

Schwerpunkt
Wandel von Arbeit,
Arbeitsbewusstsein und Subjektivität

Jg. 5, Heft 2, Oktober 2012

G. Günter Voß	Editorial	3
Frank Kleemann	Subjektivierung von Arbeit – Eine Reflexion zum Stand des Diskurses	6
Christiane Schnell	Eigensinnige Professionalität? Zur Bedeutung ‚beruflicher Identität‘ im Kontext von Subjektivierung	21
Lisa Grabe/ Andreas Pfeuffer/ Berthold Vogel	Arbeiten für das Gemeinwohl? Wertschätzungskonflikte um öffentliche Dienstleistungen in Zeiten ihrer Kommerzialisierung	35
Stephanie Hürtgen/ Stephan Voswinkel	Lebensorientierungen als subjektive Zugänge zum Wandel der Arbeit	54
Harald Wolff	Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit in der „Vielfachkrise“	68
Ludger Pries/ Martin Seeliger	International, flexibel und mit Tendenz zum Greening? Krisenbewältigungsstrategien und Erwerbsregulierung 2008/2009 am Beispiel von Volkswagen und BMW	80
	Forschungsvorhaben	98

HerausgeberInnen

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen, TU Dortmund (Sprecher)

Dr. Hajo Holst, Universität Jena

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 (verantwortlich für dieses Heft)

Prof. Dr. Volker Wittke, SOFI Göttingen †

Redaktion

Anna Hoffmann M.A.

Nymphenburgerstraße 91

D-80636 München

Tel: +49 172/ 830 69 79

Fax: +49 89/ 45 211 709

kontakt@hoffmanna.de

- In Erinnerung an Volker Wittke -

Editorial

Auch diese Ausgabe der AIS-Studien enthält schwerpunktmäßig Beiträge zur letzten Tagung der Sektion. Rahmenthema des Frühjahrstreffens am 24. und 25. Mai 2012 in Göttingen war "Wandel von Arbeit, Arbeitsbewusstsein und Subjektivität". Damit wurde vor allem mit dem Stichwort „Arbeitsbewusstsein“ ein traditionsreiches Themenfeld des Fachs aufgegriffen, dass viele Jahre, vor allem in den 1970er bis -90er Jahren, einen großen Teil der arbeits- und industriesoziologischen Forschungen und Debatten prägte. Danach wurde es aus verschiedensten Gründen eher ein wenig still um das Thema. Zurzeit entstehen aber Initiativen, die die Frage nach den gesellschaftlichen Orientierungen von Arbeitenden reaktivieren (z.B. ein Hans-Böckler-Stiftung finanzierter Projektverbund des ISF München und des SOFI Göttingen).

Öffnet man die Perspektive und fragt nach den Handlungs- und Denkmustern von Arbeitenden, dann wird deutlich, dass das Thema alles andere als verschwunden war und in der letzten Zeit, etwa unter Label „Subjektivierung“, sogar eine erstaunliche neue Konjunktur hat. Die Sektionstagung wollte vor diesem Hintergrund bewusst eine Verbindung herstellen von den frühen Forschungen und Konzepten zum „Arbeiterbewusstsein“ zu solchen aktuellen Thematisierungen. Dazu wurden aus einer großen Zahl von Bewerbungen sehr unterschiedliche Beiträge ausgewählt und nicht zuletzt einige Vertreter der ‚alten‘ Bewusstseinsdebatte eingeladen, die aus ihren Erfahrungen heraus, den Bogen von der Situation ‚damals‘ zu den jetzigen Debatten schlagen sollten. Die vorliegende Ausgabe der Studien präsentiert nun Ausarbeitungen eines großen Teils der Beiträge der Frühjahrssitzung in Göttingen – ergänzt um einen ‚freien‘ Beitrag von Dortmunder Kollegen.

Frank Kleemann (zurzeit Univ. Duisburg), diskutiert unter dem Titel „Subjektivierung von Arbeit – Eine Reflexion zum Stand des Diskurses“ konzeptionelle Unschärfen des arbeits- und industriesoziologischen Diskurses zur „Subjektivierung von Arbeit“. Grundlage dafür ist eine Bestandsaufnahme des Diskursverlaufs und der verschiedenen Analyseperspektiven. Aufgezeigt wird erstens, dass der Debatte unterschiedliche Begriffsverständnisse zum Gegenstand zugrunde lägen; zweitens impliziere der zeitdiagnostische Fokus auf Subjektivierung eine Prozessperspektive, die methodologische Probleme aufwirft; drittens würden unterschiedliche (und nur selten explizierte) Konzepte von „Subjektivität“ verwendet.

Christiane Schnell (Institut für Sozialforschung, Frankfurt a.M.) schließt mit „Eigensinnige Professionalität? Zur Bedeutung ‚beruflicher Identität‘ im Kontext von Subjektivierung“ direkt an die ehemalige Bewusstseinsforschung wie auch an die aktuelle Subjektivierungsdiskussion an und fragt vor diesem Hintergrund mit professionssoziologischem Blick nach der Beruflichkeit und der berufsbio-graphischen Identität von Arbeitenden. Wichtiges Thema ist dabei die von ihr entwickelte Kategorie einer „individuellen Professionalisierung“.

Lisa Grabe, Andreas Pfeuffer und Berthold Vogel (Hamburger Institut für Sozialforschung, HIS) richten ihren Blick auf den im Fach eher marginal behandelten Bereich des Öffentlichen Dienstes. In „Arbeiten für das Gemeinwohl? Wertschätzungskonflikte um öffentliche Dienstleistungen in Zeiten ihrer Kommerzialisierung“ stellen Sie Anlage und erste Befunde eines DFG-Projekts mit biographisch orientierten Methoden mit dem Titel "Im Dienste öffentlicher Güter" vor. Der zentrale Fokus richtet sich auf Anerkennungskämpfe und Wertschätzungskonflikte in öffentlichen Betrieben.

Stefanie Hürtgen und Stephan Voswinkel (Universität und Institut für Sozialforschung, Frankfurt a.M.) berichten im Beitrag „*Lebensorientierungen als subjektive Zugänge zum Wandel der Arbeit*“ ebenfalls aus einem laufenden Forschungsprojekt, dass mit biographischer Perspektive untersucht, wie sich Individuen mit ihren Lebensumständen und speziell mit Veränderungen in der Arbeitswelt auseinandersetzen indem sie in ihren Lebensorientierungen bestimmte Formen entwickeln, sich als handlungsfähig zu begreifen. Der Beitrag verdeutlicht dies mit drei beispielhaften Typen von Lebensorientierungen, die in den empirischen Forschungen des prospektiv-biographisch angelegten Projekts über die „Ansprüche an Arbeit und berufliche Entwicklung von ‚NormalarbeitnehmerInnen‘“ erarbeitet wurden.

Harald Wolf (SOFI Göttingen) erläutert in seinem Text „Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit in der ‚Vielfachkrise‘“ den Ansatz und erste Überlegungen des erwähnten ISF/SOFI-Projekts. Hintergrund sind eine Vielzahl gesellschaftlicher Krisenphänomene mit denen, so die These des Projekts, an unterschiedlichen Orten ‚Legitimationsprobleme‘ auftreten. Die Frage, der die Arbeits- und Industriesoziologie in diesem Zusammenhang verstärkt nachgehen sollte, so die Forderung von Wolf, wäre, ob sich Legitimationsprobleme und -verluste auch in der Erwerbsarbeitssphäre feststellen lassen und ob die Arbeitenden auch dort ‚mehr Gerechtigkeit‘ und ‚gerechtere‘ Entscheidungsstrukturen einfordern.

Ludger Pries und Martin Seeliger (Universität Dortmund) präsentieren in ihrem zusätzlich in diese Ausgabe der AIS-Studien aufgenommenen Beitrag „International, flexibel und mit Tendenz zum Greening? Krisenbewältigungsstrategien und Erwerbsregulierung 2008/2009 am Beispiel von Volkswagen und BMW“ Ergebnisse einer Fallstudie zu den Folgen der Wirtschaftskrise 2008-09 für Unternehmen. Es zeigt sich, dass für die deutsche Automobilindustrie zwar gemeinsame Rahmenbedingungen der Krisenbewältigung identifiziert werden können, die konkrete Ausprägung des Umgangs mit der Krise jedoch je nach organisationaler Beschaffenheit sehr unterschiedlich ausfällt.

Diese Ausgabe der AIS- Studien steht unter dem Eindruck des Todes unseres hoch geschätzten Göttinger Kollegen *Prof. Dr. Volker Wittke* am 30. August dieses Jahres. Volker Wittke war dem Fach seit vielen Jahren als einer der profiliertesten und engagiertesten Arbeits- und Industriesoziologen bekannt. Als Professor an der Universität Göttingen und als langjähriger Mitarbeiter, dann Direktor und zuletzt Präsident des Soziologischen Forschungsinstituts SOFI hat er nachhaltig die Forschung und nicht zuletzt die personelle Entwicklung der Arbeitssoziologie beeinflusst. Bis zu

seinem Tod war er zudem Mitglied des Vorstandes der Sektion und damit auch Mit-herausgeber der AIS-Studien.

Viele wussten um seine schwere Erkrankung und waren umso beeindruckter von seinem großen Lebenswillen und seinem hohen beruflichen Einsatz fast bis zum letzten Tag. Ausdruck dessen war nicht zuletzt, dass er es sich nicht nehmen ließ, trotz seiner Erkrankung unter offensichtlich großer Anstrengung aber zugleich mit beeindruckendem Engagement und überzeugender Klarheit die Tagung in Göttingen selbst zu leiten. Uns allen wird dies nachhaltig in Erinnerung bleiben. Das gesamte Fach und vor allem auch die Herausgeber der Studien trauern nicht nur um einen profilierten Hochschullehrer und Wissenschaftler, sondern mehr noch um einen überaus sympathischen Menschen, den wir alle sehr vermissen werden. Diese Ausgabe der AIS-Studien ist ihm gewidmet.

Für die HerausgeberInnen
G. Günter Voß

Frank Kleemann¹

Subjektivierung von Arbeit – Eine Reflexion zum Stand des Diskurses

Abstract: Der Beitrag zielt darauf ab, konzeptionelle Unschärfen des arbeits- und industriosozilogischen Diskurses zur „Subjektivierung von Arbeit“ zu reflektieren und zur Diskussion zu stellen. Als Grundlage dafür dient eine Bestandsaufnahme des Diskursverlaufs, der verschiedenen Analyseperspektiven und des Stands der Dinge. Aufgezeigt wird im Anschluss erstens, dass in der Debatte unterschiedliche Begriffsverständnisse zugrunde gelegt werden: Im engeren Sinne eine Subjektivierung der *Erwerbstätigkeit*, im weiteren Sinne eine Subjektivierung der *Erwerbsperson* einschließlich des gesamten sozialen Kontexts von Erwerbsarbeit. Beide Herangehensweisen eröffnen je unterschiedliche Potenziale und analytische Probleme. Zweitens impliziert der zeitdiagnostische Fokus auf eine Subjektivierung von Arbeit eine Prozessperspektive für die Analyse des Phänomens, die methodologische Probleme aufwirft. Lösbar scheinen diese Probleme durch eine Verschiebung der Analyseperspektive auf *subjektivierte Arbeit*. Drittens schließlich liegen den Analysen unterschiedliche (und nur selten explizierte) Konzepte von „Subjektivität“ zu Grunde, die es auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen gilt. Dazu wird ein Verfahrensvorschlag zur Diskussion gestellt.

1 Einleitung

Der Topos „Subjektivierung von Arbeit“ hat sich im letzten Jahrzehnt im arbeits- und industriosozilogischen Begriffsrepertoire etabliert. Als zeitdiagnostische Prozesskategorie konstatiert Subjektivierung von Arbeit eine allgemeine Entwicklungstendenz im Verhältnis von Erwerbspersonen und Erwerbsarbeit. Konstatiert wird ein veränderter historischer Stellenwert von menschlicher Subjektivität in der Arbeitswelt. Kontrastfolie ist die (idealtypisch konstruierte) tayloristisch-fordistische Arbeitswelt, die als Maßstab für diagnostizierte Veränderungen dient: Wird dort die Subjektivität der Arbeitenden – sowohl im Hinblick auf die Entfaltungs- und Gestaltungsmöglichkeiten in der Arbeit wie auf die eigenen Ansprüche an die Erwerbstätigkeit – als weitgehend „stillgestellt“ vorausgesetzt, werden demgegenüber für die Gegenwart auf der Grundlage empirischer Einzeluntersuchungen mehr oder minder große Spielräume für Subjektivität diagnostiziert und als Indikatoren für eine Veränderung der Arbeitswelt insgesamt interpretiert.

Die Diagnose einer Subjektivierung von Arbeit verweist auf Veränderungen des betrieblichen Zugriffs auf Subjektivität, der subjektiven Ansprüche der Erwerbstätigen an Erwerbsarbeit und der gesellschaftlichen Konstitution von Subjektivität. Die empirischen Bezugspunkte variieren ebenso wie die zu Grunde liegenden analytischen Perspektiven: Untersucht werden die gezielte Vernutzung subjektiver Leistungen und Potenziale der Beschäftigten als Produktivitätsressource, gesellschaftliche Prozesse einer Zurichtung der Subjekte für entsprechende subjektivierte Arbeitsformen sowie

¹ Dr. Frank Kleemann, Universität Duisburg-Essen, Institut für Soziologie, Email: frank.kleemann@uni-due.de.

veränderte Bezugnahmen Erwerbstätiger im Sinne zunehmender subjektiver Ansprüche *an* die Arbeit.

Dass Prozesse einer Subjektivierung von Arbeit sich weiterhin real vollziehen, dürfte weitgehend unstrittig sein. Frage ist, wie man diese Prozesse adäquat analysieren kann. Zentrales Ziel des Beitrags ist, konzeptionelle Unklarheiten, Leerstellen und offene Fragen in der Debatte zur Subjektivierung von Arbeit aufzuzeigen und zur Diskussion zu stellen. Dazu werden in Form einer kurzen Bestandsaufnahme zunächst der Diskursverlauf nachgezeichnet, verschiedene Untersuchungsperspektiven und Analyseebenen unterschieden und der Stand der Dinge kurz reflektiert (2). Auf dieser Grundlage werden dann offene konzeptionelle Fragen und Perspektiven für die weitere Befassung mit dem Gegenstand aufgezeigt (3).

Der Beitrag zielt darauf ab, den arbeits- und industriesoziologischen *Diskurs zur Subjektivierung von Arbeit* zu systematisieren und kritisch zu reflektieren. Einen systematischen Überblick über die Realentwicklung des Prozesses der Subjektivierung von Arbeit in der letzten Dekade leistet dieser Beitrag dagegen nicht. (Für einen solchen Überblick über neuere Entwicklungen siehe Matuschek 2010: 11-51.)

2 Bestandsaufnahme: Diskursverlauf, Analyseperspektiven und Stand der Dinge

Zwar haben die Arbeitenden schon immer – auch als funktionales Element für den Arbeitsprozess (vgl. etwa Wolf 1999 oder Weltz 1991 zur Selbsttätigkeit der Arbeitenden oder Böhle/Milkau 1988, Böhle/Rose 1992 zum subjektivierenden Arbeitshandeln) – ihre Subjektivität in die Arbeit eingebracht. Allerdings wurden diese Fähigkeiten in tayloristisch-fordistischen Konzepten der Arbeitsorganisation allenfalls stillschweigend geduldet, aber nicht aktiv abgefragt.

Das historisch Neue, das mit dem Konzept „Subjektivierung von Arbeit“ gefasst wird, ist die *gezielte betriebsseitige Vernutzung von menschlicher Subjektivität* für den Arbeitsprozess, die auf neuen („post-tayloristischen“) betrieblichen Strategien der Vernutzung lebendiger Arbeit beruht. Diagnostiziert wird ein erweiterter Zugriff auf das Arbeitsvermögen der Subjekte – und folglich eine Erweiterung solcher menschlicher Potenziale, die als „Arbeitskraft“ marktförmig gemacht werden. Im Zentrum der Debatte steht insgesamt der veränderte Stellenwert von Subjektivität in der Erwerbsarbeit. Die Arbeitswelt des Taylorismus-Fordismus bildet einen impliziten Bezugspunkt der Debatte sowie eine Kontrastfolie für die empirische Erfassung subjektiver Arbeitsformen.

2.1 Diskursverlauf

Entlang der vorliegenden Literatur lässt sich der Subjektivierungsdiskurs in mehrere Phasen unterteilen. Den (begriffsprägenden) Auftakt bildet der Beitrag von Baethge (1991) zur „normativen Subjektivierung von Arbeit“, der neuartige inhaltliche Ansprüche der Subjekte an die Erwerbsarbeit in den Blick nimmt, die eine Abkehr vom instrumentellen Arbeitshabitus des Taylorismus-Fordismus bedeuten.

Eine andere Fokussierung der Begrifflichkeit „Subjektivierung von Arbeit“ nimmt dann der Literaturbericht von Kleemann, Matuschek und Voß (1999, 2002, 2003) vor, der die Debatten und Untersuchungen der 1990er Jahre um posttayloristische Arbeitskraftstrategien im Sinne einer gezielten betrieblichen Vernutzung von Subjektpotenzialen interpretiert, die auf komplementäre Ansprüche der Subjekte *an* die Erwerbsarbeit treffen. Der Begriff gelangte publikationsbedingt gewissermaßen in zwei Halbetappen in die arbeits- und industriesoziologische Debatte: Der zuerst Ende 1999 als WZB-Paper veröffentlichte Literaturbericht wurde von einigen Arbeits- und Industrie-soziolog/innen recht schnell aufgegriffen, aber erst der von Moldaschl und Voß 2002 (in 2., erw. Aufl.: 2003) herausgegebene Sammelband, der neben einer erweiterten und aktualisierten Fassung des Überblicksbeitrags von Kleemann, Matuschek und Voß (1999) auch andere Perspektiven und Diagnosen der Herausgeber und weiterer Autor/innen präsentierte, bewirkte eine breite Resonanz.

Anknüpfend an diese Begrifflichkeit entstanden dann bis Mitte der 2000er weitere Beiträge (insbesondere die Sammelbände von Schönberger/Springer 2003, Lohr/Nickel 2005 und der Arbeitsgruppe SubArO 2005; sowie als Einzelbeiträge Lohr 2003, Traue 2005 und Aulenbacher 2005 [insbes. Kap. 4]), die eigene konzeptionelle Zugänge, Perspektivierungen und zeitdiagnostische Interpretationen des Prozesses vorlegten. Diese Beiträge leisteten auch eine Verbindung zu anders gewichteten Diskursen – zur Flexibilisierung und Entgrenzung von Arbeit (vgl. Minssen 2000; Kratzer 2003), zum Arbeitskraftunternehmer (vgl. Voß/Pongratz 1998; Pongratz/Voß 2003, 2004) und zum unternehmerischen Selbst (vgl. Bröckling 2007) sowie zu Wertewandel und Individualisierung, die ebenfalls in je verschiedener Weise auf die posttayloristische bzw. postfordistische Grundkonstellation Bezug nehmen.

Seit Mitte der 2000er ist der zeitdiagnostische Strang der Debatte weitgehend abgeebbt; zugleich entstehen seit Mitte der 2000er Jahre umfassende empirische Analysen zu einzelnen Tätigkeitsfeldern bzw. Branchen und zu spezifischen Aspekten der Subjektivierung von Arbeit (vgl. Frey 2009; Huchler/Voß/Weihrich 2007; Kels 2009; Kleemann 2005; Krohn 2009; Matuschek/Arnold/Voß 2007; Moosbrugger 2008; Nickel/Hüning/Frey 2008; Rau 2010; Traue 2010), die zugleich zur theoretischen Auseinandersetzung mit dem Gegenstand beitragen. Insgesamt kann von einer allmählichen Kodifizierung des Topos „Subjektivierung von Arbeit“ in der Arbeits- und Industriesoziologie gesprochen werden (der auch in einschlägigen Lehrbüchern seinen Ausdruck findet; vgl. Mikl-Horke 2007; Minssen 2006, 2012). Der Begriff wird im allgemeinen Diskurs als Referenzpunkt, der eine generelle Entwicklungstendenz der Arbeitswelt bezeichnet, selbstverständlich vorausgesetzt.

2.2 Analyseperspektiven

Im Verlauf des Diskurses zur Subjektivierung von Arbeit haben sich unterschiedliche Untersuchungsperspektiven herausgebildet. Holtgrewe (2003: 23ff) unterscheidet diese dichotom in „Unterwerfungs- und Entfaltungsthesen“. Mit etwas differenzierterem Blick lassen sich vier Perspektiven unterscheiden. Während die erste und die vierte Perspektive primär auf die „Formung“ der Subjekte fokussieren, erfasst die

zweite die subjektiven Ansprüche und die dritte das ko-evolutionäre Verhältnis von betrieblichen An- und subjektiven Einforderungen:

- 1) Der wohl zentrale Bezugspunkt des Konzepts liegt in betrieblichen Strategien eines gezielten Zugriffs auf Subjektpotenziale, die einen „erweiterten“ Zugriff auf die Arbeitssubjekte implizieren: „Neben fachlichen und allgemeinen Qualifikationen werden originär an die jeweilige Person gebundene Eigenschaften, Motivationen und Handlungspotenziale vom Management als wichtige produktive Ressource systematisch in die Arbeitsorganisation einbezogen.“ (Matuschek 2010: 8) Motor der Entwicklung sind in dieser Perspektive posttayloristische Formen der Arbeitsorganisation (wie sie auch in ähnlich gelagerten Diskursen zur Flexibilisierung und Entgrenzung von Arbeit sowie zum Arbeitskraftunternehmer mit etwas anderem Fokus erfasst werden).
- 2) Eine zweite Perspektivierung befasst sich primär mit positiven Ansprüchen der Beschäftigten an Erwerbsarbeit. Bezugspunkte sind neben Aspekten der Entfaltung *in* der Erwerbsarbeit insbesondere auch Fragen der biographischen Passung und der Vereinbarkeit mit dem Privatleben. In dieser Perspektive werden also subjektseitige Faktoren auch jenseits der Arbeitsorganisation in die Analyse mit einbezogen.
- 3) Eine dritte Perspektive fokussiert das Wechselverhältnis zwischen betrieblichen Nutzungsstrategien und individuellen Ansprüchen. Leitend sind hier insbesondere die komplementären Fragen, aus welchen Gründen und unter welchen Umständen die Arbeitenden zum einen positiv auf betriebliche Strategien eines subjektivierten Arbeitskrafteinsatzes reagieren und in welcher Weise sie sich mit überbordenden betrieblichen Anforderungen subjektivierter Arbeit aktiv auseinandersetzen und ggf. dagegen zur Wehr setzen.
- 4) Eine vierte Perspektive schließlich fragt ebenfalls danach, warum die Arbeitenden bei subjektivierter Arbeit „mitmachen“. Der makro-perspektivische Fokus liegt hier auf der gesellschaftlich induzierten Prägung der Subjekte für subjektivierte Arbeit durch gesellschaftliche Rahmenprozesse. Prämisse ist, dass eine Verortung der historisch spezifischen Konstitution des Subjekts als Hintergrund erforderlich ist, um den Zugriff auf Subjektivität analytisch adäquat einordnen zu können. Gefragt wird nach den historisch spezifischen Identitäts- bzw. Subjektivitätsformen, die eine Bedingung dafür darstellen, dass die Subjekte momentan bei der Vermarktlichung ihrer Subjektpotenziale aktiv mitmachen. (Mögliche Techniken einer Subversion der indirekten neuen Herrschaftsform sind dagegen noch nicht umfassend empirisch in den Blick genommen worden.)

Der Fokus liegt hier einerseits auf gesellschaftlichen Diskursen als Wegbereiter der Subjektivierung und andererseits auf den Machtkonstellationen in subjektivierten Arbeitsverhältnissen unter der Leitfrage, wie die Subjekte im Sinne der Foucault'schen *gouvernementalité* (vgl. Lemke 1997) „regiert“ werden (vgl. hierzu insbesondere die Analyse von Rau 2010 zur „Psychopolitik“ als Regierungsweise).

Dieser vierte Zugang stellt innerhalb des arbeits- und industriesoziologischen Subjektivierungsdiskurses eine notwendige ergänzende Perspektive dar, die dann fruchtbar ist, wenn zugleich auch konkrete Konstellationen subjektiver Arbeit in den Blick genommen werden (vgl. in diesem Sinne Rau 2010; Traue 2010). So lange dagegen nur ableitungstheoretische Perspektiven auf subjektivierte Arbeit durch eine Analyse allgemeiner gesellschaftlicher Rahmenbedingungen bzw. diskursiver Ordnungen eröffnet werden, bleibt es eine Analyseperspektive „zweiter Ordnung“.

Korrespondierend zu diesen Untersuchungsperspektiven lassen sich analytisch *drei empirische Analyseebenen* unterscheiden, die in konkreten empirischen Untersuchungen auch miteinander verbunden werden können (und sollten):

- 1) Auf der Ebene des Subjekts steht der Wandel subjektiver Ansprüche an die Arbeit im Mittelpunkt. Fokussiert werden insbesondere Aspekte des Arbeitsbewusstseins vor dem Hintergrund von Wertewandel und Individualisierung, der Work-Life-Balance bzw. Alltäglichen Lebensführung sowie biographischer Ansprüche vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Deinstitutionalisierungsprozesse der Normalbiographie.
- 2) Auf der Ebene der Arbeitsorganisation werden Strategien des betrieblichen Zugriffs auf menschliche Arbeitspotenziale (also das Arbeitsvermögen), auf die Vernetzung und Steuerung von lebendiger Arbeit sowie deren Auswirkungen auf die Arbeitssubjekte – die primär als „Objekt“ betrieblicher Strategien gefasst werden – in den Blick genommen. Die Übergänge zu Perspektiven auf „Entgrenzung“ bzw. „Flexibilisierung von Arbeit“ sind hier teilweise fließend; zum Teil wird auch dezidiert eine Doppelperspektive auf „Subjektivierung und Entgrenzung“ gewählt.
- 3) Auf der Ebene gesellschaftlicher Rahmungen werden historische Makro-Prozesse des Wandels der diskursiven bzw. soziokulturellen Formung von (Arbeits-)Subjektivität erfasst. Diese Analyseebene ist nicht primär auf den Gegenstand Arbeit bezogen; und Prozesse der Subjektivierung von Arbeit werden erst in Verbindung mit mindestens einer der beiden ersten Ebenen konkret erfassbar. Insofern kann argumentiert werden, dass es sich um eine Meta-Ebene der Analyse handelt.

Diese drei Analyseebenen sind im Überblick von Kleemann, Matuschek und Voß (1999, 2002) mit den dort skizzierten, im Prozess der Subjektivierung von Arbeit involvierten „Formen von Subjektivität“ – 1) „reklamierende“, 2) „kompensatorische“ und „strukturierende“ sowie 3) „ideologisierte“ Subjektivität – bereits angelegt; allerdings fehlt dort eine systematische Übersicht über die dritte Analyseebene, wie sie nachfolgend von Traue (2005) vorgelegt wurde.

2.3 Stand der Dinge

Die Debatte eröffnet ein breites Repertoire an Perspektiven, um Prozesse der Subjektivierung von Arbeit zu analysieren. Zugleich ist sie heterogen dahingehend, dass von verschiedenen Autor/innen unterschiedliche Bezugs- und Fluchtpunkte gewählt werden. „Subjektivierung von Arbeit“ ist insofern ein zwar allgemein anerkannter, aber im Detail auch uneinheitlich verstandener Topos, der die diskursive Funktion

hat, empirischen Einzelbefunden einen übergreifenden ideellen Fluchtpunkt zu bieten. Der Begriff ermöglicht es als Rahmenkonzept, auf den Stellenwert von Arbeitssubjekten und deren Subjektivität bezogene Einzelbefunde und -perspektiven zur Entwicklung von Arbeit zu bündeln und zueinander zu relationieren. Mit dem Konzept Subjektivierung von Arbeit steht ein übergreifender Topos bereit, um auf die Rolle des Subjekts bezogene Entwicklungstendenzen der Qualität von Arbeit in beliebigen Feldern bündig zu benennen.

In der frühen Phase der Debatte zur Subjektivierung von Arbeit standen zudem teils weitreichende zeitdiagnostische Thesen im Raum, die von einzelnen Autor/innen formuliert wurden. So war von einer „historisch neuen Entwicklungsstufe von Arbeit“, einem „neuen Vergesellschaftungsmodus“, der „inneren Landnahme der Subjekte“, einer „Kolonisierung der Subjekte“ oder einer „neuen Herrschaftsform“ die Rede. Diese Ausrufungen hatten die Funktion, dem Subjektivierungsdiskurs Bedeutsamkeit zu verleihen und Aufmerksamkeit darauf zu lenken. Postuliert wurde mit diesen Zeitdiagnosen eine *generelle* übergreifende Entwicklungstendenz der Arbeitswelt. Die Debatte in dieser Richtung ist inzwischen abgeebbt; das liegt auch daran, dass entsprechende Thesen einer generellen Entwicklung der Arbeitswelt im unmittelbaren Sinne weder beweis- noch widerlegbar und zudem empirisch unterernährt sind.

Ein knappes Jahrzehnt nach diesen Diagnosen lässt sich jedenfalls konstatieren, dass Subjektivierung auf *einen* (historisch neuen) Typus betrieblicher Strategien der Organisation von Arbeit und des Arbeitskrafteinsatzes neben anderen verweist, es sich also nicht um eine ‚allumfassende‘ Entwicklungstendenz der Arbeitswelt als Ganze handelt. Allgemeine Rahmenbedingungen der Entwicklung sind identifizierbar – aber ihre konkreten Wirkungsweisen gilt es noch genauer zu erfassen. Tendenzen einer Subjektivierung von Arbeit bestehen weiterhin – in Frage steht aber, in welchen Formen und mit welcher Reichweite. Die beobachtbaren Tendenzen sind als „relationale Entwicklung“ (Matuschek 2010: 8) in Bezug auf jeweils spezifische Kontexte zu fassen: Je nach Branche oder Tätigkeitsbereich vollziehen sich unter Umständen unterschiedliche Veränderungen des Stellenwerts von Subjektivität. Ein programmatisches Ziel besteht folglich darin, verschiedene Typen bzw. Formen subjektiver Arbeit zu identifizieren und zu systematisieren.

Deutlich wird zugleich, dass subjektivierte Arbeit nicht nur einen spezifischen Zugriff auf die Arbeitenden impliziert, sondern auch spezifische Arbeitssubjekte. Die hier involvierten Subjektivitätsformen gilt es daher ebenfalls näher zu bestimmen und weiter zu differenzieren, und es ist zu fragen, wie sich Subjektivierung konkret auf die Subjekte und die Arbeitssituation auswirkt. Dazu gilt es die *Praxis* subjektiver Arbeit aus Sicht der Subjekte systematisch zu erfassen (vgl. Drinkuth 2007 für eine umfassende Studie in diesem Sinne). Und es gilt in diesem Sinne nicht nur die „Sicht“ der Subjekte in den Blick zu nehmen, sondern auch deren gesamten Lebenszusammenhang einschließlich der Reproduktionssphäre (siehe Jürgens 2006: 68ff für eine dezidierte Kritik der weitgehenden Konzentration des Subjektivierungsdiskurses auf die Erwerbssphäre).

Und schließlich ist nach den typischen (intendierten und unintendierten) Nebenfolgen zu fragen, die sich im Prozess der Umsetzung subjektiver Arbeit ergeben. Eine systematische Re-Analyse der vorliegenden aktuellen empirischen Literatur, die nicht explizit auf eine Subjektivierung von Arbeit gerichtet ist, im Sinne der hier postulierten Programmatik steht noch aus. Sie kann im vorliegenden Beitrag nicht geleistet werden. Im Folgenden werden einige konzeptionelle Unschärfen des Subjektivierungsdiskurses herausgearbeitet und Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt.

3 Offene konzeptionelle Fragen im Subjektivierungsdiskurs

Wie bereits ausgeführt, handelt es sich um einen im Hinblick auf die theoretischen und empirischen Bezugspunkte letztendlich *heterogenen* Diskurs. Drei zentrale konzeptionelle Unschärfen sollen hier genauer reflektiert werden.

3.1 Unterschiedliche Fokussierungen des Gegenstands

Idealtypisch lassen sich eine „enge“ und eine „weite“ Fokussierung des Gegenstands „Subjektivierung“ von Arbeit unterscheiden.

Im engeren Sinne wird Subjektivierung als erweiterter Zugriff auf menschliche Handlungspotenziale *in der Arbeitstätigkeit selbst* verstanden. Im Mittelpunkt stehen dann beispielsweise Handlungspotenziale wie Intuition und Empathie, Fähigkeiten zur Selbstorganisation der Tätigkeit und zur wechselseitigen Koordination unter den Arbeitenden oder die Übernahme von Verantwortung und Verantwortlichkeit.

In einer weiterreichenden Perspektive wird Subjektivierung dagegen als umfassenderer Prozess der Verlagerung unterschiedlicher, direkt oder indirekt auf die Erwerbsarbeit bezogener gesellschaftlicher Funktionsanforderungen auf die Subjekte verstanden. Gegenstände der Betrachtung sind dann jenseits der unmittelbaren Arbeitstätigkeit beispielsweise auch Aspekte des Qualifikationserwerbs, der Vereinbarung der Erwerbsarbeit mit dem privaten Lebenszusammenhang oder der Strukturierung der Erwerbsbiographie. (In diesem Sinne ist beispielsweise auch der seit einigen Jahren diagnostizierte Prozess der Prekarisierung, der sich auf der Grundlage eines Umbaus des Sozialstaats und des Arbeitsmarkts vollzieht, in seinen Auswirkungen auf die Subjekte auch als ein spezifischer Prozess der Subjektivierung von Arbeit zu interpretieren – ohne dass er sich aber darunter subsumieren lassen würde.)

Eine „enge“ Fokussierung von Subjektivierung auf die Arbeitstätigkeit und ihre betrieblichen Rahmungen – d.h. letztlich auf den *betrieblichen* Zugriff auf Subjektpotenziale (und ggf. ergänzend auf die Art ihrer Einbringung durch die Arbeitenden) – setzt implizit voraus, dass betriebliche Strategien der Arbeitsorganisation der Motor der Entwicklung sind. Ein Vorteil der „engen“ Perspektive besteht also darin, dass eine klare Bestimmung der Ursachen der Entwicklung möglich scheint. In diesem Sinne wird der Topos Subjektivierung von Arbeit häufig auch in einem Zug mit anderen Prozessbegriffen genannt (etwa in der Trias Entgrenzung – Flexibilisierung – Subjektivierung), die unterschiedliche Facetten der gleichen Entwicklung erfassen. Gemeinsamer Fluchtpunkt der Betrachtungen sind letztendlich veränderte betriebliche Strategien der Arbeitsorganisation und der Arbeitskraftnutzung.

Ein Problem dieser Art des Zugangs für die Erfassung von Subjektivierungsprozessen besteht aber darin, dass die Subjekte gewissermaßen zum Objekt gemacht werden. Erfasst werden letztendlich strukturelle Anforderungen der Betriebe an die Arbeitenden. Subjektivierung von Arbeit vollzieht sich aber nicht schon dadurch, dass Betriebe Anforderungen formulieren, sondern erst dadurch, dass die Arbeitenden diesen Anforderungen auch wirklich entsprechen. Erforderlich ist daher eine komplementäre Fokussierung darauf, welche Ressourcen und Potenziale die Subjekte tatsächlich in die Arbeit einbringen – und welche sie einbringen können und wollen. Eine empirische Erfassung der tatsächlichen „Ausstattung“ der Subjekte mit betrieblichen geforderten Subjekteigenschaften gilt es aber noch zu leisten. Dazu gehören auch motivationale Aspekte wie die Bereitschaft zur Partizipation (vgl. hierzu bspw. Wittel 1998 für die fehlende habituelle Passung von Facharbeitern für Gruppenarbeit). Im Hinblick auf die *Fähigkeit* der Subjekte zur Partizipation liefern aktuelle Diagnosen eines Anstiegs psychischer Erkrankungen auf der Grundlage arbeitsbedingter Überbeanspruchungen deutliche Hinweise auf objektive Grenzen der Belastbarkeit der Subjekte.

In einer „weiten“ Perspektive auf Subjektivierung wird demgegenüber ein diffuser gesellschaftlicher Entwicklungsprozess als grundlegend postuliert, der – vermittelt über einen Abbau vereinheitlichender institutioneller Regulierungen (bspw. des Berufs als einheitlicher Schablone des Qualifikationserwerbs oder des Arbeitsmarkts als Instrument der Zuweisung von Erwerbchancen) – eine Verlagerung strukturierender Leistungen unterschiedlicher Art auf die Subjekte zur Folge hat. Der Blick ist hier also stärker auf den Abbau institutioneller bzw. kollektiver Rahmungen der Erwerbsarbeit in all ihren Facetten gerichtet. In diesem Sinne können Effekte beispielsweise des Umbaus des Sozialstaats und von Veränderungen des Arbeitsmarkts (z.B. die Ausbreitung nichtnormaler Arbeitsverhältnisse wie Leiharbeit) ebenso als zusätzliche Dimension von Subjektivierung im Sinne einer Destabilisierung von Lebensbedingungen und -lagen gefasst werden wie Anforderungen an die Subjekte, auch jenseits formalisierter Ausbildungsgänge Qualifikationen zu aktualisieren oder Kompetenzen zur (instrumentellen) Nutzung der eigenen Persönlichkeit im Sinne einer „reflexiven Persönlichkeitsbildung“ (Matuschek 2010: 21) zu entwickeln.

Die Arbeitssubjekte geraten in dieser „weiten“ Perspektive umfassender in den Blick. Problematisch ist aber zum einen, dass der Begriff Subjektivierung unscharf wird, indem letztlich heterogene Einzelentwicklungen unter einem formalen Dachbegriff mit dem gemeinsamen abstrakten Fluchtpunkt einer Verlagerung von Strukturierungsanforderungen an die Subjekte zusammengebracht werden. Im theoretischen Sinne problematisch erscheint zum anderen, dass als gemeinsame Ursache der Entwicklung nur eine abstrakte „gesellschaftliche Entwicklungslogik“ postuliert werden kann, die wiederum nur unter Rückgriff auf weitergehende Zeitdiagnosen und gesellschaftstheoretische Prämissen näher bestimmbar ist. Damit ist der Prozess der Subjektivierung nicht mehr als eigenständiger Gegenstand fixierbar, sondern wird zum Synonym einer (auf variierenden theoretischen Grundlagen) postulierten allgemeineren Entwicklung.

Idealtypisch betrachtet, besteht also ein Dilemma darin, zwischen zwei unterschiedlichen Analyseperspektiven wählen zu müssen, die je spezifische Defizite aufweisen. Auflösbar erscheint dieses Dilemma aber insoweit, als in konkreten empirischen Analysen subjektiver Arbeit ein gestuftes Vorgehen produktiv erscheint, das ausgehend von einer „engen“ Fokussierung auf die *Arbeitsfähigkeit* in dem jeweiligen Untersuchungsgegenstand angemessener Weise die jeweils relevanten „weiteren“ subjektseitigen Faktoren mit in die Analyse einbezieht und auf den Untersuchungsgegenstand rückbezieht, so dass ein umfassendes Bild subjektiver Arbeit für den konkreten Gegenstandsbereich entwickelt werden kann. In diesem Sinne werden „weitere“ Bezugspunkte also in die Analyse *selektiv* mit einbezogen – wobei aber darauf zu achten ist, dass die Selektivität nicht eine der Forschenden ist, die allein in Abhängigkeit von bestimmten theoretischen Bezugspunkten oder Erkenntnisinteressen nur bestimmte weitere Facetten mit einfließen lässt, sondern dass die Selektivität rekonstruktiv aus dem Untersuchungsgegenstand selbst hergeleitet wird.

Ob das in jedem Fall schon impliziert, dass eine Analysestrategie, die exemplarisch einzelne empirische Phänomene der Subjektivierung von Arbeit in den Blick nimmt, forschungsstrategisch gegenüber solchen zu bevorzugen ist, die unterschiedliche Einzelprozesse zugleich zu erfassen versuchen, wäre gesondert zu diskutieren.

3.2 Subjektivierung als Prozessbegriff – methodologische Probleme zeitdiagnostischer Zugänge

Subjektivierung ist ein Prozessbegriff, der einen Übergang von nicht-subjektiver zu subjektiver Arbeit bzw. eine Zunahme von irgendwie gearteten ‚Anteilen‘ subjektiver Arbeit impliziert. Für eine Analyse von Subjektivierungsprozessen ist daher eine Vorher-nachher-Perspektive erforderlich.

Zeitdiagnostische Perspektiven auf Subjektivierung von Arbeit sind überwiegend als Meta-Analysen vorliegender empirischer Studien angelegt, die erfasste Einzelphänomene auf höherem Abstraktionsniveau re-interpretieren und systematisierend unter die Kategorie „subjektivierte Arbeit“ subsumieren. Impliziter Bezugspunkt dieser Analysen ist der im Theorierepertoire der Arbeits- und Industriesoziologie gängige Idealtypus tayloristischer bzw. fordistischer Normalarbeit. In diesem Sinne ist aber der Vorher-nachher-Vergleich schief, da verdichtete empirische Befunde in Relation zu einem ‚bereinigten‘ theoretischen Konstrukt gesetzt werden. Daher gilt es zu hinterfragen, ob die vorliegenden Veränderungsbefunde als Resultat perspektivischer Engführungen zum Teil verzerrt sind, weil die realen Veränderungen möglicherweise *andere* sind als diagnostiziert. So hat es eine Selbststeuerung der Arbeitenden auch in der Blütezeit des Taylorismus in vielen Tätigkeitsfeldern gegeben. Für diese Tätigkeitsfelder bedeutet die diagnostizierte Subjektivierung von Arbeit allenfalls eine *Veränderung* der Qualität bzw. des Stellenwerts von Selbststeuerung, während sich die Transformation dieser Tätigkeiten als scheinbar ‚neue‘ Tendenz der Arbeitsorganisation darstellt, wenn man sie vor dem Hintergrund des abstrakten Idealtypus „Taylorismus“ in den Blick nimmt.

Wie lässt sich diese Schiefelage beseitigen; wie also kann man Vorher-nachher-Konstellationen auf *empirischer* Grundlage erfassen?

Ein gangbarer Weg besteht vor allem darin, *Übergangsprozesse* in exemplarisch ausgewählten Feldern empirisch zu erfassen (ein Forschungsdesign, wie es beispielhaft etwa der klassischen Untersuchung von Kern und Schumann (1977) zu Grunde liegt). Grundlage für die kohärente Zeitdiagnose einer Subjektivierung von Arbeit sind dann konkrete Analysen einzelner Übergänge hin zu subjektivierter Arbeit in unterschiedlichen Feldern.

Allerdings bekommt dieser Zugang empirisch *neue* Arbeitsformen und Branchen nicht in den Blick, da hier das unmittelbare empirische Korrelat fehlt. Hier können als Referenzpunkt bzw. Gegenhorizont der Analyse aber *relationale Vergleiche* mit anderen Formen subjektivierter Arbeit durchgeführt werden.

Dies verweist zugleich auf eine *zweite* produktive Untersuchungsstrategie: die Loslösung der Analyse von der Kontrastfolie des tayloristischen Idealtypus von Arbeit überhaupt zugunsten einer phänomenologisch-vergleichenden Erfassung von *unterschiedlichen Dimensionen und Ausprägungen* subjektivierter Arbeit. (Dieses Vorgehen eröffnet möglicherweise auch neue Perspektiven auf Elemente subjektivierter Arbeit in der tayloristisch-fordistischen Epoche.)

Zu beachten gilt es bei der Auseinandersetzung mit der Subjektivierung von Arbeit zudem, dass die auf Meta-Analysen basierenden Diagnosen ein größeres *Time-lag* aufweisen. So basieren die Zeitdiagnosen von Anfang der 2000er Jahre auf empirischen Studien aus den 1980er und 90er Jahren in Westdeutschland. Neuere und neueste Real-Entwicklungen (z.B. Prozesse der Prekarisierung, die auf Veränderungen der institutionellen Regulierung von Arbeit beruhen, aber auch die Besonderheiten der ostdeutschen Entwicklung) müssen daher ohnehin fortlaufend empirisch erfasst und theoretisch reflektiert werden.

Die Formulierung generalisierender Zeitdiagnosen zum Wandel der Arbeit ist (wie auch die Diskurse um die Entgrenzung, Flexibilisierung oder Prekarisierung der Arbeit belegen) zweifelsohne eine wichtige Aufgabe der Arbeits- und Industriosozio-logie, und die Bündelung verschiedener Einzelbefunde und -diagnosen in einem „Meta-Diskurs“ schafft Anschlussfähigkeit für die Interpretation weiterer empirischer Befunde und bildet einen orientierenden Topos für weitere Analysen. Zugleich stellt sich die Frage nach Stellenwert und Reichweite dieser Art von Diagnose in der und für die Industriosozio-logie. Dies gilt in gleicher Weise auch für andere Prozessdiagnosen zum Wandel der Arbeit – seien es Entgrenzung, Prekarisierung, Vermarktlichung, Re-Taylorisierung oder andere. Schon die Pluralität entsprechender Prozessbegriffe verweist darauf, dass sie zwar einzelne Entwicklungslinien innerhalb der (heterogenen) Arbeitswelt identifizieren, aber in sich nicht wirklich tragfähig als Diagnose für die Gesamtentwicklung sind. Ein weiteres formal-analytisches Problem besteht darin, dass selbst dann, wenn die Diagnose einer Subjektivierung von Arbeit zutrifft, noch nichts über die Stärke des Einflusses dieser Entwicklungstendenz gesagt ist. (Quantifizierend gesprochen: wenn ein Faktor von „fast gar nicht“ auf „ein bisschen mehr“ steigt, kann das leicht eine Zunahme um 100% bedeuten, und trotzdem bleibt der Faktor insgesamt irrelevant.) Erforderlich sind daher weitergehende empirische Verortungen über *Art und Ausmaß* des Prozesses der Subjektivierung von Arbeit.

Um die Reichweite der Veränderungen genauer zu erfassen gilt es, konkrete subjektivierbare Arbeitsfelder und -formen auf die darin enthaltenen Elemente von Subjektivierung dergestalt zu analysieren, dass zugleich ein Gesamtblick auch auf die ‚objektivierten‘ Anteile der Tätigkeit eröffnet wird. Es geht also darum, *Konstellationen* von Erwerbsarbeit mit Blick auf die Subjekte und die konkrete Arbeitssituation zu erfassen. Sinnvoll erscheint daher eine Auflösung der idealtypischen Dichotomie zwischen „subjektiverter“ vs. „nicht subjektiverter“ Arbeit: In der Realität finden sich immer Mischformen. Es scheint zudem produktiv, zunächst von der Annahme auszugehen, dass unterschiedliche Prozesse der Veränderung des Stellenwerts von Subjektivität parallel stattfinden – dass also unterschiedlicher Mechanismen und Dynamiken der Subjektivierung von Arbeit am Werk sind – und diese jeweils genauer empirisch zu erfassen. Schließlich gilt es, eine Prozessperspektive einzunehmen, die Entwicklungsdynamiken im Zeitverlauf innerhalb einzelner subjektiverter Arbeitsformen und -felder in den Blick nimmt.

Insgesamt scheint es produktiv, *subjektivierbare Arbeit* zum zentralen Bezugspunkt der weiteren Debatte zu machen, anstatt an der generalisierenden Perspektive auf *die Subjektivierung* von Arbeit festzuhalten.

3.3 Zugänge zur Subjektivität der Arbeitenden

Ein Grundelement der Definition der Subjektivierung von Arbeit in der Literatur ist, dass „Subjektpotenziale“ bzw. „die Subjektivität“ der Arbeitenden vernutzt werden. Was aber bringen Menschen eigentlich ein, wenn sie „ihre Subjektivität in die Arbeit einbringen“? Was also sind die „subjektiven Potenziale menschlicher Arbeitskraft“?

Den Analysen zur Subjektivierung von Arbeit liegen bei genauerem Hinsehen unterschiedliche (und nur selten explizierte) Konzepte von Subjektivität zu Grunde. Subjektivität wird bspw. als Selbst-Bewusstsein, als gesellschaftlich geprägte Identitätsformation, als Ensemble der (in sozialen Praxen entwickelten) körperlich-geistigen Fähigkeiten, als Menschen innewohnende (durch Sozialität und Sozialisation entfaltete) Handlungsfertigkeiten, als Eigensinn der Subjekte oder als praktisches Handlungspotenzial (Arbeitsvermögen) begriffen – oder der Begriff Subjektivität wird schlicht als Black Box für ‚alles Mögliche‘ verwendet. „Subjektivität“ wird als Verständigungsbegriff meist unhinterfragt vorausgesetzt – man geht (ganz im Sinne der Schütz’schen Generalthese der Reziprozität der Perspektiven) davon aus, dass Andere schon irgendwie dasselbe meinen.

Zu fragen ist, ob es dem Subjektivierungsdiskurs an dieser Stelle an einer konzeptionellen Fundierung mangelt bzw. ob unter dem gleichen Begriff und mit ähnlichen empirischen Bezugspunkten eigentlich mehrere Diskurse nebeneinander her oder aneinander vorbei laufen. (Vgl. Kleemann/Voß 2010 und Langfeldt 2009 für eine Bestandsaufnahme, Systematisierung und Bewertung des diesbezüglichen Repertoires des Arbeits- und Industriesoziologie.)

Das Vorliegen unterschiedlicher philosophischer Konzeptionen von Subjektivität verweisen auf die Unerschöpflichkeit des Begriffs. Auf rein theoretischem Wege scheint daher kein einheitliches Verständnis herstellbar. Gleichwohl scheint eine Klä-

rung des zugrundeliegenden Begriffs erforderlich, weil sonst der konstitutive Begriff „Subjektivität“ eine Black Box bleibt, auf die man in beliebiger Weise zurückgreifen kann – was auch die Befunde zur Subjektivierung der Beliebigkeit preisgäbe.

Statt einer theoretischen ‚Form‘-Bestimmung des Begriffs erscheint eine empirisch-inhaltlich fundierte und ‚operationale‘ Begriffsbestimmung ein gangbarer Weg: Es gilt auf empirischem Wege zu bestimmen, welche Aspekte von Subjektivität im Prozess der Subjektivierung eine Rolle spielen. Dazu scheint ein gestuftes Vorgehen sinnvoll:

Anthropologische Begriffsbestimmungen sind als Vorarbeit zur Eingrenzung des Gegenstandsbereichs dahingehend sinnvoll, dass zunächst systematisiert wird, welche Dimensionen involviert sein *können* (Subjektivität z.B. im Sinne von Selbstständigkeit, Sinnlichkeit, Vernunftbegabtheit, Reflexivität, Emotionalität, Eigensinn).

Eine Eingrenzung ist dann dahingehend möglich, dass nicht abstrakte ‚Anlagen‘ des Menschen als Gattungswesen den Bezugspunkt bilden, sondern konkrete Handlungspotenziale und Orientierungen, die in sozialisierten Menschen vorhanden sind. Gegenstand im engeren Sinne sind also sozial geformte und in Sozialität entfaltete ‚Anlagen‘ der Individuen. Auch betriebliches Human Resource Management interessiert sich ja nicht für ‚den Menschen an sich‘, sondern für die in konkreten Arbeitskräften real vorfindlichen Potenziale.

Eine Klärung, welche Subjektivitätsformen bzw. Subjektpotenziale im Prozess der Subjektivierung von Arbeit eine Rolle spielen, ist daher nur empirisch und auf induktivem Weg möglich: Subjektivität ist in diesem Sinne (operational definiert) das, was Betriebe an Subjektivität zu vernutzen *und* was Subjekte in die Arbeit einzubringen versuchen. Für diese Klärung muss die Analyseperspektive auf die Tätigkeit und unmittelbar auf die Arbeitenden gerichtet werden. Zu fragen ist nicht nur, welche Handlungspotenziale (und Orientierungen) betrieblich abgefordert werden, sondern auch, wie die Arbeitenden dem Folge leisten – oder auch nicht (siehe dazu auch Matuschek/Kleemann/Brinkhoff 2004). Frage ist also auch, inwieweit sie dem überhaupt Folge leisten *können* – und inwieweit sie dem Folge leisten *wollen*, wenn sie auch anders können. Denn Arbeitskraftpotenziale und subjektive Dispositionen, diese auch einzubringen, müssen nicht kongruent sein – hier treten Sein und Bewusstsein möglicherweise auseinander.

Überhaupt ist es in methodologischer Hinsicht wichtig, nicht nur zu fragen, was Betriebe und Subjekte *wollen*, sondern auch, was sie *nicht* wollen. Zu fragen ist also, welche Arten von Subjektivität Betriebe dezidiert *nicht* wollen und welche Methoden und Techniken der Gegenwehr bzw. Subversion subjektiver Arbeit die Arbeitenden anwenden. Und es gilt systematisch zu berücksichtigen, was sich in der Praxis subjektiver Arbeit jenseits ihres Wollens, quasi ‚hinter dem Rücken der Akteure‘, an unintendierten Folgen und Prozessdynamiken ergibt. Erst auf dieser Grundlage wird auch eine genauere Einschätzung möglich, wie sich Subjekte gegen die neuartigen Zumutungen subjektiver Arbeit schützen können.

Literatur

- Arbeitsgruppe SubArO (Hg.) (2005): Ökonomie der Subjektivität – Subjektivität der Ökonomie. Berlin: edition sigma.
- Aulenbacher, Brigitte (2005): Rationalisierung und Geschlecht in soziologischen Gegenwartsanalysen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit, in: Soziale Welt 42 (1), S. 6-19.
- Böhle, Fritz/Milkau, Brigitte (1988): Vom Handrad zum Bildschirm. Eine Untersuchung zur sinnlichen Erfahrung im Arbeitsprozeß. Frankfurt a.M./ New York: Campus.
- Böhle, Fritz/Rose, Hartmut (1992): Technik und Erfahrung. Arbeit in hochautomatisierten Systemen. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Drinkuth, Andreas (2007): Die Subjekte der Subjektivierung. Handlungslogiken bei entgrenzter Arbeit und ihre lokale Ordnung. Berlin: edition sigma.
- Frey, Michael (2009): Autonomie und Aneignung in der Arbeit. Eine soziologische Untersuchung zur Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit. München/Mering: Hampp.
- Holtgrewe, Ursula (2003): Informatisierte Arbeit und flexible Organisationen. Unterwerfung, Distanzierung, Anerkennungskämpfe? In: Schönberger/Springer 2003, Subjektivierte Arbeit. Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 21-43.
- Huchler, Norbert/Voß, G. Günter/Wehrich, Margit (2007): Soziale Mechanismen im Betrieb. Theoretische und empirische Analysen zur Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit. München/Mering: Hampp.
- Jürgens, Kerstin (2006): Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kels, Peter (2009): Arbeitsvermögen und Berufsbiografie. Karriereentwicklung im Spannungsfeld zwischen Flexibilisierung und Subjektivierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kern, Horst/Schumann, Michael (1977): Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Kleemann, Frank (2005): Die Wirklichkeit der Teleheimarbeit. Eine arbeitssoziologische Untersuchung. Berlin: edition sigma.
- Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, G. Günter (1999): Zur Subjektivierung von Arbeit. Berlin: Wissenschaftszentrum (= WZB discussion paper P 99-512).

- Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, G. Günter (2002): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: Moldaschl/Voß, Subjektivierung von Arbeit. München/Mering: Hampp, S. 53-100.
- Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, G. Günter (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: Moldaschl/Voß 2003, Subjektivierung von Arbeit, 2., überarb. u. erw. Auflage. München/Mering: Hampp, S. 57-114.
- Kleemann, Frank/Voß, G. Günter (2010): Arbeit und Subjekt. In: Böhle/Voß/Wachtler (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 415-450.
- Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin: edition sigma.
- Krohn, Judith (2009): Wir verkaufen Mode. Subjektivierung von Arbeit im Filialverkauf eines Textilkonzerns. München/Mering: Hampp.
- Langfeldt, Bettina (2009): Subjektorientierung in der Arbeits- und Industriesoziologie: Theorien, Methoden und Instrumente zur Erfassung von Arbeit und Subjektivität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lemke, Thomas (1997): Eine Kritik der politischen Vernunft – Foucaults Analyse der modernen Gouvernementalität, Hamburg/Berlin: Argument
- Lohr, Karin (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie? In: Berliner Journal für Soziologie, S. 511-529.
- Lohr, Karin/Nickel, Hildegard (Hg.) (2005): Subjektivierung von Arbeit – riskante Chancen. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Matuschek, Ingo (2010): Konfliktfeld Leistung: Eine Literaturstudie zur betrieblichen Leistungspolitik. Berlin: edition sigma.
- Matuschek, Ingo/Arnold, Katrin/Voß, Gerd Günter (2007): Subjektivierung Taylorisierung. Organisation und Praxis medienvermittelter Dienstleistungsarbeit. München/Mering: Hampp.
- Matuschek, Ingo/Kleemann, Frank/Brinkhoff, Cornelia (2004): *Bringing subjectivity back in* – Notwendige Ergänzungen zum Konzept des Arbeitskraftunternehmers. In: Pongratz/Voß (2004), Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin: edition sigma, S. 115-138.
- Mikl-Horke, Gertraude (2007): Industrie- und Arbeitssoziologie, 6., vollst. überarb. Auflage. München: Oldenbourg.
- Minssen, Heiner (Hg.) (2000): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: edition sigma.
- Minssen, Heiner (2006): Arbeits- und Industriesoziologie. Eine Einführung. Frankfurt a.M./New York: Campus.

- Minssen, Heiner (2012): Arbeit in der modernen Gesellschaft. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Moldaschl, Manfred/Voß, G Günter (Hg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. München/Mering: Hampp.
- Moldaschl, Manfred/Voß, G Günter (Hg.) (2003): Subjektivierung von Arbeit, 2., überarb. u. erw. Auflage. München/Mering: Hampp.
- Moosbrugger, Jeanette (2008): Subjektivierung von Arbeit: Freiwillige Selbstaussbeutung. Ein Erklärungsmodell für die Verausgabungsbereitschaft von Hochqualifizierten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. (Online verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-90880-9>).
- Nickel, Hildegard Maria/Hüning, Hasko/Frey, Michael (2008): Subjektivierung, Verunsicherung, Eigensinn. Auf der Suche nach Gestaltungspotenzialen für eine neue Arbeits- und Geschlechterpolitik. Berlin: edition sigma.
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: edition sigma.
- Pongratz, Hans J./Voss, G. Günter (Hg.) (2004): Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin: edition sigma.
- Rau, Alexandra (2010): Psychopolitik: Macht, Subjekt und Arbeit in der neoliberalen Gesellschaft. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Schönberger, Klaus/Springer, Stefanie (Hg.) (2003): Subjektivierte Arbeit. Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Traue, Boris (2005): Das Subjekt in der Arbeitsforschung: Subjekttheoretische Arbeitsforschung und Perspektiven ihrer wissenssoziologischen Erweiterung. GendA Netzwerk feministische Arbeitsforschung Discussion Paper Nr. 14, Universität Marburg, <http://www.gendanetz.de/files/document56.pdf>.
- Traue, Boris (2010): Das Subjekt der Beratung: Zur Soziologie einer Psycho-Technik. Bielefeld: Transkript.
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der "Ware Arbeitskraft"? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50 (1), S. 131-158.
- Weltz, Friedrich (1991): Der Traum von der absoluten Ordnung und die doppelte Wirklichkeit der Unternehmen. In: Eckart Hildebrandt (Hg.), Betriebliche Sozialverfassung unter Veränderungsdruck, Berlin: edition sigma, S.85-97.
- Wittel, Andreas (1998): Gruppenarbeit und Arbeitshabitus. In: Zeitschrift für Soziologie, 27, 3, S. 178-192.
- Wolf, Harald (1999): Arbeit und Autonomie. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Christiane Schnell¹

Eigensinnige Professionalität – Zur Bedeutung „beruflicher Identität“ im Kontext von Subjektivierung

Abstract: Der Beitrag greift einen in der Debatte um die Subjektivierung von Arbeit bislang vernachlässigten Aspekt auf. Im Kern geht es um jene Dimensionen von Beruflichkeit, die sich nicht aus den Anforderungs- und Organisationsstrukturen des Arbeitsmarktes ableiten, sondern auf berufsbiographischen Prägungen, Wissensbeständen und antizipierten Werten basieren. Hierfür werden Ansätze der beruflichen Sozialisationsforschung aufgegriffen und auf den gesamten berufsbiographischen Verlauf erweitert. Eröffnet wird ein Zugang, der berufliche Identitäten in ihrer Entwicklung und auf der Basis aufgeschichteter Erfahrungen im Kontext feldspezifischer Voraussetzungen zu rekonstruieren ermöglicht. Professionssoziologisch inspiriert werden Bedingungen der Wertschöpfung und Leistungserbringung sowie die fachliche Wissensbasis und berufskulturelle Prämissen als sozialisatorisch relevante Faktoren berücksichtigt. Illustriert wird dies anhand empirischer Beispiele, die sich aus sich dynamisch wandelnden und von starken Ökonomisierungstendenzen gekennzeichneten Dienstleistungen rekrutieren.

1 Einleitung

Die arbeitssoziologische Diskussion des Strukturwandels von Arbeit konzentriert sich im Wesentlichen auf zwei Themenstränge: Zum einen wurde und wird auf vielfältige Formen der Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen abgehoben. Zum anderen wird auf nicht minder komplexe Entwicklungen der Subjektivierung von Arbeit verwiesen (Kleemann et al. 2002; Voß/Weiß 2005; Kleemann/Voß 2010). Waren die Anfänge dieser Debatte noch von der grundsätzlichen Infragestellung der Arbeitsgesellschaft mit optimistischem Vorzeichen begleitet, so überwiegen gegenwärtig kritische Diagnosen über Verunsicherung, Prekarisierung und Vereinzelung. Auch die Frage nach dem Arbeitsbewusstsein, das traditionell als Arbeiter- und Klassenbewusstsein verstanden wurde, stellt sich in Anbetracht des Wandels neu. Ungeachtet dessen, dass bereits unter fordistischen Bedingungen eine kritische Auseinandersetzung mit der Bewusstseinsforschung stattfand (vgl. Voß 1984), werden nun multiple Individualisierungstendenzen sowohl auf der Ebene der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen als auch auf der Ebene ideeller Einbindung identifiziert, die sich sowohl analytisch als auch arbeitspolitisch nur schwer kollektiv organisieren lassen. In die vom erodierenden Normalarbeitsverhältnis hinterlassene Lücke trat die Figur des Arbeitskraftunternehmers (Voß/Pongratz 1998), der in einer ungewissen Mischung aus Freiwilligkeit und Zwang den neuen Anforderungen der Erwerbsteilhabe höchst selbstgesteuert gerecht zu werden versucht. Dabei wird die kritische Frage aufgeworfen, ob und inwiefern Subjekte sich in historisch neuem Ausmaß einem immer gefräßigeren Arbeitsleben ausliefern und inwiefern der reproduktive Teil der Lebensführung in diesem Prozess gleichsam mit vereinnahmt wird.

¹ Dr. Christiane Schnell, Institut für Sozialforschung an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main, Email: ch.schnell@em.uni-frankfurt.de.

Der Beitrag setzt an diesem Diskussionsprozess an und stellt die Frage, welche Rolle der beruflichen Dimension der Arbeit vor dem Hintergrund von Strukturwandel und Subjektivierung zukommt. Oft und zu Recht thematisiert werden die selbstausbeuterischen Tendenzen von Tätigkeiten, die eine hohe Identifikation mit geringer oder zumindest nicht gleichgewichtiger Anerkennung und materieller Gratifikation verbinden. Im Folgenden wird jedoch eine etwas andere Akzentuierung vorgenommen, die durch professionssoziologische Diskussionen angeregt ist. Der Beruf, verstanden in seiner Doppelseitigkeit als Existenzgrundlage und individuelle Entwicklungsschablone, soll im Hinblick auf die Frage nach Arbeitsbewusstsein und Subjektivität gewissermaßen in Erinnerung gerufen werden, ohne dabei Veränderungen zu ignorieren (vgl. Kurtz 2005). Der Blickwinkel wird dabei einerseits enger gefasst als die Subjektivierungsdiagnose nahelegt, insofern die Biographie primär auf die Berufsbiographie bezogen wird, andererseits jedoch weiter geöffnet, weil die Subjektperspektive in ihrer biographischen Prägung durch Wissensbestände, berufskulturelle Aspekte, betriebliche Erfahrungen und kollegiale Bindungen verstanden wird. Situationsdeutungen, Gestaltungs- und Handlungschancen sowohl in der Arbeitstätigkeit selbst als auch im Hinblick auf die Arbeitsorganisation werden demnach als individuelle Sozialisation für, in und durch Arbeit gedeutet. Dieser Prozess kann auch als „individuelle Professionalisierung“ bezeichnet werden (vgl. Schnell 2007; 2009a), die in der „beruflichen Identität“, im beruflichen Selbstverständnis von Arbeitenden, wirksam wird. Die strukturelle Seite von beruflicher Identität oder Professionalisierung wird dadurch keineswegs verabschiedet, vielmehr sollen ihre fragilen oder vielleicht weiterhin robusten Voraussetzungen auf der individuellen Ebene ausgelotet werden.

Im Folgenden wird zunächst auf die mit der Figur des Arbeitskraftunternehmers verbundene These des „individuellen Berufs“ rekurriert (2). Anschließend wird auf die fast zeitgleich angestoßene Debatte über Professionalität als Diskurs verwiesen und ein empirisches Beispiel angeführt, in dem sich das berufliche Selbstverständnis von bereitwilliger Erfüllung zur Abgrenzung von betrieblichen Anforderungen wendet (3). In Ansätzen der beruflichen Sozialisationsforschung, die im dritten Abschnitt rekapituliert werden, wird das Verhältnis von Struktur und Subjektivität als berufsbiographischer Entwicklungsprozess konzeptionalisiert (4). Zwei weitere empirische Beobachtungen illustrieren, dass berufliche Identität mit der Antizipation professioneller Ideologie verbunden ist, sich aber nicht darauf reduzieren lässt und nicht nur das Echo betrieblicher Erwartungen und struktureller Umstände ist, gleichwohl sie durch diese geprägt wird (5,6).

2 Individualisierte Beruflichkeit

Mit der These vom Arbeitskraftunternehmer wurde Ende der 1990er Jahre von Voß und Pongratz (1998) eine neue Sozialfigur beschrieben, die als logische Konsequenz des sich längst abzeichnenden Strukturwandels von Arbeit gelten kann. Die Verlagerung unternehmerischer Risiken auf Beschäftigte, Selbstverantwortung für die Kontinuität und Stabilität des individuellen Erwerbsverlaufs, gesteigerte Anforderungen an die Selbstorganisation und -vermarktung der eigenen Arbeitskraft, all diese in der Breite des Arbeitsmarktes zunehmenden Anforderungen wurden in diesem Konstrukt

zusammengeführt. Die Figur des Arbeitskraftunternehmers repräsentiert zudem eine – aus der Sicht traditioneller männlicher Lohnarbeit – neue Grenzverschiebung zwischen Arbeit und Privatleben. Angesichts der mit der Erwerbsteilhabe verbundenen zusätzlichen Anforderung wird die Gefahr einer „Verbetrieblichung des ganzen Lebens“ identifiziert und nach begrenzenden Handlungsorientierungen und sozialen Praxen der Lebensführung geforscht.

Im Hinblick auf die Qualifikationen, die eine arbeitskraftunternehmerische Erwerbsexistenz voraussetzt, entwickelt Voß die These des „individuellen Berufs“ (Voß 2001). Gemeint ist, dass über fachliche und spezifische betriebliche Qualifikationen hinaus umfassende, gleichsam maßgeschneiderte Kompetenzen entwickelt werden müssen, um sich dauerhaft auf dem Arbeits- und Auftragsmarkt behaupten zu können. Die Individualität dieses Beruflichkeitsmodells resultiert aus der erwerbsbiographischen Entwicklung, die nicht länger kollektiven Verlaufsformen folgt, sondern aus dem Bestreben, die individuelle Arbeitskraft bestmöglich zu entfalten, resultiert. Auch hier sind es, wie beim Arbeitskraftunternehmer, vornehmlich veränderte Anforderungen des Arbeitsmarktes, die in der These vom Individualberuf zusammengefasst werden.

Gerade wenn man den Blick auf jene ebenfalls in den vergangenen Dekaden bedeutsam gewordenen Felder der wissensbasierten Dienstleistungsarbeit, beispielsweise den Kultur- und Mediensektor, lenkt, erweist sich die These vom Arbeitskraftunternehmer insofern als weiterführend, als vielfältige Formen der marktgängigen, selbständigen und unständigen Beschäftigung und zugleich ein wirtschaftsstruktureller Wandel, neue Technologien und schnelllebige Trends dort strukturbildend sind (vgl. Manske/Schnell 2010). Inwiefern die These des Individualberufs sich empirisch belegen lässt, kann an dieser Stelle jedoch nicht geklärt werden. Stattdessen soll der Ansatz, Veränderungen in der Bedeutung von Beruflichkeit unter veränderten Arbeitsmarktbedingungen genauer auszuloten, weiter verfolgt werden. Allerdings wird der Fokus von den Anforderungen auf die Individualität und Individualisierung von Berufsbiographien gelenkt.

Baetge formulierte schon in seinem Aufsatz zur normativen Subjektivierung eine gewisse Selbstkritik an industriesoziologischen Zugängen, die in der Befassung mit betrieblichen Rationalisierungsstrategien die Subjektperspektive nicht hinreichend berücksichtigten (Baetge 1991). Verharnte die traditionelle Arbeitsbewusstseinsforschung lange darin, ein kollektives Subjekt aus den Strukturen herauszulesen, liefert die nun Ende der 1990er Jahre einsetzende Subjektivierungsdebatte gute Argumente für eine Individualisierung durch die Herauslösung aus kollektiven Mustern, sowohl struktureller als auch normativer Natur. So zielen betriebliche und ökonomische Zwänge, verbunden mit neuen Steuerungspraxen, die mit der Eigeninitiative der Beschäftigten arbeiten, förmlich auf eine Kolonisierung weiterer Subjektpotentiale ab. Impulse für eine kritische Reflexion von solcherlei Vereinnahmungs- und Ökonomisierungstendenzen und eigensinnige Grenzsetzungen gegenüber der Entgrenzung der Arbeit werden demnach eher in der Lebensführung denn in der Arbeit selbst vermutet. Dass indes auch in der Arbeitskraft, in erworbenem Wissen und Erfahrungen und beruflichem Selbstverständnis ein normatives Potential liegt, das sich –

wenn auch mit ambivalenten Zügen – nicht ohne weiteres kalter ökonomischer Rationalisierung unterordnet, wird indes kaum in Betracht gezogen.

3 Professionalität zwischen Unterwerfung und Eigensinn

Ebenfalls seit dem Ende der 1990er Jahre wird in der Professionssoziologie vermehrt eine gleichsam inflationäre Nutzung des Professionalitätsbegriffs thematisiert. Neu war nicht die für viele soziologische Begriffe geltende alltagssprachliche Verwendung, aber die Konjunktur der Bezeichnung „professionell“ stieß zugleich mit Wandlungsprozessen bei den klassischen Professionen zusammen, die den Begriffsapparat letztlich doch mehr als zugegeben erschütterten (vgl. Evetts 2002).

In einem richtungsweisenden Aufsatz rekonstruierte Fournier (1999) wie „the appeal of professionalism“ im Dienstleistungsbereich, fernab der etablierten Professionen, eingesetzt wird, um Beschäftigte auf eine selbstverantwortliche Arbeitshaltung zu verpflichten. Der betrieblich installierte Professionalitätsdiskurs diene dabei als universelle Verhaltensvorgabe unter Bedingungen der Steuerung auf Distanz. Das englische „appeal“ impliziert dabei sowohl Anziehungskraft als auch Anrufung. Bei Fournier sind es die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Tankstellenkette, die – geködert mit der Attraktivität des Professionalitätsbegriffs – ihre Aufgabe eigenständig, motiviert und unter nur geringfügigen Vorgaben erfüllen sollen.

Inspiziert von Foucault rekonstruiert Fournier indes die Ambivalenz, die dem Professionalitätsdiskurs grundsätzlich zu eigen ist. Fremd- und Selbstdisziplinierung gehen dabei Hand in Hand. Die Ideologie des Professionellen werde den Tankstellenmitarbeitern und -mitarbeiterinnen als positiv aufgeladenes Paradigma der kundenorientierten Dienstleistung oktroyiert. Der interessante Plot liegt indes in den paradoxen Eigensinnigkeiten, die der Professionalitätsdiskurs Fournier zufolge ebenfalls anzustiften vermag. Statt einer willfährigen Übernahme betrieblicher Erwartungen berge gerade die in den Tiefenschichten angerufene Subjektivität ein gewisses subversives Potential. Wird die Aufforderung beim Wort genommen, Erwartungshülsen wie z.B. Kundenorientierung eigenständig auszufüllen, läuft sie betrieblichen Steuerungs- und Rationalisierungsmotiven womöglich doch zuwider (Fournier 1999; vgl. ebenfalls Fournier 1998).

Die hier angesprochene Professionalität bewegt sich auf der Ebene der Arbeitshaltung und streift die Bedeutung von arbeitsinhaltlichen Aspekten nur andeutungsweise. Gleichwohl ruft sie die doppelseitige Bindung des Beruflichen sowohl an die Struktur als auch an das Subjekt in Erinnerung und deutet auf eine gewisse Sperrigkeit gegenüber der betrieblichen Nutzung hin, die in der These vom Individualberuf nicht mehr vorzukommen scheint.

Inwieweit ideologisch verbrämte betriebliche Zwänge antizipiert werden oder Widerstände hervorrufen, ist eine empirische Frage. Beispielhaft lässt sich das Wechselspiel von betrieblichen Strukturen und Handlungsorientierungen anhand eines Falles aus dem Feld der Finanzdienstleistungen illustrieren.² Die Problemkonstella-

² Das Beispiel stammt aus dem am Institut für Sozialforschung, Frankfurt am Main, durchgeführten Forschungsprojekt „Wertschöpfung und Anerkennung im Finanzdienstleistungssektor“ (2009-2011).

tion ist relativ bekannt, seit die Verwerfungen im Privatkundengeschäft mit der Krise ans Tageslicht gerückt sind. In der Presse wurden seither zahlreiche Geschichten von Privatkundenberatern publiziert, die unter einem massiven Vertriebsdruck arbeiten: Die Dienstleistungen im Retailbanking haben sich in den vergangenen zehn bis fünfzehn Jahren sehr grundlegend gewandelt. Im Zuge der Automatisierung von Prozessen und der Perfektionierung der Auswertung von Kundendaten im Marketing ist auch das Verhältnis von Kundenbetreuung und Kunden zunehmend zum Gegenstand von Rationalisierungen geworden. Mit steigender Komplexität des Finanzdienstleistungsmarktes, so lässt sich zusammenfassend sagen, vollzog sich eine Entwicklung, derzufolge fachliches Wissen zunehmend in die Finanzprodukte eingewandert ist, während die Tätigkeit der Kundenberater zu einem reinen Vertriebsjob mutierte. Sinnbildlich für diese Entwicklung steht die Formel: „Sie müssen es nicht verstehen, sie müssen es nur verkaufen!“ (Breisig et al. 2010). Galt der Bankkaufmann ehemals als Inbegriff des soliden und dauerhaft sicheren Berufs, so hat sich auch das Beschäftigungsregime deutlich verändert (vgl. Schnell 2011a). Die traditionelle Ausbildung der Bankkaufleute, so eine vielfach von Managerseite artikulierte Diagnose, sei eher dysfunktional geworden (Kocyba/Schnell 2012).

Bei dem nachfolgend skizzierten Fall handelt es sich um einen Kundenberater, der nach einer stabil aufwärts strebenden Karriere in einer Großbank in eine mittelgroße Bank gewechselt ist. Inwiefern das Beispiel für die deutsche Bankenlandschaft repräsentativ ist, bleibt für die Argumentation ohne Bedeutung; in der hier untersuchten Bank findet sich das gleiche Muster mit leichten Variationen mehrfach wieder: Nach einer klassischen Ausbildung werden über den Berufsverlauf die Veränderungen im Retailgeschäft miterlebt. Bis zu einem bestimmten Punkt erweisen sich das berufliche Selbstverständnis und die betrieblichen Veränderungen als miteinander vereinbar. Steigende Belastungen durch ein engmaschiges Controlling und rigider werdende Vertriebsvorgaben werden lange durch monetäre Anreize und berechenbare Aufstiegschancen subjektiv ‚belohnt‘. Es kommt erst zum Bruch, als die Vorgaben nur noch unter größten Anstrengungen erfüllt werden und gleichzeitig die Gratifikationen ausbleiben. Geschildert wird, wie zunächst versucht wird, die Ansprüche an professionelle Sorgfalt und Redlichkeit in der Kundenbetreuung auch unter dem wachsenden Vertriebsdruck aufrechtzuerhalten und wie sich dies zunehmend belastend im Privatleben und in einer sinkenden Erholungsfähigkeit niederschlägt – eine Dynamik, die den zahlreichen Medienberichten von Burnout-Erkrankungen bei Bankern ähnelt.

Im Nachhinein wird die Kombination aus engmaschiger Steuerung bei gleichzeitiger Intensivierung als Entfremdungsprozess beschrieben. Neben der hohen Beanspruchung ist es die Entwertung von fachlichen Kompetenzen und sozialen Fähigkeiten, welche die Arbeitssituation zunehmend belastet. Wiederholt wird dafür das Bild der Marionette benutzt: Seelenloses Holz, das den Verlust eigensinniger Subjektivität ausdrückt. Es folgt der Wechsel zum heutigen Arbeitgeber, jener mittelgroßen Bank, die zwar Teile der vorherrschenden bankwirtschaftlichen Rationalisierungsstrategien umgesetzt hat, aber ihre Geschäftschancen eher in einem Feld sieht, in dem dauer-

haftes Kundenvertrauen eine Rolle spielt und der Ertragsdruck bislang relativ moderat ausfällt.

Bei der Rekonstruktion des erwerbsbiographischen Bruchs wird ersichtlich, dass die kritische Reflexion der eigenen Entwicklung erst dadurch angestoßen wurde, dass ein weiterer Aufstieg in der Organisationshierarchie und die monetäre Anerkennung ausblieben. Vor diesem Hintergrund wird das von der fachlichen Analyse und Bewertung zunehmend abgekoppelte „Verkaufen“ als Ausdruck einer nicht mehr verkleideten Deprofessionalisierung erkennbar, unter der sowohl die Dienstleistungsqualität leidet als auch die eigene Arbeitskraft an Wert verliert. Die kleinere Bank bietet dagegen einen Ausweg. Sie eröffnet zwar deutlich weniger Karrierechancen, bewertet aber, dem Geschäftsmodell folgend, die fachlichen und sozialen Kompetenzen höher.

Dieses Fallbeispiel steht für eine Entwicklung, in der das berufliche Selbstverständnis und die Identifikation mit und Loyalität gegenüber dem Unternehmen eng miteinander verbunden sind. Die Bindung erweist sich auch über Veränderungen und neue Belastungen hinaus als elastisch, mündet aber schließlich doch in einen Konflikt. Moralische Verwerfungen im Privatkundengeschäft, schwindende Anerkennung und persönliche Arbeitsbelastung allein erweisen sich jedoch nicht als hinreichend für den Arbeitsplatzwechsel. Erst die Deutung einer Diskrepanz zwischen Arbeitsrealität und beruflichem Selbstverständnis ermöglicht die Distanzierung von der Großbank als langjährigem Arbeitgeber und bietet eine Hülse zur Thematisierung der persönlichen Erfahrungen. Oder anders formuliert: Die langjährige Arbeit in einer streng hierarchischen Organisation, wie sie für die großen Bankinstitute typisch ist, setzt die Fähigkeit und Bereitschaft voraus, die Organisationskultur anzunehmen und zu antizipieren. Um den ansteigenden Leidensdruck, die Überforderung und das Gefühl unzureichender Leistungsanerkennung handlungswirksam deuten zu können, bedarf es folglich einer arbeitsimmanenten normativen Interpretationsfolie. So dienen die Erkenntnis brachliegender fachlicher Kompetenzen und die erlebte Aushöhlung der Kundenbeziehung auch dazu, sich kritisch zu distanzieren und den formalen Abstieg in die kleinere Bank zu legitimieren.

Ohne die Beruflichkeit von Finanzdienstleistern differenzierter zu betrachten, deutet das knapp skizzierte Beispiel an, dass das auf beruflichem Wissen und Erfahrung basierende Selbstverständnis als Bezugsrahmen dient, in dem Arbeitsbedingungen und subjektive Wahrnehmung reflektiert werden. Umgekehrt wird erst über die Rekonstruktion der Entwicklung beruflichen Selbstverständnisses im Sinne eines Sozialisationsprozesses die hier vorgefundene Mischung aus Autonomie und Heteronomie erkennbar.

4 Arbeit und Subjektivität im Konzept der Berufssozialisation

Berufs- und professionssoziologische Ansätze erklären das Selbst- und Weltverständnis der Arbeitenden mit beruflichen Sozialisationsprozessen. In der professionssoziologischen Perspektive werden die individuelle berufliche Identitätsbildung und die Integration in die kollegiale Gemeinschaft rekonstruiert, für die Wissen, Er-

fahrungen und die Antizipation normativer Orientierungen eine zentrale Rolle spielen (Parsons 1968; Kurtz 2005; Hughes 1958; Evetts 2006: 134-135). Allerdings wird dieser individuelle Entwicklungsprozess als institutionell und kollektiv gestützter Prozess verstanden. Im deutschen Kontext waren es speziell die Ansätze der beruflichen Sozialisationsforschung, die das Verhältnis von Arbeit und Subjektivität im biographischen Verlauf rekonstruieren und die hier noch einmal in Erinnerung gerufen werden sollen. Ihre konzeptionelle Prämisse, Arbeit und Subjektivität als ein dynamisches Wechselverhältnis zu betrachten, lässt sich auf strukturveränderte Rahmenbedingungen übertragen, welche eher die Individualisierung von Berufsbiographien und beruflichen Identitäten befördern.³

In der beruflichen Sozialisationsforschung wird Beruflichkeit weniger in ihrer strukturellen Form denn als eine biographische Entwicklungsschablone betrachtet. Im Kern geht es um Aneignungs- und Veränderungsprozesse von Fähigkeiten, Kenntnissen, Motiven, Orientierungen und Deutungsmustern in und durch Arbeit. Die theoretischen Konzepte konzentrieren sich auf im Arbeitsprozess gemachte Erfahrungen, die das Verhältnis der Arbeitenden zu Arbeitsinhalten, -bedingungen und -resultaten konkretisieren und im gesamten (biographischen und aktuellen) Lebenszusammenhang bewusstseinsbildende, persönlichkeitsfördernde oder auch -deformierende Auswirkungen besitzen (vgl. Heinz 1995). Die analytische Perspektive ist grundsätzlich interdisziplinär geprägt, mit einem sozialpsychologischen Schwerpunkt, der naturgemäß den Fokus stärker auf Agency (soziales Handeln) legt. Dies umschließt die Annahme, dass Erwerbstätige sich aktiv mit ihrer Arbeitssituation auseinandersetzen, ihre Persönlichkeit im Verlauf der Erwerbsbiographie weiterentwickeln und dass auch der außerbetriebliche Lebenszusammenhang von diesen Erfahrungen mitgeprägt wird. Die in soziale Deutungsmuster eingelagerten berufsbezogenen normativen Orientierungen beziehen sich dabei auf subjektive Ansprüche, Erwartungen und Motivationen und insbesondere auf das Ausmaß der inneren Verpflichtung bei der Erfüllung von Aufgabenstellungen (Heinz 1991: 399).

Kennzeichnend für die Forschungsperspektive der beruflichen Sozialisationsforschung ist, dass die berufliche Sozialisation keineswegs zwingend funktional für die adäquate Erfüllung der Arbeitsanforderungen verlaufen muss. Ebenso wird betont, dass sich das Verhältnis von Berufsarbeit und persönlicher Identität nicht als mechanische Verinnerlichung von Handlungserwartungen verstehen lässt, vielmehr werden diese von den Akteuren interpretiert und mit ihrer Biographie in Verbindung gebracht. Inwiefern Arbeitserfahrungen individuelle Handlungsspielräume stärken oder schwächen und wie sich unterschiedliche Sozialisationsverläufe und Niveaus der Aneignung beruflicher Qualifikation und normativer Orientierungen auf die Persönlichkeit auswirken, ist insofern als empirische Frage zu verstehen. Berufliche Entwicklungsprogramme und die Handlungskompetenzen des Individuums gehen im beruflichen

³ Die im Folgenden angesprochenen Ansätze wurden maßgeblich in den 1990er Jahren im deutschen Kontext entwickelt und bislang, aus Gründen auf die hier nicht eingegangen werden kann, kaum weiter verfolgt. Indes bietet die in dieser Zeit entstandene Perspektive der beruflichen Sozialisationsforschung in den Augen der Autorin sowohl für die arbeitssoziologische als auch für die professionssoziologische Diskussion weiterhin wichtige Anschlussmöglichkeiten, insbesondere wenn man den Fokus über die Phase der betrieblichen Ausbildung hinaus auf durch Veränderungen und Diskontinuität charakterisierte Berufsbiographien richtet.

Sozialisationsprozess eine ‚identitätsbestimmende Verbindung‘ ein, die durch den Spielraum für die Entwicklung subjektiver Fähigkeiten und Interessen definiert und durch inner- und außerbetriebliche Interaktionsbeziehungen stabilisiert wird. Auch zwischen arbeitsinhaltlicher Komplexität, also den fachlichen und sozialen Anforderungen der Tätigkeit, sowie Wertvorstellungen und Handlungsorientierungen wird ein Zusammenhang vermutet (ebd.: 412).

Die ursprünglich primär in Bezug auf die Phase der Berufsaufnahme entwickelten Ansätze der beruflichen Sozialisationsforschung erweisen sich ebenfalls im Hinblick auf den Wandel von Arbeit und die Deregulierung von Erwerbsbiographien als instruktiv. In Abgrenzung von rein auf technische oder organisatorische Veränderungen konzentrierten Zugängen, wird auf individuell erworbene berufliche Orientierungen und ihre Wirkung im Umgang mit Veränderungen in der Arbeit abgehoben. Ein weiteres Thema ist das Verhältnis von Kontinuität und Brüchigkeit von Berufsbiographien, die sich gleichfalls auf die Persönlichkeitsstruktur auswirken und mitentscheidend darüber sind, wie Arbeitserfahrungen interpretiert und in Handlungsweisen umgesetzt werden (Brock et al. 1989). Den wohl am besten elaborierten, wenngleich teilweise sehr kritisch rezipierten Ansatz entwickelte Heinz unter dem tatsächlich etwas unglücklich gewählten Titel der beruflichen Selbstsozialisation (Heinz 2000).

Weiterführend, auch im Hinblick auf die hier verfolgte Frage, ist das im Kontext der Lebenslaufsoziologie entwickelte Konzept von Heinz (2000), weil es sich sowohl auf Bedingungen berufsbiographischer Diskontinuität anwenden lässt als auch Veränderungen im beruflichen oder betrieblichen Kontext einbezieht und dabei die sozialisationstheoretische Wechselseitigkeit von Struktur und Handeln beziehungsweise von Sozialisierung und Individuierung nicht aus dem Blick verliert. Wenn Heinz hier programmatisch das aktive „Selbst“ in der beruflichen Sozialisation betont, dann fußt dies zumindest auch auf der Diagnose einer (neuen) strukturellen Unsicherheit von Erwerbsbiographien, welche Akteure dazu zwingt, reflexiv gestaltend ihr Leben und auch ihre berufliche Laufbahn in die Hand zu nehmen.

Das Konzept folgt den skizzierten Ausgangsüberlegungen der beruflichen Sozialisationsforschung, die berufliche Sozialisationsprozesse als Abstimmungsprozesse zwischen den Anforderungen des Arbeitsmarktes und den Fähigkeiten, Orientierungen und Interessen von Individuen deuten, und unterfüttert sie mit theoretischen Konzepten, die komplexe individuelle Verarbeitungsprozesse genauer in den Blick nehmen. Dabei handelt es sich zum einen um die lebenslaufsoziologische Annahme, dass Rollenkonfigurationen im Lebensverlauf in dem Maß, wie sie die Reflexivität von Individuen anregen, auch die Akkumulation biographischen Wissens fördern oder begrenzen. Jede neue Situation in der Lebensgeschichte werde auf der Grundlage bestehender biographischer Erfahrungen gedeutet und strukturiert. Bausteine für eine (Selbst-)Sozialisation im Lebensverlauf seien dementsprechend Erfahrungen mit Arbeitsstrukturen, Organisationen und Institutionen sowie mit „signifikanten Anderen“ (beispielsweise in sozialen Beziehungsnetzwerken). Mit Bezug auf Levy (1996) wird auf die Intensität von Erfahrungen verwiesen, die den Hintergrund dafür bilden, welche Einflüsse in der Perspektive individueller Akteure besonderes Gewicht erlangen. Leu (1985) folgend wird die Bedeutung von subjektiv empfundener Anerken-

nung als Verstärker von Lerneffekten im Rahmen der Sozialisation betont (vgl. Heinz 2000 mit Bezug auf Honneth 1992).

Mit Verweis auf professionssoziologische Sozialisationskonzepte lässt sich ergänzen, dass auch der fachliche Horizont von Qualifikation, Leistung und Wertorientierung ebenso wie Erfahrungen im Umgang mit widersprüchlichen Zwängen und marktbedingten Unsicherheiten sozialisatorisch wirksam werden (Evetts 2002). Konzeptionell gewendet bedeutet dies, dass über die Mechanismen und Dynamiken der berufsbiographischen Entwicklung eine Perspektive eröffnet wird, in der die Subjektperspektive sowohl in ihrer Eigenlogik als auch im Kontext struktureller Bedingungen und sozialer und berufskultureller Bindungen erfasst werden kann. Zusammenfassend lässt sich berufliche Identität als oszillierend zwischen Individualisierung, Kontextualisierung und kollektiver Integration begreifen, je nach den Bedingungen, die individuelle Akteure vorfinden oder sich schaffen, um eigene berufliche Ansprüche mit betrieblichen Erwartungen und kollektiven Berufsnormen abzustimmen (Schnell 2007).

5 Umdeutung von Professionalität

Die folgenden empirischen Beobachtungen werden beispielhaft zur Illustration des Wandels von beruflichen Identitätskonstruktionen und den damit verbundenen Handlungsorientierungen angeführt. Das erste Beispiel bezieht sich auf eine klassische Profession, die Medizin, die traditionell ein umfassendes berufliches Sozialisationsprogramm verfolgt. Das zweite Beispiel bezieht sich auf ein äußerst gering reguliertes und nur sehr vage abgegrenztes Berufsfeld im Bereich der Medien- und Kulturarbeit, das der Kameraleute.

Im folgenden exemplarischen Fallbeispiel kommt, ähnlich wie im oben skizzierten Fall des Bankers, der einen Betriebswechsel vollzieht, die Erfahrung einer zunehmenden Diskrepanz zwischen Berufsnormen und strukturellen Bedingungen zum Tragen. Die angeführten Beobachtungen basieren auf einer explorativen Studie über Mediziner/-innen, die in der pharmazeutischen Industrie tätig sind (Schnell 2012).

In der medizinischen Profession herrscht traditionell die Einschätzung vor, dass Ärzte und Ärztinnen ihre professionelle Orientierung mit der Aufnahme einer Beschäftigung in der Industrie aufgeben. Die Hintergründe und Vorgeschichten, die in den untersuchten Fällen zum Wechsel in die Industrie geführt haben, sind höchst individuell. Grundsätzlich wird die Entscheidung als berufsbiographischer Einschnitt gedeutet. Allerdings wird dieser Schritt nicht zwingend als Verabschiedung von einer professionell-medizinischen Orientierung betrachtet. Vielmehr entfalten die Befragten eine Sicht auf die Arbeit in der Industrie, in der die Chancen für die Verwirklichung sehr kostenintensiver Entwicklungsvorhaben im Zentrum stehen. Darüber hinaus werden eindrückliche Erfahrungen mit der allgemeinen Ökonomisierung im Gesundheitssystem angeführt, die von einer engen Verquickung von medizinisch-professioneller und ökonomischer Orientierung auch in der klinischen Medizin zeugen. Dabei wird weniger auf skandalöse Korruptionsfälle als beispielsweise auf die problematischen Folgen einer ausschließlich betriebswirtschaftlich orientierten Füh-

rung von Krankenhäusern abgehoben. So lässt sich ein dominantes Erklärungsmuster nachzeichnen, in dem Professionalität und Kommerzialität nicht als strukturelle Alternativen gehandelt werden, sondern der Umgang mit ökonomischen Zwängen und Zielen anders beurteilt wird. Zweifelsohne spielt die fachliche Spezialisierung der Befragten in dieser Deutung ebenfalls eine Rolle, aber ungeachtet dessen zeichnet sich eine Argumentationskette ab, derzufolge ökonomische Maßstäbe und strategische Entscheidungen in der Industrie im Kern als berechenbarer und transparenter bewertet werden.

Die Beurteilung der aktuellen Arbeitsumstände in der pharmazeutischen Industrie wird von den Befragten der explorativen Studie einerseits als ökonomisch komfortabel bezeichnet, andererseits durchaus kritisch analysiert. Maßgeblich für die Einschätzung der Arbeitssituation sind individuelle Erfahrungen aus unterschiedlichen Arbeitskontexten in Wissenschaft und Klinik, die zur Entwicklung eines beruflichen Selbstverständnisses geführt haben, das sich von klassischen Professionsidealen löst, aber in Auseinandersetzung mit dem Wandel des Medizinsystems als eine logische Fortschreibung der eigenen Berufsbiographie gedeutet wird.

6 Professionalisierung als individuelles und kollektives Projekt

Das Feld der Kultur- und Medienberufe wird oft durch einen ausgeprägten Individualismus einerseits und eine große Identifikation mit der Branche andererseits beschrieben. Letztere trägt bisweilen subkulturelle Züge und resultiert nicht zuletzt aus der interdisziplinären, oftmals kampangeförmigen und sehr intensiven Zusammenarbeit, insbesondere in der Medienproduktion. Zumal es sich insgesamt um ein Konglomerat offener Berufe handelt, die nicht geschützt und wenig reguliert sind, wird die Kategorie Beruf bisweilen als strukturell und auch kulturell vernachlässigenswert betrachtet. Vor dem Hintergrund massiven Wettbewerbs und zunehmenden Preisdrucks in der Branche, der als Erstes die Alleinselbständigen und freiberuflich Arbeitenden trifft, spielt die Entwicklung einer beruflichen Identität jedoch durchaus eine wichtige Rolle. Die folgenden Befunde beziehen sich auf eine Untersuchung zur Gruppe der Kameralleute, lassen sich in ähnlicher Form aber auch bei anderen Gruppen des Kultur- und Mediensektors beobachten (vgl. Schnell 2007; 2011b).

Zum einen zeigt sich am Beispiel der Kameralleute, dass mit der Entwicklung von fachlicher Expertise und Reputation im Feld die Herausbildung eines individuellen beruflichen Selbstverständnisses verbunden ist, das nicht nur Maßstäbe hinsichtlich der eigenen Leistung und Arbeitsweise enthält, sondern zugleich die Grundlage für die Auseinandersetzung mit den Arbeitsbedingungen bildet. Dies wird in besonderer Weise vor dem Hintergrund des steigenden Wettbewerbs in der Medienproduktion und dem damit verbundenen Preisdruck deutlich, der speziell von den Sendern und großen Produktionsfirmen an die kleineren Auftragnehmer und Freiberufler weitergegeben wird. Gleichzeitig wird der Beitrag der Kameraarbeit zur arbeitsteilig erbrachten Filmproduktion speziell im Fernsbereich oftmals abgewertet. Die kreativen, gestaltenden Leistungen werden in erster Linie der Regie zugerechnet, während die Kameraarbeit nur mehr als technische Umsetzung gedeutet wird. Die Auseinandersetzung um den Lohn beziehungsweise den Preis der Leistung wird deshalb implizit

auch um die Qualität der Leistung geführt. Das Wissen um bestimmte Lichteinflüsse und Schwenktechniken, um die Dramaturgie der Kameraführung und des Bildaufbaus muss als professionelle Kompetenz in die Waagschale geworfen werden. Die aus der eigenen Verhandlungsschwäche resultierende Erkenntnis, dass die Sichtbarkeit der (Dienst-)Leistung ein kollektives Problem ist und nicht individuell verändert werden kann, führte im Fall der Fernsehkameraleute zur Gründung eines Berufsverbands (Schnell 2012).

Während die Rahmenbedingungen in der Medienproduktion eher eine marktgängige Vereinzelung fördern, zeigt sich am Beispiel der Kameraleute, dass die Tätigkeit selbst und die damit verbundenen Erfahrungen und fachlichen Kenntnisse zur Herausbildung eines beruflichen Selbstverständnisses beitragen, das auch einen Professionalisierungsprozess auf kollektivem Niveau anstoßen kann (vgl. ebd.; Schnell 2009b).

7 Abschließende Bemerkungen

Im Rahmen des Beitrags wurde der Fokus auf jene Aspekte von Beruflichkeit gelenkt, die sich nicht aus den Anforderungsstrukturen des Arbeitsmarktes ableiten, sondern auf berufsbiographischen Prägungen, Wissensbeständen und antizipierten Werten basieren. Der eingangs zitierten These vom Individualberuf wird dabei insofern gefolgt, als die Herstellung berufsbiographischer Kontinuität strukturell, wie im Hinblick auf das berufliche Selbstverständnis, sehr viel stärker in der individuellen, gleichsam individualisierten Verantwortung der Erwerbstätigen liegt.

Im Geiste einer Soziologie, die von einem dynamischen Verhältnis von Struktur und Handeln ausgeht, erweisen sich die Ansätze der beruflichen Sozialisationsforschung als hilfreich, um die beruflichen Identitäten in ihrer Entwicklung und auf der Basis aufgeschichteter Erfahrungen zu rekonstruieren, sofern diese Erfahrungen im Kontext feldspezifischer Voraussetzungen, Bedingungen der Wertschöpfung und Leistungserbringung einerseits und der fachlichen Wissensbasis und berufskulturellen Prämissen andererseits betrachtet werden. Die angeführten empirischen Beispiele stehen für verschiedene Syndrome sich dynamisch wandelnder und von starken Ökonomisierungstendenzen gekennzeichneter Dienstleistungen, die den Rahmen für sehr unterschiedliche Muster subjektiver Antizipation und Gestaltung bilden.

Ein weiterer Punkt, der hier zumindest implizit mitverhandelt wurde, betrifft das überwiegend problematische Verhältnis von Leistungsqualität und ökonomischer Rationalisierung. Die aus der Spirale von fehlendem Verständnis von Dienstleistungsqualität, mangelnder Wertschätzung und Entwertung einhergehenden Zwänge und Widersprüche, ebenso wie Ansätze von Widerstand, bilden ein noch zu erschließendes Forschungsdesiderat (vgl. auch Voß 2012). In Anlehnung an professionssoziologische Deutungen lassen sich aber womöglich gerade an dieser Reibungsfläche (neue) kollektive Bindungen und Ansatzpunkte arbeits- und berufspolitischer Problembeschreibungen identifizieren – allerdings nicht abseits der Individualisierung von Professionalität, sondern gerade diese einrechnernd.

Literatur

- Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung und Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. *Soziale Welt*, Jg. 42 , H 1, S. 6-19.
- Breisig, Thomas/König, Susanne/Rehling, Mette/Ebeling, Michael (2010): Sie müssen es nicht verstehen, Sie müssen es nur verkaufen! Vertriebssteuerung in Banken. Berlin.
- Brock, Ditmar; Leu, Hans Rudolf, Preiß, Christine (1989): Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel. Umbrüche im beruflichen Sozialisationsprozeß. München.
- Evetts, Julia (2002): Discourse of Professionalism: Market Closure, Occupational Identity and Occupational Change. Workingpaper to the the network 'Sociology of Professions', ESA. 2. – 4. Mai 2002, Paris.
- Evetts, Julia (2006): Short Note: The Sociology of Professional Groups. New Directions. In: *Current Sociology*, Bd. 54, H. 1, S. 133-143.
- Fournier, Valerie (1998): Stories of Development and Exploitation. Militant Voices in an Enterprise Culture. *Organization* Jg. 5, H. 1, S. 55-80.
- Fournier, Valerie (1999): The Appeal of Professionalism as a Disciplinary Mechanism. *The Sociological Review*, Jg. 47, H. 2, S 280-307.
- Heinz, Walter R. (1991): Berufliche und betriebliche Sozialisation. In: Hurrelmann, Klaus./Ulich, Dieter. (Hg.): *Neues Handbuch der Sozialisationsforschung*. Vollständig überarbeitete Neuausgabe. Weinheim, S. 397.
- Heinz, Walter R. (1995): Arbeit, Beruf und Lebenslauf. Einführung in die berufliche Sozialisation. Weinheim/München.
- Heinz, Walter R. (2000): Selbstsozialisation im Lebenslauf. Umriss einer Theorie biographischen Handelns. In: Hörning, Erika . (Hg): *Biographische Sozialisation*. Stuttgart, 165-186.
- Honneth, Axel (1992): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt/M.
- Hughes, Everett (1958): *Men and Their Work*. New York: Free press.
- Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, Günter G. (2002): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: Moldatschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg): *Subjektivierung von Arbeit*. München/Mehring, S. 53-100.
- Kleemann, Frank/Voß, G. Günter (2010): Arbeit und Subjekt. In: Böhle, F./Voß, G./Wachtler, G. (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden, 415-450.
- Kocyba, Hermann/Schnell, Christiane (2012): Anerkennungsvoraussetzungen kundenbezogener Wertschöpfung. In: Hermann, S. (Hg): *Die andere Seite der Dienstleistungsqualität – Wertschätzung, Stolz und Anerkennung als Voraussetzungen für professionelle Dienstleistungsarbeit*. Stuttgart (im Erscheinen).
- Kurtz, Thomas (2005): *Die Berufsform der Gesellschaft*. Weilerswist.

- Leu, Hans Rudolph (1985): Subjektivität als Prozeß. Zur Analyse der Wechselwirkung zwischen Individuum und Umwelt in sozialisationstheoretischen, berufs- und industriesoziologischen Ansätzen. München: Deutsches Jugendinstitut.
- Levy, René (1996): Toward a Theory of Life Course Institutionalization. In: Weymann, Ansgar/Heinz, Walter R. (Hg.): *Society and Biography. Interrelationships Between Social Structure, Institutions and the Life Course*. Weinheim, S. 83-108.
- Manske, Alexandra/Schnell, Christiane (2010): Arbeit und Beschäftigung in der Kultur- und Kreativwirtschaft. In: Böhle, Fritz.; Voss, G. Günter; Wachtler, Günther. (Hg.) 2010: *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden, S. 699-728.
- Parsons, Talcott (1968): Professions. In: *International Encyclopaedia of Social Science* (12), Bd. 12, S. 536-546.
- Schnell, Christiane (2007): *Regulierung der Kulturberufe in Deutschland. Strukturen, Akteure, Strategien*. Wiesbaden.
- Schnell, Christiane (2009a): Solidarität trotz Individualisierung? Befunde aus dem Feld der Kulturberufe. In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt/M., 334-344.
- Schnell, Christiane (2009b): Fragil und zukunftsweisend? Über die unvollendete Transformation der Literaturübersetzung von einer Kunstform zur professionellen Dienstleistung. In: Pfadenhauer, Michaela/Scheffer, Thomas (Hg.): *Profession, Habitus und Wandel*. Frankfurt/M., 209-230.
- Schnell, Christiane (2011a): Bindung und Sichtbarkeit als Modi von Arbeitspolitik im Dienstleistungsbereich. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis* 1, S. 44-53.
- Schnell, Christiane (2011b): Trust and Credit. A German Case Study on the Field of Banking. Workingpaper to the Research Network Sociology of Professions at the 10th ESA Conference, 7. – 10. September 2011, Genf/Schweiz.
- Schnell, Christiane (2012): "Cuttings one's own path and becoming a part of something. On professional identities and fragmented working biographies." Workingpaper to the Second ISA Forum of Sociology, 1-4. August 2012, Buenos Aires/Argentinien.
- Voß, G. Günter (1984): *Bewußtsein ohne Subjekt? Zur Kritik des industriesoziologischen Bewußtseinsbegriffs*. Großhesselohe.
- Voß, G. Günter (2001): *Der Arbeitskraftunternehmer und sein Beruf*. In: Dostal, Werner/Kupka, Peter (Hg.): *Globalisierung, veränderte Arbeitsorganisation und Berufswandel*. IAB-Kontaktseminar vom 8. – 12. November 1999, SOFI (Universität Göttingen). Nürnberg, S. 155-172.
- Voß, G. Günter; Weiß, Cornelia (2005). Subjektivierung von Arbeit – Subjektivierung von Arbeitskraft. In I. Kurz-Scherf/ L. Corell/ S. Janczyk (Hg.), *In Arbeit: Zukunft* Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 139-155.

- Voß, G. Günter (2012): Individualberuf und subjektivierte Professionalität. Zur beruflichen Orientierung des Arbeitskraftunternehmers. In: Bolder, Axel (Hg.): Beruflichkeit als biographisches Projekt. Inklusion durch Kontinuität im Wandel? (Bildung und Arbeit 3), Wiesbaden.
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, H. 1, 131-158.

Lisa Grabe, Andreas Pfeuffer, Berthold Vogel¹

„Ein wenig erforschter Kontinent“? Perspektiven einer Soziologie öffentlicher Dienstleistungen

Abstract: Während in Frankreich bereits eine soziologische Kartierung des „unbekannten Kontinents“ der öffentlichen Dienstleistungen erfolgte, befindet sich die Arbeitssoziologie in Deutschland diesbezüglich noch im Stadium erster Vermessungen des Terrains. Dieser Artikel möchte dazu einladen, die bewährten Konzepte und Fragestellungen der deutschsprachigen Arbeits- und Industriesoziologie auf die öffentlichen Dienstleistungen zu übertragen und hierzulande eine solche Kartierung voranzutreiben. Neben einem Überblick über die bisherigen französischen Arbeiten zu diesem Thema soll der öffentliche Dienst als besonderer Forschungsgegenstand beleuchtet werden. Herangezogen wird dazu auch Material aus einem derzeit laufenden Drei-Länder-Forschungsprojekt, welches exemplarisch zeigen soll, wie sich derzeit prominent diskutierte Fragestellungen der Arbeits- bzw. Dienstleistungssoziologie auf die Arbeit im öffentlichen Dienst anwenden lassen.

Vor einigen Jahren hat der französische Ökonom Jacques Freysinnet „die Arbeit im öffentlichen Dienst“ als einen „wenig erforschten Kontinent“ bezeichnet (Freysinnet 2005). Dabei hätte er, wenn er einen Vergleich zur Forschungslage diesseits des Rheins gezogen hätte, den Stand der Forschung in Frankreich etwas positiver sehen können, wo es mittlerweile eine beeindruckende Anzahl von inspirierenden Arbeiten zu diesem Thema gibt.² Dort hat sich seit etwa 15 Jahren eine Annäherung der Arbeitssoziologie³ und der „Sociologie de l’action public“ vollzogen, die sowohl die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung im engeren Sinne wie auch der staatlichen Unternehmen und der Dienste des Service Public im Blick hat.

Während die Kartierung dieses unbekanntes Kontinents in Frankreich mittlerweile schon weiter fortgeschritten ist, wurden durch die Arbeitssoziologie im deutschsprachigen Raum unseres Erachtens nur Vermessungen einzelner Terrains vorgenommen, nachdem immer wieder Pioniere allenfalls Schneisen in die *terra incognita* der öffentlichen Dienstleistungen und des arbeitenden Staates geschlagen haben. Wir möchten daher in diesem Artikel zunächst das Feld abstecken und dazu einladen, die in der deutschsprachigen Arbeits- und Industriesoziologie bzw. der arbeitsorientierten Dienstleistungssoziologie erprobten Konzepte und Fragestellungen auf diesen wenig erforschten Gegenstand zu übertragen. Dazu wollen wir in einem ersten Schritt anhand eines schlaglichtartigen Überblicks über die erwähnten französischen Arbeiten zeigen, was uns charakteristisch und interessant an ihnen erscheint. Im Anschluss daran werfen wir zum einen die Frage auf, warum das Thema hierzulande aus dem Blick der Forschung geraten sein könnte. Im nächsten Schritt wollen wir dann die besondere Bedeutung des öffentlichen Dienstes und der öffentlichen

¹ Lisa Grabe, Hamburger Institut für Sozialforschung, Email: lisa.grabe@his-online.de; Andreas Pfeuffer, Hamburger Institut für Sozialforschung, Email: andreas.pfeuffer@his-online.de; PD Dr. Berthold Vogel, Hamburger Institut für Sozialforschung, Email: berthold.vogel@his-online.de.

² Vgl. als hervorragenden Überblick Jeannot 2008, für ausgewählte Bereiche auch Avril/Cartier/Siblot 2005.

³ Guillemot/Jeannot/Peyrin 2010, S. 799 und 802. Sie stützen sich auf die seit 1997 regelmäßig durchgeführte Erhebung „Changement organisationnel et informatisation“.

Dienstleistungen als integrativer und die Sozialstruktur prägender Faktor plausibel machen. Daran anschließend möchten wir kurz die Modernisierungsprozesse und Reformen im öffentlichen Dienstleistungssektor und ihre Folgen identifizieren, auf die sich nach unserem Dafürhalten die Forschung stärker konzentrieren sollte. Auf dem Gebiet der Anerkennungskonflikte, möchten wir, gestützt auf Material aus einem derzeit laufenden Drei-Länder-Forschungsprojekt, exemplarisch zeigen, wie sich derzeit prominent diskutierte Fragestellungen der Arbeits- bzw. Dienstleistungssoziologie auf die Arbeit im öffentlichen Dienst anwenden lassen, bevor wir mit einem Ausblick schließen.

1 Französische Zustände – Französische Forschungen

In dem 1988 von François de Singly und Claude Thélot veröffentlichten Buch „Gens du privé, gens du public“ versuchten die Autoren anhand statistischen Materials aus verschiedensten Bereichen zu belegen, dass die Dichotomie öffentlich/privat in vielerlei Hinsicht, wie der Untertitel des Bandes aussagt, *den* „großen Unterschied“ darstellt (Singly/Thélot 1988). Die Autoren führten ganz in bourdieuscher Manier plastisch vor Augen, wie sich eine Tätigkeit im öffentlichen oder privaten Sektor neben den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auch in den verschiedensten Lebensstildimensionen niederschlägt, angefangen beim Rauchen, der Entscheidung für ausländische Automarken, der Zeitschriftenlektüre bis in die politischen Präferenzen und ins Fortpflanzungs- und Heiratsverhalten hinein. Schenkt man umfangreichen quantitativen Studien aus der jüngsten Zeit Glauben, so scheinen sich die Unterschiede hinsichtlich der Arbeitsbedingungen mittlerweile etwas eingeebnet zu haben. Im Gegensatz zum Privatsektor ist im öffentlichen Dienst Frankreichs eine Einschränkung der Kontrolle der Beschäftigten über ihre Arbeit, anders ausgedrückt: eine Zunahme neo-tayloristischer Konzepte kaum zu verzeichnen. Weiterhin unterscheidet die Angehörigen der *fonction publique* die Tatsache, dass sie in höherem Maße als die Beschäftigten der Privatwirtschaft Kontakt mit ‚unternehmensfremden Personen‘ haben: mit Bürgern, Nutzern, Klienten, Patienten, Fahrgästen... oder Kunden.

Die kundenorientierte Dienstleistungsarbeit stellt insgesamt eines der bevorzugten Forschungsfelder der sich in den 90er Jahren profilierenden arbeitssoziologischen Auseinandersetzung mit dem öffentlichen Dienst dar. Diese Wende fußt auf einer Wiederentdeckung bzw. Verknüpfung der Arbeiten der Chicago-Schule, des Pragmatismus, der Ethnomethodologie, sowie der neueren Wissenschaftssoziologie, der Konventionenschule und der Bourdieu'schen Soziologie und zeichnet sich durch einen fast schon obligatorischen Rückgriff auf ethnographische Verfahren in der empirischen Erforschung aus.⁴

Die Themen und Herangehensweisen unterscheiden sich dabei gar nicht so sehr von denen, die diesseits des Rheins in der Dienstleistungssoziologie bearbeitet werden – mit Ausnahme der schon erwähnten, oft über mehrere Jahre hinweg erfolgenden teilnehmenden Beobachtung. Man befasst sich etwa mit den Alltagsinteraktionen zwischen Dienstleistern und ‚Kunden‘, der Koproduktion von Dienstleistungen, den

⁴ Die neuere französische Arbeitssoziologie findet eine hervorragende Darstellung in dem Überblicksband zu Konzepten, Methoden und klassischen bzw. modellhaften Studien von Avril/Cartier/Serre 2010.

offiziellen Arbeitsinhalten und informellen Tätigkeiten, der unsichtbaren Arbeit und der Anerkennungsproblematik. Diesbezüglich braucht die Arbeitssoziologie hierzu keine Lehren. Doch ist es offenbar die fraglose und allgemein geteilte Hintergrundannahme, dass der öffentliche Dienst eine für den sozialen Zusammenhalt einer Gesellschaft ungemein wichtige Arbeitswelt darstellt, die den Unterschied zur Beschäftigung mit diesem Gegenstand in Deutschland ausmacht und in Frankreich die arbeitssoziologische Beschäftigung mit ihm motiviert.

Neben den stärker organisationssoziologisch sowie dienstleistungsökonomisch ausgerichteten Ansätzen sind es in erster Linie zwei Richtungen, die aus der arbeitssoziologischen Perspektive von größerem Interesse sind: Die eine ist eher interaktionistisch bzw. pragmatisch ausgerichtet und versucht scheinbar einfache und besonders durch Routine gekennzeichnete Tätigkeiten wie den Verlauf eines Metrotickets, die Kontrolle einer Bahnfahrkarte oder die Aufnahme einer Anzeige bei der Polizei zu dechiffrieren. Doch ist es ein Manko, das für diesen, wie auch für den organisationssoziologischen Ansatz gilt, dass sie die sozialen Charakteristika der Akteure aus der Analyse heraushalten und so den Eindruck vermitteln, dass das Leben in der Verwaltung autonom und unbeeinflusst durch das, was sich in der Sozialwelt abspielt, bleibe. In der Dienstleistungsinteraktion innerhalb der untersuchten Ämter stehen sich allerdings keine neutralen Akteure gegenüber. Für die andere, stärker dem bourdieuschen Ansatz verpflichtete Richtung, spielen daher gerade die sozialen Flugbahnen und die sozialstrukturelle Verortung der Personen, sowohl hinter wie vor dem Schalter, eine entscheidende Rolle. Die Dienstleistungsinteraktion wird in einem von Arbeitslosigkeit und Prekarisierung geprägten gesellschaftlichen Kontext zum einen von den sozialen Charakteristika der ‚Nutzer‘ entscheidend geprägt, ebenso bedeutend sind aber auch die Charakteristika der ja ebenfalls oft von prekärer Beschäftigung, Statusverlust und belastenden Arbeitsbedingungen betroffenen öffentlichen Beschäftigten. Welche Formen von Herrschaft, sozialer Distinktion oder von Solidarisierung in der Gestaltung der Dienstleistung zur Ausübung kommen, ist dabei eine der zentralen Fragen.⁵

Beiden Ansätzen ist jedoch gemein, dass sie sich mit den unteren Rängen des öffentlichen Dienstes, der *street level bureaucracy* (Lipsky 1980), dem gewöhnlichen Arbeitsalltag im Kontakt mit den Kunden, den lokalen Praktiken des Austarierens von Kunden-, Klienten-, Bürgerinteressen, administrativen Regeln und Vorgaben sowie eigenen Dispositionen und Kompetenzen befassen. Hintergrund ist die im Zuge der Modernisierung des öffentlichen Sektors erfolgte Neudefinition des Aufgabeninhalts der öffentlichen Bediensteten, die sich durch eine verstärkte Kundenorientierung,⁶ durch neue Anforderungen bezüglich Effizienz und Qualität der Dienstleistungen sowie eine verstärkte Kommerzialisierung und Managerialisierung auszeichnet.

⁵ Vgl. zu dieser Richtung den einleitenden Artikel von Avril/Cartier/Siblot 2005 zu einer Nummer der Zeitschrift *Sociétés contemporaines* mit exemplarischen Arbeiten.

⁶ Vgl. die unter dem Schlagwort der „Modernisierung der öffentlichen Dienstleistungen durch den Nutzer“ zusammengefasste Bilanz der bis 1998 erfolgten Forschungen von Jean-Marc Weller 1998.

Nicht zufällig waren daher in den vergangenen Jahren neben Schulbehörden, Präfekturen, Finanzämtern, Straßenbauämtern⁷, Gefängnissen (Chauvenet/Orlic/Benguigui 1994), Krankenhäusern (Belorgey 2010), Polizeistationen, sozialen Diensten (Serre 2009), Ausländerbehörden (Spire 2008a, 2008b) vor allem auch die verschiedenen Schalter von Familien- und Sozialversicherungskassen (Weller 1999; Dubois 1999)⁸ oder Postämtern (Jeantet 2003; Hanique 2004; Caroly/Weill-Fassinia 2004 und Siblot 2006) privilegierte Orte teilnehmender Beobachtung.⁹ Gerade die französische Post (Postämter, Postbank, Briefzustellung, Sortierzentren) stellte über Jahre hinweg das Terrain einiger Dutzend (!) Forschungsprojekte dar. Eine Konjunktur, die nicht allein mit den kuriosen Interessen der französischen Sozialwissenschaftler zusammenhängt, sondern damit, dass die Forschungsverantwortlichen mehrerer öffentlicher Unternehmen und Behörden, etwa auch der Pariser Verkehrsbetriebe oder der Familienkassen, die Intuition teilten, dass in ihren Organisationen etwas grundlegend in Bewegung geraten sei und der Modernisierungsschub eine wissenschaftliche Begleitung erfordere. Gemeinsam mit dem Forschungsministerium förderte man daher so genannte „conventions industrielles de formation par la recherche“ (CIFRE), also an ein Unternehmen gebundene Weiterqualifizierungsmöglichkeiten für jüngere Forscher in Form von Doktorandenstipendien.

Das Beispiel der noch nicht materiell privatisierten französischen Post sei auch deshalb hier herausgegriffen, weil sich an ihr in mehrerlei Hinsicht aufzeigen lässt, welche Formen und welchen Anteil an den gesamten Leistungen eines, wenn man den Deklarationen der Unternehmensführung Glauben schenken darf, nach wie vor dem Gedanken des *service public* verpflichteten Unternehmens, die über die offiziellen kommerziellen Leistungen hinaus von den Beschäftigten im Rahmen der Dienstleistungsbeziehung erbrachten „sozialen Kohäsionsleistungen“ haben. So hat der Sozialökonom Jean Gadrey Ende der 1990er Jahre die „Kosten“ der am Schalter in direktem Kontakt mit dem Publikum erbrachten „Produktion sozialer Kohäsion“ auf ca. 10 Prozent zusätzlichen Zeitaufwands geschätzt und mit der nicht gerade als Peanuts zu bezeichnenden Summe von ca. 1,2 Milliarden Francs beziffert (Gadrey et al. 1998). Zu diesen Sonderleistungen, die in den Augen vieler Postmitarbeiter zu ihrer Aufgabe gehören („Das ist Teil unserer Arbeit, wir sind doch öffentlicher Dienst“; vgl. Hanique 2006, S. 142) gehören etwa das Ausfüllen von Formularen für Kunden, die linguistische oder Schreibschwierigkeiten haben, vereinsamten Menschen zuzuhören und Trost zu spenden, einen Poststempel für ein wichtige amtliche Sendung zurückzudatieren usw., die sie aber oft ‚unsichtbar‘ halten müssen, um nicht in Konflikt mit ihren Vorgesetzten zu geraten. Dies hat auch damit zu tun, dass es Teil des öffentlichen Auftrags von *La Poste* ist, Bankdienstleistungen für Personen mit Niedrigsteinkommen anzubieten. Die Postschalter werden gerade an den Auszahlungsta-

⁷ Vgl. zu den Auswirkungen der Verwaltungsmodernisierung auf die beruflichen Identitäten, Zukunftserwartungen und das Ethos öffentlicher Bediensteter in den vier letztgenannten Behörden die auf Interviews beruhende qualitative Studie von Linhart 2006.

⁸ Die Familienunterstützungskassen (Caisses d’allocations familiales) verwalten auch die sozialen Minima wie das RMI.

⁹ Eine Unmenge an weiteren arbeitssoziologischen, aber auch sozialhistorischen Studien zum Handeln des „arbeitenden Staates“ in Frankreich finden sich auch in den von Deroche/Jeannot 2004 und Cartier/Retière/Siblot 2010 herausgegebenen Bänden.

gen der Sozialleistungen von Personen frequentiert, die ihr Arbeitslosengeld, Familienleistungen oder RMI, das Mindesteinkommen zur Eingliederung abholen, was gerade in so genannten sozialen Brennpunktvierteln eine zusätzliche Belastung für die Mitarbeiter darstellt.

Im Kontext der Modernisierung des Unternehmens müssen bzw. wollen viele Beschäftigte nichtsdestotrotz die Art ihrer Dienstleistungen an die verschiedensten Bedürfnisse und Erwartungen ihrer Kunden anpassen, müssen ihr *service public*-Ethos jedoch mit der durch individuelle und kollektive Zielvereinbarungen gesteuerten, zunehmend kommerziellen Ausrichtung der Dienstleistung vereinbaren. Die vorliegenden Studien zeigen, dass hier das Alter und die Berufserfahrung ebenso wie die Kohäsion der Teams einen entscheidenden Einflussfaktor auf den gelungenen Umgang mit solchen Zielkonflikten darstellen (Caroly/Weill-Fassin 2004; Hanique 2004, 2006). In der Untersuchung von Yasmine Siblot waren es gerade die langjährigen Mitarbeiter mit einer anerkannten Qualifikation, die am ehesten den Dienstleistungs- und Kontaktaspekt ihrer Tätigkeit schätzten und sich offen, freundlich und – was die strikte Handhabung von Vorschriften anbelangt – am ‚flexibelsten‘ gegenüber den Bedürfnissen der häufig marginalisierten Kundengruppen zeigten, im Gegensatz zu den Schalterbediensteten, die sich in weniger gesicherter Stellung oder in einer Situation relativer Deklassierung im Verhältnis zu ihren Berufsabschlüssen befanden (Siblot 2006, 2010). Aurélie Jeantet hingegen konnte die Ambivalenz der Situation der Schalterbediensteten bei der Post zwischen der Anforderung, dem (vor allem sozial schwachen) Kunden behilflich zu sein und dem (vor allem mit hohem sozialem und kulturellem Kapital ausgestatteten) Kunden gegenüber dienstbar zu sein, also zwischen Service und Servilität sowie ihre Strategien im Umgang mit diesen Zumutungen aufzeigen – dies in einem Kontext, in dem der Kundenzufriedenheit oberste Priorität zukommt und die Kunden zunehmend die Arbeit der Schalterbediensteten vorschreiben und sanktionieren können (Jeantet 2003).

Die auf einer mehrjährigen teilnehmenden Beobachtung und offenen Interviews sowie einer prosopographischen Untersuchung der Personalakten von Briefträgern mehrerer Departements beruhende Untersuchung der Arbeit der Briefträger in einer mittelgroßen französischen Stadt von Marie Cartier steht in einer Linie mit den vor genannten Arbeiten (Cartier 2003). In einer einem Generationenansatz verpflichteten Perspektive arbeitet sie, gestützt auf Angaben zu den sozialen Flugbahnen und Berufsverläufen der Briefträger, heraus, was es für diese in den verschiedenen Phasen der Öffnung und Schließung des allgemeinen Arbeitsmarktes wie des Arbeitsmarktes der Post von der Nachkriegszeit bis heute bedeutet hat, Briefträger zu sein. Lange Zeit war dies (und ist es noch) ein repetitiver, körperlich mühsamer und niedrig bezahlter Beruf und damit eigentlich eine Arbeitertätigkeit. Aufgrund der wenig kontrollierbaren und autonomen Tätigkeit und der in Frankreich bis vor kurzem noch üblichen Selbstorganisation durch das Kollektiv der Zusteller, vor allem aber aufgrund der hohen Bedeutung der sozialen Beziehung zu ihren „Kunden“¹⁰, war die Tätigkeit des Briefträgers schon immer hochgradig „subjektiviert“, ja sie stellt in mancherlei

¹⁰ Für die Briefträger stellen die Empfänger der Postsendungen die eigentlichen Kunden dar und nicht, wie für die Post, die Absender, die ja die Sendung bezahlen.

Hinsicht gar eine echte Profession innerhalb des öffentlichen Dienstes dar! (vgl. Demazière 2010, S. 51) Dieser hohe Grad an Autonomie und Subjektivierung ist gerade in Anbetracht der Tatsache bemerkenswert, dass der Beruf des Briefträgers einer der wenigen dieser Art war, der von Menschen mit geringer formaler Qualifikation ausgeübt werden konnte. Cartier zeigt, dass die Beschäftigung in diesem Bereich des öffentlichen Dienstes daher immer ein Refugium für die Angehörigen der in einem Prekarisierungsprozess befindlichen ‚classes populaires‘ war und ist – eine Möglichkeit, die nun zunehmend den mit höheren Schulabschlüssen und Diplomen ausgestatteten Personen vorbehalten bleibt und bei diesen freilich zu entsprechenden Deklassierungserfahrungen führt. Anhand der Beobachtung der Praxis der Briefträger verschiedener Altersklassen zeigt sie, wie die verschiedenen Generationen von Zustellern, von denen sie drei identifiziert, den *service public*-Gedanken unterschiedlich in ihrem Berufsalltag umsetzen.¹¹

Überhaupt kann man es als ein wichtiges Ergebnis der französischen Forschungen zum Arbeiten im öffentlichen Dienst ansehen, dass bei den Staatsbediensteten eine explizit unter dem Stichwort *service public* artikulierte Gemeinwohlorientierung omnipräsent ist und einen wichtigen Bestandteil der kollektiven Identität ausmacht. Dass diese nicht nur Diskurs ist – was sie gewiss zum Teil auch ist, wird dieses Argument doch regelmäßig bei Tarifaueinandersetzungen und Debatten über Privatisierungen ins Feld geführt – kann gerade die für die vorgestellte Richtung in den französischen Sozialwissenschaften charakteristische teilnehmende Beobachtung der Alltagspraxen der öffentlichen Beschäftigten belegen. Nicht zuletzt dies ist ein Anstoß, der Frage nachzugehen, welche Orientierungen diesseits des Rheins bei männlichen wie weiblichen, älteren wie jüngeren Staatsdienern in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen, Beschäftigungsverhältnissen, mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus vorherrschend sind. Möglicherweise gibt es gerade hier interkulturelle Unterschiede zwischen den beiden Ländern.

2 Schneisen und unerschlossenes Terrain

Eingangs sprachen wir von Pionierarbeiten und einzelnen Schneisen, die in das unbekannte Gebiet der Arbeit im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen geschlagen wurden. Dazu darf man durchaus die trotz ihres älteren Datums immer noch anregenden frühen empirischen Arbeiten von Renate Mayntz und Niklas Luhmann zum Personal der öffentlichen Verwaltung zählen (Luhmann/Mayntz 1973; Mayntz 1997). Heute wird dieses Feld eher aus der Perspektive der Verwaltungswissenschaft – man vergleiche die Projekte zur Einführung des neuen Steuerungsmodells (stellvertretend für viele andere Bogumil et al. 2007) – und der Rechtswissenschaften beachtet. Einigermaßen erforscht sind – dann auch mehr von Politikwissenschaftlern – allenfalls die Arbeitsbeziehung des öffentlichen Dienstes (Keller 2010). Doch arbeitssoziologisch sieht es, wenn man Untersuchungen zu einzelnen Aspekten wie etwa der Dienstleistungsarbeit bei der Bahn (Dunkel 2002; Renner 1992; Rie-

¹¹ Wie etwa die von Cartier geschilderte Anekdote eines politisch links stehenden Zustellers der jüngeren Generation zeigt, der seiner eigenen Vorgesetzten keine Post mehr ausliefert, da ihr Briefkasten nicht den Vorschriften entspricht, was in seinen Augen ein Verstoß gegen die für den öffentlichen Dienst geltende Regel der Gleichbehandlung der Bürger verstoße.

der/Poppitz/Dunkel 2002; Nickel/Hüning/Frey 2008), der Krankenhausarbeit¹², der Einführung und Wirkung von leistungsbezogenen Entgeltsystemen im öffentlichen Dienst (Trittel et al. 2010) usw. absieht, düster aus. Die ehemals staatlichen Dienstleister wie die Deutsche Post AG oder die Deutsche Bahn AG haben sich sozialwissenschaftlicher Forschung gegenüber praktisch vollkommen abgeschottet und verunmöglichen so beinahe eine Erforschung der Auswirkungen der Privatisierung auf die Arbeit in diesen Unternehmen.¹³ Das Ausblenden des öffentlichen Sektors aus der arbeitssoziologischen Forschung hat aber wohl auch tiefer liegende Gründe. Man müsste einmal der Frage nachgehen, ob diese relativ geringe Aufmerksamkeit für das Thema nicht auch ein Zeichen mangelnder Repräsentation der öffentlichen Dienstleistungen darstellt, was dann ein Manko soziologischer oder auch statistischer Thematisierung darstellte? Wirft man etwa einen Blick auf die angrenzenden Bereiche der Arbeitssoziologie, so zeigen sich in der Tat Indizien für eine solche Annahme: In den im Rahmen des europäischen Projekts einer harmonisierten sozioökonomischen Klassifikation derzeit favorisierten und beispielsweise für die vergleichende Erforschung sozialer Mobilität enorm wichtigen Nomenklaturen taucht der öffentliche Dienst gar nicht mehr auf. Das gilt beispielsweise auch für die sich darauf stützenden, jüngst veröffentlichten Überlegungen zum Wandel der Erwerbsstrukturen von Michael Vester (vgl. Vester 2011; vgl. Weber-Menges/Vester 2011).

Dies hier sind nur unsystematische Eindrücke, die jedoch ersichtlich machen, dass in der Arbeitssoziologie offensichtliche Forschungsdefizite im Bereich eines für die Integration moderner Gesellschaften wichtigen Sektors bestehen; Defizite, die auch etwas mit der schwindenden Sichtbarkeit und der schwindenden gesellschaftlichen Repräsentation dieses Bereichs zu tun haben. Ein weiterer Grund mag auch sein, dass sich so manche Elemente der als ‚Reformen‘ oder ‚Modernisierung‘ etikettierten Veränderungsprozesse im Privatsektor schon früher vollzogen haben und nun mit Zeitverzögerung in der Verwaltung und den öffentlichen Dienstleistungen angekommen sind – Stichwort „New Public Management“ – und somit in den Augen vieler nichts Neuartiges mehr darstellen. Nichtsdestoweniger bedarf es der Erforschung, wie diese Prozesse sich in diesem möglicherweise anders gearteten Kontext vollziehen.

Von welchen Modernisierungsprozessen und Reformen ist hier die Rede? Die Erbringung öffentlicher Dienstleistungen wurde in den letzten Jahrzehnten in Europa teilweise privatisiert und liberalisierten Märkten überantwortet, wenn auch einige von ihnen weiterhin der Aufsicht nationaler Regulierungsbehörden unterstehen. In unterschiedlichem Ausmaß kam es dabei zu Prozessen, die in der sozialwissenschaftlichen Forschung unter den Stichworten Vermarktlichung, Kommerzialisierung und Ökonomisierung gemeinwohlorientierter Güter gefasst werden. Dies ging mit einem massiven Beschäftigungsabbau, einer Flexibilisierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen, der Einführung von leistungsbezogenen Komponenten in das

¹² Welche soziologisch ja eher als in das Feld der Krankenhaussoziologie bzw. der Soziologie der medizinischen Berufe als in das der Soziologie öffentlicher Dienstleistungen zugehörig angesehen wird.

¹³ Bezeichnenderweise hat die Deutsche Bahn AG 2006 den für „Auskunftsverweigerer in Politik und Wirtschaft“ vergebenen Preis „Die verschlossene Auster“ verliehen bekommen (etwa neben der katholischen Kirche, dem Internationalen olympischen Komitee und den großen deutschen Energiekonzernen).

Entgelt, sowohl der Beamten wie der Tarifbeschäftigten, einer Reduktion der Lohnkosten und einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einher (vgl. Atzmüller/Hermann 2004; vgl. Czerwick 2007) – was, vor allem bezüglich der Arbeitsbedingungen, gewiss eine Tendaussage darstellt, denn auch im Rahmen dieser Prozesse gibt es sowohl Gewinner wie Verlierer. Auch im öffentlichen Sektor ergeben sich damit neuartige Anforderungen an die Arbeit, die zunächst für die Privatwirtschaft erforscht wurden: Subjektivierung, Managerialisierung, zunehmende ‚Herrschaft der Zahlen‘ sind nur einige Phänomene, die als Zumutungen auf die Beschäftigten und ihre Interessenvertreter zukommen und neuartige Interessen- und Anerkennungskonflikten nach sich ziehen.

Das sind freilich alles empirische Fragen, die nicht zuletzt auch Fragen nach der subjektiven Einschätzung der Beschäftigten, nach der Persistenz oder Veränderung von beruflichen und/oder an den öffentlichen Beschäftigungsstatus gebundenen Identitäten und Orientierungen, nach einem wie auch immer gearteten Ethos des öffentlichen Dienstes, einer Gemeinwohlorientierung bzw. Public-Service-Motivation nahelegen.¹⁴ Die aus dem Vorausgegangenen resultierende Fragestellung lautet daher: Wie sieht das „Arbeiten am Gemeinwohl“ oder: „Arbeiten im Dienst öffentlicher Güter“ heute konkret aus? Und: „Welches Verhältnis haben die ‚Produzenten‘ dieser Dienstleistungen zu ihrer Arbeit, d.h. wie nehmen sie diese wahr und wie engagieren sie sich dabei subjektiv?“ Schließlich: Welche möglicherweise spezifische Praxis lässt sich in diesem Kontext identifizieren?¹⁵

3 Eine doppelte Integration

Es waren zwei Historiker, Anselm Doering-Manteuffel und Lutz Raphael, die ein Programm zur Untersuchung des gesellschaftlichen Strukturbruchs im letzten Drittel des 20. Jahrhunderts vorgelegt haben, das soziologisch anschlussfähig ist und zu einer zeithistorischen Einordnung gegenwärtiger Verhältnisse aufruft. Dieses Programm wurde inzwischen innerhalb der Historikerkunft, aber auch in der Soziologie aufgegriffen und auf die Veränderungen der Arbeit und der Arbeitsbeziehungen in kritischer Absicht angewandt (Andresen/Bitzegeio/Mittag 2011). Wir können daran anknüpfen und fragen: Was wurde „Nach dem Boom“ – so der Titel ihrer Studie (Doering-Manteuffel/Raphael 2010) – aus den öffentlichen Dienstleistungen? Wie haben sich die in den vergangenen etwa zwanzig Jahren vollziehenden Prozesse der Privatisierung, Liberalisierung und Modernisierung öffentlicher Dienste auf die Erbringer dieser Dienstleistungen und ihre Arbeit konkret ausgewirkt?

Wir gehen dabei von der Annahme aus, dass sich im historischen Rückblick die Fähigkeit des öffentlichen Dienstes bzw. der öffentlichen Dienstleistungen zu einer doppelten Integrationswirkung zeigt, die heute auf dem Prüfstand steht: Zum einen nach ‚innen‘, indem die Berufe im öffentlichen Sektor einer bestimmten Ausbildungs-, Besoldungs- und Laufbahnordnung folgten. Die Arbeit und Beschäftigung beim Staat

¹⁴ Vgl. die in der Übersicht über die französische Forschung angesprochene Rolle einer *service public*-Identität.

¹⁵ Diese Fragedimensionen entsprechen der für die neuere französische Arbeitssoziologie typischen Trias von Fragestellungen zu den „situations de travail“, dem „rapport au travail“ und den „pratiques de travail“. Vgl. Avril/Cartier/Serre 2010, S. 12.

war immer ein Leitmodell für eine sichere und geschützte Arbeitswelt – der öffentliche Dienst entfaltete eine starke ‚normalisierende‘ Kraft für die Gestalt und Gestaltung der Erwerbsarbeit. Zum anderen entfaltete der öffentliche Dienst aber auch nach ‚außen‘ Integrationsleistungen, denn als Angebot infrastruktureller, daseinsvorsorgender und sozialer Güter und Dienste wirkte der ‚arbeitende Staat‘ als Motor sozialen Ausgleichs und politischen Gemeinsinns. Der öffentliche Dienst stellt also einerseits einen, wenn nicht gar den Kernbereich der normativen Ordnung der Arbeitsgesellschaft dar und hat damit Modellwirkung für die gesamte Arbeitswelt, zugleich ist und war er aber – und das ist die andere Seite – auch ein Ort der Daseinsvorsorge, der ‚Produktion‘ von Gemeinwohl und der Konfliktregulation (vgl. hierzu Vogel 2010a).

Diese Dualität spiegelt sich auch in dem Umstand wider, dass der öffentliche Dienst bzw. die öffentlichen Dienstleistungen einen die gesamte Sozialstruktur maßgeblich formierenden Faktor darstellen (vgl. zum Folgenden Vogel 2009, S. 116-169): Der Ausbau staatlicher und kommunaler Dienste war ein ‚Kanal‘ beruflicher und sozialer Aufwärtsmobilität für zahlreiche Bevölkerungsgruppen. Es entstanden neue Soziallagen und Karrieremöglichkeiten, zugleich öffnete sich der Raum für eine breite Erwerbsbeteiligung von Frauen. Diese vorwiegend in der Verwaltung sowie im Sozial- und Bildungswesen tätigen neuen Dienstklassen des Wohlfahrtsstaats,¹⁶ gewährleisteten nun selbst wieder das Angebot an infrastrukturellen, daseinsvorsorgenden und sozialen Diensten, die selbst von den Segnungen öffentlicher Dienstleistungen profitiert hatten.

Angesichts der oben skizzierten Transformationsprozesse stellt sich die Frage, ob es tatsächlich eine Angleichung der Arbeitsbedingungen und der Beschäftigungsverhältnisse gegeben hat, so dass die Arbeit im öffentlichen Dienst nicht mehr für sich beanspruchen kann, als normatives Leitbild auch für die Beschäftigung in der Privatwirtschaft zu fungieren?

4 Im Dienste öffentlicher Güter – eine Drei-Länder-Studie

Im Rahmen einer von der DFG finanzierten Studie gehen wir in Zusammenarbeit mit dem Soziologischen Seminar der Hochschule St. Gallen und der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt FORBA Wien derartigen Fragen nach.¹⁷ In der Empirie konzentriert sich das Dreiländerprojekt exemplarisch auf kommunale Krankenhäuser, Postdienste¹⁸ und Kommunalverwaltungen bzw. auf die kommunale Daseinsvorsor-

¹⁶ Worüber man freilich nicht die ‚Arbeitertätigkeiten‘ etwa in den kommunalen Betrieben der Daseinsvorsorge oder bei Bundesbahn und Bundespost vergessen sollte.

¹⁷ Das Projekt „Im Dienste öffentlicher Güter. Akteure Institutionen, Praktiken“ beruht auf einer Forschungskoope-
ration zwischen dem Hamburger Institut für Sozialforschung, dem Soziologischen Seminar der Universität St.
Gallen und der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt in Wien und wird von Oktober 2010 bis März 2013
finanziert durch: Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), Schweizerischer Nationalfonds (SNF) und Österrei-
chischer Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF). Es werden umfassende Interviews mit
Beschäftigten verschiedener Aufgabenbereiche und Organisationsebenen in den ausgewählten Sektoren aller
drei Länder geführt, die Entwicklung der jeweiligen Institutionen und ihrer je landesweiten Kontexte analysiert und
soziologische Diagnosen und Interpretationen der beobachtbaren gesellschaftlichen Transformationsdynamiken
unternommen.

¹⁸ Die (ehemals staatlichen) Postdienste wurden aus forschungsstrategischen Gründen mit in das Sample aufge-
nommen, da sich hier zum einen die Transformationsprozesse im Zuge der Privatisierung und Liberalisierung aus

ge. Im Zentrum der Studie stehen themenzentrierte Leitfadeninterviews mit rund 180 Beschäftigten in den genannten Beschäftigungsfeldern. Die Befragungen wurden in drei Städten der kulturell und ökonomisch relativ homogenen, aber von unterschiedlichen nationalstaatlichen Verwaltungstraditionen geprägten Bodenseeregion durchgeführt.

Aus dem weiten thematischen Spektrum der Befragungen konzentrieren wir uns im Folgenden exemplarisch nur auf Kämpfe um Anerkennung im öffentlichen Dienst und geben damit erste Einblicke in unser empirisches Material. Der Aspekt der Wertschätzungskonflikte spielt in den Interviews immer wieder eine große Rolle und bietet vielversprechende Anhaltspunkte für die Auseinandersetzung mit der Perspektive der Beschäftigten. Es ist dabei empirisch noch offen, ob sich Dimensionen von Wertschätzungskonflikten identifizieren lassen, die typisch für Beschäftigung im öffentlichen Dienst sind.

4.1 Anerkennungs- und Wertschätzungskonflikte im Dienste öffentlicher Güter

Der Soziologe Stephan Voswinkel zeigt in seinen Studien, dass mit den gegenwärtigen Veränderungen der Arbeitswelt auch neue Auseinandersetzungen um die Definition anerkennungswürdiger Arbeit und Leistung verbunden sind (vgl. Voswinkel 2002). Arbeitskonflikte sind immer auch Anerkennungskämpfe, da Arbeit in modernen Gesellschaften eben nicht nur Einkommen generiert, sondern eine „wesentliche Referenz sozialer Anerkennung“ ist und Anerkennung vermittelt oder entzieht (Voswinkel 2000, S. 40). Vor diesem Hintergrund ist die 2012 geführte Tarifaufeinanderersetzung im öffentlichen Dienst, die unter dem Motto stand: „Wir sind es wert – Ihr öffentlicher Dienst“ (siehe ver.di 2011), ein interessanter Anknüpfungspunkt. Hier wird eben nicht nur über das Gehalt verhandelt, sondern explizit die Wertschätzung öffentlicher Dienstleistungen thematisiert. Eine ähnliche Stoßrichtung hatte schon die Kampagne des „Deutschen Beamtenbundes und Tarifunion“ im Februar 2006 mit dem Motto „Macht doch euren Staat alleene... wenn Euch der öffentliche Dienst egal ist“, bei der es ebenfalls darum ging, den öffentlich Beschäftigten mehr Respekt und Anerkennung für ihre Arbeit zu zollen.

Der soziologisch interessante Punkt dieser Kampagnen ist die Betonung einer besonderen Stellung des öffentlichen Dienstes. Hier werden – so ein zentrales Argument der Kampagne – „die Grundlagen für ein gesellschaftliches Leben geschaffen“ (ver.di 2011, S. 4). Die Beschäftigten beklagen den Mangel an Respekt, Aufmerksamkeit und Anerkennung für ihre Arbeit. Die heraus gehobene Position des öffentlichen Dienstes verdeutlicht auch das folgende Zitat: „Die Arbeitsleistungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind (...) Grundlage und Voraussetzung für Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und das Angebot von Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge. Aus dieser Tatsache ziehen wir den Stolz und das Selbstbewusstsein, tarifpolitische Forderungen zu stellen und wenn nötig durchzusetzen, die uns angemessene Arbeitsbedingungen und einen gerechten Lohn sichern“ (ebd.). In diesem Ausschnitt spiegelt sich eine Konfliktbeziehung, die durchaus typisch für Dienst-

der Perspektive langjähriger Beschäftigter fassen lassen, zum anderen, weil die Post in der Schweiz noch nicht privatisiert ist bzw. diesen Schritt mit zeitlicher Verzögerung tun wird.

leistungsarbeiten zu sein scheint, die normativ hoch bewertet, aber im Blick auf Gehalt und sozialen Status defizitär sind (vgl. Voswinkel 2012). Es wird hier "Würdigung für moralisch geschätzte, aber nicht hoch angesehene Arbeit beansprucht" (ebd.).

In dem genannten Arbeitskampf geht es nicht nur um Interessenverfolgung im Sinne materieller Besserstellung, sondern um das Bedürfnis nach Anerkennung für eine ‚besondere Leistung‘, für einen Mehrwert der öffentlichen Dienstleistungen. Die Kampagnen verweisen damit auf den öffentlichen Dienst als spezifische Berufs- und Arbeitswelt, sie machen deutlich, dass der Wohlfahrtsstaat mehr ist, als ein „Transfersystem von Renten- und Gesundheitsleistungen, mehr als eine Zahlstelle in materiellen Notlagen“ (Vogel 2010b, S. 2). Daraus folgt die Frage, ob und wie Beschäftigte im öffentlichen Dienst sich dazu äußern. Steht auch bei ihnen das Tätigsein im öffentlichen Dienst für ein Engagement für das Gemeinwohl? Welche Art von Wertschätzungskonflikten lassen sich bei ihnen ausmachen, wenn man sie nach ihrem Arbeitsalltag und -erleben fragt? Welche Aspekte werden von den Beschäftigten angesprochen?

Hierfür müssen analytisch verschiedene Ebenen auseinandergelassen werden, die an die Anerkennungsforderungen seitens öffentlicher Beschäftigter anknüpfen. Diese stellen quasi Arenen dar, innerhalb derer Anerkennungskonflikte ausgetragen werden. So können wir zum einen auf einer Ebene Wertschätzungskonflikte bezogen auf die Öffentlichkeit ausmachen. Sie lassen sich beispielsweise in den zuvor genannten Tarifkonflikten auf einer Makroebene ausmachen. Ebenso gibt es aber auch in der direkten Interaktion mit den Bürgern bzw. Nutzern oder Kunden solche Konflikte. Eine weitere Ebene stellen die Wertschätzungskonflikte bezogen auf den Arbeitgeber (Kommune, Stadtwerke, kommunales Krankenhaus) dar. Hier geht es etwa um Fragen der Eingruppierung, der persönlichen Karriere, der Arbeitsorganisation, des Umgangs mit Überstunden und Leistung.

Öffentlichkeitsbezogene Wertschätzungskonflikte

Was die erste Ebene anbelangt, also Wertschätzungskonflikte bezogen auf die Öffentlichkeit, zeigen unsere Interviews dabei einen interessanten Zusammenhang auf: Wertschätzungskonflikte haben augenscheinlich etwas mit der Hintergründigkeit und Selbstverständlichkeit öffentlicher Dienstleistungen zu tun. Viele der öffentlichen Dienstleistungen funktionieren mit großer Selbstverständlichkeit. Sie sind zur ‚zweiten Natur‘ einer modernen, technologisch geprägten und von sozialen Sicherheitsversprechen formierten Gesellschaft geworden. Sie stehen nicht im Fokus der Aufmerksamkeit und bleiben ‚unsichtbar‘ – zumindest solange sie funktionieren. Insbesondere Leistungen der Daseinsvorsorge und der Infrastrukturgewährleistung treten erst dann ins Bewusstsein einer breiteren Öffentlichkeit, wenn sie nicht geleistet werden, wenn die Busse nicht fahren, der Müll nicht beseitigt wird etc. Arbeitskämpfe bewegen sich hier gerade aufgrund der genannten Hintergründigkeit auf einem schmalen Grad zwischen Verständnis und offener Empörung seitens der Bürger bzw. Nutzer. Diesen Aspekt der ‚unsichtbaren Arbeit‘ spricht z.B. eine Sachbearbeiterin an, der die organisatorische Zuarbeit für den Gemeinderat der Stadt obliegt, in welcher die empirischen Erhebungen durchgeführt wurden. Als wir auf das Bild der Verwaltung in der Gesellschaft zu sprechen kommen, schildert sie, dass ihr oft Vorurteile

entgegengebracht werden, also die gängigen Klischees vom ‚faulen Beamten‘ und das abschätzige Urteil, dass Verwaltungsarbeit wohl ziemlich langweilig und stupide sein muss. Hier wehrt sie sich und betont, dass man die eigentliche Arbeit von außen eben gar nicht einschätzen könne: "Was da für ein gesetzlicher Aufwand, und für ein administrativer Aufwand, und für Begrenzungen dahinter stehen, das weiß man als Normalbürger ja gar nicht" (D-S-13: Sachbearbeiterin in der Geschäftsstelle des Gemeinderats). Die normale Arbeit falle eben gar nicht auf – sie sagt: „Wenn eine Verwaltung etwas Gutes macht, dann macht sie das ganz normal. Das fällt nicht auf. Aber wenn halt etwas schief läuft, und da was doch vier Millionen gekostet hat anstatt einer, das ist dann natürlich der Riesen Skandal“ (D-S-13). Die Befragte rechnet im Gespräch ihre Arbeit und versucht ihr Selbstbild von dem der Gesellschaft abzugrenzen. Wertschätzung für die Verwaltungsarbeit, die im Hintergrund stattfindet, erfährt sie nicht, weil sie ‚normal‘ ist und vorausgesetzt wird. Den Nutzen ihrer Arbeit für die Allgemeinheit sieht sie dabei sehr wohl. Sie arbeitet in dem Bewusstsein, dass ihre Dienstleistung dem Bürger Nutzen bringt, obwohl oder vielleicht gerade weil der diese Dienstleistung nicht sieht bzw. im Alltagsleben registriert: „wir sind halt eigentlich schon ein Dienstleister für die Bürger. Die Bürger selbst sehen das vielleicht nicht unbedingt so. Aber das ist schon der Fall. Also, wir verwalten die Stadt“ (D-S-13). Ähnlich wie in den Tarifverhandlungen appelliert sie hier quasi gegenüber der städtischen Öffentlichkeit, dass ihre Arbeit trotz ihrer Hintergründigkeit gesehen und gewertschätzt werden soll.¹⁹

Bürger- und kundenbezogene Wertschätzungskonflikte

Auf der gleichen Ebene, doch hier konkret gegenüber den Bürgern bzw. Nutzern oder Kunden, bringen die Busfahrer unseres Samples, die mit einem negativen Bild und mangelnder Wertschätzung ihres Berufs in der Gesellschaft zu kämpfen haben, ihre Empörung zum Ausdruck. In den Interviews kommt immer wieder zur Sprache, dass man täglich hunderte von Fahrgästen sicher befördere und große Verantwortung trage, doch sehr eindrücklich resümiert einer der befragten Busfahrer zum gesellschaftlichen Bild seines Berufs: „Früher war ein Busfahrer noch jemand, eine Autoritätsperson (...) In Deutschland ist das der letzte Arsch, der da vorne sitzt... 'Es ist mir egal wie er fährt, der soll das Ding zufahren.' Und man ist auch keine Respektperson" (D-S-17: Busfahrer). Das folgende Zitat wiederum veranschaulicht, wie die Busfahrer sich den mangelnden Respekt vor ihrem Beruf und die fehlende Wertschätzung ihrer äußerst komplexen Dienstleistung²⁰ oftmals erklären: "Die [Fahrgäste] sehen nicht was dahinter steckt. Die sehen eigentlich nur, man fährt den ganzen Tag im Kreis herum und ja, der sitzt und fährt. Aber was da eigentlich dahinter steckt, das wissen die wenigsten. Wenn jetzt ein paar sich mal ein bisschen mehr damit befassen, die sehen dann wirklich, was dahinter steckt. Die sehen dass man eigentlich,

¹⁹ Wertschätzungsprobleme aufgrund mangelnder Sichtbarkeit sind dabei kein Alleinstellungsmerkmal öffentlicher Dienste, sondern ein generelles Phänomen der Dienstleistungsarbeit – eine Typologie unsichtbarer Arbeit findet sich z.B. bei Hoffmann/Kratzer/Wehrich 2012; siehe auch Kocyba 2012; Voswinkel 2010.

²⁰ Vgl. den klassischen Aufsatz von Isaac Joseph 1992 über die Tätigkeit der Pariser Buschauffeure, der aus mikrosoziologischer Perspektive die Schwierigkeiten aufzeigt, mit denen diese bei ihrer Arbeit konfrontiert sind, ihre Aufmerksamkeit entsprechend den Erfordernissen des Moments auf sämtliche Dimensionen ihrer Tätigkeit (Steuern, Kommunikation mit den Fahrgästen, Lösen von Konflikten, Kontrollieren der Fahrscheine) zu verteilen. Er stellt exemplarisch die Vielfalt der erforderlichen technischen wie kommunikativen Kompetenzen heraus, die die Fahrer bei ihrer alltäglichen Arbeit an den Tag legen müssen.

wie gesagt, den ganzen Tag zu hundert Prozent konzentriert bleiben muss. Dass das eigentlich auch eine psychische Sache ist. Man muss mit dem Kopf arbeiten, und kann nicht zwischendurch mal abschalten. Da ist der Unfall vorprogrammiert. Und das ist das, was viele nicht sehen (...) Und die lassen dann halt ihren persönlichen Frust meistens an dem Depp vorne aus, der vorne sitzt. Und das ist halt immer das Problem dabei" (D-S-16: Busfahrer). Ein anderer Busfahrer vergleicht seinen Job sogar mit dem des Polizisten, der an „vorderster Front arbeitet“ und erklärt uns, dass man quasi ein „Allroundtalent“ sein müsse, weil man ja zum Beispiel auch immer Auskunft geben und Bescheid wissen müsse. Viele der von uns befragten Busfahrer identifizieren sich auf dieser Ebene sehr stark mit ihrem Arbeitgeber, den kommunalen Stadtwerken, weil sie sich in ihrer Berufsrolle auch als Repräsentanten der Stadt sehen. Auch hier herrscht ein Bewusstsein dafür, dass die eigene Dienstleistung ein wichtiger Bestandteil der städtischen Infrastruktur ist, „der Bus als solches ist gar nicht mehr weg zu denken“ (D-S-15: Busfahrer). Durch die ‚fraglose Gegebenheit‘ dieser Infrastruktur jedoch, fehlt die Wertschätzung seitens der Kunden-Bürger.

Arbeitgeberbezogene Wertschätzungskonflikte

Die Dimension der Identifikation mit dem Arbeitgeber, mit dem allerdings nun die zweite Ebene – die Wertschätzungskonflikte gegenüber dem Arbeitgeber – angesprochen ist, kommt auch in einem weiteren Interview mit einem Mitarbeiter des Sozialamtes zum Tragen, der in seiner Berufsrolle nicht nur für die Kommune tätig ist, sondern sich auch im Ehrenamt für seine Stadt in überaus hohem Maße engagiert. Er erwartet hier geradezu zwangsläufig Anerkennung durch seinen staatlichen Arbeitgeber für seine ehrenamtliche Tätigkeit, denn beides diene doch dem Gemeinwohl: „Der Arbeitgeber soll froh sein, dass sich seine Beschäftigten oder die Beamten in der Freizeit ehrenamtlich bei anderen Dingen einsetzen: Feuerwehr haben viele, im Rettungsdienst, beim technischen Hilfswerk. Wenn es die Leute nicht gäbe, dann wäre Vieles anders. Und das ist im Sinne des Staates, dass die Leute das machen. Und die Stadt ist ein Teil des Staates. Und da sollen sie gefälligst dafür sorgen, dass sie das auch tun können, und nicht den Mitarbeitern Steine in den Weg legen. Das sorgt für zu viel Frustration. Das kann man vermeiden. Mitarbeiterzufriedenheit wäre wichtig“ (D-S-2: Sachbearbeiter im Sozial- und Jugendamt). Für die Annahme der Tätigkeit im Sozialamt nach fast zwei Jahren im Ausländeramt war ihm – offensichtlich als Anreiz – die Verbeamtung in Aussicht gestellt worden. Für ihn, der sich mit dem Gedanken einer Familiengründung trägt, hätte dies biographische Planbarkeit bedeutet, in seinen eigenen Worten den „Sprung zum einen in die Sicherheit des Arbeitsplatzes, mehr Gehalt auf der anderen Seite natürlich auch“ (D-S-2). Er versteht dies als einen reziproken Tauschakt (vgl. Voswinkel 2005), der auch damit verbunden gewesen wäre, „deswegen auch mehr Leistung bringen zu müssen. Okay, klar. Die bringt man ja trotzdem auch so schon, um auch das als Einstieg zu nutzen, um dann irgendwann noch weiter zu kommen.“ Aber das Versprechen scheint auf der anderen Seite nicht eingehalten worden zu sein.

Unsere Interviews vor allem aus der Stadtverwaltung und den Stadtwerken zeigen, dass viele Beschäftigte bewusst eine Anstellung im öffentlichen Dienst gewählt haben, weil diese in ihren Augen eine sichere Perspektive bietet. Daraus wiederum

leiten sie für sich ihr Engagement für den alltäglichen Einsatz und eine Verpflichtung zur Loyalität ab – und in vielen Fällen auch die Akzeptanz eines im Vergleich zur Privatwirtschaft niedrigeren Einkommens. Dafür erwarten und verlangen sie – um in der Terminologie von Voswinkel zu bleiben – "Würdigung" – sie erwarten, dass der öffentliche Arbeitgeber ihnen einen sicheren Arbeitsplatz gewährleistet und somit Planbarkeit bezüglich der beruflichen Laufbahn aber auch des privaten Bereichs ermöglicht. Auf Basis von Zugehörigkeit ist man einen reziproken Tausch eingegangen: beide Akteure gehen eine langfristige Verpflichtung ein, wobei sie sich wechselseitig auf die Einhaltung der Bedingungen verlassen können (vgl. Voswinkel 2000, S. 42). Die Konflikte auf der Ebene der Wertschätzungskonflikte gegenüber dem Arbeitgeber kommen in einer tiefen Unzufriedenheit zum Ausdruck – der oben bereits zitierte Sachbearbeiter aus dem Sozialamt ist frustriert, weil er die Verbeamtung, und damit in seinen Augen den „Freifahrtschein im Berufsleben“ in Aussicht gestellt bekommen hat, wenn er einen eher ungeliebten Posten zunächst im Ausländeramt, dann im Sozialamt übernimmt, und nun nach zwei Jahren immer noch darauf wartet.

Die bisherigen, hier nur in Bezug auf das Anerkennungsthema exemplarisch vorgestellten Auswertungen unseres empirischen Materials zeigen, dass die von uns befragten Beschäftigten in unterschiedlichen kommunalen Arbeitsbereichen subjektiv durchaus ein Bewusstsein für die Besonderheit ihrer Aufgabe haben – auch wenn das so explizit vielleicht nur von wenigen Beschäftigten geäußert wird. Dieses Bewusstsein wird auch durch neue Spannungsverhältnisse und Konflikte geprägt. Denn wir richten unseren Blick auf die Beschäftigten im öffentlichen Dienst in einer spannungsreichen Zeit: Auf der einen Seite wird nach wie vor von weiten Teilen der Öffentlichkeit die Gewährleistung funktionierender staatlicher oder kommunaler Dienstleistungen für selbstverständlich gehalten; auf der anderen Seite verändern sich die äußeren Bedingungen des Arbeitens im öffentlichen Sektor durch drohende Privatisierungen, Personalknappheit, Ausgliederungen auf sehr grundlegende Art und Weise. Hinzu kommen schließlich in Zeiten der Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen gestiegene Ansprüche der ‚Kunden‘ bzw. ‚Bürger‘. Diese Konstellation produziert auf verschiedenen Ebenen Wertschätzungskonflikte: gegenüber der Öffentlichkeit im Allgemeinen, aber auch gegenüber den Bürgern und Kunden sowie gegenüber dem Arbeitgeber, welche oft auf individueller Ebene ertragen oder ausgetragen werden. Allerdings wird das ‚Besondere‘ solcher Wertschätzungskonflikte gerade im und um den öffentlichen Dienst gegenüber ähnlich gelagerten Konflikten in der Privatwirtschaft nicht mehr auf allen Ebenen von den Beschäftigten selbst gesehen und artikuliert. Während die Tarifikampagne von ver.di die Erwartungen hinsichtlich einer eigenständigen Würdigung der Arbeit im öffentlichen Dienst sozialmoralisch aufladen, lassen die Äußerungen derjenigen, die im direkten Kundenkontakt stehen, darauf schließen, dass die konkreten Tätigkeiten, die in ihren Augen die exponierte Rolle kommunaler Beschäftigter ausmachen, zunehmend an Ansehen verlieren. Der erfolgreiche Tarifabschluss für die öffentlich Bediensteten im Frühjahr 2012 überdeckt offensichtlich nur sehr mühsam die sich deutlich verschlechternden Arbeitsbedingungen in weiten Teilen der öffentlichen Verwaltung, Daseinsvorsorge und Güterproduktion. Und gerade im öffentlichen Dienst gilt: Lohn- und Gehaltsfragen sind bei

weitem nicht alles, was zählt. Denn wer zu Geld kommen wollte, war im öffentlichen Sektor schon seit jeher nicht unbedingt an der richtigen Adresse.

5 Schlussbemerkungen

„Die Verwaltungsreform, die seit einiger Zeit von allen Seiten in immer dringenderem Tone verlangt wird, steht offensichtlich in Beziehung zu den Rationalisierungsbestrebungen in der Wirtschaft. Handel und Industrie (...) verlangen vom Staat (...) eine gleiche Rationalisierung wie die, welche sie in ihren Betrieben durchgeführt haben oder durchzuführen im Begriff sind. Der Staat und die wirtschaftlichen Unternehmungen werden dabei auf eine Stufe gestellt und sozusagen über einen Kamm geschoren. Das ist ein Vorgang, der die veränderte Auffassung vom Staat, wie sie gegenwärtig im Schwange ist, grell beleuchtet und zu Betrachtungen über die Entstehung und Berechtigung dieser Auffassung anregt.“

Der Autor dieser uns – zumindest mit Blick auf den Inhalt – vertraut klingenden Zeilen ist der Historiker Otto Hintze. Er schreibt dies im Jahr 1927, also in einer Zeit, in der die (neben anderen Krisen) in einer Finanzkrise befindliche Weimarer Republik nach der kurzen Erholungsphase Mitte der 1920er Jahre auf ihre finale Krise zusteuert (Hintze 1982, S. 205). Hier soll keineswegs der historische Vergleich mit der heutigen Situation überstrapaziert werden, ebenso wenig soll auch die Formel von der „Soziologie als Krisenwissenschaft“ bemüht werden. Doch dass sich unsere Aufmerksamkeit gerade in Zeiten der Krise auf die öffentliche Verwaltung und die öffentlichen Dienstleistungen richtet, hat sicher damit zu tun, dass diese nicht mehr fraglos gegeben sind. Denn fraglos – wenn auch von Soziologen kritisch beäugt²¹ – war es in der Ausbauphase des Wohlfahrtsstaats, dass das Angebot an öffentlichen Dienstleistungen weiterhin wachsen und auch immer weitere Lebensbereiche abdecken würde und es nur eine Frage der Zeit sei, dass die noch bestehenden Ungleichheiten der Versorgung und des Zugangs abgebaut werden könnten.

Vorausschauend wissen wir freilich noch nicht, welches die Folgen der aktuellen Finanzkrise für das Funktionieren des öffentlichen Sektors sind, welche Herausforderungen oder gar Zumutungen auf die Beschäftigten hier noch zukommen, doch dass diese Krise die ohnehin schon seit geraumer Zeit „veränderte Auffassung vom Staat“ (Hintze), von staatlichem Handeln, von der Rolle der Verwaltung und der öffentlichen Dienstleistungen tangiert (in Richtung eines Mehr oder in Richtung eines Weniger, eines Besser oder Schlechter oder überhaupt eines ‚anders‘), dafür braucht es keine seherischen Fähigkeiten. Das Zitat von Hintze zeigt schließlich auch, dass die Rolle des Staates – verkörpert in seinen Beschäftigten und Dienstleistungen – für die Wahrung und Herstellung des Gemeinwohls schon von jeher strittig war bzw. um seine Organisationsprinzipien wie über die Reichweite seines Wirkens gerungen wurde. Es bleibt daher die Aufgabe der Arbeitssoziologie, diesen Prozess kritisch zu begleiten.

²¹ Zumindest beinahe, wenn man etwa die in dem 1981 erschienenen Band „Politische Theorie des Wohlfahrtsstaats“ (Luhmann 1981a) vorgebrachte Diagnose Niklas Luhmanns berücksichtigt, der zufolge das der wohlfahrtsstaatlichen Logik inhärente Kompensationsprinzip dazu tendiere, „sich selbst zu universalisieren, jedwede Ungleichheit zu problematisieren und als Kompensationsanlass zu verwenden. Die politische Gewährleistung wird in diesem Fall auf eine Vielzahl unterschiedlicher Lebensbereiche ausgedehnt, und so avancieren immer mehr Probleme zum Gegenstand politischer Regulation, unter denen es keine Rangordnung gibt, (...) sondern nur noch Notwendigkeiten des Abwägens und opportunistische Strategien des Vertröstens und Vertragens“ (Das Zitat hier stammt aus Luhmann 1981b, S. 290).

Literatur

- Andresen, Knud/Bitzegeio, Ursula/Mittag, Jürgen 2011: Nach dem Strukturbruch? Kontinuität und Wandel von Arbeitswelten. Bonn.
- Atzmüller, Roland/Hermann, Christoph 2004: Veränderung öffentlicher Beschäftigung im Prozess der Liberalisierung und Privatisierung. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, (2004), H. 4, S. 30-48.
- Avril, Christelle/Cartier, Marie/Serre, Delphine 2010: Enquêter sur le travail. Concepts, méthodes, récits. Paris.
- Avril, Christelle/Cartier, Marie/Siblot, Yasmine 2005: Les rapports aux services publics des usagers et agents de milieux populaires: quels effets des réformes de modernisation? Introduction du dossier "Classes populaires et services publics". In: Sociétés contemporaines, 58 (2005), S. 5-18.
- Belorgey, Nicolas 2010: L'hôpital sous pression: Enquête sur le nouveau management public. Paris.
- Bogumil, Jörg/Grohs, Stephan/Kuhlmann, Sabine/Ohm, Anna K. 2007: Zehn Jahre Neues Steuerungsmodell. Eine Bilanz kommunaler Verwaltungsmodernisierung. Berlin.
- Caroly, Sandrine/Weill-Fassin, Annie 2004: Évolutions des régulations de situations critiques au cours de la vie professionnelle dans les relations de service. In: Le travail humain, Bd. 4 (2004), 67, S. 305-332.
- Cartier, Marie 2003: Les facteurs et leurs tournées. Un service public au quotidien. Paris.
- Cartier, Marie/Retière, Jean-Noel/Siblot, Yasmine (Hg.) 2010: Le salariat à statut. Genèses et cultures. Rennes.
- Chauvenet, Antoinette/Orlic, Françoise/Benguigui, Georges 1994: Le monde des surveillants de prison. Paris.
- Czerwick, Edwin 2007: Die Ökonomisierung des öffentlichen Dienstes. Dienstrechtsreformen und Beschäftigungsstrukturen seit 1991. Wiesbaden.
- Demazière, Didier 2010: Les facteurs et les évolutions du service postal. In: Boussard, Valérie/Demazière, Didier/Milburn, Philip (Hg.): L'injonction au professionnalisme. Analyses d'une dynamique plurielle. Rennes, S. 51-61.
- Deroche, Luc/Jeanot, Gilles 2004: L'action public au travail. Toulouse.
- Doering-Manteuffel, Anselm/Raphael, Lutz 2010: Nach dem Boom. Perspektiven auf die Zeitgeschichte. 2. Auflage, Göttingen.
- Dubois, Vincent 2008 [1999]: La vie au guichet. Relation administrative et traitement de la misère. 2. Auflage, Paris.
- Dunkel, Wolfgang 2002: Vom Schaffner zum Zugbegleiter – Die Privatisierung der Deutschen Bahn und ihre Konsequenzen für das Personal. In: Allmendinger, Jutta (Hg.): Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kon-

gresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig. Opladen. CD-ROM zum Tagungsband.

Freysinet, Jacques 2005: Le travail dans la fonction publique, un continent peu exploré. In: *Le Mouvement Social*, (2005), H. 3, S. 5-10.

Gadrey, Jean/Ghillebaert, Edwige/Gallouj, Faïz/Duplax, Delphine 1998: Formes et coûts de la production de cohésion sociale dans les relations de service public: le cas des guichets à la Poste. In: *Lien social et Politiques*, 40 (1998), S. 75-87.

Guillemot, Danièle/Jeannot, Gilles/Peyrin, Aurélie 2010: Travail du public, travail du privé: similitudes et différences. Premiers apports de l'enquête „changement organisationnel et informatisation“. In: *Revue française d'administration publique*, 132 (2010), S. 789-803.

Hanique, Fabienne 2004: *Le sens du travail. Chronique de la modernisation au guichet*. Toulouse.

Hanique, Fabienne 2006: La modernisation des agents. In: de la Burgade, Emmanuel/Roblain, Olivier (Hg.): *Bougez avec La Poste. Les coulisses d'une modernisation*. Paris, S. 137-152.

Hintze, Otto 1982: Der Staat als Betrieb und die Verfassungsreform. In: ders., *Soziologie und Geschichte. Gesammelte Abhandlungen zur Soziologie, Politik und Theorie der Geschichte*. Bd. 2. 3. Auflage, Göttingen.

Hoffmann, Anna/Kratzer, Nick/Wehrich, Margit 2012: Die unsichtbaren Leistungen von Beschäftigten und Kunden. In: Reichwald, Ralf/ Frenz, Martin/ Hermann, Sibylle/ Schipanski, Agnes (Hg.): *Zukunftsfeld Dienstleistungsarbeit. Professionalisierung – Wertschätzung – Interaktion*. Wiesbaden, S. 441-456.

Jeannot, Gilles 2008: Les fonctionnaires travaillent-ils de plus en plus? Un double inventaire des recherches sur l'activité des agents publics. In: *Revue française de science politique*, Jg. 58 (2008), H. 1, S. 123-140.

Jeantet, Aurélie 2003: A votre service! La relation de service comme rapport social. In: *Sociologie du Travail*, Bd. 45 (2003), H. 2, S. 191-209.

Joseph, Isaac 1992: Le temps partagé: le travail du machiniste-receveur. In: *Sociologie du travail*, (1992), H. 1, S. 3-21.

Keller, Berndt 2010: *Arbeitspolitik im öffentlichen Dienst. Ein Überblick über Arbeitsmärkte und Arbeitsbeziehungen*. Berlin.

Kocyba, Hermann 2012: Zwischen Sichtbarkeit und Transparenz: Facetten der Wertschätzung von Dienstleistungsarbeit. In: Reichwald, Ralf/ Frenz, Martin/ Hermann, Sibylle/ Schipanski, Agnes (Hg.): *Zukunftsfeld Dienstleistungsarbeit. Professionalisierung – Wertschätzung – Interaktion*. Wiesbaden, S. 458-470.

Linhart, Danièle 2006: *Les différents visages de la modernisation du service public*. Paris.

- Lipsky, Michael 1980: *Street-Level Bureaucracy. Dilemmas of the Individual in Public Services*, New York. Russel Sage Foundation.
- Luhmann, Niklas 1981a: *Politische Theorie des Wohlfahrtsstaats*. München/Wien.
- Luhmann, Niklas 1981b: *Theoretische Orientierung der Politik*. In: ders.: *Soziologische Aufklärung 3. Soziales System, Gesellschaft, Organisation*. Opladen, S. 287-293.
- Luhmann, Niklas/Mayntz, Renate 1973: *Personal im öffentlichen Dienst. Eintritt und Karrieren*. Baden-Baden.
- Mayntz, Renate 1997: *Soziologie der öffentlichen Verwaltung*. 4. erweiterte Auflage, Heidelberg.
- Nickel, Hildegard Maria/Hüning, Hasko/Frey, Michael 2008: *Subjektivierung, Verunsicherung, Eigensinn. Auf der Suche nach Gestaltungspotenzialen für eine neue Arbeits- und Geschlechterpolitik*. Berlin.
- Renner, Andreas 1992: *Dienstleistungsarbeit bei der Bundesbahn – Am Beispiel der ZugbegleiterInnen im IC-/EC-Dienst*. In: *Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 1 (1992), 4, S. 331-351.
- Rieder, Kerstin/Poppitz, Angela/Dunkel, Wolfgang 2002: *Kundenorientierung und Kundenkontrolle im Zugbegleitdienst*. In: *WSI-Mitteilungen*, 9 (2002), S. 505-509.
- Serre, Delphine 2009: *Les coulisses de l'État social. Enquête sur les signalements d'enfant en danger*. Paris.
- Siblot, Yasmine 2006: *Faire valoir ses droits au quotidien. Les services publics dans les quartiers populaires*. Paris.
- Siblot, Yasmine 2010: *Stigmatisation et intégration sociale au guichet d'une institution familiale. Le bureau de poste d'un quartier populaire*. In: *Sociétés contemporaines*, 47 (2010), S. 79-99.
- Singly, François de/Thélot, Claude 1988: *Gens du privé, gens du public. La grande difference*. Paris.
- Spire, Alexis 2008a: *Accueillir ou reconduire. Enquête sur les guichets de l'immigration*. Paris.
- Spire, Alexis 2008b: *Histoire et ethnographie d'un sens pratique. Le travail bureaucratique des agents de contrôle de l'immigration*. In: Fournier, Pierre/Hatzfeld, Nicolas/Lomba, Cédric/Muller, Séverin (Hg.): *Observer le travail*. Paris, S. 61-76.
- Trittel, Nele/Schmidt, Werner/Müller, Andrea/Meyer, Thomas 2010: *Leistungsentgelt in den Kommunen. Typologie und Analyse von Dienst- und Betriebsvereinbarungen*. Berlin.
- Ver.di 2011: *Tarifrunde 2012 TVöD Bund und Kommunen. Daten und Fakten. Tarifbroschüre zum Download auf verdi.de [zuletzt aufgesucht am 18.07.2012]*.

- Vester, Michael 2011: Postindustrielle oder industrielle Dienstleistungsgesellschaft: Wohin treibt die gesellschaftliche Arbeitsteilung? In: WSI-Mitteilungen, 12 (2011), S. 629-639.
- Vogel, Berthold 2009: Wohlstandskonflikte. Soziale Fragen, die aus der Mitte kommen. Hamburg.
- Vogel, Berthold 2010a: Staatliche Regulierung von Arbeit. In: Fritz Böhle/Voß, Günter G./Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden, S. 913-928.
- Vogel, Berthold 2010b: Arbeiten für den Wohlfahrtsstaat als Anerkennungsproblem?! Eine Forschungsskizze. In: Soeffner, Hans-Georg (Hg.): Unsichere Zeiten. Herausforderungen gesellschaftlicher Transformationen. Verhandlungen des 34. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Jena 2008. CD-Rom. Wiesbaden.
- Voswinkel, Stephan 2000: Die Anerkennung der Arbeit im Wandel: Zwischen Würdigung und Bewunderung. In: Holtgrewe, Ursula/Voswinkel, Stephan/Wagner, Gabriele (Hg.): Anerkennung und Arbeit. Konstanz, S. 39-61.
- Voswinkel, Stephan 2002: Bewunderung ohne Würdigung? Paradoxien der Anerkennung doppelt subjektivierter Arbeit. In: Honneth, Axel (Hg.): Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus. Frankfurt a.M./New York, S. 65-92.
- Voswinkel Stephan 2005: Reziprozität und Anerkennung in Arbeitsbeziehungen. In: Adloff, Frank/Mau, Steffen (Hg.): Vom Geben und Nehmen. Zur Soziologie der Reziprozität. Frankfurt a.M./New York, S. 237-256.
- Voswinkel, Stephan 2010: Von neuen Freiheiten und Zwängen. Zur Ambivalenz der Sichtbarkeit von Arbeit. In: Forschung Frankfurt, Jg. 28 (2005), H. 2, S. 51-53.
- Voswinkel, Stephan 2012: Anerkennungsverhältnisse im Betrieb und die Regulierung der Arbeitsbeziehungen. Vortrag auf der Tagung des SOFI Göttingen "Spaltung der Arbeitswelt - Prekarität für alle?" am 1.-2. Februar 2012. Manuskript. Internet: http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/Namara_Freitag/Material/SOFI-Konferenz/Stephan_Voswinkel.pdf [zuletzt aufgesucht am 26.07.12].
- Weber-Menges, Sonja/Vester, Michael 2011: Probleme einer integrierten Analyse der Entwicklungsdynamiken der Berufsgliederung. In: WSI-Mitteilungen, 12 (2011), S. 667-676.
- Weller, Jean-Marc 1998: La modernisation des services publics par l'utilisateur: une revue de la littérature (1986-1996). In: Sociologie du travail, 3 (1998), S. 365-392.
- Weller, Jean-Marc 1999: L'État au guichet. Sociologie cognitive du travail et modernisation administrative des services publics. Paris.

Stefanie Hürtgen, Stephan Voswinkel¹

Lebensorientierungen als subjektive Zugänge zum Wandel der Arbeit

Abstract: Im Gegensatz zu verbreiteten Vorstellungen, denen zu Folge Menschen sich strukturbedingten Anforderungen und ihrem Wandel in ihrer Identität anpassen, geht dieser Beitrag davon aus, dass Individuen sich mit ihren Lebensumständen und speziell mit Veränderungen in der Arbeitswelt auseinandersetzen, indem sie in ihren *Lebensorientierungen* bestimmte Formen entwickeln, sich als handlungsfähig zu begreifen, womit zugleich bestimmte Restriktionen verbunden sind. Der Umgang mit Ansprüchen an Arbeit und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie deren Legitimierung werden im Lichte solcher Lebensorientierungen besser verständlich. Der Beitrag verdeutlicht dies mit drei beispielhaften Typen von Lebensorientierungen, die in den empirischen Ergebnissen einer von den AutorInnen derzeit am Institut für Sozialforschung Frankfurt a.M. durchgeführten prospektivbiographisch angelegten Untersuchung über die „Ansprüche an Arbeit und berufliche Entwicklung von ‚NormalarbeitnehmerInnen‘“ identifiziert werden konnten. Besonders fokussiert wird hierbei auf die Verarbeitung der Prekarisierung der Arbeitswelt und der Wirtschaftskrise.

Wenngleich sich verbreitete Analysen und Diagnosen zu den derzeitigen Wandlungsprozessen in der Arbeitswelt in Einzelheiten unterscheiden, so ist ihnen doch gemeinsam, dass sich ihr Blick in der Regel vorrangig auf *strukturbedingte Anforderungen* an die Individuen richtet, aus denen oftmals implizit oder explizit zu unmittelbar auf eine entsprechende Entwicklung sozial-psychischer Dispositionen, Identitäten bzw. *Subjektivitäten* geschlossen wird, und dass die Analyse der Orientierungen und Werte und des Handelns der Individuen demgegenüber weniger empirische Aufmerksamkeit findet. Die Entwicklung zu einem flexiblen Kapitalismus geht zum Beispiel für Richard Sennett (1998) damit einher, dass Identitäten „korrodieren“² und die Menschen kaum mehr langfristige Orientierungen und Vertrauensbeziehungen entwickeln könnten. Statt eine Lebensgeschichte zu einer Erzählung bündeln zu können, müssten sich die Individuen unter diesen Umständen von Episode zu Episode, von Projekt zu Projekt und von Gelegenheit zu Gelegenheit treiben lassen – ein Phänomen, das er als „Drift“ bezeichnet.

Etwas anders akzentuieren Pongratz und Voß (2003) den Typus des „Arbeitskraftunternehmers“, der gleichfalls als dem flexiblen Kapitalismus angemessener Typus verstanden wird. Er driftet nicht von Episode zu Episode, sondern er ist aufgefordert, sich und sein Leben zu rationalisieren, zu ökonomisieren und zu kontrollieren. „Erforderlich wird eine zweckgerichtete, alle individuellen Ressourcen gezielt nutzende Durchgestaltung des gesamten Lebenszusammenhangs, der in neuer Qualität systematisch auf den Erwerb ausgerichtet wird.“ (ebd., S. 25) Ähnlich korrespondiert auch das „unternehmerische Selbst“ (Bröckling 2007) als Identitätsanforderung mit den Vermarktlichungsprozessen von Wirtschaft und Gesellschaft. „Aktivierung“ sei die zentrale gesellschaftliche Anrufung, die an das Subjekt adressiert

¹ Dr. Stefanie Hürtgen, Institut für Sozialforschung Frankfurt a.M., Email: huertgen@soz.uni-frankfurt.de. Dr. habil. Stephan Voswinkel, Institut für Sozialforschung Frankfurt a.M., Email: voswinkel@em.uni-frankfurt.de.

² So lautet der englische Titel des einschlägigen Buches von Sennett: *The Corrosion of Character*.

werde (Lessenich 2009). Es sei aufgefordert, seine Subjektivität an die funktionalen Anforderungen einer Gesellschaft und Arbeitswelt anzupassen, die dem Einzelnen abverlangt, selbsttätig den Anforderungen von Markt und Unternehmen gerecht zu werden.

Eine funktionalistische Lesart solcher Konzepte wäre so zu pointieren: Strukturelle Veränderungen erfordern oder erzeugen eine funktionale Anpassung der Subjekte. Es bildet sich eine ‚neue‘, funktional passende Identitätsform heraus, in der populären Sennettschen Diagnose beispielsweise eine „Drift-Identität“. Strukturbedingungen und Anforderungen schlagen sich hiernach mehr oder weniger bruchlos in den Identitäten der Subjekte nieder.

An dieser Sichtweise wollen wir Zweifel anmelden und uns denjenigen anschließen, die Subjektivität nicht einfach als Reflex von Strukturbedingungen fassen, umgekehrt aber auch nicht die Handlungs- und Orientierungsautonomie von Individuen als ‚frei‘ und unbeeinflusst von ihren sozialen Lagen, Arbeits- und Lebensbedingungen überhöhen wollen. Wir knüpfen dabei an die Studie von Hans-Joachim Giegel, Gerhard Franz und Ulrich Billerbeck von 1988 an: „Industriearbeit und Selbstbehauptung“ (Giegel/Frank/Billerbeck 1988). In expliziter Abgrenzung zu „objektivistischen Vorstellungen“ eines eindeutigen Wirkungszusammenhangs von „Bedingungen und Persönlichkeit“ betonen die Autoren, „dass jeder Einwirkung von außen eine Bestimmung des Subjekts durch sich selber zugrunde liegt, die das Subjekt für die Aufnahme von Einwirkungen von außen allererst öffnet“ (ebd., S. 14). Und weiter: "Restriktionen wirken nicht dadurch, dass sie ein bestimmtes Verhalten erzwingen, sondern dass sie es dem Subjekt erschweren, den Raum der Entwicklungsmöglichkeiten zu öffnen." (ebd., S. 16)

Hieran anschließend und auf Basis empirischer Befunde eines von uns am Institut für Sozialforschung Frankfurt a. M. derzeit durchgeführten Forschungsprojekts möchten wir die Thesen vertreten,

- dass Individuen unterschiedliche biographische Orientierungsmuster entwickeln, die erheblichen Einfluss darauf haben, *auf welche Weise* sich die Einzelnen mit ihren Lebensumständen, mit gesellschaftlichen Erwartungen und mit Veränderungen in der Arbeitswelt auseinandersetzen,
- dass eine zentrale Dimension dieser biographischen Orientierungsmuster darin besteht, in welcher Art man sich selbst als handelnd und handlungsfähig konzipiert, und
- dass diese je unterschiedlichen subjektiven Formen, eigene Handlungsfähigkeit zu denken, ihrerseits mit spezifischen Begrenzungen von Handlungsfähigkeit, mit Restriktionen verbunden sind.

Um unsere Gedanken und unsere Projektergebnisse genauer darzulegen, wollen wir in einem ersten Teil die für uns zentralen Kategorien „Lebensorientierungen“ sowie „Ansprüche und Wünsche“ bestimmen.

1 Lebensorientierungen

Identität ist als der dauernde Versuch des Menschen zu verstehen, in Auseinandersetzung mit Erwartungen der Umwelt und eigenen Ressourcen ein Kontinuitäts- und Kohärenzgefühl von sich selbst zu entwickeln (Alheit/Dausien 2000). Damit ist bereits gesagt, dass wir Vorstellungen von einer Erosion der Identität oder auch einer Befreiung von Identitätszwängen in einem Spiel offener Differenzen widersprechen. Wir bezweifeln, dass sich – außer als pathologischer Grenzfall – eine Auflösung von Identität in eine Sukzession zusammenhangloser Identitätssituationen vorstellen lässt. Es muss unseres Erachtens erstens zur eigenen Handlungsfähigkeit und zweitens zur Wahrnehmung als relativ verlässliches Subjekt durch andere zumindest eine relative Kohärenz der Einzelnen geben, die einen übersituativen und überzeitlichen Zusammenhang der Einzelsituationen herstellt.

Identität ist allerdings nicht fix, sondern wird in einem permanenten und reflexiven Prozess aktiv erzeugt und verändert, Heiner Keupp spricht deswegen von „Identitätsarbeit“ (Keupp et al. 1999). Deren Instanz ist das eigene Leben, wahrgenommen als *Biographie*. In diese gehen Außeneinflüsse als „gemachte Erfahrungen“ ein, eine Formulierung, die zum Ausdruck bringt, dass der Mensch Ereignissen und Widerfahrnissen ausgesetzt ist, diese aber in einer bestimmten Weise verarbeitet, also „macht“, „herstellt“.

Was bedeutet das nun für das Verständnis von Bewusstsein und Subjektivität im Zusammenhang mit Arbeit? Auch zur Beantwortung dieser Frage können wir auf Giegel und Kollegen (Giegel/Frank/Billerbeck 1988) zurückgreifen. Diese haben sehr treffend die Vorstellung kritisiert, man könne ein „Arbeitsbewusstsein“ als Gegenstand isolieren, also sich der konkreten Subjektivität des Lohnarbeiters dadurch nähern, dass man „eine Vielzahl von Einstellungen und Orientierungen“ erhebt, „mal Interessen, mal gesellschaftliches und politisches Bewusstsein, hier Stresserfahrungen, dort das Verhältnis zur Kultur“ und – so könnte man ergänzen – das auf der AIS-Frühjahrstagung 2012 in Anschlag gebrachte „Arbeitsbewusstsein“. Mit einer solchen Aneinanderreihung, so wieder Giegel/Frank/Billerbeck, werde vielmehr der „Blick dafür verstellt, wie solche vielfältigen Orientierungen sich in der Individualität des Lohnarbeiters *verbinden*“ (Giegel/Frank/Billerbeck. 1988, S. 10; Hvh. d. A.). Wenn nun im Unterschied zum früher eher gebräuchlichen Begriff des „Arbeiterbewusstseins“ gegenwärtig vom „Arbeitsbewusstsein“ gesprochen wird, so hat dies eine erweiternde und eine eingrenzende Seite. Auf der einen Seite kann man eine solche Umstellung als den löblichen Versuch begreifen, nicht mehr von der Zentralität des *Industriearbeiters* für die Arbeits- und Industriesoziologie auszugehen. Auf der anderen Seite wird damit aber auch der im Begriff des „Arbeiterbewusstseins“ immer noch enthaltene Blick auf die gesamte soziale Lage und Existenzweise verschenkt. Demgegenüber geht es im Anschluss an Giegel/Frank/Billerbeck vielmehr darum, „die konkrete Subjektivität des Lohnarbeiters als einen differenzierten und weitgespannten Zusammenhang von Interessen, Kognitionen, normativen Bindungen und Regulationsprinzipien der Identität (zu) erfassen, der durch seine vielfältigen Momente hindurch eine spezifische Einheit gewinnt und dadurch für die Person selbst wie auch für andere Gültigkeit beanspruchen kann“ (ebd.,; vgl. auch Giegel 1989).

Der Bezug auf die Biographie bestimmt auch die Art, wie wir in unserer Untersuchung der „Ansprüche an Arbeit und berufliche Entwicklung von ‚NormalarbeitnehmerInnen‘“, die wir gleich näher darstellen werden, vorgegangen sind. Der Umgang der Beschäftigten mit ihren Ansprüchen ist nämlich wesentlich zu verstehen im Zusammenhang mit dem, was wir „Lebensorientierungen“ nennen. Unter Lebensorientierungen verstehen wir die grundsätzliche Art, das Leben und die eigenen Möglichkeiten hierin zu sehen. Es sind teils unbewusste, teils reflexiv konstruierte biographische Sinnhorizonte entlang von Vorstellungen, was ein ‚gelungenes Leben ausmacht‘, die das soziale Handeln der Menschen strukturieren. Eine Lebensorientierung entwickelt sich vor dem Hintergrund der Lebensprobleme, die Menschen sehen, und der Ressourcen, die sie zu haben glauben – individuell, aber auch in Auseinandersetzung mit ihrem Herkunftsmilieu. Die Lebensorientierung ist nicht zu verwechseln mit Gleichförmigkeit oder gar Planbarkeit des eigenen Lebens. Sie strukturiert vielmehr die Art und Weise, in der Akteure sich mit den Bedingungen auseinandersetzen. Eine Lebensorientierung kann sich natürlich im Laufe des Lebens verändern, besitzt aber eine gewisse Stabilität, zumal die Interpretation von Erfahrungen eben systematisch auch im Lichte der jeweiligen „Lebensorientierungen“ geschieht.³

Unser Konzept der „Lebensorientierungen“ lehnt sich an dasjenige der „berufsbio-graphischen Orientierungen“ von Giegel/Frank/Billerbeck an. Allerdings bevorzugen wir den Terminus der „Lebensorientierungen“, da wir den Stellenwert von Arbeit und Beruf im Leben der InterviewpartnerInnen nicht vorab festzulegen wollen, sondern ihn als Resultat der Analyse begreifen. Und in der Tat zeigen unsere Ergebnisse, dass sich die Lebensorientierungen auch danach unterscheiden, welcher Stellenwert in ihnen die Erwerbsarbeit besitzt. Grundsätzlich integrieren Lebensorientierungen verschiedene Lebensbereiche, indem sie sie – in unterschiedlicher Weise – zueinander in einen Bezug setzen und unterschiedlich relevant werden lassen.⁴

Unser Begriff der „Lebensorientierungen“ hat eine Nähe zu ähnlichen Konzepten in der biographisch orientierten Forschung. Das gilt etwa für das Konzept der „Lebensthemen“ (Keddi 2011; Keddi et al. 1999). Wir wählen gleichwohl den Begriff der „Lebensorientierungen“, weil wir deutlich machen wollen, dass es sich nicht um explizit formulierte „Themen“, sondern um in der biographischen Darstellung deutlich werdende, oftmals aber nicht explizit formulierte „Orientierungen“ des Lebens handelt. Von den „berufsbio-graphischen Gestaltungsmodi“ (Witzel/Kühn 2000; Zinn 2001; Pongratz/Voß 2003, S. 84-88) unterscheiden sich die Lebensorientierungen schon deshalb, weil wir die Einstellung zum ‚Leben‘ insgesamt und nicht nur zur Berufsbiographie in den Blick nehmen. Eine gewisse Ähnlichkeit besteht auch mit den von Brose/Wohlrab-Sahr/Corsten (1993) analysierten „Bildern vom eigenen Leben“. Im Unterschied zu den „Lebensorientierungen“ handelt es sich bei diesen aber um

³ Die von uns in Interviews identifizierten Lebensorientierungen sind natürlich zeitpunktbezogene Aufnahmen, sie bezeichnen die aktuelle Orientierung, die von den Befragten in einen größeren biographischen Zusammenhang gestellt ist. Auch wenn sie in ihren Erzählungen erkennen lassen, dass sich ihre jetzige von einer früheren Lebensorientierung unterscheidet, so tun sie dies doch im Lichte der gegenwärtigen Lebensorientierung.

⁴ Im Sinne von Kerstin Jürgens (2009) kann man von der Beziehung von Arbeit und „Reproduktionshandeln“, von „Arbeits- und Lebenskraft“ sprechen. Allerdings klingt im Terminus des „Reproduktionshandelns“ noch die funktionale Beziehung von „Reproduktion“ auf „Produktion“ an, die eine Unterordnung nahe legen könnte.

explizite Benennungen der Interviewten. Auch zum Konzept der „(Alltäglichen) Lebensführung“ (Kudera/Voß 2000) gibt es Überschneidungen; das betrifft vor allem die Herstellungsleistung des Lebenszusammenhangs durch die Subjekte, in der sie verschiedene Lebensbereiche miteinander abstimmen und vermitteln. Unser Konzept der „Lebensorientierungen“ betont allerdings mehr die Konstitution von Anspruchshaltungen und Sinngebungen und deren normative Dimension. Der Begriff der „Lebensgestaltung“ (Hoff 2008) versucht, über die Strukturierung des Alltags hinausgreifend die Herstellungsleistung des eigenen Lebens zu erfassen, und betont damit ebenfalls die Autorenschaft des Individuums für sein Leben. Im Hinblick auf die Biographiegestaltung werden dort jedoch bewusstere „Lebensziele“ und „Lebensaufgaben“ in den Vordergrund gestellt. Im Unterschied zu unserem Verständnis von „Lebensorientierungen“ stellen auch die „Lebensentwürfe“ und „Lebensplanungen“ bei Geissler/Oechsle (1996) und die „Lebenskonzepte“ bei Baethge et al. (1988) stärker auf bewusste Zielvorstellungen im Leben ab.

2 Ansprüche und Wünsche

Lebensorientierungen gewichten „Ansprüche“ – eine weitere für uns zentrale Kategorie – und strukturieren den Umgang mit ihnen. *Ansprüche* sind, im Unterschied zu „Wünschen“, durch ein Setting von sozialen Normen legitimiert. Sie sind gerechtfertigt, man kann sich im Prinzip sozial auf sie beziehen. Allerdings bedeutet die Äußerung von Ansprüchen noch nicht, dass man sie (aktuell, angesichts von Krise, Arbeitsmarktlage oder Chef) für realisierbar hält, dem können vielmehr eine Vielzahl von Hindernissen im Weg stehen. Die Rechtfertigung von Ansprüchen kann implizit (häufig in der Figur der „gedanklichen Selbstverständlichkeit“) oder explizit erfolgen. Ein Anspruch richtet sich normativ nicht nur an einen äußeren Adressaten – den Chef, das Unternehmen, den Staat, den Partner, die Kollegin – sondern auch an sich selbst: Man erwartet von sich normativ, dass man sich in einer bestimmten Weise verhält. Anders gesagt: *Ansprüche an andere* sind – das haben wir im Projekt festgestellt – verbunden mit *Ansprüchen an sich selbst* und werden dadurch zu einem Aspekt der Identität. Bestimmte Handlungen legitimerweise von anderen zu erwarten ist eben geknüpft daran, welche Vorstellungen von Handlung ich bei mir selbst verorte.

Im Unterschied zum Anspruch gibt es bei einem *Wunsch* keine normative Fundierung. Ein Wunsch ist etwas, das man will, was sich aber nur mit dem eigenen Wunsch selbst begründet und nicht unter Rückgriff auf normative Vorstellungen von sozialen Zusammenhängen legitimiert ist. Im Bereich Arbeit kann sich ein Wunsch zwar an einen Adressaten richten, beispielsweise mehr Geld zu bekommen oder freundlichere KollegInnen zu haben. Bei Nichterfüllung wird der Wunsch enttäuscht, man kann aber weder den Chef noch die KollegInnen dafür verurteilen. Anspruch und Wunsch sind zwei Pole auf einem Kontinuum mit fließenden Übergängen.

Im Folgenden konzentrieren wir uns in unserem Beitrag auf die Darstellung der Lebensorientierungen und klammern die Inhalte der Ansprüche der Beschäftigten aus.

3 Anlage der Untersuchung

Thema der Untersuchung sind die „Ansprüche an Arbeit und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten von ‚NormalarbeitnehmerInnen‘“. Die Studie wird von 2010 bis 2012 am Institut für Sozialforschung Frankfurt a.M. durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert.

Die Untersuchung beruht auf 42 prospektiv-biographischen Interviews, die offen, aber leitfadengestützt und mit umfangreichen narrativen Elementen geführt wurden (Dauer 2-3 Stunden, teilweise länger). Die GesprächspartnerInnen sind unbefristet und zum Zeitpunkt des Interviews ungefährdet beschäftigt, also nicht von Personalabbau bedroht. Sie sind im mittleren Alter und haben eine mittlere Qualifikation. Sie sind in unterschiedlichen Branchen beschäftigt: Automobilindustrie, Maschinenbau, Elektroindustrie, Bankhaus, Pflegebereich in Kliniken, IT-Dienstleistungen und öffentlicher Dienst. Der Frauenanteil liegt bei 43%, in Ostdeutschland arbeiten 21% und der Anteil der GesprächspartnerInnen mit Migrationshintergrund beträgt (je nach Definition des „Migrationshintergrunds“) 14-21%.

Mit dem Projekt wollen wir untersuchen, ob und inwieweit Beschäftigte, die relativ sicher und nicht prekär beschäftigt sind, angesichts von Verunsicherung und Prekariisierung in der Arbeitswelt ihre Ansprüche an Arbeit und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten reduzieren, variieren oder aufrechterhalten. Dies kann Aufschluss über die Reichweite der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt über die unmittelbar von Prekarität Betroffenen hinaus ermöglichen.

Dabei interessieren uns nicht in erster Linie die Wünsche und Ansprüche als solche – also das, was Beschäftigten als wünschenswert gilt und etwa in Bewertungen von Arbeitsaspekten zum Beispiel im DGB-Index zum Ausdruck kommt⁵ (aktuelle Daten in Reusch/Lenhardt 2012, S. 404 ff.). Sondern unser Focus zielt auf den *Umgang mit* Ansprüchen, und damit auf die eingangs skizzierte aktive Herstellung (biographischer) Identität. Für diese Perspektive bedarf es einer Methode der Untersuchung, die die Haltung der Subjekte zu ihrem Leben insgesamt in den Blick nimmt.

Wir bezeichnen unsere Methode als die des prospektiv-biographischen Interviews, weil wir nicht in erster Linie den Lebenslauf und die Konstruktion von Identitäten in der Vergangenheit nachvollziehen, sondern – vor dem Hintergrund der Frage, ob sich Ansprüche bei relativ gesicherten Beschäftigten derzeit verändern – die gewünschten und erreichbar scheinenden Zukünfte identifizieren wollen. Auch der biographische Rückblick ist hierauf bezogen: Er soll ein besseres Verständnis des bisherigen Wegs und Verhaltens der Beschäftigten ermöglichen und so deutlich werden lassen, welche Erfahrungen und Entscheidungsaufschichtungen ihrer aktuellen Lage zugrunde liegen und wie ihre Zukunftsvorstellungen daher einzuordnen sind. Deshalb orientieren die sehr offenen leitfadengestützten Interviews nach einer Schilderung der gegenwärtigen Arbeits- und Lebenssituation zunächst auf Pläne, Wünsche,

⁵ Hierbei handelt es sich um einen zusammengesetzten Indikator, „der die Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen aus Sicht der befragten Beschäftigten abbilden soll“ (Fuchs 2009: 186). Erhoben wird er in einer jährlich durchgeführten repräsentativen Befragung von ArbeitnehmerInnen über Bewertungen ihrer aktuellen Arbeit und über ihre Vorstellungen guter Arbeit in 15 Arbeitsdimensionen. Der Vergleich der Ist- und Soll-Werte führt zur Identifizierung von Diskrepanzen.

Träume in der Zukunft und wenden sich erst dann der bisherigen Lebensgeschichte zu, bevor das Gespräch mit einem dialogisch-reflektierenden Teil endet.⁶ Auf diese Weise wollen wir auch vermeiden, dass die Zukunft durch den vorgeschalteten Rückblick auf die Vergangenheit den Wirkungen narrativer Schließung unterliegt.

In der Auswertung der vollständig transkribierten und mit MaxQDA codierten Interviews wurden die Anspruchshaltungen im Zusammenhang mit den Lebensorientierungen der GesprächspartnerInnen interpretiert. Dabei wurden parallel (a) Anspruchsmuster und mit ihnen verbundene Legitimationsmuster herausgearbeitet, (b) die Lebensorientierungen rekonstruiert und auf den Umgang mit Ansprüchen bezogen und (c) Anspruchs-, Legitimationsmuster und Lebensorientierungen typologisch verdichtet. Da die Lebensorientierungen keine bewussten Lebensentwürfe im Sinne von Lebenszielen und -plänen sind, lassen sie sich auch nicht einfach aus den expliziten (Selbst-)Darstellungen der InterviewpartnerInnen gewinnen. Vielmehr kann es eine nicht unbedeutende Differenz zu den Selbstbeschreibungen der GesprächspartnerInnen geben. Deshalb bezogen wir die formulierten Selbstbekundungen der GesprächspartnerInnen auf die im Interview erkennbaren Handlungsmuster und die mit diesen in Zusammenhang stehenden „impliziten“ oder auch „konjunktiven“ Wissens- und Orientierungsformen (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2010).⁷

4 Drei beispielhafte Lebensorientierungen

Im Folgenden werden wir nun an Beispielen⁸ aus unserer Typologie von Lebensorientierungen zeigen, wie die Art und Weise, mit Veränderungen in der Arbeitswelt umzugehen, in hohem Ausmaß davon abhängt, welche Lebensorientierung unsere GesprächspartnerInnen entwickelt haben und wie sie Ansprüche und eigene Handlungsfähigkeit konzipieren. Wir beziehen uns dabei an dieser Stelle in erster Linie auf die Entwicklung von Prekarisierung und Wirtschaftskrise.

4.1 Durchkommen im Leben

In dieser Lebensorientierung erscheint das Leben als permanentes Risiko, in das jederzeit Katastrophen hereinbrechen können. Verlässliche Strukturen, wie ein sicherer Arbeitsplatz oder freundliche KollegInnen, werden als temporärer Glücksfall wahrgenommen und können sich jederzeit als trügerisch herausstellen. Bedrohungen sind allgegenwärtig, man weiß nie, was passiert, man muss immer mit dem Schlimmsten rechnen. Wenn die GesprächspartnerInnen sich und ihre Haltung in Bezug setzen zu anderen Lebenssituationen, dann sind es in dieser Lebensorientierung vor allem Szenarien des Scheiterns und des Abstiegs, denen sie entgehen wollen.

⁶ Da die Gespräche offen geführt werden, hielten sich die GesprächspartnerInnen nicht immer konsequent an diese idealtypische Abfolge, weshalb der Interviewer/die Interviewerin der Gesprächssituation entsprechend entscheiden musste, inwieweit er/sie dem Gedankenfluss der GesprächspartnerInnen folgen oder ihn in die vorgegebene Richtung umzuleiten versuchen sollte.

⁷ Vereinfacht an einem Beispiel gesagt: Verhält sich der Interviewte, der sich als „Familienmensch“ bezeichnet, als jemand, für den die Familie tatsächlich im Zentrum seines Lebens steht? Und wenn dies nicht der Fall ist: Was bedeutet es dann, wenn er sich als „Familienmensch“ bezeichnet und sich auch als solcher versteht?

⁸ Es handelt sich also nicht um eine Gesamtdarstellung unserer Typologie.

In dieser Lebensorientierung gibt es durchaus eigene Wünsche, diese werden aber nicht als Ansprüche, d.h. als sozial legitimierbare Anliegen behandelt. Die Wünsche werden vielmehr verfolgt, indem man sich möglichst „schlau“ verhält: rechtzeitig Trends erkennt, bestimmte persönliche Vorteile für sich nutzt, eine Kollegin übervorteilt, sich beim Chef lieb Kind macht usw. Dabei muss man aber immer flexibel bleiben, denn man weiß nie, ob sich „das Blatt nicht wieder wendet“, „wie die Dinge ausgehen“.

Mit dieser grundsätzlichen Auffassung vom Leben und sich selbst darin ist es basale Wahrheit und Kernstück der vorgestellten eigenen Handlungsfähigkeit, dass man keine Ansprüche an das Leben stellen darf. Wer auf Ansprüchen beharrt, der „hat sich nicht im Griff“ und scheitert.⁹ In unmittelbarer Weise sind hier eigene *Handlungsfähigkeit* und eigene, von den Subjekten selbst ausgehende *Restriktionen* miteinander verbunden: Die InterviewpartnerInnen sehen sich als handlungsfähig, weil sie erkannt haben, dass man keine Ansprüche stellen darf, und weil sie über die aktive Bereitschaft verfügen, auf Norm- und Grenzsetzungen zu verzichten. Entsprechend besteht der Anspruch an sich selbst darin, der Gefahr von Anspruchshaltungen zu entgehen, denn diese gefährden die einmal erreichte Position. Sie wollen flexibel bleiben, beispielsweise auch bereit sein, für weniger Geld als üblich zu arbeiten. Auf diese Fähigkeit, die sie in vielen Geschichten und Vergleichen darstellen, sind sie stolz; sie ist für diese GesprächspartnerInnen die zentrale Kompetenz, um in einer Welt von Unsicherheiten und Gefahren nicht zu scheitern. Eigene Handlungsfähigkeit gegenüber den Wechselfällen des Lebens wird hier in Flexibilität, Illusionslosigkeit und Anpassungsfähigkeit gesehen. Eigene Ansprüche werden bekämpft, da sie der so gezeichneten Handlungsfähigkeit prinzipiell hinderlich sind.

Veränderungen der Arbeitsanforderungen und -bedingungen und insbesondere die Entwicklung der Prekarisierung bekommen in den Darstellungen kaum eine eigene Qualität. Im permanenten Auf und Ab von Kampf, Sieg und Niederlage erscheint auch die Wirtschaftskrise – wenn sie überhaupt eine Rolle spielt – dann nur als Konkretisierung und Bestätigung der Notwendigkeit, immer mit dem Schlimmsten rechnen zu müssen.

4.2 Aufstieg und Prestige

Für die GesprächspartnerInnen dieses Typs strukturiert das Streben nach sozialem Aufstieg die Sicht auf die Welt und auf sich selbst. Nach ihrer Auffassung zeigt sich gesellschaftlicher Aufstieg vor allem in prestigeträchtigen Symbolen, sie sehen die Ziele ihres Lebens zum Beispiel darin, Geld zu haben für teures Essen in Restaurants, für Markenkleidung, teure Möbel, gute Autos; im Besitz mehrerer Häuser zu sein oder im Erreichen einer Position als Vorgesetzter im Betrieb.

Das Streben nach Geld und Prestige ist hier aber kein „Wunsch“, vielmehr etwas, was diese InterviewpartnerInnen für legitim verdient erachten, und zwar weil sie hart

⁹ Eine beispielhafte Formulierung aus dem Interview mit Frau Krätzig, Fremdsprachensekretärin an einer ostdeutschen Universität: Menschen, die meinen, „sie müssen jetzt alles ändern, die sind völlig runtergekommen, weil die sich nie im Griff hatten. Also da bin ich anders. Ich bin aber wie gesagt durch eine ganz andere Schule durch, durch eine härtere Schule gegangen so (Frau Krätzig, Absatz 219 – gemeint ist der Absatz des Interviewtextes in MaxQDA).

arbeiten: Diese GesprächspartnerInnen waren schon früh berufstätig, beschreiben sich als ungeheuer fleißig und nutzen für den Gelderwerb auch belastende Arbeitsformen wie Schichtarbeit oder Nebenjobs. Diese Lebensorientierung ist dabei häufig in ein familiäres Projekt des Aufstieges eingeschrieben: Es gilt, das Werk der Eltern fortzusetzen. Typischerweise, aber nicht ausschließlich sind die InterviewpartnerInnen dieses Typus Migranten zweiter Generation.

In ihren biographischen Schilderungen beziehen sie sich häufig auf Ausgangssituationen, die als entbehrensreich beschrieben werden. Aus ihnen will man herauskommen und ist stolz, dies bereits ein gutes Stück geschafft zu haben. Ihre Vergleichsfolie ist also ihr Herkunftsmilieu, aus dem sie sich herausgearbeitet haben, dem sie sich aber zugleich verbunden fühlen. Entsprechend sind die Beschäftigten dieses Typus sehr sensibel für die Statusrelationen in ihrem Umfeld und der Vergleich mit Statushöheren, auf deren Niveau man zu kommen hofft, spielt eine wichtige Rolle.

Erwerbsarbeit und ihre Veränderungen allgemein werden in erster Linie als Mittel zum Erreichen von Geld beziehungsweise einer Vorgesetzten-Position angesehen; entsprechend ist die *Relation von (Arbeits-)Aufwand und Ertrag* für diese GesprächspartnerInnen der vorrangige und sensibelste Punkt in der Betrachtung ihrer Arbeitsbedingungen: Typischerweise treten diese InterviewpartnerInnen sehr selbstbewusst auf, sind stolz auf das Unternehmen, in dem sie gelandet sind, weil es einen guten Lohn zahlt – auch wenn sie finden, sie müssten eigentlich mehr Geld verdienen oder längst auf einem bestimmten Posten sein – und umgekehrt ärgern sie sich sehr, wenn (vom Meister oder von der Karriere-Förderstelle) ihre Arbeit „kleingere-det“ wird. Ausführlich wird außerdem über die starke Intensivierung von Arbeit gesprochen: Dort, wo sie vor Jahren noch 120 Fertigungsstücke gefertigt hätten, so ein Interviewpartner, den wir Herrn Bürtük genannt haben, ein Maschinenführer in Schichtarbeit in einem großen Automobilwerk, seien es heute 300; und vor allem gebe es auch in der Produktionsarbeit immer mehr zusätzliche Aufgaben, wie Dokumentation, Materialbeschaffung, Wartung und Reinigung – das könne man eigentlich gar nicht mehr leisten!

Allerdings: Die zeitweise eingeführte Kurzarbeit während der Wirtschaftskrise schuf zum Beispiel für Herrn Bürtük vor allem die Möglichkeit, seine *erste* Nebentätigkeit (zusätzlich zu seiner Arbeit im Vier-Schicht-System) um eine *zweite* zu ergänzen. Herr Bürtük ist – wie er sagt – sehr erschöpft, er wolle eigentlich Ruhe haben, mehr Zeit für sich, Erholung; aber die Zwangspause der Kurzarbeit füllt er sofort mit einer weiteren Zusatzverdienst-Tätigkeit. Schlaglichtartig wird hier deutlich, dass „Restriktionen“ nicht einfach als Wirkung objektiver Bedingungen verstanden werden können. Es ist Herr Bürtük selbst, der seiner Arbeit einen stark entgrenzten Stellenwert einräumt, weil er sich als nicht nachlassende Leistungskraft versteht. Dieses Selbstverständnis gibt ihm und allen InterviewpartnerInnen dieses Typus die Möglichkeit, selbstbewusst aufzutreten, Arbeit für „zu wenig Geld“ zurückzuweisen oder offensiv Lohnerhöhungen zu fordern. Zugleich werden in dieser Lebensorientierung Erholung und Ruhe systematisch hinter den vorrangigen Normvorstellungen von Aufstieg und Prestige durch eigene Leistung zurückgestellt. Die einzige *legitime* Per-

spektive von Ruhe, und gewissermaßen auch die Krönung von Erfolg, besteht für ihn und die InterviewpartnerInnen (zwischen 30 und 40 Jahre alt) dieses Typus in der *Rente*, die hoch besetzt ist: Hier will man sein Leben genießen, frei von Arbeit und materiellen Sorgen.

Es gibt unter den GesprächspartnerInnen dieses Typus auch solche, die ihre Leistung durchaus in einem kollektiven, kollegialen Zusammenhang sehen. Herr Bürtük ist engagierter Gewerkschafter und besitzt ein ausgeprägtes Gefühl für die Bedeutung des Arbeitsteams als eines wichtigen sozialen Raumes der gegenseitigen Versicherung und Bestärkung der eigenen Leistung. Diejenigen GesprächspartnerInnen dieses Typs allerdings, die eine betriebsinterne Karriere verfolgen, zeichnen sich eher durch eine gewisse ‚Vereinzelung‘ aus; sie sondern sich von der Gruppe ab und begründen ihren Aufstiegswillen damit, dass sie sich als etwas ‚Besseres‘ darstellen. Hier spielt auch die permanente Selbstdarstellung, die Technik der Selbstmotivation und Selbstinszenierung eine große Rolle – und die Enttäuschung, wenn diese erst erlernt, dann aber nicht honoriert wird: Herr Artaj erfährt nach erfolgreicher Absolvierung von Fördermaßnahmen und Assessment Center, in denen er glaubte, Techniken der Selbstdarstellung, von Freundlichkeit und Empathie erlernt zu haben, dass man ihn nicht für authentisch genug hält, um eine Meisterstelle einzunehmen. Er lächle immer, aber das wirke nicht glaubwürdig.

Die Wirtschaftskrise erscheint bei diesem Typus nicht als unmittelbare Bedrohung, aber als Beschleunigung der kritisierten, als ungerecht empfundenen Entwicklungen: So findet sich ein Interviewpartner dieses Typus nach mehrjährigem, selbst bezahltem Fernstudium und vielen bestandenen Prüfungen bis hin zum Assessment-Center nicht auf der erhofften Meisterstelle wieder, sondern am Montage-Band, und der schon erwähnte Herr Bürtük schildert, dass die Krise zu noch weiteren Optimierungen und Verschlankungen genutzt werde.

4.3 Balance im Leben

Den GesprächspartnerInnen, die wir diesem Typus zugeordnet haben, geht es wesentlich darum, den verschiedenen Interessen und Aspekten ihres Lebens Raum zu geben. Sie wollen ein Leben führen, das ‚ihnen‘, also ihren Neigungen und Interessen, aber auch den Verantwortlichkeiten in ihren Sozialzusammenhängen entspricht. In unterschiedlichen Lebensphasen kann sich dabei das Gewicht der einzelnen Lebensaspekte ändern. Hierzu gehört zunächst ein sozial wie inhaltlich zufriedenstellendes Beschäftigungsverhältnis. Auch diese InterviewpartnerInnen beschreiben sich als ausgesprochen leistungsorientiert; Lohnarbeit ist in ihrem Selbstverständnis ein zentraler Ort zur Anerkennung ihrer Kompetenzen und der Pflege und Gestaltung von Sozialbeziehungen. Allerdings beharren diese InterviewpartnerInnen darauf, dass ihr Leben weit mehr umfasst als Arbeit und Karriere und dass es deswegen um Begrenzung des Bereichs Arbeit und um einen Ausgleich mit anderen Lebensbereichen, Bedürfnissen und Interessen geht. Diese weiteren Interessen und Bedürfnisse umfassen klassischerweise¹⁰ die Kinder. Man will sie nicht nur versorgen können, sondern „von ihnen auch was haben“. Dazu gehören aber – neben Weiterbildungen

¹⁰ Zwar artikulieren diesen Anspruch überwiegend Frauen, aber nicht ausschließlich.

– auch ausgeprägte Hobbies und Nebentätigkeiten, in denen es kaum um individuelle Zerstreuung, sondern vielmehr um die umfassende weitere Entwicklung eigener Entfaltung und Sozialität geht. So arbeitet eine IT-Spezialistin, nachdem sie eine entsprechende Ausbildung machte, nebenher als Reittherapeutin für behinderte Kinder, will ein Krankenpfleger sich zum Coach weiterbilden, hat ein Industrieelektroniker nebenher einen Fahrradladen im Dorf und nimmt an quasi-professionellen Fahrradrennen teil oder eine Angestellte im Straßenverkehrsamt eröffnet ein Nagelstudio. Einige reduzieren ihre Arbeitszeit, um diesen verschiedenen Ansprüchen gerecht werden zu können.

Normativ stützen sie sich in ihren Anspruchshaltungen dabei ebenfalls auf das Leistungsprinzip, zugleich aber rekurrieren sie auf Normen der vielseitigen Persönlichkeitsentwicklung und der Selbstsorge (Flick 2011). Ein „ordentliches“ Verhalten vom Chef und eine sinnvolle und erfüllende Arbeitstätigkeit sind im Lichte dieser Norm ebenso ihr Anspruch wie das „Recht auf Teilzeit“, wenn sie es für nötig oder gegeben halten.

Ihre Handlungsfähigkeit ist hier also von mehreren normativen Prinzipien abgesichert, die in unterschiedlicher Weise kombiniert sind. Insbesondere einer Entgrenzung von Arbeit können diese InterviewpartnerInnen auf bemerkenswerte Weise entgegengetreten. So sehr sie teilweise interne Qualifizierungswege gegangen sind, so sehr ist ihnen Karriere doch nicht „alles“. Herr Mucke, Industrieelektroniker in einem großen Automobilwerk, hat zum Beispiel den Meisterbrief erworben, hat aber kein Interesse, als Meister zu arbeiten, weil dies größere zeitliche Verpflichtungen mit sich brächte, aber zugleich kaum mehr den Raum biete, die beruflichen Fachkenntnisse praktisch anzuwenden.

Die InterviewpartnerInnen dieser Lebensorientierung wollen sich nicht von einem Bereich vereinnahmen lassen und sie wollen auch nicht einem sozialen Zwang – einer „Anrufung“ – zum Erfolg, zur Karriere oder zur permanenten Selbstentwicklung erliegen. Auf der anderen Seite zeigen sich bei diesem Typus auch Restriktionen in einem gewissen Konservatismus: Es geht nicht um dynamischen Individualismus und permanente Veränderung und Verbesserung – vielmehr ist für diese InterviewpartnerInnen eine Genügsamkeit typisch, negativ gesagt: ein gewisser Provinzialismus. Dementsprechend beziehen sie sich positiv und wie selbstverständlich auf ihr Milieu, in das sie sich eingebettet sehen.

Die „Balance im Leben“ beinhaltet auch, dass auf einem bestimmten Niveau auf weitere Karriere und besondere Erfolge verzichtet wird. Herr Mucke ist zum Beispiel vehement der Auffassung, man solle seine Kenntnisse lieber ernsthaft anwenden und weitest möglich ausschöpfen, statt sich im Streben nach Karriere immer neuen Dingen zuzuwenden. Frau Schreiner, Detailkonstrukteurin in einem großen Automobilwerk, hat Kritik erfahren, als sie mit einem kleinen Kind wieder arbeiten ging, verteidigt ihr Handeln aber vehement, besteht jedoch gleichwohl darauf, ihrem Familienzusammenhang Vorrang gegenüber ihrer weiteren Karriere zu geben: „Ich bleibe lieber da, wo ich bin und habe meine Kollegen rund rum. Ich bin nicht so dieser Karrieretyp. Man hat mich zwar schon mal als Karrierefrau bezeichnet damals, als meine

Tochter dann bei Oma war, und irgendeine Freundin: ‚Ja du kannst doch das Kind nicht und was soll das denn!‘ Was macht dem Kind das aus, wenn es bei der Oma ist. Die Oma singt mit ihm, die backt Brötchen oder Brot und Kuchen, die macht ganz andere Sachen als ich. Der geht es ja nicht schlecht da. (...) In anderen Ländern ist das normal. Und gerade Großfamilie ist ja dann auch wieder so ein Thema, dass man in einem Haus lebt, wo dann auch die Generationen zusammen sind. Ich meine, jeder profitiert davon. Ich möchte gar nicht so für mich alleine sein. Finde ich ganz schrecklich.“ (Frau Schreiner, Absatz 383)

Vor dem Hintergrund einer solchen Lebensorientierung werden sowohl positive wie negative Momente der eigenen Arbeitswelt dargestellt. Zentrales Bewertungskriterium ist die Frage, ob die Arbeit als *sozialer Ort* und als *Ort konkreter Arbeitsinhalte* den eigenen Kriterien entspricht (Arbeitsklima, Inhalt der eigenen Arbeit) und ob sich die Arbeit mit den anderen Lebensbereichen verbinden lässt, etwa durch verkürzte Arbeitszeit. In diesem Sinne sind beispielsweise der Verdienst oder die Karrieremöglichkeiten zwar auch wichtig, aber eher im Sinne, die (angestrebte) Balance zu erreichen und zu erhalten: genügend zu verdienen, um die Arbeit zu verkürzen, gute und befriedigende Arbeitstätigkeiten ausüben zu können usw. In diesen Punkten sind die meisten InterviewpartnerInnen dieses Typus mit ihrer Situation sehr zufrieden.

Zugleich schildern diese InterviewpartnerInnen teilweise auch negative Entwicklungen rund um Vorgänge der Prekarisierung und Wirtschaftskrise, entweder für den eigenen Betrieb oder generell. Es gebe mehr und mehr Arbeitslose in der Region, mehr und mehr Leiharbeit im Betrieb, einen permanenten Personalabbau. Diese Vorgänge werden kritisiert – allerdings werden sie nicht für sich selbst als bedrohlich empfunden. Umgekehrt erscheint vielmehr die Wirtschaftskrise dort, wo sie mit Kurzarbeit einhergeht, als Chance, mehr Zeit mit der Familie verbringen zu können.

5 Fazit

Menschen entwickeln unterschiedliche biographische Orientierungsmuster – wir nennen dies die Lebensorientierungen – die die Auseinandersetzung der Subjekte mit der (Arbeits-)Umwelt in hohem Maße beeinflussen. Das lässt sich anhand ihrer Verarbeitung der Wirtschaftskrise pointiert zusammenfassen: Im Typus „Durchkommen im Leben“ ist „immer“ Krise, sie ist nichts Besonderes, im Typus „Aufstieg und Prestige“ wird die freie Zeit für weitere Verdienstmöglichkeiten genutzt und im Typus „Balance im Leben“ erfreut man sich an der durch die Krise gewonnenen Freizeit.

In die Lebensorientierungen eingeschrieben sind unterschiedliche Formen, sich selbst als handelnd und handlungsfähig zu konzipieren. Dies wird im Umgang mit Ansprüchen an andere und an sich selbst sichtbar: Im Typus „Durchkommen im Leben“ entsteht Handlungsfähigkeit durch Verzicht auf Ansprüche, im Typus „Aufstieg und Prestige“ entsteht Handlungssouveränität durch harte Arbeit, mit der man Aufstieg und Prestige erreicht, und im Typus „Balance im Leben“ wird Handlungsfähigkeit als offensive über den Betrieb hinausreichende Selbstverortung verstanden, was ein Sich-Nicht-Überwältigen-Lassen von externen Anforderungen und damit das Ausbalancieren unterschiedlicher Lebensbereiche ermöglicht.

Mit unserem Ansatz wollen wir keineswegs sagen, dass strukturelle Lebens- und Arbeitsbedingungen keine Rolle spielen und alles von den Lebensorientierungen abhängt. Vielmehr lassen sich die Lebensorientierungen auch als Auseinandersetzung mit dem eigenen (Herkunfts-)Milieu und mit den Rahmenbedingungen, denen sie gegenüberstehen, begreifen – aber eben nicht einfach als abhängige Variable des Milieus. Wenn sich zum Beispiel ein männlicher Interviewpartner, den wir dem Typus „Balance im Leben“ zugeordnet haben, viele Gedanken über die Erziehung seiner Kinder und sein Ziel, ein ‚guter Vater‘ zu sein, macht, so spielt hierbei das Herkunftsmilieu eine herausragende Rolle; denn anders als der eigene Vater will er beispielsweise auf jegliche Gewalt verzichten und Offenheit und Verlässlichkeit in der Erziehung verankern. Um solche und andere aktiven *Auseinandersetzungen* mit den eigenen Bedingungen in den Blick zu bekommen, müssen wir stärker den Umstand berücksichtigen, dass sich die Beschäftigten selbst als aktiv und sinnvoll Handelnde, nicht als Opfer oder Pendant objektiver Entwicklungen begreifen oder jedenfalls verstehen *wollen*. Das aber verschiebt dann die Fragestellung: Es geht nicht mehr nur um Wandlungen in der Arbeitswelt und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten. Vielmehr lautet die Frage nun: Mit welchen spezifischen Vorstellungen eigener Lebensorientierungen und Handlungsfähigkeiten gehen die Beschäftigten auf veränderte Arbeitsformen zu und eignen sie sich an?

Mit anderen Worten: Die Rahmenbedingungen der sozialen Lage und Anforderungen des Wandels der Arbeit sind keine ‚äußeren‘ Determinanten einer ‚inneren‘ Subjektivität, sondern Restriktionen entstehen *im Prozess der Aneignung des Außen* durch das Subjekt in seinen Lebensorientierungen. Um noch einmal Giegel und Kollegen zu zitieren: „Es gilt zu erfassen, „wie sich äußere Restriktionen in innere übersetzen“ (Giegel/Frank/Billerbeck 1988, S. 14), also welche Arten von Lebensorientierungen und welche Arten, sich selbst darin zu beschreiben, mit welchen Möglichkeiten und mit welchen Restriktionen verbunden sind.

Literatur

- Alheit, Peter/Dausien, Bettina 2000: Die biographische Konstruktion der Wirklichkeit. Überlegungen zur Biographizität des Sozialen. In: Hoerning, Erika M. (Hg.): Biographische Sozialisation. Stuttgart: Lucius & Lucius, S. 257-283.
- Baethge, Martin/Hantsche, Brigitte/Pelull, Wolfgang/Voskamp, Ulrich 1988: Jugend: Arbeit und Identität. Opladen: Leske.
- Bröckling, Ulrich 2007: Das unternehmerische Selbst. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Brose, Hanns-Georg/Wohlrab-Sahr, Monika/Corsten, Michael 1993: Soziale Zeit und Biographie. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Flick, Sabine 2011: Leben durcharbeiten. Selbstsorge als Perspektive der Arbeitsforschung. Dissertation Frankfurt/M..
- Fuchs, Tatjana 2009: Der DGB-Index Gute Arbeit. In: Kistler, Ernst/Mussmann, Frank (Hg.): Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Hamburg: VSA, S. 186-222.

- Geissler, Birgit/Oechsle, Mechtild 1996: Lebensplanung junger Frauen. Weinheim: Beltz.
- Giegel, Hans-Joachim 1989: Der Lohnarbeiter als Subjekt. Von der Analyse des Arbeiterbewußtseins zur Biographieforschung. In: Brock, Ditmar/Leu, Hans Rudolf/Preiß, Christine/Vetter, Hans-Rolf (Hg.): Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel. München: DJI-Verlag, S. 100-128.
- Giegel, Hans-Joachim/Frank, Gerhard/Billerbeck, Ulrich 1988: Industriearbeit und Selbstbehauptung. Opladen: Leske.
- Hoff, Ernst-H. 2008: Alte und neue Formen der Lebensgestaltung. Segmentation, Integration und Entgrenzung von Berufs- und Privatleben. In: Jurczyk, Karin/Oechsle, Mechtild (Hg.): Das Private neu denken. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 133-153.
- Jürgens, Kerstin 2009: Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung. Wiesbaden, 2. Aufl.: VS-Verlag.
- Keddi, Barbara 2011: Wie wir dieselben bleiben. Bielefeld: transcript.
- Keddi, Barbara/Pfeil, Patricia/Strehmel, Petra/Wittmann, Svendy 1999: Lebensthemen junger Frauen. Opladen: Leske.
- Keupp, Heiner/Ahbe, Thomas/Gmür, Wolfgang/Höfer, Renate/Mitzscherlich, Beate/Kraus, Wolfgang/Straus, Florian 1999: Identitätskonstruktionen. Reinbek: Rowohlt.
- Kudera, Werner/Voß, G. Günter (Hg.) 2000: Lebensführung und Gesellschaft. Opladen: Leske.
- Lessenich, Stephan 2009: Mobilität und Kontrolle. Zur Dialektik der Aktivgesellschaft. In: Dörre, Klaus/Lessenich, Stephan/Rosa, Hartmut: Soziologie – Kapitalismus – Kritik. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 126-177.
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günther 2003: Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: edition sigma.
- Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika 2010: Qualitative Sozialforschung. 3. Aufl. München: Oldenbourg.
- Reusch, Jürgen/Lenhardt, Uwe 2012: Die Arbeitswelt von heute: Daten, Schwerpunkte, Trends. In: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hg.): Gute Arbeit. Frankfurt a.M.: Bund, S. 400-489.
- Sennett, Richard 1998: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berlin-Verlag.
- Witzel, Andreas/Kühn, Thomas 2000: Orientierungs- und Handlungsmuster beim Übergang in das Erwerbsleben. In: Heinz, Walter R. (Hg.): Übergänge. Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation. 3. Beiheft, S. 9-29.
- Zinn, Jens 2001: Zwischen Gestaltungsanspruch und Strukturvorgaben. Junge Fachkräfte in den ersten Berufsjahren. Baden-Baden: Nomos.

Harald Wolf¹

Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit in der „Vielfachkrise“

Abstract: Mit Blick auf eine Vielzahl gesellschaftlicher Krisenphänomene treten an unterschiedlichen Orten „Legitimationsprobleme“ auf. Die Frage, der die Arbeits- und Industriesoziologie verstärkt nachgehen sollte, wäre vor diesem Hintergrund, ob sich Legitimationsprobleme und -verluste auch in der Erwerbsarbeitssphäre feststellen lassen und ob die Arbeitenden auch dort „mehr Gerechtigkeit“ und „gerechtere“ Entscheidungsstrukturen einfordern. Das liefe auf eine erneute Intensivierung der Beschäftigung mit dem „Bewusstseinsthema“ hinaus, allerdings mit neu ausgerichtetem Fokus: auf Gerechtigkeitsansprüche und Kritik an und in Erwerbsarbeit. Wie eine solche Forderung konzeptionell und methodisch eingelöst werden könnte, erprobt zurzeit ein SOFI/ISF-Forschungsprojekt, dessen Stoßrichtung skizziert wird.

Warum sollte sich die Arbeits- und Industriesoziologie (AIS), wenn – wie in letzter Zeit in der Disziplin in zunehmendem Maße der Fall – die Subjektivität und das Arbeitsbewusstsein der Arbeitenden thematisiert werden, auch und nicht zuletzt für deren Gerechtigkeitsansprüche interessieren? Hinter dieser Prämisse, die der Titel meines Beitrags ausdrückt, steht zunächst eine einfache Überlegung: Wir beobachten seit geraumer Zeit zum einen eine Vielzahl ökonomischer, politischer oder ökologischer Krisenphänomene – von der ‚neuen Weltwirtschaftskrise‘ seit 2008 über die EU-Krise und die Krise der Staatsfinanzen bis hin zur Reaktorkatastrophe von Fukushima 2011 – die sich zum Szenario einer gesellschaftlichen „Vielfachkrise“ verdichten (Demirovic et al. 2011); und zum anderen, dass mit Bezug auf diese Krisenphänomene an den unterschiedlichsten Orten – von „Stuttgart 21“ über New York bis Kairo – (wieder) verstärkt ‚Legitimationsprobleme‘ auftreten und artikuliert werden; also dass gewisse Subjekte die Legitimität gewisser Strukturen und Entscheidungen – vor allem im politischen Feld – offen in Frage stellen und ‚gerechtere‘ Strukturen und Entscheidungen einfordern. Die Frage, die sich vor diesem Hintergrund aufdrängt, lautet: Lässt sich etwas Analoges auch in der und mit Bezug auf Erwerbsarbeit beobachten? Wie verhält es sich also mit der Legitimität und den Gerechtigkeitsansprüchen am Ort der Erwerbsarbeit inmitten des gegenwärtigen Krisenkonzerts?

Das Krisenthema und speziell das Thema „Krise und Bewusstsein“ besitzt fraglos große Aktualität (vgl. auch die Beiträge in der letzten Ausgabe der *Arbeits- und Industriesoziologischen Studien*, Jg. 5, Heft 1). Es erweist sich aber auch – das möchte ich in einem ersten Schritt, hier zunächst nur Angerissenes aufgreifend, kurz erläutern – als komplexer und schwerer zu fassen als früher (gedacht) (1). Ich plädiere angesichts der „Vielfachkrise“ für eine erneute Intensivierung arbeitssoziologischer Beschäftigung mit dem einst – neben dem Verhältnis von technischem Wandel und Industriearbeit – in der AIS im Zentrum stehenden Thema des gesellschaftlichen

¹ PD Dr. Harald Wolf, Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI) an der Georg-August-Universität Göttingen, Email: harald.wolf@sofi.uni-goettingen.de.

Bewusstseins von Lohnabhängigen (vgl. Brandt 1990), allerdings mit neu ausgerichtetem Fokus, nämlich dem Fokus auf Gerechtigkeitsansprüchen und der Kritik an und in Erwerbsarbeit. Nicht aufs kognitive, sondern aufs moralisch-kritische Bewusstsein und nicht aufs diskursive, sondern aufs praktische Bewusstsein der Arbeitenden wäre dieser Fokus in erster Linie zu richten. Das arbeitsbezogene praktische Bewusstsein, so die Annahme, enthält stets auch Elemente einer sich an Gerechtigkeitsansprüchen orientierenden Kritik an Arbeitsverhältnissen, die arbeitssoziologische Forschung aufzuklären helfen sollte (2). Wie dies geschehen könnte, deute ich im dritten Schritt am Beispiel eines laufenden SOFI/ISF-Forschungsprojektes an, das entsprechende Forschungsperspektiven unter der Leitformel „Brüchige Legitimationen im Erwerbsarbeitskontext“ auszuleuchten versucht (3).

1 Krise und Bewusstsein: Aktualität, Komplexität, Problematik

Früher war natürlich keineswegs alles besser, aber es schien doch manchmal einfacher – oder man hat sich manches einfacher gemacht: so auch bei der Krise und ihrem Bewusstsein. Wenn in der AIS von der Krise die Rede war, schien die Sache lange Zeit relativ klar: Die kapitalistische Ökonomie, das war gesellschafts- bzw. krisentheoretisch erwiesen, produzierte unvermeidlich zyklische Krisen, in deren Folge Entlassungen, Arbeitslosigkeit, verschlechterte Arbeits- und Reproduktionsbedingungen für die Lohnabhängigen zur (politisierenden?) Massenerfahrung wurden. Diese Massenerfahrung hatte ihren eindeutigen und einheitlichen Bezugspunkt im abgrenzbaren, gravierenden ‚Ereignis‘ der Krise. Besonders nach dem Einschnitt der Rezession 1974/75 und in den Krisenjahren der 1980er haben mehrere Studien versucht, den ‚Niederschlag‘ dieser Massenerfahrung dingfest zu machen (vgl. Zoll 1981, 1984; Schumann et al. 1982; Kubach et al. 1985). Krisenbewusstsein war dazu das Korrelat: Abbildung, Reaktion auf diese, Verarbeitung dieser Erfahrung im mehr oder weniger klaren oder trüben Bewusstsein der Beteiligten.

Das ist gewiss selbst eine schreckliche Vereinfachung – allerdings eine, die auf einige ernste Probleme beim Thema „Krise und Bewusstsein“ bereits hindeutet. Über Tradition und Erbe der industriesoziologischen Bewusstseinsforschung wird auf dieser Tagung von drei berufenen Kollegen noch heftig debattiert werden.² Deshalb beschränke ich mich hier auf einige kurze Hinweise auf solche Probleme. Dazu zählt, dass auch mit Blick aufs Arbeiterbewusstsein – bei aller Komplexität der Vermittlungszusammenhänge zwischen Sein und Bewusstsein sowie der in Anschlag gebrachten theoretischen Konzepte – manches allzu vereinfachend unterstellt wurde. In der marxistischen Theorietradition war jenes Bewusstsein einerseits ein zugeschriebenes (theoretisch deduziertes) ‚objektives‘ Klassenbewusstsein, dem das erforschte empirische Bewusstsein mehr oder weniger ent- bzw. oft widersprach. Die in dieser Perspektive gewonnenen Befunde boten Stoff für die zentrale Frage nach der Integration oder der Verbürgerlichung der Arbeiterklasse und nach ihrem politischen bzw. revolutionären Handlungspotential (immer noch instruktiv: Thomssen 1982; als neuerer Überblick: Langfeldt 2009, 4. Kap.). Die daran geknüpfte Gesellschaftskritik

² Auf der Sektionstagung, auf der der Vortrag gehalten wurde, der diesem Text zugrunde liegt, fand auch eine Diskussion zwischen Hartmut Neuendorff, Rudi Schmidt und G. Günter Voß statt.

nahm in erster Linie die Form von Ideologiekritik an, die von außen operierte, mit überlegenem Durchblick, getreu den Mottos: „Ich sehe was, was du nicht siehst“ und „Denn sie wissen nicht, was sie tun“ (zu den verschiedenen Arten von Kritik: Celikates 2009; Iser 2011).

Bekanntlich gab es jede Menge Kritik an den frühen Konzeptionen und längst vielerlei Weiterentwicklungen (vgl. etwa Knapp 1981; Voß 1984; als Überblick: Langfeldt 2009), hinter die heute niemand mehr zurück kann (und will). Man kann die wichtigsten Weiterentwicklungen und Erweiterungen vielleicht mit Kurzformeln wie „Dezentrierung der Arbeit“ (Einbezug des gesamten Lebens- und Reproduktionszusammenhangs), „Biographisierung/Individualisierung“ und „Subjektivierung“ (stärkere Betonung der Subjektivität, sowohl auf der Nachfrage- als auch der Angebotsseite der Arbeit) umschreiben (als aktuellen Überblick zum Themenfeld „Arbeit und Subjekt“: Kleemann/Voß 2010).

Es wirkt aber auch manches nach, und zwar insbesondere zweierlei: Ein noch nachwirkender Aspekt dieser Tradition ist ihre Konzentration auf das ‚diskursive Bewusstsein‘ der Arbeitenden (als Gesellschaftsbild, Momentaufnahme der sozialen Identität oder des Klassenbewusstseins) und in ideologiekritischer Perspektive: dessen blinde Stellen und Verzerrungen. Welche Handlungsrelevanz freilich solche Bewusstseinsdimensionen wirklich besitzen, blieb mehr oder weniger ungewiss, auch wenn teilweise durchaus versucht wurde, durch komplementäre Erhebung ‚objektiver‘ Handlungsbedingungen und -dimensionen (Konflikt- und Arbeitserfahrungen) mit diesem Problem umzugehen. Ein zweiter nachwirkender Aspekt scheint mir die Konzeption von Kritik im wesentlichen als Ideologiekritik zu sein. Deren Berechtigung möchte ich gar nicht in Frage stellen. Diese Konzeption von Kritik sieht aber eigentlich keinen Platz vor für die kritische Qualität des betrachteten Bewusstseins selbst oder gleichsam für die Kritikkompetenz der Arbeitenden (unterhalb der klassenbewusst artikulierten Systemkritik...). Das halte ich für einen entscheidenden Mangel. Ich komme auf beide Aspekte noch zu sprechen.

Heute stellt sich die Problematik „Krise und Bewusstsein“ aber nicht nur von der Bewusstseinsseite her als komplizierter dar. Wir haben es auch mit einem vielfachen Krisen-Sinn zu tun, mit einer „Vielfachkrise“, wie es in dem Buchtitel von Demirovic et al. (2011) heißt. Wir sehen uns vielfältigen Krisenphänomenen gegenüber, nicht nur ökonomischen (und auch ihnen im, z.B. branchenspezifischen, Plural), sondern auch politischen und ökologischen. Vor allem lassen sie sich kaum mehr – wie in der Vorstellung von der klassischen Wirtschaftskrise – als Einzelereignis mit klar zuschreibbaren Effekten begreifen, sondern sie erscheinen als Dauerzustand und im Konzert – das zudem durch einen allgegenwärtigen massenmedialen Krisendiskurs massiv orchestriert, verstärkt und gemanagt wird. Man ist geneigt zu sagen, dass der Kapitalismus sich heute insgesamt – gleichsam auf allen Kanälen – im Krisenmodus befindet und weiterentwickelt. Was genau ist dann Krisenbewusstsein, und: Gibt es überhaupt noch etwas anderes?

Im Kontext bzw. mit Bezug auf diese vielfältigen Krisenphänomene werden nun an unterschiedlichen gesellschaftlichen Orten Legitimationsprobleme deutlich sicht-

bar. Sie äußern sich schon länger in einem allgemeinen Einstellungs- und Meinungsklimawandel. Für die Ebene demoskopischer Berichterstattung, die dieses Klima misst (und durch Darstellung und Aufbereitung auf dieses Klima zurückwirkt) führe ich zur Illustration zwei Beispiele an:

- In *Abbildung 1* ist die mittels Meinungsumfrage erhobene Beurteilung der Verteilungsgerechtigkeit durch die deutsche Bevölkerung dargestellt (Institut für Demoskopie Allensbach 2010). Seit Ende der 1990er Jahre hält die Mehrheit die Einkommens- bzw. Reichtumsverteilung in Deutschland demnach für ungerecht, in den letzten Jahren steigt der Anteil derjenigen, die diese Einschätzung teilen, auf 58%.
- *Abbildung 2* aus der Studie „Vertrauen in Deutschland“ (Bertelsmann Stiftung 2009) bildet unter anderem die relative Wertschätzung der repräsentativen und der direkten Demokratie und entsprechender Beteiligungsformen ab (in der Darstellung hervorgehoben). Feststellen lässt sich eine relativ große Resonanz der Kritik an der real existierenden ‚Repräsentativdemokratie‘ und der Befürwortung direkt-demokratischer Beteiligungsformen: Am ‚rein‘ direkt-demokratischen Wertemuster „Bürgerbeteiligung“ orientieren sich 20% der Befragten, und direkte „Partizipation“ an Entscheidungsprozessen scheint auch sonst in der Bevölkerung zunehmend groß geschrieben zu werden.

Wofür diese eher nach der Facebook-Logik von „Gefällt mir“/„gefällt mir nicht mehr“ erhobenen Befunde im Einzelnen letztlich stehen, bleibt offen. Ihre Deutung sieht sich mit allen Problemen konfrontiert, die der Umgang mit punktuell und isoliert gewonnenen Daten der Umfrage- und Meinungsforschung mit sich bringt. Sie sind aber immerhin ein gewisser Indikator für die Virulenz eines gewachsenen Unbehagens an den Verteilungs- und Beteiligungsrealitäten des gegenwärtigen Gesellschaftssystems – dafür also, dass sowohl die Legitimität des ‚Outputs‘ dieses Systems, als auch die der zugelassenen Formen des ‚Inputs‘ seiner Mitglieder für letztere zunehmend in Frage steht.

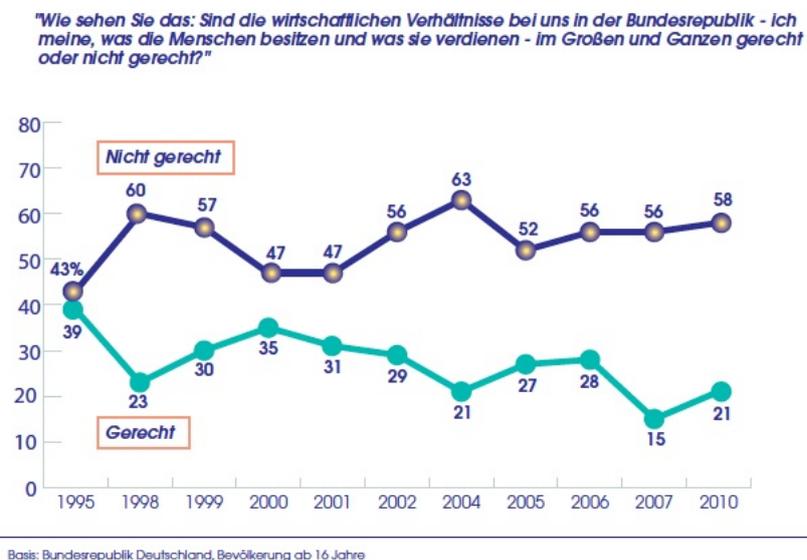


Abb. 1: Einschätzung der Verteilungsgerechtigkeit durch die Bevölkerung
(Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfragen)

Wertemuster	Anteil Befragte	Direkte Demokratie	Repräsentative Demokratie	Typische Resonanzthemen
Solidargemeinschaft	25 %	-	-	Chancengleichheit, Solidarität
Leistungsfähigkeit	31 %	+	+	Eigenverantwortung, Wachstum
Planungssicherheit	24 %	+	+	Transparenz, Verlässlichkeit
Bürgerbeteiligung	20 %	+	-	Partizipation, Nachhaltigkeit

Abb. 2: Bewertung repräsentativer und direkter Demokratie

(Quelle: Bertelsmann Stiftung 2009, S. 7)

Wichtiger aber noch ist, dass dieses Unbehagen immer mehr auch Ausdruck in realen Protesten und offenen Konflikten findet. 2011 war das Jahr internationaler Proteste von Kairo über New York bis Stuttgart. Gesellschafts- und Kapitalismuskritik artikulieren sich wieder offen und stärker, entzündeten sich an der wachsenden sozialen Ungleichheit und fordern, in einer neuen Welle sozialer Bewegungen (zum Beispiel der „Occupy“-Bewegung), ‚wirkliche Demokratie‘. Roland Roth (2012) spricht in einer vorläufigen Bilanz dieser Entwicklungen von einer allgemeinen „Remoralisierung des Protestes“, dessen Zielscheibe die als anwachsend wahrgenommene und nicht mehr akzeptierte gesellschaftliche ‚Ungerechtigkeit‘ ist. Eine neue Runde in der Diskussion um die „Legitimationsproblem im Spätkapitalismus“ (Habermas 1973) scheint angesichts dessen überfällig (Nachtwey 2010). Die Frage ist nun (und um die geht es mir): Wie sieht es diesbezüglich in der Erwerbsarbeit aus?

2 Gerechtigkeitsansprüche und Kritik an und in Erwerbsarbeit: moralisch, praktisch, untergründig

Die Tradition der ‚Bewusstseinsstudien‘, mit denen früher soziologische Antworten auf diese Frage gesucht worden wäre, ist vor langem abgerissen bzw. hat sich in mancherlei Teilstränge aufgefächert – ausdrücklich ohne mögliche Lehren aus der Betrachtung auszuklammern, die man aus dieser Tradition und ihren Weiterentwicklungen unter neuen Vorzeichen ziehen kann.³ Um die vertrackte Frage nach dem „Bewusstsein“ in der und über die Arbeit heute erneut anzugehen, bedarf es einiger Neuausrichtungen und Klärungen. Zu diesem Zweck scheint es mir an dieser Stelle erst einmal weniger voraussetzungsreich und näher zu liegen, an die Diskussion

³ Um nur ein Beispiel zu nennen: Hack et al. (1979) knüpfen explizit an die Habermas'sche Thematisierung von Legitimationsproblemen an und kritisieren an ihr die Nichtberücksichtigung der Arbeitssphäre als Erfahrungsraum. Ähnliches gilt für Neuendorff/Sabel (1976).

über Ungerechtigkeitsempfinden und Formen der Rechtfertigung in Arbeitsorganisationen anzuknüpfen, wie sie von Dubet (2008), Boltanski/Thévenot (2007) bzw. Boltanski/Chiapello (2003) angestoßen wurde.

Mit der ‚Grunderfahrung‘ der Ungerechtigkeit in Arbeitsorganisationen und der permanenten Kritik an ihr befasst sich François Dubet (2008). Er arbeitet drei „Prinzipien der Gerechtigkeit“ als konstitutiv und strukturierend heraus: *Gleichheit* (des Status, u.a. in Bezug auf die Partizipationschancen), *Leistung* („distributive Gerechtigkeit“) und *Autonomie* (Ansprüche auf individuelle Selbstbestimmung und Selbstentfaltung). Dadurch, dass „alle drei Prinzipien (...) gleichermaßen erstrebenswert, aber auch von Grund auf widersprüchlich (sind)“ (ebd., 40), werde eine ständige und unabschließbare Bewegung der Kritik an Arbeitsverhältnissen ausgelöst.

Auch aus dem Ansatz von Boltanski und MitarbeiterInnen ergibt sich, ähnlich wie bei dem von Dubet, dass Gerechtigkeitsansprüche ‚pluralistisch‘ und als potentiell konkurrierende zu konzipieren sind. Dieser Ansatz hilft zu rekonstruieren, wie Subjekte auf Achtung wie Missachtung ihrer normativen Erwartungen reagieren: Sie können sich in entsprechenden normativen Problem- bzw. Streitfällen auf unterschiedliche normative Bezugssysteme („Rechtfertigungsordnungen“) berufen, die ihnen bestimmte Argumentations- und Kritiklogiken vorgeben (Boltanski/Thevenot 2007). Die wichtigsten von ihnen rekonstruierten Legitimationsordnungen funktionieren nach einer „Industrielogik“ (organisatorischer Effizienz und technischer Rationalität), einer „Marktlogik“ (des Tauschwertes und kommerziellen Erfolgs), einer „bürger-schaftlichen Logik“ (mit Deliberation und Beteiligung als Tugenden) und schließlich einer „Netz-“ oder „Projektlogik“. Letztere betrachten Boltanski/Chiapello (2003) bekanntlich als zentrales Element eines „neuen Geistes des Kapitalismus“. Bereits seit den 1990er Jahren rückten allerdings vor allem an der Marktlogik orientierte Begründungen bei der Rechtfertigung erwerbsarbeitsbezogener Strukturen und Entscheidungen in den Vordergrund, sei es in Gestalt modernisierter Leistungsorientierungen (von der Leistung zum Erfolg (Neckel/Dröge/Somm 2005; Menz 2009)) oder individualisiert-ökonomisierten Autonomiestrebens (inkarniert im „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/Pongratz 1998)).

Nicht unerwähnt bleiben soll an dieser Stelle auch, dass es einen – im anglo-amerikanischen Kontext relativ breiten und etablierten – eigenen Forschungszweig empirischer Gerechtigkeitsforschung gibt (Colquitt/Greenberg/Scott 2005), der sich mit dem Gerechtigkeitsempfinden in Organisationen und in der Erwerbsarbeit befasst (vgl. hierzulande z.B. Liebig/Lengfeld 2005; Liebig/Sauer/Schupp 2011; Struck et al. 2006). Dieser im Unterschied zu Dubet dominant sozial- und wirtschaftspsychologisch sowie methodisch quantitativ ausgerichtete Forschungszweig liefert wichtige Hinweise auf eine Fülle von Korrelationsbeziehungen zwischen einer Fülle jeweils relevanter Einzelfaktoren, was die Kontextabhängigkeiten der erhobenen Konstrukte unterstreicht, die jeweils zu entschlüsseln bleiben. Die Kritik an solchen Ansätzen bemängelt indes m.E. zu Recht, dass sich mit der gewählten Methodik zu wenig Einsichten in die Eigenart von Gerechtigkeitsansprüchen als komplexe, erfahrungsvermittelte – mithin in konkreten sozialen Praxiszusammenhängen situierte – Deutungs- und Sinnzusammenhänge gewinnen lassen (vgl. Menz 2009, 152ff.). Dem kommt

man nur mit qualitativer Methodik und mit einigen Anregungen aus den erwähnten französischen Ansätzen näher.

Was folgt aus diesen Ansätzen? Erwerbsarbeit wird von den Arbeitenden als Sphäre der (Un-)Gerechtigkeit erfahren. Und Erwerbsarbeit ist Gegenstand permanenter interner Kritik. Arbeitsbewusstsein beinhaltet also immer auch Elemente einer sich an bestimmten Gerechtigkeitsansprüchen orientierenden Kritik an Arbeitsverhältnissen, die es freizulegen und auszuleuchten gilt. Damit erfährt der erwähnte nachwirkende Hang, Kritik allein im Modus der Ideologiekritik zu betreiben bzw. zu verorten, eine Korrektur: Erwerbsarbeit selbst wird als Arbeit der Kritik konzipierbar. Anders ausgedrückt: Da Handeln in Erwerbsarbeit immer auch an der Achtung oder Missachtung bestimmter Gerechtigkeitsprinzipien (Leistung, Gleichheit, Autonomie) und Legitimationsmuster (Projekt-, Industrie-, Marktlogik) orientiert ist, ist Arbeitsbewusstsein immer auch moralisches Arbeitsbewusstsein.

Allerdings muss hier daran erinnert werden, dass die diagnostizierten Verschiebungen bei den Leitbildern und Legitimationsmustern – vor allem in Richtung „Marktlogik“ – in ihrer direkten Verhaltensrelevanz und -prägung empirisch bislang weit weniger eindeutig nachweisbar waren, als ihre Diskurshegemonie es vielleicht hatte erwarten lassen. Extrapolationen von der Ebene der (Management-) Diskurse auf die Ebene der Handlungsorientierungen von Beschäftigten im konkreten betrieblichen Kontext erwiesen sich bisweilen als problematisch und vorschnell (wie empirische Studien zum Arbeitskraftunternehmer (Pongratz/Voß 2003) oder auch neuere Jenaer Studien (z.B. Dörre et al. 2009) zeigen). Daraus folgt, dass es auch hier nicht ausreicht, bloß moralische bzw. Gerechtigkeitsdiskurse zu analysieren.

Der Fokus muss sich aufs „praktische Bewusstsein“ der Arbeitenden richten. Mit diesem Postulat greife ich auch die Frage nach der Handlungsrelevanz erhobener Diskurs- und Bewusstseinsselemente von oben wieder auf. Giddens (1992) unterscheidet in seiner Strukturierungstheorie drei Bewusstseinsstufen: neben dem Unbewussten das diskursive und das praktische Bewusstsein: Letzteres ist all das, was die Subjekte (teilweise stillschweigend) darüber wissen, wie in ihrem Handlungskontext zu handeln ist (gehandelt werden soll) und welche Handlungsgründe (Normen, Werte) dabei geltend gemacht werden können – ohne immer schon in der Lage zu sein, diesem Wissen einen direkten diskursiven Ausdruck zu geben. Auf letzteren beschränken sich aber vorliegende Untersuchungen oft, mit dem großen Risiko, nur den Wiederhall gerade ‚angesagter‘ Diskurse – heute: des allgegenwärtigen Krisendiskurses – noch einmal aufzunehmen und im Hinblick auf deren ‚Praxisrelevanz‘ im Dunkeln zu tappen. Nicht so sehr auf das diskursive, sondern vor allem das praktische Bewusstsein im Sinne von Giddens käme es hier an.

Dabei ist allerdings zusätzlich dem Umstand Rechnung zu tragen, dass die Organisation der Erwerbsarbeit nicht nur einen Teil der subjektiven Arbeitsleistungen *unsichtbar* macht, sondern vermutlich auch einen Teil der ‚mitlaufenden‘ Formen tagtäglicher normativer Evaluierung und Kritik – und entsprechender eigensinniger Praktiken (Wolf 2012). Diese Vermutung kann sich z.B. stützen auf Befunde über den „moralischen Untergrund“ von Erwerbsarbeit im Niedriglohnsektor der USA von Lisa

Dodson (2009) – einem Untergrund inoffizieller, zum Teil direkt illegaler Einschluss- und Ausschlusspraktiken gegenseitiger Hilfe und von Konkurrenz. Spätestens hier ist klar, dass man den so gefassten Gerechtigkeitsansprüchen und der Kritik an und in Erwerbsarbeit nicht mit den Mitteln der Einstellungsforschung und standardisierter, quantifizierender Methodik auf die Spur kommt. Um ihnen zur Sprache zu verhelfen, muss man theoretisch wie methodisch möglichst tief in den Alltag der Erwerbsarbeit eintauchen.

3 Forschungsperspektiven: Brüchige Legitimationen im Erwerbsarbeitskontext

Eine Leitfrage entsprechender Untersuchungen wäre also, so lässt sich resümieren: Welche Art von Gerechtigkeitsansprüchen und von Kritik artikuliert sich – vor dem Hintergrund der „Vielfachkrise“ – im Erwerbsarbeitskontext?⁴ Werden damit bislang vorherrschende Legitimationsmuster auch in der Erwerbsarbeitsphäre brüchiger? Das ist die Leitfrage eines gerade begonnenen Projektes, das das SOFI Göttingen zusammen mit dem ISF München zur Zeit unter folgendem Projekttitel durchführt: „Brüchige Legitimationen – neue Handlungsorientierungen? Gerechtigkeitsansprüche und Interessenorientierungen in Arbeit und Betrieb vor dem Hintergrund von Krisenerfahrungen“.⁵ Was die Anlage dieser Untersuchung anbelangt, seien hier nur einige grobe Linien skizziert, um die vorgeschlagene Forschungsperspektive weiter zu veranschaulichen.⁶

Ganz im Sinne des zuvor Entwickelten stellen wir zum einen die Frage nach dem Stellenwert und der Eigenart von Ansprüchen auf *Verteilungsgerechtigkeit*. Bei ihnen geht es sozusagen um die Output- oder Ergebnislegitimation von Erwerbsarbeit, die wir im Hinblick auf Entgelt, Belastung, Arbeitsinhalt etc. thematisieren wollen. Wir erwarten immer noch vor allem Muster, die sich am *Leistungsprinzip* orientieren, das nach wie vor dominant sein dürfte, wenn auch bezogen auf einen gewandelten Leistungsbegriff (Neckel/Dröge/Somm 2005; Menz 2009). aber – zumindest in der Variante, die sich mit der Marktlogik begründet – vor dem Hintergrund der Erfahrungen der letzten Jahre vielleicht zunehmend unter Druck gerät und brüchig wird. Wir erwarten gleichzeitig (wie Dubet (2008)) auch Muster, die auf *Gleichheits-* und *Autonomieprinzipien* abheben. Zu prüfen ist, wie bedeutsam Letztere sind und wie (konkurrierend) sich ihr Verhältnis zu den Leistungsorientierungen entwickelt.

Und zum anderen stellen wir die Frage nach Stellenwert und der Eigenart von Ansprüchen auf *Beteiligungsgerechtigkeit* (wo es um den erwarteten bzw. beanspruchten eigenen Input in Entscheidungsprozesse geht). Die sind in einem Spektrum zwischen einer Stellvertreter- und einer Aneignungsperspektive zu vermuten. Wenn ich Stellvertreterperspektive sage, meine ich verschiedene Varianten der impliziten oder expliziten Negation oder der Delegation von direkten, eigenen Beteiligungswünschen

⁴ Zum Begriff der Ansprüche und zu den Ansprüchen der Arbeitenden an Arbeit siehe auch den Aufsatz von Stefanie Hürtgen und Stephan Voswinkel in dieser Ausgabe der AIS-Studien (S. 54-67).

⁵ Das Projekt wird von 2012 bis 2014 von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert. Am SOFI wurde es neben mir von Michael Schumann und Klaus Peter Wittemann konzipiert; bearbeitet wird es nun von Knut Tullius und mir. Am ISF sind Wolfgang Menz und Dieter Sauer federführend, außerdem sind Sarah Nies und Nick Kratzer an den Projektarbeiten beteiligt.

⁶ Siehe auch die Vorstellung des Forschungsprojektes auf in dieser Ausgabe der AIS-Studien (S. 98-99).

und -ansprüchen (sei es an abstrakte Größen wie technische oder Marktrationalität, sei es an Experten, Management oder auch InteressenvertreterInnen). Diese Stellvertreterperspektive hat für die Erwerbsarbeits-sphäre traditionell einen hohen Stellenwert und kann ganz unterschiedliche Formen annehmen: von der Fixierung auf Autoritäten oder die ‚Betriebsgemeinschaft‘ bis hin zur Unterwerfung unter ‚Sachzwänge‘ oder zum rational kalkulierten Verzicht auf Eigeninitiative. Hierzulande wirk(t)en solche Vorstellungen lange Zeit als wichtiger Pfeiler der „sozialpartnerschaftlichen“ Legitimationsordnung (Tullius/Wolf 2012). Die spannende Frage ist, wie dominant sie noch sind und welche Ausprägungen sie heute haben. Und ob sich wirklich verstärkt – wie etwa auch in der Diskussion über „Subjektivierung“ angenommen (vgl. Kleemann in dieser Ausgabe der AIS-Studien, S. 6-20) – eine „Aneignungsperspektive“ der Arbeitenden geltend macht: der Anspruch direkter Partizipation und Mitsprache auch in der Arbeit.

Wie betont, lassen sich Gerechtigkeitsansprüche letztlich nur als praktische, sowie in entsprechenden praktischen Kontexten, sinnvoll beobachten und interpretieren. Neben der Beachtung sonstiger Kontextfaktoren, versuchen wir möglichst kontrolliert und systematisch im Hinblick auf Beteiligungsansprüche zu kontextualisieren. Wir unterscheiden hier idealtypisch „Aktivierungs-“ von „Passivierungskonstellationen“ als Gelegenheits- und Bewährungsstrukturen von Beteiligungsorientierungen: „Aktivierungskonstellationen“, in denen Ansprüche auf direkte Beteiligung Stütze und Resonanz in den betrieblichen Strukturen finden, und „Passivierungskonstellationen“, wo das Gegenteil der Fall ist. Was die Untersuchungsfelder anbelangt, haben wir uns für ein recht breites Spektrum entschieden, um (im Hinblick auf Beschäftigtengruppen, Unternehmensstrukturen, Arbeitsprozesse etc.) möglichst unterschiedliche Konstellationen und Fälle kontrastieren zu können (und nicht etwa, um statistische Repräsentativität der Ergebnisse zu erreichen). Folgende Felder wurden ausgewählt: Öffentlicher Dienst, Einzelhandel, Finanzdienstleistungen, wissensintensive unternehmensbezogene Dienstleistungen, Bauwirtschaft, Automobilindustrie, Maschinenbau, Elektroindustrie, Chemieindustrie sowie industrielles Facility Management.

Methodisch ist ein solcher Forschungsansatz anspruchsvoll. Offene, qualitative Interviews mit narrativen Elementen sind unverzichtbar, damit die praktische Relevanz und Einbettung der Anspruchs- und Orientierungsmuster möglichst genau rekonstruiert werden kann. Die Interviews sollen dichte Beschreibungen von Kooperations- und Kommunikationszusammenhängen durch die Arbeitenden liefern, in denen vor allem Konflikt und Streit in Entscheidungssituationen im Betriebs- und Arbeitsalltag thematisiert werden. Aus entsprechenden Narrationen und in ihnen enthaltenen Urteilen der Befragten sollen deren (in der Regel wohl impliziten) normative Maßstäbe und Gerechtigkeitsvorstellungen herausdestilliert werden (und nicht durch die Frage: „Wie hältst du’s mit der Gerechtigkeit?“). Und dafür brauchen wir auch flankierende Konstellationsanalysen mit Hilfe von Experteninterviews, um den betrieblichen Erfahrungsraum (und Krisenkontext) weiter auszuleuchten.

Mit einer solchen Forschungsperspektive wollen wir nicht zuletzt den Anspruch der AIS auf Gesellschaftskritik neu aufnehmen und auch ihn anders als bisher üblich akzentuieren. Neben die stellvertretende Kritik der Arbeits- und IndustriesoziologIn-

nen an den von ihnen aufgedeckten Defiziten der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse soll die Kritik der Leute an und in diesen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen selbst treten (ähnlich: Vobruba 2009). Auch in diesem Sinne sollten wir Beteiligungsansprüche sehr ernst nehmen.

Literatur

- Bertelsmann Stiftung (2009): Vertrauen in Deutschland. Eine qualitative Wertestudie. Zusammenfassung der Ergebnisse. (http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_30530_30531_2.pdf; zuletzt abgerufen: 18.9.2012)
- Boltanski, Luc; Chiapello, Ève (2003): Der neue Geist des Kapitalismus, UVK Verlagsgesellschaft, Konstanz.
- Boltanski, Luc; Thévenot, Laurent (2007): Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft, Hamburger Edition, Hamburg.
- Brandt, Gerhard (1990): „Marx und die neuere deutsche Industriesoziologie“, in: Ders., Arbeit, Technik und gesellschaftliche Entwicklung: Transformation des modernen Kapitalismus. Aufsätze 1971-1987. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, S. 254-280.
- Celikates, Robin (2009), Kritik als soziale Praxis. Gesellschaftliche Selbstverständigung und kritische Theorie, Campus Verlag, Frankfurt/New York.
- Colquitt, Jason A.; Greenberg, Jerald; Scott, Brent A. (2005): „Organizational Justice: Where Do We Stand?“ In: Greenberg, Jerald; Colquitt, Jason A. (Hrsg.), Handbook of Organizational Justice, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, London, S. 589-619.
- Demirovic, Alex; Dück, Julia; Becker, Florian; Bader, Pauline (Hrsg.) (2011): Vielfach-Krise. Im finanzmarktdominierten Kapitalismus, VSA Verlag, Hamburg.
- Dodson, Lisa (2009), The Moral Underground. How Ordinary Americans Subvert an Unfair Economy, The New Press, New York, London.
- Dörre, Klaus; Behr, Michael; Eversberg, Dennis; Schierhorn, Karen (2009): „Krise ohne Krisenbewusstsein? Zur subjektiven Dimension kapitalistischer Landnahmen“, PROKLA 39, Nr. 157, S. 559-579.
- Dubet, Francois (in Zusammenarbeit mit Valérie Caillet, Régis Cortéséro, David Mélo und Françoise Rault) (2008): Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz, Hamburger Edition, Hamburg.
- Giddens, Anthony (1992): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung, Campus Verlag, Frankfurt/New York.
- Habermas, Jürgen (1973): Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.
- Hack, Lothar; Brose, Hanns-Georg; Czasny, Karl; Hack, Ingrid; Hager, Frithjof; Moser, Roland; Viesel, Katrin (1979): Leistung und Herrschaft: soziale Strukturzusammen-

hänge subjektiver Relevanzen bei jüngeren Industriearbeitern. Campus Verlag, Frankfurt/New York.

Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Einstellungen zur sozialen Marktwirtschaft in Deutschland am Jahresanfang 2010. Erkenntnisse aus repräsentativen Trendfortschreibungen. (http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/7472_Soziale_Marktwirtschaft.pdf; zuletzt abgerufen: 18.9.2012)

Iser, Mattias (2011): „Gesellschaftskritik“, in: Göhler, Gerhard et al. (Hrsg.), Politische Theorie. 25 umkämpfte Begriffe zur Einführung, 2., aktualisierte und erweiterte Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 142-157.

Kleemann, Frank; Voß, G. Günter (2010): „Arbeit und Subjekt“. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 415-450.

Kubach, Norbert; Mautz, Rüdiger; Schumann, Michael; Wittemann, Klaus Peter (1985): Krisenpolitik und Belegschaftsverhalten. Metallarbeiter zwischen Gegenwehr und Unterwerfung, VSA-Verlag, Hamburg.

Langfeldt, Bettina (2009): Subjektorientierung in der Arbeits- und Industriesoziologie. Theorien, Methoden und Instrumente zur Erfassung von Arbeit und Subjektivität, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Liebig, Stefan; Lengfeld, Holger (2005): „Organisationsstrukturen und moralische Überzeugungen“, in: Jäger, Wieland; Schimank, Uwe (Hrsg.), Organisationsgesellschaft. Facetten und Perspektiven, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 451-492.

Liebig, Stefan; Sauer, Carsten; Schupp, Jürgen (2011): „Die wahrgenommene Gerechtigkeit des eigenen Erwerbseinkommens: Geschlechtstypische Muster und die Bedeutung des Haushaltskontextes“, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 63, S. 33-59.

Menz, Wolfgang (2009): Die Legitimität des Marktregimes. Leistungs- und Gerechtigkeitsorientierungen in neuen Formen betrieblicher Leistungspolitik, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Nachtwey, Oliver (2010): „Legitimationsprobleme des Spätkapitalismus revisited“, in: Becker, Karina et al. (Hrsg.), Grenzverschiebungen des Kapitalismus. Umkämpfte Räume und Orte des Widerstands, Campus Verlag, Frankfurt/New York, S. 359-379.

Neckel, Sighard; Dröge, Kai; Somm, Irene (2005): „Das umkämpfte Leistungsprinzip - Deutungskonflikte um die Legitimation sozialer Ungleichheit“, WSI Mitteilungen 58 (7), S. 368-374.

Neuendorff, Hartmut; Sabel, Charles (1976): „Zur relativen Autonomie der Deutungsmuster“, in: Bolte, Martin (Hrsg.), Materialien aus der soziologischen Forschung. Verhandlungen des 18. Deutschen Soziologentages vom 28. September bis 1. Oktober in Bielefeld, Luchterhand, Darmstadt 1978, S. 842-863.

- Pongratz, Hans J.; Voß, G. Günter (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen, edition sigma, Berlin.
- Roth, Roland (2012): „Vom Gelingen und Scheitern sozialer Bewegungen“, Forschungsjournal soziale Bewegungen 25 (1), S. 21-31.
- Schumann, Michael; Einemann, Edgar; Siebel-Rebell, Christa; Wittemann, Klaus Peter (1982): Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt am Main.
- Struck, Olaf; Stephan, Gesine; Köhler, Christoph; Krause, Alexandra; Pfeifer, Christian; Sohr, Tatjana (2006): Arbeit und Gerechtigkeit. Entlassungen und Lohnkürzungen im Urteil der Bevölkerung, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Thomssen, Willke (1982): „Die Konstitution des Klassenbewußtseins“, in: Schmidt, Gert et al. (Hrsg.): Materialien zur Industriesoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 24, Westdeutscher Verlag, Opladen, S. 313-328.
- Tullius, Knut; Wolf, Harald (2012): „Legitimationsprobleme im System industrieller Beziehungen: Krise oder Revitalisierung des sozialpartnerschaftlichen Geistes?“, Industrielle Beziehungen 19 (4) (im Erscheinen).
- Vobruba, Georg (2009): Die Gesellschaft der Leute. Kritik und Gestaltung der sozialen Verhältnisse, VS, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Voß, Günter (1984): Bewußtsein ohne Subjekt. Eine Kritik des industriesoziologischen Bewußtseinsbegriffs, Hampp Verlag, Großhesselohe.
- Voß, G. Günter; Pongratz, Hans J. (1998): „Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?“, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50 (1), S. 131-158.
- Wolf, Harald (2012): „Kapitalistische Arbeitsorganisation und Selbsttätigkeit“, in: Dörre, Klaus et al. (Hrsg.), Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik, Campus Verlag, Frankfurt/New York (im Erscheinen).
- Zoll, Rainer (Hrsg.) (1981): Arbeiterbewusstsein in der Wirtschaftskrise. Erster Bericht: Krisenbetroffenheit und Krisenwahrnehmung, Bund-Verlag, Köln.
- Zoll, Rainer (Hrsg.) (1984): "Die Arbeitslosen, die könnt' ich alle erschießen". Zweiter Bericht: Arbeiterbewusstsein in der Wirtschaftskrise, Bund-Verlag, Köln.

Ludger Pries; Martin Seeliger¹

International, flexibel und mit Tendenz zum Greening? – Krisenbewältigungsstrategien und Erwerbsregulierung 2008/2009 am Beispiel von Volkswagen und BMW

Abstract: Den Folgen der Weltwirtschaftskrise in den Jahren 2008 und 2009 wurden von Unternehmen zu Unternehmen im internationalen Maßstab auf recht unterschiedliche Weise begegnet. Wie die vergleichende Fallstudie zeigt, lassen sich für den Zusammenhang der deutschen Automobilindustrie einerseits gemeinsame Rahmenbedingungen identifizieren, deren konkrete Ausprägung sich jedoch je nach organisationaler Beschaffenheit unterscheidet. Dies soll in diesem Beitrag anhand der Analyse der Dimensionen Unternehmensstruktur/Kapitalstrategie, Produktstruktur/Marktstrategie und Produktionssystem/Erwerbsregulierung herausgearbeitet werden.

1 Einleitung

Die Weltfinanzkrise 2008/2009 kann als wirtschaftshistorischer Einschnitt an der Schwelle zum 21. Jahrhundert angesehen werden. Sie hat Auswirkungen in einer Reihe von Feldern, von der Diskussion alternativer Regulierungsmodi der Finanzmärkte über individuelle Muster der Rentenvorsorge bis hin zur (Neu-)Justierung der arbeitspolitischen Strategien von Unternehmen und/oder Arbeitnehmervertretungen. Während die Einschätzung langfristiger Folgeerscheinung gegenwärtig noch vage ausfallen muss, lassen sich entsprechende mittelfristige Diagnosen nur auf Grundlage der Auseinandersetzung mit konkreten Bewältigungsambitionen (wirtschafts-)politischer Akteure anstellen. Ein solches Anliegen verfolgt dieser Beitrag mit Blick auf die deutsche Automobilindustrie.²

Offensichtlich haben die deutsche Wirtschaft insgesamt, aber auch speziell die deutschen Automobilkonzerne, die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 schneller und mit weniger Blessuren überstanden, als andere Volkswirtschaften und Automobilunternehmen (vgl. Möller 2010). Wie lässt sich dies erklären und welche Rolle spielt dabei vor allem das deutsche Regime der Erwerbsregulierung, also der Festlegung, Kontrolle und Weiterentwicklung der Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen? Hat sich das deutsche System der Erwerbsregulierung mit seiner vergleichsweise starken Beteiligung von Beschäftigtenvertretungen (Betriebsräten, Gewerkschaften) als hinderlich oder förderlich für die Verarbeitung der Krise erwiesen? Konnten die deutsche Wirtschaft und ihre Unternehmen die Folgen der Krise trotz oder wegen der vergleichsweise starken kollektiven, tariflichen und betrieblichen Regulierung von Arbeit, Beschäftigung und Partizipation überwinden? Der Blick auf die Krisenbewältigungsstrategien der beiden Autokonzerne BMW und Volkswagen,

¹ Prof. Dr. Ludger Pries, Lehrstuhl für Soziologie/Organisation, Migration, Mitbestimmung, Ruhr-Universität Bochum, Email: ludger.pries@rub.de. Martin Seeliger M.A., Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung Köln, Email: martin.seeliger@gmx.net.

² Für hilfreiche Recherche- und Darstellungsarbeit danken wir Tristan Bauer, Frank Borchers und Christopher Joelifier.

die unter den Rahmenbedingungen einer spezifischen (institutionell gemeinsamen) Organisationsumwelt als relativ souveräne Entscheidungsträger angesehen werden, offenbart hier diejenigen Strategien, die auf der Mikro- und Meso-Ebene Arbeitseffekte hervorbringen konnten, wie sie für die Makro-Ebene der deutschen Volkswirtschaft insgesamt angedeutet wurden. Im Anschluss an die Differenzierung von Unternehmenshandeln in unterschiedliche „Transformationsräume“ (Pries 1991) präsentieren die beiden ersten Teile dieses Aufsatzes eine Analyse der Reaktionen beider Konzerne in den drei Transformationsräumen „Unternehmensstruktur und Kapitalstrategie“, „Produktstruktur und Marktstrategie“ und „Produktionssystem und Erwerbsregulierung“. In dem dann folgenden dritten Abschnitt werden die Gemeinsamkeiten und Unterschiede unter Berücksichtigung der Rolle der Erwerbsregulierung herausgearbeitet und abschließend einige Schlussfolgerungen gezogen.

2 Der Volkswagen-Konzern

Kein anderer Automobilhersteller weist im Hinblick auf sein ‚Geschäftsmodell‘ so viele und erfolgreiche Versuche der ‚Quadratur des Kreises‘ auf wie Volkswagen. Einerseits de facto ein Massenhersteller profilieren sich Teile bzw. Marken doch als Premium- oder Exklusivanbieter. Einerseits starkem Einfluss korporativer Investoren wie dem Land Niedersachsen und den Familien Porsche und Piëch ausgesetzt, ist für den Konzern doch auch ein breiter Aktienstreubesitz kennzeichnend. Einerseits ist Volkswagen neben Honda der am stärksten internationalisierte Autohersteller, andererseits ist der Konzern wie kaum ein anderer regional konzentriert und gebunden im Bundesland Niedersachsen. Einerseits repräsentiert Volkswagen ein extrem entwickeltes Modell der deutschen Mitbestimmung durch Betriebsräte und im Aufsichtsrat, andererseits ist das Unternehmen seit Jahrzehnten ein kontinuierlich und stabil wachsender erfolgreicher „global player“ (vgl. Seeliger 2012).

2.1 Unternehmensstruktur und Kapitalstrategie

Unternehmensstruktur und Kapitalstrategie lassen sich durch ein Wechselspiel von Kontinuität und Weiterentwicklung beschreiben: Während der Konzern mit der „Strategie 2018“ einerseits äußert ambitionierte Wachstumspläne verfolgt, verweisen die jüngeren Auseinandersetzungen um den Erhalt des Volkswagengesetzes sowie die „Übernahmeschlacht“ mit Porsche (vgl. Euler 2010) andererseits auf eine langfristige Orientierung im Konzernmodell. Die Hauptabsicht der Ende 2007 angekündigten „Strategie 2018“ liegt darin, Toyota von der Führungsposition unter den Automobilherstellern abzulösen. Zielgrößen stellen hierbei ein Absatzwachstum auf 10 Mio. Fahrzeuge pro Jahr und die Optimierung der Umsatzrendite vor Steuern auf 8% bis 2018 dar.³ Ein zentraler Stellenwert bei der Gestaltung von Unternehmensstruktur und Kapitalstrategie kommt der Ausweitung des Markenportfolios zu. So bietet die Anfang Juli 2011 mit der Akquise von 56% der Anteile abgeschlossene Übernahme von MAN mit seinen knapp 50.000 Mitarbeitern die Möglichkeit einer Erweiterung des Produktspektrums. Zukünftige Investitionen sollen darüber hinaus in der ostasiatischen sowie süd- und mittelamerikanischen Region getätigt werden. Eine Auswei-

³ http://www.volkswagenag.com/vwag/vwcorp/info_center/de/news/2010/02/Ad_Hoc_Strategy_2018.html.

tung der Produktionsanlagen am Standort Puebla/Mexiko zur Herstellung des neuen Beetle-Modells sowie die Eröffnung eines neuen Motorenwerkes in Silao erfolgen nicht zuletzt im Hinblick auf die effektivere Abdeckung des US-amerikanischen Marktes.⁴ Diese soll außerdem durch das 2011 eröffnende Werk in Chattanooga/Tennessee gewährleistet werden. Investitionen von einer Milliarde US-Dollar dienen hier zur Beschäftigung von 2.000 Mitarbeitern mit Fertigungskapazitäten von 150.000 Fahrzeugen pro Jahr.⁵

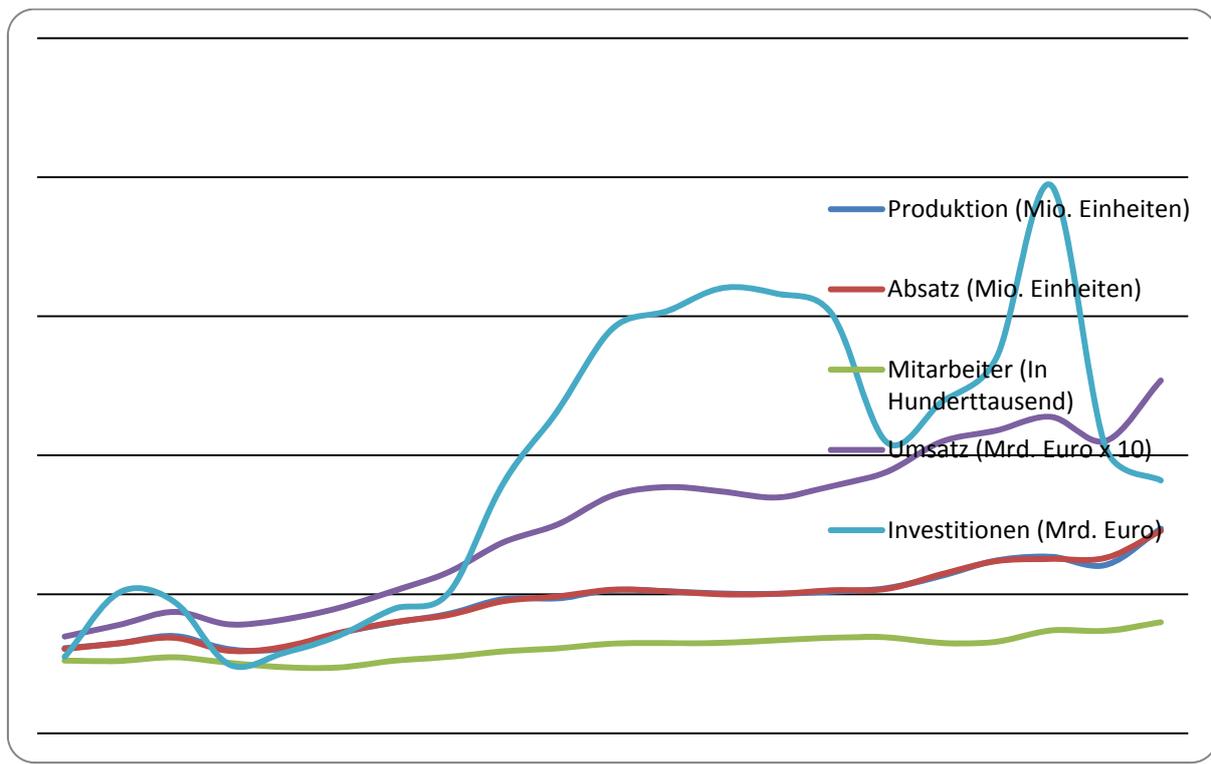


Abbildung 1: Kennzahlenbasierte Darstellung der Entwicklung von Volkswagen

(Quelle: Volkswagen Geschäftsberichte)

Noch weitreichendere Wachstumsabsichten macht VW für den chinesischen Markt geltend: Nach einer Gesamtinvestition von 7,8 Mrd. Euro zwischen 1984 und 2009 will man von 2010 bis 2012 weitere sechs Mrd. Euro investieren.⁶ Zusätzlich zu den acht bestehenden Werken werden derzeit drei neue Produktionsstätten errichtet. Die Bedeutung des chinesischen Absatzfeldes betont Konzern-Chef Winterkorn, wenn er das Reich der Mitte als „Gravitationszentrum für Wachstum“ bezeichnet (Specht 2011). So konnte VW zusammen mit seinen chinesischen Partnerfirmen den gemeinsamen Absatz 2010 auf 1,9 Mio. Einheiten steigern.⁷ Der Fokus auf einen stärkeren Absatz im Osten Asiens verdeutlicht sich auch in der Werkseröffnung in

⁴ http://www.volkswagenag.com/vwag/vwcorp/info_center/en/news/2009/07/investment_program_for_mexico.html

⁵ http://www.volkswagenag.com/vwag/vwcorp/info_center/en/news/2009/10/chattanooga_on_schedule.html

⁶ http://www.volkswagenag.com/vwag/vwcorp/info_center/de/talks_and_presentations/2010/05/Presentation_Dr_Vahland.-bin.acq/qual-BinaryStorageItem.Single.File/1.%20Prof.%20Dr.%20Vahland.pdf

⁷ http://www.volkswagenag.com/vwag/vwcorp/content/de/the_group/key_figures.html#field1=0001&field2=0005

Pune/Indien in 2009 mit 3.500 Beschäftigten sowie den kürzlich geäußerten Erwägungen von Expansionen in Thailand, Indonesien, Malaysia oder auch Vietnam.⁸

Neben den jüngeren Auseinandersetzungen um den Erhalt des VW-Gesetzes (vgl. Schuhmann (2010: 217) band und bindet die Verhinderung des vielleicht spektakulärsten Übernahmeversuchs der Wirtschaftsgeschichte durch die Porsche AG bis zuletzt Ressourcen und ließ für lange Zeit Ungewissheit über die Zukunft des Konzerns herrschen. Hier ist es hauptsächlich auf die Schwächung der Zuffenhausener im Zuge der Absatzkrise zurückzuführen, dass VW schließlich im Dezember 2009 durch die Übernahme Porsches die Oberhand behalten konnte (detailliert siehe Pries/Seeliger 2012).

2.2 Produktstruktur und Marktstrategie

Hinsichtlich der Marktstrategie stehen bei Volkswagen alle Zeichen auf Expansion. Das konzernweite Fahrzeugportfolio umfasst derzeit ca. 200 Modelle (vom Polo über Audi bis hin zum Bentley und ähnlich breit in der LKW-Sparte). Die Ausweitung des Angebotsspektrums birgt derweil nicht nur Expansionschancen, sondern auch das Risiko eines konzerninternen Wettbewerbs mit möglichen ‚Kannibalisierungseffekten‘. Der Breite dieser Produktpalette tragen die Wolfsburger u.a. mit der zusätzlichen Stärkung konzerninterner Kapazitäten Rechnung: So wurden 2009 die italienische Autodesignfirma Giugiaro mit einem Gesamtumsatz von 107 Mio. Euro und ca. 800 Beschäftigten aufgekauft. Als weiteres bestimmendes Zukunftsprojekt ist die Einführung des „Modularen Querbaukastens“ anzuführen, welcher ab Anfang 2012 sukzessive in über 50 Fahrzeugen der A0-, A- und B-Klassen als technische Basis genutzt werden soll (Volkswagen 2010: 17).

Dass der preisgünstige Golf den Passat im Jahr 2009 als das meistverkaufte Fahrzeug aus dem Konsortium ablösen konnte, ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass in Zeiten wirtschaftlicher Turbulenzen auch die Kaufkraft der Endverbraucher betroffen ist. Ähnliche Interpretationen legt die Einführung der fünften Polo-Generation im gleichen Jahr nahe. Die im Februar 2010 angekündigte Inbetriebnahme eines zusätzlichen Fließbandes im hannoveranischen Nutzfahrzeugwerk zur Fertigung des Amarok Pick-Up-Trucks deutet weiterhin auf Produktdiversifikation und die Durchdringung vormals weniger stark abgedeckter Marktsegmente hin.⁹ Bzgl. der Bedienung des US-amerikanischen Absatzmarktes lässt sich eine Reorganisation der Zuliefererbeziehungen feststellen: So wird die Jetta-Fertigung mit einem nord-amerikanischen Zulieferanteil (NAFTA-content) von 70% anlaufen. Ein Endpreis von lediglich 16.000 statt 18.000 US-Dollar soll das Fahrzeug auch für weniger kaufkräftige Kunden attraktiv erscheinen lassen. Gleiches gilt für den Fall des Passats, der zu einem Endpreis von 20.000 US-Dollar in den Markt eingeführt werden soll (Winterkorn 2010). Ohne teure Ausstattungselemente bedeutet dies eine Reduktion des Verkaufspreises um 8.000 Euro, die eine direkte Konkurrenz mit Toyotas Mittelklasse-Limousine Camry ermöglicht. Höhere Absatzzahlen werden auch im Premium-

⁸ http://www.volkswagenag.com/vwag/vwcorp/info_center/en/news/2010/12/volkswagen_signs_agreement_to_produce_vehicles_in_malaysia.html

⁹ http://www.volkswagenag.com/vwag/vwcorp/info_center/en/themes/2010/09/volkswagen_commercial_vehicles_set_for_further_growth.html

segment angestrebt: Nachdem Audi 2010 bereits 1,1 Mio. Einheiten absetzen konnte, will die Ingolstädter Konzerntochter nun 2011 Mercedes im Bereich der Premiumhersteller überholen und läge dann hinter BMW auf Platz zwei. Zur Erweiterung der Produktionskapazitäten sollen im selben Jahr daher 2.000 zusätzliche Arbeitsplätze entstehen (Bueschemann 2011).

Wie weiter oben angemerkt, richtet sich die Absatzstrategie auf die stärkere Abdeckung asiatischer Märkte. In Zusammenarbeit mit Suzuki plante Volkswagen dort die Fertigung und den Verkauf eines eigens entwickelten Niedrigpreis-Modells¹⁰ sowie die Einführung eines Polos für 7.000 Euro (Läsker 2010). Auf der „Auto Beijing“ stellte VW E-Mobility-Pläne vor, die die Produktion einer Elektroversion des Lávda sowie der eines derzeit entwickelten E-Golfs vorsieht.¹¹ Umfangreiche Serienproduktion soll einen Kernbestandteil der internationalen E-Mobility-Strategie des Konzerns darstellen.¹² Im Hinblick auf ein Engagement von VW im E-Mobility-Segment lassen sich hier nun erste weiterreichende Ambitionen verzeichnen.¹³ Unter ökologischen Gesichtspunkten wird aber auch der ‚klassische‘ Produktbereich verbrennungsmotorenbetriebener Fahrzeuge nicht vernachlässigt werden: So konnten in der Motorenentwicklung der Verbrauch auf 1.49 l/100 km reduziert, und Aerodynamik und Fahrzeuggewicht effizienter gestaltet werden.¹⁴ Diese ökologische Reorientierung wird, wie unlängst auf der „Internationalen Automobil-Ausstellung“ im September 2011 geschehen, von Seiten umweltpolitischer Bewegungsakteure wie Greenpeace weiterhin in Frage gestellt: Mit einer spektakulären Abseil-Aktion protestierte man hier gegen eine anhaltende Orientierung umweltbelastender Verbrennungstechnik. So handele es sich beim meistverkauften Modell des Konzerns – dem Golf 1.4 Benzin – gleichzeitig um das am meisten umweltbelastende Golfmodell.

2.3 Produktionssystem und Erwerbsregulierung

Erwerbsregulierung bei Volkswagen in Deutschland durch eine Kultur der „kooperativen Konfliktaustragung“ zwischen Management und Arbeitnehmervertretung bei weitreichenden Einflussmöglichkeiten des Betriebsrates und der IG Metall aus (vgl. Haipeter 2000; Seeliger 2012). Flexibilität in der Reaktion auf die Konjunkturschwankungen der Absatzkrise konnte an den deutschen Standorten des Wolfsburger Herstellers so vor allem durch die Kooperationsbereitschaft der Arbeitnehmervertretungen gewährleistet werden. Ein ausdifferenziertes System von kurz-, mittel- und langfristig ausgerichteten Arbeitszeitkonten sowie die strategische Nutzung von Leiharbeitsmaßnahmen ermöglichte es, flexibel auf die Nachfrageeinbrüche zu reagieren. So wurde mit dem Auslaufen der Verträge von 16.500 weltweit im Konzern beschäftigten Leiharbeitern im Februar 2009 eine erste (temporäre) ‚Verschlankung‘ des Unter-

¹⁰ http://www.volkswagenag.com/vwag/vwcorp/info_center/de/talks_and_presentations/2011/03/JPK_IK_2011_Part_I.-bin.acq/qual-BinaryStorageItem.Single.File2/Teil%20I%20-%20Rede%20Prof.%20Dr.%20Winterkorn.pdf

¹¹ http://www.volkswagenag.com/vwag/vwcorp/info_center/en/themes/2010/04/Volkswagen_Group_China_gibt_seine_E-Mobilitaetsstrategie_bekannt.html

¹² http://www.volkswagenag.com/vwag/vwcorp/info_center/en/talks_and_presentations/2010/05/Presentation_Dr_Kaiser.-bin.acq/qual-BinaryStorageItem.Single.File/8.%20Dr.%20Kaiser.pdf

¹³ <http://www.handelsblatt.com/technologie/news/vw-elektro-antrieb-fuer-autos-noch-nicht-ausgereift;2146176>

¹⁴ http://www.volkswagenag.com/vwag/vwcorp/info_center/en/talks_and_presentations/2009/12/Loeschter_Horst.-bin.acq/qual-BinaryStorageItem.Single.File/2009-12-08%20JP%20Morgan%20Loeschter%20Horst%20WEB.pdf

nehmens eingeleitet.¹⁵ Die Einführung einer Kurzarbeitswoche vom 23. bis zum 27. Februar desselben Jahres, die für 61.000 der deutschen 92.000 VW-Arbeiter galt, ermöglichte in diesem Zusammenhang eine weitere Flexibilisierung.¹⁶

Ab Mitte 2009 gelang es dem Konzern schließlich, die Talsohle der Absatzkrise hinter sich zu lassen: So wurde die Sommerpause im Wolfsburger Stammwerk durch eine Arbeitszeitverlängerung beschnitten, um die hohe Nachfrage nach dem neuen Golf-Modell abdecken zu können (Winterkorn 2009: 4). Derartige Sonderschichten dienten auch Anfang 2010 als Reaktion auf steigende Absatzzahlen.¹⁷ Die wirtschaftliche Genesung des Unternehmens spiegelt sich auch in der im Februar 2010 zwischen Betriebsrat und Management ausgehandelten Sicherung der deutschen Standorte bis Ende 2014. Nachdem 2009 eine Lohnerhöhung von 4,2% erzielt werden konnte und das Management zusagte, auch weiterhin eine Politik des Haustarifs zu unterstützen,¹⁸ ging die IG Metall in die Tarifrunde im Februar 2011 mit der Forderung einer Entgelterhöhung von 6%, welche für die ca. 100.000 Beschäftigten westdeutscher VW-Werke und der Financial Service AG gelten sollte.¹⁹ Bereits in der dritten Verhandlungsrunde wurde hierbei ein Ergebnis erzielt, das den Mitarbeitern der sechs Werke in Westdeutschland sowie aus der Finanzsparte zum 1. 5. 2011 eine Lohnerhöhung von 3,2% zubilligt. Weiterhin wurde den Beschäftigten für den Zeitraum von Februar bis April desselben Jahres 1% des Jahresentgeltes, mindestens aber 500 Euro gezahlt.²⁰

Wie oben erläutert, soll das künftige Wachstum vor allem außerhalb Europas erzielt werden. Neben wirtschaftlichem Ehrgeiz und Expansionsdrang zeichnet sich der Konzern außerdem durch die umfassende Berücksichtigung sozialer Zielgrößen aus. So lassen sich komplementär zu den beschriebenen ökonomischen Ambitionen mit dem Projekt der „Charta der Arbeitsbeziehungen“ im Volkswagenkonzern arbeitspolitische Vorhaben anführen, im Zuge derer an allen Standorten, die im Weltkonzern-Betriebsrat vertreten sind, Partizipationsrechte eingeführt werden sollen, die sich sehr stark an den weitreichenden Kompetenzen des deutschen Mitbestimmungssystems orientieren und teilweise sogar über dieses hinausgehen.²¹ Für den Wolfsburger Hersteller birgt diese Pionierleistung einerseits Chancen, da sie neben einer Demokratisierung betrieblicher Arbeitsprozesse auch das Commitment seiner Arbeitnehmer erhöhen und so Transaktionskosten senken und betriebliche Innovations- und Flexibilitätspotenziale fördern kann. Durch den Versuch eines Transfers arbeitspolitischer Konzepte, die ihren Ursprung klar innerhalb des deutschen Mitbestim-

¹⁵ <http://www.faz.net/s/Rub050436A85B3A4C64819D7E1B05B60928/Doc-E1430B183F29043A5ABDA75EDE44214F2~ATpl~Ecommon~Scontent.html>.

¹⁶ Diese Regelung galt allerdings nicht für Forschung und Entwicklung, Komponentenfertigung sowie Auszubildende. http://www.volkswagenag.com/vwag/vwcorp/info_center/de/news/2009/01/five_days__shorttime_working_for_some_production_sections.html

¹⁷ http://www.handelszeitung.ch/artikel/Unternehmen-AWP_VW-plant-neue-Sonderschichten-AF-_648007.html

¹⁸ <http://www.welt.de/wirtschaft/article6416993/Volkswagen-gibt-Arbeitsplatzgarantie-bis-2014.html>

<http://www.handelsblatt.com/archiv/vw-will-nicht-am-teuren-haustarifvertrag-ruetteln;616007>

¹⁹ Die Höhe wie normalerweise üblich an die Forderung der IG Metall in der vorherigen Tarifrunde anzugleichen, erschien aus Sicht der IG Metall nicht angemessen, da diese noch unter dem Eindruck der Krisenauswirkungen gestellt worden sei.

²⁰ <http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/0,1518,744130,00.html> (Abruf 15.2.2011)

²¹ Der vollständigen Text der Charta ist abrufbar unter http://www.imfmetal.org/files/09110418063266/BR-Charta_Arbeitsbeziehungen-13%2008-csc-engl2.pdf

mungsmodells finden, in andere kulturelle und institutionelle Kontexte werden sowohl Management als auch Arbeitnehmervertreter auf gewerkschaftlicher wie betrieblicher Seite sowohl in Deutschland als auch in den Niederlassungsländern vor eine bis dato nie da gewesene Herausforderung gestellt (Baum-Ceisig/Osterloh 2011; Wannöffel 2011).

Blickt man auf die vergangenen 20 bis 25 Jahre der Erwerbsregulierung bei Volkswagen, lässt sich breite Evidenz für eine generell proaktive Rolle des Betriebsrates identifizieren. Während sich Projekte wie die 28,8-Stunden-Woche oder „Auto 5000“ (Haipeter 2000) für eine traditionell initiative Vertretungspolitik hinzuziehen lassen, findet sich diese Orientierung auch in der institutionellen Ausgestaltung der Arbeitnehmerpartizipation im Wolfsburger Konzern. So gewährleisten – in den deutschen Werken seit Anfang der 1990er, im Zuge der Charta-Umsetzung aber bald auch im internationalen Rahmen – regelmäßig durchgeführte Standortssymposien maßgebliche Arbeitnehmerpartizipation an der Gestaltung von Strategien der Unternehmensentwicklung, auf denen u.a. Fragen zur Produktions-, Investitions-, Ergebnis- und Beschäftigungsplanung erörtert werden. Die proaktive Rolle des VW-Betriebsrates verdeutlicht sich auch an der vorausschauenden Planung der Arbeitnehmervertretung, welche komplementär zur von der Geschäftsleitung vorangetriebenen „Strategie 2018“ eigene systematische Planungen (bis zum Jahr 2020) verfolgt, wie die Mitbestimmung im Rahmen des Unternehmens gestaltet und wirksam werden kann. Ziele, Maßnahmen und Initiativen der Strategie gliedern sich innerhalb von verschiedenen Handlungsfeldern (Mitbestimmung, Arbeit und Belegschaft, Tarif und Soziales, Beschäftigung und Region, Gesellschaft). Um den Diskussionsprozess in den Betriebsratsgremien auch unter Bedingungen eines fordernden Tagesgeschäft möglichst kontinuierlich halten zu können, umfasst das Programm neben jeweils zu Jahresbeginn festgesetzten Schwerpunktthemen außerdem eine standardisierte Berichterstattung, die interne Reflexivität erhöht und zur Erhöhung der Effizienz sowohl in Ablauf als auch Ergebnis beiträgt. Dass es sich bei den vom Betriebsrat in diesem Zusammenhang bearbeiteten Inhalten keinesfalls ausschließlich um die ‚klassischen‘ Gegenstände betrieblicher Erwerbsregulierung (Arbeitszeit, Gesundheitsschutz, etc.) handelt, zeigt sich anhand einer Schwerpunktsetzung der Maßnahme, die im Handlungsfeld „Beschäftigung und Region“ zentriert ist und auf eine Diversifizierung bzw. „Erschließung neuer Geschäftsfelder entlang der automobilen Wertschöpfungskette und darüber hinaus“ (Baum-Ceisig/Osterloh 2011: 134) abzielt. Anhand der Tatsache, dass von Seiten des Managements jährlich über 20 Mio. Euro in einen Innovationsfond laufen, aus dem auf Initiative des Betriebsrates veranlasste F&E-Projekte verwirklicht werden, zeigt sich einmal mehr die enge Einbindung der Arbeitnehmervertreter in die produktstrategische Ausrichtung des Konzerns.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Volkswagen-Konzern die Finanzkrise 2008/09 vergleichsweise unbeschädigt überstanden hat. Die grundlegenden strategischen Orientierungen wurden nicht in Frage gestellt, der Produktions-, Wachstums- und regionale Expansionskurs wurden forciert. Das traditionelle Regime der Erwerbsregulierung unter starker Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretungen wurde weder in Frage gestellt noch geschwächt – es ging vielmehr

gestärkt aus den Turbulenzen der zweiten Hälfte der 1990er Jahre hervor. Interne und externe Beschäftigungsflexibilität waren ein wesentlicher Bestandteil des Krisenmanagements, sie waren in dieser Form nur möglich vor dem Hintergrund des spezifischen Systems der Erwerbsregulierung bei Volkswagen.

3 Der Fall BMW

Verglichen mit Volkswagen handelt es sich bei BMW um einen kleinen, vorwiegend im Premiumsegment tätigen Automobilbauer, der neben Pkws noch Motorräder, aber keine Lkws herstellt. Der Internationalisierungsprozess setzte wesentlich später ein und die Produktionskapazitäten sind (immer noch) wesentlich stärker in Deutschland konzentriert. Wie gestaltete sich unter diesen Bedingungen die Strategie und Entwicklung des Unternehmens entsprechend der drei Transformationsräume?

3.1 Konzernstruktur und Kapitalstrategie

Den Zeitabschnitt vor der Weltwirtschaftskrise erlebte BMW als Periode bisher ungekannter Prosperität: Mit einem Absatz von 1,5 Millionen Fahrzeugen und einem Verkaufsanstieg von 15% auf einen Gesamtwert von 56 Mrd. Euro stellte das Geschäftsjahr 2007 das erfolgreichste der gesamten bisherigen Unternehmensgeschichte dar. Nach entsprechenden Rekordzahlen im Vorjahr, konnte man diese Erfolgsgeschichte auch während der ersten beiden Quartale des Jahres 2008 fortschreiben, bis man die Turbulenzen durch Verkaufseinbrüche in Europa und den USA zu spüren bekam. Im dritten und vierten Quartal begannen die Verkaufszahlen stetig abzunehmen. Während dabei teilweise Schrumpfungsraten von bis zu einem Zehntel zu verzeichnen waren, lag die Abnahme des Gesamtumfangs am Jahresende bei 6% auf insgesamt 1,2 Mio. verkaufte Einheiten.²² Vermutlich gab es auch Auswirkungen der Finanzkrise auf die Nachfragesegmente, die zu einer verstärkten Nutzung der Rückkaufoption durch BMW-Kunden führte und so eine zusätzliche finanzielle Belastung der Leasing-Sparte des Unternehmens bewirkte.

²² Überraschenderweise korrespondierten diese Negativentwicklungen nicht mit einem entsprechend starken Wertverlust der BMW-Aktie.

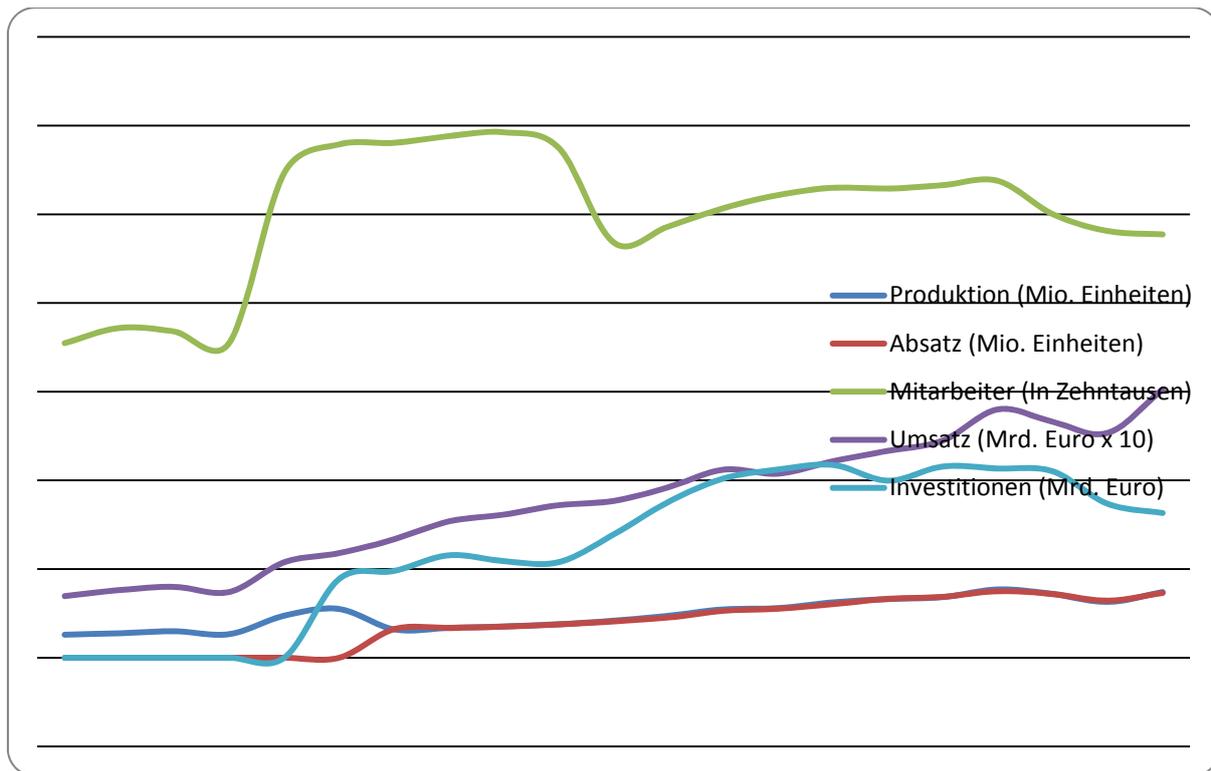


Abbildung 2: Kennzahlenbasierte Darstellung der wirtschaftlichen Entwicklung des BMW-Konzerns

(Quelle: BMW Geschäftsberichte)

Es waren hauptsächlich ansteigende Verkäufe im Kleinwagensegment (1er Serie, Mini und Roadster Z4), die den Verlauf des folgenden Geschäftsjahrs für den Konzern abfedern konnten. Trotzdem musste BMW bis Mitte 2009 ein Drittel Absatznachlass und einen Gesamtverlust von 55 Mio. Euro vor Steuern und Zinsen verzeichnen. Die Verlautbarung des Vorstandsvorsitzenden Reithofer, nach der sich das Unternehmen trotz Krisenerscheinungen nicht um Staatshilfen bewerben würde,²³ ist schließlich vor dem Hintergrund zu interpretieren, dass sich der Absatz im April 2009 stabilisierte und man schließlich im August schwarze Zahlen in die Bilanz schreiben konnte. Es ist allerdings auch in Betracht zu ziehen, dass BMW – genau wie die übrigen Premiumhersteller – nur vergleichsweise geringen Nutzen aus der sogenannten Abwrackprämie schöpfen konnte. Spätestens mit dem Verkaufswert von 107.000 Einheiten im November 2009 konnte man die unmittelbaren Krisenerscheinungen mit einer Steigerung von 11,5% im Vergleich zum Vorjahr für überwunden erklären. Diese Wachstumsdynamik konnte das Unternehmen im ersten Quartal des Jahres 2010 mit einem Anstieg von 13,8% im Vergleich zum Vorjahr weiter stabilisieren.

Trotz seines rasanten Wachstums zum „Global Player“ (Eckardt/Köhler/Pries 2000) seit den 1990er Jahren wies die Ressourcenkonfiguration des Konzerns weiterhin eine starke Stammlandzentrierung auf. So sind (bei einem Auslandsanteil des Absatzes von 80%!) fast drei Viertel der BMW-Arbeiter in Deutschland beschäftigt. Gleichzeitig lassen sich aktuelle Expansionsambitionen auch als Vorzeichen einer

²³ http://www.handelszeitung.ch/artikel/Unternehmen-AWP_BMW-verneint-Staatshilfen_543138.html

Schwerpunktverlagerung deuten: So äußerte der Konzern jüngst die Absicht, die Produktionsbalance, deren Schwerpunkt mit 60% derzeit noch in Deutschland angesiedelt ist, in näherer Zukunft auf die Hälfte auszugleichen (Fromm 2010a). Die Ansiedlungsmuster folgen hierbei dem Prinzip (makro-)regionaler Nachfrage: Wo sich besonders viele Kunden eines Modells finden, wird es mit hoher Wahrscheinlichkeit auch produziert werden. So erklärt sich auch die Eröffnung eines weiteren chinesischen Werks, das mit einem Investitionsvolumen von über einer halben Mrd. Dollar die jährliche Fahrzeugproduktion von 41.000 auf 100.000 anheben soll. Perspektivisch wird hier sogar ein Wert von 300.000 angestrebt.

3.2 Produktstruktur und Marktstrategie

Mit der Internationalisierung des Absatzes auf der einen und dem Streben nach technologischer Innovation auf der anderen Seite lassen sich im Hinblick auf Produktstruktur und Marktstrategie des Konzerns zwei Dimensionen unterscheiden. Während unter dem ersten Aspekt hier besonders die aktuelle Expansion auf dem chinesischen und US-amerikanischen Markt von Bedeutung ist, lässt sich zweitens ein eindeutiger Schwerpunkt im Greening-Bereich feststellen. Nachdem man im Juni 2008 für den US-amerikanischen Raum Investitionen von ca. 850 Mio. Euro angekündigt hatte,²⁴ kam der Rückgang der Verkaufszahlen im selben Monat um 3% auf lediglich 146.138 Einheiten so überraschend wie ungelegen. Neben einer Reduktion um 25.000 Einheiten in Spartanburg wurden außerdem 20.000 weitere Fahrzeuge zum Verkauf in andere Märkte verschoben.²⁵ Die gravierendsten Verluste für den Konzern konnten mit dem erfolgreichen Absatz in Osteuropa und Asien aufgefangen und die Verkaufszahlen der ersten Hälfte von 2008 hier bis zum Jahresende um weitere fünf Prozent auf ca. 765.000 Einheiten erhöht werden.²⁶ Die Schwäche der US-amerikanischen Wettbewerber im Premiumsegment schürte BMWs Ambitionen zu einer noch stärkeren Durchdringung des deutschen Marktes: So ließ man unlängst eine Ausweitung des Marktanteils von sieben auf zehn Prozent als erklärtes Ziel verlauten.²⁷ Im Hinblick auf die Absätze fällt dem US-Markt mit 240.000 Einheiten im Geschäftsjahr 2009 für BMW die wichtigste Bedeutung zu. So überrascht es wenig, dass die US-Produktion im Jahr 2011 um 50% auf 240.000 Einheiten aufgestockt werden soll (Fromm 2010b). Den wichtigsten ‚neuen‘ Markt macht sicherlich China aus, wo BMW 2009 bei einer Wachstumsrate von über einem Drittel 90.536 Fahrzeuge absetzen konnte. Mit dem optimistischen Verkaufsziel von 200.000 Einheiten in 2012 stehen die Zeichen auch hier auf Expansion.²⁸ Diese China-Ambitionen werden im Zusammenhang mit dem Wettbewerb im Premiumsegment verständlich: Während Audi durch seine Zugehörigkeit zum VW-Konzern bereits vor 20 Jahren in China Fuß fassen konnte und für das Geschäftsjahr 2009 auf 160.000 verkaufte Ein-

²⁴ http://www.handelszeitung.ch/artikel/Finanz-AWP_BMW-investiert-weitere-270-Millionen-Dollar-in-den-USA_346242.html

²⁵ <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,577645,00.html>
<http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,581906,00.html>

²⁶ <http://www.n-tv.de/wirtschaft/meldungen/Auch-BMW-wird-gebremst-article347296.html>

²⁷ <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/industrie/daimler-vw-und-bmw-deutsche-autobauer-greifen-in-den-usa-an;2509300;0>

²⁸ http://www.handelszeitung.ch/artikel/Unternehmen-BMW-2007-in-Asien-mit-Absatzrekord-Weiteres-Wachstum-erwartet__271595.html

heiten blicken kann, werden sich die Ingolstädter für die nächsten Jahre auf eine verschärfte Auseinandersetzung einstellen müssen, an der auch ein geschätztes Wachstum des Gesamtautomarktes von bis zu 30% nichts Grundsätzliches ändert.²⁹

Der Greening-Aspekt stellt nicht nur für BMW eine, wenn nicht *die* zentrale Herausforderung der Zukunft dar. Neben einer generellen Überholung und Weiterentwicklung der Hälfte seines Modellspektrums zwischen 2011 und 2013 kündigte das Unternehmen außerdem an, eine dreistellige Millionensumme in F&E-Maßnahmen zu investieren und hierbei einen besonderen Schwerpunkt auf Hybridtechnologien zu legen. Als selbstauferlegtes Ziel gilt die Reduktion des CO₂-Ausstoßes um 25% von 2008 bis 2020 (Beise/Fromm 2010). Darüber hinaus präsentierte das Unternehmen im Mai 2009 einen thermo-elektrischen Generator für die 5er-Serie. Effizientere Dieselmotoren sollen in Zukunft außerdem verstärkt im gemeinsamen Joint Venture „BMW Peugeot Citroen Electrification“ entwickelt und hergestellt werden (Fromm 2011a). Es zeigt sich also durchaus, dass BMW seinen Bekenntnissen zur Ökologie – „Premium wird über Nachhaltigkeit definiert“ (Reithofer) – mit 1,2 Mrd. Euro Investition in Greening-Initiativen produktstrategische Taten folgen lässt.³⁰ Komplexere grenzüberschreitende Kooperation findet sich auch in der Organisation der neuen Greening Initiative: So wurden die Rohversionen einer Testserie der Elektroversion des Mini im Jahr 2008 in Oxford hergestellt, Motoren, Getriebe, Gelenkwellen und Ölbehälter aber erst in München eingebaut.³¹ In die gleiche Richtung zielt die gemeinsame Carbonfaserproduktion mit dem Wiesbadener Hersteller SGL Carbon im US-amerikanischen Moses Lake.³²

Zusammengefasst lässt sich für die Produktstruktur und Marktstrategie des Unternehmens eine „Doppelorientierung“ ausmachen, die sich zum einen auf die (traditionelle) Fertigung dynamischer und leistungsfähiger Premiumfahrzeuge richtet, zum anderen aber auch einige Hybrid- oder Elektromodelle umfasst und so dem Greening Postulat (öffentlichkeitswirksam) Rechnung trägt, was wiederum nicht zum Schaden der Marke ist. Als Klammer fungiert auch im Falle der Bayern – allerdings auf einem im Vergleich zu Volkswagen wesentlich niedrigeren Niveau – eine zunehmende internationale Orientierung, die sowohl auf der Erschließung neuer Märkte als auch mögliche Synergien grenzüberschreitender Zusammenarbeit abzielt.

3.3 Produktionssystem und Erwerbsregulierung

Dass BMW einerseits als Qualitätshersteller gilt, andererseits aber auch dafür bekannt ist, auf Grund hoher Fertigungskosten nur vergleichsweise geringe Gewinnmargen erzielen zu können, wurde unter dem Eindruck der Weltwirtschaftskrise im Unternehmen zum Anlass für Produktions- und Verwaltungsrationalisierung genommen. Nachdem entsprechende Pläne bereits im „Program Number ONE“ enthalten waren, bildeten die sich abzeichnenden wirtschaftlichen Turbulenzen einen Referenzrahmen, der es dem Finanzvorstand Eichinger erlaubte, eine Kostenreduzierung voranzutreiben, die dem Konzern allein in den Segmenten Entwicklung und Einkauf

²⁹ <http://www.capital.de/unternehmen/100028396.html>

³⁰ <http://www.capital.de/unternehmen/100028396.html>

³¹ http://www.autobild.de/artikel/bmw-testet-elektroantrieb_737516.html

³² <http://www.n-tv.de/wirtschaft/SGL-und-BMW-kooperieren-article811039.html>

mindestens sechs Milliarden Euro einsparen sollte.³³ Im Jahr 2010 konzentrierten sich weitere Rationalisierungsmaßnahmen über die Einsparung weiterer 200 Mio. Euro auf die Abteilungen Verwaltung und Distribution.³⁴

Bereits vor Beginn der Absatzkrise ließen sich von Seiten des Managements Appelle an eine moderate Lohn- und Arbeitszeitforderung der Beschäftigten vernehmen. Auch Berichte über eine interne Studie, die die Reduzierung von 20% des Personals im Verwaltungsbereich vorsieht, deuten darauf hin, dass die Personal-Politik schon länger und nicht erst aufgrund der Finanzkrise auf Rationalisierung ausgerichtet war.³⁵ Anfang 2009 gab schließlich auch Reithofer zu, dass man weitreichende Sparmaßnahmen auf Kosten der Arbeitnehmer plane: Neben der Reduzierung des Beschäftigungsumfangs zielte auch eine neue Arbeitszeitpolitik (mehr Stunden für das gleiche Geld) sowie die Auslagerung von Ingenieursdienstleistungen auf die Steigerung der Produktionseffizienz.³⁶ Diese Ankündigungen wurden Anfang 2009 spezifiziert: 7.500 von insgesamt 8.100 abzubauenen Arbeitsplätzen sollten in Deutschland reduziert werden. Während 5.500 der Beschäftigten vorher als Zeitarbeiter tätig waren, wurden 2.000 weitere Arbeitsplätze auf freiwilliger Basis (Frühpension/Abfindungszahlungen) abgebaut.

Wie nicht nur ein viertägiger Stillstand im Leipziger Werk zur Produktionsreduktion um 2.800 Einheiten im Oktober 2008 zeigt, stellt ein flexibles Arbeitszeitmodell für BMW ein wesentliches Strategieelement dar. Ein Arbeitszeitkontensystem³⁷ ermöglichte es dem Management, die ausgefallene Arbeitszeit mit vergangenen oder zukünftigen Überstunden zu verrechnen. Aufgrund der anhaltenden Absatzschwierigkeiten stand von Dezember 2008 bis Januar 2009 das Fließband auch im Regensburger Werk zur Reduktion der Produktion um 9.000 Einheiten für vier Wochen still.³⁸ Zwischen Januar und März 2009 kam es deutschlandweit zu weiteren Kurzarbeitsmaßnahmen, von denen insgesamt 26.000 Arbeitnehmer betroffen waren.³⁹ Weitere Überkapazitäten führten im Februar desselben Jahres außerdem zum Abbau zusätzlicher 1.000 Arbeitsplätze.⁴⁰ Letztmals in 2009 wurde Kurzarbeit im Berliner Motorradwerk angesetzt, wo 700 der 2.000 Beschäftigten für fünf Tage freigestellt wurden.⁴¹ Dass das Unternehmen auch weiterhin eine flexible Personalstrategie praktiziert, zeigt sich daran, dass Produktionsspitzen bereits im Sommer 2011 wieder durch den Einsatz von Leiharbeitern aufgefangen wurden (Kuntz 2011).

Die Diskussion um prekäre Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitern, deren Einsatz die flexible Reaktion des Unternehmens erst ermöglicht hat, führte zu einer

³³ <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/koepfe/friedrich-eichiner-mit-eiserner-hand-bei-bmw-kosten-sparen;2477593;2>

³⁴ <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/industrie/schwache-autokonjunktur-bmw-verschaerft-sparanstrengungen;2481175>

³⁵ <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,549482,00.html>

³⁶ <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/574/430326/text/>

³⁷ <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,586765,00.html>

³⁸ <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,589843,00.html>

³⁹ <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/staatsbuergerschaft-und-kurzarbeit-bmw-in-not-1.488060>

⁴⁰ <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/absatzkrise-bmw-kappt-jobs-in-mini-produktion-1.480906>

⁴¹ <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/bmw-ein-werk-zu-viel-1.406542>

⁴¹ <http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/bmw-will-kurzarbeit-ab-2010-beenden-der-motorradchef-ist-optimistisch/1608552.html>

Auseinandersetzung mit der IG Metall, an deren Ende im April 2008 beschlossen wurde, Zeitarbeitern eine monatliche Zulage in Höhe von 600 Euro zu bezahlen. Im Frühjahr 2009 trat im Unternehmen zur Abfederung der Krisenerscheinungen eine neue Lohnpolitik in Kraft. Während der Tariflohn um 10% reduziert wurde, verzichteten Führungskräfte auf 30% und Vertreter des höheren Managements auf 40% ihres Gehalts, so dass Norbert Reithofer mit knapp 2,3 Mio. Euro auskommen musste.⁴² Insgesamt lässt sich sagen, dass trotz der maßgeblichen Einschnitte eine grundlegende Stabilität der ‚familienorientierten‘, auf einer kooperativen Beziehung zwischen Management und Betriebsrat beruhenden Personalpolitik zu verzeichnen ist. Mit der Reduzierung der Beschäftigtenzahlen auf insgesamt 96.230 sowie verschiedenen Einkommenseinbußen hielt das Maßnahmen-Repertoire für die Arbeitnehmerseite einige ‚harte Nüsse‘ bereit. Mit seinen Zugeständnissen hinsichtlich der Reduktion von Managergehältern war BMW unter den Autobauern das einzige Unternehmen, das eine (wenn auch eher symbolische) Gleichverteilung der Krisenlasten auch auf die Lohnpolitik ausdehnte. Nachhaltigkeit soll also nicht nur in ökologischer, sondern auch sozialer Hinsicht als Leitorientierung des Konzerns dargestellt werden. Ein entsprechendes Kompromissangebot findet sich auch in der Ankündigung des Managements, bei einer Absatzsteigerung auf zwei Millionen Einheiten bis zum Jahr 2020 keine Stellen in Deutschland durch Auslandsproduktion zu ersetzen (Beise/Fromm 2010). Als Indikator dafür, dass die Krise bei BMW seit 2011 als überwunden angesehen werden kann, dient der Umstand, dass eine 2,7%ige tarifliche Lohnerhöhung im April 2011 auf Grund gut laufender Geschäfte in den Februar vorgezogen wurde (Fromm 2011a). Weitere Anzeichen für die wiedergewonnene Prosperität des Unternehmens finden sich außerdem in der für 2011 angekündigten Steigerung der Dividende auf 1,30 Euro pro Aktie sowie einer Einmalzahlung an die deutschen Mitarbeiter in Höhe von 1,5 Monatsgehältern (Fromm 2011b).

4 Krisenmanagement und Erwerbsregulierung bei Volkswagen und BMW im Vergleich

Generell lässt sich in beiden dargestellten Fällen eine große Bedeutung von Flexibilisierungsinstrumenten konstatieren. Diese konnten einerseits dazu beitragen, ökonomische und personelle Negativauswirkungen an den deutschen Standorten zu minimieren. Rigidität des Arbeitsmarktes als Ergebnis weitreichender Gestaltungsmacht der Arbeitnehmerseite voraussetzend, bliebe allerdings außer Acht, dass die erlebten Dynamisierungsbewegungen erst „im Dialog zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern“ (Herzog-Stein et al. 2010: 15) sind. Gleichzeitig ist mit Rubery (2005: 35) eine gewisse Ambivalenz derartiger Flexibilisierungsmaßnahmen zu verzeichnen: „Flexibility strategies may be categorized as positive, enabling adjustment to new challenges and opportunities created by technological and market change, or negative, aimed at cost cutting and the postponement of adjustment.“ Die mögliche Folge einer breiten Deregulierung vormals stabiler Arbeitsverhältnisse, die nunmehr zunehmend den Turbulenzen des Marktes untergeordnet würden, bringen auch Holst/

⁴² <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/miese-bilanzzahlen-bmw-spart-auch-bei-den-chefs-1.411257> VW-Chef Winterkorn gilt mit 9,33 Mio. Euro Jahressalär als bestbezahlter Vorstandschef der DAX-Unternehmen (Theile/Jakobs 2011).

Matuschek (2011: 168) auf den Punkt: „In Gestalt der Leiharbeitenden, der Werkvertragstätigen und auch der befristet Beschäftigten ist die Prekarisierung der Arbeitsgesellschaft längst in den Kernbereichen vieler Betriebe und damit auch in den Hochburgen der gewerkschaftlichen Organisation angekommen.“ Die in beiden Unternehmen in der Krise angewandten Maßnahmen der Flexibilisierung des Arbeitsinsatzes wurden aus Sicht der Beschäftigten und deren Interessenvertretungen in dem Spannungsfeld von Notwendigkeiten und Zumutungen wahrgenommen und interpretiert. Das Ausmaß von Zeitarbeit wurde in der Krise gerade bei BMW (z.B. im Werk Leipzig) besonders deutlich; das Wechselbad von Kurzarbeit noch im Jahre 2009 und Sonderschichten bereits im Jahre 2010 erreichte für viele Arbeitnehmer die Grenze des Zumutbaren.

Ein zweites zentrales Betätigungsfeld für die betrieblichen Vertretungen im Engagement für stabile Beschäftigung und Entlohnung liegt zunehmend in der Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit des jeweiligen Unternehmens. Ein erhöhter Qualifikations- und Motivationsgrad der Belegschaft ist nicht nur im Hinblick auf Commitment oder etwaige humanitäre Überlegungen von Bedeutung, sondern kann einen direkten Beitrag zur Förderung von Prozess- und Produktinnovationen entfalten. Besonders mit Blick auf die Muster der Erwerbsregulierung im Volkswagenkonzern ist die proaktive Strategie der betrieblichen Vertretung hervorzuheben, die Beschäftigungssicherung vorantreibt, indem sie sich nicht auf traditionelle Felder der Vertretungsarbeit beschränkt, sondern selbst aktiven Einfluss auf die Optimierung der Produktstruktur sowie die Erschließung von Geschäftsfeldern nimmt.

Die weiter oben zusammengetragenen Rahmenbedingungen und Strategieelemente lassen sich abschließend zu Entwicklungstendenzen verdichten, welche in Bezug auf die drei dargestellten Dimensionen „Unternehmensstruktur/Kapitalstrategie“, „Produktstruktur/Marktstrategie“ sowie „Produktionssystem/Erwerbsregulierung“ dargestellt sind.

	Volkswagen	BMW	Gemeinsam
Unternehmensstruktur/ Kapitalstrategie	Asienorientierung, M+A-Strategie, Lkw-Bereich, Festigung VW-Gesetz und Eigentümerstruktur (Land Niedersachsen, Piëch/Porsche-Familie, Streubesitz)	Expansion in Hauptmärkten, Festigung Eigentümerstruktur (Quandt-Familie und Streubesitz), Suche Kooperationspartner für neue Antriebstechnologien	Fortschreitende Internationalisierung als Diversifizierung in der Krise
Produktstruktur/ Marktstrategie	Vielmarkenstrategie bei gleichzeitigem Ausbau der Baukastenstrategie, Massenproduktion von Einzelbestellungen	Neue Antriebseffiziente Marke, Stärkung Klein- und Kompaktsegment	Weitere Forcierung der F&E- und Projektentwicklung in Richtung Greening
Produktionssystem/ Erwerbsregulierung	Abschwächung von Auslagerung, teilweise Resourcing, Abbau Leiharbeit, Ausnutzung aller Arbeitszeitkontenregelungen	Massive Produktionsrationalisierungsstrategie, symbolische Verteilung der Krisenkosten auf alle, Abbau der teilweise massiven Leiharbeit	Weiterentwicklung schlanker, flexibler Produktion, Flexibilisierung des Personalsystems, Machtzuwachs für Betriebsräte, konfliktfähige Kooperation

Tabelle 1: Vergleich der Krisenmanagementstrategien von Volkswagen und BMW

Vor dem Hintergrund der dargestellten Befunde ergeben sich zentrale Gemeinsamkeiten beider Konzerne im Hinblick auf eine signifikant-internationale Orientierung, mit Schwerpunkt im ostasiatischen und US-amerikanischen Markt. Ein zentraler Fokus im F&E-Bereich ist besonders im Falle BMW's auf die weitere Erschließung ökologisch-nachhaltiger Technologie ausgerichtet. Hinsichtlich der dritten Dimension lässt sich im Rahmen beider Unternehmen ein doppelter Trend der Flexibilisierung und damit auch der Verbetrieblichung von Mustern der Erwerbsregulierung erkennen, der mit einer generellen Entwicklung der Aufwertung sowohl flexibler Arbeitszeitmodelle als auch betrieblicher Vertretungsorgane korrespondiert.

5 Fazit

Während sich der Umfang der Internationalisierung bei BMW noch vergleichsweise überschaubar darstellt (insofern sich das bei einem so komplexen Gebilde wie einem international operierenden Konzern überhaupt sagen lässt), stellt die grenzüberschreitende Ressourcenkonfiguration im Volkswagenkonzern die beteiligten Akteursgruppen sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite vor historisch beispiellose Herausforderungen. Sowohl die notwendige Berücksichtigung der kulturellen, wirtschaftlichen und politisch-rechtlichen Spezifika einer Vielzahl nationaler Kontexte als auch die Breite und Heterogenität des Produktportfolios bergen so erhebliche Herausforderungen im Hinblick auf die Komplexität von Steuerungs- und Problemlösungserfordernissen. Eine Herausforderung für Volkswagen wird dabei die tatsächliche Einlösung von Synergieeffekten und die Vermeidung von Kannibalisierungseffekten zwischen den einzelnen Marken des Konzerns sein. Eng hiermit zusammen hängt das Problem, zur Entwicklung transnationalen Wissensmanagements und grenzüberschreitender Prozesskoordination rivalisierende Ingenieurs-, Arbeits- und Managementkulturen zu integrieren – dies gilt schon innerhalb eines historisch gewachsenen Unternehmens wie der Volkswagenmarke, aber umso mehr im Hinblick auf die Zusammenarbeit zwischen sehr verschiedenen Marken.

Die Notwendigkeit, im Greening-Bereich aufzuholen, zeigt sich für beide Unternehmen vor dem Hintergrund ökologischer Erfordernisse oder der Entstehung entsprechender Nachfrageerwartungen. Gleichzeitig ist aber die Unsicherheit darüber, welche Antriebstechnologie den Verbrennungsmotor tatsächlich ablösen wird, extrem groß. Beide Unternehmen verfolgen eine Strategie, mehrere Technikooptionen (Batterieantrieb, Wasserstoffantrieb) gleichzeitig offen zu halten, bis eine klare Präferenz bei Anbietern und Nachfragern und ein neuer ‚lock in‘ zu erkennen ist. Während Volkswagen in dieser Frage als Großkonzern eigenständig agieren kann, ist BMW immer wieder auf der Suche nach Kooperationspartnern für verschiedene technische Entwicklungspfade.

Hinsichtlich der dritten Analysedimension im Rahmen der beiden betrachteten Unternehmen stellt sich abschließend die Frage, wie sich die vorgestellten Befunde vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen im Feld der Erwerbsregulierung interpretieren lassen. In seinem Beitrag zum umfangreichen Dossier im Socio-Economic Review 2/2010 zu gewerkschaftlichen Reaktionen auf die Weltwirtschaftskrise 2008/2009 gelangt Boyer (2010: 348) zur folgenden Negativeinschätzung arbeitneh-

merseitiger Verhandlungspositionen: “The bargaining power of workers during the Fordist Golden Age was unprecedented and atypical: it should no longer be the benchmark in the analysis of capital/labour relations.” Während grenzüberschreitender Standortwettbewerb, (vermeintliche) Erschöpfung des Sozialstaats und andere Entwicklungen fraglos neue Problemlagen und Herausforderungen für Arbeitnehmervertretungen im 21. Jahrhundert implizieren, stellt sich allerdings auch die mit Haipeter (2011: 18) zu formulierende Frage, „ob es nicht im Rahmen von Krise und Niedergang auch neue Entwicklungen gibt, die *in Richtung Stärkung von Interessenvertretungen und kollektivvertraglicher Regulierung* weisen.“ (Herv. d. A.) Wie die Beispiele Volkswagen und BMW deutlich zeigen, fungiert der Veränderungsdruck, den Finanzkrise, Standortwettbewerb und Restrukturierung globaler Nachfragemuster auf die deutsche Automobilindustrie ausüben, nicht nur als Krisenursache, sondern gleichsam auch als Indikator eines ‚Chancendiskurses‘.

Überträgt man die zeitdiagnostische Einschätzung Rosas (2009), der auf eine Verschiebung von positionalen hin zu performativen Anerkennungsverhältnissen im Prozess rezenter wirtschaftlich-kultureller Entwicklungen verweist, von der Subjekt- auf die Organisationsebene, so lässt sich hiermit auch die aktuelle Herausforderung an Arbeitnehmervertretungen veranschaulichen, Verhandlungsmacht und Gestaltungspotenzial initiativ und proaktiv herzuleiten. In der Krise haben die kollektiven Interessenvertretungen der Beschäftigten, vor allem die Betriebsräte, in den beiden betrachteten Unternehmen BMW und Volkswagen eher an Einfluss gewonnen denn verloren. Dabei wurde ein Werte- und Strategiekonsens gefestigt, der Wettbewerbsfähigkeit *und* Beschäftigungssicherung als entscheidende Zielgrößen für unternehmerisches Handeln umfasst. Das durchaus konfliktgeladene Spannungsverhältnis zwischen Beschäftigungssicherung und Wettbewerbsfähigkeit wird dabei von den beteiligten Akteuren in einem Klima *konfliktfähiger Kooperation* bewältigt.

Im diesem Modell gehen die beteiligten Akteursgruppen weder von einem antagonistischen Kapital-Arbeit-Widerspruch noch von einer einfachen „Wir-sitzen-alle-in-einem-Boot“-Annahme aus. Vielmehr werden komplexe, gemeinsame *und* teilweise auch widerstreitende Interessenkonstellationen und Werteorientierungen unterstellt, die sich komplex nach Kriterien wie Standortzugehörigkeit, Markenzugehörigkeit, Funktionsbereichszugehörigkeit, Qualifikations-, Berufs-, Alters-, Geschlechtergruppe etc. ausdifferenzieren. Ausgangsbasis ist das Bewusstsein der Notwendigkeit dauerhafter Kooperation, die über die Aushandlung von Interessen- und Werteunterschieden ‚auf gleicher Augenhöhe‘, bei gegenseitigem Respekt und unter Wahrung der Fähigkeit zum Konflikt gesichert wird. Im Gegensatz zu einem Modell „kooperativer Konfliktbewältigung“ (Müller-Jentsch 1986) wird also nicht von einem grundlegenden Konfliktverhältnis ausgegangen, das durch Kooperation immer wieder vor dem Auseinanderbrechen zu wahren sei, sondern vielmehr von einem grundlegenden Kooperationsverhältnis, in dem notwendigerweise auch Konflikte um Interessen und Werte auftreten und ausgetragen werden müssen. Die in den beiden untersuchten Automobilunternehmen anzutreffende konfliktfähige Kooperation bezeichnet auch etwas anderes, als die von Urban (2011: 50) vorgeschlagene Typologie arbeitspolitischer

Strategieansätze, in denen Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung letztlich nur als antagonistische Strategieansätze konzipiert sind.

Literatur

- Baum-Ceisig, Alexandra; Osterloh, Bernd (2011): Wirtschaftsdemokratie in der Praxis. In: Meine, Hartmut (Hg.): Mehr Wirtschaftsdemokratie wagen! Hamburg, S. 123-137.
- Beise, Marc; Fromm, Thomas (2010): „Für Autohersteller, die zögern, wird es verdammt eng“. In: Süddeutsche Zeitung 25.11.10, S. 24.
- Boyer, Robert (2010): The collapse of finance but labour remains weak. In: Socioeconomic Review 8 (2), 348-353.
- Bueschemann, Karl-Heinz (2011): Das Glück hat einen Schatten. In: Sueddeutsche Zeitung, 9.3.2011, S. 21.
- Eckardt, Andrea; Köhler, Holm-Detlev; Pries, Ludger (2000): Auf dem Weg zu global operierenden Konzernen? Erlangen: IPRAS.
- Euler, Christian (2010): Porsche und Volkswagen. Zwei Konzerne, zwei Familien – eine Leidenschaft. Weinheim.
- Fromm, Thomas (2010a): Fifty-fifty. In: Süddeutsche Zeitung 11./12.12.10, S.28.
- Fromm, Thomas (2010b): Die zweite Heimat. In: Süddeutsche Zeitung, 15.10.2010, S. 20.
- Fromm, Thomas (2011a): Bayrisch-französische Liason. In: Süddeutsche Zeitung. 2.2.2011, S. 24.
- Fromm, Thomas (2011b): Zuversicht an einem traurigen Tag. In: Süddeutsche Zeitung, 16.3.2011.
- Haipeter, Thomas (2000): Mitbestimmung bei VW. Neue Chancen für die betriebliche Interessenvertretung? Münster.
- Haipeter, Thomas (2011): Einleitung. In: Haipeter/Dörre (Hg.): Gewerkschaftliche Modernisierung. Wiesbaden, S. 7-30.
- Herzog-Stein, Alexander; Lindner, Fabian; Sturm, Siman; von Treeck, Till (2010): Vom Krisenherd zum Wunderwerk? IMK Report 56.
- Holst, Hajo; Matuschek, Ingo (2011): Sicher durch die Krise? In: Dörre, Klaus; Haipeter, Thomas (Hg.), S. 167-193.
- Kuntz, Michael (2011): 102 Prozent Auslastung. In: Süddeutsche Zeitung 3.8.2011, S. 20.
- Läscher, Kristina (2010): Nebel in Wolfsburg. Süddeutsche Zeitung, 12.3.10, S.21.
- Möller, Joachim (2010): The German labor market response in the world recession. In: ZAF 42, pp. 325-336.

- Müller-Jentsch, Walther (1986): Soziologie der industriellen Beziehungen. Frankfurt/New York.
- Pries, Ludger (1991): Betrieblicher Wandel in der Risikogesellschaft. Opladen.
- Pries, Ludger; Seeliger, Martin (2012 i.E.): After a challenging bumpy road: Volkswagen on the fast lane to world championship In: Pardi, Tommaso; Volpato, Giuseppe (eds.): Going out of the crisis: New York.
- Rosa, Hartmut (2009): „Kapitalismus als Dynamisierungsspirale – Soziologie als Gesellschaftskritik“. In: Dörre, Klaus et al.: Soziologie – Kapitalismus - Kritik. Frankfurt a.M., S. 87-125.
- Rubery, Jill (2005): Labor Markets and Flexibility. In: Ackroyd, Stephen et al. (eds.): Handbook of Work and Organization. Oxford: University Press, pp. 31-51.
- Schuhmann, Michael (2010): Betriebliche Mitbestimmung. In: Huber, Berthold (Hg.): Kurswechsel für Deutschland. Frankfurt a.M./New York, pp. 210-231.
- Seeliger, Martin (2012): Mitbestimmung zwischen Klassenkampf und Sozialpartnerschaft. Erwerbsregulierung im Volkswagenkonzern zwischen Südafrika und Deutschland. Münster.
- Specht, Michael (2011): Im Osten viel Neues. In: Süddeutsche Zeitung, 28.4.2011.
- Urban, Hans-Jürgen (2011): Arbeitspolitik unter (Nach-)Krisenbedingungen. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 4, (1), S. 48-57.
- Wannöffel, Manfred (2011): Auch für „Old Opel“ gilt: Europäische oder keine Lösung. In: Gerlach, Thomas et al. (Hg.): Solidarität über Grenzen. Berlin, S. 95-109.
- Volkswagen. (2010): Trainee Zeit. StartUp Cross Trainees berichten. Wolfsburg: Volkswagen.
- Winterkorn, Martin (2009): Redemanuskript anlässlich der 49. Ordentlichen Hauptversammlung am 23. April 2009. Download: http://www.volkswagenag.com/vwag/vwcorp/info_center/de/talks_and_presentations/2009/04/Part_III_Prof__Dr__Winterkorn.-bin.acq/qual-BinaryStorageItem.Single.File2/Rede_III_Winterkorn_HV2009.pdf
- Winterkorn, Martin (2010): „Ballack ist ein Typ mit Managerqualitäten.“ In: Süddeutsche Zeitung 12.7.10, S. 20.

Forschungsvorhaben

Universität Potsdam

Forschungsprojekt: „Die Metamorphosen der Gleichheit II: Deutungsmodelle des Geschlechts am Beispiel berufsstatistischer Klassifikation, Verhandlungen und Gleichstellungspolitiken im deutsch-französischen Kontext (1945-2010)“

Beschreibung des Vorhabens

Hintergrund des Projektes bilden Strukturveränderungen auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen, die weitreichende Auswirkungen auf das Arrangement von Arbeit und Geschlecht haben. Zu nennen sind beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf europäischer Ebene, gefördert durch den Amsterdamer Vertrag von 1997 sowie der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses und den damit einhergehenden veränderten Geschlechterbeziehungen auf nationaler Ebene. Vor diesem Hintergrund untersucht das Projekt die Metamorphosen der Geschlechtergerechtigkeit in der deutschen sowie der französischen Arbeitsgesellschaft.

Ziel

Ziel des Vorhabens ist die Beantwortung der Frage, welche Deutungsmodelle der Gleichheit sich in den Arrangements von Geschlecht und Arbeit diesseits und jenseits des Rheins im Zeitraum von 1945 bis 2010 beobachten lassen. Das Forschungsprojekt untersucht am Beispiel von statistischer Klassifikation, Verhandlungen und Gleichstellung Wendepunkte in den Interpretationsmodellen von Arbeit und Geschlecht. Diese werden auf ihre Leitideen von Gleichheit und auf den Wandel der Deutungsmodelle des Geschlechts hin erforscht. Genauer geht es darum, anhand konkreter Fälle (Nachtarbeitsverbot, Erfassung mithelfender Familienangehöriger, Väterzeit, Umsetzung von EU-Richtlinien etc.) ähnliche Schlüsselphänomene (Erosion des Alleinernährermodells, Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse etc.) in beiden Ländern als *Vergleich im Kontext* zu erforschen.

Vorgehen

Hierbei werden die Interpretationsmuster der drei Kontexte nicht isoliert voneinander betrachtet: Statistische Erhebungskategorien werden auf Grundlage sozialer Beobachtungsraster selektiv gebildet; diese Deutungen finden u.a. in Arbeitsverhandlungen Verwendung, sie können dort allerdings auch durch weitere Klassifikationen ergänzt werden. Im Lichte veränderter Deutungsmuster lassen sich bestehende Kategorien gleichstellungspolitisch ggf. als Beleg für Ungleichheit darstellen.

Methode

Mittels einer Diskursanalyse werden die Interpretationsmuster von Geschlechterdifferenz und -gleichheit sowie die Mechanismen ihrer Produktion und Reproduktion in den Fallbeispielen herausgearbeitet. Als heuristisches Instrumentarium dienen dabei

institutionalistische Ansätze (z. B. Collier/Collier 1991; Thelen 1999), mit denen sich die untersuchten Modelle empirisch erschließen und ihre (De-)Stabilisierung in der institutionellen Entwicklung über die Identifizierung von Mechanismen erklären lassen.

Einordnung in den wissenschaftlichen Kontext

Der besondere wissenssoziologische Zugriff des Vorhabens besteht darin, Kategorisierung und Klassifikationsmuster selbst als sozial voraussetzungs- und folgenreiche Vorgänge für die Deutung von Gleichheit zu untersuchen und ihren Beitrag zur Bekräftigung der Geschlechter(un-)Gleichheit zu erforschen. Die Originalität des Projekts liegt in dieser Zusammenführung von Arbeits- und Geschlechterforschung mit einer systematischen wissenssoziologischen Herangehensweise. Zugleich wird der Wandel der Arbeitsbeziehungen hiermit erstmals auf die historisch längerfristige Umwälzung der Interpretationsmodelle des Geschlechts behandelt.

Das Vorhaben schließt damit unmittelbar an das Vorgängerprojekt *Metamorphosen I* an, in dem bereits die Prozesse der sozialen Konstruktion von Geschlechtermodellen im soziohistorischen Kontext verortet wurden (Wobbe/Berrebi-Hoffmann/Lallement 2011; Wobbe 2011; Wobbe/Biermann 2009).

Literatur

- Collier, Ruth B./Collier, David, 1991: *Shaping the Political Arena. Critical Junctures, the Labor Movement, and Regime Dynamics in Latin America*, Princeton: Princeton University Press.
- Thelen, K., 1999: *A Historical Institutionalism in Comparative Politics*, *Annual Review of Political Science*, (2), S. 369-404.
- Wobbe, Theresa, 2011: *Making up people: Berufsstatistische Klassifikation, geschlechtliche Kategorisierung und wirtschaftliche Inklusion*, in: *Zeitschrift für Soziologie* 41 (1), 2012, S. 41-57.
- Wobbe, Theresa/Berrebi-Hoffmann, Isabelle/Lallement, Michel (Hrsg.), 2011: *Die gesellschaftliche Verortung des Geschlechts. Diskurse der Differenz in der deutschen und französischen Soziologie um 1900*, Frankfurt/M.: Campus.
- Wobbe, Theresa/Biermann, Ingrid, 2009: *Von Rom nach Amsterdam. Die Metamorphosen des Geschlechts in der Europäischen Union*, Wiesbaden: VS-Verlag.

Durchführende Stellen: Lehrstuhl für Geschlechtersoziologie, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Universität Potsdam

Projektleitung: Prof. Dr. Theresa Wobbe

Projektteam: Dr. Pamela Wehling, Katja Müller, Leá Renard, Antonia May

Kooperationspartner: Isabelle Berrebi-Hoffman, Olivier Giraud, Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Économique (Lise), Paris

Förderung: Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) sowie Agence Nationale de la Recherche (ANR) (Laufzeit: 1. April 2012 bis 31. März 2015)

Kontakt: pamela.wehling@uni-potsdam.de; katjmuel@uni-potsdam.de