und Reproduktionsverpflichtungen beziehen und Strategien entwickeln, um sich „Zeit“ wieder anzueignen. Um Arbeitsanforderungen entsprechen zu können und diese gleichzeitig auch mit außererwerblichen Verpflichtungen und Aktivitäten in Übereinstimmung zu bringen, reduzieren viele Lehrer und Lehrerinnen ihre Lehrverpflichtungen.¹¹ Eine andere, weniger offizielle Form, die steigende Arbeitsbelastung mit dem Bedürfnis nach Erholung und Freizeit in Übereinstimmung zu bringen, ist die Anpassung des Arbeitshandelns an die zur Verfügung stehenden und auch entlohnten zeitlichen Ressourcen. Indem Lehrer/innen ihre Arbeitsleistung auf die Arbeit mit den Schüler/inne/n beschränken (statt sich darüber hinaus an der Schulprogrammarbeit zu beteiligen) oder sich weniger engagieren und ihre Vorbereitungsarbeit reduzieren, schaffen sie in ihrem Alltag Zeiträume für nicht unmittelbar arbeitsbezogene Aktivitäten.¹²

Mit Blick auf die Ökonomisierungsthese kann man festhalten, dass – anders als die Arbeit von Schulleitungen – die Bildungsarbeit, die von Lehrerinnen und Lehrern

¹¹ Zur Geschlechtsspezifität dieses Umgangs mit Arbeits- und sonstiger Lebenszeit vgl. Hilbrich u.a. (2011).

¹² Im weiteren Sinne lassen sich auch Freizeitaktivitäten als Reproduktion von Arbeitskraft und damit arbeitsbezogen verstehen.

erbracht wird, noch relativ unbeeindruckt von gesellschaftlichen Ökonomisierungsprozessen ist. Dies liegt zum einen daran, dass in der organisationalen Implementation von Reformen wie auch in den gesellschaftlichen Reformpaketen immer schon unterschiedliche Logiken miteinander vereinbart werden müssen. Dann zeigt die Kategorie der Person, die wir zur Konzeptionalisierung des Arbeitsbegriffs verwendet haben, aber auch die Grenzen der Ökonomisierung auf: Die Person ist eben nicht auf „Fremderwartungen“ zu beschränken, sondern artikuliert auch „Selbsterwartungen“ oder: Eigensinn. Der Eigensinn der von uns befragten Lehrpersonen bezieht sich nun durchgängig nicht auf ökonomische Logiken. Weder geht es den Lehrerinnen und Lehrern um Gewinnmaximierung, noch um Kostenreduktion und auch nicht um den wechselseitigen Vergleich ihrer Arbeitspraktiken anhand abstrakter Kennzahlen. Gegenwärtig stellt damit der Eigensinn der Personen in Bildungsorganisationen eine Grenze dar, die noch nicht von der Logik der Wirtschaft eingerissen wurde. Wie sich dies angesichts Veränderungen in der Lehrer/innen/bildung sowie der akademischen Sozialisation in Graduiertenschulen in Zukunft entwickelt wäre eine interessante Fragestellung für zukünftige Untersuchungen.

5 Wozu Systemtheorie? Reflexion der systemtheoretischen Perspektive auf (Bildungs-)Arbeit

Unseres Erachtens kann Arbeit im Bildungssystem nicht hinreichend mit Begriffen gefasst werden, die vor allem in Auseinandersetzung mit industrieller Arbeit entwickelt worden sind, da auf diese Weise die Eigenlogiken von Bildungssystem und -organisationen keine ausreichende Berücksichtigung finden. Der hier vorgestellte systemtheoretisch informierte Vorschlag zur theoretischen Analyse und empirischen Untersuchung von Bildungsarbeit bietet unserer Meinung nach zwei entscheidende Vorteile: Zum einen ermöglicht er es, Arbeit eingebettet und in Wechselwirkung mit Organisation und Gesellschaft zu denken. Zum Zweiten lassen sich mit diesem Ansatz spezifische Typen von Organisationen entsprechend ihrer Systemreferenzen identifizieren. Dies ist die Voraussetzung, um Bildungsarbeit von anderen Formen der Arbeit unterscheiden zu können und um Verschiebungen in den Gesellschaftsreferenzen von Bildungsorganisationen in den Blick zu bekommen: Erst wenn man eine solche, die Unterschiede von Arbeits- und Organisationsformen betonende Perspektive einnimmt werden Phänomene wie das der Ökonomisierung – inklusive der Grenzen, die Ökonomisierungsprozessen von Organisationen wie Personen gesetzt werden – soziologisch beobachtbar. Zudem werden so systematische Vergleiche zwischen unterschiedlichen Formen von Arbeit und ihrer Organisation ermöglicht, die zu einem tieferen Verständnis gegenwärtiger Veränderungsprozesse – auch im Feld wirtschaftlicher Arbeit – führen können.

In der konkreten empirischen Analyse von Bildungsarbeit zeigten sich allerdings auch einige Schwierigkeiten der Anwendung des theoretischen Rahmens:

- Aus der entwickelten Perspektive kann man erwarten, dass das Leben in Organisationen unübersichtlich ist, sich unterschiedliche Systemreferenzen (Interaktion, Organisation, Gesellschaft) und unterschiedliche Gesellschaftsbezüge überlappen. Aber wie genau soll man mit dieser Unübersichtlichkeit um-

gehen? Welche Kriterien bestimmen die Auswahl der in der Forschung berücksichtigten Systemreferenzen; welchen strukturellen Kopplungen muss nachgegangen werden, welche können vernachlässigt werden?

- Ein ähnliches forschungspraktisches Problem ergibt sich mit Blick auf die Organisationsstrukturen. Dem Vorteil einer differenzierten Typologie organisationaler Strukturen steht hier die – aufgrund der Fassung des Konzepts der Stelle ebenso zu erwartende – Co-Strukturierung spezifischer empirischer interessanter Phänomene durch mehrere Strukturdimensionen (Programme, Kommunikationswege, Personen, Stellen) gegenüber. Hieraus resultieren einerseits Schwierigkeiten in der Zuordnung zu beschreibender Sachverhalte zu analytischen Dimensionen sowie der Einschätzung des relativen Einflusses konkreter Strukturphänomene auf relevante Ereignisse. Andererseits ergeben sich aber auch Darstellungsprobleme der Ergebnisse, da spezifische Veränderungen oft in mehreren Dimensionen beschrieben werden müssen.
- Schließlich ist auch die Frage nach dem „Akteur“ noch nicht hinreichend geklärt. Mit dem Konzept der Person steht zwar eine Alternative zur Verfügung, die aber – auch wenn man unsere Erweiterung mitberücksichtigt – noch weit von einer zufriedenstellenden Lösung entfernt ist. Letzten Endes müsste ein tragfähiges Konzept der Person dem Doppelanspruch genügen, sowohl die Person selbst erklären zu können, als auch ihre Rolle in der operativen Reproduktion von Gesellschaft. Theoretisch vielversprechende Anschlussmöglichkeiten liegen hier neben den bereits angesprochenen Debatten um Eigensinn vor allem in der zeitgenössischen französischen Soziologie (sowohl bei Pierre Bourdieu als auch bei Luc Boltanski u.a.) sowie in der relationalen Soziologie (etwa bei Andrew Abbott und Harrison White).

Auch wenn man diese Probleme in Rechnung stellt, ist die Bezugnahme auf systemtheoretische Konzepte in der Arbeitssoziologie unseres Erachtens vielversprechend. Dies nicht nur aufgrund der oben angesprochenen Vorteile der Ausweitung und Präzisierung arbeitssoziologischer Untersuchungsfelder, sondern auch ob der konkreten Anschlussmöglichkeiten an arbeitssoziologische Debatten der letzten Jahre. Neben der Subjektivierungsdebatte, auf die wir oben bereits eingegangen sind, denken wir hier vor allem an diejenigen Diskussionen, die unter Stichworten wie Vermarktlichung und Ökonomisierung geführt werden und die Reorganisation von Arbeit in Organisationen betreffen.

Die Situation, in der sich die Theoriediskussion in der Arbeitssoziologie befindet, muss nicht zwingend als „Krise“ beschrieben werden. Das Bedürfnis, wieder verstärkt die gesellschaftstheoretischen Fundamente zu diskutieren, über die Rolle der Organisation in der Arbeit nachzudenken oder allgemein nach theoretischen Ansätzen für die Analyse von Arbeit zu suchen, wie es sich in einer Reihe von Sektionstagen der letzten Jahre widerspiegelt, kann auch eine Chance darstellen: Zur Konstruktion konkurrierender theoretischer Rahmen, ihrer Umsetzung in empirische Forschungsprojekte und der kritischen und vergleichenden Diskussion ihrer Ergebnisse.

Denn genau so „arbeitet man sich heran an das was man in der Dunkelheit vermuten kann, weil die doch einiges verspricht, nur Licht gibt es hier leider nicht.“¹³

Literatur

- Althusser, Louis (1973): Ideologie und ideologische Staatsapparate. In: Louis Althusser, *Marxismus und Ideologie. Probleme der Marx-Interpretation*. Berlin: VSA, S. 111-172.
- Bechtle, Günter/Dieter Sauer (2001/2002): Kapitalismus als Übergang - Heterogenität und Ambivalenz. In: *Jahrbuch Arbeit, Bildung, Kultur* 19/20, S. 49-61.
- Bechtle, Günter/Dieter Sauer (2003): Postfordismus als Inkubationszeit einer neuen Herrschaftsform. In: Klaus Dörre/Bernd Röttger (Hrsg.), *Das neue Marktregime*. Hamburg: VSA, S. 35-54.
- Bell, L. A. (1980): The school as an organisation: A re-appraisal. In: *British Journal of Sociology of Education* 1, S. 183-192.
- Bidwell, Charles E. (1965): The school as a formal organization. In: James G. March (Hrsg.), *Handbook of organizations*. Chicago: McNally, S. 972-1022.
- Blumer, Herbert (1954): What is wrong with social theory? In: *American Sociological Review* 19, S. 3-10.
- BMBF (2008): *Bildung in Deutschland 2008: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Bora, Alfons (1994): Konstruktion und Rekonstruktion. Zum Verhältnis von Systemtheorie und objektiver Hermeneutik. In: Gebhard Rusch/Siegfried J. Schmidt (Hrsg.), *Konstruktivismus und Sozialtheorie*. Delfin 1993. Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 282-330.
- Cohen, Michael D./James G. March/Johan P. Olsen (1990): Ein Papierkorbmodell für organisatorisches Wahlverhalten. In: James G. March (Hrsg.), *Entscheidung und Organisation. Kritische und konstruktive Beiträge, Entwicklungen und Perspektiven*. Wiesbaden, S. 329-361.
- Dressel, Gert/Nikola Langreiter (2008): Wissenschaftliches Arbeiten - schneller, höher, weiter? Zum (Un-)Verhältnis von Arbeit und Freizeit in den (Kultur-)Wissenschaften [51 Absätze]. In: *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research [Online-Journal]* 9 (1).
- Eckert, Roland/Alois Hahn/Marianne Wolf (1989): *Die ersten Jahre junger Ehen. Verständigung durch Illusionen?* Frankfurt/M.; New York: Campus.
- Eirimbter, Willy H./Alois Hahn/Rüdiger Jacob (1993): *AIDS und die gesellschaftlichen Folgen*. Frankfurt/M.; New York: Campus.
- Esposito, Elena (1996): Observing interpretations: A sociological view of hermeneutics. In: *Modern Language Notes* 111, S. 593-619.
- Faust, Michael/Maria Funder/Manfred Moldaschl (Hrsg.) (2005): *Die "Organisation" der Arbeit*, München; Mering: Hampp.
- Hasenfeld, Yeheskel (1972): People processing organizations: An exchange approach. In: *American Sociological Review* 37, S. 256-263.

¹³ Die Sterne (1999): Das Bißchen besser. Auf: Wo ist hier? Epic.

- Herrmann, Ulrich (2000): Der lange Abschied vom 'geborenen Erzieher'. Lehrerpersönlichkeit, Lehrerausbildung, Lehrerberuf- und berufsalltag - Erwartungen, Positionen und Thesen vom Ende der 40er bis zu den 70er Jahren. In: Johannes Bastian et al. (Hrsg.), Professionalisierung im Lehrerberuf. Von der Kritik der Lehrerrolle zur pädagogischen Professionalität. Opladen: Leske+Budrich, S. 15-32.
- Hilbrich, Romy/Karin Lohr/Thorsten Peetz (2011): Alte und neue Geschlechterasymmetrien in der Bildungsarbeit im Kontext von Organisationsreformen. In: *Femina Politica*.
- Huchler, Norbert (Hrsg.) (2008): Ein Fach wird vermessen. Positionen zur Zukunft der Disziplin Arbeits- und Industriesoziologie, Berlin: Edition Sigma.
- John, René/Anna Henkel/Jana Rückert-John (Hrsg.) (2010): Methodologien des Systems. Wie kommt man zum Fall und wie dahinter?, Wiesbaden: VS Verlag.
- Kade, Jochen (1997): Vermittelbar/nicht-vermittelbar: Vermitteln: Aneignen. Im Prozeß der Systembildung des Pädagogischen. In: Dieter Lenzen/Niklas Luhmann (Hrsg.), Bildung und Weiterbildung im Erziehungssystem. Lebenslauf und Humanontogenese als Medium und Form. Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 30-70.
- Kieserling, André (1994): Interaktion in Organisationen. In: Klaus Dammann/Dieter Grunow/Klaus P. Japp (Hrsg.), Die Verwaltung des politischen Systems. Neuere systemtheoretische Zugriffe auf ein altes Thema. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 168-182.
- Kleemann, Frank/Ingo Matuschek/G. Günter Voß (2002): Subjektivierung von Arbeit: Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: Manfred Moldaschl/G. Günter Voß (Hrsg.), Subjektivierung von Arbeit. München: Hampp, S. 53-100.
- Kleemann, Frank/G. Günter Voß (2010): Arbeit und Subjekt. In: G Günter Voß/Günther Wachtler/Fritz Böhle (Hrsg.), Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 415-450.
- Kühl, Stefan (2007): Formalität, Informalität und Illegalität in der Organisationsberatung. In: *Soziale Welt* 58, S. 271-194.
- Kuper, Harm (2002): Entscheidungsstrukturen in Schulen. Eine differenzielle Analyse der Schulorganisation. In: *Zeitschrift für Pädagogik* 48, S. 856-878.
- Lohr, Karin/Romy Hilbrich/Thorsten Peetz (2011): Autonomy - control - "Eigensinn" - German education workers and organizational reform. International Labour Process Conference, Leeds.
- Lohr, Karin/Hildegard Nickel (2005): Subjektivierung von Arbeit - Riskante Chancen. In: Karin Lohr/Hildegard Nickel (Hrsg.), Subjektivierung von Arbeit - Riskante Chancen. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Lohr, Karin/Thorsten Peetz/Romy Hilbrich (in Vorbereitung): Bildungsarbeit im Umbruch. Studien zum Wandel von Arbeit und Organisation in Schulen, Universitäten und in der Weiterbildung.
- Lüdtke, Alf (1986): Betriebe als Kampffeld: Kontrolle, Notwendigkeits-Kooperation und 'Eigensinn'. Beispiele aus dem Maschinenbau, 1890-1940. In: Rüdiger Seltz/Ulrich Mill/Eckart Hildebrandt (Hrsg.), Organisation als soziales System. Kontrolle und Kommunikationstechnologie in Arbeitsorganisationen. Berlin: Edition Sigma, S. 103-139.

- Lüdtke, Alf (1993): Lohn, Pausen, Neckereien: *Eigensinn* und Politik bei Fabrikarbeitern in Deutschland um 1900. In: Alf Lüdtke, *Eigen-Sinn. Fabrikalltag, Arbeitererfahrungen und Politik von Kaiserreich bis in den Faschismus*. Hamburg: Ergebnisse, S. 120-160.
- Luhmann, Niklas (1964a/1991): Funktionale Methode und Systemtheorie. In: Niklas Luhmann, *Soziologische Aufklärung*, Bd. 1, 6. Aufl. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 31-53.
- Luhmann, Niklas (1964b/1995): Funktionen und Folgen formaler Organisation. Mit einem Epilog von 1994, 4. Aufl. Berlin: Duncker & Humblot.
- Luhmann, Niklas (1975/1986): Interaktion, Organisation, Gesellschaft. In: Niklas Luhmann, *Soziologische Aufklärung*, Bd. 2, 3. Aufl. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 9-20.
- Luhmann, Niklas (1981): Organisationen im Wirtschaftssystem. In: Niklas Luhmann, *Soziologische Aufklärung*, Bd. 3. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 390-414.
- Luhmann, Niklas (1984/1999): Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie, 7. Aufl. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas (1988): Organisation. In: Willi Küpper/Günther Ortman (Hrsg.), *Mikropolitik: Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen*. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 165-185.
- Luhmann, Niklas (1990): The paradox of system differentiation and the evolution of society. In: Jeffrey C. Alexander/Paul Colomy (Hrsg.), *Differentiation theory and social change. comparative and historical perspectives*. New York: Columbia University Press, S. 409-440.
- Luhmann, Niklas (1991): Die Form "Person". In: *Soziale Welt* 42, S. 166-175.
- Luhmann, Niklas (1994a): Die Gesellschaft und ihre Organisationen. In: Hans-Ulrich Derlien/Uta Gerhardt/Fritz W. Scharpf (Hrsg.), *Systemrationalität und Partialinteresse*. Festschrift für Renate Mayntz. Baden-Baden, S. 189-201.
- Luhmann, Niklas (1994b): Die Wirtschaft der Gesellschaft. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas (1994c): Liebe als Passion. Zur Codierung von Intimität. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas (1998): Die Gesellschaft der Gesellschaft. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas (2000): Organisation und Entscheidung. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Luhmann, Niklas (2002): Das Erziehungssystem der Gesellschaft. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas (2005): Codierung und Programmierung. Bildung und Selektion um Erziehungssystem. In: Niklas Luhmann, *Soziologische Aufklärung*, Bd. 4, 3. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag, S. 193-213.
- Luhmann, Niklas (2010): "Nomologische Hypothesen", funktionale Äquivalenz, Limitationalität: Zum wissenschaftstheoretischen Verständnis des Funktionalismus [1974]. In: *Soziale Systeme* 16, S. 3-27.
- Luhmann, Niklas/Karl Eberhard Schorr (1982): Das Technologiedefizit der Erziehung und die Pädagogik. In: Niklas Luhmann/Karl Eberhard Schorr (Hrsg.), *Zwischen Technologie und Selbstreferenz. Fragen an die Pädagogik*. Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 11-40.

- Mayr, Katharina W. (2007): Rationalität und Plausibilität in klinischen Ethikkomitees. Die Echtzeit von Kommunikation als Empirie der Systemtheorie. In: Soziale Welt 58, S. 323-344.
- Merkens, Hans (2006): Pädagogische Institutionen. Pädagogisches Handeln im Spannungsfeld von Individualisierung und Organisation. Wiesbaden: VS Verlag.
- Merton, Robert K./Patricia L. Kendall (1946): The focused interview. In: American Journal of Sociology 51, S. 541-557.
- Moldaschl, Manfred/G. Günter Voß (Hrsg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit, München: Hampp.
- Münch, Richard (1990): Differentiation, rationalization, interpenetration: The emergence of modern society. In: Jeffrey C. Alexander/Paul Colomy (Hrsg.), Differentiation theory and social change. Comparative and historical perspectives. New York: Columbia University Press, S. 441-464.
- Nassehi, Armin (1997): Kommunikation verstehen. Einige Überlegungen zur empirischen Anwendbarkeit einer systemtheoretisch informierten Hermeneutik. In: Tilmann Sutter (Hrsg.), Die Beobachtung verstehen, das Verstehen beobachten. Perspektiven einer konstruktivistischen Hermeneutik. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 134-163.
- Nassehi, Armin/Susanne Brüggem/Irmhild Saake (2002): Beratung zum Tode. Eine neue *ars moriendi*? In: Berliner Journal für Soziologie 12, S. 63-85.
- Negt, Oskar/Alexander Kluge (1981): Geschichte und Eigensinn. Frankfurt/M.: Zweitausendeins.
- Oevermann, Ulrich (1996): Theoretische Skizze zu einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns. In: Arno Combe/Werner Helsper (Hrsg.), Pädagogische Professionalität. Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 70-182.
- Oevermann, Ulrich (2008): Profession contra Organisation? Strukturtheoretische Perspektiven zum Verhältnis von Organisation und Profession in der Schule. In: Werner Helsper et al. (Hrsg.), Pädagogische Professionalität in Organisationen. Neue Verhältnisbestimmungen am Beispiel der Schule. Wiesbaden: VS Verlag, S. 55-78.
- Peetz, Thorsten/Karin Lohr (2010): Arbeit und Organisation in der funktional differenzierten Gesellschaft. In: Berliner Journal für Soziologie 20, S. 447-473.
- Peetz, Thorsten/Karin Lohr/Romy Hilbrich (2010): Management, Organisation, Struktur. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse zur Transformation des Managements von Bildungsorganisationen. In: Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research [Online-Journal] 11 (3), S. 74 Absätze. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1003252>.
- Pongratz, Hans J./Rainer Trinczek (Hrsg.) (2010): Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie, Berlin: Edition Sigma.
- Schimank, Uwe (1996): Theorien gesellschaftlicher Differenzierung. Opladen: Leske+Budrich.
- Schimank, Uwe/Ute Volkmann (2008): Ökonomisierung der Gesellschaft. In: Andrea Maurer (Hrsg.), Handbuch der Wirtschaftssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 382-393.

- Schneider, Wolfgang Ludwig (1992a): Hermeneutik sozialer Systeme. Konvergenzen zwischen Systemtheorie und Hermeneutik. In: Zeitschrift für Soziologie 21, S. 420-439.
- Schneider, Wolfgang Ludwig (1992b): Hermeneutische Einzelfallrekonstruktion und funktionalanalytische Theoriebildung - Ein Versuch der Verknüpfung, dargestellt am Beispiel der Interpretation eines Interviewprotokolls. In: Jürgen H. P. Hoffmeyer-Zlotnik (Hrsg.), Analyse verbaler Daten. Über den Umgang mit qualitativen Daten. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 168-215.
- Tacke, Veronika (2001): Funktionale Differenzierung als Schema der Beobachtung von Organisationen. Zum theoretischen Problem und empirischen Wert von Organisationstypologien. In: Veronika Tacke (Hrsg.), Organisation und gesellschaftliche Differenzierung. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 141-169.
- Vierhaus, Rudolf (1972): "Bildung". In: Otto Brunner/Werner Conze/Reinhart Koselleck (Hrsg.), Geschichtliche Grundbegriffe. Historisches Wörterbuch zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland, Bd. 1. Stuttgart: Klett-Cotta, S. 508-551.
- Vogd, Werner (2004): Ärztliche Entscheidungsfindung im Krankenhaus. In: Zeitschrift für Soziologie 33, S. 26-47.
- Wehrsig, Christof/Veronika Tacke (1992): Funktionen und Folgen informatisierter Organisationen. In: Thomas Malsch/Ulrich Mill (Hrsg.), ArBYTE. Modernisierung der Industriesoziologie. Berlin: Edition Sigma, S. 219-239.
- Weick, Karl E. (1976): Educational organizations as loosely coupled systems. In: Administrative Science Quarterly 21, S. 1-19.
- Wiesenthal, Helmut (2000): Markt, Organisation und Gemeinschaft als "zweitbeste" Verfahren sozialer Koordination. In: Raymund Werle/Uwe Schimank (Hrsg.), Gesellschaftliche Komplexität und kollektive Handlungsfähigkeit. Frankfurt/M.; New York: Campus, S. 44-73.
- Witzel, Andreas (1989): Das problemzentrierte Interview. In: Gerd Jüttemann (Hrsg.), Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder, 2. Aufl. Heidelberg: Roland Asanger Verlag, S. 227-256.

Tanja Bogusz¹

Transdisziplinäre Gewinne einer pragmatischen Soziologie der Arbeit

Abstract: Der Beitrag reflektiert die Frage, wie das Phänomen der Subjektivierung im Kontext einer pragmatischen Soziologie der Arbeit empirisch evident und von dort ausgehend theoretisiert werden kann. Dazu werden exemplarisch Methodologien aus dem Umkreis der französischen „Soziologie der Kritik“ nach L. Boltanski und L. Thévenot zur arbeitsethnographischen Untersuchung von Subjektivierung anhand des Konzeptes der „Bewährungsprobe“ aufgegriffen, auf den Grundgedanken des experimentellen Handelns pragmatistischen Denkens (J. Dewey) zurückgeführt und ihre Anschlussfähigkeit an die soziokulturelle Anthropologie im Sinne einer transdisziplinären Forscherhaltung programmatisch skizziert.

Die Verbindung von soziologischer und sozial- und kulturanthropologischer Arbeitsforschung wird trotz der gestiegenen Popularität ethnographischer Methodologien in der Soziologie erstaunlich selten thematisiert. Dabei verweisen eine Reihe von Phänomenen auf die transdisziplinären Herausforderungen einer solchen Verbindung: Erstens die in den postkolonialen Anthropologien lebhaft geführten Debatten um die „reflexive Moderne“, welche die Globalisierung nicht zuletzt der Arbeitsmigration und Orte ihrer Verschränkung mit marktspezifischen, medialen, technologischen, ökonomischen und kulturellen Ordnungen kritisch reflektieren. So mögen Informalisierung und Flexibilisierung der Arbeit zwar, wie Shalini Randeria feststellt, „für die europäischen Industrieländer ein Novum darstellen. Aus Sicht der Peripherie weisen diese Prozesse auf eine Angleichung der westlichen Moderne mit der kolonialen und postkolonialen Moderne hin.“ (Randeria 1999, S. 377)

Die hiesigen Debatten um die Effekte der Flexibilisierung als Folge der geopolitischen Entgrenzung nach 1989 bewegen sich damit in einem Spannungsverhältnis zwischen historischem Materialismus und soziokultureller Anthropologie. Dabei bleibt die Problematik bestehen, dass die vom historischen Materialismus verteidigte strukturelle Verbindung von Handlungs- und Wertsphäre von Vertretern der soziokulturellen Anthropologie wenigstens programmatisch abgelehnt wird: Theorien der Postmoderne, d.h. auch Theorien der postmodernen Arbeitswelt verlangen nach einer Entkoppelung dieser Sphären. Der Tatbestand der Subjektivierung und die Schwierigkeit, diesen analytisch zu erfassen, scheint darauf ein besonders deutlicher Hinweis zu sein (vgl. Lohr 2003; Lohr/Nickel 2005; Kleemann/Voß 2010). Strukturbetonte Analysen verlieren in einer entgrenzten und deregulierten Produktionssphäre deshalb an Deutungskraft, weil die stabilisierenden und präskriptiven Eigenschaften von Arbeit zunehmend schwer nachvollziehbaren, quer zu den Erwerbsbiographien verlaufenden Eigenlogiken des Marktes überlassen werden. Was bedeutet das für die Arbeitsforschung? Viel spricht dafür, in einer Zeit der sich auflösenden systempolitischen Dichotomien und der Pluralisierung der Handlungsoptionen eine zugleich pragmatische wie symmetrische Analysestrategie zu wählen, die das normativ-

¹ Dr. Tanja Bogusz, Humboldt Universität zu Berlin, Institut für Europäische Ethnologie. Email: tanja.bogusz@staff.hu-berlin.de.

kritische Potenzial der Strukturtheorien weder negiert noch überbetont (Ratanen 2006).

Denn heute erinnert das Subjektivierungstheorem wieder mit Nachdruck an die sozialanthropologische Fundierung der marxischen Entfremdungsthese im Sinne einer gestörten Weltbeziehung (Marx 2005; Dörre 2009). So stellt Hartmut Rosa im Kontext seiner Beschleunigungsthese fest, „dass die Erosion lebensweltlicher Verlässlichkeit und Kontinuität eine neue Qualität erreicht, welche die kulturelle Reproduktion ebenso wie die Identitätsformen der Subjekte nicht unberührt lassen kann.“ (Rosa 2009, S. 104) Die Frage, wie Arbeitnehmer mit dieser Erosion umgehen und die mit ihr verbundenen Probleme lösen (vgl. Voß/Pongratz 2002; Bröckling 2007; Vester 2009), schließt die Annahme ein, dass sie sich diese aktiv zu eigen machen – die Webersche Trennung von Handlungs- und Wertsphäre ist hier ebenso aufgehoben wie das Delegationsprinzip ausgeschlossen. In seiner bekannten Studie bemerkt Richard Sennett zum getriebenen Menschen der Gegenwart: „Webers weltliche Askese verwirklichte [...] Luthers Theologie des Individuums in einer säkularen Welt. Das Individuum ringt darum, sich durch harte Arbeit selbst unter Kontrolle zu bringen. In der klassischen Arbeitsethik gehen Macht und Autorität ineinander über: der getriebene Mensch versucht sich selbst zu rechtfertigen.“ (Sennett 2009, S. 146)

Indem sie den handlungs- und werttheoretischen Eigensinn der Rechtfertigung in postmodernen Gegenwartsgesellschaften ernst nahmen, entwickelten Luc Boltanski, Laurent Thévenot und weitere Mitglieder des Pariser *Groupe de Sociologie Politique et Morale* (im Folgenden GSPM) Ende der 1980er Jahre das, was sie eine „pragmatische Soziologie der Kritik“ nannten. Eher intuitiv als systematisch aktualisierten sie dabei zentrale methodologische Setzungen der US-amerikanischen pragmatistischen Philosophie insbesondere John Deweys. Die pragmatische Soziologie der Kritik hatte ein symmetrisches Analysemodell entwickelt, das die postmarxistische Praxistheorie Pierre Bourdieus, die US-amerikanische Ethnomethodologie und die Science and Technology Studies integrierte. Diese interdisziplinäre Kombination wird im deutschsprachigen Raum noch weitgehend wenig ausgeschöpft. Als „Soziologie der Rechtfertigungsordnungen“ erreichte der französische Neopragmatismus im deutschsprachigen Raum vor allem im Umfeld des Frankfurter Instituts für Sozialforschung und in der Techniksoziologie seit Mitte der 1990er Jahre einen gewissen Bekanntheitsgrad (vgl. Potthast 2001; Celikates 2008; Honneth 2008). Im Kontext allgemeiner und arbeits-soziologischer Debatten wurde man hingegen erst mit der deutschen Übersetzung von Luc Boltanskis und Ève Chiapellos Werk „Der neue Geist des Kapitalismus“ (1999/dt. 2003) auf dieses Forschungsprogramm aufmerksam. In meinem Beitrag will ich in einem Dreischritt auf die transdisziplinären Gewinne dieses Ansatzes aufmerksam machen. Diese ist m.E. sowohl dazu angetan, Perspektiven der Arbeitssoziologie mit der soziokulturellen Anthropologie zu vereinen, als auch das methodologische Potenzial für eine alltagspraktische Perspektive auf Gegenwartsgesellschaften, die nicht als kulturelle Ordnungssysteme, sondern als potenziell umstrittene Terrains konzeptualisiert werden (vgl. Randeria 1999, S. 379). Ich gehe dabei folgendermaßen vor: Im ersten Abschnitt stelle ich das Analyseprogramm der französischen pragmatischen Soziologie vor. Im zweiten Abschnitt schließe ich mit Reflexio-

nen über daran anknüpfende Studien in Hinblick auf die arbeitsethnographische Untersuchung von Subjektivierung an. Im dritten Abschnitt schließlich führe ich die präsentierten Arbeiten auf erkenntnistheoretische Grundkonzepte pragmatistischen Denkens zurück, deren Anschlussfähigkeit an die soziokulturelle Anthropologie ich im Sinne einer transdisziplinären Forscherhaltung programmatisch skizziere.

1 Die pragmatische „Soziologie der Kritik“: Arbeitsethnographische Kompetenzforschung

Die Aktualität des französischen Programmes der „Soziologie der Kritik“ und ihre Anschlussfähigkeit an die soziokulturelle Anthropologie der Gegenwart liegt in dem Tatbestand begründet, dass der französische Neopragmatismus ebenso wie diese von der grundsätzlichen Umstrittenheit sozialer Ordnungen ausgegangen ist. Die empirische Kernfrage der Neopragmatisten lautete: Wie kommt es dazu, dass Akteure, obwohl sie in pluralistisch verfassten Gegenwartsgesellschaften in „mehreren Welten leben“, d.h. sehr verschiedene und z.T. antagonistische Handlungskriterien entwickeln, sich dennoch auf bestimmte Äquivalenzkriterien einigen können, um ihr kollektives Handeln zu koordinieren?

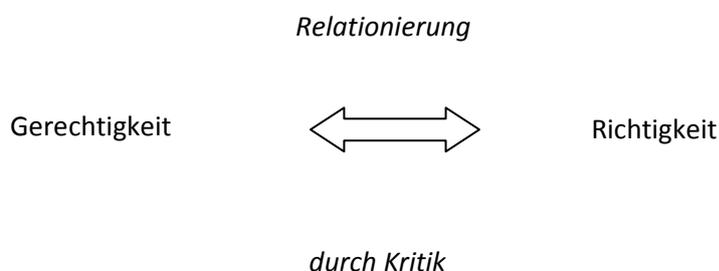
Der französische „tournant pragmatique“ wurde in den späten 1980er Jahren durch die heute als Vertreter des französischen Neopragmatismus bekannt gewordenen Soziologen und Wissenschaftsforscher Luc Boltanski, Laurent Thévenot und Bruno Latour eingeläutet. Aus der Zusammenarbeit mit Pierre Bourdieu nahmen Boltanski und Thévenot das Interesse für die Wechselbeziehungen zwischen Klassifikationsvorgängen und praktischem Handeln mit, lehnten jedoch Bourdieus daraus hervorgegangenes Habituskonzept mit Blick auf dessen klassenspezifische Reproduktionsfunktion als vereinseitigt ab. Bruno Latours Kritik an Bourdieu basierte demgegenüber nicht aus einer Zusammenarbeit und kritischen Auseinandersetzung, sondern auf der Basis seiner in den 1980er Jahren durchgeführten Ethnographien in wissenschaftlichen Laboren in den USA und Großbritannien. Der Einfluss interaktionistischer und ethnomethodologischer Zugänge prägte Latours Interesse für die Situativität spezifischer Interaktionen und für die Frage, wie diese analytisch enthierarchisiert werden können. Die daraus hervorgegangene Akteur-Netzwerk-Theorie differenzierte das empirische Material auf einer einzigen Beobachtungsebene aus und bezog auch nicht-menschliche Akteure („Aktanten“) mit ein. Dabei galten drei Prämissen als grundlegend: 1. Das induktive Vorgehen (die Wirklichkeit der Gesellschaft wird direkt aus ihren phänomenologisch greif- und sichtbaren Entitäten abgeleitet). 2. Die Eigenschaften von menschlichen und nicht-menschlichen Entitäten werden nicht aus diesen selbst heraus erkennbar (Anti-Essentialismus), sondern stattdessen aus den Praktiken ihrer Zuschreibung (Realismus der Relationen). 3. Die situative, feldspezifische Kontroverse ist das Schlüsselthema zur Erfassung des Zusammenhangs zwischen Akteurskompetenzen und allgemeinen Konventionen (Aufhebung der Mikro-Makro-Differenz). Latour benennt ein Kriterium für eine Kontroverse: „Die umstrittenen Entitäten stellen sich in einem Bericht immer als machend oder als etwas anderes machend dar: Sie bringen einen bestimmten Unterschied in eine

gegebene Situation indem sie A durch eine Prüfung C in B verwandeln.“ (Latour 2006, S. 76, Übersetzung T.B.)

Ausgehend von diesen Prämissen erhoben die Mitglieder des GSPM die Verbindungen von Akteurskompetenzen und Konventionen anhand von Konfliktsituationen am Arbeitsplatz. Konflikt- oder Krisensituationen haben den Vorteil, dass sie das Alltägliche sichtbar machen, d.h. sie verdeutlichen, auf welche generellen feld- und situationsspezifischen Leitmotive Akteure zurückgreifen, die sonst nur als implizites Wissen verarbeitet werden (vgl. Dodier 2009). Die Art und Weise, wie Konflikte am Arbeitsplatz praktisch und diskursiv thematisiert werden, geben demnach Aufschluss über die Art und Weise, wie Akteure Äquivalenzen zwischen sich widersprechenden Praktiken und Bezugssystemen herstellen und damit auch darüber, wie sie heterogene Praxisformen in Einklang bringen (vgl. Dodier 1993). „Kritik“ fungiert also als Motor sozialer Dynamiken, als eine funktionale Übersetzungskompetenz, die fehlende Übereinstimmung zur Sprache bringt.

In Streit- oder Konfliktsituationen – ob sie sich im Arbeitskontext eines wissenschaftlichen Labors, einer Fahrzeugfertigung oder Metallverarbeitung, in einem Call-Center oder im Krankenhaus abspielen – geraten die Teilnehmer unter Druck: Wollen sie ihren Argumenten Plausibilität verleihen, reicht eine „persönliche Meinung“ nicht aus. Argumente müssen her, die den Involvierten über den konkreten Gegenstand hinaus einerseits Gewissheit darüber geben, dass sie über das Gleiche streiten und die andererseits normative Orientierung für die Bewertungskriterien liefern, oder solche erzeugen. Damit das möglich ist, so die Annahme Boltanskis und Thévenots, rufen die Teilnehmer Rechtfertigungsordnungen auf, die in der Hauptsache den Zweck haben, Relationen zwischen dem umstrittenen Gegenstand und einer allgemeineren, „größeren“ Ordnung herzustellen – ihre ersten arbeitssoziologischen Studien über Konfliktsituationen sprachen daher auch von „Ökonomien der Größe“. Diese Ökonomien der Größe werden im industriellen Großunternehmen, etwa in der Fertigung beim Automobilhersteller Peugeot in den 1980er Jahren, in produktions-spezifischen Konfliktsituationen von den Autoren anhand der Handlungsregime der „Gerechtigkeit“ und der „Richtigkeit“ abgeleitet, die wiederum lokal oder universell verortet sein können.

Die beiden Handlungsregime der Arbeit nach L. Boltanski und L. Thévenot (1989)

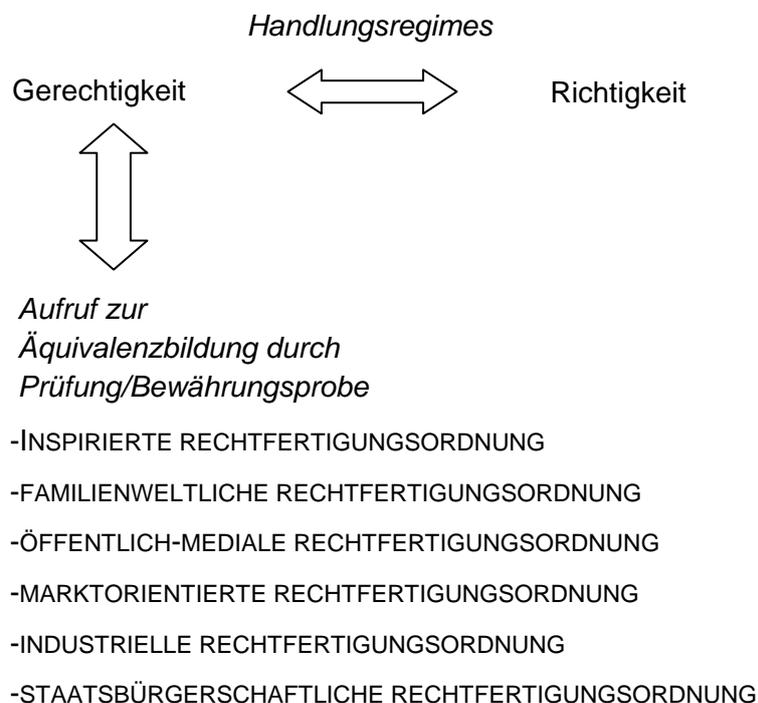


Damit lässt sich Kritik als zugleich funktionale wie normative Größe konzeptualisieren, die je nach Konfliktsituation dazu beiträgt, zur Äquivalenzbildung herauszufordern und beizutragen. Wie Jörg Potthast es in einem kürzlich veröffentlichten Aufsatz auf den Punkt brachte: „Die Kennzeichen der pragmatischen Perspektive sind das

Kontinuum der Kritik von der Alltagsmoral bis in den politischen Diskurs und das Verständnis von Kritik als einer situierten Praxis.“ (Potthast 2011: 33) Kritik, insbesondere Kritik in und an der Arbeit wird demnach erst dann soziologisch relevant, wenn sie entlang der sich an ihr entzündenden Produktionspraktiken situativ zum Ausdruck gebracht wird und auf plausible Weise in allgemeine Handlungsregimes übersetzt wird. Diese Äquivalenzbildung basiert, so die These, auf spezifischen Akteurskompetenzen, d.h. auf ihrer kognitiven und praktischen Fähigkeit, plurale und kontingente Handlungsanforderungen situativ zusammenzuführen.

Aus arbeitssoziologischer Sicht liegt das Novum dieses Vorgehens darin, dass sie im Vergleich zur am historischen Materialismus orientierten Forschung die Annahme von einem mehr oder minder stabilen Herrschaftsverhältnis zwischen sozial ungleichen Kollektiven und Akteuren methodologisch zu einer Beobachtung zweiter Ordnung umdeutet.² Das Forschungsprogramm der französischen pragmatischen Soziologie der Kritik geht es nicht mehr darum, im Vorhinein bestimmte soziostrukturelle Voraussetzungen des Handelns aufzudecken, sondern synchrone Manifestationen spezifischer Produktionspraktiken und ihrer makrosozialen Bezüge herauszuarbeiten. Auf diese Weise begründete der GSPM eine ethnomethodologische Ablösung von der strukturell-analytischen zugunsten einer symmetrisch-empirischen Feldforschungspraxis im Kontext der Arbeitsforschung. Aus dem Handlungsregime der „Gerechtigkeit“ leiteten Boltanski und Thévenot in ihrem Werk „Über die Rechtfertigung“ (1991/dt. 2001) eine Typologie von sechs Rechtfertigungsordnungen im Sinne lokaler und universeller Bezugssysteme ab, auf die Akteure in Situationen der „Prüfung“ oder der „Bewährungsprobe“ zurückgreifen.

Die sechs Rechtfertigungsordnungen nach L. Boltanski und L. Thévenot (1991)



² Ein Vorgehen, das in ethnomethodologischen Untersuchungsverfahren und in den *workplace-studies* längst üblich ist (vgl. Knoblauch/Heath 1999), gleichwohl dort nicht systematisch mit dem Fokus auf das kritische Handeln der Akteure verknüpft wird.

Boltanski und Thévenot haben sich mit ihrem Versuch, die Trennung zwischen Mikro- und Makrosoziologie aufzuheben, einer symmetrischen, d.h. ahistorischen und astrukturalistischen Vorgehensweise verschrieben. Die sechs Rechtfertigungsordnungen sind das analytische Ergebnis einer aus einem Konglomerat von Unternehmensethnologien, Management- und Berater-Literatur, klassischen Werken der politischen Philosophie, sowie gewerkschaftlichen Handbüchern zusammengetragenen Diskursanalyse. Das Konzept der „Prüfung“ bzw. der „Bewährungsprobe“ steht nunmehr exemplarisch für den Anspruch, die Entkopplung von Handlungs- und Wertsphäre nachzuvollziehen, wie an der Definition der Autoren deutlich wird: „Der Gedanke der Prüfung ist zentral für dieses Buch. In einem breiten Begriffsverständnis bezeichnet er Prozeduren, durch die es möglich wird, die Ungewissheit einer Situation durch ein Einvernehmen bezüglich der in der Situation relevanten Wesen zu verringern. In diesem Sinne umfasst eine Prüfung sowohl eine Bewertung unter Bezugnahme auf einen moralischen Standard als auch eine Beurteilung des Standards der Wahrheit [...]“ (Boltanski/Thévenot 2007, S. 28)

Die Prüfung wird demnach durch eine Kritik ausgelöst, die aus der Konfrontation zwischen verschiedenen Standards entsteht, d.h. durch eine Störung der konventionellen Grundlagen. Damit das möglich ist, müssen die Teilnehmer – inklusive die „Dinge“ und Technologien – in der Lage sein, Übersetzungen vorzunehmen, um diese Standards anhand allgemeinerer Rechtfertigungsordnungen nachvollziehbar zu machen. Die Praxis der Kritik erfordert deshalb aus Sicht Boltanskis und Thévenots die Kompetenz, von einem Handlungsregime zu einem anderen wechseln zu können. Die sozialanthropologischen Grundlagen dieser Kompetenz, so bemerkt Boltanski, kommen insbesondere in der Prüfung oder Bewährungsprobe zum Tragen: „Dieser Übergang scheint zu einem Teil mit einer expliziten Bewusstwerdung der Unsicherheit verbunden zu sein, und zum anderen mit einem Umschlagen der Handlung, die nicht mehr als Einwirken auf die Welt und als ihre Modifizierung wahrgenommen wird, sondern als potenzielle Möglichkeit, die Gegebenheit oder Abwesenheit einer Macht im Handelnden kenntlich zu machen und damit zukünftige Handlungen zu antizipieren.“ (Boltanski 1990, S. 102, Übersetzung T.B.) Im Kontext des „neuen kapitalistischen Geistes“ ist es genau diese antizipatorische Kompetenz, die durch neue Bewährungsproben grundlegend irritiert wird. Karin Lohr bemerkt zu den arbeitssoziologischen Herausforderungen, dieses postfordistische Problem analytisch in den Griff zu bekommen: „Gerade in der Aufdeckung der Mechanismen der Vermittlung von neuen strukturellen Anforderungen an die Arbeitskräfte einerseits und deren subjektive Orientierung andererseits scheint ein wesentliches Defizit der bisherigen Überlegungen zu bestehen.“ (Lohr 2003: 525) Damit komme ich zum Beitrag des französischen Neopragmatismus zur Konzeptualisierung des Subjektivierungstheorems.

2 Neue „Bewährungsproben“ und ihre methodologische Relevanz für das Subjektivierungstheorem

Im Unterschied zu den anderen sechs Rechtfertigungsordnungen bezeichnet die von Boltanski und Chiapello herausgearbeitete siebte, die „projektbasierte Rechtfertigungsordnung“ des „neuen kapitalistischen Geistes“ einen historisch eingrenzbaaren Referenzpunkt im Kontext der Transformation der Arbeitsgesellschaft. Sie signalisiert die arbeitsorganisatorische Verschiebung von der hierarchisch-vertikalen hin zur Netzwerkstruktur. Die von den Autoren beobachtete „konnexionistische Welt“ ist durch den Tatbestand der Entgrenzung von zeitlichen, strukturellen, psychischen, kulturellen und technologischen Ordnungssystemen gekennzeichnet. Ihre Institutionalisierungspraxis zur Projekt- oder auch Teamarbeit ist zum idealtypischen Modell einer Produktionsstruktur geworden, die ihre kulturelle Integrationsleistung, so die These der Autoren, aus der Kapitalismuskritik bezieht. Die Anstrengung, die hinter dieser Integrationsleistung steckt, wird in dem in den Medien viel diskutierten Bild von ebenso aktivierten wie gestressten, ebenso reflektierten wie überforderten Arbeitnehmern deutlich. Die heutige Arbeitswelt verlangt die Vereinbarung des Gegensätzlichen: Flexibilität und Verbindlichkeit, ökonomische Ungleichheit und produktionsbedingte Mitbestimmung, selbstbestimmtes und effizientes Handeln, steigende Verantwortung und schwindende Statussicherheit, soziale Fragmentierung und Verflachung arbeitsorganisatorischer Hierarchien. Diese täglich erlebten Paradoxien müssen von den Produzenten auf je sehr spezifische Weise *ver-arbeitet* werden (vgl. Bröckling 2002). Im Anschluss an die Arbeiten der französischen Neopragmatisten wäre der Analyse ihrer z.T. dramatischen Folgen wie „Burn-Out“ und Selbstmord (vgl. Ehrenberg 2004) und der Diskussion um die Subjektivierung zunächst die empirisch nahe liegendere Frage zu stellen: Wie lösen Akteure diese Asymmetrieprobleme praktisch?

Unter dem Einfluss der Studien Boltanskis, Thévenots und Chiapellos hat der französische Arbeitssoziologe Thomas Périlleux gezeigt, wie das Konzept der „Bewährungsprobe“ in Hinblick auf die empirische Erhebung des Phänomens der Subjektivierung arbeitssoziologisch weiterentwickelt werden kann. In seiner Studie „Les tensions de la flexibilité“ (2001) befasste er sich mit der Frage, wie die von Boltanski und Chiapello beobachtete Verschiebung der Rechtfertigungsordnungen sich konkret auf die Form der Bewährungsproben in der Arbeitswelt niedergeschlagen hat. Dies lässt sich entlang zweier Faktoren untersuchen: a) historisch-arbeitsbiographisch und b) in Hinblick auf das, was in der klassischen Arbeits- und Industriesoziologie bislang unter das Theorem des „Arbeiterbewusstseins“ subsummiert wurde. Nicolas Dodier hatte bereits 1995 in seiner industriesoziologischen Studie über „Les hommes et les machines“ in Anlehnung an die Studien des Arbeitspsychologen Christophe Déjours von „épreuves de soi“ gesprochen, wobei er auf die in typisch männlich konnotierten Unternehmen Virilitätsdarstellungen abzielte („Kraftproben“ im klassischen Sinne, wie sie typischerweise im Baugewerbe, aber auch in der Nuklearindustrie zu beobachten sind). Dodier beschreibt diese Praxen als stolz präsentierte öffentliche Darstellungen von Risikobereitschaft, Könnerschaft und Virtuosität im Umgang mit dem erlernten Handwerk und der es konstituierenden Materie. Die Darstellungen nutzen die Prü-

fung, um sich der Position innerhalb des Kollektivs zu vergewissern: „Die technische Virtuosität spielt sich in einer Arena ab. Sie bezieht nicht nur das Face-to-Face von Techniker und Maschine ein: Um sein Können in einem sanktionsfähigen Raum bewertungsfähig zu machen, muss sich der Techniker mit dem Eindruck auseinandersetzen, den er von sich schafft. Sein Handeln beinhaltet das, was Goffman in den Vordergrund seiner Analysen gestellt hat: eine dramaturgische Dimension.“ (Dodier 1995, S. 237)

In dem metallverarbeitendem großindustriellen Unternehmen, in dem Périlleux Ende der 1990er Jahre seine Studien durchführt, werden diese Formen des sich Beweisen-Müssens im Kontext einer deregulierten Arbeitsstruktur hingegen zu einer doppelten Herausforderung und Belastung. Périlleux führt das auf die Beobachtung zurück, dass die Koordinaten der Über-Prüfung in der Netzwerkgesellschaft immer undurchsichtiger und – was wichtig ist: immer unöffentlicher werden. Périlleux fand in seinen empirischen Studien, die er in zwei Abteilungen durchführte, eine grundlegend veränderte Art und Weise des Sich-Selbst-Beweisen-Müssens (oder auch -Könnens) bei der Arbeit vor. Wurden die Bewertungskriterien, ebenso wie das praktische Erfahrungswissen nicht zuletzt durch solche Prüfungsformen öffentlich verhandelt und institutionalisiert, so werden heute auch diese immer wieder in Frage gestellt, invisibilisiert und neu geordnet, was Boltanski zufolge zu einer Logik der Verschiebung führt – inklusive der physischen und geographischen Versetzung der Produzenten (Boltanski 2009, S. 28). Périlleux konnte die Veränderungen empirisch gut herausarbeiten, weil er sich der Methode des teilnehmenden dichten Vergleichs (vgl. Scheffer/Niewöhner 2010) bediente: In der älteren Abteilung ist die Arbeitsorganisation weiterhin an den sechs Rechtfertigungsordnungen orientiert, die nach Boltanski und Chiapello den „zweiten kapitalistischen Geist“ geprägt hatten; in der anderen wurden zu Beginn der 1990er Jahre hingegen neue manageriale Strukturen eingeführt, die auch neue Prüfungsformen etabliert haben. Eine zentrale Eigenschaft dieser veränderten Prüfungsformen besteht Périlleux zufolge darin, dass es immer schwieriger wird, in der Prüfungssituation gewünschte Ergebnisse zu antizipieren, weil diese immer dynamischeren, aber auch kontingenteren Anforderungen unterworfen werden, die durch weniger normative als optionale – und damit undurchschaubarere – Bewertungskriterien geleitet sind.

Bewährungsproben zeichnen sich nunmehr durch eine paradoxe Vergleichzeitigung produktionspezifischer Freiheitsräume und des Diktums der Polyvalenz aus, die zu einer Verunsicherung status- und produktionsgebundener Handlungslogiken führt. Diese Verunsicherung geht mit der ideologischen Anerkennung individueller Kapazitäten einher, die andererseits jede zuverlässige Verankerung in organisatorische Kollektive und in das Repositorium einer kollektiv geteilten Produktionsgeschichte verweigert. Die zunehmende Willkür der Bewährungsproben, die auch durch den institutionellen Rückgang gewerkschaftlicher Verbände begünstigt wird, bringt den nötigen kulturellen Rückhalt bzw. die Orientierung an Rechtfertigungsordnungen derart ins Schwanken, dass diese Bewährungsproben zunehmend als Infragestellung der Person erlebt werden, was Äquivalenzbildung erschwert, wenn nicht verunmöglicht. Ähnlich wie Dodier greift Périlleux Christophe Déjours

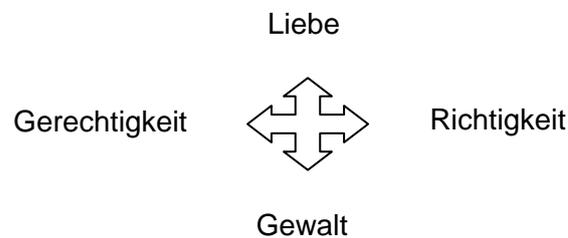
Konzept der „psychodynamique du travail“ (vgl. Déjours 2000) auf und wendet es auf die Erfahrungen der Mitarbeiter an, die dem Zwang zur Übersetzung ihrer Kompetenzen in ein ihnen wenig vertrautes Arbeitsethos unterworfen sind. Die Dramatik dieser Erfahrungen zeigt Périlleux am Beispiel eines Arbeiters, dem die Übersetzung nicht gelingt und der zwei Selbstmordversuche unternimmt.

Daraus lässt sich schlussfolgern, dass das Scheitern dann als ein „persönliches“ empfunden wird, wenn a) der geforderten Handlungskoordination in Situationen der Rechtfertigung kein Koordinatensystem zur Antizipation von Bewertungskriterien zur Verfügung steht, oder wenn b) die Normativität eines existierenden Koordinatensystems in extremer Weise im Produktionsalltag invisibilisiert wird und erst in der (häufig unangekündigten) Prüfungssituation mit aller Macht sanktionierend zum Einsatz kommt. Dies wäre eine erste, genuin pragmatistische Definition von „Subjektivierung“: Das Scheitern von Äquivalenzbildung (d.h. die nicht-erfüllte Erwartung, zwei historisch situierte Rechtfertigungsordnungen in einer einzigen Arbeitsbiographie unterzubringen) bringt nicht nur die geforderte Übersetzungsleistung ins Straucheln; darüber hinaus werden die Parameter der existenziellen Prüfung, die das Scheitern provozieren, unsichtbar gemacht und der Öffentlichkeit entzogen. Sie bleiben damit am Subjekt haften und die existenzielle Prüfung wird zu einer argwöhnischen, oder auch zerstörerischen „épreuve de soi-même“.

In weiteren empirischen Studien hat Périlleux das Konzept der épreuve noch enger an das Subjektivierungstheorem geknüpft. Dort definiert er zunächst Subjektivität als „Prüfung des Affektlebens“ (Périlleux 2009, S. 151). Hier teilt er die Prüfung in zwei Fälle ein: Der erste betrifft die kollektive Bewährungsprobe im öffentlichen Sinne, der zweite die Selbst-Überprüfung durch eine leidvolle Erfahrung oder eine Widrigkeit im Sinne des Scheiterns oder der Panne. Périlleux differenziert diese beiden Fälle in drei Subjektivierungstheoreme aus: Aus pragmatischer Sicht speist sich Subjektivität erstens aus verschiedenen Handlungsformen (Pluralismus), wird aber emotional erst durch die konfliktuöse Konfrontation zwischen Rechtfertigungsordnungen bzw. dem Übergang von einem Handlungsregime in ein anderes erfahren – das beschreibt die oben erläuterte erste pragmatische Definition von Subjektivierung im Sinne der nicht-öffentlichen Prüfung. Dieser Übergang, der durch den zweiten Prüfungsfall zu einem aktuellen Problem gemacht wird, das verarbeitet werden muss, kann gelingen oder scheitern. Zweitens trägt Subjektivierung aber auch dazu bei, dass überhaupt Kritik geübt werden kann, wie die „Soziologie der Kritik“ gezeigt hat. Sie erinnert, darauf haben auch hiesige Arbeitssoziologen hingewiesen, an die Gefahren der Abwesenheit von Äquivalenzen und ruft im Gestus der öffentlichen Responsabilisierung die kreativen und kritischen Kompetenzen der Akteure auf den Plan (Lohr 2003: 516). Drittens, so folgert Périlleux schließlich im Anschluss an den „Neuen Geist des Kapitalismus“, wird Subjektivität im heutigen Kapitalismus zu einer marktorientierten Quelle von Innovation und Produktion, wie G. Günter Voß und Hans Pongratz an der Figur des Arbeitskraftunternehmers gezeigt haben (vgl. Voß/Pongratz 2002: 151). In den vorangegangenen Studien Boltanskis und Thévenots zu den „Ökonomien der Größe“ nehmen Affekte eine zentrale Bedeutung ein, wenn es darum geht, Übergänge zwischen unterschiedlichen Handlungsregimes herzustellen.

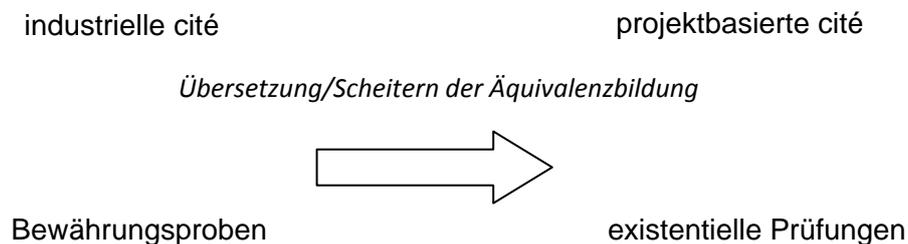
len. Périlleux bezieht sich dabei auf Luc Boltanskis Essaysammlung „Amour et Justice comme compétences“ (1990), in denen Boltanski den beiden Handlungsregimes der „Gerechtigkeit“ und der „Richtigkeit“ zwei weitere hinzugefügt hatte: „Liebe“ und „Gewalt“.

Vier Handlungsregimes nach L. Boltanski (1990)



Als Beispiele nennt Périlleux die Empörung, welche zwischen den Handlungsregimes der „Gerechtigkeit“ und der „Gewalt“ steht, oder die Anerkennung, die zwischen den Handlungsregimes der „Liebe“ und der „Gerechtigkeit“ verortet ist. Die sozialanthropologische These Boltanskis und Thévenots lautet demzufolge, dass Affekte immer in diesen Übergangssituationen auftreten, wobei die Tiefe und die Zeitlichkeit der Emotionen zu berücksichtigen sind. Weil Emotionen aber schwer aufzuzeichnen sind, so folgert Périlleux, müsse sich das Augenmerk zur Erfassung von Subjektivierung auf die Dichte der *Erfahrungen* richten, die ihnen zugrunde liegen. Aus der Invisibilisierung der Erfahrungen erwächst für diejenigen Produzenten, die in ihren Erwerbsbiographien mit dem Wechsel von Rechtfertigungsordnungen konfrontiert sind, etwa dem Wechsel von der industriellen zur projektbasierten *cité*, ein entscheidendes Problem, das Périlleux folgendermaßen zuspitzt: „Wie kann biographische Kohärenz angesichts diskontinuierlicher emotionaler Zustände hergestellt werden?“ (Périlleux 2009, S. 154)

Folgen für die Bewährungsproben in der konnexionistischen Arbeitswelt nach Boltanski, Chiapello und Périlleux



In einer konnexionistischen Welt wird Subjektivierung, wie wir oben gesehen haben, auf doppelte Weise befördert: Zum einen durch einen Rückgang der öffentlichen Selbstprüfung, welche noch die kollektive (Mit-)Bestimmung der Prüfungsparameter zur Voraussetzung hatte, zugunsten der nicht-öffentlichen Selbstprüfung; zum anderen die Forderung nach kritischen, autonom denkenden und handelnden Produzenten, die bereit sind, die Invisibilisierung ihrer Erfahrungen mit dem Zwang zur öffentlichen Explifizierung ihrer produktionsrelevanten kritischen Kompetenzen zu vereinbaren. Daraus ergeben sich neue Perspektiven in Hinblick darauf, die Arbeitnehmer mit

der Schwierigkeit der Verunsicherung um die Bewertungs- und Anerkennungskriterien in Prüfungssituationen umgehen.

Zum einen sieht Périlleux in der Verlagerung der öffentlichen in die nicht-öffentliche Sphäre der Selbstprüfung eine Relevanzsteigerung gewisser Aspekte dessen, was Boltanski und Thévenot die *cité dom stique* genannt haben, also die familienweltliche Rechtfertigungsordnung. In der Gegenüberstellung der *cité dom stique* mit der *cité par projet* schränken Boltanski und Chiapello allerdings ein: „Auch wenn [...] die projektbasierte Polis³ zu ihrer Selbstbestimmung der Familienwelt einen Teil ihres Vokabulars entlehnt (persönliche Beziehungen, Vertrauen, Direktkontakt etc.), so sind doch ganz offensichtlich die Handlungen bzw. die Strukturen, die dieselbe Bezeichnung (Freundschaft, Zuneigung, Abendessen) tragen, in beiden Fällen gänzlich unterschiedlicher Natur. Denn [...] die neuerliche Aufwertung familienweltlicher Verhaltensmuster [...] ging mit einem Verfall der Kontroll-, Belohnungs- und Sanktionsformen als Teil der familienweltlichen Polis einher [...].“ (Boltanski/Chiapello 2003, S. 184). Ähnlich beschreibt es auch Sennett in „Der flexible Mensch“ in Bezug auf die Teamarbeit (vgl. Sennett 2009).

In der Tat handelt es sich um einen Rückzug der bekannten Anerkennungsparameter, wie auch Périlleux beobachtet: Parameter wie „Berufserfahrung, Berufsalter oder die Stellung in der Hierarchie wurden grundlegend disqualifiziert.“ (Périlleux 2009, S. 159) Es gelten nunmehr, so Périlleux, andere Evaluationskriterien, die sich auf die moralischen Qualitäten oder die Form des Engagements beziehen (vgl. ebd., S. 160). Es findet eine Intensivierung der Responsabilisierung und der Aktivierungsanrufung statt. Damit einher gehen eine Verschiebung tradierter  quivalenzbildungen zwischen der zeitlichen und technologischen Steigerung der Prüfungsdichte, sowie eine Pluralisierung der Sanktionsinstanzen und der statusspezifischen Positionssicherheit. Die Beunruhigung seitens der Produzenten erreicht unerträgliche Ausmaße aufgrund der Befürchtung, nicht „genug“ getan, oder sich trotz angespannter Prüfungs-Rhythmen und der Entsagung statusspezifischer Anerkennung immer noch nicht verantwortungsvoll genug verhalten zu haben, kurz: „Es gibt keinen direkten kausalen Zusammenhang zwischen den durchlebten Bewährungsproben und ihrer biographischen Einschreibung.“ (ebd.)

Scheinbar hängt die Grenze der Erträglichkeit von den individuellen Ressourcen ab. Daraus leitet Périlleux ab, dass das Durchleben von Bewährungsproben in der Arbeitswelt zweierlei bedeutet: „In der Lage zu sein, einen Weg von Bewährungsproben zu gehen, d.h. objektiv Zugang zu den heutigen Bewährungsproben zu haben und subjektiv gescheiterte vorherige Bewährungsproben zu überwinden; ihre Spuren für sich und gemeinsam auf eine Weise zu integrieren/verinnerlichen, dass sie zu Grundlagen einer intensiven, signifikanten, kommunizierbaren und geteilten Erfahrung gemacht werden können.“ (ebd., S. 61) Périlleux' Ergebnisse zeigen, dass das skizzierte pragmatistische Verfahren dazu angetan ist, Praktiken und Grenzen der Äquivalenzbildung zu erheben, die Orte produktionsspezifischer Paradoxien ebenso ausmachen könnte wie potenzielle Orte der Sozialkritik. Damit komme ich abschlie-

³ Polis ist die Übersetzung für „cité“ in der deutschen Fassung von „Der neue Geist des Kapitalismus“.

ßend zu den eingangs skizzierten transdisziplinären Gewinnen einer pragmatischen Soziologie der Arbeit.

3 Pragmatismus als empirische Erfahrungswissenschaft

Unter den vielfältigen arbeitssoziologischen Definitionen von Subjektivierung (vgl. Lohr 2003; Lohr/Nickel 2005; Bröckling 2007; Böhle 2010; Kleemann/Voß 2010) lassen sich insbesondere dort Anschlüsse zu den eingangs skizzierten methodologischen Ansätzen der soziokulturellen Anthropologie finden, wo die produktiven Elemente menschlichen Arbeitsvermögens in einen erkenntnistheoretischen Zusammenhang mit Konzepten experimentellen Handelns und Erfahrens gebracht werden. Es erscheint daher nicht verwunderlich, dass die wiedererstarke Popularität pragmatistischer Perspektiven in den internationalen Geistes- und Sozialwissenschaften inzwischen auch in das Gebiet der Arbeitssoziologie Einzug hält (vgl. Bidet 2011). Zu den Ironien der Wissenschaftsgeschichte gehört hingegen, dass die französische Soziologie der Kritik ihre Soziologie als eine „pragmatische“ labelte, ohne Peirce, James, Mead oder Dewey gelesen zu haben; die „Väter“ des Pragmatismus jedoch in der Forschungshaltung derart präsent sind, dass geradezu von einem unwillkürlichen Beitrag zur Renaissance des Pragmatismus gesprochen werden kann (vgl. Bogusz 2010). Der Pragmatismus wird in seiner französischen Variante zu einer Wahrheitstheorie, die eine erfahrungsbasierte Analysestrategie mit einer Forscherhaltung assoziiert, in der Erkenntnis als (immer nur vorläufige) Momentaufnahme einer sich ständig in Aushandlung befindenden Wirklichkeit aufgefasst wird.

Wie eng das Modell der Rechtfertigungsordnungen und seine arbeitssoziologische Weiterentwicklung in den Grundprämissen pragmatischen Denkens verwurzelt ist, wird an Russel B. Goodmans Kommentar zur Philosophie John Deweys klar: „Like James and Husserl, [Dewey, T.B.] offers an anti-Cartesian psychology in which the subjective self of Descartes is distributed over a set of projects and experiential interactions.“ (Goodman 1995, S. 76) Wirklichkeit wird demnach erst dann real, wenn sie als solche befragt und aufgerufen wird, oder wenn Akteure aufgrund einer Hürde, eines Hindernisses, einer Testsituation oder Bewährungsprobe aufgefordert sind, Äquivalenz herzustellen, indem der Wechsel von Rechtfertigungsordnungen antizipiert und plausibilisiert werden muss. Diese Rechtfertigungsordnungen und ihr normativer Charakter aber werden erst in der Situation der Gewährerdung eines Problems greifbar. „Mit anderen Worten, Reflexion erscheint als der beherrschende Zug einer Situation, wenn irgendetwas nicht stimmt, wenn irgendein Problem besteht, das auf einem aktiven Widerspruch, einem Gefühl der Unstimmigkeit, einem Konflikt unter den Faktoren einer vorangehenden nicht -intellektuellen Erfahrung beruht; wenn, in der Sprache der Essays, eine Spannungssituation entsteht.“ (Dewey 2004, S. 100). Diese Spannungssituationen können einen Wechsel des Handlungsregimes erfordern, dessen Erfolg, anknüpfend an Dewey davon abhinge, ob eine Krisensituation aufgelöst wird oder nicht – ähnlich dem physikalischen Experiment. Daran schließt sich für ihn die Frage an: „[D]o not the changes actively effected constitute the whole import of the knowledge, and hence its final measure and test of validity?“ (Dewey 1995, S. 83) Es sind eben diese „Tests“, diese Bewährungsproben, die dazu

herausfordern, Äquivalenzen herzustellen, die Dewey an anderer Stelle als Praxis der reflexiven Erkenntnis sämtlicher Akteure beschreibt: „Jede reflexive Erkenntnis hat eine spezifische Aufgabe, die ihr durch eine konkrete und empirische Situation gestellt wird, so dass sie diese Aufgabe nur dadurch erfüllen kann, dass sie die Bedingungen der Situation, in der die Schwierigkeit entsteht, aufdeckt und im Auge behält, während ihre Absicht eine Reorganisation ihrer Faktoren ist, um zu einer Einheit zu gelangen.“ (Dewey 2004, S. 101)

Die Studien Boltanskis, Thévenots und Périlleux' verweisen auf die erkenntnistheoretischen Gewinne einer analytischen Identifizierung dieser „passages émotionnels“ (Périlleux 2009, S. 152), die durch Brüche der Erfahrungswelten auftreten. In einer globalisierten Welt, in welcher die gestiegene kulturelle, technologische und kulturelle Mobilität vor allem auf dem Gebiet der Arbeitsmigration inzwischen für weite Bevölkerungskreise fundamentaler Bestandteil der biographischen Erfahrung geworden ist, gewinnt eine solche Perspektive ganz besonders an Aktualität.

Die von Shalini Randeria eingangs beobachtete Angleichung von „Zentrum“ und „Peripherie“, das haben eine Reihe postmoderner Denker herausgearbeitet, stellt dichotomisierende Analysestrategien grundlegend in Frage. Diese, nun auch das „Zentrum“ erreicht habenden Formen der Entgrenzung der Arbeit, der Flexibilisierung und Subjektivierung stellen diese methodologische Herausforderung in einen konkreten empirischen Zusammenhang. Lässt man einmal außer Acht, dass die von Boltanski und Thévenot vorgeschlagenen Rechtfertigungsordnungen auf okzidentale politische Philosophien der Moderne rekurren, so spiegeln sie gleichwohl eine Analysestrategie wider, welche die prinzipielle Enthierarchisierung der Perspektiven methodologisch ähnlich ambitioniert umzusetzen sucht, wie etwa das Konzept der „scapes“, das relativ zeitgleich zu Beginn der 1990er Jahre von Arjun Appadurai entwickelt wurde. Appadurais ethnoscares, mediascapes, technoscapes, financescapes und ideoscapes setzen an einem multiperspektivischen Verständnis an, bei dem, ähnlich wie bei Boltanski und Thévenot die Zuschreibungspraktiken soziokultureller Tatbestände durch die spezifische Situiertheit der Akteure bestimmt werden. Diese Zuschreibungspraktiken sind demzufolge nicht deshalb konfliktuös, weil sie, wie es die westlichen Soziologien lange annahmen, unterschiedlichen sozialen Positionen oder Kulturen entspringen, sondern weil eben diese in der globalisierten Welt in asymmetrischer Weise verteilt sind und rezipiert werden. Appadurai spricht daher auch von „imagined worlds“ als konstitutiv für die kollektive Herstellung sozialer Realitäten und leitet diese gleichfalls von ihrer Umstrittenheit ab: „An important fact of the world we live in today is that many persons on the global live in such imagined worlds (and not in just imagined communities) and thus are able to contest and sometimes even subvert the imagined worlds of the official mind and of the entrepreneurial mentality that surround them.“ (Appadurai 1996, S. 33)

Die französische Soziologie der Kritik fügt sich ausgehend von einer Pluralität von Handlungsregimes ein in eine ethnographisch fundierte und sowohl disziplinär wie verflechtungsspezifisch argumentierende Untersuchungsstrategie. Das hier erläuterte Problem des Wechsels von Rechtfertigungsordnungen und seine z.T. dramatischen Folgen für „unsere“ Arbeitsgesellschaft manifestiert sich auf der globalen

Matrix vermutlich in einer anderen Schärfe, aber die Frage, wie Akteure mit diesen Herausforderungen umgehen, welche kritischen Kompetenzen sie mobilisieren und was dafür nötig ist, stellt sich umgekehrt dort genauso wie hier.⁴

Diese phänomenologische Korrelation legt eine systematischere Verbindung von Soziologie und soziokultureller Anthropologie nahe. Davon jedoch scheint gegenwärtig nicht nur die deutschsprachige Arbeitsforschung noch weit entfernt. Die mit der postmarxistischen Analyse einhergehende Verschiebung von „Entfremdung“ zu „Subjektivierung“ hat zwar die Einkehr kulturalistischer Konzepte in die Arbeitssoziologie begünstigt (vgl. Götz 2010), doch die Schwierigkeit, „Subjektivierung“ empirisch zu erheben und von der Empirie ausgehend angemessen zu theoretisieren, führt einige Experten des Faches zu der Einschätzung, dass der „Weg zu einer angemessenen Thematisierung des Subjekts noch weit ist“ (Kleemann/Voß 2010: 437). Das mag auch daran liegen, dass sich die deutschsprachige Soziologie im Vergleich zur soziokulturellen Anthropologie immer noch damit schwer tut, die erkenntnistheoretischen Gewinne der ethnographischen Forschung und deren Anwendung auf moderne Institutionen und Einrichtungen hiesiger Gesellschaften in die eigene Analysepraxis zu integrieren (vgl. Kalthoff et. al. 2008). Gerade die Untersuchung eines derart dislozierten, verkörperlichten, veralltäglichten und zugleich invisibilisierten Phänomens wie der Subjektivierung kann sich nicht allein auf Interviews stützen, sondern benötigt Instrumentarien der dichten Beschreibung, wie sie etwa in der fokussierten Ethnographie (vgl. Knoblauch 2001) oder der „multisited Ethnography“ (vgl. Marcus 1998) längst praktiziert werden.

Der Pragmatismus ermöglicht eine transdisziplinäre, d.h. über den wissenschaftlichen Diskurs hinausführende zeitgemäße Forschungspraxis, weil sein antifundamentalistisches, antideterministisches, pluralistisches und semiotisches Erkenntnisinteresse schon immer mit der Lösung konkreter empirischer und politischer Problemstellungen assoziiert war (vgl. Oehler 2000, S. 4ff). Mit Blick auf die transformativen Flexibilitätsbedürfnisse und -anforderungen der Gegenwart erwies sich der historische Pragmatismus damit als eine postmoderne soziokulturelle Anthropologie *avant la lettre*. Die Verbindung soziologischer und sozial- und kulturalistischer Methodologien und das transdisziplinäre Erkenntnisinteresse pragmatischen Denkens wird auch in einem Resumé Luc Boltanskis zur französischen Soziologie der Kritik deutlich: „Da das Programm darin besteht, sich die Untersuchung der Handlung zur Aufgabe zu machen und, durch ein *va-et-vient* zwischen der theoretischen Modellierung und der empirischen Feldstudie die Kompetenzen, über welche die Akteure verfügen, und zugleich die Dispositive zu beschreiben, innerhalb derer ihre Handlungen verortet sind, sollte diesem Programm ein Platz innerhalb einer allgemeinen Anthropologie zugestanden sein.“ (Boltanski 2009, S. 35, Übersetzung T.B.) Die

⁴ In dem vom BMBF geförderten internationalen geisteswissenschaftlichen Kolleg „re:work - Arbeit und Lebenslauf in globalgeschichtlicher Perspektive“ an der Humboldt Universität Berlin wird diese Verbindung entlang des Paradigmas globalisierter Berufsbiographien bereits aufgegriffen: „Übergreifendes Ziel der Forschungen und Diskussionen im IGK 'Arbeit und Lebenslauf in globalgeschichtlicher Perspektive' ist es, dem Beziehungs- und Wechselverhältnis von Arbeit und Lebenslauf, von Arbeitsbildern und Lebenslaufbildern, von Arbeitsordnung und Lebenslaufordnung komparativ und verflechtungsgeschichtlich nachzugehen, um eine Typologie zu erarbeiten, Haupttrends zu bestimmen und die gegenwärtige Situation gleichsam historisch einzukreisen.“ Internetauftritt des Kollegs <http://rework.hu-berlin.de>, Zugriff am 3.7.2011.

transdisziplinären Gewinne dieses Programmes für die hiesige Arbeitsforschung warten unterdessen noch darauf, erhoben zu werden. Sie wäre perspektivisch verbunden mit einer stärkeren Theoretisierung ethnomethodologischer Analysestrategien, der Thematisierung der erkenntnistheoretischen Probleme einer auf Interviews beschränkten qualitativen Sozialforschung und der Herstellung empirischer Evidenz durch teilnehmende Beobachtung.

Literatur

- Appadurai, A. (1996): *Modernity at Large*. Minneapolis
- Bidet, A. 2011: *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?* Paris
- Bogusz, T. 2009: Erfahrung, Praxis, Erkenntnis. Wissenssoziologische Anschlüsse zwischen Pragmatismus und Praxistheorie - ein Essay. In: *Sociologia Internationalis*, 47. Band 2009 Heft 2, S. 197-228
- Bogusz, T. 2010: Zur Aktualität von Luc Boltanski. Einleitung in sein Werk. Wiesbaden
- Böhle, F. 2010: Erfahrungswissen und subjektivierendes Handeln – verborgene Seiten professionellen Handelns. In: Busse, S. / Ehmer, S. (Hg.): *Wissen wir, was wir tun? Beraterisches Handeln in Supervision und Coaching*. Göttingen, S. 36-54
- Boltanski, L. 1990: *Amour et Justice comme compétences. Trois essais de sociologie de l'action*. Paris
- Boltanski, L. 2009: Autour de la justification: un parcours dans la sociologie morale. In: Breviglieri, M./Lafaye, C./Trom (Hg.): *Compétences critiques et sens de la justice*. Paris, S. 15-35
- Boltanski, L. / Chiapello, E. 2003 [1999]: *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz
- Boltanski, L. / Thévenot, L. (Hg.) (1989): *Justice et justesse dans le travail*. Paris
- Boltanski, L. / Thévenot, L. 2007 [1991]: *Über die Rechtfertigung. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Hamburg
- Bröckling, U. (2002): Diktat des Komparativs. Zur Anthropologie des „unternehmerischen Selbst“. In: Bröckling, U. / Horn, E. (Hg.) (2002): *Anthropologie der Arbeit*. Tübingen, S. 159-173
- Bröckling, U. (2007): *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt am Main
- Celikates, R. 2008: Von der Soziologie der Kritik zur kritischen Theorie? In: *WestEnd. Neue Zeitschrift für Sozialforschung*. Heft 2/2008, S. 120-132
- Déjours, C. 2000: *Travail, usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*. Zweite, erweiterte Ausgabe. Paris
- Dewey, John (1995) [1908]: Does Reality possess Practical Character? In: Goodman, R.(Hg.): *Pragmatism. A contemporary Reader*. New York, London, S. 79-92
- Dewey John 2004 [1916]: Einleitung zu den *Essays in experimenteller Logik*. In ders.: *Erfahrung, Erkenntnis und Wert*. Frankfurt am Main, S. 93-144
- Dodier, N. 1993: Les appuis conventionnel de l'action. *Éléments de pragmatique sociologie*. In: *Réseaux*, 11. Ausgabe, Heft 62/1993, S. 63-85
- Dodier, N. 1995: *Les hommes et les machines*. Paris

- Dodier, N. 2009: Le laboratoire des cités et les biens en soi. In: Breviglieri, M./Lafaye, C./Trom (Hg.): *Compétences critiques et sens de la justice*. Paris, S. 55-67
- Dörre, K./Lessenich, S./Rosa, H. 2009: *Soziologie, Kapitalismus, Kritik. Eine Debatte*. Frankfurt/M.
- Dörre, K. 2009: Die neue Landnahme. Dynamiken und Grenzen des Finanzmarktkapitalismus. In: Dörre/Lessenich/Rosa 2009, S. 21-86
- Ehrenberg, A. 2004: *Das erschöpfte Selbst*. Frankfurt am Main
- Goodman, R. 1995: John Dewey. In Ders.: *Pragmatism. A contemporary Reader*. New York/London, S. 76-77
- Götz, I. 2010: Ethnografien der Nähe – Anmerkungen zum methodologischen Potenzial neuerer arbeitsethnographischer Forschungen der Europäischen Ethnologie. In: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, Jg. 3, Heft 1/2010, S. 101-117
- Honneth, A. 2008: Verflüssigungen des Sozialen. Zur Gesellschaftstheorie von Luc Boltanski und Laurent Thévenot. In: *WestEnd. Neue Zeitschrift für Sozialforschung*. Heft 2/2008, S. 84-103
- Joas, H./Honneth, A. 1980: *Soziales Handeln und menschliche Natur. Anthropologische Grundlagen der Sozialwissenschaften*. Frankfurt/M./New York
- Kalthoff, H./Hirschauer, S./Lindemann, Gesa (Hg.) 2008: *Theoretische Empirie. Zur Relevanz qualitativer Forschung*. Frankfurt/M.
- Kleemann, F./Voß, G.G. 2010: Arbeit und Subjekt. In: Böhle, F./Voß, G.G./Wachtler, G. (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden, S. 415-449
- Knoblauch, H. / Heath, C. 1999: Technologie, Interaktion und Organisation: Die Workplace Studies. In: *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 25, 2: 163- 181.
- Knoblauch, H. 2001: Fokussierte Ethnographie. In: *Sozialer Sinn* 1/2001, S. 123-141
- Latour, B. 2006: *Changer de société – Refaire de la sociologie*. Paris
- Lohr, K. 2003: Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie. In: *Berliner Journal für Soziologie*, Heft 4, S. 511-527
- Lohr, K. / Nickel H. (Hg.) 2005: *Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen*. Münster
- Marcus. G. E.: 1998: *Ethnography through thick and thin*. Princeton
- Marx, Karl 2005 [1844]: *Ökonomisch-philosophische Manuskripte*. Hamburg
- Oehler, Klaus 2000: Einleitung. In: James, William. *Ein neuer Name für einige alte Wege des Denkens*. Herausgegeben von Klaus Oehler. Berlin, S. 1-15
- Pape, H. 2009: Deweys Situation. Gescheitertes Handeln, gelingendes Erkennen und das gute Leben. In: *Allgemeine Zeitschrift für Philosophie* 34/3 2009. Schwerpunkt: John Dewey, S. 331-352
- Périlleux, T. 2001: *Les tensions de la flexibilité*. Paris
- Périlleux, T. 2009: Epreuves du travail et vie affectée. In: In: Breviglieri, M./Lafaye, C./Trom (Hg.): *Compétences critiques et sens de la justice*. Paris, S. 151-161
- Potthast, J. 2001: „Der Kapitalismus ist kritisierbar. *Le nouvel esprit du capitalisme* und das Forschungsprogramm der „Soziologie der Kritik“. In: *Berliner Journal für Soziologie*, Jg. 11/4, S. 551-562
- Potthast, J. 2011: Soziologie der ausbleibenden Kritik. In: *Mittelweg* 36, Jg. 20 (2011), H. 2, S. 32-50

- Randeria, S. 1999: Jenseits von Soziologie und soziokultureller Anthropologie. Zur Ortsbestimmung der nichtwestlichen Welt in einer zukünftigen Sozialtheorie. In: Soziale Welt, Heft 50:4, S. 373-382
- Rantanen, T. 2006: A man behind scapes: An interview with Arjun Appadurai. In: Global Media and Communication 2006, 2/7, S. 7-19
- Rosa, H. 2009: Kapitalismus als Dynamisierungsspirale – Soziologie als Gesellschaftskritik. In: Dörre/Lessenich/Rosa, S. 87-125
- Sennett, R. 2009 [1997]: Der flexible Mensch. Berlin
- Scheffer, T./Niewöhner, J. 2010 (Hg.): Thick comparison. Reviving the ethnographic aspiration. Amsterdam
- Voß, G. G. / Pongratz, Hans, J. (2002): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Bröckling, Ulrich / Horn, Eva (Hg.) (2002): Anthropologie der Arbeit. Tübingen: Narr, S. 159-173, S. 127-156
- Vester, M. (2009): Arbeitsteilung, Arbeitsethos und die Ideologie der Entgrenzung. In: Herlyn, Gerrit et. Al. (Hg.): Arbeit und Nicht-Arbeit: Entgrenzungen und Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen. München und Mehring, S. 21-48

Forschungsvorhaben

SOFI

Forschungsprojekt: Aushandlung interorganisationaler F+E-Projekte – formale und informale Strukturierung

Beschreibung des Vorhabens

Zwischen der wachsenden Bedeutung wissensintensiver interorganisationaler (IO) Projekte und empirisch fundierten Erkenntnissen darüber, wie diese Projekte praktisch bewältigt werden, besteht eine Kluft. Mit Fallstudien in der ITK- und Automobilindustrie will die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderte und von der Deutschen Gesellschaft für Projektmanagement (GPM) unterstützte Studie des Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI) Göttingen hier Abhilfe schaffen. Sie nimmt den sozialen Prozess des Organisierens, insbesondere Aushandlungsprozesse in und zwischen den beteiligten Unternehmen in den Blick. Sie begreift die Befähigung zur Selbstorganisation und die informale Strukturierung als herausragende Anforderungen an das Management der Projekte.

Die fortschreitende „Projektifizierung“ von Arbeit und Organisation ist ein Merkmal moderner Ökonomien. Zugleich konstatieren internationale Studien einen Trend zur Öffnung von Innovationsprozessen. Das gilt in besonderer Weise für wissensbasierte Branchen und Unternehmen, die neue Produkte angesichts der erforderlichen Ressourcen, der Vielfalt der zu integrierenden Wissensbestände und Disziplinen und kürzer werdender Innovationszyklen häufig nicht mehr im Alleingang hervorzubringen vermögen. Temporäre F+E-Kooperationen zwischen selbstständigen Unternehmen – IO-Projekte – werden damit zu einem relevanten Wettbewerbsfaktor für Unternehmen und Standorte.

In der wissenschaftlichen Literatur zum Projektmanagement dominieren bislang aber normative Konzepte und Bemühungen um eine Perfektionierung der Planung und Steuerung (formalen Strukturierung) von Projekten. Rar sind dagegen Untersuchungen, die sich empirisch fundiert mit der operativen Durchführung sowie prozessualen und sozialen Aspekten von Projekten beschäftigen. Das trifft in ähnlicher Weise auch für die Beschäftigung mit IO-Kooperationen zu. Schwerpunkt wissenschaftlicher Studien ist hier das Verhältnis von Kooperationsinhalten und -risiken einerseits und den Schlüsselkonzepten Vertrauen und Kontrolle (Macht) andererseits. Von der Wirtschaftstheorie und Managementlehre geleitete Studien spielen über weite Strecken hypothetisch strategische Kooperationskonzepte durch. Sie bleiben in der Regel auf der Makroebene des Kooperationsmanagements, der „Governancestrukturen“ und auf der Ebene von Typologien und Taxonomien.

Im Fokus der SOFI-Untersuchung stehen dagegen die Fragen:

- Wie wird bei wissensintensiven IO-Kooperationen das Handeln praktisch koordiniert, wenn Möglichkeiten hierarchischer Steuerung nur begrenzt zur Verfügung stehen oder nur eingeschränkt praktikabel sind? In welchem Verhältnis stehen die formale und informale Strukturierung der Kooperationsprojekte zueinander?
- Welche Vorgehensweisen (Praktiken) und Gestaltungsmerkmale für Interaktions-, Aushandlungs-, Abstimmungs-, Verständigungsprozesse bei F+E-Kooperationen lassen sich identifizieren? Welche organisatorischen Bedingungen und Maßnahmen begünstigen und motivieren innovatives Verhalten in IO-Projekten?
- Welche theoretischen und konzeptionellen Perspektiven können einen Beitrag zur besseren Erklärung und zum besseren Verständnis wissensintensiver IO-Kooperationen leisten?

Methode/ Sampling

Methodische Grundlage der Studie sind qualitative Fallstudien (Kooperationsfälle) mit einem Schwerpunkt in der Automobil- und ITK-Industrie. Bei der Kooperation soll es nach Möglichkeit um die gemeinsame Generierung neuen Wissens gehen (nicht um Auftragsforschung oder die „einfache“ Zusammenführung komplementärer Wissensbestände). Sie sollte eher horizontal (lateral) als vertikal (hierarchisch) sein.

Vorgehensweise

Für jeden Kooperationsfall ist eine Sequenz aus Initialworkshop, Expertengesprächen und Feedbackworkshop vorgesehen.

Durchführende Stelle: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI)

Projektleitung: Prof. Dr. Otfried Mickler

Projektteam: Dr. Peter Kalkowski

Förderung: Deutsche Forschungsgemeinschaft

Kontakt: omickler@gwdg.de, peter.kalkowski@sofi.uni-goettingen.de

Web: <http://www.sofi.uni-goettingen.de/index.php?id=996>

Promotionsvorhaben

Kristina Binner

Arbeitstitel der Dissertation: Wissenschaftliches Arbeiten und Geschlecht in der Entrepreneurial University: Eine vergleichende Analyse in Deutschland, Großbritannien, Österreich und Schweden

Theoretischer Hintergrund

Seit den 1990er Jahren finden in den OECD-Ländern weitreichende Umstrukturierungsprozesse des öffentlichen Sektors statt, innerhalb derer sich die *gesellschaftliche* Organisation von Wissenschaft radikal ändert. Universitäten und ihre zentralen Tätigkeitsbereiche Forschung, Lehre und Selbstverwaltung werden zusehends im Format einer „Entrepreneurial University“ (Clark 1998) restrukturiert, im Zuge dessen New Public Management-Instrumente implementiert werden. Gleichzeitig sind jedoch auch forcierte Gleichstellungsbestrebungen wie Gender Mainstreaming oder die Exzellenz-Initiativen an den Hochschulen beobachtbar, die wissenschaftliches Arbeiten weiter als bisher für Frauen öffnen. Parallel zu diesen inneruniversitären Umstrukturierungen sind die Hochschulen mit Veränderungsschüben in weiteren gesellschaftlichen Bereichen, wie der Gestaltung von privater und öffentlicher Daseinsfürsorge konfrontiert, die sich auf die gesellschaftliche Organisation von wissenschaftlicher Arbeit auswirken. Diese Prozesse sind in eine gesellschaftliche Arbeitsteilung eingebettet, die nach Regina Becker-Schmidt geschlechtsbasiert und widersprüchlich strukturiert ist.

These und Fragestellung

Die These meines Dissertationsvorhabens ist, dass die beschriebenen, tiefgreifenden und vielfältigen Veränderungen, tradierte Vorstellungen von Universitäten und wissenschaftlicher Arbeit verändern und mit *neuen gesellschaftlichen Vorstellungen* zeitgemäßer Wissenschaft einhergehen. Bislang existieren keine empirischen Untersuchungen zu den sich entwickelnden Vorstellungen zu wissenschaftlicher Arbeit. Diese Forschungslücke möchte meine Dissertation schließen helfen, indem sie sowohl die *individuellen* als auch die *organisationalen Vorstellungen* zu zeitgemäßer Wissenschaft und ihren Bezug zu *Geschlecht* zum Gegenstand einer empirischen Untersuchung macht.

Die zentrale Frage lautet: Inwiefern sind gesellschaftliche Vorstellungen zu zeitgemäßer wissenschaftlicher Arbeit von Annahmen zur Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern und einer geschlechtsbasierten Sozialordnung unterlegt, und inwiefern zeigen sie geschlechterdifferenzierende und -hierarchisierende Effekte?

Dieser Frage wird in *drei Untersuchungsschritten* nachgegangen, die gesellschaftliche Vorstellungen wissenschaftlichen Arbeitens und ihren Geschlechterbezug in für den Umstrukturierungsprozess der Hochschulen bedeutenden Ausschnitten fassbar

machen: Gesellschaftliche Vorstellungen zeitgemäßer Wissenschaft werden (1) durch universitäre Leitbilder transportiert, deren Wirkmächtigkeit sich (2) in der Implementierung von Instrumenten auf Ebene der Universitäten sowie (3) in den individuellen Vorstellungen und dem gelebten Alltag der WissenschaftlerInnen zeigt. Dabei wird davon ausgegangen, dass sich die geschlechtsspezifischen Implikationen auch in dem Ausmaß von *Widersprüchlichkeiten* zeigen, das in den zu betrachtenden Untersuchungsausschnitten zum Tragen kommt.

Vorgehen und Methode

Es werden Vorstellungen – transportiert in Leitbildern und umgesetzt in New Public Management- oder gleichstellungspolitischen Instrumenten – an jeweils vier Universitäten in Deutschland, Großbritannien, Österreich und Schweden erhoben. Vorbereitend sollen Gespräche mit ExpertInnen stattfinden, die Informationen zum Implementierungsprozess von Leitbildern geben sollen. Auf Grundlage von zehn Interviews soll die Analyse der individuellen Vorstellungen erfolgen. Dieser Untersuchungsschritt erstreckt sich vertiefend auf den österreichischen Fall. Das Sample meiner Untersuchung orientiert sich an der Beschäftigungs- und Lebensform der zu interviewenden WissenschaftlerInnen.

- Qualitative Leitbildanalysen (öffentlich zugängliche Selbstdarstellungen)
- ExpertInneninterviews (Personen aus der Hochschul-, Fakultäts- oder Institutsleitung, aus dem Personalrat sowie Gleichstellungsbeauftragte)
- Analyse der New Public Management- und Gleichstellungsinstrumente (Strategie- und Entwicklungsplan, Gleichstellungsplan, Ziel- und Leistungsvereinbarungen)
- Interviews mit WissenschaftlerInnen (nach Beschäftigungs- und Lebenssituation)

Erwartbarer Erkenntnisgewinn

Die Untersuchungsanlage gewährleistet Erkenntnisse darüber, welche gesellschaftlichen Vorstellungen zu wissenschaftlicher Arbeit sich unter den Vorzeichen der Entrepreneurial Universities im Kontext von variierenden Wohlfahrtsstaatsregimen herausbilden und welche *geschlechtsbezogenen Implikationen* und Effekte sie haben. Zudem soll ein Beitrag zu der generellen Frage geleistet werden, inwiefern Geschlechterungleichheit oder Gleichheit den universitären Umbruchprozessen inhärent ist.

Durchführende Stelle: Johannes Kepler Universität, Institut für Soziologie, Abteilung für Theoretische Soziologie und Sozialanalysen

Betreuung: Prof. Dr. Brigitte Aulenbacher

Förderung durch: JKU goes Gender Stipendium

Kontakt: Kristina Binner, M.A. in Sozialwissenschaft, Tel.: +43/732/2468-8151, Fax: +43/732/2468-8243, Kristina.Binner@jku.at

Promotionsvorhaben

Julia Gruhlich

Geschlechtliche Ungleichheit in transnationalen Unternehmen. Eine praxeologische Fallstudie zu den Reproduktionsmechanismen geschlechtlicher Ungleichheit am Beispiel der Auslandsentsendung in einem Unternehmen der Automobilzulieferindustrie.

Geographische Mobilität, soziale Anpassungsfähigkeit, zeitliche und berufliche Flexibilität gehören in international tätigen Unternehmen insbesondere für das Management zur Norm. Neu an den transnationalen Strukturen sind die veränderte Organisation der Arbeit in transnationalen Projekten und der Aufbau netzwerkartiger Unternehmensstrukturen, welche nicht nur an die Führungskräfte, sondern auch an Fachkräfte und Spezialisten neue Anforderungen stellen. In mehrjährigen Arbeitseinsätzen kommen diese nun im Ausland zum Einsatz und scheinen exemplarisch für das zu stehen, was man sich unter dem „*global worker*“ vorstellt: Rund um die Uhr weltweit einsetzbar. Das transnationale Unternehmen hat demnach nichts mehr mit der am traditionellen Weberschen Modell orientierten bürokratisch, streng arbeitsteilig und regelhaft funktionierenden Organisation gemein, die die zeitlich und räumlich begrenzte Form des Büros, der Fabrik oder des Unternehmens annimmt.

Im Hinblick auf die Frage, ob die Umstrukturierung der Arbeitsorganisation gleichsam auch die Karrierewege verändert und der Aufenthalt in einer der Auslandszentralen auch ein objektives Karrieresprungbrett darstellt, weisen bisherige Forschungen widersprüchliche Tendenzen auf. Relevant ist diese Frage aus geschlechtstheoretischer Perspektive, da die Zahlen bislang belegen, dass Männer in höherem Maße in grenzüberschreitende Tätigkeiten eingebunden sind als Frauen. In empirischen Untersuchungen zu Expatriates werden weibliche Entsandte kaum bis gar nicht befragt und Geschlecht stellt hier häufig keine zentrale Untersuchungskategorie dar.

An dieser Stelle ansetzend, untersucht das vorliegende Dissertationsvorhaben am Beispiel der Auslandsentsendung, ob und inwiefern durch die Transnationalisierung geschlechtliche Ungleichstellungen im Unternehmen aufgebrochen oder ob „alte“ Ungleichheiten schlicht reproduziert werden bzw. ob neue Exklusionsmechanismen entstehen. Eine erste These lautet, dass die vermeintlich neutralen Arbeits- und Organisationsstrukturen in transnationalen Unternehmen einen Habitus begünstigen, der zu einer Verstärkung bestehender geschlechtlicher Ungleichheiten führt, indem auf allen hierarchischen Ebenen (und nicht mehr wie bislang allein auf der Ebene des Managements) von einem allzeitverfügbaren, bindungslosen und flexiblen (und in der Regel männlichen) Arbeiter ausgegangen wird.

Den theoretischen Hintergrund des Vorhabens bildet Pierre Bourdieus Feld-Habitus-Theorie. In einer qualitativen Fallstudie wird in der Zentrale eines deutschen

Automobilzuliefererunternehmens untersucht, welche Bedeutung der Entsendung im Spiel um die bessere Position innerhalb des sozialen Feldes des Unternehmens zukommt. Dabei wird sowohl die Unternehmensseite wie auch die Seite der Akteure betrachtet: Welche Rolle nimmt die Entsendung innerhalb der Organisationsstrukturen ein? Wie kommen weibliche und männliche MitarbeiterInnen dazu, sich für oder gegen eine Entsendung zu entscheiden? Lässt sich hier überhaupt noch von einem reflektierten Entscheiden sprechen oder bilden diese Arbeitsanforderungen bereits einen selbstverständlichen und unhinterfragten Teil des Arbeitshabitus? Was verlieren und was gewinnen die Geschlechter durch ihre Entscheidung?

Unter Verwendung eines Methoden-Ensembles (Dokumentenanalyse, innerbetriebliche Statistiken, berufsbiographische Interviews, Experteninterviews) wurden Anfang 2011 44 Interviews geführt, die momentan mit der Dokumentarischen Methode ausgewertet werden. Ziel der Analyse ist es, die konstitutiven Verknüpfungen von Macht- und Herrschaftsverhältnissen mit organisatorischen Strukturen und Akteursstrategien herauszuarbeiten. Das Vorhaben leistet so einen Beitrag zur Aufdeckung von versteckten Diskriminierungsmechanismen und zu einem verbesserten Verständnis der vielfältigen Verflechtungen von Arbeit, Organisation und Geschlecht im transnationalen Raum.

Durchführende Person: Julia Grulich M.A., Fach Soziologie, Institut für Kulturwissenschaften, Universität Paderborn

Betreuung: Prof. Dr. Birgit Riegraf

Kontakt: grulich@mail.upb.de

Promotionsvorhaben

Christina Meyn

Arbeitstitel der Dissertation: Psychosoziale Gesundheit in der Arbeitswelt – Betriebliche Gesundheitsförderung am Beispiel der stationären Langzeitpflege

Kurze Beschreibung des Vorhabens

Im Rahmen der Dissertation sollen am Beispiel der stationären Langzeitpflege die Möglichkeiten betrieblicher Gesundheitsförderung dargestellt werden mit einem speziellen Fokus auf Prävention von psychosozialen Belastungen von Beschäftigten.

Dabei werden geeignete Instrumente zur Erfassung von psychosozialen Gefährdungsfaktoren verglichen sowie arbeitsorganisatorische Maßnahmen und Mitarbeiterbeteiligungsformen zur präventiven Vorbeugung untersucht.

Vor dem Hintergrund der jeweiligen Arbeitsschutz- und Altenpflegesysteme in einem deutsch-kanadischen Vergleich werden die Chancen und Hindernisse von Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen im Bereich der Prävention von psychosozialen Belastungen näher durchleuchtet.

In der Analyse arbeits- und gesundheitssoziologischer Konzepte wird insbesondere die Rolle von Kooperation und Partizipation in der Arbeitsgestaltung herausgestellt.

Methoden

- Internationale Literaturrecherche
- Durchführung von Fallstudien (Dokumentenanalyse, qualitative Interviews mit Führungskräften, Beschäftigten und betrieblicher Interessenvertretung; teilnehmende Beobachtungen) in Deutschland und Kanada (Toronto)
- Experteninterviews

Feldzugang/ Projekte

- Mitarbeit im Projekt „Re-imagining Long-term Residential Care“ (York University; Toronto; Laufzeit 2010-2017)
- Evaluation des Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (BKK Bundesverband, Laufzeit 2011-2013)

Durchführende Stelle: Technische Universität Dortmund, Fakultät 12, „Erziehungswissenschaft und Soziologie“

Betreuerin: Prof. Dr. Monika Reichert

Kontakt: Christina Meyn, meyn@sfs-dortmund.de; Tel.: 0231-8596-230
Sozialforschungsstelle Dortmund, Evinger Platz 17, 44339 Dortmund

Promotionsvorhaben

Patricia Schütte

Wie hält die deutsche Bundespolizei ihre Legitimität aufrecht? Organisationssoziologische Untersuchung einer Polizeiorganisation im Feld der Inneren Sicherheit

Das Promotionsvorhaben setzt sich unter einem organisationssoziologischen Blickwinkel mit der deutschen Bundespolizei (BPOL) auseinander. Dabei steht die Forschungsfrage im Mittelpunkt, wie die BPOL im Feld der Inneren Sicherheit ihre Legitimität seit 60 Jahren aufrecht hält und somit ihr Fortbestehen sichert.

Theoretisch eingebettet wird die Fragestellung in die (soziologische) neo-institutionalistische Organisationstheorie mit dem Schwerpunkt auf dem Konzept der Legitimität.

Der Hintergrund der Frage wird aus zwei Sachverhalten abgeleitet: Erstens sind Polizeiorganisationen innerhalb der organisationssoziologischen Forschung als Untersuchungsgegenstand bislang vernachlässigt worden. Zweitens ist die zu untersuchende Polizeiorganisation BPOL selbst in der empirischen Polizeiforschung und der Polizeiwissenschaft gänzlich unerforscht geblieben.

Gesellschaftliche Veränderungsprozesse wirken auch auf die Organisationen des Feldes der Inneren Sicherheit. In historischer Perspektive wird dies darin sichtbar, dass seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland bis heute verschiedene Phasen zu identifizieren sind, in denen jeweils bestimmte Ereignisse und damit verbundene Diskurse die Sicherheitslage Deutschlands dominierten. In den 1950er Jahren waren bspw. die Themen „Kalter Krieg“, in den 1970er Jahren innerdeutscher Terrorismus und „Deutscher Herbst“ oder in den 1990er Jahren die Wiedervereinigung und Europäisierung die bestimmenden Themen in öffentlichen Diskussionen und sicherheitspolitischen Entwicklungen. Das 21. Jahrhundert ist aktuell v.a. durchzogen von der Beschäftigung mit dem internationalen Terrorismus. Die Veränderungen der Sicherheitslage führen zu einem Wandel der Anforderungen an die damit jeweils befassten Sicherheitsorganisationen. Ziele, Aufgaben, Leitbilder und Strukturen entwickeln sich stetig weiter. Zuständigkeiten werden erweitert, reduziert oder zumindest augenscheinlich aufgelöst. In den 1950ern wurden bspw. Organisationen wie das Bundeskriminalamt (BKA) oder der Bundesgrenzschutz (BGS) gegründet, die ergänzend zu den schutz- und kriminalpolizeilichen Aufgaben auf Ebene der Landespolizeien, kriminalpolizeiliche Aktivitäten auf Bundesebene (BKA) sowie Grenzschutzzuständigkeiten (BGS) übernahmen. Spätestens seit Ende der 1980er, Anfang der 1990er Jahre wandelt sich in den einzelnen Polizeiorganisationen das nach außen getragene Selbstverständnis in Richtung eines bürgernahen Sicherheitsdienstleisters etc.

Dies trifft die klassischen Untersuchungsbereiche der (soziologischen) Organisationsforschung. Allerdings befassen sich organisationssoziologische Arbeiten bisher kaum mit Sicherheitsorganisationen wie der Polizei. Darin besteht eine Lücke, die sich v.a. aufgrund der erheblichen Zugangsschwierigkeiten zu diesem Feld erklären lässt.

Bei der Ergänzung der organisationssoziologischen Perspektive um die polizeiwissenschaftliche findet sich mehr Material zu der Entwicklung von Polizeiorganisationen im Rahmen der Veränderungen des Feldes der Inneren Sicherheit. In diesem Zusammenhang wird in der Literatur immer wieder am Rande auf den BGS (seit 2005 BPOL) verwiesen. Sie spielt seit nunmehr 60 Jahren eine wichtige Rolle im Feld der Inneren Sicherheit, ohne dass sie bislang tiefergehend wissenschaftlich behandelt wurde. Diese Organisation eignet sich insbesondere als Untersuchungsgegenstand bzgl. der Frage, wie sie es geschafft hat, seit 60 Jahren Legitimität und Fortbestehen zu sichern.

Die Arbeit ist methodisch qualitativ ausgelegt. Zum einen werden zur Beantwortung der Frage organisationsgeschichtlich relevante Dokumente herangezogen, die die organisationale Entwicklungsgeschichte nachvollziehbar machen. Zum anderen sind Experteninterviews innerhalb der Bundespolizei geplant, die direkt auf die Ergebnisse der Dokumentenanalysen aufsetzen. Insgesamt sollen 80 Interviews mit Bundespolizeivollzugsbeamten auf unterschiedlichen Hierarchiestufen genutzt werden, die Fragestellung dieser Arbeit zu beantworten und die Organisationsentwicklung zu untersuchen.

Durchführung: Patricia Schütte, M.A., Lehrstuhl für Arbeitsorganisation und -gestaltung, Institut für Arbeitswissenschaft, Ruhr-Universität Bochum

Betreuer: Prof. Dr. Heiner Minssen (Ruhr-Universität Bochum) und Prof. Dr. Rolf G. Heinze (Ruhr-Universität Bochum)

Kontakt: patricia.schuette@rub.de, Tel. 0234 32 24370

Promotionsvorhaben

Lena Weber

Projekttitle: „Geschlechtergerechtigkeit in der unternehmerischen Universität“

Kurzdarstellung des Promotionsvorhabens

Im Zuge des in den OECD-Ländern verbreiteten „Rationalitätsmythos“ organisationaler Steuerung, dem *new public management*, unterlaufen Universitäten auf formaler Ebene Strukturangleichungen, die sie nach ökonomischen Prinzipien restrukturieren sollen. Dabei soll das Verhältnis zwischen Staat und staatlichen Organisationen nach ökonomischen Gesichtspunkten ausgerichtet werden. Die neuen Steuerungsprinzipien versprechen, die Effizienz wissenschaftlicher Organisationen zu erhöhen. Dies soll über markt- und betriebswirtschaftliche Verfahren erreicht werden, die staatlich-bürokratische Organisations- und Steuerungsprinzipien ergänzen bzw. ersetzen. An den ‚unternehmerischen Universitäten‘ führt dies zu veränderten Aushandlungs- und Entscheidungsstrukturen.

Parallel dazu haben sich Gleichstellungspolitiken, wie Gender Mainstreaming und Diversity Management, zunehmend an Universitäten institutionalisiert. In der Konzeption bzw. in ihrer Umsetzung sind diese in hohem Maße kompatibel mit den veränderten organisationalen Logiken der Universitäten; entweder konzeptionell in den Zielen der Bestenauslese und Wettbewerbslogik oder durch betriebswirtschaftliche Instrumente wie das Gleichstellungscontrolling und in der Entwicklung von Anreizsystemen, z.B. dem Professorinnenprogramm des Bundes.

In politisch initiierten Wettbewerben, wie z.B. der Exzellenzinitiative, müssen sich die Universitäten um finanzielle und personelle Ressourcen positionieren. Dadurch sind Universitäten dazu aufgefordert, sich zu profilieren und ihre Schwerpunkte hinsichtlich wissenschaftlicher Ausrichtung oder Reformstrategien in Universitätsprofilen festzuhalten. Darin gewinnen in letzter Zeit auch Gleichstellungskriterien an Bedeutung, da Universitäten sich über Zertifikate wie die „geschlechtergerechte“ oder „familienfreundliche Hochschule“ profilieren, aber auch an Attraktivität für exzellentes Personal dazugewinnen können. Es stellt sich die Frage, inwiefern sie darin Vorstellungen von Geschlechtergerechtigkeit aufnehmen und umsetzen werden. Es ist wahrscheinlich, dass sich dies nicht linear vollziehen wird, da Gleichstellungspolitik in hochschulinterne Entscheidungs- und Aushandlungsstrukturen eingreift. Dies stellt ein internes Konfliktpotential dar und so können Widerstände oder Blockaden entstehen.

Am Schnittpunkt von Organisations- und Geschlechtersoziologie, Wissenschafts- und Hochschulforschung fragt das Dissertationsvorhaben danach, welche gesellschaftlichen Vorstellungen einer wissenschaftlich erfolgreichen Organisation sich an den Universitäten niederschlagen. Wie werden diese von den Universitäten aufge-

nommen, in ihre Organisation übersetzt und konkretisiert? Wie wird dabei Geschlecht thematisiert, geltend gemacht oder ausgespart?

Mit der Methode der qualitativen Leitbildanalyse werden Universitätsprofile und Handlungsorientierungen universitärer Entscheidungsträger an jeweils vier Universitäten in Deutschland, Großbritannien und Schweden untersucht und mit Struktur- und Instrumentenanalysen kontextualisiert. Die Länderauswahl wurde mit Verweis auf die Wohlfahrtsstaatsforschung getroffen, da sie jeweils einem anderen Wohlfahrtsstaatsregime zugeordnet werden: Großbritannien gilt als liberales, Schweden als sozialdemokratisches und Deutschland als korporatistisches Regime. Die Regime unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Sozialordnung der Geschlechter und sind daher hinsichtlich der Fragestellung aufschlussreich zu vergleichen. Zudem sind qualitative Leitfadeninterviews in Deutschland mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geplant. Ziel ist es, herauszufinden ob und wie Universitäten gesellschaftliche Erwartungen und Geschlechterstrategien in ihre Organisation einführen und übersetzen.

Durchführende Person/Stelle: Dipl. Soz. Lena Weber, Universität Paderborn, Fakultät für Kulturwissenschaften, Allgemeine Soziologie

Promotionsbetreuung: Prof. Dr. Birgit Riegraf, Universität Paderborn, Fakultät für Kulturwissenschaften, Allgemeine Soziologie

Kontakt: leweber@mail.upb.de; Website: <http://kw.uni-paderborn.de/institute-einrichtungen/institut-fuer-humanwissenschaften/soziologie/personal/weber/>

Tagungsbericht

Helga Dill¹

"Interaktive Arbeit erfolgreich gestalten" – Tagung des Verbundprojektes PiA am 14. und 15. Juli 2011 in München

Ein Tagungskommentar

„Denn wenn wir Dinge, die wir einst mit mühsam erlernter Kunstfertigkeit und Hingabe verrichtet haben, an Geräte ‚outsourcen‘, die uns lediglich einen Schubs am Kreditkartenschlitten oder einen Knopfdruck abverlangen, geht noch etwas verloren, das früher viele Menschen beglückte und womöglich auch heute noch für unser Glück unverzichtbar wäre: der Stolz auf eine gut gemachte Arbeit, auf unsere Klugheit und Gewandtheit, auf die Bewältigung einer Aufgabe, die Überwindung eines scheinbar unüberwindlichen Hindernisses.“ (Zygmunt Baumann: *Wir Lebenskünstler*, Frankfurt 2009. Suhrkamp. S. 17)²

Wenn Zygmunt Baumann davon ausgeht, dass Stolz in der Arbeit eine Quelle des Glücks ist, drängt sich sogleich die Frage auf, wie es zu diesem Stolz kommen kann. Was sind die Grundlagen von Stolz in der Arbeit? Im produzierenden Gewerbe geht es um den Produzentenstolz. Es wird etwas geschaffen, das begreifbar und vorzeigbar ist. Stolz in der Arbeit, auf die Arbeit hat immer auch etwas mit Anerkennung und Wertschätzung durch andere zu tun. Je höher die Stellung in der beruflichen Hierarchie, desto größer die Anerkennung durch Andere, desto größer der Stolz.

Dienstleistungsarbeit hat in diesem Punkt eher noch ein Defizit vorzuweisen. Viele Dienstleistungsjobs – gerade im mittleren Qualifikationsbereich – genießen wenig Anerkennung, und die Dienstleistenden haben das Problem, ihre Tag für Tag geleistete Arbeit nach außen zu kommunizieren, haben ein Prestigeproblem.

PiA – Professionalisierung interaktiver Arbeit, ein Verbundprojekt, gefördert durch das BMBF und den ESF im Rahmen des Förderschwerpunktes "Dienstleistungsqualität durch professionelle Arbeit", beschäftigt sich mit personenbezogener Dienstleistungsarbeit, genauer: mit interaktiver Dienstleistungsarbeit. Das Verbundprojekt präsentierte die Ergebnisse der dreijährigen Arbeit bei einer großen Abschlusstagung in München.³ Untersucht wurde interaktive Arbeit an drei Orten der Dienstleistungsarbeit: dem Hotel, dem Altenheim und dem Bahnhof. Die Forschungspartner (ISF München, TU Chemnitz, Universität Augsburg, Hochschule Aachen und Intrestik) haben am Beispiel von drei Unternehmen (ACCOR, AWO Bezirksverband Oberbayern und

¹ Helga Dill, wissenschaftliche Mitarbeiterin im IPP - Institut für Praxisforschung und Projektberatung München, www.ipp-muenchen.de.

² Zygmunt Baumann wurde bei der PiA Tagung von Klaus Zühlke-Robinet, dem Vertreter des Projektträgers DLR/Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen zitiert. Zühlke-Robinet verwies dabei auf die Relevanz der Dienstleistungsforschung, insbesondere der interaktiven Arbeit.

³ Die einzelnen Präsentationen finden sich auf der Homepage des Projekts unter www.interaktive-arbeit.de.

DB Mobility Networks Logistics) interaktive Arbeit untersucht und Vorschläge zur Ausgestaltung und Optimierung der interaktiven Arbeit gemacht.

Interaktive Arbeit ist eine neue Perspektive auf Dienstleistungsarbeit, bezieht das Gegenüber, also den Kunden mit ein. In einer Interaktionsbeziehung zwischen Dienstleister und Kunden wird zum einen der Arbeitsgegenstand ausgehandelt, das „Produkt“ der Dienstleistung erarbeitet, zum anderen entsteht aber auch eine Beziehung zwischen den Akteuren.

Interaktive Arbeit ist – so das PiA-Team – gekennzeichnet durch die Zusammenarbeit von Dienstleistenden und Kunden. Der Kunde, die Kundin wird so zum Kooperationspartner. Die Interaktion in dieser Kooperationsbeziehung ist Gegenstand von PiA.

In der IT-dominierten Wissensgesellschaft versteht man unter interaktiver Arbeit vor allem die Interaktion zwischen Mensch und Maschine. Wenn ich ein Formular im Internet ausfüllen muss, wenn mir der Computer also Fragen stellt, gilt dies als Interaktion. PiA richtet den Blick auf interaktive Arbeit zwischen Personen und begreift interaktive Arbeit als notwendigen Bestandteil der Arbeit in der personenbezogenen Dienstleistung. Interaktion und Arbeit werden so in Menschenhand zurückgegeben.

Die Unternehmen reagieren ambivalent auf diese Entwicklung. Die Interaktion zwischen Personen entzieht sich einer vollständigen Standardisierung und ist nicht immer steuerbar. Thomas Birken, Nick Kratzer und Wolfgang Menz sprechen in ihrem Vortrag von einer Steuerungslücke. Gelungene Interaktion ist aber auch förderlich, führt zu gelungenen Dienstleistungen, zu Kundenzufriedenheit. Diese Ambivalenz wird in allen drei Bereichen, die PiA untersucht – und mit denen PiA interaktive Arbeitsbeziehungen pflegt – deutlich:

PiA auf dem Bahnhof

Kooperationspartner von PiA war hier DB Services, ein Tochterunternehmen der Deutschen Bahn, zuständig u.a. für Reinigung und Technik in den Bahnhöfen. Interaktive Arbeit ist hier eigentlich nicht vorgesehen. Der Bahnsteigreiniger kehrt den Perron und leert die Abfalleimer. Die wartenden Reisenden sind auch gar nicht seine direkten Kunden. Zwar wird der Bahnhof auch für sie gereinigt, aber Kunde der DB Services ist DB Station & Service, ein anderes Tochterunternehmen der DB. Die Auftraggeberin ist damit auch die Kontrollinstanz für die erbrachten Dienstleistungen. Kontakt zwischen Bahnsteigreiniger und Wartenden ist dennoch oft unvermeidlich, passiert manchmal wortlos, nebenbei, ist dennoch Interaktion, wie das Beispiel aus dem Vortrag von Wolfgang Dunkel und Margit Wehrich zeigt.⁴ Der Professionalisierungsweg, den PiA hier vorschlägt, ist das Sichtbarmachen von interaktiver Arbeit,

⁴ „Herr A. kehrt die Bahnsteige an mehreren S-Bahnhöfen (...) Wenn er unter den Sitzbänken auf dem Bahnsteig kehrt, heben viele der Fahrgäste, die auf den Bänken sitzen, die Beine hoch oder rücken sie zur Seite. Das geht alles nonverbal. Ein Kind findet es lustig und nimmt die Beine extra weit hoch. Einige Fahrgäste heben auch ihre Taschen hoch, die auf dem Boden stehen – in einem Fall aber nur deshalb, weil Herr A. versucht, ein Band wegzukehren, das zu der Tasche gehört. Herr A. bedankt sich immer wieder, die meisten Fahrgäste bleiben stumm. (...)“ Dunkel/Wehrich: Interaktive Arbeit: eine neue Perspektive der Dienstleistungsforschung. Vortrag auf der PiA-Abschlussstagung, München, 14.7.2011.

um damit die Wertschätzung der Arbeit an sich zu erhöhen. Dies führte zu Imagekampagnen und verschiedenen Projekten bei DB Services mit dem Ziel, als Unternehmen aus der Unsichtbarkeit hervorzutreten, die Dienstleistungsqualität zu erhöhen und gesellschaftliches Engagement durch Qualifizierungsoffensiven zu erreichen, wie Viola Ritschel von DB Services in ihrer Präsentation zeigte. Diese Unternehmensstrategie fand in den PiA-Ergebnissen offensichtlich ein zusätzliches Argument, auch wenn die Bahnsteigreiniger oder die Haustechniker nicht in allen der vorgestellten Imagekampagnen im Mittelpunkt stehen.

PiA im Hotel

Kooperationspartner von PiA war hier die Hotelkette Accor. Accor betreibt Hotels von 13 verschiedenen Marken in unterschiedlichen Segmenten (Luxus bis Budget). Weltweit beschäftigt Accor 145.000 Menschen in 90 Ländern. Die ursprünglich französische Hotelkette war mit der Maxime angetreten: „Wir sind die Industrialisierung von Hotel“. Kontrolle erfolgt durch die „Marke“ und über die Festlegung der Standards – sowohl der Produktstandards als auch der Prozessstandards – durch den Konzern. Für interaktive Arbeit, die im Hotel an vielen Stellen geleistet wird, bedeutet dies Standardisierung, bis hin zur Frage, ob interaktive Arbeit durch Standardisierung ersetzt werden kann. Als Professionalisierungsweg hat PiA ermittelt, die Interaktionspielräume und Ressourcen für Beschäftigte und Kunden zu erweitern, die „Multi-kompetenz“ deutlich zu machen. Für das Management brachte die Zusammenarbeit mit den PiA-ForscherInnen Verständnis für die interaktive Arbeit mit sich.

Grundfunktionen interaktiver Arbeit in der Hotellerie sind Serviceorientierung, Vertriebsorientierung, Kontrollorientierung und Steuerungsorientierung. Die Interaktionsleistung der Mitarbeiter/innen, so Agostino Cisco und Mark Alisch von der Accor Hospitality Germany GmbH, besteht in der „simultanen Verkörperung aller vier Funktionen im Interaktionsprozess mit dem Gast“. Für die Mitarbeitenden in der Rezeption wurde ein Kartenspiel entwickelt, das diese Multikompetenz verdeutlichen soll. Diese „Service Storys“ sind de facto ein spielerisches Instrument für eine kollegiale Intervention. Die Interaktionen mit dem Gast werden reflektiert, die eigenen Reaktionen überprüft.

Für die Antwort auf die Frage des Managements, was ein Dienstleistungstalent sei, müsste allerdings auch früher angesetzt werden. Interessant wäre hierzu die Einschätzung der Experten aus dem Personalmanagement bzw. die sozialwissenschaftliche Rekonstruktion der Einstellungsprozesse. Welche Schlüsselqualifikationen aus Schule, Ausbildung und familialer Sozialisation werden mitgebracht, werden wahrgenommen, werden „eingekauft“? Diese Auswahlprozesse zeigen Parallelen zu dem, was in den 1980er Jahren als „weibliches Arbeitsvermögen“⁵ von der Arbeitsforschung identifiziert wurde. Auf die Frage, inwieweit Multikompetenz auch ein Genderphänomen ist, wurde im Rahmen der Abschlusstagung aber nicht eingegangen (obwohl die Rezeptionen überwiegend von Frauen besetzt sind).

⁵ Beck-Gernsheim, E./Ostner I. (1977): Der Gegensatz von Beruf und Hausarbeit als Konstitutionsbedingung weiblichen Arbeitsvermögens. In: Ulrich Beck/Michael Brater (Hg.): Die soziale Konstitution der Berufe, Band 2. Campus: Frankfurt, S. 25-54.

PiA im Altenheim

Kooperationspartner von PiA war hier der Bezirksverband Oberbayern der Arbeiterwohlfahrt. Pflege kann als Feld bezeichnet werden, in dem interaktive Arbeit nicht nur Begleitmusik ist, sondern zentraler Arbeitsinhalt. Pflege- bzw. Betreuungskräfte tun ihre Arbeit unvermeidbar in Interaktion mit den zu Pflegenden. Im Altenheim tritt allerdings oft ein Stellvertreter-Kunde auf. Die Angehörigen⁶ vertreten die Interessen der BewohnerInnen, sind in administrativen, rechtlichen und finanziellen Fragen Ansprechpartner für das Heim, vor allem dann, wenn die eigentlichen Kunden, die alten Menschen selbst, dementiell erkrankt sind.

Kontrollinstanzen sind für den Altenpflegemarkt gesetzliche Regelungen und die amtlichen Stellen, die deren Einhaltung überwachen. Die Folge sind immer engmaschigere Anforderungen an die (Pflege)Dokumentation. Aber, wie Dunkel und Wehrich betonen: dokumentiert und damit kontrolliert wird, *was* gemacht wurde, nicht *wie* es gemacht wurde. Die interaktive Arbeit entzieht sich somit (noch) der Kontrolle und der Standardisierung. Es gilt die Meinung, für interaktive Arbeit brauche es ein Talent, ein Persönlichkeitsmerkmal, sie sei kaum erlernbar. Als Professionalisierungsweg schlägt PiA vor, den Kompetenzen interaktiver Arbeit einen professionellen Stellenwert zu geben, also eine Professionalisierungsstrategie. Zur Umsetzung dieser Strategie wurden zwei reflexive Instrumente entwickelt: Emofit und das Reflexionstagebuch, vorgestellt von Wolfgang Schindele. Beide Instrumente eignen sich gut für Selbstreflexion bzw. Reflexion im Kollegenkreis.

Allerdings gibt es bereits zahlreiche Reflexionsangebote für Pflegekräfte. Am weitreichendsten (aber für die Arbeitgeber auch am teuersten) ist fall- und/oder teambezogene Supervision. Emofit und die Reflexionstagebücher sind dagegen zunächst ausschließlich auf die Ausbildung bezogen. In den Unterricht integriert bieten diese Instrumente sicher Ansätze für Reflexion. Wie geht es aber dann weiter? Wie kann die notwendige Reflexionszeit in den Arbeitsalltag integriert werden? Oder bleibt Reflexion über die geleistete Arbeit sozusagen Privatvergnügen?

Auf der Kundenseite wurde das AWO-Angehörigenforum ins Leben gerufen. Dieses zielt darauf ab, Wissen über pflegerelevante Themen für Angehörige in allgemeinverständlicher Form aufzubereiten und leicht zugänglich im Internet bereitzustellen. Dies stärkt den Stellvertreter-Kunden in seiner Kompetenz und erleichtert die Interaktion auf Augenhöhe.⁷ Kaum thematisiert wurde hingegen die Interaktion Dienstleister – Kunde, also Pflegekraft – BewohnerIn im Altenheim. Liegt das daran, dass das Altenheim ein Dienstleistungsbereich ist, in dem das Prinzip der Augenhöhe noch nicht angekommen ist? In der Altenpflege bleibt die Pflegekraft der kompetente Part, die Bewohnerin der defizitäre Part. Zumindest in der Abschlusstagung von PiA wurde hauptsächlich auf den Stellvertreter-Kunden Bezug genommen (vgl. die Präsentation von Rieder et.al.).

⁶ oder die rechtlichen Betreuer/innen

⁷ www.awo-angehoerigenforum.de

Perspektivenwechsel: Der arbeitende Kunde

Eine neue und originelle Perspektive auf interaktive Arbeit eröffnet PiA durch die Erforschung der Kundenseite. Wenn es in der interaktiven Arbeit um die Zusammenarbeit von Kunden und Dienstleistern geht, wenn die Koproduktion in der gemeinsamen Interaktion geleistet wird, ist es konsequent und folgerichtig, den Beitrag der Kunden zu dieser Dienstleistung gleichberechtigt zu erforschen. Denn: auch die Kunden arbeiten wie Anna Hoffmann und Margit Wehrich zeigen.

PiA hat diese Kundenarbeit mit den gleichen Methoden untersucht, wie die Arbeit der Dienstleistenden. Kunden wurden interviewt, begleitet und beobachtet. Zusätzlich wurden Kunden gebeten, Tagebuch über Dienstleistungs-Situationen zu führen. Das Ergebnis dieser Erhebungsschritte leuchtet unmittelbar ein. Kunden arbeiten mit und das mit allen Implikationen, die auch bei der anderen Seite, den Dienstleistenden, zu beobachten sind: Kunden leisten interaktive Arbeit, aber auch nicht interaktive Arbeit. Sie können Spaß bei der Arbeit haben, die Arbeit kann aber auch belastend sein. Manchmal arbeiten sie unter förderlichen, manchmal unter hinderlichen Arbeitsbedingungen. Und: Kunden qualifizieren sich weiter, werden zu Experten. Sie sind mit ihrer Arbeit oft zufrieden, manchmal erhalten sie auch Anerkennung. Ihre Kundenarbeit muss in den Alltag integriert werden. Auch in der Kundenrolle hat also die Work-Life-Balance eine Bedeutung. Entsprechend können Kunden auch erschöpft sein, ausgebrannt, arbeitssüchtig.

Die Kundenarbeit – so die Annahme von PiA – ist notwendig, um die Dienstleistung zu bekommen, die die Kunden wirklich brauchen. Dies entspricht einer radikalen Demokratisierung der Dienstleistungsarbeit: Keiner ist (mehr) König oder herrscht durch Expertenwissen. Beide erarbeiten gemeinsam die Leistung.

Inwieweit dies ein idealtypischer oder ein idealisierter Blick auf interaktive Arbeit ist, kann noch nicht entschieden werden. Es bleiben noch viele Fragen offen:

- Wird die ideale Dienstleistungsbeziehung nicht permanent gestört durch Vorgaben der Unternehmen an ihre Beschäftigten, z.B. die Vorgabe, an einen Bankmitarbeiter bestimmte Geldanlagen zu verkaufen?
- Ist die Dienstleistungsbeziehung tatsächlich immer eine Beziehung auf Augenhöhe oder gibt es nicht doch mitunter ein hierarchisches Gefälle Dienstleistender – Kunde durch Herrschaftswissen oder durch ungleichen rechtlichen Status (z.B. im Altenheim oder im Gesundheitswesen)?
- Und umgekehrt, ist der Kunde nicht doch manchmal noch König, kapriziöser König noch dazu, wenn er zwar in Interaktion geht, die Dienstleistung dann aber doch nicht zum Abschluss bringt (z.B. weil es das Produkt im Internet billiger gibt, oder weil er sich nicht entschließen kann)?
- Ist der Dienstleistende nicht doppelt abhängig, zum einen von den Vorgaben des Arbeitgebers, zum anderen vom Kunden und dessen Willen zum Eingehen eines Vertrages?
- Und, weiter gedacht: Ist dieses Modell der Zusammenarbeit von Kunde und Dienstleister unabhängig von Kultur und Geschlecht? Oder haben andere Kul-

turen eigene Traditionen und Formen der Dienstleistungsbeziehung (was z.B. im Altenheim oder auch im Hotel eine Rolle spielt)?

- Gibt es Dienstleistungstalente auch auf der Kundenseite? Und wenn ja, sind diese Kompetenzen dann in berufliche Ausbildungsgänge integrierbar oder werden sie schon in der kindlichen Sozialisation erworben?
- Ist der gefährdete Part in der interaktiven Arbeit nicht vor allem der Dienstleistende? Denn der Kunde verliert seinen Job nie, im Gegenteil durch die Übernahme von immer mehr Aufgaben des Dienstleisters rationalisiert er die Servicekraft weg, wird vom Unternehmen direkt in Arbeitszusammenhänge eingeplant (z.B. am Fahrkartenautomaten) und allein gelassen.
- Wird der Kunde nicht nur in seinem Arbeitsleben, sondern auch in seinem Kundenleben zum Arbeitskraftunternehmer, zum unternehmerischen Selbst?

Auch die Fragen und Gedankenmodelle, die Günter Voß zum Abschluss der Tagung aufgeworfen hat, wären zu vertiefen. Voß sieht neue Gefährdungen der Professionalität, neben den bekannten wie Dequalifizierung und Deprofessionalisierung. Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit lassen Tendenzen erkennen, dass Mitarbeitern zunehmend die Bewältigung widersprüchlicher Anforderungen und Interessen zugemutet wird. Gleichzeitig werden die Ressourcen beschnitten. Mehr Arbeit soll in kürzerer Zeit und mit weniger Sach- und Personalausstattung erledigt werden. Dies geht auf Kosten der professionellen Standards, ja, es wird sogar signalisiert, dass diese nicht unbedingt eingehalten werden müssen.

Mögliche Entwicklungen könnten nach Voß sein:

- das Ende der Professionalität,
- eine Neoprofessionalität oder
- eine subjektivierte Professionalität.

Dieses Modell der subjektivierten Professionalität beruht auf dem Weiterdenken des Arbeitskraftunternehmers⁸ zum professionellen Arbeitskraftunternehmer. Dieser ist ambivalenten Anforderungen unterworfen: Er betreibt Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung, aber zugleich eine systematische Selbstzivilisierung. Dies meint letztlich die Selbstverantwortung für die professionellen Standards, für individuelle Fachlichkeit, für Selbst- und Fremdsorge. Zu Ende gedacht wäre der professionelle Arbeitskraftunternehmer auch zuständig für Selbstanerkennung und Selbstwertschätzung.

Allein die Abschlussfrage von G. Günter Voß ist eine vertiefte weitere Arbeit an der Thematik wert: All dies kann den Individuen nicht zugemutet werden, auch wenn „erweiterte Zumutungen an die Subjekte eine gesellschaftliche Zentraltendenz ist. Eine soziale Flankierung und Gestaltung ist erforderlich. Aber: Wie kann das aussehen und wer setzt es um?“

Hoffen wir also auf weitere intensive Dienstleistungsforschung.

⁸ vgl. Pongratz, H./Voß, G.G. (2003): Arbeitskraftunternehmer - Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin, edition sigma