

Schwerpunkt Arbeit und Gesellschaft

Jg. 7, Heft 2, November 2014

Inhalt

Heike Jacobsen	Editorial	3
Irene Dingeldey/ André Holtrup/ Günter Warsewa	Governance von Arbeit im deutschen Er- werbssystem: Alte, neue oder keine Nor- malitäten?	5
Pamela Wehling/ Katja Müller	Ungleich, vergleichbar, gleich – auf dem Weg zur geschlechtsneutralen Arbeitswelt? Geschlechtliche Differenzierungsprozesse im Kontext von Arbeit	22
Thomas Goes	Solidaritäts- und Mobilisierungspotenziale bei prekarierten Beschäftigten im Groß- handel	41
Martina Maletzky/ Ludger Pries	Die Transnationalisierung von Arbeitsmobi- lität. Entwicklungstrends und ausgewählte Herausforderungen ihrer Regulierung	56
Jens Bergmann/Thorsten Prigge/ Maximilian Reff	Fundamente leistungsbezogener Arbeits- organisation: Implizites Regelwissen im Organisationsvergleich	80
	Forschungsvorhaben	97

HerausgeberInnen

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

Prof. Dr. Hajo Holst, Universität Osnabrück

Prof. Dr. Heike Jacobsen, TU Cottbus (verantwortlich für dieses Heft)

Prof. Dr. Kerstin Jürgens, Universität Kassel

Dr. Nick Kratzer, ISF e.V. München

Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja, Universität Hamburg

Prof. Dr. G. Günter Voß, TU Chemnitz

Redaktion

Anna Hoffmann M.A.

Jutastraße 13

D-80636 München

Tel: +49 89/89 05 33 29

kontakt@hoffmanna.de

Editorial

Arbeit und Gesellschaft – eine noch allgemeinere Formulierung des Gegenstands der Arbeits- und Industriosozilogie ist kaum denkbar. Die diesjährige Frühjahrstagung der Sektion Arbeits- und Industriosozilogie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel am 15. und 16. Mai 2014 schloss damit an die Ursprünge der Soziologie als „Krisenwissenschaft“ (Weber) in Folge der Umwälzungen der bisherigen Lebensweisen im Prozess der Industrialisierung an. Die Anfänge der Soziologie und ihre theoretischen Paradigmen waren eng verbunden mit der Entwicklungsdynamik von Arbeit und der Suche nach Erklärungen für die damit einher gehenden gesellschaftlichen Verwerfungen ebenso wie nach Prognosen für die jeweils künftig aufscheinenden neuen Freiheiten. Auch in den heutigen Diskussionen über Umbrüche und Krisen des Kapitalismus geht es ganz zentral um den Zusammenhang von Arbeit und Gesellschaft. Die vorliegende Ausgabe der Arbeits- und Industriosozilogischen Studien stellt einige der Beiträge vor, die auf der Kasseler Tagung diskutiert wurden. Das Heft wird ergänzt durch zwei zusätzliche Beiträge, die weitere Aspekte des Themas Arbeit und Gesellschaft vertiefen.

Im ersten Beitrag betrachten *Irene Dingeldey*, *André Holtrup* und *Günter Warzewa* (Universität Bremen) sozusagen aus der Vogelperspektive ein Bild der säkularen Veränderungen des deutschen Erwerbssystems seit dem Höhepunkt der industriegesellschaftlichen Arbeitswelt der 1970er Jahre. Auf Basis des Konzeptes der Governance beschreiben sie die großen Linien der institutionellen Veränderungen und geben Hinweise darauf, wie die jeweils relevanten gesellschaftlichen Akteure, also etwa die betrieblichen Interessenvertretungen, die Verbände, die Arbeitgeber und die Erwerbstätigen im Zusammenhang mit diesen Wandlungsprozessen ihr Handeln verändern. Sie formulieren ihr Ergebnis als These einer „bipolaren Heterogenisierung“: Zwar bestehe weiterhin ein Kern an Arbeits- und Lebensbedingungen, der industriegesellschaftlichen Mustern folgt, dieser könne jedoch nur von einem Teil der Bevölkerung voll genutzt und dazu noch tendenziell privilegiert wahrgenommen werden. Dem stünden Bevölkerungsgruppen gegenüber, deren Arbeits- und Lebensbedingungen zunehmend von den institutionell geschützten Formen abgeschnitten und Prekarisierungsprozessen ausgesetzt seien. Ob sich künftig neue ‚Normalitäten‘ herausbilden, die wieder mehr Homogenität ermöglichen, bleibt offen.

Zu den langfristig überdauernden Heterogenisierungen auf dem Arbeitsmarkt gehören die unterschiedlichen Erwerbsbedingungen der Geschlechter. Warum sind Frauen auf dem Arbeitsmarkt häufig benachteiligt, obwohl es seit langem keine rechtlich legitimierte Diskriminierungen mehr gibt? *Pamela Wehling* und *Katja Müller* (Universität Potsdam) zeigen anhand einer diskursanalytischen Untersuchung der Abschaffung von Frauenlohngruppen in den 1950er Jahren und des Verbots von Nachtarbeit für Frauen, wie Geschlechterdifferenzierung rechtlich de-legitimiert, faktisch jedoch im Zusammenhang mit den jeweiligen Annahmen über ökonomisch sinnvolle Formen der Organisation von Erwerbsarbeit wieder re-institutionalisiert wur-

de. Die Geschlechtszugehörigkeit, so die Folgerung, kann relevant gemacht werden, muss es jedoch nicht.

Zu den gegenwärtig häufig diskutierten Problemen des Zusammenhangs von Arbeit und Gesellschaft gehören die Folgen der Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen für die Durchsetzung kollektiver Interessen. *Thomas Goes* (Universität Jena) hat Interviews mit LeiharbeiterInnen und mit Festbeschäftigten im Großhandel geführt. Er arbeitet mit Hilfe von Deutungsmusteranalysen heraus, dass die jeweilige Beschäftigungssituation nicht ursächlich ist für bestimmte Deutungen von Gerechtigkeits- und Solidaritätsproblemen, sondern dass auch in sehr restriktiven Lagen Interpretationen entwickelt werden können, die die eigene Handlungsmacht betonen und Mobilisierungspotenzial für kollektive Interessenvertretung bieten.

Martina Maletzky (Universität Passau) und *Ludger Pries* (Universität Bochum) erweitern den Blick über die nationalen Grenzen hinaus. Sie folgen damit der räumlichen Entgrenzung von Arbeit und identifizieren vier Typen individueller und sieben Typen organisationaler transnationaler Arbeitsmobilität. Sie stellen fest, dass sich die Erscheinungsformen grenzüberschreitender Mobilität in jüngerer Vergangenheit so sehr ausdifferenziert haben, dass es dringend geboten ist, neue Formen der Erwerbsregulierung zu finden, die jenseits des ‚nationalen Containerdenkens‘ ansetzen und den tatsächlichen Transnationalisierungsprozessen Rechnung tragen.

Der abschließende Beitrag von *Jens Bergmann*, *Thorsten Prigge* (Universität Hannover) und *Maximilian Reff* (Universität Köln) stellt die klassische industriesoziologische Frage nach der Bedeutung von markt- und erfolgsbasierten Steuerungsgrößen für die Arbeitsorientierungen auf neue Weise, insofern die Autoren den Restrukturierungsalltag privatwirtschaftlicher Unternehmen mit dem in Organisationen der öffentlichen Verwaltung vergleichen. Sie fragen, ob systematisch unterschiedliche oder doch vergleichbare Wirkungen eintreten, wenn die intern geltenden expliziten Regeln in grundsätzlich vergleichbarer Richtung verändert werden, nämlich hin zur Geltung von markt- und erfolgsbasierten Zielen als Orientierungsgrößen für betriebliche resp. verwaltungsinterne Steuerung. Sie kommen auf Basis eines Fallvergleichs zu dem Ergebnis, dass die prinzipiell vergleichbaren Restrukturierungsziele dennoch nicht zur größerer Angleichung der betrachteten Organisationstypen führen, denn die weiterhin geltenden impliziten Regeln der öffentlichen Verwaltung verhindern tendenziell die Durchsetzung von Marktsteuerungselementen während diese in privatwirtschaftlichen Unternehmen anschlussfähig an die bisherige Rahmung des Arbeitshandelns seien.

Die vorliegende Ausgabe der ‚Studien‘ bietet interessante Einblicke in die gegenwärtig vorangetriebenen Weiterentwicklungen einiger klassischer Themen des Zusammenhangs von Arbeit und Gesellschaft, die zu neuen, aktuellen Fragestellungen zugespitzt werden. Die arbeits- und industriesoziologische Forschung erweist sich damit als ausgesprochen lebendig und offen auch für die Integration sowohl neuer Fragen als auch bisher erst am Rande berücksichtigter Theorien und Methoden.

Für die HerausgeberInnen
Heike Jacobsen

Arbeits- und Industriesoziologische Studien **Jahrgang 7, Heft 2, November 2014, S. 5-21**

Irene Dingeldey, André Holtrup, Günter Warsewa¹

Governance von Arbeit im deutschen Erwerbssystem: Alte, neue oder keine Normalitäten?

Abstract: Seit dem Ende der Industriegesellschaft lastet auf Unternehmen, Arbeitsmärkten, Sozialversicherungssystemen, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Deutschland ein anhaltend starker Veränderungsdruck; sie werden in hohem Tempo reformiert, modernisiert und ‚umgebaut‘. Die Organisation von Arbeit wird verstärkt an die Erfordernisse der Märkte angepasst, neue Segmente prekärer Beschäftigung entstehen, aber gleichzeitig wachsen in vielen Bereichen auch die Handlungsspielräume und die Ansprüche der ArbeitnehmerInnen.

Der Beitrag analysiert den Wandel insbesondere unter dem Gesichtspunkt von institutionellen Reformprozessen und den darauf bezogenen Reaktionen gesellschaftlicher Akteure. In Anlehnung an institutionentheoretische Konzepte werden für das deutsche Erwerbssystem vor allem unzureichende institutionelle Anpassungen an gesellschaftlichen Wandel (Drift) und Anlagerungen ‚neuer‘ an bestehende Institutionen (Layering) diagnostiziert; gemeinsam fügen sich diese Muster in eine Dynamik der Dezentralisierung von Regulierungs- und Entscheidungskompetenzen. Die reflexiven Reaktionen kollektiver und individueller Akteure wirken sich in Prozessen der Einkapselung traditioneller Beschäftigungsmuster, der Re-Organisation von Machtkonstellationen oder der Kompensation zusätzlicher Belastungen aus. Die sozialen Konsequenzen folgen einer Logik der bipolaren Heterogenisierung, d.h. neben dem fortbestehenden, aber schrumpfenden Kern der Erwerbsbevölkerung, dessen Lebenszusammenhänge weiterhin durch Normalarbeitsverhältnis, Normalfamilie und Normalbiographie bestimmt sind, entwickelt sich eine wachsende Divergenz von einerseits privilegierten, andererseits prekarierten Lebensverhältnissen. Die Verteilung auf diese verschiedenen Segmente scheint dabei vor allem vom Bildungsstatus und der Familienform abzuhängen.

Der vorliegende Beitrag will den Wandel von Erwerbsarbeit strukturiert erfassen, indem die institutionellen Veränderungen des deutschen Arbeitssystems in ihren Wechselwirkungen mit dem Handeln relevanter Akteure seit den 1980er Jahren betrachtet werden. Referenzfolie der Analyse ist somit die spezifische Variante des in der Nachkriegszeit in Deutschland etablierten fordistisch-tayloristischen Produktionssystems: Dies zeichnet sich vor allem durch die Bedeutung beruflich qualifizierter Kernbelegschaften in den industriellen Großbetrieben, eine nach dem Industrieprinzip organisierte Interessen- und Tarifpolitik sowie ein stark erwerbszentriertes Sozialmodell aus. Das Besondere der von uns verfolgten Perspektive liegt darin, über die ‚immanenten‘, d.h. jeweils nur auf die spezifischen Teilsysteme und Politikfelder bezogenen, Analysen hinauszugehen, um auf Wechselwirkungen und Komplementaritäten oder auch auf ‚Widersprüche‘ zwischen denselben verweisen zu können.

¹ PD Dr. Irene Dingeldey, Institut Arbeit und Wirtschaft, Universität Bremen. Email: dingeldey@iaw.uni-bremen.de. Dr. André Holtrup, Institut Arbeit und Wirtschaft, Universität Bremen. Email: aholtrup@iaw.uni-bremen.de. Dr. Günter Warsewa, Institut Arbeit und Wirtschaft, Universität Bremen. Email: gwarsewa@iaw.uni-bremen.de.

Um das Wechselspiel von Akteurshandeln, Normbildungsprozessen und institutioneller Regulierung sowie von sozialen und arbeitsmarktlichen Strukturen über die verschiedenen Teilsysteme und Themenfelder hinweg analysieren zu können, bedienen wir uns des Governance-Begriffs (vgl. Dingeldey u.a. 2014b). Dieser gilt als „anerkannt uneindeutiger Begriff“ (Blumenthal 2005), der es gleichwohl als eine Art „Brückenbegriff“ (Schuppert 2005) ermöglicht, sich interdisziplinär mit ähnlichen Themen und Problemen zu befassen. Governance ist geprägt durch neo-institutionalistische Theorien mittlerer Reichweite (Schimank 2007), aber in hohem Maße offen bzw. anschlussfähig an weitere theoretische Konzepte. Mittlerweile liegen umfangreiche Arbeiten vor, die solche theoretischen Bezüge spezifizieren und ausarbeiten (Benz 2007; Grande 2012). Obgleich die enorme Weite des Begriffes damit als produktiv anzusehen ist, ist einer unbestimmbaren Beliebigkeit in seiner Verwendung vorzubeugen. Ein gemeinsames Verständnis kann sich zunächst an einer Definition von Renate Mayntz orientieren, die „Governance“ versteht als das „...Gesamt aller nebeneinander bestehenden Formen der kollektiven Regelung gesellschaftlicher Sachverhalte: von der institutionalisierten zivilgesellschaftlichen Selbstregulierung über verschiedene Formen des Zusammenwirkens staatlicher und privater Akteure bis hin zu hoheitlichem Handeln staatlicher Akteure“ (Mayntz 2004).

Damit ist zunächst ein analytischer Zugang anvisiert und der Zusammenhang von institutionen- und handlungstheoretischen Konzepten wird weitgehend in Anlehnung an den Ansatz des akteurszentrierten Institutionalismus interpretiert (Mayntz/Scharpf 1995). Hier werden individuelle und kollektive Akteure mit ihrer jeweiligen Ressourcenausstattung immer auch als Träger von Zielen und Interessen gesehen, zwischen denen Aushandlungs- und Auseinandersetzungsprozesse in verschiedenen Formen stattfinden.

Der hier als heuristisches Konzept genutzte Governance-Ansatz ist prädestiniert, Verschiebungen und Interdependenzen zwischen unterschiedlichen Regelungsfeldern und -ebenen oder auch zwischen gesellschaftlichen Funktionssystemen sichtbar zu machen und aufeinander zu beziehen (Benz 2004). Singuläre bzw. auf einzelne Regelungsbereiche oder Politikfelder bezogene Befunde lassen sich somit in einen systematischen und komplexen Gesamtzusammenhang einbinden. Insofern wird ‚das Erwerbssystem‘ hier als ein spezifisches Arrangement aufeinander bezogener Institutionen verstanden (z.B. Arbeitsrecht, Tarifsystem, [arbeitsbezogenes] Bildungssystem, Familienpolitik, Arbeitsschutz, Arbeitsorganisation etc.), die in ihrem Zusammenwirken, einen Handlungsrahmen für die Akteure des Erwerbssystems darstellen. Die Differenzierung von Regelungs- und Interaktionsformen öffnet den Blick auf sich verändernde Konstellationen von Akteuren und deren jeweilige Machtressourcen. Der Wandel des Erwerbssystems lässt sich so im Sinne reflexiver Modernisierung als ein Prozess begreifen, in dem es nicht nur darum geht, Funktionsprobleme des Erwerbssystems zu lösen bzw. zu bearbeiten, sondern die Bedingungen zukünftiger Problembearbeitung selbst zu reorganisieren und wieder bzw. neu herzustellen.

Die in diesem Kontext zu beantwortenden Fragen lauten:

1. Wie verändern sich einzelne Elemente und Formen der Governance von Erwerbsarbeit?
2. Was sind die Gründe und Mechanismen des Wandels?
3. Welche Folgen ergeben sich für die mit der Erwerbsarbeit verbundene Funktion der sozialen Integration und Sicherung?

Dabei erscheint der Wandel der Governance des Erwerbssystems als Ausdruck eines gesellschaftlichen Such- und Orientierungsprozesses, der unter großer Unsicherheit stattfindet und mit zunehmender Komplexität der Handlungs- und Funktionsbedingungen einhergeht. Konkrete Veränderungsdynamiken in Bezug auf den Umgang mit den Strukturproblemen von Arbeit beziehen sich daher auf die Bereiche der Vermarktung und Transformation von Arbeitskraft, der kollektiven Organisation von Interessen, der Gestaltung des Sozialstaates sowie der Organisation der Reproduktionsbedingungen. Dabei gilt es auch zu hinterfragen, inwiefern sich Mechanismen der gesellschaftlichen Problembearbeitung selbst verändern. Entsprechende reflexive Prozesse werden systematisch in die Analysen einbezogen.

Im Detail werden jene Entwicklungen nachgezeichnet, die das deutsche Erwerbssystem während der vergangenen Dekaden durchlaufen hat. Aufgrund der bekannten Megatrends – Entwicklung zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft, wachsende globale Konkurrenz und expandierende Renditeerwartungen, aber auch soziokultureller Wandel und damit einhergehende Veränderungen von Arbeitsansprüchen, Lebensstilen oder Geschlechterrollen – unterliegt auch die Governance des Erwerbssystems einem enormen und anhaltenden Veränderungsdruck. Inwiefern der zu beobachtende Wandel dazu führt, dass ‚alte‘ Normalitäten bzw. Standardisierungen allein zu Gunsten zunehmender Differenzierung aufgehoben werden oder aber auch ‚neue‘ Normalitäten entstehen, ist das zentrale Erkenntnisziel.

Im Folgenden beziehen wir uns auf verschiedene empirische Studien, die unter anderem in dem von den Autoren (2014a) herausgegebenen Sammelband „Wandel der Governance von Erwerbsarbeit“ unter Anwendung der Governance-Perspektive erarbeitet wurden. Dabei ist es das Ziel, generelle Entwicklungslinien und dabei zu identifizierende, neue Ordnungsmuster aufzuzeigen. Letztere befinden sich allerdings in recht unterschiedlichen Entwicklungsstadien, die zum Teil als reversibel bzw. offen für weitere Richtungsänderungen erscheinen, so dass noch nicht abschließend zu bestimmen ist, wie die deutsche Version eines postfordistischen Erwerbssystems zukünftig aussehen wird.

1 Zur Analyse von ‚unfertigen‘ Prozessen

Für wesentliche Facetten des Erwerbssystems lassen sich gravierende Veränderungen, aber auch Stabilitäten und Kontinuitäten feststellen. Einschneidende Brüche und Pfadwechsel in den institutionellen Strukturen und den Spielregeln des Erwerbssystems sind bei näherem Hinsehen selten. Dennoch werden die ehemals wirksamen Standardisierungen und Normalitäten des fordistisch-tayloristisch geprägten Produktionssystems der Nachkriegsära zunehmend eingeschränkt oder abgelöst.

Die beobachtbaren Veränderungen verweisen zunächst auf eine zunehmende Pluralisierung und Flexibilisierung – und damit auf eine massive Komplexitätssteigerung. Viele der beschriebenen Prozesse – etwa sozialpolitische Reformen oder arbeitsorganisatorische und personalpolitische Umstrukturierungen in Unternehmen – spiegeln den Trial-and-Error-Charakter von Umbauprozessen sowie die Vorläufigkeit der damit verfolgten Problembearbeitungen wider. Es zeigen sich Ungleichzeitigkeiten der Reformen und Veränderungen in verschiedenen Bereichen, die (nicht intendierte) Nebenfolgen zeitigen, welche ihrerseits im selben oder auch in anderen Bereichen vielfältige Korrekturen und Anpassungsreaktionen – etwa in der Familie oder im Betrieb – nach sich ziehen.

Die Interpretation der verschiedenen Formen institutionellen Wandels zeigt – in Anlehnung an die Typologie von Streeck und Thelen (2005, vgl. auch Rehder 2014) – zum einen ‚horizontale‘ Verschiebungen, überwiegend in der Form von Anlagerungen (Layering), sowie ein Auseinanderdriften der institutionellen Regulierung und der sich verändernden gesellschaftlichen Realität (Drift). Zum anderen sind ‚vertikale‘ Veränderungen in Form eines Downscalings zu beobachten, also einer Verlagerung der Regulierungs- und Koordinierungsmechanismen auf jeweils ‚untere‘ Handlungsebenen (Abschnitt 2). Im Anschluss lassen sich verschiedene Anpassungsreaktionen kollektiver und individueller Akteure in den unterschiedlichen Funktionsbereichen des Erwerbssystems aufzeigen, welche die institutionellen Modernisierungspfade reflexiv verstärken (Abschnitt 3). Die zusammenfassende Interpretation übergreifender Verlaufs- und Strukturmuster mündet in den Befund einer „bipolaren Heterogenisierung“. Als Folge der benannten Dynamiken des Wandels lassen sich partiell ‚neue‘ Normalitäten und Komplementaritäten entdecken, die sich jedoch als nur bedingt stabil und noch keinesfalls als umfassende Konturen einer neuen Governance von Erwerbsarbeit interpretieren lassen (Abschnitt 4).

2 Muster des institutionellen Wandels: Stabilität und Veränderung

Der Blick über verschiedene Handlungsfelder hinweg zeigt eine weitreichende Kontinuität tradierter institutioneller Strukturen, die allerdings vielfach mit partiellen Reformen oder auch schleichenden Anpassungen einhergeht. Die zunächst paradox erscheinende Parallelität von gravierenden Veränderungen und erstaunlichen Stabilitäten wird plausibel, wenn die Ursachen und daraus resultierende Formen des Wandels genauer betrachtet werden. So stellt Mückenberger (2014) hinsichtlich der Ursachen des Wandels fest, dass die institutionellen Strukturen der eher qualitativen Regelungsbereiche – z.B. Ausbildungssystem, Betriebsverfassung oder Organisation des Arbeitsschutzes – bislang kaum betroffen waren. Expliziter Reformdruck konzentrierte sich dagegen auf jene Bereiche, die für Unternehmen und/oder die staatlichen Sozialsysteme unmittelbar und kurzfristig wettbewerbs- und kostenrelevant, d.h. quantitativ wirksam waren. Zu nennen sind hier z.B. die Arbeitsmarktreformen bzw. die Erleichterung des Einsatzes von Leiharbeit und Befristungen in der vergangenen Dekade. Dabei gilt es jedoch festzuhalten, dass unterschiedliche Intensitäten und Wirkungen der Veränderungen über unterschiedliche Muster und Formen des institutionellen Wandels hergestellt werden.

2.1 Horizontale Veränderungen: Drift und Layering

Wenn die Typologie von Streeck und Thelen (2005) zu den Mechanismen institutionellen Wandels zugrunde gelegt wird, kann zunächst konstatiert werden, dass eine vollständige und abgeschlossene Ersetzung eines institutionellen Arrangements durch ein anderes (Displacement oder Conversion) bislang kaum zu beobachten ist. In Bezug auf die anderen Mechanismen wird jedoch kritisiert, dass sie nur bedingt trennscharf sind bzw. jeweils unterschiedliche Aspekte des gleichen Prozesses erfassen (Rehder 2014). Am deutlichsten identifizierbar erscheint das Layering, d.h. der Wandel durch Überlagerung bzw. Anlagerung.

Während noch in den 1990er Jahren konservative Wohlfahrtsstaaten als „frozen landscapes“ bezeichnet wurden (Esping-Andersen 1996), um deren Unvermögen zur Reform zu charakterisieren, musste diese Einschätzung aufgrund der Reformaktivitäten in den 2000er Jahren revidiert werden. Gleichwohl werden die politischen Machtverhältnisse in den konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsstaaten wie der Bundesrepublik dahingehend charakterisiert, dass weiterhin jeweils unterschiedliche Akteurskonstellationen bestehende institutionelle Arrangements verteidigen bzw. deren Reform verhindern (Merkel 2003; Schmidt 2007). Konkret vollzieht sich der institutionelle Wandel auf der Makroebene des deutschen Erwerbssystems daher vielfach in Form eines Erhalts alter Regelungsstrukturen, an die im Zuge des politischen Reformprozesses ‚neue‘ – für das geltende konservativ-korporatistische Wohlfahrtssystem zum Teil als systemfremd zu charakterisierende – Institutionen angelagert werden. Dabei wird angenommen, dass die entsprechenden Veränderungen primär zu Lasten von Outsidern gehen, deren Interessen durch die etablierten Akteure nicht repräsentiert sind, also insbesondere junge Arbeitnehmer, Frauen, Migranten oder auch kleine Unternehmen. Als Folge dieses Wandels wird eine „institutionelle Dualisierung“ konstatiert (Palier/Thelen 2010b; 2010a).

Entsprechende Muster des institutionellen Wandels sind insbesondere in Bezug auf die verschiedenen Zweige der Sozialversicherung zu beobachten. So wird die Alterssicherung über die Sozialversicherung mittlerweile über ergänzende, institutionell geförderte Formen privater Vorsorge flankiert. Die bisher wohl tiefgreifendste Veränderung ist jedoch im Zuge der Hartz-Reformen mit Blick auf die soziale Sicherung von Arbeitslosen bzw. Erwerbsfähigen herbeigeführt worden. Dabei entsprechen der Erhalt der Statussicherung im Versicherungsmodell (Arbeitslosengeld I) und die Einführung des Arbeitslosengeldes II als bedürftigkeitsgeprüfte Grundsicherung in klassischer Weise dem Muster des Layering (siehe oben)². Mit der deutlichen Modifizierung von Zugangs- und Zumutbarkeitsregelungen beschränkt sich die Reichweite der noch immer statussichernd angelegten Arbeitslosenversicherung auf jenen kleineren Teil vorübergehend Arbeitsloser, die zuvor ein ausreichendes Einkommen erzielt haben und über marktgängige Qualifikationen verfügen. Perspektivisch erscheint jedoch eine nachhaltige Überlagerung der fordistisch geprägten Insti-

² Ergänzt wurde dieser Prozess durch die Abschaffung des Systems der Arbeitslosenhilfe sowie durch die Konvertierung der Sozialhilfe, die nun auf die Sicherung von nicht-erwerbsfähigen Personen beschränkt ist.

tutionen möglich, da mittlerweile die Mehrheit der Arbeitslosen Leistungen der Grundsicherung bezieht.

In Kombination mit der Entwicklung der Arbeitsmarktstrukturen, die maßgeblich durch die Einführung verschiedener Formen flexibler Beschäftigung sowie die Erosion der Einkommens- und Beschäftigungsformen innerhalb des Normalarbeitsverhältnisses geprägt sind, erweist sich die Dualisierungsthese jedoch als nicht hinreichend, um das entstandene institutionelle Arrangement zu skizzieren. So sind Leistungen im Rahmen des ALG I vor allem für Frauen aufgrund der zuvor – oftmals im Rahmen von Teilzeitarbeit – erzielten geringen Einkommen nicht existenzsichernd und verweisen die Betroffenen trotz ihrer Anwartschaften im Versicherungssystem entweder auf Unterhaltsleistungen durch einen männlichen Ernährer oder auf Leistungen des ALG II (Dingeldey 2014). Entsprechend sind auch das Normalarbeitsverhältnis und die verschiedenen Formen flexibler Beschäftigung nicht als einfache Dualität zu fassen (Marx 2011). So etabliert sich etwa Teilzeitarbeit zunehmend als ‚Normalarbeit‘ von Müttern, wobei sich die damit einhergehenden Prekaritätsrisiken oftmals erst mittel- oder langfristig entfalten. Andere flexible Beschäftigungsformen, wie beispielsweise Leiharbeit, etablieren sich sowohl als Beschäftigungsform für Hochqualifizierte, z.B. Ingenieure, als auch für Geringqualifizierte – mit durchaus unterschiedlichem Risikoprofil. Entsprechend sind die Prekarisierungspotentiale bestimmter flexibler Beschäftigungsformen nach Branche und Beschäftigtengruppe sehr unterschiedlich ausgeprägt (Köhler/Krause 2014).

In anderen Regelungsbereichen und Politikfeldern wie der Tarifpolitik waren bislang kaum explizite, pfadbrechende politische Reformen zu beobachten. Hier erfolgt der Wandel primär über den Mechanismus Drift, also einer ungenügenden Anpassung an veränderte Umweltbedingungen. Indem etwa Unternehmen aus den Arbeitgeberverbänden abwandern oder gar nicht erst eintreten, nimmt die Relevanz des flächendeckenden Tarifsystems sukzessive ab bzw. konzentriert sich auf die Stammbeschafteten in den industriellen Kernsektoren, im öffentlichen Dienst oder bei großbetrieblich organisierten Dienstleistungen wie Banken und Versicherungen (WSI-Tarifarchiv 2013). Spiegelbildlich dazu steigt die Zahl der Arbeitnehmer, die weder durch Tarifpartner noch durch Betriebsräte vertreten werden – und damit nicht mehr von den tradierten institutionellen Arrangements der Arbeitsbeziehungen in Deutschland profitieren (Groß 2014). Die im Rahmen der Kollektivvereinbarungen zunehmend eingeführten Öffnungs- und Härtefallklauseln sind wiederum eher als eine Art Anlagerung an die bestehenden Regelwerke zu verstehen, die darauf abzielen, Tarifverträge flexibler an die konkreten betrieblichen Bedingungen anzupassen (Dombois/Holtrup 2014). Als Folge dieser Entwicklung sind nicht nur Branchen mit geringer oder fehlender Tarifdeckung von zunehmender Niedriglohnbeschäftigung betroffen, sondern es zählen vermehrt auch Branchen dazu, die teilweise durch öffentliche Arbeitgeber geprägt sind, wie das Gesundheits- und Sozialwesen (Berninger/Schröder 2014).

Eine Kombination aus Drift und Layering zeichnet auch den institutionellen Wandel des dualen Berufsbildungssystems aus. Aufgrund der Expansion der Beschäftigung im Dienstleistungssektor und der damit einhergehenden Ausweitung vollzeit-

schulischer Ausbildungen sowie der zunehmenden Konkurrenz durch das Hochschulstudium wird das duale Ausbildungssystem von den (qualifizierten) Schulabgängern immer seltener nachgefragt. Gleichzeitig orientiert sich die Arbeitgeberseite an kurzfristigen Kosten-Nutzen-Kalkülen, so dass die Bereitschaft abnimmt, Ausbildungsplätze im dualen System entsprechend der gegebenen Nachfrage anzubieten. Da somit ein erheblicher Teil vor allem der gering qualifizierten Schulabgänger keinen Zugang zum ersten Ausbildungsmarkt findet, erfüllt das duale Berufsbildungssystem die ihm zugeschriebenen Funktionen immer seltener. Weder gelingt es, Jugendliche mit niedrigem Schulabschluss (und häufig mit Migrationshintergrund) in den Arbeitsmarkt zu integrieren, noch werden die für Unternehmen relevanten Schlüsselkompetenzen, z.B. hinsichtlich der Bereitschaft und Fähigkeit zu lebenslangem Lernen, in ausreichendem Maße vermittelt und bereitgestellt. Das Übergangssystem, das dem dualen System angelagert wurde, erweist sich unter diesen Aspekten eher als provisorische Ergänzung, denn als funktional adäquate Lösung (Baethge 2014). Das duale Berufsbildungssystem verliert damit gleichwohl seine dominante Stellung im deutschen Bildungssystem, da die ‚Produktion‘ sowohl von Hochschulabsolventen als auch von Geringqualifizierten zunimmt.

Die verschiedenen Befunde zu Analysen in unterschiedlichen Politikfeldern bestätigten mithin insgesamt eine weitgehende Stabilität des ‚alten‘ institutionellen Kerns, der jedoch durch An- bzw. Überlagerung durch neue Institutionen oder aufgrund von Drift an Bedeutung verliert. Die Auswirkungen dieser horizontalen Veränderungsdynamik werden allerdings in entscheidender Weise durch deren Verschränkung mit der vertikalen Dynamik des institutionellen Wandels geprägt.

2.2 Vertikale Veränderungen: Downscaling

Parallel zum horizontalen Wandel der Institutionen bzw. auch als Teil desselben findet eine Verlagerung von Regulierungs- und Koordinierungsaufgaben von höheren, zentralen auf niedrigere, dezentrale Ebenen statt. Dieser Prozess ist freilich nicht einfach als institutionelle Dezentralisierung zu fassen, da er auch die Verschiebung von Verhandlungen bzw. Wahl- und Entscheidungskompetenzen auf die Ebene der Familien/Haushalte und der Individuen beinhaltet. Dies schließt die Veränderung der Machtposition von Akteuren auf den verschiedenen Regulierungs- und Handlungsebenen sowie die Verlagerung der Verantwortung für die Bewältigung sozialer Risiken ein. Dieses Downscaling ist daher als wesentliches Element der veränderten Governance von Erwerbsarbeit zu betrachten, da entsprechende Prozesse in verschiedenen Funktionssystemen stattfinden und reflexive Bezüge zwischen den verschiedenen Handlungsfeldern entstehen. Die damit einhergehenden Veränderungen von Handlungsoptionen oder -restriktionen gestalten sich für verschiedene Beschäftigtengruppen sehr unterschiedlich.

In der Vergangenheit legten tarifvertragliche Regelungen Mindestbedingungen fest, die für die betriebliche Ebene bindend waren und dort ‚lediglich‘ operationalisiert und umgesetzt wurden. Aktuell bestehen entsprechende wirksame Flächentarifverträge vor allem noch in den industriellen Kernsektoren und in großbetrieblich strukturierten Dienstleistungsbranchen (z.B. Öffentlicher Dienst, Banken und Versicherungen).

Durch die Zunahme von Öffnungsklauseln bzw. betrieblichen Tarifvereinbarungen kommt es selbst in diesen Branchen teilweise zu einer Verlagerung der Verhandlungen zur Einkommensgestaltung und -verteilung auf die betriebliche Ebene. Dadurch haben sich die Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten erheblich ausgeweitet, obgleich die Mitbestimmungskompetenzen durch den Betriebsrat im Rahmen der Betriebsverfassung formal nur geringfügige Veränderungen erfahren haben. Auf's Engste damit gekoppelt ist eine Veränderung der Macht- und Handlungsressourcen der jeweiligen Akteure wie auch die Herausbildung unterschiedlicher Koalitionen und Kooperationen, beispielsweise im Sinne der Rolle der Betriebsräte als Co-Manager, aber auch in Bezug auf Verhandlungen zwischen Management, Unternehmensleitung, Gewerkschaften und Betriebsräten.

Die Ausdifferenzierung der Handlungsoptionen einzelner Akteursgruppen gemäß unterschiedlicher struktureller Gegebenheiten zeigt sich u.a. darin, dass vor allem Betriebsräte in großen Unternehmen Macht- und Einflussmöglichkeiten über ihre Tätigkeit in verschiedenen Arenen bündeln können, während Betriebsräte in kleinen und mittleren Betrieben meist nicht über die entsprechenden Ressourcen verfügen (Dombois/Holtrup 2014). Gleichzeitig gibt es immer mehr Branchen und Betriebe, bei denen kollektive Interessenvertretungen gänzlich fehlen (Kathmann/Dingeldey 2013; WSI-Tarifarchiv 2013). Entsprechend steigt der Anteil der Arbeitnehmer, deren Lohnfindungsprozess weitgehend individualisiert ist. Während Beschäftigtengruppen am unteren Ende der Beschäftigungshierarchie durch die fehlende kollektive Vertretung eher benachteiligt sind, zeigt sich z.B. im Kredit- und Versicherungsgewerbe, dass durch individuelle Entgeltvereinbarungen im Vergleich zu Tarifverträgen durchaus vorteilhafte Ergebnisse erzielt werden können (Groß 2014). Für einige Betriebe bzw. Branchen und deren Beschäftigte kann so eine Win-Win-Situation entstehen; demgegenüber unterliegen die Beschäftigten in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle jedoch unterschiedlichen Abstufungen von Risikoverlagerungen und sehen sich auf verschiedene Weise gezwungen, die Entlastung der Unternehmen und der staatlichen Institutionen von diesen Risiken individuell zu kompensieren. Die zunehmende Bedeutung der betrieblichen (Primär)Arena trägt damit insgesamt zu einer Ausweitung der Differenzen zwischen Belegschaften und Arbeitsbedingungen nach Branchen bzw. in großen und kleinen Unternehmen bei (Dombois/Holtrup 2014).

Die Reformen der Sozialsysteme folgen ebenfalls dem allgemeinen Prozess des Downscalings und tragen so zur Verlagerung von Risiken – wie auch in manchen Fällen von Chancen – auf die individuelle bzw. die Haushaltsebene bei. Die erfolgreiche Gestaltung der Berufsbiographie wird damit zusehends als individuelles Projekt definiert, das anhand der Figur des Arbeitskraftunternehmers markant skizziert wurde (Voß/Pongratz 1998). Insofern geht mit dem institutionellen Downscaling von Planungs-, Entscheidungs- und Bewältigungsverantwortung ein Upgrading von Anforderungen und Ansprüchen an das Individuum einher.

Dies schlägt sich darin nieder, dass das Prinzip der Aktivierung in der Arbeitsmarktpolitik nicht nur die staatliche Unterstützung bei der zügigen Reintegration in den Arbeitsmarkt beinhaltet, sondern auch individuelle Leistungen zur Bewältigung von Arbeitsmarktrisiken verstärkt einfordert (Dingeldey 2007). Dies gilt ferner für die

Nutzung der durch unterschiedliche Ausbildungswege eröffneten Chancen für die individuellen Berufskarrieren. Duale wie auch fachschulische Ausbildungsgänge waren nicht nur ‚Brücke‘ in den Arbeitsmarkt, sondern auch mit unterschiedlichen Karriereoptionen verbunden. Aufgrund eines wachsenden Anteils von Hochschulabsolventen und gleichzeitig weiterhin bestehenden – oder sogar stärker ausgeprägten – Durchlässigkeitsbarrieren zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung fungiert die Berufsausbildung heute vielfach nicht mehr als Einstieg in den Aufstieg, sondern erweist sich nicht selten als berufsbiographische Sackgasse. Die ganze Vielfalt beruflicher Optionen lässt sich fast nur noch mit einem Hochschulabschluss erschließen. Gleichzeitig aber gewährleistet ein hohes zertifiziertes Qualifikationsniveau zunehmend weniger eine Garantie für eine privilegierte Position am Arbeitsmarkt, sondern bedarf der weiteren Ausgestaltung durch individuelle Karrierestrategien.

Individuelle Karriereplanungen haben zu berücksichtigen, dass Aufstieg und Bildungsrendite nach Branche und Tätigkeitsfeld, in Abhängigkeit von Geschlecht und Lebensphase bzw. entlang der Entscheidung für Kinder und des individuellen Arrangements der Organisation von Reproduktionsarbeit variieren (Dingeldey 2014). Dabei gilt es festzuhalten, dass sich – nicht zuletzt durch die Entstandardisierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen – insbesondere für Frauen Möglichkeitsräume eröffnet haben, Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren. Für deren männliche Partner sind daraus umgekehrt ‚neue‘ Notwendigkeiten erwachsen, Erwerbsarbeit und Privatleben unter einen Hut zu bringen. In Folge lösen sich klare geschlechtsspezifische Aufgabenverteilungen allmählich auf (Kassner/Rüling 2005), so dass die Organisation des Alltags und der Biographie letztlich für Männer und Frauen schwieriger wird – und innerhalb der jeweiligen Gruppe differenzierter. Dabei ist die institutionelle Gestaltung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenfalls ein Beispiel für das generelle Downscaling: Einige Aspekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Teilzeitananspruch, Elternzeit, Elterngeld, Recht auf Kinderbetreuung etc.) sind mittlerweile arbeits- und sozialrechtlich verbrieft. Standardisierte Verfahren zur konkreten betrieblichen Umsetzung gibt es jedoch nicht, da dieses Thema bisher kaum für kollektivvertragliche Regelungen erschlossen wurde. Die Gestaltung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf betrieblicher Ebene wird daher als zunehmende „Regulierung von unten“ wahrgenommen, da sie der Aushandlung zwischen Unternehmen bzw. Vorgesetzten und Beschäftigten obliegt (Goedicke/Ellenberger 2014). Somit tragen letztlich auch die Angebote zur Vereinbarkeit dazu bei, dass die Beschäftigungsbedingungen heterogener werden. Chancen der Nutzung hängen vom individuellen Status ab, wobei insbesondere diejenigen Beschäftigten(gruppen) begünstigt werden, die für die Unternehmen eine strategische Bedeutung haben.

Die skizzierten Entwicklungen legen nahe, dass die aufgrund der horizontalen und vertikalen institutionellen Veränderungen zunehmende Vielfalt von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wie auch der individuellen Handlungsoptionen offenbar mit einer systematisch differenzierten Verteilung von Risiken und Chancen verbunden ist. Diejenigen, die keine oder nur geringe Marktmacht aufbieten können, werden nicht nur – wie auch früher – strukturell benachteiligt, sondern sind auch am stärksten von der Rücknahme der zuvor institutionell gewährleisteten und rechtlich

verbindlichen Schutz- und Sicherungsmechanismen betroffen. Sie sind den Risiken, die mit den neuen Governance-Formen einhergehen, daher voll ausgesetzt, während sie von den Chancen und Möglichkeiten, die diese bieten, oftmals nicht profitieren oder sogar systematisch ausgeschlossen werden.

3 Anpassungsreaktionen der Akteure als Reflexion des Wandels

Die soweit resümierten Befunde lassen sich dahingehend pointieren, dass das Erwerbssystem hoch differenzierte Bedingungskonstellationen für eine wachsende Anzahl von unterschiedlichen Gruppierungen innerhalb des Kreises der ArbeitnehmerInnen schafft. Die in der Governance-Perspektive angelegte reflexive Betrachtung von institutionellem Wandel und Akteurshandeln legt es daher nahe, auch ‚Anpassungsreaktionen‘ der verschiedenen Akteure auf verschiedenen Ebenen bzw. in verschiedenen Funktionssystemen zu berücksichtigen. Dabei lassen sich drei übergreifende Muster erkennen:

3.1 Einkapselung

Im Einklang mit der in weiten Teilen des Beschäftigungssystems fortbestehenden institutionellen Stabilität existiert nach wie vor eine noch beträchtliche Zahl von Beschäftigungsverhältnissen, die dem hergebrachten Normalarbeitsverhältnis entsprechen und gemäß einer weit reichenden Definition von Normalarbeit (z.B. Warszewa u.a. 1996: 7ff) auch den vollen arbeits- und tarifrechtlichen Schutz genießen. Dies lässt sich auch damit erklären, dass sich die entsprechenden Stammebelegschaften und ihre kollektiven Interessenorganisationen als Reaktion auf den allgemeinen Flexibilisierungsdruck bislang erfolgreich eingekapselt und Veränderungen abgewehrt haben. *Einkapselung* als Anpassungsreaktion ist damit eng mit dem Prozess des *Layering* verknüpft und hat indirekt zum Entstehen der so genannten Randbelegschaften beigetragen – und damit auch zur Heterogenisierung des Beschäftigungssystems insgesamt. Dieser Entwicklung wurden jüngst insofern Grenzen gesetzt, als auch verschiedene Gruppen der so genannten Randbelegschaft, insbesondere die Leiharbeiter, solidarisch in den fortbestehenden Schutz kollektiver Vereinbarungen in Bezug auf gleiche Bezahlung einbezogen wurden. Dies dürfte nicht zuletzt zur Konsolidierung der Organisationsmacht und damit indirekt auch zur Bestätigung dieses Reaktionsmusters beitragen. Auch in absehbarer Zukunft werden daher die ‚alten‘ Normalitäten in einem relevanten Segment des Beschäftigungssystems weitgehend Bestand haben, obgleich dieser traditionelle Kern schrumpft (gemessen an der Zahl der Erwerbstätigen im Normalarbeitsverhältnis) und – z.B. aufgrund abnehmender Tarifbindung – qualitativ ausfranst (Niedriglohn in Normalarbeit).

3.2 Re-Organisation von Machtkonstellationen

Neben den herkömmlichen branchenbezogenen, kollektiven Organisationsformen finden wir ‚neue‘ Organisationsprozesse, die auf exklusiven kollektiven Machtpositionen basieren und auf die Herausbildung von berufsgruppenspezifischen Organisationen jenseits der einheitsgewerkschaftlichen Formen der Interessenvertretung setzen. Pilotenvereinigung Cockpit, Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)

oder Marburger Bund (als Vertretung der in Krankenhäusern beschäftigten Ärzte) haben gemeinsam, dass sich in ihnen relativ homogene Beschäftigtengruppen organisieren, die durch Arbeitskampfmaßnahmen in der Lage sind, für die betroffenen Unternehmen erhebliche Kosten oder Einnahmeausfälle zu verursachen (Flug- oder Zugausfälle, eingeschränkte ärztliche Behandlung etc.). Die entsprechenden Sparten-gewerkschaften, die zuvor mit anderen, zumeist größeren Gewerkschaften eine Tarifunion bildeten, aktivieren nun ihre Organisationsmacht vor allem für einen separaten Tarifvertrag. Damit wird ihre Marktmacht nicht mehr ‚solidarisch‘ für alle Beschäftigten der Branche genutzt, sondern zur Durchsetzung von Gruppeninteressen eingesetzt (Schroeder/Greef 2008).

Dies verläuft oftmals parallel zu Organisationsprozessen, welche die Nutzung und Weiterentwicklung von Qualifikationen sowie die Ermöglichung individueller Aufstiegsperspektiven professionsspezifisch gestalten. So zeigt Heisig (2014) etwa mit Blick auf organisationsbasierte Professionen, dass hier die formale Hochschulausbildung nur eine notwendige, nicht aber hinreichende Bedingung für den beruflichen Aufstieg bildet. Hinzu kommt die Bereitschaft zu häufigeren Wechseln des Arbeitsplatzes, die auch an Unternehmensgrenzen nicht Halt machen. Während Seniorität und Akkumulation von betriebsspezifischer Erfahrung dadurch an Bedeutung verlieren, wird die Einbindung in professionelle Netzwerke zu einem zunehmend wichtigen Ausweis überbetrieblicher Beschäftigungsfähigkeit und zu einer individuellen Ressource in betrieblichen Aushandlungsprozessen. Eine andere Form der Re-Organisation von Beschäftigung, Qualifikation und Profession wird anhand des Berufsfeldes der Kinderbetreuung sichtbar (Hammer u.a. 2014): Neben das Gros der weiterhin fachschulisch ausgebildeten Erzieherinnen treten pädagogisch ausgebildete Hochschulabsolventinnen, die nun auch über einen exklusiven Zugang zu den Leitungsfunktionen verfügen. Dieser Aufwertungs- und Professionalisierungsprozess wird zunehmend durch den Einsatz von kostengünstigeren Assistenzkräften ergänzt, die nur über ein relativ geringes Maß an Qualifikationen verfügen. Insgesamt wird damit eine stärkere Abstufung von Qualifikationsanforderungen und beruflichen Chancen erkennbar, die häufig mit einer Verriegelung traditioneller Aufstiegsoptionen einhergeht. Die verschiedenen Prozesse der Re-Organisation tragen maßgeblich zur Segmentierung und Differenzierung des Beschäftigungssystems bei.

3.3 Kompensation

Das zuvor aufgezeigte Downscaling geht vielfach mit einem Rückzug staatlicher Regulierungs-, Finanzierungs- und Erfüllungsverantwortung einher. Vereinzelt ist freilich auch eine Zunahme staatlicher Aktivität zu beobachten, die reflexiv die sozialen Folgen des institutionellen Wandels bearbeitet und partiell kompensiert. Dabei stellt insbesondere die Einführung von (bisher branchenbezogenen) Mindestlöhnen eine partielle Kompensation der erodierenden Tarifdeckung bzw. der Zunahme nicht existenzsichernder Löhne dar. Daneben kann die Erhöhung von Transferleistungen wie Kindergeld als partielle sozialstaatliche Kompensation sinkender Erwerbseinkommen (Groß 2014; Berninger/Schröder 2014), angesichts hoher Bedarfe im Familienkontext betrachtet werden.

Auf einer individuellen bzw. Haushaltsebene ist die steigende Erwerbstätigkeit von Frauen nicht nur durch veränderte sozio-kulturelle Präferenzen zu erklären, sondern ebenso als Kompensation des erodierenden (männlichen) Familienlohns zu verstehen, der die ökonomische Voraussetzung für das traditionelle männliche Ernährermodell bildete. Gleichzeitig werden die mit der überproportionalen Zunahme flexibler Beschäftigungsverhältnisse und Niedriglohnbeschäftigung bei Frauen einhergehenden Risiken vielfach (weiterhin) über das Normalarbeitsverhältnis der Männer bzw. daraus abgeleiteter sozialer Rechte innerhalb familialer Arrangements ‚abgesichert‘ (Berninger/Dingeldey 2013; Dingeldey/Berninger 2013). Voraussetzung dafür ist die Re-Organisation der Reproduktionsarbeit, die sich u.a. im Ausbau staatlich geförderter Kinderbetreuung niederschlägt, gleichzeitig jedoch kaum eine Vollzeitwerbstätigkeit beider Partner zulässt. Insbesondere das modernisierte Ernährermodell, das mittlerweile in Familien mit betreuungsbedürftigen Kindern dominiert, zeigt damit eine wechselseitige Kompensation von Einkommens- und Beschäftigungsrisiken innerhalb der Familien (Dingeldey 2014).

Die skizzierten Anpassungsreaktionen haben exemplarischen Charakter und wären sicherlich noch weiter zu ergänzen. Zu erkennen ist gleichwohl, dass sie jeweils auf unterschiedlichen kollektiv und/oder individuell verfügbaren und mobilisierbaren Macht- und Handlungsressourcen beruhen. Diese sind auf die verschiedenen sozialen Gruppen unterschiedlich verteilt und werden mehr oder weniger ‚effizient‘ genutzt. Entsprechend ist davon auszugehen, dass die skizzierten Anpassungsreaktionen soziale Ungleichheiten reflexiv verstärken.

4 Konturen und Folgen einer neuen Governance von Erwerbsarbeit: „Bipolare Heterogenisierung“

Die Parallelität von Kontinuität und Wandel des deutschen Erwerbssystems erscheint mithin als Ausdruck zweier eng miteinander verschränkter Entwicklungsdynamiken: In der horizontalen Dimension wird die Bewahrung verschiedener institutioneller Elemente einerseits durch den im Zuge fehlender Anpassung zu beobachtenden Bedeutungsverlust und andererseits durch An- bzw. Überlagerungen neuer institutioneller Arrangements begleitet. In der vertikalen Dimension wurden Regulierungs- und Entscheidungskompetenzen auf untergeordnete Ebenen wie Betrieb, Haushalt und Individuum verlagert. In der Summe bewirken diese Veränderungen eine Heterogenisierung sozialer Rechte und Ansprüche, die nicht mehr qua Status ‚garantiert‘, sondern in ihrer Einlösung letztlich vom konkreten Kontext (Branche, Betrieb etc.) und/oder von individuellen oder kollektiven Machtressourcen abhängig werden.

Zu einem wesentlichen Kennzeichen der ‚neuen‘ Governance von Erwerbsarbeit wird daher faktisch eine gewisse Offenheit und Mehrdeutigkeit der institutionellen Ordnungs-, Selektions-, Verteilungs- und Schutzfunktionen. Die Wechselwirkungen zwischen den institutionellen Arrangements über verschiedene Funktionsbereiche bzw. gesellschaftliche Subsysteme hinweg tragen zusätzlich dazu bei, dass die Handlungsbedingungen der Akteure des Erwerbssystems komplexer und uneindeutiger werden. Entsprechend gewinnen der jeweilige Umgang der individuellen oder kollektiven Akteure mit bestehenden Handlungsmöglichkeiten bzw. deren effiziente

Nutzung und reflexive Kombination zunehmend an Relevanz in Bezug auf die erzielten ‚Wirkungen‘ – und damit die sozialen Folgen.

Unter der Prämisse, dass institutionelle Veränderungsprozesse in vielen Bereichen noch in vollem Fluss sind und/oder reflexive Bezüge durch institutionelles oder kollektives Handeln sich noch kaum verfestigt haben, lassen sich aufgrund der hier skizzierten, veränderten Strukturen der Governance von Erwerbsarbeit gleichwohl punktuell neue institutionelle Komplementaritäten und damit einhergehende neue Normalitäten im deutschen Erwerbssystem absehen:

- *Der Zuschnitt von Bildungs- und Berufskarrieren* scheint sich grundsätzlich von der ehemals stark ausgeprägten Betriebsbindung zu lösen. Deren Grundlagen – von der berufsfachlichen Ausbildung bis zur Anwendung diverser Senioritätsregeln im Betrieb – werden zusehends durch allgemeinere Voraussetzungen einer individuell planbaren, überbetrieblichen Beschäftigungsfähigkeit – vom (Fach)Hochschulabschluss bis zur inhaltlichen Neujustierung betrieblicher Sicherheitsversprechen – abgelöst. Letztlich bleiben zwar die konkreten betrieblichen Bedingungen entscheidend für die Ausprägung von individuellem Status, Einkommen und sozialer Sicherheit, aber die ehemals weitgehend an die Dauer der Betriebszugehörigkeit gekoppelten Karriereautomatismen werden zunehmend ersetzt durch Professionalität und überbetrieblich orientierte individuelle Karrierestrategien. Damit aber treten allgemeine institutionalisierte Verlaufsmuster von Bildungs- und Berufskarrieren zunehmend in den Hintergrund, während ‚neue‘ Normalitäten zunehmend gruppenspezifische und individuelle Muster widerspiegeln.
- *Die Strukturen des Interessenausgleichs* zwischen Arbeitgebern und abhängig Beschäftigten unterliegen großflächigen Individualisierungs- und Verbetriebligungsprozessen. Daher nimmt die Verbreitung kleinteiliger Interessenaushandlungen und -auseinandersetzungen erheblich zu. Die damit einhergehende Reorganisation von Machtressourcen wird auch hier vermutlich eine Zunahme gruppenspezifischer, professionsbasierter kollektiver Organisationsformen hervorbringen, die durch zunehmende Individualisierung begleitet wird. Ein entsprechend modifiziertes korporatistisches Modell dürfte mit einem verstärkten staatlichen Engagement bei der Gewährleistung von Mindeststandards für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verbunden sein. Dabei wird ‚Normalität‘ nicht mehr vom Zentrum aus als mittlerer, normativer Bezugspunkt, sondern von der Peripherie aus als offener Raum ‚jenseits‘ des Einhaltens von Mindestnormen definiert.
- *Ein modernisiertes Familienernährermodell* etabliert sich aufgrund starker institutioneller Kompatibilitäten zwischen den aktuell bestehenden Anreizen und Restriktionen im Sozialsystem, den z.T. divergierenden Entwicklungen von Lohn- und Beschäftigungsstrukturen in Industrie- und Dienstleistungsbranchen wie auch den veränderten Familienleitbildern. Die Kombination aus männlicher Normalarbeit und weiblicher Teilzeitarbeit avanciert zur ‚neuen‘ Normalität in Bezug auf das Familienmodell. Umgekehrt wird damit jedoch die Zweiverdienerfamilie faktisch vorausgesetzt, um die Folgen der Flexibilisierung von

Löhnen und Arbeitsformen quasi ‚individuell-familial‘ aufzufangen. Die exklusive Wirkung der an dieser neuen Normalitätsvorstellung orientierten institutionellen Kompatibilitäten manifestiert sich damit unmittelbar in einem höheren Prekaritätsrisiko für all jene, die von der Norm abweichen wie z.B. Alleinerziehende oder Paare, die beide flexibel beschäftigt sind.

Die einzelnen Elemente einer neuen postfordistischen Governance des Erwerbssystems sind für dessen Akteure in zunehmendem Maße nur noch reflexiv zu deuten. Den dadurch erzeugten ‚neuen‘ Normalitäten ist zueigen, dass sie individuell oder auch kollektiv höchst voraussetzungsvoll und im Zeitverlauf bzw. im Lebenslauf nicht unbedingt stabil sind. Damit aber sind sie gleichzeitig auch exklusiv und können nur jeweils selektive Geltung entfalten. Die sozialen Folgen einer entsprechend veränderten Governance von Erwerbsarbeit können mit Blick auf die sozialstrukturelle Entwicklung anhand des Bildes der „bipolaren Heterogenisierung“ beschrieben werden.

Dabei machen wir einen zwar schrumpfenden, aber durchaus noch relevanten Kern der Erwerbsbevölkerung aus, deren Arbeits- und Lebensbedingungen – auf der Basis der bereits skizzierten Einschränkungen und Modifizierungen – durch die traditionellen Institutionen und die von ihnen geprägten Normalitäten – Normalarbeitsverhältnis, Normalfamilie und Normalbiographie – bestimmt sind. Daneben verweisen jedoch die Lohnentwicklung und die Re-Organisation kollektiver Interessen, die betrieblichen Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder auch die impliziten Tauschangebote bei instabilen Beschäftigungen auf eine zunehmende Polarisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen in Richtung Privilegierung einerseits und in Richtung Prekarisierung andererseits. Jenseits des traditionellen Kerns, der nach wie vor die ‚modernen Individuen‘ des fordistischen Zeitalters bzw. dessen Erwerbssystem repräsentiert, lässt sich daher in der Tat die Polarität von ‚Individuen im Übermaß‘ auf der einen Seite und ‚bloßen Individuen‘ auf der anderen als Ausdruck entgegengesetzter postfordistischer Modernisierungspfade beschreiben (Castel 2011; Warsewa 2014).

Innerhalb dieser bipolaren Entwicklungsdynamik sind freilich vielfältige heterogene Kombinationen von Status, Einkommen und sozialer Sicherung zu finden, so dass die Übergänge an vielen Stellen fließend erscheinen. So variieren etwa die Zukunftsaussichten in den Berufskarrieren gerade jüngerer WissenschaftlerInnen typischerweise „zwischen W3 und Hartz IV“ (Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2013) und damit zwischen Privilegierung und Prekarisierung. Gleichzeitig lässt sich auch nicht leugnen, dass vielfältige Optionen zu enormen Privilegierungen kumulieren oder sich umgekehrt zu erheblichen Risiken addieren können. Bildung und Geschlecht scheinen nach wie vor wesentliche Strukturierungsmerkmale zu sein, welche die Chancen für die Zugehörigkeit zu den verschiedenen Gruppen maßgeblich beeinflussen. Dabei ist der individuell hergestellte Bezug zwischen Erwerbstätigkeit und Familie von zunehmender Bedeutung. So beeinflussen nicht nur berufsbiographische, sondern auch familiale Ereignisse (z.B. Scheidung, Geburt von Kindern) bzw. die ‚Wahl‘ der familialen Erwerbsmuster maßgeblich die soziale Lage – und zwar von beiden Ge-

schlechtern. Relevant ist also nicht nur, ob kollektive, familiale oder individuelle Handlungs- und Machtressourcen zur Verfügung stehen, sondern auch wie sie genutzt werden, um beispielsweise bestehende Risiken in einem Handlungsfeld über die Nutzung von ‚Optionen‘ in einem anderen auszugleichen. Dies erscheint wesentlich im Hinblick auf die Vermeidung oder Minderung des Risikos sozialer Prekarität.

Literatur

- Baethge, M. 2014: Die schleichende Erosion des deutschen Berufsbildungssystems. In: Dingeldey, I./ Holtrup, A./ Warsewa, G. (Hg.): Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden, S. 273-299.
- Benz, A. 2004: Multilevel Governance - Governance in Mehrebenensystemen. In: Benz, A. (Hg.): Governance – Regieren in komplexen Regelsystemen. Eine Einführung. Wiesbaden, S. 125-146.
- Benz, A. 2007: Multilevel Governance. In: Benz, A. u.a. (Hg.): Handbuch Governance. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendungsfelder. Wiesbaden, S. 207-310.
- Berninger, I./Dingeldey, I. 2013: Familieneinkommen als neue Normalität? In: WSI-Mitteilungen, 66 (3), S. 182-191.
- Berninger, I./ Schröder, T. 2014: Niedriglohn und Working Poor. Normalarbeit differenziert nach Geschlecht und Branche. In: Dingeldey, I./Holtrup, A./ Warsewa, G. (Hg.): Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden, S. 169-191.
- Blumenthal, J. 2005: Governance. Eine kritische Zwischenbilanz. In: Zeitschrift für Politikwissenschaft, (4), S. 1149-1180.
- Castel, R. 2011: Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums. Hamburg.
- Dingeldey, I. 2007: Wohlfahrtsstaatlicher Wandel zwischen ‚Arbeitszwang‘ und ‚Befähigung‘. Eine vergleichende Analyse aktivierender Arbeitsmarktpolitik in Deutschland, Dänemark und Großbritannien. In: Berliner Journal für Soziologie, 17 (2), S. 189-209.
- Dingeldey, I. 2014: Institutionelle Dualisierung und Geschlecht. In: Dingeldey, I./ Holtrup, A./ Warsewa, G. (Hg.): Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden, S. 101-129.
- Dingeldey, I./Berninger, I. 2013: Familienlohn und Armutssicherung im Normalarbeitsverhältnis. Zur Einkommenssituation von Männern und Frauen in Ost- und Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 65 (4), S. 670-696.
- Dingeldey, I./ Holtrup, A./ Warsewa, G. (Hg.) 2014a: Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden.
- Dingeldey, I./ Holtrup, A./Warsewa, G. 2014b: Einleitung. Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. In: Dingeldey, I./ Holtrup, A./ Warsewa, G. (Hg.): Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden, S. 1-19.
- Dombois, R./ Holtrup, A. 2014: Machtzentren der Mitbestimmung. Betriebsräte in der Multi-Arenen-Perspektive. In: Dingeldey, I./ Holtrup, A./ Warsewa, G. (Hg.): Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden, S. 195-220.

- Esping-Andersen, G. 1996: After the Golden Age? Welfare State Dilemmas in a Global Economy. In: Esping- Andersen, G. (Hg.): Welfare States in Transition. National Adaptations in Global Economies. London, S. 1-31.
- Goedicke, A./ Ellenberger, T. 2014: Die betriebliche Governance von Vereinbarkeit und Verfügbarkeit. In: Dingeldey, I./ Holtrup, A./ Warsewa, G. (Hg.): Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden, S. 245-269.
- Grande, E. 2012: Governance-Forschung in der Governance Falle? Eine kritische Bestandsaufnahme. In: Politische Vierteljahresschrift, 53 (4), S. 565-592.
- Groß, M. 2014: Die Auswirkung des Wandels der Regulierung von Arbeitsbeziehungen auf die Lohnungleichheit. In: Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hg.): Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden, S. 131-168.
- Hammer, G./Kostov, I. H./Medjedovic, I. 2014: Die ‚gebrochene‘ Professionalisierung der Kinderbetreuung. In: Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hg.): Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden, S. 301-313.
- Heisig, U. 2014: Vom ‚Organization Man‘ zur ‚Boundaryless Career‘ in der Wissensarbeit. In: Dingeldey, I./Holtrup, A./ Warsewa, G. (Hg.): Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden, S. 315-336.
- Kassner, K./Rüling, A. 2005: ‚Nicht nur am Samstag gehört Papa mir!‘ Väter in egalitären Arrangements von Arbeit und Leben. In: Tölke, A./Hank, K. (Hg.): Männer – das ‚vernachlässigte‘ Geschlecht in der Familienforschung. Wiesbaden, S. 235-264.
- Kathmann, T./Dingeldey, I. 2013: Prekarisierung berufsfachlich qualifizierter Beschäftigung? Das Beispiel der medizinischen Fachangestellten. In: Working Paper IAW Bremen.
- Krause, A./ Köhler, C. 2014: Unsicherheit als Element betrieblicher Personalpolitik. In: Dingeldey, I./ Holtrup, A./ Warsewa, G. (Hg.): Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden. S. 221-243.
- Lange-Vester, A./Teiwes-Kügler C. 2013: Zwischen W3 und Hartz IV. Arbeitssituation und Perspektiven wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Opladen/ Berlin/Toronto.
- Marx, P. 2011: The Unequal Incidence of Non-Standard Employment across Occupational Groups. An Empirical Analysis of Post-Industrial Labour Markets in Germany and Europe. In: IZA Discussion Paper, No. 5521.
- Mayntz, R./Scharpf, F. 1995: Der Ansatz des akteurzentrierten Institutionalismus. In: Mayntz, R./Scharpf, F. (Hg.): Gesellschaftliche Selbstregulierung und politische Steuerung. Frankfurt, S. 39-72.
- Mayntz, R. 2004: Governance im modernen Staat. In: Benz, A. (Hg.): Governance - Regieren in komplexen Regelsystemen. Eine Einführung. Wiesbaden, S. 65-76.
- Merkel, W. 2003: Institutionen und Reformpolitik. Drei Fallstudien zur Vetospieler Theorie. In: Berliner Journal für Soziologie, 13 (2), S. 255-274.
- Mückenberger, U. 2014: Dimensionen des Wandels im deutschen Arbeitssystem angesichts Postfordismus und Globalisierung. In: Dingeldey, I./ Holtrup, A./ Warsewa, G. (Hg.): Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden, S. 70-98.

- Palier, B./Thelen, K. 2010a: Institutionalizing Dualism. Complementarities and Change in France and Germany. In: *Politics & Society*, 38 (1), S. 119-148.
- Palier, B./Thelen, K. 2010b: Dualization and Institutional Complementarities. *Industrial Relations, Labor Market and Welfare State Changes in France and Germany*. In: Emmenegger, P. u.a. (Hg.): *The Age of Dualization. The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. Oxford, S. 201-225.
- Rehder, B. 2014: Institutioneller Wandel und neue Governance im System der Arbeitsbeziehungen. In: Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hg.): *Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit*. Wiesbaden, S. 23-44.
- Schimank, U. 2007: Neoinstitutionalismus. In: Benz, A. u.a. (Hg.): *Handbuch Governance*. Wiesbaden, S. 161-175.
- Schmidt, M. G. 2007: *Das politische System Deutschlands*. München.
- Schroeder, W./Greef, S. 2008: Industrie- und Spartengewerkschaften im Konflikt. Organisatorische Voraussetzungen und realisierte Gelegenheitsstrukturen. *Industrielle Beziehungen*, 15 (4), S. 329-355.
- Schuppert, G. F. 2005: Governance im Spiegel der Wissenschaftsdisziplinen. In: Schuppert, G. F. (Hg.): *Governance-Forschung. Vergewisserung über Stand und Entwicklungslinien*. Baden-Baden, S. 371-469.
- Streeck, W./Thelen, K. 2005: 'Introduction: Institutional Change in Advanced Political Economies'. in W. Streeck and Thelen, K. (Ed.): *Beyond Continuity. Institutional Change in Advanced Political Economies* Oxford/New York: Oxford University Press, p. 1-40.
- Voß, G. G. 1998: 'Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit', *Mitteilungen aus Arbeitsmarkt und Berufsforschung, MittAB*, 31, 473-487.
- WSI-Tarifarchiv 2013: *Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2013*. Düsseldorf.
- Warsewa, G. 2014: Individuen als neue Akteure des Erwerbssystems. Chancen für reflexive Arbeitsgestaltung? In: Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hg.): *Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit*. Wiesbaden, S. 45-69.
- Warsewa, G./Osterland, M./Wahsner, R. 1996: *Zwischen Sparzwang und sozialer Verantwortung. Normalarbeit und abweichende Beschäftigung in der kommunalen Personalpolitik der 80er Jahre*. Weinheim.

Pamela Wehling, Katja Müller¹

Ungleich, vergleichbar, gleich – auf dem Weg zur geschlechtsneutralen Arbeitswelt? Geschlechtliche Differenzierungsprozesse im Kontext von Arbeit

Abstract: Die Geschlechterdifferenz als Prädiktor für den Zugang zu und die Entlohnung von Arbeit wurde bereits im 19. Jahrhundert institutionalisiert und ist bis heute wirksam. An den Fallbeispielen der Leichtlohngruppen sowie der Aufhebung des Nachtarbeitsverbotes für Arbeiterinnen wird gezeigt, wie die Bezugnahme auf Differenzvorstellungen der Geschlechter nach 1945 im Rechtssystem delegitimiert wurde und welche Konsequenzen hieraus im Hinblick auf die bislang übliche Praxis der geschlechtsspezifischen Entlohnung und Regulierung von Arbeit entstanden. Untersuchungsleitend ist dabei die Fragestellung, ob der rechtlichen De-Legitimierung der Geschlechterdifferenz auch ein institutioneller Wandel im Sinne einer De- bzw. Re-Institutionalisierung (Jepperson 1991) der Geschlechterdifferenz in den Bereichen Arbeitszeit und Entlohnung folgte. So zeigt sich, dass im Fall der Aufhebung des Nachtarbeitsverbotes die funktionale Arbeitsteilung im Alltag die rechtliche De-Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz unterläuft während bei den Leichtlohngruppen die Geschlechterdifferenz re-institutionalisiert wird, indem geschlechtsneutrale Kriterien für die Bewertung von Arbeit definiert werden, die jedoch die Differenzannahme weiterführen, wenngleich auch anders arrangiert.

1 Einleitung

Arbeit und Geschlecht, so hat die Frauen- und Geschlechterforschung bereits in den 1970-1980er Jahren nachgewiesen, stehen in einem konstitutiven Verhältnis, welches durch (konstruierte) Differenzen zwischen Frauen und Männern moderiert wird (vgl. Hausen 1976; Becker-Schmidt 1987; Ostner 1978). Die Erforschung von Geschlechterdifferenzen in Arbeitskontexten nimmt seither in der Frauen- und Geschlechterforschung, aber auch zunehmend in der Arbeits- und Industriesoziologie einen festen Platz ein (vgl. Aulenbacher 2010; Frey et al. 2010). Erklärungsansätze für die Ungleichheit der Geschlechter in Arbeitskontexten setzen häufig auf der Makroebene der Gesellschaft und ihrer Institutionen an. Geschlecht wird aus dieser Perspektive als ein Strukturierungsprinzip begriffen, welches auf Geschlechterungleichheit beruht (u.a. Beer 1990; Dölling 1999). Die Übersetzung der Geschlechterdifferenz in ein hierarchisches System vollzieht sich aus diesem Blickwinkel gesamtgesellschaftlich über das Geschlechterverhältnis, welches als ein Strukturverhältnis begriffen wird (Becker-Schmidt 1993). Geschlechtsgebundene Segregationsphänomene werden hieran anknüpfend durch die Wirkung von Geschlecht als Strukturkategorie erklärt (vgl. Gottschall 1995, S. 126ff). Dabei wird davon ausgegangen, dass gesellschaftliche Strukturen sowie die Strukturen des Arbeitsmarktes – obwohl es keine expliziten Schließungen und Zulassungsbeschränkungen für Frauen (am Arbeitsmarkt) mehr gibt – für die (Re-)Produktion von Geschlechterdifferenz verantwortlich sind. Neuere Studien hinterfragen jedoch diese Omnipräsenz und Omnirelevanz der Kategorie Geschlecht in Arbeitskontexten. So ist in aktuellen Studien zur

¹ Dr. Pamela Wehling, Lehrstuhl f. Geschlechtersoziologie, Universität Potsdam. Email: wehling@uni-potsdam.de.
Katja Müller (M.A.), Lehrstuhl f. Geschlechtersoziologie, Universität Potsdam. Email: katjmuel@uni-potsdam.de.

Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt die Rede von einer neuen „Un-Ordnung der Geschlechter“ (Kutzner 2003) und einer „De-Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz“ (Heintz/Nadai 1998). Der geteilte Befund der hier zitierten Studien lautet: Geschlecht kann, muss aber in Arbeitskontexten nicht relevant gemacht werden. Die Geschlechterdifferenz, verstanden als eine binäre Codierung, welche klassifizierend und ordnungsbildend wirkt (Aulenbacher 2013, S. 36), stellt also ein latent verfügbares Angebot für die Konstruktion von Hierarchien und Asymmetrien sowie von ungleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt dar, dieses Angebot muss aber nicht unbedingt wahrgenommen werden und seine Nutzung scheint legitimationsbedürftig zu werden (vgl. Aulenbacher 2013).

Der vorliegende Beitrag greift diese aktuellen Hypothesen von De-Institutionalisierung und kontextueller Kontingenz der Geschlechterdifferenz in Arbeitskontexten auf und analysiert diese anhand zweier (historischer) Fallbeispiele: der Aufhebung des Nachtarbeitsverbots für Frauen sowie der Leichtlohngruppen in Tarifverträgen.² Wie die Analyse zeigt, lässt sich nach dem 2. Weltkrieg eine Entwicklung feststellen, in der verstärkt von einer Vergleichbarkeit der Geschlechter in Arbeitskontexten ausgegangen wird. Die Fallbeispiele können hier illustrieren, wie es zur rechtlichen De-Legitimation der Geschlechterdifferenz im Kontext von Entlohnung und Arbeitszeitregulierung kam und welche Konsequenzen hieraus für die bislang übliche Praxis der Entlohnung und zeitlichen Regulierung von Arbeit entstanden. Untersuchungsleitend ist dabei die Fragestellung, ob dieser rechtlichen De-Legitimierung der Geschlechterdifferenz auch ein institutioneller Wandel im Sinne einer De- bzw. Re-Institutionalisierung (Jepperson 1991) der Geschlechterdifferenz in den Bereichen Arbeitszeit und Entlohnung folgte.

Zielsetzung ist es, mittels eines historischen und wissenssoziologischen Zugriffs zum einen die Mechanismen und Klassifikationen herauszuarbeiten, die den Legitimationsverlust des Deutungsmusters der Geschlechterdifferenz herbeiführen. Zum anderen wird rekonstruiert, wie der Bedeutungsverlust der Kategorie Geschlecht als Prädiktor für den Zugang zu Arbeit und damit für die Regulierung von Arbeitszeiten sowie die Bewertung und Entlohnung von Arbeitsleistung kategorial aufgefangen sowie diskursiv bearbeitet wird.

Zu diesem Zweck werden zunächst der Prozess der Institutionalisierung geschlechtlicher Differenzierung im Arbeitskontext des 19. Jahrhunderts sowie dessen Auswirkungen beschrieben. Es wird gezeigt, dass gerade im Umbruch zum 20. Jahrhundert geschlechtlichen Differenzierungsprozessen und der Institutionalisierung der Ungleichheit von Frauen- und Männerarbeit eine spezifische Funktion zur Ordnung

² Beide Fälle sind Gegenstand eines DFG-finanzierten Forschungsprojektes (WO 550/6-2), das von 2012 bis 2015 an der Universität Potsdam in Kooperation mit dem Laboratoire Interdisciplinaire de Sociologie Économique (LISE) in Paris durchgeführt wird. Im Rahmen des Projektes werden die Metamorphosen der Geschlechter(un)gleichheit in der deutschen sowie der französischen Arbeitsgesellschaft im Zeitraum von 1945 bis 2010 untersucht. Zielsetzung ist es, Deutungsmodelle des Geschlechts sowie ihren Wandel in den Arbeitsbeziehungen zu identifizieren und zu analysieren.

Mittels einer Diskursanalyse werden die Interpretationsmuster von Geschlechterdifferenz und -gleichheit sowie die Mechanismen ihrer Produktion und Reproduktion in unterschiedlichen empirischen Fallbeispielen (neben den vorgestellten beiden Fällen noch die Mithelfenden Familienangehörigen, Elternzeit und Elterngeld sowie die Frauenquoten) herausgearbeitet.

des Verhältnisses von Arbeit und Gesellschaft zukommt. Anschließend zeigen wir anhand der beiden Fallbeispiele auf, aufgrund welcher rechtlicher Regelungen die im 19. Jahrhundert entstandene Differenzannahme unterwandert wird und wie die Akteure den Verlust der ordnungsgebenden Funktion der Kategorie Geschlecht diskursiv verarbeiten. Mittels einer Diskursanalyse werden die Interpretationsmuster zur Geschlechterdifferenz sowie die Mechanismen ihrer Produktion und Reproduktion in den Fallbeispielen herausgearbeitet. Vor diesem Hintergrund fragt sich, ob eine ‚veränderte‘ Arbeitsordnung entstanden ist, in der der Kategorie Geschlecht keine Bedeutung mehr zukommt, die Geschlechterdifferenz demzufolge deinstitutionalisiert wurde. Abschließend wird die Relevanz der gewonnenen Erkenntnisse für den Zusammenhang von Arbeit und Geschlecht diskutiert.

2 Die Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz im Kontext von Arbeit im 19. Jahrhundert

Ab dem 19. Jahrhundert veränderten sich durch die Ausdehnung von Industrie und Manufaktur die Arbeits- und Wirtschaftsweisen der Bevölkerung. Dabei kam es zu einer Herauslösung der nun als Erwerb konzipierten Arbeit aus der Wirtschaft des ganzen Hauses (Landwirtschaft und Heimgewerbe) und somit „zu einer relativ klaren Trennung von Wohnplatz und Arbeitsplatz“ (Kocka 1990, S. 466). Die damit einhergehenden Umbrüche in der Allokation von Arbeitskraft sowie die Folgen für die Sozialorganisation der Gesellschaft, für die Generativität des nationalen Staates und für den sozialen Zusammenhalt wurden von staatlichen, nationalökonomischen und wissenschaftlichen Akteuren mit Besorgnis beobachtet (vgl. Wobbe 2012). Insbesondere die Zuständigkeiten für die nun auseinanderfallenden Bereiche des Öffentlichen und des Privaten mussten neu definiert und arrangiert werden. Als probates Lösungsmodell erschien in den verschiedenen Diskursen zur (Neu-)Ordnung der gesellschaftlichen Verhältnisse die besondere Regulierung von Frauenarbeit, welche u.a. durch die Konstatierung eines Gegensatzes zwischen „Heim und Arbeit, Mütterlichkeit und Lohnarbeit, Weiblichkeit und Produktivität“ (Scott 1994, S.452) gerechtfertigt wurde. So wurden am Ende des 19. Jahrhunderts verschiedene Maßnahmen getroffen, die Arbeitsbedingungen der (Lohn-)Arbeiter gegenüber den Arbeitgebern und auf dem Arbeitsmarkt aufzuwerten (vgl. Hinrichs 1988), während Frauen zu einer rechtlichen Sondergruppe des Arbeitsmarktes wurden (vgl. Berkovitch 1999; Scott 1994, S. 453). Hierdurch kam es zur Institutionalisierung eines asymmetrischen Geschlechterarrangements in Bezug auf das Wirken in Öffentlichkeit und Familie, welches mittels rechtlicher Klassifikationen die geschlechtliche Arbeitsteilung verfestigte (Becker-Schmidt/Krüger 2009, S. 17) und eine limitierte Inklusion von Frauen in das Beschäftigungssystem legitimierte. So wurden gesonderte Arbeitsschutzgesetze für Frauen erlassen, Beschäftigungsverbote in bestimmten Berufen und Branchen für Frauen verhängt (Untertagearbeit, Kokereien etc.), spezifische Arbeitszeitregelungen für Frauen erlassen (Höchstarbeitszeit, Nacharbeit) sowie eine niedrigere Entlohnung von Frauenarbeit im Vergleich zu Männerarbeit tariflich abgesichert (Frauenlohngruppen). Diese einseitig vollzogene Restriktion wurde dabei durchgängig von der Vorstellung der Ungleichheit der Geschlechter begleitet und u.a. mittels der Konstruktion spezifischer Geschlechtscharaktere legitimiert (vgl. Hausen 1976, S. 363ff).

Zudem wurde die Kategorisierung von Frauen als Arbeitskräfte zweiter Klasse durch deren spezifisches Erwerbsverhalten begründet, welches tatsächlich oder vermutet nicht dem Erfordernis voller zeitlicher und physischer Leistungsfähigkeit entspräche und Frauen zudem eine gesellschaftlich akzeptierte Alternativrolle als Hausfrau offen stehe, was diese nicht auf Erwerbsarbeit angewiesen sein lasse (vgl. Willms 1983, S. 114).

Das sich im 19. Jahrhundert anreichernde Konstrukt der Geschlechterdifferenz bildete die Basis, Frauenarbeit zu einem kategorialen Spezialfall zu erklären und hierdurch die limitierte Inklusion von Frauen in das Beschäftigungssystem zu rechtfertigen. Dies zeigt insbesondere die Analyse der vorgängigen Diskurse zur geschlechtsspezifischen Regulierung von Arbeit gegen Ende des 19. Jahrhunderts. Hier wurde sich auf essentielle Differenzen zwischen den Geschlechtern bezogen, welche die Vorstellung der Komplementarität der Geschlechter beinhalteten und somit deren Unvergleichbarkeit voraussetzten (vgl. Wobbe 2012; Wecker 1996; für den internationalen Kontext vgl. Wikander 1995). Erstens wurde eine körperliche Differenz zwischen Frauen und Männern behauptet, welche eine besondere Schutzbedürftigkeit von Frauen aufgrund „ihrer natürlichen Schwäche“ notwendig erscheinen ließ sowie die geringere Produktivität von Frauenarbeit bedinge. Zweitens wurde, entsprechend der bürgerlichen Familienideologie, von einer sozialen (Rollen)Differenz zwischen Frauen und Männern ausgegangen, wonach Frauen geeignet für Familienarbeit und Arbeiten im Haus schienen, Männer hingegen für die Lohnarbeit außer Haus. Und drittens wurde sich auf eine paternalistisch motivierte spezifische Schutzbedürftigkeit von Frauen bezogen, indem deren differente Mündigkeit – verheiratete Frauen waren z.B. keine mündigen Vertragspartner – ein regulierendes Eingreifen des Staates, zum Schutze der Frau unumgänglich erscheinen ließ (vgl. auch Schiek 1992, S. 41).

Diese Differenzierungen bildeten sodann auch die Grundlage der Unterscheidung zwischen Frauen- und Männerarbeit. Demnach galt Frauenarbeit zum ausgehenden 19. Jhd. im Vergleich zu Männerarbeit als unqualifizierte Arbeit, welche zu meist als Zuarbeit klassifiziert wurde, nur als eingeschränkt produktiv galt und einer besonderen Regulierung bedurfte. Dagegen wurde unter Männerarbeit die vollwertige Normalarbeit verstanden, welche mit einer Normalleistung gleichgesetzt war, während Frauenarbeit die im Vergleich minderwertigere Arbeit darstellte (vgl. Weiss 2007, S. 40). Diese Klassifikationen von Frauen- und Männerarbeit in Verbindung mit den für Frauenarbeit einhergehenden Restriktionen beim Zugang zu Arbeit gelten als Vorbedingung für die durch die Industrialisierung ausgelöste Neukonstituierung des Arbeitsmarktes mit geschlechtsgebundener Arbeitsteilung (vgl. Wecker 1996, S. 197). So führten die im 19. Jahrhundert institutionalisierten Normalitätsvorstellungen über Frauen- und Männerarbeit zur Verfestigung von Wertunterschieden zwischen weiblichen und männlichen Arbeitskräften sowie zur Etablierung zweier auch rechtlich getrennter Kategorien von Arbeitskräften. Diese geschlechterdifferente Strukturierung des Arbeitsmarktes verliert jedoch im Untersuchungszeitraum (1945-2010) an Legitimität, wie die im Folgenden vorgestellten Fallbeispiele verdeutlichen.

3 Das Aufbrechen der Geschlechterdifferenz im Kontext von Arbeit nach 1945

Bereits mit der Schaffung des Grundgesetzes 1949 vollzog sich ein gravierender Wandel im Hinblick auf die unterschiedliche rechtliche Behandlung von Männern und Frauen. So wurde im Grundgesetz (GG) unter Art. 3 Abs. 2 festgehalten: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. Durch diesen Satz wurden Männer und Frauen in der Bundesrepublik erstmals rechtlich formal gleichgesetzt und Gesetze, die mit diesem Gleichheitssatz in Konflikt standen, sollten nun überarbeitet werden (vgl. Wapler 2012, S. 49). Damit lag erstmals eine rechtliche Norm zur Gleichberechtigung der Geschlechter vor, auf die Bezug genommen werden konnte und auch wurde, wie die nachfolgenden Fallbeispiele verdeutlichen.

Eine ebenfalls aus dieser Norm resultierende Veränderung für das Zusammenspiel von Arbeit und Geschlecht betrifft die Reform des Ehe- und Familienrechts. Diese Reform aus dem Jahre 1977 führte dazu, dass die im BGB rechtlich verankerte „Hausfrauenehe“, welche mit einer Fixierung der Frau auf Haushalts- und Familienaufgaben sowie dem alleinigen Entscheidungsrecht des Mannes in Familienfragen einherging, in ihrer institutionellen Verankerung aufbrach und durch das „Partnerschaftsprinzip“ ersetzt wurde (John/Stutzer 2002, S. 216).

Ebenfalls gegen Ende der 1970er Jahre setzte eine Betonung der Gleichheit der Geschlechter ein, forciert durch die zweite Frauenbewegung. Natürliche Unterschiede sollten zunehmend keine sozialen Rollen mehr begründen und eine gegenteilige rechtliche Auslegung wurde als unmittelbare Diskriminierung befunden. Zur Verwirklichung von Chancengleichheit, des Prinzips der Gleichbehandlung von Männern und Frauen und des Schutzes vor Diskriminierung entstanden in der Folge Gesetzesreformen, wie die Einführung des Diskriminierungsverbotes im BGB, § 611a.

In diesem Prozess spielten aber auch Vorgaben und Richtlinien der Europäischen Union eine maßgebliche Rolle. Mit der Gründung der „Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft“ im Jahre 1957 wurde der „Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit“ (EWGV Art. 119) vereinbart, der im Jahre 1975 durch die Richtlinie 75/117/EWG konkretisiert wurde. Dieser Artikel stellt bereits einen „Bruch mit der Erbschaft des 19. Jh.“ dar (Wobbe/Biermann 2009, S. 81), da er u.a. dazu beitrug, dass das Arrangement des männlichen Familienernährers zunehmend brüchig wurde (Wobbe/Biermann 2009, S. 82). Eine entscheidende Veränderung im Hinblick auf den Zugang zu Arbeit und die Gleichstellung der Geschlechter geht des Weiteren von der 1976 erlassenen Richtlinie 76/207/EWG aus. Dabei bedeutet „Gleichbehandlung“, dass keine unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfolgen dürfe. Die Spezifizierung von direkter und indirekter Diskriminierung wurde hiermit erstmals in das EU-Recht eingeführt. Konkret bedeutet dies, dass Entlohnung sowie Zugangsbedingungen zu Arbeit nicht mehr an die Geschlechtszugehörigkeit gekoppelt werden durften.

3.1 Die De-Legitimation der Geschlechterdifferenz in Fragen der Entlohnung. Das Fallbeispiel der Leichtlohngruppen

Bis zur Mitte der 1950er Jahre war in zahlreichen Tarifverträgen für Frauen ein geringerer Lohn vorgesehen als für Männer bei gleicher Arbeit, vor allem in den unteren Lohngruppen verschiedener Industriezweige (BT-D 14/227: 2). Diese Minderentlohnungsklauseln fußten auf einer differenzierenden Bewertung der Arbeitsleistung in Abhängigkeit vom Geschlecht, welche im Umkehrschluss auch zu einer unterschiedlichen Entlohnung der Geschlechter führte. Männliche Arbeitskräfte repräsentierten nach dem zugrunde liegenden Differenzschema den vollwertigen Standard der Leistungsfähigkeit einer Arbeitskraft (Normalleistung), welcher ein 100%iger Lohn entsprach, weibliche Arbeitskräfte hingegen standen für eine geringere Leistungsfähigkeit (Minderleistung), welche in tariflichen Abschlagsklauseln berücksichtigt wurden.

Im Jahre 1955 stellte der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) fest, dass Artikel 3 Absatz 2 und 3 GG auch die Lohngleichheit von Männern und Frauen bei gleicher Arbeit beinhaltet. Das BAG erklärte damit Klauseln in Tarifverträgen, die Entgeltabschläge für Frauen enthielten, für „verfassungswidrig und nichtig“ (Winter 1998, S. 40).

Damit wurde erstmalig das Geschlecht als Prädiktor für eine unterschiedliche Entlohnung in Frage gestellt, da von diesem Zeitpunkt an Lohnunterschiede nicht als legitim galten, wenn sie sich allein auf das Merkmal Geschlecht beziehen. Auf diese Weise erodierte die bislang übliche Praxis der Bewertung und Entlohnung von Frauen- und Männerarbeit und führte zugleich zu Aushandlungsprozessen zwischen unterschiedlichen Akteuren, um eine neue Praktik der geschlechtsneutralen Bewertung und Entgeltzuordnung zu etablieren. Gesucht wurden neue Klassifikationskriterien, um den Verlust der ordnungsgebenden Funktion der Kategorie Geschlecht auszugleichen.

In seinem Urteilsspruch schlug das BAG vor, den (körperlichen) Schweregrad von Arbeit als Kriterium für die Bestimmung der Lohnhöhe zu verwenden. Dazu merkte das BAG an:

„Es ist nach dem Gesagten möglich, genauere Lohnkategorien zu bilden, insbesondere auch für leichtere und schwerere Arbeiten, die näher bezeichnet werden. Diese Lohnkategorien müssen aber für Mann und Frau gleich sein. (...) Sollte eine solche Methode dazu führen, daß die Frauen alsdann deshalb geringer entlohnt werden, weil gerade sie es sind, die die leichtere Arbeit oder die überwiegend leichtere Arbeit leisten, so bestehen dagegen keine rechtlichen Bedenken.“ (BAG 1955, S. 8)

Die Messbarkeit des Schweregrades von Arbeit wurde demzufolge in dem Urteil als Zielsetzung benannt, im Sinne einer gerechteren Entgeltzuordnung, sowie auch als Problemstellung, im Sinne fehlender objektiver Kriterien zur Messbarkeit der Schwere von Arbeit. Daraus resultierte die Handlungsproblematik, dass neue (geschlechtsneutrale) Vergleichskriterien sowie Indikatoren des Vergleichs zur Bewertung von Arbeitsleistung zu definieren waren.

Des Weiteren verdeutlicht der zweite aufgeführte Satz im Urteil, dass das Gericht auf eine in der Alltagspraxis als selbstverständlich geltende Unterscheidung rekur-

rierte, indem Männerarbeit mit schwerer Arbeit in Zusammenhang gebracht wurde, während Frauen eher leichte Arbeit attribuiert wurde (vgl. dazu auch Krell 1984). Der Urteilsspruch des BAG erfolgte damit vor dem Hintergrund eines gesellschaftlichen Sinnhorizontes, den Simmel (1995) als männliche Kultur bezeichnet, in der eine qualitative Differenz der Geschlechter – quasi auf der Tonspur – wirkt (Simmel 1995, S. 66f). Die im 19. Jahrhundert institutionalisierte Vorstellung über Frauen- und Männerarbeit wurde in dem Urteilsspruch also fortgeschrieben, allerdings mit dem Unterschied, dass die Gleichheitsnorm des Grundgesetzes die Abweichung zwischen den Geschlechtern begründungsbedürftig machte.

In Folge des Urteils entstanden die so genannten „Leichtlohngruppen“ (LLG), die definiert sind als Lohngruppen für „körperlich leichte Arbeiten, die einen geringeren Lohn vorsehen als die Lohngruppen für körperlich schwere Arbeiten“ (BT-D 10/6501: 2). Das Problem der Leichtlohngruppen bestand nun vornehmlich darin, dass diese insbesondere durch Frauen besetzt waren und insofern der Verdacht einer indirekten Lohndiskriminierung von Frauen nahe lag. Wie die weiteren Ausführungen zeigen, musste die Geschlechterdifferenz bei der Bewertung von Leistungen, die bis 1955 durch die Frauenlohngruppen institutionell abgesichert war, nun vermehrt über Handeln erzeugt und symbolisch markiert werden (vgl. Kap. 4.1).

3.2 Die De-Legitimation der Geschlechterdifferenz im Fallbeispiel der Aufhebung des Nachtarbeitsverbotes für Arbeiterinnen

Das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen (NAVerb), eingeführt 1891 als § 137 der Gewerbeordnung und ab 1938 überführt in § 19 der Arbeitszeitordnung (AZO), kann als rechtliche Institutionalisierung des Verhältnisses von Geschlecht und Arbeit begriffen werden. Die regulative Funktion von Arbeitszeiten für den Zugang zu Arbeit und die gesellschaftliche Arbeitsteilung, vermittelt über das NAVerb, blieb über 100 Jahre erhalten und stützte noch bis ins Jahr 1992, als es zur Aufhebung des NAVerb durch das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) kam, die limitierte Inklusion von Frauen in das Beschäftigungssystem.

Bereits im Vorfeld (Mitte 1980er Jahre) regte sich allerdings Kritik am NAVerb. Arbeitgeberverbände sahen im NAVerb ein Beschäftigungshindernis. Ein Teil der zweiten Frauenbewegung lehnte einen besonderen Beschäftigungsschutz für Frauen ab (vgl. Ayaß 2000: 209f). Die damalige CDU/FDP sah für eine arbeitszeitrechtliche Neuregelung vor, das Frauennachtarbeitsverbot abzuschaffen (Plenarprotokoll 11/53). In der Folge wurde gerade das NAVerb als arbeitszeitliche Beschränkung in den 1980er und 1990er Jahren zu einem Fokus der Diskurse um das Arbeitszeitrecht.³

In den Debatten lassen sich zwei dominierende Diskursstränge identifizieren: Zum einen wurde wiederholt die Notwendigkeit geschlechtsspezifischer Schutzgesetzgebung, insbesondere im Hinblick auf das NAVerb diskutiert. Dabei stand die

³ Der Diskurs rund um Arbeitszeitgesetzgebung und Nachtarbeitsverbot wurde in der Zeitspanne von 1981-1994 mit Hilfe der Analyse von Drucksachen, Plenarprotokollen, arbeitsmedizinischen Gutachten, Stellungnahmen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmerseite sowie von Seiten der Wissenschaft, insbesondere Rechtswissenschaft und Arbeitswissenschaft rekonstruiert.

Frage im Vordergrund, ob der besondere Schutz von Frauen in Bezug auf Nachtarbeit gerechtfertigt sei (insbesondere durch gesundheitliche Argumente) oder ob er ein Diskriminierungspotenzial enthalte, da einseitig die Beschäftigung von Frauen reglementiert werde (Plenarprotokoll 9/22).

Gefragt wurde auch nach den genauen Kriterien, nach welchen Nachtarbeit verboten werden sollte. Verwiesen wurde auf die technische Entwicklung in vielen Arbeitsbereichen, welche die Arbeit in den 1980er Jahren wesentlich leichter als noch vor 30 oder 40 Jahren ausfallen lasse (Plenarprotokoll 9/22). Schließlich holte die Bundesregierung (SPD/FDP) im Jahr 1984 ein Gutachten über die „Nachtarbeit für Frauen“ (Rutenfranz et al. 1987) ein. Dieses Gutachten kam zu dem Ergebnis, dass sich Nachtarbeit gleichermaßen auf die Gesundheit von Frauen und Männern auswirke. Bei Frauen mit Kleinstkindern seien Schlafprobleme jedoch besonders ausgeprägt, was ein gesundheitliches Risiko bergen könne. Dieses Phänomen lasse sich nicht direkt aus der Belastung ableiten, sondern stehe im Zusammenhang mit der Beanspruchung, welche sich aus der sozialen Rollenverteilung im Privaten ergebe. Daher kamen die Experten zu dem Schluss, dass zwar keine „gesicherten Erkenntnisse“ zu geschlechtsspezifischen gesundheitlichen Auswirkungen von Nachtarbeit ausgemacht werden könnten, dass aber der „begründete Verdacht“ nahe läge, dass Frauen aufgrund ihrer sozialen Rolle durch Nachtarbeit stärker gefährdet seien als Männer (Rutenfranz et al. 1987, S. 56).

Der zweite dominante Diskursstrang der Debatte befasste sich mit der Modernisierung und Angemessenheit einer neuen Arbeitszeitregelung, welche durch eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten und den Abbau von Beschäftigungsverboten verwirklicht werden sollte. Dieses Ja zu mehr Flexibilität würde der CDU zufolge auch ein Mehr an Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit bedeuten (Plenarprotokoll 11/53: 3737). Gleichzeitig verfolgte die damalige Bundesregierung das Ziel, den Frauenarbeitsschutz dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern anzupassen (Plenarprotokoll 11/53). Den veränderten Bedingungen und modernen Ansichten folgend, dürfe ein gesonderter Frauenarbeitsschutz nur aufrechterhalten werden, „soweit er zur Abwehr geschlechtsspezifischer Gefährdungen der Arbeitnehmerinnen und möglicher Schädigungen des werdenden Lebens erforderlich ist.“ (Drucksache 11/360 : 2)

Bereits die hier skizzierten Diskurse lassen Auflösungstendenzen des Narrativs der besonderen Schutzbedürftigkeit von Frauen erkennen. Spezifische gesundheitliche Gefährdungen durch Nachtarbeit wurden bereits angezweifelt bzw. eine Neubestimmung der Kriterien gefordert, nach denen eine solche Gefährdung bemessen werden sollte. Auch wurde bereits die Frage erörtert, ob die einseitigen gesetzlichen Restriktionen bei der Gestaltung der Arbeitszeit als Diskriminierung von Frauen zu werten seien. Diese Fragen wurden schließlich im Urteil des BVerfG zum Naverb geklärt.

Eine Klage der Arbeitgeberseite aus dem Jahr 1982, welche sich auf die Unvereinbarkeit des Naverb mit dem Grundgesetz Art. 3 bezog, führte im Jahr 1992 zu dessen Aufhebung durch das BVerfG. In seiner Urteilsbegründung führte das BVerfG

an, das NAVerb benachteilige Arbeiterinnen im Vergleich zu Arbeitern und weiblichen Angestellten. Des Weiteren wirke es sich nachteilig bei der Stellensuche von Frauen aus. Damit verstoße es gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 1 und Abs. 3 GG. Nach dieser Verfassungsnorm dürfe niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden und das Geschlecht dürfe nicht als Anknüpfungspunkt für eine rechtliche Ungleichbehandlung herangezogen werden (BVerfGE 85 - 191, S. 206). Ebenso wurde eine zunehmende Gleichheit der Geschlechter in Bezug auf deren Erwerbsleben und ihre „Berufsstellung“ konstatiert, die als Argument für eine rechtliche Gleichstellung – auch unter Bezugnahme auf die EU-Richtlinie 76/207/EWG – gewertet werden sollte. Das BVerfG führte unter Bezugnahme auf das Gutachten von Rutenfranz et al. (1987) an, dass es für eine Ungleichbehandlung von Frauen und Männern keinen „sachlichen“ Grund gäbe, da Nachtarbeit für alle Menschen schädlich sei. Auch das von vielen Akteuren bemühte Argument der „Doppelbelastung“ von Frauen durch Nachtarbeit in Verbindung mit der Verantwortung für Haushalt und Kinder sowie das hierdurch gestützte Schutzargument wurde zurückgewiesen. Die soziale Rollenverteilung sei kein geschlechtsspezifisches Merkmal und geschlechter-differenzierende Regelungen wurden nur noch als zulässig angesehen, „soweit sie zur Lösung von Problemen, die ihrer Natur nach nur entweder bei Männern oder bei Frauen auftreten können, zwingend erforderlich sind“ (BVerfGE 85 - 191, S. 207). Differente rechtliche Klassifikationen von Arbeitskräften in Bezug auf die Kategorie Geschlecht wurden so durch das Urteil delegitimiert. Das BVerfG forderte daher eine geschlechtsneutrale Neuregelung der Arbeitszeitbestimmungen und des Nachtarbeitsverbotes bei Beachtung des Grundrechtes auf körperliche Unversehrtheit (Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GG). Dieser Forderung wurde mit dem Erlass des neuen Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) von 06. Juni 1994 nachgekommen.

4 Die De-Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz in Folge der Urteile?

Vor dem Hintergrund der vorangegangenen Ausführungen stellt sich die Frage, ob die Entwicklungen nach dem II. Weltkrieg zu einer De-Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz in den Bereichen „Arbeitszeit“ und „Entlohnung“ geführt haben. Unter De-Institutionalisierung verstehen wir im Sinne von Jepperson (1991) den Bedeutungs- und Verbindlichkeitsverlust einer Institution bis hin zu ihrem Verfall. Spielt die Geschlechterdifferenz keine Rolle mehr, so kann von einer Gleichheit der Geschlechter für den Zugang sowie die Bewertung von Arbeit ausgegangen werden.

4.1 Geschlechtergleichheit in der Entlohnung? Das Fallbeispiel der Leichtlohngruppen

Das Beispiel der Leichtlohngruppen verdeutlicht, auf welche Weise die sozial voraussetzungsreiche Konstruktion der Geschlechterdifferenz nach 1955 erfolgte. Solange Frauenlohngruppen existierten, wurde die Verschiedenheit der Entlohnung wie selbstverständlich mit dem Geschlecht begründet. In dem Moment, in dem das Geschlecht nun nicht mehr für die Festlegung unterschiedlicher Arbeit und deren Entlohnung als Prädiktor gelten darf, stellt sich die Frage, mit Hilfe welcher ‚objektiven‘ Kriterien die Annahme der Verschiedenheit ‚gestützt‘ werden kann.

Um den Konstruktionsprozess der Geschlechterdifferenz zu rekonstruieren, wurden elf Berichte (von 1969 bis 1999) der Bundesregierung zur Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen analysiert.⁴ Aufgrund des deutschen Spezifikums der Tarifautonomie (BT-D 6/2229) wurden die Stellungnahmen der Arbeitgeberverbände sowie der Gewerkschaften ebenfalls in den Textkorpus einbezogen.

Des Weiteren waren auch Arbeitswissenschaftler sowie Mediziner in den Diskurs um Entgeltgleichheit involviert, indem Wissenschaftler beauftragt wurden, objektive Kriterien für die Bewertung von Arbeit zu erstellen. Diese differenzierten den Schweregrad von Arbeit in eine informatorische sowie energetische Arbeitsschwere und lieferten damit die Kriterien für ein objektives Verfahren der Arbeitsbewertung (Rohmert/Rutenfranz 1975).⁵

Zugleich zeigt das Forschungsdesign die soziale Bedingtheit der wissenschaftlichen Expertise, durch die in den Forschungsauftrag einfließenden Vorannahmen über Frauen- und Männerarbeit. Bereits in der Einleitung des Forschungsberichtes werden Frauen als „besondere“ Personengruppe begriffen, die sich sowohl durch biologische, anatomische, körperliche, psychologische und funktionale Merkmale von der „Normalarbeitskraft“ abgrenze (Rohmert 1974 in: Rohmert/Rutenfranz 1975, S. 16). Männerarbeit dagegen wurde nicht explizit definiert, sondern als selbstverständlicher Normalstandard mitgedacht. Insofern wird deutlich, dass die Suche nach Kriterien für eine „moderne und gerechte Arbeitsbewertung“ (ebd., S. 19) in der Denktradition der Vorstellung von Frauenarbeit aus der Zeit der Entstehung des Industriekapitalismus erfolgte.

Das arbeitswissenschaftliche Gutachten wurde in dem nachfolgenden Diskurs um Leichtlohngruppen bis Ende der 1990er Jahre als (einzige) wissenschaftliche Referenz für ein objektives Verfahren zur Bewertung von Arbeit angeführt. So griff die Bundesregierung, die sich im Zusammenhang mit den LLG als Vermittler, Begutachter und Berichterstatter verstand, dessen Handlungsfähigkeit jedoch durch das institutionelle Arrangement der Tarifautonomie eingeschränkt sei, die Ergebnisse in ihren Berichten (erstmalig 1977) auf: Fänden die „anerkannten arbeitswissenschaftlichen Grundsätze“ bei der Einstufung keine Anwendung, so bestünde die Möglichkeit für die „betroffenen Frauen“, ihre Rechtsansprüche im Klageweg durchzusetzen (BT-D 8/4156, S. 3). Für die Herstellung von Entgeltgleichheit war und ist demzufolge immer eine Klägerin erforderlich, die in Aktion treten muss (vgl. dazu auch Bertelsmann 1994).

⁴ Denn letztlich handelt es sich bei dem Gebot der Entgeltgleichheit um einen Rechtsanspruch, der durch den Gesetzgeber aktiv gefördert werden müsse (Winter 1994).

⁵ Die arbeitswissenschaftlichen als auch arbeitsmedizinischen Experten entwickelten ein Verfahren zur Erfassung der „Tätigkeitsanforderungen eines konkreten Arbeitsplatzes, für die menschliche Funktionen eingesetzt und beansprucht werden (...)“ (Rohmert/Rutenfranz 1975: 9). Untersucht wurden 204 industrielle Arbeitsplätze, die danach differenziert wurden, ob sie vorwiegend von Männern oder von Frauen besetzt wurden. Mit Hilfe statistischer Verfahren (Cluster- und Faktorenanalyse) wurden 19 signifikante, die Belastung bestimmende Faktoren ermittelt, die wiederum in ein „ergonomisches“ Konzept, d. h. ein fünfstufiges, die Belastungen und Beanspruchung ausdifferenzierendes Modell einfließen. Auf diese Weise wurden pro Arbeitsplatz unterschiedliche Arbeitsinhalte und Belastungsgewichtungen ermittelt.

Auch die Rechtsprechung bezog sich auf die arbeitswissenschaftliche Expertise. So stellte das Bundesarbeitsgericht im Jahre 1988 unter Bezugnahme auf dieses Gutachten fest, dass die „physische Leistungsfähigkeit der Frau im Durchschnitt um ein Drittel geringer sei als die des Mannes (...)“ (BAG, 4 AZR 707/87, S. 201). An dem Differenzmodell wurde demzufolge festgehalten.

Dies gilt auch für die Tarifvertragsparteien, die die Erkenntnisse des Gutachtens bei der Definition tarifvertraglicher Eingruppierungsbestimmungen umzusetzen hatten. Auch sie begrüßten das Gutachten, wiesen zugleich aber darauf hin, dass dieses Verfahren zu zeit- und arbeitsaufwendig sei sowie auch das Messverfahren aufgrund des Individuumsbezugs für kollektive Verträge nicht geeignet sei (BT-D 8/574).

Im Verlauf der 1990er Jahren wurde das Problem der Leichtlohngruppen von der Bundesregierung und den Tarifpartnern zunehmend marginalisiert (BT-D 12/4033, BT-D 13/3120). Begründet wurde die zunehmende Bedeutungslosigkeit mit dem geringeren Tarifabstand zur nächst höheren Lohngruppe sowie mit der geringen Besetzung der Lohngruppe, die dazu noch geschlechtlich durchmischt sei. Schlussendlich beschloss der Bundestag am 23. Juni 1999, dass die Berichterstattung sich nicht mehr auf die Leichtlohngruppen konzentrieren solle, sondern vielmehr ein umfassender Bericht über die Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern zu erstellen sei (BT-D 14/1290, S. 1). Damit wandelte sich die Thematik der Entgeltgleichheit, die sich insbesondere auf den Fall der Leichtlohngruppen fokussierte, in das weitreichendere Thema der Chancengleichheit in Bildung und Beruf.

Insofern hat das Verbot von Frauenlohngruppen aus dem Jahre 1955 zwar zu einer Vergleichbarkeit der Arbeitsleistung der Geschlechter geführt, jedoch konnten tradierte Deutungsmuster zur Unterscheidung von Männer- und Frauenarbeit sowie deren Leistungsfähigkeit nicht aufgebrochen werden. Stattdessen wirkte die Geschlechterdifferenz bei der Bewertung von Arbeit sowie deren Entlohnung weiter fort, wenngleich auch die explizite Bezugnahme auf die Kategorie Geschlecht nicht mehr legitim war. Insofern sprechen wir von einer Re-Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz im Sinne von Jepperson (1991), indem neue, ‚objektive‘ Kriterien für die Bewertung von Arbeit definiert wurden, die jedoch die Geschlechterdifferenz – wenngleich auch anders arrangiert – weiterführten. Das Wissen um die Geschlechterdifferenz blieb und bleibt nach wie vor eine sozial signifikante Unterscheidung der Bewertung von Frauen- und Männerarbeit (vgl. Krell 1994; Kreimer 2009; Carl/Krehnke 2004). So weist die aktuelle Lohn- und Gehaltsstatistik des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahre 2012 den Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen (unbereinigter Gender Pay Gap) in Höhe von 22% aus.⁶ Mit anderen Worten: Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit“ ist nach wie vor ein Prinzip ohne Praxis (Winter 1998).

⁶ https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdienstunterschiedeMaennerFrauen/Aktuell_Verdienstunterschied.html (abgerufen am 15.8.2013)

4.2 Geschlechtergleichheit in rechtlichen Regulierungen zur Arbeitszeit? Das Fallbeispiel der Aufhebung des Nachtarbeitsverbotes für Arbeiterinnen

Die differente rechtliche Klassifikation von Arbeitskräften in Bezug auf die Kategorie Geschlecht wurde – wie gezeigt – durch den Spruch des BVerfG zur Aufhebung des NAVerb de-legitimiert. Das Echo dieser De-Legitimation zeigte sich sodann im Diskurs um die Verabschiedung eines neuen Arbeitszeitgesetzes von 1992-1994. So forderten alle am Diskurs beteiligten Akteure nach dem Urteil des BVerfG eine von Personenkategorien unabhängige Regulierung des Arbeitsschutzes mit besonderen Schutzvorschriften für all diejenigen, die Nachtarbeit leisten (Plenarprotokoll 12/108 – 1992, S. 9260). Während die Arbeitnehmerseite und arbeitnehmernahe Parteien ein Gesetz forderten, das dem Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit – unabhängig vom Geschlecht – gerecht werde und auch der möglichen Doppelbelastung durch Beruf und Familie Rechnung tragen solle (DGB 1992 b, S. 1; Plenarprotokoll 12/183 – 1993), forderten BDI, CDU und FDP zwar ebenfalls eine diskriminierungsfreie Neugestaltung des Nachtarbeitsverbotes, stellten hier allerdings nicht die Fürsorgepflicht des Staates in den Mittelpunkt der Argumentation, sondern Argumente von Wirtschaftlichkeit und Produktivität (BDI 1992, S. 2). Gingen DGB und SPD auch nach dem Urteil des BVerfG noch davon aus, dass negative soziale Folgen der Nachtarbeit für das Familienleben, die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben, an politischen, gewerkschaftlichen und kulturellen Veranstaltungen durch gesetzliche Regulierungen abgemildert werden sollten (DGB – 1.10.1991), definierte der BDI „das Private“ als nicht durch staatliche Gesetze Regulierbares und positionierte alles „Private“ außerhalb des Kontextes von Arbeit und Beschäftigung. Angesichts eines sich weltweit verschärfenden Wettbewerbs und der wesentlich liberaleren Praxis in anderen Mitgliedsstaaten der EU würden hier wirtschaftliche Nachteile zum entscheidenden Kriterium für die Neugestaltung des Arbeitszeitgesetzes. Die CDU forderte ebenfalls ein Arbeitsschutzrecht, das aufgrund der Wettbewerbsfähigkeit in ganz Europa gleich geregelt sein sollte. Zudem wurden flexible Arbeitszeiten als „Konjunkturimpuls“ für die deutsche Wirtschaft gewertet. Damit sei das Thema Arbeitszeit „ein entscheidendes Standortkriterium“ (Plenarprotokoll 12/183: 15898).

Die Forderung nach der rechtlichen Deregulierung von Arbeitszeit, in der Beschränkungen für bestimmte Personengruppen aufgehoben werden sollten, zeigt das Aufbrechen der Klassifikation von männlichen und weiblichen Arbeitskräften in Bezug auf deren differente Belastbarkeit, ihren Körper und ihre Gesundheit. Die Geschlechter wurden als Vergleichbare konzipiert, die sich nicht durch körperliche oder leistungsspezifische Eigenschaften unterscheiden. Vielmehr sollten beide Geschlechter dem Arbeitsmarkt und dessen Erfordernissen in gleichem Maße zur Verfügung stehen. Flankiert wurde diese Forderung durch die Bezugnahme auf das Gleichbehandlungsgebot im Hinblick auf den Zugang zu Arbeit. So wurden Flexibilität und Gleichstellung in gleichem Maße zu einer unabdingbaren Komponente eines modernen Arbeitszeitrechtes stilisiert.

Deutlich lässt sich in diesen Diskurssträngen der Bedeutungsverlust der Kategorie Geschlecht als Strukturgeber für die Regulierung von Arbeitszeiten erkennen. Allerdings lässt sich auch ein anhaltendes Erbe des Differenzkonzeptes identifizieren,

indem funktionslogische Elemente erhalten bleiben. Der Zugang zu Arbeit soll Frauen auf der einen Seite gewährleistet werden, ohne jedoch neue Regelungen für den privaten Bereich zu schaffen, aus dem Frauen nun freigesetzt werden (sollen), für den sie aber nach wie vor die Hauptverantwortung tragen.⁷ Die Forderungen nach Wettbewerbsfähigkeit, Flexibilität, Standortsicherung und Gleichbehandlung überdecken dabei, dass die Organisation von Erwerbsarbeit weiterhin einer gleichberechtigten Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit entgegensteht, da die Konzeption von Beschäftigung in Vollzeit nach wie vor die geschlechtsgebundene Arbeitsteilung voraussetzt (vgl. Winker 2013, S. 121; Nickel 2012, S. 8f).

5 Fazit

Zusammenfassend zeigen die vorangegangenen Ausführungen, dass Arbeit sich auch im 21. Jahrhundert noch in hohem Maße über das Kriterium Geschlecht definiert. So zeigen beide Fallbeispiele, dass Geschlecht zwar nicht unmittelbar für den Zugang zu sowie die Entlohnung von Arbeit bestimmend sein darf, zugleich wird jedoch in beiden Fällen das Geschlecht – quasi durch die Hintertür – wieder eingeführt. Im Fall der Leichtlohngruppen, indem die Geschlechterdifferenz unbewusst bei der Bewertung von Arbeit fortgeführt wird, im Fall der Aufhebung des Nachtarbeitsverbotes, indem die funktionale Arbeitsteilung im Privaten sowie die strukturelle Ausgestaltung von Erwerbsarbeit die rechtliche De-Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz unterläuft. Vor diesem Hintergrund ist die eingangs formulierte Frage nach dem Bedeutungsverlust der Geschlechterdifferenz zumindest im Hinblick auf die Bereiche der Entlohnung sowie der Arbeitszeitgestaltung zu verneinen.

Ein Aufbrechen der Geschlechterdifferenz erfolgte vor allem auf rechtlichem Wege, durch das Vorhandensein von nationalen sowie supranationalen Gleichheitsnormen, auf die Bezug genommen werden kann. Ob und zu welchem Zeitpunkt diese Bezugnahme erfolgt, ist wiederum von dem jeweiligen Kontext abhängig, in dem das Geschlecht einen relevanten Ordnungsfaktor bildet (vgl. dazu Heintz/Nadai 1998). Im Fall der Leichtlohngruppen führte bereits Mitte der 1950er Jahre die Klage einer Arbeiterin vor dem Bundesarbeitsgericht dazu, dass bestehende Entgeltgruppen nach neuen, geschlechtsneutralen Kriterien zu definieren waren. Diese Gerichtsentscheidung generierte für die maßgeblich beteiligten Akteure (Tarifvertragsparteien, Regierung) ein Handlungsproblem, das unmittelbar zu lösen war und den Vergleich männlicher und weiblicher Arbeitsleistung notwendig machte. Förderlich war sicherlich, dass zu diesem Zeitpunkt die Entgeltgleichheit eine Norm bildete, die über die unterschiedlichen Akteursgruppen hinausgehend breite Akzeptanz fand.⁸ Dass es letztendlich zwar ein akzeptiertes Prinzip, wenngleich auch ohne Praxis blieb, ist auf unterschiedliche Faktoren zurückzuführen. Die Analyse des Diskurses bietet dahinge-

⁷ Dass Reproduktionsarbeit immer noch vorwiegend Frauenarbeit ist, belegen z.B. Zeitbudgetstudien zur nahezu unveränderten Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern im Bereich der Haus- und Sorgearbeit in den privaten Haushalten (vgl. Pinl 2004).

⁸ Dies zeigt sich auch darin, dass im Jahre 1957 der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit Eingang in den EWGV (Art. 119) erhielt. Auf der internationalen Ebene bestand bereits seit dem Jahr 1951 das ILO-Übereinkommen 100, welches das gleiche Entgelt für Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit als internationalen Standard definierte. Dieses Übereinkommen wurde in Deutschland dann im Jahre 1956 ratifiziert.

hend einen Anhaltspunkt, dass der Grundsatz der Tarifautonomie nicht nur von den Sozialpartnern sondern auch von den anderen, am Diskurs beteiligten Akteuren (Politik, Wissenschaft, Recht) als Institution dargestellt wurde, die es auf jeden Fall zu wahren gelte, obgleich die Tarifaueinandersetzungen jene folgenreichen Interaktionssituationen darstellen, in denen das Wissen um die Geschlechterdifferenz (re-)produziert und in den ausgehandelten Lohngruppierungen sedimentiert wird.⁹

Im Unterschied dazu wurde das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen erst Anfang der 1990er Jahre durch das BVerfG aufgehoben, wiederum unter Bezugnahme auf das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes. In diesem Fall erhob jedoch die Arbeitgeberseite Klage und drang auf eine Aufhebung des beschränkten Zugangs von Frauen zur Nachtarbeit. Zehn Jahre verstrichen, bevor das BVerfG sich der Klagen annahm und dies geschah erst vor dem Hintergrund einer Entscheidung des EuGH zum Nachtarbeitsverbot in Frankreich, welches als unvereinbar mit primärem Recht angesehen wurde. Die Entscheidung des BVerfG war es dann wiederum, welche – wie gezeigt – die Argumente der am Erlass eines neuen Arbeitszeitgesetzes beteiligten Akteure strukturierte und in eine Verbindung mit Argumenten der Wirtschaftlichkeit sowie der Wettbewerbsfähigkeit brachte. Diese Schlagworte entsprachen dem Zeitgeist einer Wirtschaft, die sich mit Phänomenen der Globalisierung und Flexibilisierung konfrontiert sah, auf die es mit einer Deregulierung von Arbeit(szeit) – also auch einer Aufhebung des Nachtarbeitsverbotes – zu reagieren galt.¹⁰

Zudem lässt sich ein weiterer Beleg für die Kontextgebundenheit der Bezugnahme auf die Geschlechterdifferenz zur Strukturierung von Arbeit finden. Während im Fall der Leichtlohngruppen neue Kriterien geschaffen wurden, die die Kategorie Geschlecht indirekt relevant machten, wurde im Fall der rechtlichen Arbeitszeitgestaltung gänzlich auf neue Kriterien verzichtet, die eine spezifische Regelung nach Geschlecht ermöglichen. Dies ist ebenfalls nur aus dem Kontext heraus zu verstehen, in welchem die Neuerungen entstanden. Die Einführung der LLG fällt in das Jahr 1955 und damit in die Zeit einer prosperierenden tayloristisch-fordistisch geprägten Wirtschaft, in welcher sich das Normalarbeitsverhältnis als normatives Leitbild durchsetzte und zur Grundlage beschäftigungspolitischer Maßnahmen wurde. Von Relevanz ist hier, dass im Normalarbeitsverhältnis ein spezifisches Geschlechterarrangement konserviert wird (vgl. Holst/Maier 1998), welches in Kopplung mit dem ErnährermodeLL traditionelle Geschlechterstrukturen verankert (u.a. Leitner et al. 2004). Der Zeitpunkt der Klage vor dem BAG fällt also in die Hochphase der geschlechtsgebundenen Arbeitsteilung, welche noch nicht grundsätzlich zur Debatte stand. Es kann also davon ausgegangen werden, dass auf Seiten der beteiligten Akteure eher der Wunsch nach Konservierung der (Geschlechter-)Verhältnisse bestand. Dies erklärt die prompte Generierung neuer Kriterien, in denen die Geschlechterdifferenz aufrechterhalten blieb.

⁹ Winter (1998, S. 26) formuliert die Vermutung, dass das Konzept gleichwertiger Arbeit bislang weitgehend deshalb unverstanden geblieben sei, um nicht Institutionen, wie die Tarifautonomie sie darstelle, zu gefährden.

¹⁰ Während bei der Einführung des Nachtarbeitsverbotes eher Argumente der Gesundheit im Vordergrund standen, die wiederum dem damaligen Zeitgeist entsprachen.

Das Nachtarbeitsverbot hingegen wird erst im Jahr 1992 aufgehoben, einem Kontext also, in dem die zuvor benannten Strukturbedingungen sich bereits in der Erosion befanden (vgl. Aulenbacher 2007). Mit der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen, aber auch durch die Erosion des männlich geprägten Normalarbeitsverhältnisses (vgl. Brinkmann et al. 2006, S. 19 ff) lässt sich seit den 1970er bis 1980er Jahren ein Erstarren des Adult-Worker-Modells oder auch Zwei-Verdiener-Modells, zumindest in Form eines Leitbildes beobachten (vgl. Lewis/Giullari 2005). Hiernach haben sich erwachsene Personen eigenständig um ihre Existenzsicherung zu kümmern und ihre Arbeitskraft zu verkaufen (vgl. Winker 2013). Das Nachtarbeitsverbot erscheint vor diesem Hintergrund als ein Beschäftigungshemmnis und eine Störung in der Verwertung von Arbeitskraft für das Kapital. Hinzu treten die o.a. Argumente von Konkurrenz und Wettbewerbsfähigkeit. So wird verständlich, warum in diesem Fall die Geschlechterdifferenz nicht über neue Kriterien eingeführt wurde, sondern es zu einer geschlechtsneutralen Neuregulierung von Arbeitszeiten kam.

Infolgedessen wird deutlich, dass ein Aufbrechen der Geschlechterdifferenz abhängig ist von den jeweiligen Kontextbedingungen. Dabei befördert ein zeitliches Zusammentreffen von gesellschaftlichen Trends und wirtschaftlichen Erfordernissen mit den Motivationen der maßgeblich am Diskurs beteiligten Akteure, dass in den Sinnkonstruktionen und Legitimationsstrategien der Diskursteilnehmer auf die gesetzlich verankerte Gleichheitsnorm Bezug genommen wird, gegebenenfalls sogar bis hin zu einer rechtlichen Auseinandersetzung.

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte 2007: Vom fordistischen Wohlfahrts- zum neoliberalen Wettbewerbsstaat: Bewegungen im gesellschaftlichen Gefüge und in den Verhältnissen von Klasse, Geschlecht und Ethnie. In: Klinger, Cornelia/Knapp, Gudrun-Axeli/Sauer, Birgit (Hg.): Achsen der Ungleichheit. Frankfurt/New York, S. 42-55.
- Aulenbacher Brigitte 2010: Rationalisierung und der Wandel von Erwerbsarbeit aus der Genderperspektive. In: Böhle/Voß/Wachtler/Hoffmann (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden, S. 301-328.
- Aulenbacher, Brigitte 2013: Arbeit und Geschlecht. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Minssen, Heiner (Hg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. Berlin.
- Ayaß, Wolfgang 2000: „Der Übel größtes“. Das Verbot der Nachtarbeit von Arbeiterinnen in Deutschland (1891-1992). In: Zeitschrift für Sozialreform 46, S. 189-220.
- Becker-Schmidt, Regina 1987: Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung. Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In: Unterkirchner, L./Wagner, I. (Hg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft. Österreichischer Soziologentag 1985. Wien, S. 10-25.
- Becker-Schmidt, Regina 1993: Geschlechterdifferenz-Geschlechterverhältnis: soziale Dimensionen des Begriffs "Geschlecht". In: Zeitschrift für Frauenforschung 1/2, S. 37-46.

- Becker-Schmidt, Renate/Krüger, Helga 2009: Krisenherde in gegenwärtigen Sozialgefügen: Asymmetrische Arbeits- und Geschlechterverhältnisse – vernachlässigte Sphären gesellschaftlicher Reproduktion. In: Aulenbacher, B./Wetterer, A. (Hg.): Arbeit, Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Münster, S. 12-41.
- Beer, Ursula 1990: Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses. Frankfurt a.M./New York.
- Berkovitch, Nitza 1999: From Motherhood to Citizenship: Women's Rights and International Organizations. Baltimore.
- Bertelsmann, Klaus 1994: Ein Weg zur Verwirklichung? Der Europäische Gerichtshof und die Entgeltgleichheit. In: Winter, Regine (Hg.): Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem. Berlin, S. 163-184.
- Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke 2006: Prekäre Arbeit : Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn.
- Carl, Andra-Hilla/Krehnke, Anna 2004: Geschlechterdiskriminierung in der betrieblichen Grundentgeltfindung. Positionen und Perspektiven von Management, Betriebsrat und Beschäftigten. Wiesbaden.
- Dölling, Irene (1999). „Geschlecht“ – eine analytische Kategorie mit Perspektive in den Sozialwissenschaften? In: Potsdamer Studien für Frauen- und Geschlechterforschung. Heft 1/99. S. 21-32.
- Frey, Michael/Heilmann, Andreas/Lohr, Karin u.a. (Hg.) (2010): Perspektiven auf Arbeit und Geschlecht. Transformationen, Reflexionen, Interventionen. München und Mering.
- Gottschall, Karin 1995: Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: Becker-Schmidt, R./Knapp, G.-A. (Hg.). Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Berlin/New York. S. 125-162.
- Hausen, Karin 1976: Die Polarisierung der ‚Geschlechtscharaktere‘. Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Conze, W. (Hg.): Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Neue Forschungen. Stuttgart, S. 363-393.
- Heintz, Bettina/Nadai, Eva 1998: Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 27 (1998), Heft 2, S. 75-93.
- Hinrichs, Karl 1988: Motive und Interessen im Arbeitszeitkonflikt : eine Analyse der Entwicklung von Normalarbeitszeitstandards. Frankfurt/Main.
- Holst, Elke/Maier, Friederike 1998: Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, H. 3, S. 506-518.
- Jepperson, Ronald L. 1991: Institutions, Institutional Effects and Institutionalism. In: Powell, Walter/DiMaggio, Paul J.: The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago/London, S. 143-163.
- John, Birgit/Stutzer, Erich 2002: Erwerbsverhalten von Erziehungsurlauberinnen. In: Zeitschrift für Familienforschung, Jg. 14, H. 3. S. 215-233.

- Kocka, Jürgen 1990: Arbeitsverhältnisse und Arbeiterexistenzen: Grundlagen der Klassenbildung im 19. Jahrhundert. Bonn.
- Kreimer, Margareta 2009: Ökonomie der Geschlechterdifferenz. Zur Persistenz von Gender Gaps. Wiesbaden.
- Krell, Gertraude 1984: Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft. Frankfurt/New York.
- Krell, Gertraude 1994: Die Verfahren der Arbeitsbewertung – Kritische Bestandsaufnahme und Perspektiven. In: Winter, Regine (Hg.): Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem. Berlin, S. 43-53.
- Kutzner, Edelgard 2003: Die Un-Ordnung der Geschlechter: Industrielle Produktion, Gruppenarbeit und Geschlechterpolitik in partizipativen Arbeitsformen. München.
- Leitner, Sigrid/Ostner, Ilona/Schratzenstaller, Margit (Hg.) 2004: Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Wiesbaden. S. 28-43.
- Lewis, Jane/Giullari, Susanne 2005: The adult worker model family, gender equality and care: the search for new policy principles and the possibilities and problems of a capabilities approach. In: *Economy and Society* 34 (1), S. 76-104.
- Nickel, Hildegard Maria 2012: Die „große Transformation“ als Krise des Arbeits- und Geschlechterregimes. In: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*. Jahrgang 5, Heft 1, S. 5-16.
- Ostner, Ilona 1978: Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft. Frankfurt a.M./New York.
- Pinl, Claudia 2004: Wo bleibt die Zeit? Die Zeitbudgeterhebung 2001/02 des Statistischen Bundesamtes. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*. B 31-32. S. 19-25.
- Rohmert, Walter/Rutenfranz, Joseph 1975: Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Darmstadt/Dortmund.
- Rutenfranz, J./Beermann, B./Löwenthal, I. 1987: Nachtarbeit für Frauen. Überlegungen aus chronophysiologischer und arbeitsmedizinischer Sicht. Stuttgart.
- Schick, Dagmar 1992: Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen. Gleichberechtigung durch Deregulierung? Baden-Baden.
- Scott, Joan W. 1994: Die Arbeiterin. In: Fraise, Geneviève/Perrot, Michelle (Hg.): *Geschichte der Frauen, 19. Jahrhundert*, Bd. 4. Frankfurt/New York/Paris, S. 451-479.
- Simmel, Georg 1995: Weibliche Kultur. In: Kramme, Rüdiger/Rammstedt, Angela/Rammstedt, Otthein (Hg.): *Georg Simmel. Aufsätze und Abhandlungen 1901-1908*, Gesamtausgabe Bd. 7. Frankfurt/M., S. 64-83.
- Wapler, Friederike 2012: Frauen in der Geschichte des Rechts. In: Foljanty, L./Lembke, U. (Hg.): *Feministische Rechtswissenschaft. Ein Studienbuch*. Baden-Baden. S. 26-46.
- Wecker, Regina 1996: "Weiber sollen unter keinen Umständen zur Nachtarbeit eingesetzt werden..." Zur Konstituierung von Weiblichkeit im Arbeitsprozess. In: Eifert, C./Epple, A./Kessel, M. (Hg.): *Was sind Frauen? Was sind Männer? Geschlechterkonstruktionen im historischen Wandel*. Frankfurt a.M., S. 196-215.

- Weiss, Alexandra 2007: Geschlechterverhältnisse als produktive Ressource? Zur Veränderung von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen im Neoliberalismus. In: Bankosegger, K./Forster, E. (Hg.): gender in motion – Genderdimensionen der Zukunftsgesellschaft. Wiesbaden 2007, S. 35-52.
- Willms, Angelika 1983: Grundzüge der Entwicklung der Frauenarbeit von 1880-1980. In: Müller, W./Willms, A. /Handl, J: Strukturwandel der Frauenarbeit 1880-1980. Frankfurt/New York.
- Wikander, Ulla 1995: Some ‚Kept the Flag of Feminist Demands Waving‘: Debates at International Congresses on Protecting Woman Workers. In: Dies. /Kessler-Harris, A./Lewis, J. (Hg.): Protecting Women. Labor Legislation in Europe, the United States, and Australia, 1880-1920. Urbana und Chicago. S. 29-62.
- Winker, Gabriele 2013: Zur Krise sozialer Reproduktion. In: Baumann, H./Bischel, I./Gemperle, M. u.a. (Hg.): Care statt Crash. Sorgeökonomie und die Überwindung des Kapitalismus. Zürich: Edition 8, 119-133.
- Winter, Regine 1994: Entgeltgleichheit in Tarifverträgen - Ein uneingelöster Rechtsanspruch. In: Dies. (Hg.): Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem. Berlin, S. 133-161.
- Winter, Regine 1998: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit – Ein Prinzip ohne Praxis. Baden-Baden.
- Wobbe, Theresa 2012: Making up People. Berufsstatistische Klassifikation, geschlechtliche Kategorisierung und wirtschaftliche Inklusion um 1900 in Deutschland. In: Zeitschrift für Soziologie 41 (1), S. 41-57.
- Wobbe, Theresa/Biermann, Ingrid 2009: Von Rom nach Amsterdam. Die Metamorphosen des Geschlechts in der Europäischen Union. Wiesbaden.

Quellen

Fallbeispiel der Leichtlohngruppen

Drucksachen des Deutschen Bundestages

- BT-D 3/1809: Entwurf einer Verordnung zur Erhebung der Lohn- und Gehaltsstruktur, 28.04.1960.
- BT-D 4/398: Entwurf einer Verordnung zur Durchführung einer Erhebung über die Löhne in gewissen Industriezweigen in der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (Jahr 1961), 11.05.1962.
- BT-D 4/2674: Entwurf einer Verordnung zur Erhebung der Lohn- und Gehaltsstruktur für die EWG, 29.10.1964.
- BT-D 4/2800: , Schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit über vorgeschlagene Verordnung zur Erhebung der Struktur der Löhne und Gehälter, 03.12.1964
- BT-D 5/1177: Schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit (19. Ausschuss) über eine Entschließung des Europäischen Parlaments betreffend [...] Artikel 119 des EWG-Vertrags, 30.11.1966

Berichte der Bundesregierung zu Art. 119 EWG-Vertrag (ab 1998 zu Art. 141)

BT-D 5/3782: 22.01.1969	BT-D 10/6501: 20.11.1986
BT-D 6/2229: 06.05.1971	BT-D 11/5785: 23.11.1989
BT-D 7/90: 31.01.1973	BT-D 12/4033: 21.12.1992
BT-D 7/3267: 25.02.1975	BT-D 13/3120: 28.11.1995
BT-D 8/574: 03.06.1977	BT-D 14/277: 11.12.1998
BT-D 8/4156: 10.06.1980	BT-D 14/1290: 23.06.1999

Gerichtsurteile

BAG, 15.01.1955 - 1 AZR 305/54
 BAG, 17.04.1985 - 4 AZR 363/83
 BAG, 17.04.1988 - 4 AZR 707/87

Fallbeispiel Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen

Plenarprotokolle

Plenarprotokoll 9/22 – 18.02.1981
 Plenarprotokoll 11/5 – 19.03.1987
 Plenarprotokoll 11/53 – 15.01.1988
 Plenarprotokoll 12/108 – 25.09.1992
 Plenarprotokoll 12/110 – 08.10.1992
 Plenarprotokoll 12/183 – 22.10.1993

Drucksachen des Deutschen Bundestages

Drucksache 11/360 – 1988
 Drucksache 11/1188 – 1988
 Drucksache 11/1617 – 1988
 Drucksache 12/2412 – 1992
 Drucksache 12/5888 – 1993

Stellungnahmen

BDA (1992 a) - Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechtes der Bundesregierung (Drucksache 12/5888)
 BDA (1992 b) - Stellungnahme zum Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen in der AZO.
 DGB (1991 a) – Pressemitteilung ND 288 – DGB: Nachtarbeit verfassungskonform.
 DGB (1991 b) – Stellungnahme DGB: Mündliche Verhandlung beim Ersten Senat des BverfG am 01.10.1991 zur Verfassungsbeschwerde zum Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen in der AZO
 DGB (1992) – Pressemitteilung ND 19 – BverfG bestätigt: Nachtarbeit ist für männliche und weibliche Arbeitnehmer schädlich.

Gerichtsurteile

BVerfGE 85, 191 - Nachtarbeitsverbot
 BVerfGE 5, 9 - Frauenarbeitszeit

Thomas Goes¹

Solidaritäts- und Mobilisierungspotenziale bei prekarierten Beschäftigten im Großhandel

Abstract: Prekarisierung hemmt die Solidaritäts- und Mobilisierungsfähigkeit für kollektives Interessenhandeln, so eine verbreitete Diagnose. Aber sie trifft auch auf eigensinnige Ungerechtigkeitswahrnehmungen zu, die zu Ausgangspunkten solidarischer Interessenpolitik gemacht werden können. Es werden drei Deutungsmuster rekonstruiert, die die Verarbeitung von Prekarisierungsprozessen leiten und sich hinsichtlich der in ihnen entfaltenen Solidaritäts- und Mobilisierungspotenziale unterscheiden.

1 Solidaritäts- und mobilisierungsfähig?

Die Forschung hat bisher die disziplinierenden und individualisierenden Folgen hervorgehoben, die der betriebliche Einsatz und die gesellschaftliche Ausbreitung prekärer Arbeitsverhältnisse haben. Die interessenpolitische Konflikt- und Handlungsfähigkeit von Festbeschäftigten und Prekären wurde dabei als gering eingeschätzt (Bourdieu 1998: 97-99). Überzeugend begründet wurden etwa exklusive Formen der Solidarität konstatiert (Zeuner et al. 2007) und es wurde hervorgehoben, wie intensiviertere Konkurrenzverhältnisse individualisierend wirken (Castel 2011). Schließlich konnte gezeigt werden, dass Lohnabhängige auf rechtspopulistische Deutungsangebote zurückgreifen, um arbeitsweltliche Verunsicherungen und Belastungen zu bearbeiten (Flecker/Krenn 2009). Die interessenpolitischen Konsequenzen sind klar: Exklusive Solidarität schwächt die an einem Standort arbeitende Gesamtbelegschaft, sofern sie aus prekär und nicht-prekär Beschäftigten besteht. Wer im Wettbewerb mit anderen ausschließlich individuell versucht, die eigene Situation zu verbessern, wird vermutlich kollektive Lösungswege ablehnen. Und rechtspopulistische Verarbeitungsweisen leiten Ungerechtigkeitswahrnehmungen nicht gegen betriebliche und politische Eliten, sondern gegen Fremde und sozial Stigmatisierte.

Derartige Diagnosen sind nicht falsch, müssen allerdings als einseitig gelten, wie ich im Folgenden zeigen werde. Interessenpolitisches Handeln und die Verarbeitung von Prekarisierung ist von den sinnstiftenden Deutungsmustern abhängig (Lévesque/Murray 2012: 3), mit deren Hilfe sich Beschäftigte orientieren. Deutungsmuster sind 'relativ autonom' gegenüber neuen Erfahrungen und verhelfen den Menschen dazu, handlungsfähig zu werden (Altvater et al. 2000: 95-96). Sie sind historisch geprägt und im Alltagsbewusstsein der Einzelnen abgelagert. Gegenüber neuen Erfahrungen sind sie sperrig. Historisch geprägte Deutungsmuster sind zwar keine Garantien der Solidarität und der Mobilisierungsfähigkeit; eine sensible Deutungsmusterrekonstruktion legt jedoch neben Disziplinierungs- und Individualisierungseffekten

¹ Thomas Goes, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie.
Email: thomas.goes@uni-jena.de.

ebenfalls Solidaritäts- und Mobilisierungspotenziale für gewerkschaftliche Interessenpolitik frei.

2 Hegemonie und 'Moralische Ökonomie'

Unter welchen Bedingungen beherrschte Menschen beginnen, sich zu wehren und Gegenbewegungen zu schaffen, gehört zu einem der Grundprobleme der Sozialwissenschaften. Bereits Friedrich Engels widmete sich in „Die Lage der arbeitenden Klasse in England“ dieser Frage (Engels 1990), seither beschäftigten diese Probleme unterschiedliche DenkerInnen, von Herbert Marcuse über Edward P. Thompson bis Pierre Bourdieu.

Meiner empirischen Untersuchung lagen konflikt- und hegemonietheoretische Überlegungen zu Grunde. Ich habe angenommen, dass Menschen i. d. R. Normen und Anschauungen verinnerlichen, die die Reproduktion eines Sozialsystems ermöglichen und die subjektive Akzeptanz von Unterordnung fördern (Gamson et al. 1982: 6). Herrschaft fußt also nicht nur auf Repression, sondern zugleich auf dem Konsens beherrschter Gruppen (Laclau 1981: 140-141), womit das Alltagsbewusstsein als Ort für die Stabilisierung von Hegemonieverhältnissen (Hall 1986: 84-95) in den Fokus der Aufmerksamkeit rückt. Diese herrschaftsstabilisierende Rolle wird allerdings durch eine potenziell konfliktschürende ergänzt. Die individuellen Alltagstheorien sind ein umkämpfter Ausdruck unterschiedlicher Ideologien – mithin ist das Alltagsbewusstsein meist ungleich entwickelt und in sich widersprüchlich (Merkens 2004: 33). Es kann deshalb zugleich Stützpunkt für die Reproduktion von Herrschaftsverhältnissen als auch möglicher Ausgangspunkt für Gegenwehr sein.

Denn Hegemonie basiert auch auf der Anerkennung von subalternen Ansprüchen und Interessen. Hegemonieverhältnisse lassen sich daher als komplexe Anerkennungsordnungen verstehen. Sie beruhen auf einem impliziten Gesellschaftsvertrag zwischen Herrschenden und Beherrschten, durch den die Ansprüche und Interessen der Subalternen nicht nur eingebunden, sondern zugleich gerechtfertigt und tradiert werden. Dieser Gesellschaftsvertrag umreißt Grenzen des Erlaubten und Verpflichtungen, die Herrschende und Beherrschte aneinander binden. Dabei handelt es sich um einen „nicht-verbalisierten Rahmen gegenseitigen Verstehens“, der von allen Beteiligten kontinuierlich interpretiert und ausgetestet wird (Moore 1987: 38-39). In den sozialen Herrschaftsbeziehungen wirkt so eine 'Moralische Ökonomie', ein komplexes System von Legitimitäts- und Gerechtigkeitsvorstellungen (Thompson 1979: 16). Sie begründet, welche Zumutungen und Lasten als gerecht und illegitim erfahren werden. Gerade aus der Konfrontation zwischen dieser im Alltagsbewusstsein abgelagerten 'Moralischen Ökonomie', die selbst sedimentiertes bzw. tradiertes Ergebnis historischer Konflikte ist, und den Zumutungen und Herausforderungen, die mit betrieblichen und gesellschaftlichen Prekarisierungsprozessen zusammenhängen, werden Solidaritäts- und Mobilisierungspotenziale erwartbar (Barker 2006: 21).

Dieses System von Legitimitäts- und Gerechtigkeitsvorstellungen, aus dem Unterordnung und Konflikte folgen können, ist Teil von Deutungsmustern, mit deren Hilfe Individuen ihre soziale Umwelt interpretieren. Deutungsmuster sind im Alltagsbe-

wusstsein abgelagert und verfestigt, d.h. gegenüber neuen Erfahrungen relativ autonom (Oevermann 2001: 23). Sie gleichen sinnstiftenden Interpretationsrastern und konstituieren einen Raum des Denkbaren. Muster, die für kollektives Handeln mobilisieren, identifizieren unhaltbare Probleme, diagnostizieren veränderbare Ursachen und Verantwortlichkeiten und legen Mittel nahe, durch die Verbesserungen erreicht werden können (Valocchi 2005: 54). Von hohem Interesse waren für die empirische Analyse daher die in den Deutungsmustern enthaltenen Problemwahrnehmungen (Was wurde innerhalb des Betriebes und an der Gesellschaft problematisiert?), die auf diese bezogenen Ursachendiagnosen (Wer oder was wurde für die Probleme verantwortlich gemacht?), die sich abzeichnenden identitären Grenzziehungen (Welche Wir-Zugehörigkeiten ließen sich rekonstruieren?) und die Handlungsorientierungen (Werden Missstände als veränderbar wahrgenommen? Wer sind mögliche Akteure?).

Jedes der drei unten skizzierten Deutungsmuster kombiniert besondere Problem- und Ursachendiagnosen, identitäre Grenzziehungen und Handlungsorientierungen, und konstituiert eigensinnige Solidaritäts- und Mobilisierungspotenziale.²

3 Prekarierte Beschäftigte im Großhandel

Die empirische Basis der Deutungsmusterrekonstruktion bilden 16 Problemzentrierte Interviews (Witzel 1982) und 5 Gruppendiskussionen (Bohnsack 1997), die mit Normalbeschäftigten, Betriebsräten sowie prekären LeiharbeiterInnen aus den beiden Großhandelsbetrieben 'Lieferfix' und 'Traumburg' durchgeführt wurden. In beiden Betrieben wurden vor und während der Datenerhebung die betrieblichen Leistungsanforderungen intensiviert und Personalstrategien entwickelt, die auf untertariflicher Bezahlung und einem strategischen Einsatz prekärer Arbeitsverhältnisse basierten. Es vollzog sich eine Normalisierung prekärer Beschäftigung und eine Prekarisierung der Normalarbeit. Die Belegschaften wurden stark segmentiert. Die tiefste Spaltungslinie verlief zwischen Festbeschäftigten und prekären LeiharbeiterInnen, die zum Teil viele Monate im Betrieb arbeiteten. Die für die Arbeitsprozesse benötigten Qualifikationen wurden 'on the job' gelernt. Selbst die Arbeitsmarktmacht der Festbeschäftigten war daher an beiden Standorten gering. Allerdings unterschieden sich die Prekarisierungsdynamiken auch. Während der Stamm der Festbeschäftigten in der Firma Lieferfix relativ konstant blieb, wurde die Festbelegschaft der Traumburg in den vergangenen Jahren reduziert, ausscheidende ArbeiterInnen wurden durch LeiharbeiterInnen und im Rahmen von Werkverträgen beschäftigte LeiharbeiterInnen ersetzt. Gemeinsam ist beiden Festbelegschaften, dass sie durch das Management unter einen erheblichen leistungs- und lohnpolitischen Druck gesetzt wurden, der strategisch durch die Präsenz prekär Beschäftigter verstärkt wurde (Goes 2013: 139-151).

Die InterviewpartnerInnen und Teilnehmenden an den Gruppendiskussionen wurden zunächst vermittelt über Betriebsräte gefunden, anschließend nach dem

² Es wurde ein viertes Muster rekonstruiert, die *Arrangierte Unzufriedenheit und eingeforderte Unterwerfung*, das sich allerdings nur in den Interviews mit zwei Beschäftigten andeutete. Aus Platzgründen wird darauf verzichtet, es darzustellen.

Schneeballprinzip ausgewählt. Eine Kooperation mit den Geschäftsführungen der Betriebe, die ein anderes Vorgehen ermöglicht hätte, war dabei leider nicht möglich.

Das forschungsleitende Interesse an Solidaritäts- und Mobilisierungspotenzialen wurde, begründet durch die oben skizzierten hegemonie- und konflikttheoretischen Überlegungen, in leitende Fragen für die Problemzentrierten Interviews (Leitfaden) und Anreizstatements und -fragen für die Diskussionen übersetzt. Da Muster von Deutungen rekonstruiert wurden, erfolgte die Auswertung in einer vergleichenden Perspektive (Kelle/Kluge 2010). Mit Hilfe eines heuristischen Rahmens, dessen empirisch nicht gehaltvolle Kategorien Problemwahrnehmungen, Ursachendiagnosen, identitäre Grenzziehungen und Handlungsorientierungen (siehe oben) lauteten, wurden die Interviews und Gruppendiskussionen zunächst kodiert. Im Zuge dieses ersten Schrittes wurden die Kategorien des heuristischen Rahmens in Föhlung mit den Interviews und Diskussionen bei Bedarf angepasst, ausdifferenziert und/oder ersetzt. Im zweiten Auswertungsschritt wurden Synopsen gebildet, d.h. die Interviews und Diskussionen wurden bezüglich der sich in ihnen abzeichnenden Muster verglichen (Kelle/Kluge 2010: 110). Durch diesen Vergleich wurden induktiv neue Subkategorien gebildet. Die Interpretationsarbeit erfolgte in beiden Auswertungsschritten: Im ersten Schritt ohne Bezugnahme auf Deutungen in anderen Interviews und Diskussionen, im zweiten Schritt mit Hilfe des systematischen Vergleichs von Passagen aus unterschiedlichen Interviews und Diskussionen.

4 Deutungsmuster der Prekarisierung

Das Deutungsmuster ‚*Staatsorientierter Sozialpopulismus*³ wird von einem Betriebsrat, zwei Leiharbeitern der Firma Traumburg sowie einer Beschäftigten der Firma Lieferfix artikuliert. Außerdem ist es in Diskussionen zentral, die mit dem Betriebsrat der Firma Traumburg und den an diese entliehenen Leiharbeitern durchgeführt wurden. In diesem Muster entfaltet sich Kritik insbesondere daran, wie Beschäftigte durch das Management behandelt werden. Problematisiert werden etwa Arbeitsdruck, eine reine Instrumentalität des Beschäftigters den Arbeitskräften gegenüber und eine verallgemeinerte Beschäftigungsunsicherheit. Der Leiharbeiter Jürgen etwa thematisiert einen gänzlich rücksichtslosen Umgang des Managements mit der gesamten Belegschaft der Traumburg. Diese Sichtweise drückt er in einem bemerkenswerten Bild aus:

„Weil es den Chef nicht interessiert, was da passiert, für den sind wir ein Auto, und so lange das Auto fährt ist die Welt in Ordnung. Und wie jeder normale Deutsche eigentlich sein sollte, wird versucht eben das Auto so günstig wie möglich zu verfahren. Aber das läuft da oben (im Betrieb, T.G.) nicht, da ist es eher ein Traktor, ein Nutzfahrzeug, es wird nur das an Sprit reingekippt, was das Ding eben unbedingt zum Fahren braucht, das Ding kommt nicht in die Wäsche, das Ding wird nicht abgeschmiert, das Ding wird einfach nur gefahren.“

³ 'Populistisch' wird als streng analytische Kategorie, nicht als wertende Bezeichnung genutzt. Als populistisch wird ein Diskurs dann bezeichnet, wenn er Elitenkritik mit einer positiven Bezugnahme auf 'den kleinen Mann' oder 'das Volk' verbindet, während bestimmte Schichten, Klassen oder Berufsgruppen (wie z. B. in traditionellen sozialdemokratischen Diskursen) oder der Citoyen (wie in liberalen Diskursen) ausgeblendet bleiben (Puhle 1986: 13). Populismen polarisieren zwischen einem rechtschaffenden Volk (der 'kleine Mann') und interessenegoistisch agierenden Konzernen, Machtblöcken oder politischen Eliten. Die Gleichsetzung von Populismus und autoritär oder unterkomplex wird hier ausdrücklich abgelehnt.

Und kurze Zeit vorher:

„Es ist jeder nur irgendeine Nummer. Wenn man kaputt geht, gibt es halt einen neuen.“ (I 7)

Derartige Kritiken verbinden sich mit einer kritischen Reflexion der als wachsend ge- deuteten sozialen Ungleichheit und einer starken Enttäuschung über PolitikerInnen. Diese Problematisierungen und Kritiken erfolgen aus einem eigensinnig 'gemein- wohlorientierten' Blickwinkel. In einer Gruppendiskussion zwischen Betriebsräten wird dies z. B. im Zuge eines Vergangenheitsdiskurses deutlich. Früher, so der Be- triebsrat Bela, habe es eine Wirtschaft gegeben, die allen Teilen der Bevölkerung genutzt habe.

„Und vielleicht auch noch in den 60ern, dass das Geld in der Volkswirtschaft wirklich zirkuliert hat, also man hat gearbeitet und hat Geld verdient, man hat es ausgegeben und derjenige, der dann mein Geld erhalten hat, der hat es dann wieder genau so gemacht und alle haben im Grunde am Wohlstand teilgenommen. Aber irgendwann kam dann die Zeit, dass irgendwelche Leute meinten diesen Kreislauf zu unterbrechen, das Geld aus dem Kreislauf abzuziehen für sich selber.“

Das Wohlergehen aller wurde durch den Interessenegoismus weniger gestört. Diese Überlegung führt direkt zur Thematisierung der wachsenden Ungleichheit, durch einen anderen Diskutanten:

„Die Schneise wird alles größer zwischen Arm und Reich. Früher warst du als Arbeitnehmer Mittelschicht, heute gehst Du acht Stunden am Tag Keulen und weißt trotzdem am 17ten nicht mehr, wie du mit dem Sprit zurecht kommst, während der Chef mit dem Firmenwagen an dir vorbeifährt und fett grinst.“ (GD 1)

Ein Teil der Beschäftigten, die dieses Muster teilen, orientiert sich darüber hinaus an der Vorstellung, 'die Politik' und 'unternehmerische Eliten' sollten zum Wohle der wirtschaftlichen Entwicklung die von den Befragten selbst formulierten Ansprüche der Beschäftigten berücksichtigen. Inhaltlicher Fluchtpunkt dieser Kritik ist ein behauptetes betriebliches bzw. gesellschaftliches Allgemeinwohl, dem am besten gedient wäre, wenn die eigenen Interessen erfüllt würden. Im Zentrum steht dabei 'der kleine Arbeiter', 'das kleine Volk', 'der kleine Mann', der ausgenutzt und für seine Leiderfahrungen nicht angemessen entschädigt wird. Charakteristisch ist für das Deutungsmuster – z. B. gegenüber dem Muster 'Hauptsache Arbeit' (siehe unten) – dass ökonomische und politische Zusammenhänge auf die wahrgenommenen Probleme bezogen werden. Dies geschieht, indem die 'die Politik' und 'die Wirtschaft' als legitime Akteure der Veränderung adressiert werden (die für Verbesserungen sorgen könnten), zugleich aber so auch Kritik auf sich ziehen, da es nicht zu erwünschten Verbesserungen kommt. Gängig sind dabei Deutungen, die 'die Politik' als abhängig von 'der Wirtschaft' oder direkt von dieser gesteuert sehen. Beispielhaft drückt dies die in der Firma Lieferfix arbeitende Festbeschäftigte Daggmar aus:

„Ich finde das eine Schweinerei irgendwo, dass die sich da oben alle gesund stoßen auf unsere Kosten, mehr ist das doch gar nicht. Uns nehmen sie das ganze Geld weg, was wir uns teuer erarbeiten. Und die Lobbyisten da oben, die stecken sich das Geld ein und die Politiker schmeißen sich nur mit den Industrien zusammen und machen da einen auf Lenz und unsereins muss dafür blechen. Die Politiker, die schmeißen sich doch mit denen zusammen, dass die sich mehr oder weniger auf die Seite der Industrie schlagen und nicht auf die Seite der Bevölkerung.“ (I 11)

Dass dieses Deutungsmuster 'Staatsorientierter' Sozialpopulismus genannt wurde, folgt aus der ambivalenten Verantwortungszuschreibung an 'die Politik' oder 'die Politiker'. Einerseits werden 'die Politiker' als scheiternde potenzielle Problemlöser zu Zielscheiben der Empörung, auch weil 'die Politik' zugleich als Instrument wirtschaftlicher Interessengruppen interpretiert wird. Andererseits hoffen Beschäftigte, dieselben politischen Akteure würden die gewünschten Verbesserungen herbeiführen. Diese doppelte Staatsorientierung kann eine eigentümliche Dynamik entfalten und zu Legitimationsproblemen 'der Politiker' bzw. Zweifeln an der generellen Leistungsfähigkeit des Politischen Systems führen.

Die vor diesem Hintergrund entfalteteten Handlungsorientierungen sind durch einen starken Dualismus geprägt. Auf der einen Seite steht eine Haltung des 'Man müsste sich gemeinsam wehren', auf der anderen Seite ein alltagsbezogener Pessimismus, sobald es um die konkreten Möglichkeiten der Gegenwehr geht. Dies lässt sich anhand eines Interviews verdeutlichen, das mit dem Leiharbeiter Lars geführt wurde. Lars' unmittelbare Handlungsorientierung ist durch eine Exitoption geprägt – er hegt den Wunsch, sich in absehbarer Zukunft selbständig zu machen. Bis zu diesem Zeitpunkt aber habe er noch 'durchzuhalten'. Insbesondere bezogen auf die Möglichkeiten konkreter Gegenwehr zeigt er sich pessimistisch:

„Deswegen sage ich ja, ich bin im Moment nicht zufrieden mit diesem Gehalt und auch mit der Art, wie man da halt arbeitet, das ist halt ein bisschen zu schwer. Aber wie gesagt, wie soll man sich dagegen wehren? Außer zu sagen, ich muss es erstmal machen.“ (I 6)

Hier greift auch die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust Platz. Allerdings: Diesen konkreten Pessimismus kombiniert Lars mit einer Haltung des 'Eigentlich müsste man sich wehren':

„Was ich tun könnte? Indem ich mich vielleicht eher betrieblich engagiere. Weil es auch wegen der öffentlichen Meinung, eigentlich im Betrieb eigentlich zu still ist. Und ja, wie soll man das ändern? Ja, theoretisch kann man es nur ändern, indem man die, die es betrifft, auf die Füße tritt. Aber wie gesagt, dann dürfte man auch wieder nicht alleine dastehen.“ (I6)

Innerhalb des Deutungsmusters ‚*Exklusiver Sozialpopulismus*‘, das ausschließlich in Interviews und Diskussionen zu finden ist, die mit prekarierten Normalbeschäftigten durchgeführt wurden, werden ebenfalls betriebsbezogene Ungerechtigkeitswahrnehmungen ausgedrückt. Wie im Staatsorientierten Sozialpopulismus empört auch hier ein rein instrumenteller Umgang des Beschäftigers mit den Arbeitskräften. Auch in diesem Muster ist dies mit der Wahrnehmung verbunden, dass feste Beschäftigungsverhältnisse betrieblich und gesamtgesellschaftlich durch prekäre verdrängt werden. Im Unterschied zum Staatsorientierten Sozialpopulismus wird jedoch auch die eigene Beschäftigungssicherheit als bedroht gesehen. Die Sorge vor Verdrängung ist deshalb zentral. Mit Blick auf die Rolle von LeiharbeiterInnen im Betrieb heißt es beispielsweise bei Ernst, einem Festbeschäftigten der Firma Traumburg:

„Was ich davon halte? Im Großen und Ganzen mache ich den Leuten ja keinen Vorwurf, die wollen ja auch nur ihr Geld verdienen. Was soll ich davon halten? Die machen unsere Arbeitsplätze kaputt.“ (I 12)

Inbesondere osteuropäische Arbeitskräfte, die in der Traumburg eingesetzt werden, arbeiten unschlagbar billig. Daraus folgt ein Bedrohungsgefühl:

„Weil sie billiger sind, sie sind eine ganze Ecke günstiger wie wir. Guck, wieviele Leute sind wir denn noch bei uns in der Firma? Man kriegt immer nur im Einzelnen mit, der ist wieder weg, der ist wieder gegangen. Aber dann so Aussagen von unserem Chef, jeder Lagerarbeiter, der entlassen wird, wird nicht ersetzt, ein einfacher Lagerarbeiter wird nicht ersetzt, kann der noch so viel wissen. Wenn ich mir was anderes suche, das ist dem scheißegal, dann holt der für mich drei andere Leute für das gleiche Geld.“ (I 12)

Mit dem Staatsorientierten teilt der Exklusive Sozialpopulismus, dass die betriebsbezogene Kritik einhergeht mit kritischen Deutungen wachsender sozialer Ungleichheit und der Zuschreibung von Verantwortung an unternehmerische Eliten, Gewinnstreben und falsches politisches Handeln. So thematisiert der Ersatzbetriebsrat Peter zugleich die wachsende Ungleichheit und deren Ursachen:

„Gibt nur zwei Klassen, Arm und Reich. Arbeitsgesellschaft gibt es nicht mehr. Die Reichen tun sich auf Kosten des kleinen Mannes weiter bereichern, das ist die Gier nach mehr, wird immer größer und der kleine Mann wird immer mehr ausgesaugt.“ (I 1)

An späterer Stelle nimmt er diesen Faden wieder auf:

„Vater Staat, unsere Politiker sind daran schuld, die lassen immer mehr zu, dass die Firmen mehr und mehr Vater Staat unter Druck setzen können. Damit die Firmen in Deutschland bleiben, kriegen die Firmen immer mehr Rechte zugesprochen, immer mehr Sparpotenzial zugeschoben.“ (I 1)

Auch der Exklusive Sozialpopulismus basiert auf der Gerechtigkeitsvorstellung, Leistungsbereitschaft und erbrachte Leistungen wären durch entsprechende Löhne und respektvolle Umgangsformen anzuerkennen. Anders als im Staatsorientierten Sozialpopulismus ist das 'Wir' der möglichen Solidargemeinschaft innerhalb allerdings deutlich exklusiver. Zum Teil werden Leiharbeitskräfte oder ausländische Arbeitskräfte in starkem Maße für die eigenen Probleme verantwortlich gemacht. Trotzdem richtet sich ihre Empörung zuvorderst gegen unternehmerische Eliten und falsch handelnde Politiker. Von Bedeutung sind in diesem Zusammenhang auch Personalisierungen, die z. B. die Verdrängung von Festbeschäftigung durch Prekäre auf den Interessenegoismus von Managern und das unternehmerische Ziel der Lohnkostensenkung zurückführen. Im Interview mit Friedrich, einem prekarierten Normalbeschäftigten der Firma Traumburg heißt es in dieser Hinsicht:

„Also zutrauen würde ich es denen auf jeden Fall, aber der Müller (der leitende Manager vor Ort, T.G.), das ist so ein Schwein, der ist so eiskalt, das juckt den überhaupt nicht, was mit dir ist oder wie viele Jahre du im Betrieb bist. Das zählt alles nicht mehr bei uns. Fakt ist, du bist ein Festangestellter, du bist zu teuer und für dich könnte man auch drei HVC-Mitarbeiter (Mitarbeiter einer Leiharbeitsfirma, T.G.) kriegen, und dann versuchen die dich gnadenlos abzusägen.“ (I 10)

Insgesamt werden Problemdeutungen, Ursachendiagnosen und Grenzziehungen entwickelt, die klar 'Fluchtlinien' einer exklusiven Solidargemeinschaft der Festbeschäftigten aufscheinen lassen. Der Begriff 'Fluchtlinie' soll in diesem Zusammenhang einen möglichen (interessen-)politischen Ausdruck dieser Deutungen aufzeigen, der sich allerdings nicht zwangsläufig durchsetzen muss. Denn die exklusiven Grenzziehungen sind keineswegs geschlossen und hermetisch, sondern ambivalent

und können von relativierenden Gegenteilstendenzen begleitet werden. In den Deutungen von Friedrich enthalten die exklusiven Grenzziehungen, die vor dem Hintergrund der wahrgenommenen beschäftigungspolitischen Bedrohung durch prekäre Arbeitsverhältnisse entstehen, z. B. nationalistische Untertöne:

„Das Problem bei der ganzen Sache, die hohe Zahl der Arbeitslosen erklärt sich nun mal teilweise auch mit durch Leiharbeitsfirmen, die schlicht und einfach nicht aus Deutschland kommen. Klar, wenn ich an denen ihrer Stelle wäre, dann würde ich das auch machen. Die verdienen da drüben im Monat hundertachtzig Euro, ja? Nur das Problem ist, dass es uns über kurz oder lang mal das Genick bricht.“ (I 10)

Diese Problembeschreibung verbindet sich mit einem mal ausdrücklichen, mal impliziten Plädoyer für 'Arbeit zuerst für Deutsche', wobei 'deutsch' nicht klar ethnisch definiert wird, sondern gedeutet wird als 'Menschen, die hier leben'. Nicht nur im konkreten Fall werden ökonomische Nützlichkeitsauffassungen herangezogen, um die eigene Sichtweise zu plausibilisieren: Zahlen 'fremde Arbeitskräfte' vor Ort Steuern? Konsumieren sie 'hier' und halten so den lokalen Wirtschaftskreislauf in Gang? Nutzt ihre Beschäftigung so in der Konsequenz der Gemeinschaft vor Ort?

„Das zweite Problem an der ganzen Sache ist, das Geld, was sie hier verdienen, nehmen sie ja mit rüber. Zum Beispiel die Stadt Meyersbach hier, das ist eine tote Stadt. Die Leute von der HVC (einer Leiharbeitsfirma, T.G.) nehmen ihr Geld mit in ihr Heimatland, die geben hier auch nichts aus. Das gesamte Industriegebiet da drüben nützt der Stadt Meyersbach im Endeffekt gar nichts.“ (I 10)

Im Fokus des Deutungsmusters ‚*Hauptsache Arbeit*‘ steht das Interesse, überhaupt einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Es wurde ausschließlich von LeiharbeiterInnen genutzt. Insofern bekräftigt das Muster die in der Forschung betonte Rolle, die ein möglicher Arbeitsplatz als Leistungsanreiz für Prekäre haben kann. Überhaupt Arbeit zu haben, so die leitende Maxime dieses Deutungsmusters, ist ein großes Glück. Verständlich wird diese Bewertung angesichts der ebenfalls für das Muster typischen Deutungen der Arbeitsmarktsituation und Beschäftigungschancen, die zu einem Rahmen für der Würdigung von Leiharbeit werden: Die gesellschaftlichen Handlungsbedingungen sind schlecht, als konkrete Alternativen zur Leiharbeit drohen Erwerbslosigkeit und Hartz IV. Die in der Firma Lieferfix tätige Leiharbeiterin Karola drückt dies in einer Diskussion so aus:

„Gesucht, überall und dann für mich das war der große Glück Leihfirma finden und bei Lieferfix arbeiten, vorher habe ich in drei verschiedene Stelle gearbeitet. Und ich bin auch ältere Mensch, auch über fünfzig. Für mich das ist die einzigste Möglichkeit in Leihfirma arbeiten, normalerweise muss ich Zuhause bleiben und Hartz Vier.“ (GD 4)

Gleichwohl entstehen im Rahmen dieses Deutungsmusters auch Unzufriedenheiten. Sie können sich an der Entlohnung, am betrieblichen Alltag oder an Erfahrungen der sozialen Benachteiligung entzünden. Charakteristisch ist dabei, dass sich Problemwahrnehmungen auf die individuellen Anliegen reduzieren, weitergehende – beispielsweise am Allgemeinwohl orientierte – Deutungen, wie sie sich in den sozialpopulistischen Mustern zeigen, spielen allenfalls eine untergeordnete Rolle. Anders als in den staatsorientierten und exklusiven Sozialpopulismen entstehen im Muster Hauptsache Arbeit gleichwohl keine Ungerechtigkeitswahrnehmungen. Sie bleiben

als eine Triebkraft kollektiven Handelns aus. So bemängelt z. B. die bereits zitierte Leiharbeiterin Karola die niedrigen Löhne, empört sich darüber allerdings nicht:

„Wir sind ganz einfach arm geworden, ne? Von der ganzen Situation, weil das Geld, was wir verdienen ist das genau für Essen, für Benzin, für einfache Anzihsachen. Muss man auch sagen. Aber sowieso, ich bin glücklich, weil wir haben keine Chance in eine Firma reinkommen.“ (GD 4)

Verglichen mit den sozialpopulistischen Deutungsmustern zeigt sich in diesem Muster, in welchem Maße die dennoch empfundene Unzufriedenheit und die wahrgenommenen sozialen Unsicherheiten, die die eigene Lebensführung destabilisieren könnten, durch darauf bezogene Deutungen entschärft werden können – diese lassen sich hypothetisch als 'entschärfende und stabilisierende Deutungen' interpretieren. Sie ermöglichen den Beschäftigten 'pragmatische Arrangements' mit einer sozialen Umwelt, die dennoch nicht als zufriedenstellend und harmonisch wahrgenommen wird. 'Entschärfend' wirken sie, weil sie die Umwelt nicht beunruhigend als ungerecht, sondern als akzeptabel erscheinen lassen. Im Fall des in der Firma Lieferfix beschäftigten Leiharbeiters Gunthar geschieht dies etwa durch die 'Übernahme von Eigenverantwortung'. Zwar ist Gunthar nicht zufrieden mit seiner Leiharbeiterexistenz, insofern er aber die Eigenverantwortung für seine soziale Lage übernimmt, untersagt er sich selbst, sich über seine gleichwohl für ihn nicht zufriedenstellende Situation zu empören. Deutlich wird dies in einer Sequenz, in der er die schlechte Laune seiner Arbeitskollegen kritisiert:

„Die kommen da angelaufen, als hätten die schon zwanzig Stunden gearbeitet, kein freundliches Gesicht. So Gesichter muss ich mir nicht angucken. Ich meine Arbeiten muss ich bis zum Rentenalter, hätte ich vor dreißig, vierzig Jahren schon einmal was tun müssen, um nicht hier jetzt zu sitzen, sondern vielleicht auf der anderen Seite vom Tisch. Hätte ich mich mehr angestrengt in der Schule und hätte auf meine Schwester gehört und hätte mehr gelernt, würde ich jetzt auch was anderes machen. So habe ich halt die Laufbahn des Arbeiters eingeschlagen und so werden wir sie jetzt auch fertig beenden.“ (I 3)

'Stabilisierend' wirken derartige Deutungen, weil sie die soziale Umwelt bzw. die Situation des interpretierenden Subjektes nicht als bedrohlich, sondern als bewältigbar erscheinen lassen. Im Fall der ebenfalls in der Firma Lieferfix beschäftigten Leiharbeiterin Manuela geschieht dies etwa durch eine 'Wende nach Innen', durch die die eigenen Lebens- und Arbeitsbedingungen gewissermaßen dethematisiert werden. Zwar hat sie in der jüngeren Vergangenheit einen totalen sozialen Abstieg erfahren, ihr gelingt es aber dennoch 'glücklich' zu sein. Möglich ist ihr dies, weil sie sich bewusst nicht kritisch mit ihrer Umwelt auseinandersetzt, sondern sich auf nach Innen gerichtete Sichtweisen konzentriert, die ihr individuelles Wohlbefinden sicherstellen sollen. Im Zuge des Interviews hatte sie beispielsweise kritisch auf den gegenüber den Festbeschäftigten niedrigeren Lohn der LeiharbeiterInnen hingewiesen. Darauf angesprochen reagiert sie dethematisierend und insofern stabilisierend:

„Ja, aber was ändert das jetzt, wenn ich mich darüber aufrege? Es ändert nichts, ich mache mir nur mein eigenes Leben zur Hölle, wenn ich da ständig... Und so habe ich da halt meine 900 Euro und ich komme damit klar, ich verzichte eben auf dieses und jenes.“ (I 14)

Etwas später im Interview formuliert sie das stabilisierende Leitmotiv allgemeiner so:

„Das ist eine andere Sicht der Dinge, wenn ich vor Angst zergräme, was ich ja auch eine ganze Zeit getan habe, wie soll das weitergehen? Ändere ich nichts an dem, was ist und schaff mir nur meine eigene Hölle.“ (I 14)

Im Vergleich etwa zum Exklusiven Sozialpopulismus spielen Abgrenzungen gegenüber anderen Beschäftigtengruppen eine allenfalls untergeordnete Rolle. Wo sie vollzogen werden, dienen sie weniger der Abwertung der anderen, als vielmehr dazu, die eigene Person aufzuwerten. Allerdings: Kaum vorhanden sind ebenfalls Abgrenzungen gegenüber Beschäftigern oder politischen Eliten, wie sie für die beiden sozialpopulistischen Deutungsmuster typisch sind. Zwar werden etwa in den Interessen von Unternehmen an Kostenminimierung und Gewinnmaximierung durchaus Ursachen für die Existenz von Leiharbeit oder geringe Löhne erkannt; zu Schuldzuschreibungen werden diese nüchtern anmutenden Diagnosen gleichwohl nicht. Dadurch bleibt zugleich eine negative Gemeinschaftsbildung eines 'Beschäftigten-Wir' aus, die – vergleichbar der des 'kleinen leistenden Volkes' innerhalb der sozialpopulistischen Muster – durch Abgrenzung gegenüber einem kritisierten Außen entstehen kann.

Auch wenn das Muster Hauptsache Arbeit also offene oder latente kritische Deutungen des Status Quo enthält, ermöglichen die 'entschärfenden und stabilisierenden Deutungen' in erster Linie ein pragmatisches Einfügen in die gegebenen Arbeits- und Lebensbedingungen. So trägt es zur individuellen Handlungsfähigkeit bei. Im Hinblick auf die grundsätzliche kollektive Veränderbarkeit der Arbeits- und Lebensbedingungen sind Wahrnehmungen der eigenen Ohnmacht typisch. Sie fördern einen nüchternen Pragmatismus. Verbunden sind diese Wahrnehmungen mit den eingangs erwähnten Deutungen nur geringer Chancen auf Arbeitsmarktintegration und materielle Teilhabe. Infolgedessen zeichnen sich Varianten einer 'restriktiven Handlungsorientierung' ab, die Handlungsstrategien nahelegen, bei denen „(...) Menschen ihr Alltagsleben so bewältigen, dass sie ihre Lebensbedingungen stets nur in ihrer Unmittelbarkeit wahrnehmen und die Bedingungen als gegeben akzeptieren (...)“ (Nowak et al. 2012: 10). Zentral sind dabei Deutungen, die nur im individuellen Handeln einen Weg sehen, erreichte Arbeits- und Lebensstandards zu sichern oder zu erhöhen, ohne dabei die grundsätzlichen Handlungsbedingungen in Frage zu stellen. Diese Orientierungen haben positive Wirkungen für die Menschen, da sie es ermöglichen, handlungsfähig zu bleiben (Markard 2009: 190). Versuche hingegen, die eigenen Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verändern und dabei evtl. Konflikte mit Autoritäten einzugehen, bergen das Potenzial, zu beunruhigen und belastend zu wirken. Sie riskieren zudem ein Scheitern und damit weitere Verschlechterungen und/oder Verunsicherungen der eigenen Situation (Markard 2009: 189).

Trotz dieser individuell-pragmatischem Arrangements sind individualistische Leitbilder für das Muster Hauptsache Arbeit nicht typisch. Selbstbeschreibungen als 'Selbstunternehmer', durch die die Konkurrenz gegenüber anderen Beschäftigten positiv aufgewertet wird, fehlen ebenso wie Rechtfertigungsmuster, die die erfahrbare Konkurrenz z. B. als richtigen und geeigneten Selektionsmechanismus für die Verteilung von Status und sozialen Aufstiegschancen bewerten. Allerdings koexistieren innerhalb des Musters unterschiedliche Deutungen darüber, ob und wie innerhalb des Status Quo individuelle Verbesserung erreicht bzw. bereits Erreichtes bewahrt

werden kann. Diese Unterschiede deuten sich im Sample nur an. Aufgrund ihrer Bedeutung für die Mobilisierungs- und Solidaritätspotenziale dieses Deutungsmusters werden diese Differenzen hier dennoch angedeutet. Unterschiede zwischen den Interviews kristallisieren sich einerseits im Hinblick auf die Orientierungen gegenüber den betrieblichen und ökonomischen Eliten, andererseits bezüglich des Vertrauens in das 'Leistungsprinzip' heraus. Mit dem 'Leistungsbegriff' ist ein von den Beschäftigten unterstelltes intaktes Verhältnis zwischen Beschäftigten und Beschäftigern gemeint, in dem Leistungen und Leistungsbereitschaft gegen verschiedenartige Gratifikationen getauscht werden. Die Handlungsorientierungen können entsprechend dieses Unterschieds affirmativ oder passiv-konformistisch sein. Die 'affirmative Variante' legt individuelle Handlungsstrategien nahe, die Verbesserungen innerhalb des Status Quo beispielsweise aufgrund guter Beziehungen zu betrieblichen Autoritäten und/oder als Folge individueller Leistungsfähigkeit zu erreichen suchen. Ein Beispiel findet sich in den Handlungsorientierungen des in der Firma Traumburg beschäftigten Leiharbeiters Freerk. Verbesserungen innerhalb der Leiharbeit gemeinsam mit anderen durchzusetzen, hält er für aussichtslos. Die eigene Leistungsfähigkeit erscheint ihm angesichts eines als kaum veränderbar wahrgenommenen Status Quo noch als das erfolgversprechendste Mittel, um bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen zu erreichen:

„Die gehen dann auch schon darauf ein, manchmal öffnen sich schon irgendwo Perspektiven, wenn die Sache für die Firma lukrativ wird, stellen die einem eine Lohnerhöhung in Aussicht oder Prämien. Teilweise gibt es dann schon so ein Gemeinschaftsgefühl, dass man das Ganze ein bisschen mitoptimiert.“ (I 4)

Und kurze Zeit später heißt es im Interview:

„Das Leistungsprinzip funktioniert da auch. Das ist nicht so, dass man da ohne Ende schaffen muss, und dafür gar nicht in der Hierarchie aufsteigt.“ (I 4)

In der 'passiv-konformistischen' Variante fehlen diese Deutungen hingegen oder spielen eine lediglich untergeordnete Rolle. Die Leistungsorientierung kann zwar, wie bei Gunthar, weiterhin wirken – gerade die Frustration dieser Orientierung aber kann die Wahrnehmung unterstützen, auch individuelle Verbesserungen der eigenen Situation seien durch höhere eigene Leistungen nicht zu garantieren. So etwa hinsichtlich der von Gunthar gewünschten Lohnerhöhung:

„Also egal wieviel Du schaffst, Du kriegst Deinen Stundenlohn – gut, Stunden kloppen, das ist das einzige, was Du dann mehr hast. Aber jetzt, dass der Arbeitgeber sagt hier, bist der Beste, sortierst das Zeug am schnellsten, und... Da kriegst Du nicht mehr, da gibt es nichts mehr.“ (I 3)

5 Fazit: Zwischen Pragmatismus und linkem Populismus?

Die empirischen Befunde zeigen, dass Diagnosen, die einseitig demobilisierende und entsolidarisierende Folgen von Prekarisierungsprozessen nahe legen, zu kurz greifen. Tatsächlich gibt es in den dargestellten Deutungsmustern vielfältige Ungerechtigkeitswahrnehmungen, an denen gewerkschaftliche Mobilisierungsversuche anknüpfen können. Sie folgen aus der Kollision zwischen tradierten Legitimitäts- und Gerechtigkeitsvorstellungen und den betrieblichen und gesellschaftlichen Folgen der Prekarisierung.

Darüber hinaus lassen sich vier Kristallisationskerne eines die drei Muster übergreifenden Kollektivbewusstseins ausmachen. Erstens scheint sich die Wahrnehmung verschlechterter Beschäftigungschancen und die Angst vor sozialer Deklassierung verallgemeinert zu haben. Damit einher geht zweitens die Deutung verschlechterter gesellschaftlicher Aufstiegs- und Teilhabechancen und – drittens – einer Polarisierung in ein soziales Unten und Oben, während die soziale Mitte verschwindet. Der vierte Kristallisationskern sind Empfindungen eigener Ohnmacht gegenüber dem Status Quo. Diese Deutungen verweisen auf die vermutlich ebenfalls geteilte Diagnose gestiegener eigener Ersetzbarkeit und auf die kollektive Erfahrung von Arbeitsbeziehungen, in denen lediglich die eigene Rentabilität für das Unternehmen zählt. Dieses Kollektivbewusstsein ist zwar defensiv und negativ geprägt – dennoch handelt es sich um geteilte Erfahrungsgelände, an die solidarische Interessenpolitik anknüpfen könnte, um eine kollektive Handlungsperspektive zu entwickeln.

Darüber hinaus entfalten die drei Deutungsmuster sehr unterschiedliche Solidaritäts- und Mobilisierungspotenziale. Zentral sind die Unterschiede zwischen den Problem- und Ungerechtigkeitsdiagnosen, der Reichweite der potenziellen Solidargemeinschaft und den sich abzeichnenden Handlungsorientierungen: Während für beide sozialpopulistische Muster ausgeprägte Ungerechtigkeitswahrnehmungen typisch sind, sorgen die nachgezeichneten 'entschärfenden und stabilisierenden Deutungen' dafür, dass derartige Wahrnehmungen im Muster Hauptsache Arbeit nicht entstehen. Politisch brisant sind die beiden sozialpopulistischen Deutungsmuster, weil sich in ihnen betriebs- und gesellschaftsbezogene Ungerechtigkeitswahrnehmungen zu eigensinnigen Legitimationsproblemen ökonomischer und politischer Eliten verbinden. Für das Muster Exklusiver Sozialpopulismus sind dabei ambivalente exklusive Grenzziehungen charakteristisch. Vor dem Hintergrund wahrgenommener Verdrängungsgefahren grenzen sich die jeweiligen Beschäftigten zwar von anderen Lohnabhängigen ab, Schuldzuschreibungen für die wahrgenommenen Probleme treffen aber nicht in erster Linie diese Arbeitskräfte, sondern ökonomische und politische Eliten. Insofern ist es offen und von interessenpolitischen Interventionen abhängig, welche Grenzziehung sich durchsetzt. Gerade aufgrund der starken Kritik an Eliten und der eigensinnigen Gemeinwohlorientierungen enthalten diese Muster aber nicht nur erhebliche gewerkschaftliche Solidaritäts- und Mobilisierungspotenziale, sondern auch Anknüpfungspunkte für einen in Deutschland bisher unbekanntem Linkspopulismus. Brücken zum Linkspopulismus könnten insbesondere die Deutungen eigener Benachteiligung und wachsender Ungleichheit, deutliche ambivalente Schuld- und

Verantwortungszuschreibungen an ökonomische und politische Eliten und die mal offenere, mal latente Selbstidentifizierung als leistender und leidender 'kleiner Mann', 'kleines Volk' o.ä. bieten. Linkspopulismus in diesem Sinne wäre nicht eine diskursive Auflösung von Interessenwidersprüchen zwischen Lohnarbeit und Kapital, sondern eine besondere Art und Weise, diese auszudrücken: in Form der Gegensätze zwischen einem elitären Oben oder Machtblock auf der einen Seite, dem rechtschaffenden und mit Lohnabhängigkeit und Leistungsbereitschaft identifizierten Volk auf der anderen Seite. Anders als im rechten Populismus trifft Empörung nicht sozial Schwache oder Fremde, sondern Eliten – linker Populismus greift soziale Forderungen und Leiderfahrungen auf und bindet sie in einen Antagonismus zwischen Oben und Unten ein.

Insbesondere aber die von Ohnmacht geprägten Handlungsorientierungen wirken in allen rekonstruierten Mustern demobilisierend. Dennoch lohnt es auch hier, zu unterscheiden: In den beiden sozialpopulistischen Mustern zeichnet sich ein Dualismus zwischen einem alltagsbezogenen Pessimismus und einer Haltung des 'Man müsste sich gemeinsam wehren' ab. Diese Haltung könnte dann zu Engagement oder zumindest passiver Unterstützung solidarischen Handelns führen, wenn der Alltagspessimismus durch gelungene Beispiele der 'Durchsetzungsfähigkeit im Kleinen', der Lohnabhängigenmacht am Arbeitsplatz und im Betrieb, praktisch widerlegt würde. Hier können Gewerkschaften ansetzen. Die Handlungsorientierung des Musters Hauptsache Arbeit wirkt hingegen zunächst eindeutig demobilisierend und legt pragmatische Arrangements mit dem Status Quo nahe. Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist entscheidend, als wie stabil sich derartige Arrangements und die sie stützenden 'entschärfenden und stabilisierenden Deutungen' erweisen werden. Organisierungskampagnen dürften ihre größte Herausforderung darin finden, die sich arrangierenden Lern- und Neuorientierungsprozesse zu ermöglichen, die von einer restriktiven zu einer solidarischen Handlungsfähigkeit führen können. Ausgangspunkte können die bleibenden Unruhepotenziale bieten, die aus den trotz entschärfender und stabilisierender Deutungen vorhandenen Unzufriedenheiten folgen.

Wodurch lassen sich die Unterschiede zwischen den drei Deutungsmustern erklären? Zwei Thesen bieten sich m.E. an. Erstens: Die für das Muster Hauptsache Arbeit typischen 'entschärfenden oder stabilisierenden Deutungen' sind nicht kausal aus der objektiv prekären Lage der LeiharbeiterInnen, sondern aus der deutlich ausgeprägteren Wahrnehmung der eigenen Ohnmacht und der Ausweglosigkeit der Beschäftigungssituation einerseits, und dem, den Subjekten gleichzeitig eigenen Streben nach Handlungsfähigkeit andererseits zu erklären: Die Mobilisierung von Deutungen, die restriktive Handlungsfähigkeit ermöglichen, ist nicht alternativlos, wie sich anhand der LeiharbeiterInnen andeuten lässt, die ein sozialpopulistisches Muster artikulieren. Allerdings lassen sich die Ursachen für diesen Unterschied auf Basis der zu Grunde liegenden Empirie nicht abschließend klären. Zweitens: Die sozialpopulistischen Deutungsmuster legen nahe, die Bedeutung des Sozialraums Betrieb als möglichen Einflussfaktor auf die sozialen Deutungsmuster stärker in den Blick zu rücken. Denn überwiegend (wenngleich nicht ausschließlich) werden die beiden sozialpopulistischen Muster von Festbeschäftigten und LeiharbeiterInnen artikuliert, die

in der Firma Traumburg arbeiteten. Möglicherweise wurzeln diese Muster in Erfahrungen mit den dort typischen repressiven Managementmethoden und einer auf 'hire-and-fire' setzenden Personalstrategie. Auch diese Frage lässt sich auf der Basis der für eine qualitative Studie gewöhnlich geringen Zahl der Interviews und Diskussionen nicht abschließend beantworten. Es bleibt zu untersuchen, ob sich die dargestellten sozialpopulistischen Deutungsmuster auch bei Beschäftigten rekonstruieren lassen, die in Betrieben mit anderen Arbeitskräftestrategien und anderen Formen der interessenpolitischen Konfliktregulierung arbeiten.

Literatur

- Altvater, P./Stamer, M./Thomssen, W. 2000: Alltägliche Fremdenfeindlichkeit. Münster.
- Barker, C. 2006: Ideology, Discourse and Moral Economy: Consulting the People of North Manchester. In: *Atlantic Journal of Communication*, Nr. 14, S. 7-27.
- Bohnsack, R. 1997: Gruppendiskussionsverfahren in der Milieuforschung. In: Friebertshäuser, B./Prenzel, A. (Hg.): *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*. Weinheim/München, S. 492-503.
- Bourdieu, P. 1998: Prekarität ist überall. In: Ders.: *Gegenfeuer*. Konstanz, S. 96-102.
- Castel, R. 2011: *Die Krise der Arbeit*. Hamburg.
- Engels, F. 1990: Die Lage der arbeitenden Klassen in England. In: *Marx Engels Werke Bd. 2*. Ost-Berlin, S. 225-506.
- Flecker, J./Krenn, M. 2009: Politische Verarbeitungsformen gefühlter Unsicherheit: 'Attraktion Rechtspopulismus'. In: Dörre, K./Castel, R. (Hg.): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt und New York, S. 323-332.
- Gamson, W. A./Fireman, B./Rytina, S. 1982: *Encounters with Unjust Authority*. Homewood.
- Goes, T. 2013: *Deutungsmuster der Prekarisierung. Solidaritäts- und Mobilisierungspotenziale in den Deutungen von LeiharbeiterInnen und prekarierten Normalbeschäftigten*. Unveröffentlichte Dissertation. Universität Jena.
- Hall, S. 1986: Popular-demokratischer oder autoritärer Populismus. In: Dubiel, H. (Hg.): *Populismus und Aufklärung*. Frankfurt/M., S. 84-105.
- Kelle, U./Kluge, S. 2010: *Vom Einzelfall zum Typus*. Wiesbaden.
- Laclau, E. 1981: *Politik und Ideologie im Marxismus*. Berlin.
- Lévesque, Ch./Murray, G. 2012: Renewing Union Narrative Resources: How Union Capabilities Make a Difference. In: *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 51, Nr. 4. S. 1-20.
- Markard, M. 2009: *Einführung in die Kritische Psychologie*. Hamburg.
- Merkens, Andreas 2004: *Erziehung und Bildung im Denken Antonio Gramscis. Eckpunkte einer intellektuellen und politischen Praxis*. In: *Gramsci, Antonio: Erziehung und Bildung. Gramsci-Reader*. S. 15-47. Hamburg.
- Moore, B. 1987: *Ungerechtigkeit. Die sozialen Ursachen von Unterordnung und Widerstand*. Frankfurt/M.

- Nowak, I./Hausotter, J./Winker, G. 2012: Handlungsfähigkeit in entgrenzten Verhältnissen. Subjektrekonstruktionen von Beschäftigten in Industrie und Altenpflege. In: http://doku.b.tu-harburg.de/volltexte/2012/1138/pdf/Handlungsfähigkeit_Entgrenzung.pdf. Hamburg. Zugriff: 12.11.2012.
- Oevermann, U. 2001: Zur Analyse der Struktur von sozialen Deutungsmustern (1973). In: Sozialer Sinn, Nr. 2, S. 3-34.
- Puhle, H.-J. 1986: Was ist Populismus? In: Dubiel, H. (Hg.): Populismus und Aufklärung. Frankfurt/M., S. 12-33.
- Thompson E. P. 1987: The Making of the English Working Class. Frankfurt/M.
- Thompson E. P. 1979: Die 'sittliche Ökonomie' der englischen Unterschichten im 18. Jahrhundert. In: Puls, D. (Hg.): Plebeische Kultur und moralische Ökonomie. Frankfurt/M., S. 246-289.
- Valocchi, S. 2005: Collective Action Frames in the Gay Liberation Movement, 1969-1973. In: Johnston, H./Noakes, J. A. (Hg.): Frames of Protest. Oxford, S. 53-69
- Witzel, A. 1982: Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Frankfurt/M.
- Zeuner, B./Gester, J./Fichter, M./Kreis, J./Stöss, R. 2007: Gewerkschaften und Rechtsextremismus. Münster.

Martina Maletzky, Ludger Pries¹

Die Transnationalisierung von Arbeitsmobilität. Entwicklungstrends und ausgewählte Herausforderungen ihrer Regulierung

Abstract: In den letzten beiden Jahrzehnten haben sich Ausmaß und Qualität grenzüberschreitender Arbeitsmobilität stark verändert. Neben (individueller) Arbeitsmigration nimmt die organisational gesteuerte Mobilität zu. Immer mehr Beschäftigte von Profit- und Non-Profit-Organisationen arbeiten für eine Zeit und unter variierenden vertraglichen Bedingungen im Ausland. Dies bringt neue Herausforderungen für die kollektive Regulierung der Beschäftigungs-, Arbeits- und Partizipationsbedingungen insgesamt mit sich wie etwa hinsichtlich der Bemessungsgrundlagen von Vergütung transnationaler Beschäftigter oder in Bezug auf deren Interessenvertretung. Gleichzeitig stellen sich im Zusammenhang transnationaler Arbeitsmobilität neue Fragen der Gerechtigkeit wie etwa die nach vergleichbaren Berufsgruppen im Ankunfts- oder Herkunftsland oder nach den zu berücksichtigenden Normen. Der Beitrag beschreibt Tendenzen und Formen von grenzüberschreitender Arbeitsmobilität und diskutiert die entsprechenden Herausforderungen und Anforderungen für transnationale Erwerbsregulierung.

Mobile Arbeit, die territoriale und/oder sozial-kulturelle Grenzen überschreitet, ist zwar so alt wie die Menschheit. Aber seit der Entstehung der industriellen Produktionsweise war abhängige Erwerbsarbeit – jenseits kolonialer und Sklavenarbeit – bis zum Ausgang des 20. Jahrhunderts für die Mehrheit der Beschäftigten sehr stark durch regional oder höchstens national gebundene Mobilitätsräume strukturiert. Wege zur Arbeit waren vorwiegend tägliche Pendelbewegungen. Arbeitseinsätze an weit voneinander entfernt liegenden Orten waren auf vergleichsweise kleine Gruppen von technischen Experten und Baustellenbeschäftigten konzentriert. Über weite geographische Distanzen zwischen dem eigentlichen Lebensmittelpunkt und dem Ort saisonaler zusätzlicher Erwerbsarbeit pendeln Menschen schon seit Jahrhunderten – allerdings in einem quantitativ vergleichsweise überschaubaren Ausmaß. Dauerhaft mobile Arbeitstätigkeiten gibt es schon seit mehr als einem Jahrtausend im Fernhandel; dieser konzentrierte sich aber vorwiegend auf Luxusgüter und beschäftigte im Vergleich zu den sedentär Lebenden relativ wenige mobil Arbeitende.

Mit der Internationalisierung von Wertschöpfungsketten und Leistungsorganisationen sowie aufgrund massenhafter und vergleichsweise billiger und sicherer Wanderungsbewegungen verändert sich dieses Bild grundlegend. Arbeitsmobilität wird für einen immer größer werdenden Anteil von Erwerbstätigen transnational im allgemeinen Sinne von Länder- und Kulturgrenzen überschreitend. Dies betrifft innereuropäische Migration zur kriseninduzierten Arbeitssuche in anderen Ländern ebenso wie Kontrakt- und Subunternehmensarbeit, aber auch die wachsende grenzüberschreitende Mobilität innerhalb von Profit- und Non-Profit-Organisationen. In dem Maße, wie an immer mehr Plätzen auf der Welt Menschen aus unterschiedlichsten Kulturen

¹ Dr. Martina Maletzky, Lehrkraft für besondere Aufgaben, Universität Passau. Email: Martina.Maletzky@ruhr-uni-bochum.de; Prof. Dr. Ludger Pries, Lehrstuhl Soziologie/Organisation, Migration, Mitbestimmung, Ruhr-Universität Bochum. Email: ludger.pries@rub.de;

und Ländern leben, können international tätige Organisationen auch einfacher Beschäftigte mit interkulturellen Erfahrungen und Sprachkompetenzen des Stammsitzlandes zu jeweils lokalen Beschäftigungsbedingungen rekrutieren. Es entstehen so soziale Ungleichheiten zwischen den mobilen Beschäftigten, je nachdem etwa, ob sie von der Organisation entsendet oder auf eigene Faust mobil sind, oder auch zwischen denjenigen, die von der Organisationszentrale an einen peripheren Standort geschickt werden, und denjenigen, die umgekehrt aus der ‚Peripherie‘ ins Zentrum einer grenzüberschreitend tätigen Organisation beordert werden.

Inwiefern werden durch diese Entwicklungen einer zunehmend transnationalen Arbeitsmobilität die etablierten Formen der kollektiven Regulierung von Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen beeinflusst? Welche Herausforderungen ergeben sich? Sind lokale oder nationale Formen der Erwerbsregulierung überhaupt noch geeignet und wirksam? Welche wesentlichen Herausforderungen ergeben sich für die kollektive Aushandlung und Kontrolle von Erwerbsbedingungen? Zur Beantwortung dieser Fragen wird zunächst die Ausgangsbasis der zunehmenden Internationalisierung von Arbeitsmigration und Arbeitsmobilität skizziert (Abschnitt 1). Vor dem Hintergrund der sich ausdifferenzierenden Landschaft von grenzüberschreitender Arbeitsmobilität werden dann unterschiedliche Typen transnationaler Arbeitsmobilität vorgestellt (Abschnitt 2) und die damit einhergehenden Ungleichheitspotenziale und Herausforderungen für die Regulierung ihrer Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen diskutiert (Abschnitt 3). Abschließend werden einige Schlussfolgerungen für weitere Forschungen gezogen (Abschnitt 4).

1 Internationalisierung von Arbeitsmobilität

Im 21. Jahrhundert erfährt die Internationalisierung von Arbeitsmobilität einen gewaltigen Schub. Bevor dies näher beleuchtet wird, ist aber hervorzuheben, dass grenzüberschreitende Migration selbst durchaus kein neues Phänomen ist.²

1.1 Migration ist so alt wie die Menschheit

Jahreszeitlich-saisonale Pendelwanderungen und auch dauerhafte Ein- bzw. Auswanderungen von einer Region in eine andere sind so alt wie die Menschheit. Dabei sind auch die Grenzen zwischen freiwilliger und unfreiwilliger sowie zwischen ökonomisch, religiös, politisch oder ethnisch bedingter Migration fließend. Die Hollandgänger wanderten seit dem 17. und noch bis ins 20. Jahrhundert etwa aus Westfalen und Niedersachsen in die Niederlande zur Arbeit als Torfstecher, Ziegeleiarbeiter oder Fischer; seltener waren es Frauen, die in Haushalten oder Bleichereien arbeiteten. Vor dem Hintergrund massiver Verfolgung in Frankreich kamen im 17. Jahrhundert Hunderttausende von Hugenotten in bestimmte deutsche Fürstentümer und Städte, um sich dort dauerhaft niederzulassen. Umgekehrt siedelten auf Einladung der russischen Zaren vor allem im 18. Jahrhundert Hunderttausende deutscher Migranten dauerhaft als Akademiker und Handwerker in den großen Städten und als Bauern im Wolgagebiet. Ziegelbrenner, auch Wanderziegler genannt, verließen im 19. und noch im 20. Jahrhundert jeweils für bestimmte Jahreszeiten ihre dörfliche

² Einige der folgenden Überlegungen und Befunde finden sich bereits in Pries (2010).

Heimat im Lipperland, um sich in dynamischen Wachstumsregionen wie z.B. dem Ruhrgebiet ein zusätzliches Einkommen zu ihrer stark subsistenzlandwirtschaftlichen Lebensweise zu verdienen.

Neben solchen Formen von Pendelmigration oder Auswanderung im Rahmen einer eigentlich sedentären Lebensweise existierte seit Menschengedenken ebenfalls die grenzüberschreitende Arbeitsmigration im Sinne einer permanenten Bewegung von Ort zu Ort. Dies betraf aber recht kleine Gruppen wie fahrende Händler ohne festen Wohnsitz, Seefahrer oder Bauhandwerker z.B. an großen Sakralbauten wie Kathedralen (vgl. z.B. Bade 2000). Sowohl dauerhaft mobile Erwerbstätige (als Kaufleute oder Seefahrer) als auch saisonale Pendler und Auswanderer gab es nicht nur in Europa. Die Pyramiden im heutigen Ägypten wurden nicht nur von Sklaven, sondern auch von für befristete Zeiten abgeordneten und dorthin gewanderten Arbeitern errichtet (Shaw 2003). Die Große Mauer in China wiederum wurde vorwiegend von Soldaten und mobilen (Zwangs-)Arbeitern gebaut; es gehörte zur Verwaltungs- und Kontrollstrategie der chinesischen Dynastien, Verwaltungspersonal für befristete Zeiträume an unterschiedlichen Orten in dem riesigen Reich einzusetzen; auch die Migration von qualifizierten Handwerkern hat in China eine jahrhundertalte Tradition.³ Geographische Arbeitsmobilität über mehr oder weniger weite Strecken und für mehr oder weniger lange Zeiträume, freiwillig oder unfreiwillig, bestimmt also zusammengefasst schon seit vielen Jahrhunderten die Lebenswirklichkeit sehr spezifischer, zahlenmäßig eingeschränkter Bevölkerungsgruppen.

1.2 Nationalstaaten und Industrialisierung produzieren internationale Migration

Erst mit dem doppelten Prozess der Bildung moderner Nationalstaaten und der industriell-kapitalistischen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft erwuchs hieraus die moderne internationale Arbeitsmigration. Das Ende der Feudalherrschaft machte gewaltige Menschengruppen im doppelten Sinne frei: frei von der Hörigkeit und damit der Ortsgebundenheit an den Herrn und frei vom Besitz eigener Ländereien oder anderer Produktionsmittel. Dies führte in vielen Regionen Europas und der Welt zu mikroregionaler Binnenmigration in die wachsenden Städte und industriellen Ballungszentren einerseits und zur Ländergrenzen überschreitenden Fernwanderung als Auswanderung andererseits. Dies lässt sich plastisch am Ruhrgebiet zeigen, in das zunächst vor allem Menschen aus dem näheren Umland, z.B. dem Oberbergischen und dem Siegerland, und später dann auch aus Polen und anderen Ländern wie etwa der Türkei einwanderten. Mit der Herausbildung von Nationalstaaten wurden geographische Grenzlinien vermessen und markiert, und auch die Angehörigen der einzelnen entstehenden Staatsgebilde bekamen eine ‚Markierung‘. Ein Reisedokument oder Pass zeichnete sie als Angehörige eines ganz bestimmten Nationalstaates aus. Auf diese Weise gewannen die modernen Nationalstaaten gegen Kirchen und private Organisationen das „monopoly of the legitimate means of movement“ (Torpey 2000:1).

³ Für miteinander verflochtene interne und externe Migrationsmuster aus historischer Sicht vgl. z.B. Kuhn (1997: 4ff).

Als einer der ersten Wissenschaftler hatte Ernest G. Ravenstein, ein britischer Demograph und Kartograph, Wanderungsprozesse bereits in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts empirisch untersucht. Am Beispiel Irlands und des Vereinigten Königreichs unterschied er fünf Typen von Wanderern: lokale Wanderer, Nahwanderer, Etappenwanderer, Fernwanderer und temporäre Wanderer (Ravenstein 1972: 43ff). Das wohl bedeutendste seiner Gesetze der Wanderung (1972: 51f) besagt, dass die Wahrscheinlichkeit und Häufigkeit von Wanderungsbewegungen mit zunehmender Raumdistanz abnehme. Während diese Erkenntnisse noch stark von der irisch-englischen Arbeitsmigration bestimmt waren, führte die Industrialisierung Europas im 19. Jahrhundert und beginnenden 20. Jahrhundert zu bis dahin ungeahnten Auswanderungsströmen: „The peak of the industrial revolution was the main period of British migration to America: between 1800 and 1860, 66 per cent of migrants to the USA were from Britain, and a further 22 per cent were from Germany. From 1800 to 1930, 40 million Europeans migrated permanently overseas, mainly to North and South America and Australia” (Castles/Miller 2003: 56f).

Vor diesem Hintergrund gewannen im 20. Jahrhundert ökonomische und hier vor allem neoklassische Erklärungen internationaler Arbeitsmigrationsprozesse an Bedeutung. Demzufolge führt der Marktmechanismus idealtypisch zu einer optimalen und gleichgewichtigen Allokation von Produktionsfaktoren, weil die Marktteilnehmer über die Signale der Mengen/Preis-Relationen ihren individuellen Nutzen maximieren können. Bezogen auf die Arbeitsmigration reagieren Menschen auf der Suche nach einer Optimierung ihrer Daseinsvorsorge auf interregionale Differentiale von Lohnhöhen und Beschäftigungschancen und werden so auch zu grenzüberschreitender Arbeitswanderung motiviert. Mengen- und Preisrelationen für Arbeitskräfte zwischen Herkunfts- und Ankunftsregionen wirken wie ein Push-pull-Kräftefeld. Migration sorgt so für eine optimale Versorgung der Einzelnen mit Einkommen und für eine optimale Allokation des Produktionsfaktors Arbeitskraft innerhalb von (nationalen) Volkswirtschaften (Borjas 1989).⁴ Den Zusammenhang von erzielbarem Einkommen bzw. Bruttoinlandsprodukt pro Kopf der Bevölkerung einerseits und (Aus-)Wanderungsbereitschaft bzw. -dynamik andererseits hat Solimano (2004) für die Migration zwischen Europa, Lateinamerika und anderen OECD-Ländern von 1820 bis 2000 untersucht. Er kann zeigen, dass nur bis zum Ersten Weltkrieg über etwa ein Jahrhundert lang ein vergleichsweise wenig restriktives Regime internationaler Migration herrschte. Danach regulierten die erstarkten bzw. erstarkenden Nationalstaaten die Ein- und oft auch die Auswanderung aus ihren Gebieten sehr stark.⁵

⁴ Kritisch ist gegen die neoklassische Theorie internationaler Arbeitskräftemobilität einzuwenden, dass in der Regel nicht die ärmsten Bevölkerungsschichten eines Landes, sondern deren Mittelschichten als Pioniere neuer internationaler Migrationsprozesse auftreten. Der Grenznutzen internationaler Wanderung wäre bei den Marginalisierten eines nur wenig industriell entwickelten Landes eigentlich größer als bei den qualifizierteren Mittelschichten. Migrationsströme erfolgen auch nicht vorwiegend aus den allerärmsten Ländern in die allerreichsten Länder – was ja nach den neoklassischen Annahmen zu erwarten wäre. Vielmehr spielen soziale Netzwerke und historisch gewachsene bi- oder pluri-nationale Migrationssysteme eine große Rolle (Pries 2001: 34ff).

⁵ Vgl. zur Entwicklung bi-nationaler Wanderungsabkommen in Europa Rass (2010).

1.3 Transnationalisierung von Erwerbsarbeit und ihre Regulierung

Im Vergleich zu allen vorhergehenden Zeiten steigen im 21. Jahrhundert das Volumen und die Komplexität internationaler Migration erheblich an. Für das Jahr 2010 schätzt die Internationale Organisation für Migration die Zahl internationaler Migranten, also der Menschen, die in einem anderen Land als dem ihrer Geburt leben, auf 214 Millionen (IOM 2013: 56f). Damit hat sich die internationale Migration in fünfzig Jahren etwa verdreifacht (UNDP 2009: 30). Gleichzeitig wird die Binnenmigration weltweit auf etwa 740 Millionen Menschen geschätzt (UNDP 2009: 30). Damit ist knapp eine Milliarde der rund sieben Milliarden Menschen direkt von interner oder internationaler Migration betroffen. Für große Länder wie China, Indien oder Brasilien ist interne Wanderung hinsichtlich klimatischer, rechtlicher, kultureller und sozio-ökonomischer Unterschiede oft mindestens so schwerwiegend und folgenreich wie etwa die ‚internationale‘ Migration zwischen zwei EU-Nachbarländern wie Deutschland und den Niederlanden oder Frankreich. Arbeitsmigration und die dadurch initiierten anderen Formen von Migration (vor allem Familiennachzug) machen insgesamt – je nach Definition – etwa achtzig bis neunzig Prozent der weltweiten Wanderungsbewegungen aus.⁶

Obwohl schon diese Zahlen verdeutlichen, dass Migrationserfahrungen weltweit im statistischen Durchschnitt etwa jede zweite Familie betreffen, bleiben bei der ausschließlichen Betrachtung individueller Migration wichtige Aspekte von transnationaler Arbeitsmobilität unberücksichtigt. Dies betrifft vor allem die im Zuge von Globalisierung massiv zunehmende zeitlich begrenzte, grenzüberschreitende Mobilität innerhalb von Organisationen.⁷ Als erster Indikator hierfür kann die Zunahme der weltweiten Investitionen von Profit-Organisationen gelten: Die ausländischen Direktinvestitionen haben sich seit den 1990er Jahren versechsfacht. Nach dem „Jahrbuch der internationalen Organisationen“ ist auch ein enormes Wachstum an international agierenden Non-Profit Organisationen zu verzeichnen. Waren es 1909 noch 176 internationale NPOs, so stieg deren Zahl auf 56.834 im Jahr 2011 an (Union of International Organizations 2012). Auch wenn der tatsächliche Bestand an internen und internationalen Migranten also ‚nur‘ bei einer Milliarde liegt, lässt sich erahnen, dass auch von den restlichen etwa sechs Milliarden Menschen sehr viele über (temporäre) Migrationserfahrungen verfügen oder diese in ihrem Leben noch machen werden. Selbst dort, wo Menschen keinerlei räumliche Mobilität aufweisen, wirkt die zunehmende internationale Arbeitsmobilität auf deren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ein, etwa in den alltäglichen grenzüberschreitenden Kommunikationsbeziehungen oder in der Form indirekter Arbeitskonkurrenz mit Standorten in anderen Teilen der Welt.

Zusammengefasst führt die ökonomische, politische, kulturelle und soziale Globalisierung und Transnationalisierung (zu den Unterschieden dieser und weiterer

⁶ Vgl. http://www.iom.int/files/live/sites/iom/files/infographics/iom_infographics.jpg, IOM 2013: 55ff und UNHCR 2013: 6

⁷ Auch die durch Organisationen veranlasste grenzüberschreitende Mobilität wird individuell entschieden und umgesetzt; mit der Entgegensetzung von individueller und organisierter Arbeitsmobilität wird hier auf das Vorhandensein eines Beschäftigungsverhältnisses bei letzterer abgestellt, durch welches die Arbeitsmobilität bestimmt ist.

Internationalisierungstypen vgl. Pries 2008a: 119ff) dazu, dass Erwerbsbedingungen und arbeitsrelevante Ereignisse an einem spezifischen Ort der Welt Fernwirkungen in völlig anderen Regionen und Nationalgesellschaften auslösen können. Gleichzeitig breiten sich Formen transnationaler Arbeitsmigration aus, sodass grenzüberschreitende Wanderungen zunehmend zum normalen Bestandteil der Erwerbsbiographie werden. Für einen kleineren Teil der Menschen wird sogar eine eindeutige lokale bzw. nationale Selbst- und Fremdverortung immer schwieriger. Migration ist in diesem Fall immer weniger auf zwei Raumpunkte (Herkunfts- und Ankunftsregion) und einen oder zwei Zeitpunkte (Auswanderung, Rückwanderung) beschränkt. Häufigere Migrationen werden zum Bestandteil durchaus kontinuierlicher Lebensläufe von transnationalen Migranten. Das Alltagsleben einer wachsenden Zahl von (Arbeits-) Migranten, ihre Erwerbserwartungen und Karrierewege, ihre Haushaltsstrategien und biographischen Orientierungen sind nicht in nur einer lokalen Gemeinde, in nur einer Nationalgesellschaft verankert. Vielmehr verdichten sich transnationale soziale Beziehungsnetze durch soziale Praktiken, Symbolsysteme und Artefaktstrukturen zu neuen transnationalen Sozialräumen, die sich über mehrere Plätze in unterschiedlichen nationalen Gesellschaften aufspannen (Pries 2008a). Solche transnationalen Arbeitsmigrationsnetzwerke und Sozialräume wurden für den nordamerikanischen Raum (Besserer 2002; Smith 2005) und auch für Europa (Pallaske 2001; Pries 1997) untersucht. Sie werden zukünftig im Wechselspiel mit der generellen Internationalisierung der Vergesellschaftung von wachsender Bedeutung sein. Insgesamt verschwimmen die Grenzen zwischen Migration und anderen Formen der räumlichen Mobilität zunehmend.

2 Typen transnationaler Arbeitsmobilität

Im vorhergehenden Abschnitt wurde gezeigt, dass sich die Formen transnationaler Arbeitsmobilität weiter ausdifferenzieren und immer stärker miteinander verwoben sind. Neben dem individuell bzw. durch Familienentscheidungen induzierten dauerhaften Wohnsitzwechsel von einem Land in ein anderes wurde die durch Profit- und Non-Profit-Organisationen für einen Teil ihrer Mitglieder verursachte grenzüberschreitende Arbeitsmobilität genannt. Zwischen der individuellen und der organisierten Arbeitsmobilität bestehen fließende Übergänge. So kann ein von einer Organisation ins Ausland entsendeter Beschäftigter individuell entscheiden, dauerhaft in dem neuen Land zu bleiben, oder ein individuell in ein anderes Land Gewanderter kann dort eine Beschäftigung bei einer Organisation aufnehmen, die ihn dann zu organisationaler transnationaler Arbeitsmobilität anhält.

Im Rahmen der transnationalen Arbeitsmobilität sind so einerseits die klassischen Formen der *individuellen (Arbeits)Migration* als eine dauerhafte individuelle Wohnsitzverlagerung in eine andere Gesellschaft zu nennen (Treibel 1990: 21), wie sie etwa in Deutschland für einen Teil der sogenannten Gastarbeiter typisch war. Zu unterscheiden sind (1) Emigranten bzw. Immigranten, die sich identitär und lebensweltlich schrittweise im Ankunftsland integrieren, (2) Remigranten, deren befristeter Aufenthalt außerhalb des Heimatlandes auf die Rückkehr in dasselbe ausgerichtet ist, sowie (3) Diaspora-Migranten, die oft eine sehr beschränkte Integration ins An-

kunftsland aufweisen und eine religiös oder organisational motivierte Migrationsgeschichte haben. Daneben bilden sich zudem alternative Wanderbewegungen wie mehrfache und pluridirektionale Pendel- und zirkuläre Migration aus (Pries 2013: 39). Diese sogenannten Transmigranten (4) sind idealtypisch dadurch gekennzeichnet, dass sich ihre Lebenspraxis und Lebensprojekte als Sozialraum zwischen Orten in verschiedenen Ländern aufspannen (z.B. Pries 1998).

Bei *organisierter Arbeitsmobilität* findet die Mobilität durch eine Organisation veranlasst statt. Je nach Perspektive spricht man von (1) Expatriates, die langfristig vom Stammhaus in die Auslandsgesellschaft gesendet werden, (2) *Posted Workers*, die kurzfristig von einer Firma in einem europäischen Land zum Verrichten von (Service)Arbeiten ins Ausland gesendet werden, (3) Inpatriates, die von der Auslandsgesellschaft ins Stammhaus kommen, meist um Prozesse und Inhalte zu lernen, sowie (4) Drittlandangehörige, die zwischen zwei Auslandsgesellschaften versendet werden. Ebenfalls gibt es (5) Pendelentsendete, die an zwei Standorten zu Hause sind und in beiden verwurzelt sind. Daneben sind (6) Vielgeschäftsreisende zu nennen, die heute hier und morgen dort sind, dabei aber zumeist die Aufgaben des Heimatstandortes erledigen und noch einen lokalisierten Lebensmittelpunkt haben. Letzteres gilt nicht mehr für (7) Pendlerentsendete, die multilokale und multinationale Zugehörigkeiten aufweisen und mit jeweils differierenden Arbeitsbedingungen an ihren jeweiligen Arbeitseinsatzorten konfrontiert sind.

Gerade *organisierte Mobilität* hat in den letzten Jahren an Bedeutung zugenommen. So gab es in Deutschland im Jahr 2011 nach Daten des VDR (2012: 8)⁸ 8,8 Millionen Geschäftsreisende; gleichzeitig sind für den einzelnen Arbeitnehmer Rationalisierungs- und Normalisierungsschübe erkennbar (Kesselring 2012), bei denen es zunehmend als selbstverständlicher angesehen wird, beruflich mobil zu sein und Kompensationen bei gleichzeitigem Anstieg der Anforderungen an Arbeitnehmer geringer ausfallen als zuvor. Auch langfristige Ortswechsel von Mitarbeitern grenzüberschreitend agierender Unternehmen haben zugenommen. Bei vielen Unternehmen wird eine konstante Zunahme erwartet (Brookfield 2012a)⁹, während auch hier eine Tendenz der Normalisierung erkennbar ist, die mit zunehmend weniger großzügigen Entsendepaketen einher geht (Adick et al. 2014)¹⁰. Längst sind es nicht mehr nur die Beschäftigten in hohen Positionen in MNUen sondern auch zunehmend Mitarbeiter auf niedrigeren Hierarchieebenen und von KMUs (Schmierl 2011).

Auch die Zahl der *posted workers* steigt stetig an, wobei es schwierig ist, genaue Zahlen zu nennen (Staples et al. 2013). Postings von Arbeitskräften haben seit den 1990ern in Deutschland auf Basis von 13 bilateralen Abkommen vor allem mit Ländern Mittel- und Osteuropas und der Türkei stattgefunden. Die meisten Versendungen fanden Mitte der 1990er Jahre statt und wurden im Zuge der Finanzkrise stark eingedämmt (Cremers et al. 2007). Zunächst war dies auf bestimmte Branchen (Bau- und Reinigungsbranche sowie Hausarbeit) begrenzt und wurde dann 2004 z.B.

⁸ Hierbei geht es um nationale sowie internationale Geschäftsreisen.

⁹ Siehe auch: <http://www.mercer-marsh-benefits.com/press-releases/Auslandsentsendungen-nehmen-zu>

¹⁰ Siehe auch: <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/ausland-mehr-entsendungen-11068071.html> oder Brookfield (2012a)

auch auf die Fleischindustrie ausgeweitet (Cremers et al. 2007). Aus den verschiedenen Mobilitätsformen ergeben sich Ungleichheitspotenziale, die als Gegenstand der Erwerbsregulierung vielfach vernachlässigt worden sind und aufgrund der transnationalen Dimension potenzierte Herausforderungen für diese darstellen (siehe Tabellen 1 und 2).

Typen	Charakteristik	Ungleichheitspotenzial
Individuelle (Arbeits)mobilität		
Emigrant bzw. Immigrant	<ul style="list-style-type: none"> • immer noch Kontakt zu Herkunftsregion • schrittweise Integration • zeitlich befristete Migration • Migration zum Gelderwerb 	<ul style="list-style-type: none"> • teilweise irreguläre Beschäftigung • Nischenarbeit, Job Queues, Fahrstuhleffekt, Diskriminierung
Rückkehr-Migrant/ Remigrant	<ul style="list-style-type: none"> • Dauerbezug zu Herkunftsregion, Identität wird bewahrt, Differenz zu Gastland, befristeter Aufenthalt im Gastland, Migration aus wirtschaftlichen oder politischen Gründen 	<ul style="list-style-type: none"> • häufig Nichtanerkennung von Berufsbildungsabschlüssen und Arbeitserfahrungen
Diaspora-Migrant	<ul style="list-style-type: none"> • religiös motiviert (z.B. Verschickung zur Missionierung) und/oder • durch starke Loyalität und organisationale Abhängigkeitsbeziehungen motiviert (z.B. diplomatische Korps) • sehr eingeschränkte mentale und soziale Integration in Ankunftsland • sehr starke sozial-kulturelle Bindung zum Herkunftsland 	<ul style="list-style-type: none"> • Eingebundenheit in transnationale Organisation und deren Logiken, die die sich vom Ankunftsland abheben und so Ungleichheiten hervorrufen können
Transmigrant	<ul style="list-style-type: none"> • Verhältnis zur Herkunfts- und Ankunftsregion gekennzeichnet durch transnationalen sozialen Raum als Verdichtung grenzüberschreitender plurilokaler sozialer Praktiken, Symbolsysteme und Artefakte • wachsende Bedeutung im Bereich der Arbeitsmigration durch Globalisierung 	<ul style="list-style-type: none"> • teilweise irreguläre Beschäftigung • transnationale Ungleichheitsstrukturen im Sinne plurilokaler Referenzsysteme

Tabelle 1: Typen und Charakteristika von individueller Arbeitsmobilität

Typen	Charakteristik	Ungleichheitspotenzial
„Organisierte“ Arbeitsmobilität		
Posted Workers	<ul style="list-style-type: none"> • von einem Arbeitgeber innerhalb der EU in ein anderes EU-Land zur Ausführung bestimmter Tätigkeiten (oftmals auf dem Bau) gesendet 	<ul style="list-style-type: none"> • Lohngefälle wird ausgenutzt, Versendung als Billigarbeitskräfte in Hochlohnland • fehlende Informationen über Rechte, trotz EU-weiter Regulierung oftmals schlechte Arbeitsbedingungen
Expatriates	<ul style="list-style-type: none"> • vom Stammhaus ins Ausland entsendet (langfristig, ca. 3-5 Jahre) • identitär und strategisch idealtypisch im Stammhaus und Heimatland verwurzelt, Interessen des Stammhauses sollen umgesetzt werden 	<ul style="list-style-type: none"> • je nach Land des Stammhauses, Differenz von Arbeitsbedingungen im Ankunfts- und Herkunftsland • abhängig von vertraglichem Status
Inpatriates	<ul style="list-style-type: none"> • vom Ausland ins Stammhaus (Land desselben) entsendet (langfristig, s.o.) • identitär und strategisch idealtypisch im Heimatland/in Auslandsgesellschaft verwurzelt 	<ul style="list-style-type: none"> • ungleiche Arbeitsbedingungen
Drittland-angehörige	<ul style="list-style-type: none"> • von einer Auslandsgesellschaft in eine andere versendet (langfristig, s.o.) • identitär und strategisch idealtypisch im Heimatland/in Auslandsgesellschaft verwurzelt 	
Selbst-initiierte Expatriates/ Transpatriates	<ul style="list-style-type: none"> • Personen, die ohne einen Entsendevertrag ins Ausland an einen Auslandsstandort eines Unternehmens gehen, Mobilität durch Unternehmen initiiert oder als Migranten bei einem Unternehmen/einer Organisation mit Stammhaus im Heimatland arbeiten und im weitesten Sinne Expatriate-Aufgaben übernehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Mehrklassensystem unter mobilen Arbeitskräften
Viel-geschäfts-reisende/ Flexpatriates	<ul style="list-style-type: none"> • häufige (Auslands)Reisen • oft zum Troubleshooting 	<ul style="list-style-type: none"> • Entgrenzung der Arbeit/Reisezeit ist nicht mehr Arbeitszeit
Pendler-entsendete	<ul style="list-style-type: none"> • multilokale Zugehörigkeit und Verwurzelung 	<ul style="list-style-type: none"> • Differenzen der Arbeitsbedingungen an jeweiligen Standorten

Tabelle 2: Typen und Charakteristika von organisierter Arbeitsmobilität

Re(Migranten) unterliegen Benachteiligungen am Arbeitsmarkt (Nohl et al. 2010a; Kogan 2011). Ungleichheitspotenziale ergeben sich im Extremfall im Vergleich zu den Mitgliedern der Ankunfts-gesellschaft durch eine teilweise irreguläre Beschäftigung, die die Türen zu Benachteiligung, Abhängigkeitsgeflechten und Drohkulissen durch Arbeitgeber öffnet (z.B. Shinozaki 2013; Schönwälder et al. 2004). Nicht zuletzt aufgrund der Praxis, Berufsbildungsabschlüsse nicht oder nur mit großen zeitlichen Verzögerungen anzuerkennen (z.B. Neumann 2010; Constant/Massey 2003)

führen Migranten vielfach prekäre Nischenarbeiten aus (für Hausarbeiten siehe etwa Moya 2007). Nach der Labour-Queue-Theorie (Reskin 1991) herrscht bei solchen Jobs aufgrund der Unbeliebtheit der Arbeiten ein Arbeitskräftemangel. Gerade der deutsche Arbeitsmarkt wird durch eine starke Differenzierung in Insider und Outsider geprägt (Kogan 2011), in der Migranten häufig Diskriminierungserfahrungen machen (Neumann 2010). Der schwierige Arbeitsmarktzugang führt zudem dazu, dass Arbeiten innerhalb sozialer Netzwerke von Migranten ausgeführt werden (Schmidtke 2010), die eigenen Logiken von Gerechtigkeit und Partizipation folgen, die oftmals an die der Herkunftsländer angelehnt sind und mit Niedriglöhnen einhergehen. Im Vergleich zu deutschen Arbeitnehmern arbeiten Migranten dort vielfach zu schlechteren Arbeitsbedingungen, wobei solche Nischenarbeiten oft mit dem Migrationsmotiv verbunden sind (Nohl et al. 2010b). In den Ankunftsändern kommt es vielfach zu *Fahrstuhleffekten* (Pries 2013), wodurch einheimische Beschäftigte in der sozialen Schichtung alleine dadurch eine Aufwertung erfahren, dass andere Gruppen, hier die Migranten, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen am unteren Ende der sozialen Hierarchie akzeptieren müssen. Ebenso belegen Studien, dass die Arbeitsmobilität von Migranten oft geringer ausfällt als bei Einheimischen (für die Gastarbeiter Constant/Massey 2003; für Hochqualifizierte Schittenhelm 2010). Dennoch wird soziale Ungleichheit von den Akteuren, besonders von stark am Herkunftsland orientierten Migranten, oftmals transnational gedacht (Pries 2008b), wodurch nach den Kriterien des Ankunftslandes vergleichsweise schlechte Arbeitsbedingungen im Lichte der Bedingungen im Herkunftsland subjektiv positiver erscheinen. Migranten akzeptieren somit vielfach Arbeitsbedingungen, die Einheimische nicht so leicht akzeptieren würden (Bade 2003: 229ff). Somit werden verkrustete Strukturen sozialer Ungleichheit (re)produziert. Gerechte Migration sollte jedoch mit der Möglichkeit zur gleichberechtigten Teilhabe im Ankunftsland einhergehen, hier besteht Handlungsbedarf für Gewerkschaften und Akteure der Mitbestimmung (Pries 2014).

Bei *Diaspora-Migranten* wie etwa Diplomaten oder Mitarbeitern wissenschaftlicher, politischer oder religiöser Organisationen herrscht eine starke Eingebundenheit in die grenzüberschreitende ‚Heimat‘-Organisation und deren Logiken vor, die sich vom Ankunftsland abheben und so Ungleichheiten hervorrufen können (Salustowicz 2009). Wenn z.B. die Mitglieder aus dem Heimatland der Diaspora-Organisation (z.B. bei politischen Stiftungen) mit Ortskräften zusammenarbeiten, können die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und Logiken zu ähnlichen Konflikten führen, wie es bei *organisierter Mobilität* der Fall ist. Auch im Rahmen von Diasporas ist eine ethnische Nischenbildung wahrscheinlich und je nach Status der Diasporaangehörigen ein positives oder negatives *Queuing*.

Organisierte Arbeitsmobilität ist noch stärker als die auf Dauer angelegte individuelle Arbeitsmigration von einer Transnationalisierung der für die Betroffenen relevanten Arbeitsbedingungen und sozialen Ungleichheitsstrukturen beeinflusst. Denn die grenzüberschreitend mobilen Akteure stehen an dem Einsatzort ihrer Entsendung in direktem Kontakt mit Kollegen gleicher Hierarchieebene und Funktionsgruppe, die zu signifikant anderen Arbeitsbedingungen arbeiten. Hieraus ergeben sich für die Organisationen und die Beschäftigten problematische Konkurrenzsituationen (Hailey

1996), und die Motivation der Mitarbeiter kann sinken, wenn sie sich schlechter entlohnt und behandelt fühlen als ihre grenzüberschreitend mobilen Peers (z.B. Chen et al. 2002; Konopaske/Werner 2002). Das Ausmaß transnationaler Ungleichheit hängt jedoch von den Länderkonstellationen und den (kollektiv ausgehandelten) Entsendebedingungen ab. Inpatriates und TCNs, die von Niedriglohnländern in das Stammhausland entsendet werden, sehen sich in der Regel in einer im Vergleich zum Herkunftsland finanziell besseren Situation – wodurch dann eher die Reintegration in das lokale Gehaltsgefüge des Herkunftsortes eine Herausforderung darstellt. Nach KPMG (2012: 31) orientieren sich die meisten Unternehmen bei der Expatriate-Vergütung an den Bedingungen des Herkunftslandes. Benachteiligungen können sich dann etwa dadurch ergeben, dass im Auslandseinsatz vermehrt Überstunden aufgrund von eventueller Zeitverschiebung sowie unterschiedlicher Arbeitspraktiken erwartet werden, die aber nicht in einem transparenten Zeitkontensystem verwaltet werden. Ebenso können ausgeprägte Zentrum-Peripheriestrukturen in grenzüberschreitend tätigen Organisationen zu Stigmatisierungen oder Diskriminierungen von Akteuren aus der organisationalen Peripherie führen (Harvey et al. 2005), weil dies der dominanten transnationalen Status- und Sozialstruktur innerhalb der Organisation entspricht und weil die Beschäftigten aus der Peripherie nicht selten als Konkurrenz wahrgenommen werden. Letzteres hängt auch damit zusammen, dass die aus der Peripherie ins Zentrum Entsandten nur mangelhaft über die individuellen und kollektiven Rechte und Bestimmungen der Erwerbsregulierung informiert sind (und deshalb im Zweifelsfalle eher zu Zugeständnissen bereit sind).

Generell ist eine *Normalisierung* von internationaler Mobilität zu beobachten (Adick et al. 2014), bei der es in den letzten Jahren zu einer Verringerung von Privilegien und Zulagen gekommen ist. Internationale Mobilität wird nicht mehr als etwas angesehen, das besonders kompensiert werden muss (Brookfield 2014). Im Zuge einer stärkeren Transnationalisierung der Lebenswelten findet sich überall eine größere Anzahl von mobilitätsbereiten Personen. Gleichzeitig stärkt der allgemeine Mobilitätsimperativ gerade bei jüngeren Beschäftigten bzw. Beschäftigung Suchenden die Annahme, man müsse ins Ausland gehen, um Karriere zu machen, und dafür auch auf privilegierte Konditionen verzichten (Adick et al. 2014). Gerade Mobilität innerhalb der gleichen geographischen Region (z.B. Europa oder Nordamerika) wird oft ohne Entsandtenstatus organisiert und führt je nach Länderkombination u.U. zu einer Schlechterstellung. Die sogenannten *Local-Plus-Vergütungen* gehören dabei zu den Trends der letzten Jahre (Brookfield 2012b; AIRINC 2011). Als günstige Alternative sind zudem lokal angestellte ausländische Mitarbeiter aus dem Stammland der Organisation zu nennen (hier Transpatriates genannt), die teilweise auch Local-Plus-Verträge und -Vergütungen bekommen, die nur leicht über dem Gastlanddurchschnitt liegen (für Asien siehe Mercer 2011).

Dabei bringen auch Auslandsaufenthalte multiple Ungleichheiten nicht zuletzt auch bei den mitausreisenden Partnern (meist Partnerinnen) hervor, bei denen es oftmals aufgrund eines erschwerten Zuganges zum ausländischen Arbeitsmarkt zu einem Aussetzen der eigenen Erwerbstätigkeit und damit zu einer negativen Beeinflussung der eigenen Erwerbskarriere kommt. Obwohl im Hinblick auf die *Dual-*

Career-Problematik vor allem in großen Unternehmen bereits einige Schritte getan wurden, basiert betriebliches Mobilitätsmanagement vorherrschend noch auf den traditionellen Vorstellungen von Rollenmustern und Familienmodellen, die von dem männlichen Expatriate mit einer ausreisenden und traditionell für die Reproduktion zuständigen Gattin ausgehen. Betriebliche Mobilitätsregime spiegeln somit die Struktur hegemonialer Männlichkeit wider. Das Unternehmen unterstützt zwar die mitausreisenden Ehepartnerinnen in einigen Fällen bei der Suche nach einer Beschäftigung vor Ort (KPMG 2010); ausgerichtet sind diese Programme jedoch vielfach auf den präskriptiven Normalfall des männlichen Expatriates mit weiblicher Begleitung. Nach dem Global Assignment Policies and Practices Survey (KPMG 2010) geben zudem nur etwa ein Fünftel der Unternehmen an, Partnerinnen bei der Arbeitssuche zu helfen, ungefähr genauso viele bezahlen Weiterbildungen und nur 14% tragen die Kosten für Arbeitsvisa der mitausreisenden Partner. Nach dem Brookfield Global Relocation Trends Survey (Brookfield 2012a: 32), der sich auf ein Sample von Unternehmen unterschiedlichster Nationalitäten bezieht, waren vor der Entsendung 49% der mitausreisenden PartnerInnen angestellt, während der Entsendephase waren nur noch 6% berufstätig. Es lässt sich vermuten, dass diese Zahlen für Deutschland noch ausgeprägter ausfallen. Besonders für deutsche Firmen heben Kupka/Cathro (2007) die geringe Sensibilität von deutschen Unternehmen für mitausreisende PartnerInnen hervor.¹¹ Partnerinnen übernehmen (z.T. auch im Rahmen von Dual-Career-Programmen) im Ausland Aufgaben, die nicht direkt mit ihrem beruflichen Fortkommen in Verbindung stehen. So gehören nach KPMG (2010) auch Clubmitgliedschaften zum Dual-Career-Programm einiger Unternehmen.

Eine Normalisierung von Mobilität lässt sich noch deutlicher als bei Entsendungen im Hinblick auf *Dienstreisen* feststellen. Hier kommt es zu einer zunehmenden Entgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit. Reisen war zuvor noch ein Privileg und ist heute zur Normalität geworden, die nicht gesondert anerkannt werden muss (Kesselring 2012: 88). Reisezeit ist vielfach keine Arbeitszeit mehr, Dienstreisen werden immer kürzer und unkomfortabler (Kesselring 2012: 88ff; Adick et al. 2014). Hier sehen Unternehmen ein wichtiges Einsparungspotenzial und rationalisieren die Bedingungen und das Management der Mobilität. Zwar wird in Zeiten finanzieller Engpässe das Volumen von Entsendungen nicht unbedingt reduziert, gleichwohl sehen Organisationen in dem Budgetposten Dienstreisen ein wichtiges Sparpotenzial. Durch Aufbau organisationaler Hindernisse (Antragswesen, Abrechnungsstruktur, abteilungs- bzw. projektbezogene Kostenzurechnung) und Absenken von Standards (Touristen- statt Business-Klasse, Hoteldowngrading, Spesenrahmen) sollen Dienstreisen weniger attraktiv gemacht und deren Gesamtzahl – auch durch vermehrte Virtualisierung von Kommunikation – reduziert werden (Adick et al. 2014). Dies geht jedoch zu Lasten derjenigen, deren Dienstreisen alternativlos sind. Entgrenzungen von Arbeit und Freizeit (z.B. Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit) sowie von Standortge-

¹¹ Es kann zwar angenommen werden, dass sich die Situation seitdem etwas verbessert hat. Es liegen jedoch kaum Studien zur Lebenswelt und dem Rollenverständnis von mitausreisenden Partnerinnen in deutschen Unternehmen vor.

bundenheit der Tätigkeiten sind Alltagspraxen, die durch die betrieblichen Mobilitätsregime strukturiert werden (Kesselring 2012).

Eine Mischform aus Expatriates und Pendelmigranten stellen *Posted Workers* dar (Staples et al. 2013), die ein Arbeitsverhältnis mit einem Dienstleistungsbeschäftigten in einem ärmeren EU-Land haben und in der Regel in Tätigkeitsbereichen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen (z.B. Schlachthöfe, Großbaustellen oder saisonale Erntearbeiten), teilweise aber auch in Branchen mit Tendenz zum Outsourcing wie etwa der IT Branche (vgl. etwa Mayer-Ahuja 2011) Kurzarbeitseinsätze an verschiedenen Orten in reicheren EU-Ländern ableisten. Die auftraggebenden und die auftragnehmenden Firmen nutzen dabei gezielt das Lohngefälle zwischen den EU-Ländern aus. *Posted Workers* sind dabei zumeist in der Ankunfts-gesellschaft marginalisiert. Sie sind von Isolation, unsicherem Aufenthaltsstatus und Diskriminierung betroffen (Staples et al. 2013). Da die *Posted Workers* nach dem Lohngefüge des Heimatlandes bezahlt werden, kommen immer wieder Diskussionen um Mindestlöhne auf (Cremers et al. 2007). Cremers (2007) fand zum Beispiel bedenkliche Praktiken im Hinblick auf die Bezahlung von *Posted Workers*, die oftmals nicht entsprechend der Ausbildung und der geleisteten Arbeitsstunden erfolgt. Unbezahlte Überstunden sind vielfach die Regel. Bezahlung und Verträge beziehen sich dabei auf 40 Wochenarbeitsstunden, tatsächlich werden aber oftmals 60 Wochenstunden gearbeitet, und es gibt keine ausreichenden Erholungszeiten. Sicherheitsregeln werden oftmals nicht eingehalten oder es mangelt an Informationen über Sicherheitsmaßnahmen. Zudem werden die Unterkünfte überteuert zur Verfügung gestellt. Nicht zuletzt führt die Tatsache, dass *Posted Workers* zu schlechten Arbeitsbedingungen Jobs ausführen, zu einer Stärkung der Aushandlungsmacht der Arbeitgeber gegenüber den eigenen lokalen Beschäftigten und kann zu einem allgemeinen Absenken der Arbeitsstandards führen (vgl. Lillie 2012 für Finnland).

3 Herausforderungen für kollektive Erwerbsregulierung

Arbeitsmigration als Thema der Erwerbsregulierung war zwischen den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften immer ein *contested Terrain*. Während Unternehmen und ihre Verbände in der Regel für starke Arbeitseinwanderung plädieren, befürchten Gewerkschaften vielfach, dass Einwanderung die Konkurrenz zwischen den Beschäftigten anheizt, tendenziell Löhne drückt und auch bei den Arbeitsbedingungen eher zu einer Verschlechterung führen könnte, da Arbeitsmigranten meistens aus arbeitsrechtlichen Kontexten mit schwächeren Arbeitnehmerrechten kommen als in Deutschland. Die sich aus der individuellen internationalen Migration ergebenden Herausforderungen für kollektive Erwerbsregulierung sind vielfach untersucht worden (Penninx/Roosblad 2000; Pries 2013).

Die organisationsbezogene grenzüberschreitende Mobilität ist dagegen bisher insgesamt wenig sozialwissenschaftlich analysiert, noch weniger sind die Fragen der entsprechenden kollektiven Regulierung von Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen bisher erörtert worden. Ebenso ist sie ein vernachlässigter Gegenstand der betrieblichen Mitbestimmung (Schmierl 2011). Vor dem Hintergrund der skizzierten Ausdehnung und Ausdifferenzierungen ist diese Vernachlässigung kaum

mehr zu rechtfertigen. Grenzüberschreitende individuelle und organisationale Arbeitsmobilität betrifft eine immer größer werdende Zielgruppe. Sie bezieht sich nicht mehr nur auf bestimmte Eliten in Unternehmen, denen als Expatriates ohnehin (so die weitverbreitete Annahme) großzügige Regulierungen ihrer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen angeboten werden. Organisationale transnationale Arbeitsmobilität betrifft eine immer größere Gruppe von Arbeitnehmern über alle Hierarchieebenen hinweg, in kleinen sowie mittelständigen ebenso wie in großen Unternehmen (Schmierl 2011) und international agierenden Non-Profit Organisationen. Bei letzteren ist vielfach ein prozentual größerer Anteil der Beschäftigten als mobile Beschäftigte im Ausland aktiv (Brewster/Lee 2006), und deren Arbeits- und Beschäftigungssituation ist oftmals noch prekärer als die in Unternehmen (Maletzky/Weiler 2013). So ergeben sich spezifische Themenfelder der Regulierung transnationaler Arbeitsmobilität. Im Hinblick auf Migration stellen sich unterschiedliche Herausforderungen (vgl. z.B. Pries 2013) je nachdem, welcher Migrationstypus betrachtet wird. Dauerhafte Einwanderung mit allen bürgerschaftlichen Rechten ermöglicht es den Gewerkschaften, die Zuwandernden in bestehende Arbeitskulturen zu integrieren. Gleichwohl stellt sich die Frage, ob und wie man gezielte Programme – etwa des Diversity-Managements und der interkulturellen Kompetenzen – braucht bzw. fordert, und zwar für die beschäftigenden Organisationen selbst wie auch für die Gewerkschaften als Interessenverbände der mobilen Beschäftigten. Vielfach lag und liegt gewerkschaftlichen Politiken ein assimilationistisches Verständnis von Migrations- und Integrationsprozessen zugrunde, demzufolge sich eine schrittweise Anpassung von Einwanderern mehr oder weniger im Selbstlauf ergäbe. Spezifische Diversity- und interkulturelle Sensibilisierungsmaßnahmen wären unter diesen Bedingungen nicht nötig. Solche Aktivitäten – so wird nicht selten argumentiert – seien auch sehr aufwändig und würden unter Umständen bestehende divergierende Auffassungen von Arbeit, Beschäftigung und Gewerkschaften eher vertiefen statt einzuebnen. Andererseits erfordern das Gebot der internationalen Solidarität und die eigene Glaubwürdigkeit nach innen und nach außen, dass Gewerkschaften sich um Arbeitsmigranten als die in der Regel Schwächeren im Beschäftigungssystem in besonderer Weise kümmern – die DGB-Initiativen „Faire Mobilität“ und „MigrAr“ sind Beispiele dafür. Auch Flüchtlinge und Asylsuchende stellen – neben rein humanitären Gesichtspunkten – eine Herausforderung dar, weil sie bei fehlender Arbeitserlaubnis in irreguläre Arbeit gedrängt werden können, was zur Absenkung bestehender Beschäftigungsstandards führen kann.

Ebenso führt die gezielte Nutzung von Lohngefällen innerhalb der EU etwa bei Posted Workern trotz EU-weiter Regulierungen¹² oft zu prekären Arbeitsbedingungen. Dies ist auf mangelnde Information und Alternativen auf Seiten der Arbeitnehmer zurückzuführen sowie auf Schlupflöcher, die bei der nationalen Umsetzung von EU-Richtlinien entstehen (vgl. Staples et al. 2013; für Finnland Lillie 2012). „Worker posting facilitates the undermining of national industrial relations systems through the

¹² Die ‚posted worker directive‘ regelt zum Beispiel: maximale Arbeitszeiten und Minimum an Erholungszeiten, Minimum an bezahltem Urlaub, Mindestlohn, Einstellungsbedingungen, Sicherheitsmaßnahmen, Mutterschaftsangelegenheiten, Gleichberechtigungsaspekte. (Directive 96/71/EC; <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:en:HTML>, letzter Abruf 10.10.2014)

introduction of alternative firm practices and regulatory regimes into spaces where they are foreign, fuelling direct competition between (national) groups of workers.” (Lillie 2012: 148). Während Migranten formal zumindest den Arbeitsstandards des Ankunftslandes unterstehen und ein Recht auf Gleichberechtigung haben, sind Posted Workers in einer schlechteren Position. Der Europäische Gerichtshof erlaubt es Firmen, zwischen den europäischen und den nationalen Regulierungen einen Ausnahme-Raum zu schaffen, bei dem die Arbeitsbeziehungen von transnationalen Unterauftragnehmern einen extraterritorialen Charakter bekommen (2012: 151). Dabei ergeben sich verschiedene Herausforderungen bei der Umsetzung der entsprechenden Direktive: „As far as the practical application was concerned the Commission identified a number of problems: difficulties to verify whether a genuine employment relationship exists, the failure to monitor compliance, the difficulty in comparing the host country requirements and the working conditions in the country where the worker normally executes the work, and, not least, the lack of access to relevant provisions applicable in the host country.” (Cremers et al. 2007: 529)

Auch bei den anderen Formen *organisierter Mobilität* stellt sich die Frage nach Zuständigkeiten und danach, wie mögliche Benachteiligungen oder Standardabsenkungen durch kollektive Regulierungen verhindert oder zumindest kompensiert werden können. Transnational mobile Arbeitnehmer sind, obwohl sie einer grenzüberschreitenden Gesamtorganisation angehören, immer Akteure, die sich zumindest zeitweise in zwei oder gar mehr unterschiedlichen institutionellen Rahmenordnungen der Regulierung von Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen bewegen. Die Frage, die sich also permanent stellt, ist: Welcher Maßstab ist anzulegen, der des Gastlandes oder des Heimatlandes? Es gilt in den Organisationen eigentlich die Maxime: Eine Auslandsentsendung soll für die entsandte Person nicht zu einer Verschlechterung der Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen führen (Adick et al. 2014). Für die weiter oben beschriebenen unterschiedlichen Typen transnational Mobiler (vgl. Tabelle 2) wird diese Maxime aber in der Praxis durchaus divergent umgesetzt. So werden die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei einjährigen Praktikums- oder Trainee-Einsätzen (begrenzte Entlohnung, keine umfassenden Zusatzleistungen wie im Falle normaler Expatriates, hohe Erwartungen an die Einsatzbereitschaft) auch damit begründet, dass es sich ja um Bewährungs- und Lernaufenthalte handle, deren Früchte die Betroffenen erst später ernten würden (Adick et al. 2014; Maletzky/Weiler 2013). Explizite Karriereversprechen oder -zusagen zu zukünftigen Einsätzen fehlen aber in der Regel oder werden nicht immer eingehalten. In vielen Unternehmen herrscht der Mythos eines Karrieresprungs durch Entsendungen, der zu einer hohen Leistungsbereitschaft führt. Bei der Rückkehr ergeben sich dann oft Frustrationen, da die angebotenen funktionalen Tätigkeitsbereiche oder hierarchischen Positionen nicht den Erwartungen entsprechen und der Rückkehrprozess insgesamt wenig geplant abläuft (Schmierl 2011). Der Mythos einer Karriere durch bzw. nach Auslandsaufenthalt ist auch in Non-Profit Organisationen präsent. In einigen Non-Profit-Organisationen finden Entsendungen von Trainees oder Assistenten mit befristeten Verträgen und ohne Rückkehrgarantie statt. Deren Positionen sind oft mit gleich anspruchsvollen Aufgaben, Entgrenzung der Ar-

beitszeit etc. verbunden wie bei normalen Expatriates, ohne die Privilegien und Zulagen dieser Positionen aufzuweisen. Diese Personengruppe stellt somit einen kostengünstigen und flexiblen Ersatz für teure Expatriates dar (Maletzky/Weiler 2013). Während bis zum Beginn des 21. Jahrhunderts häufig noch beachtliche Zulagen vertraglich geregelt waren (z.B. Umzugskosten, Hilfe bei Wohnungssuche und Kompensation eventueller Mehrkosten, Mitausreise der Familie bei kürzeren Entsendungen, häufige Heimflüge etc.), geht es seitdem bei entsprechenden individuellen Aushandlungen häufig eher um die Vermeidung einer Schlechterstellung (vgl. etwa Adick et al. 2014). So stellen sich Inpatriates aus einem Niedriglohnland im Land des Stammhauses zwar im Hinblick auf die Vergütung im Vergleich zu Kollegen ihres Herkunftslandes durch eine Auslandsentsendung besser, im Vergleich mit Kollegen des Stammlandes jedoch u.U. schlechter, was zu Spannungen führen kann. Die zugrundeliegenden Arbeitsbedingungen hängen vom vertraglichen Status ab. Grundsätzlich können Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Rahmen ihrer Vertragsfreiheit das auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Recht vereinbaren, allerdings darf diese Rechtswahl keine Vorschriften des Rechts des gewöhnlichen Aufenthaltsortes ausschalten, die den Arbeitnehmer schützen und zwingend sind.¹³ Öffentlich-rechtliche Vorschriften wie gesetzliche Arbeitszeit oder Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften des Zielortes gelten jedoch. In dem Maße, wie grenzüberschreitende Arbeitsmobilität ihren Exklusivstatus für einige privilegierte Führungsgruppen verliert, die auf die kollektive Regulierung ihrer Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen aufgrund anderer Handlungsressourcen verzichtet haben, ergeben sich für die Akteure der Erwerbsregulierung neue Aufgaben. Zu nennen sind etwa Fragen der Besteuerung und der betrieblichen Altersvorsorge. Zudem ist die Work-Life-Balance während Auslandseinsätzen ein wichtiges Thema, da hier oft auch die HR-Richtlinien nicht einzuhalten oder unrealistisch sind (Shortland/Cummins 2007; Shaffer et al. 2001). Noch stärker sind Fragen der Work-Life-Balance und der Anrechnung von Reisezeiten als Arbeitszeit bei Pendlerentsendeten und Vielfliegern als Problemfelder virulent (Kesselring 2012), aber auch Fragen der betrieblichen Karriereplanung und Qualifizierung sowie der Möglichkeiten, aktiv an den jeweiligen Formen der kollektiven Erwerbsregulierung in der Organisation teilzunehmen. Letzteres bezieht sich sowohl auf das aktive und passive Wahlrecht für Beschäftigtenvertretungen als auch auf die Möglichkeiten, mit den jeweiligen Interessenvertretungen überhaupt in direkten persönlichen Kontakt zu treten. In der Regel gilt auch hier die Lebensweisheit ‚Aus den Augen, aus dem Sinn‘: Die nicht ständig präsenten und sichtbaren Beschäftigtengruppen müssen außerordentliche Anstrengungen unternehmen, um überhaupt in den Aufmerksamkeitsfokus der HR-Abteilungen und der betrieblichen Interessenvertretungen zu gelangen.

Im Hinblick auf die generellen Entsendekonditionen führt die Veralltäglichsung transnationaler Mobilität zu einer allgemeinen Downgrading-Tendenz, wodurch der Handlungsbedarf für Regulierungsmaßnahmen steigt. Vor dem Hintergrund steigenden Kostendrucks greifen viele Organisationen auf Alternativen zu kostspieligen Ent-

¹³ Vgl. http://www.ihk-berlin.de/linkableblob/bihk24/recht_und_steuern/downloads/816106/.22./data/Auslandsentsendung-data.pdf

sendungen und Zulagen zurück. In den Entsendepaketen sehen die verantwortlichen Personalabteilungen einerseits einen enormen Kostenposten, gleichzeitig und gerade deswegen aber auch ein enormes Einsparpotenzial. Einhergehend mit einer Normalisierung von Arbeitsmobilität (Kesselring 2012) kommt es zu einer Minimierung der Auslandszulagen sowie zu einer Zunahme unbegleiteter Einsätze.¹⁴ Eine Personalkostenreduktion wird etwa auch durch eine Zunahme der Einstellung von Ortskräften mit Local-plus-Verträgen, die weniger attraktiv als Entsendeverträge sind, angestrebt (Mercer 2013). Dabei werden an den Auslandsstandorten z.B. gezielt Mitarbeiter aus dem Stammland mit einem lokalen Vertrag und eventuellen Sonderrechten (local plus) eingestellt, die in der Regel Aufgaben erfüllen, die ansonsten von (wesentlich kostenintensiveren) Expatriates erfüllt werden. Diese Strategie findet sich ebenfalls bei vielen, auch renommierten Non-Profit-Organisationen. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) spricht in diesem Zusammenhang bereits von einer Zweiklassengesellschaft bei mobilen Arbeitnehmern bei Auslandsschulen, die sich durch den Einsatz von Billiglehrern noch verschärft und in vielen Fällen das Arbeitsklima beeinträchtigt.¹⁵ Ähnliche Tendenzen sind bei anderen Non-Profit-Organisationen wie dem Goethe-Institut oder bei politischen Stiftungen zu beobachten (Adick et al. 2014; Maletzky/Weiler 2013).

In Bezug auf bestehende Rechte und auf die Funktionsweise von Organen der kollektiven Erwerbsregulierung in Deutschland (Betriebsräte, Gewerkschaften, Sprecherausschüsse, VAA-Werksgruppen, Vertrauensleutegruppen) kommt es bei transnational mobilen Arbeitskräften aus anderen Ländern, wie etwa den Inpatriates, zu besonderen Herausforderungen. Denn diese Beschäftigtengruppen sind in der Regel gar nicht oder schlecht informiert und interessieren sich aufgrund der zeitlichen Begrenzung ihres Aufenthaltes wenig für Fragen der kollektiven Interessenvertretung. Dies nicht zuletzt, weil als gerecht wahrgenommene Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen zunehmend vor dem Hintergrund transnationaler Gerechtigkeits- und sozialer Ungleichheitswägungen bewertet werden (Pielage et al. 2012; Pries 2014). So wird ein kurzer Inpatriate-Aufenthalt (bis zu einem Jahr) aus einem insgesamt ärmeren Land in Deutschland als eine – im Vergleich zum Herkunftsland – privilegierte Lebenssituation wahrgenommen, die vielleicht zu subjektiven Einsamkeits- und Gewöhnungsproblemen führt, nicht aber das Bedürfnis kollektiver Erwerbsregulierung stimuliert. Während hier die vorübergehende Erwerbssituation in Deutschland im Vergleich zu der im Herkunftsland betrachtet wird, führt eine Verlängerung eines solchen Aufenthaltes in der Regel dazu, dass die Vergleichsfolie für die eigene Erwerbssituation zunehmend die – privilegierteren – Arbeits- und Lebensverhältnisse der Beschäftigten in Deutschland generell wird. Dies ist der Hintergrund, warum viele Unternehmen und Verantwortliche für Global-Assignment-Politiken allzu lange Aufenthalte von Inpatriates sehr kritisch beurteilen: In vielen Interviews wurde betont, dass solche Inpatriates nach einigen Jahren nicht mehr in ihr Herkunftsland zurückkehren wollten (Adick et al. 2014).

¹⁴ So ist das Thema auch im Alltagsdiskurs angekommen und für die Presse relevant geworden, siehe etwa <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/ausland-mehr-entsendungen-11068071.html>.

¹⁵ Siehe http://www.gew.de/Sprung_in_die_Ferne_Auslandsschuldienst_kein_Exotenjob.html.

4 Schlussfolgerung

Der vorliegende Beitrag plädiert für einen integralen Blick auf Arbeitsmobilität. Auf der Basis einer Darstellung der allgemeinen historischen Entwicklung des Umfangs internationaler Arbeitsmobilität wurde gezeigt, dass sich die Formen transnationaler Arbeitsmobilität zunehmend ausdifferenzieren und sich dadurch neue Handlungsanforderungen für Erwerbsregulierung ergeben, die nicht zuletzt mit multiplen Zugehörigkeiten der Arbeitnehmer einhergehen, wodurch sich neue Lücken der Erwerbsregulierung ergeben, die zu transnationalen Ungleichheiten führen. Klassische Migranten mit dauerhaftem Aufenthalt im Ankunftsland unterliegen zumindest rein formal den Arbeitsstandards des Ankunftslandes und sind lokalen Arbeitnehmern gleichgestellt. Dennoch zeigen sich in der Praxis viele Ungleichheitspotenziale und Benachteiligungen. Im Zuge der EU-Erweiterungen und gesetzlicher Neuerungen zur Ermöglichung der Migration von Drittstaatsangehörigen, angesichts einer zunehmenden Komplexität an arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Zwischenlösungen, niedrigem Bildungsstand bestimmter Einwanderungsgruppen, die in Kombination mit mangelnden Sprachkenntnissen zu einer Informationsasymmetrie über Arbeitnehmerrechte führen, ergeben sich Opportunitätsstrukturen zum Missbrauch und dem Unterlaufen von Arbeitsstandards, die sich auch auf geltende Standards absenkend auswirken können. Hier fehlt es oftmals an Ressourcen zum Monitoring der Standards, und es ergibt sich eine Separation der Lebenswelten im Falle ethnisch segregierter Arbeitsmärkte, die nicht zuletzt durch eine Nichtanerkennung von Bildungsabschlüssen, durch eine systematische Benachteiligung von Migranten am Arbeitsmarkt sowie durch deren soziales Kapital zustande kommt (Neumann 2010). Gleichwohl sind hier die Ermessensgrundlage dessen, was Ungleichheitspotenziale sind und welche Standards zugrunde gelegt werden sollten sowie deren Einforderung vergleichsweise einfach. Migranten sind dabei anders als Expatriates arbeitsrechtlich den Arbeitnehmern des Ankunftslandes gleichgestellt.

Anders stellt sich die Problemlage bei den neuen bzw. bislang wenig beachteten und bedeutsamer werdenden Formen von Arbeitsmobilität dar, die sich im Zusammenhang transnationaler Sozial- und Arbeitsräume entwickeln. Expatriates sitzen dabei buchstäblich zwischen den Stühlen. Hier können multiple Zugehörigkeiten entweder den Möglichkeitsspielraum und die Ressourcen der Migrierenden erheblich steigern oder aber im Extremfall auch zu einer dauerhaften Marginalisierung von Migrierenden im Herkunfts- und in ihren möglichen Arbeitseinsatzländern führen. Auch kann eine eventuelle Privilegierung etwa eines Expatriates gegenüber Beschäftigten der gleichen Organisation im Einsatzland zu einer Schlechterstellung auf der Ebene der Familie, etwa der mitausreisenden Partnerin, führen, die beruflich oft zurücksteckt, wenn sie mit dem Partner ausreist und so u.U. einen Bruch in ihrer Erwerbsbiografie zu verzeichnen hat (Mense-Petermann 2009).

Hier ist eine ganzheitliche Analyse und Berücksichtigung vielschichtiger Interessenslagen notwendig, die das transnationale Umfeld umfassend einbezieht. Bei Expatriates etwa ist die Berücksichtigung der Interessen der zunehmenden Zahl von Dual-Career-Paaren ein wichtiger Ansatzpunkt. Hilfestellungen bei der Möglichkeit einer Erwerbstätigkeit der Partnerin bzw. des Partners vor Ort sind längst nicht bei

allen Firmen ein Standard. Auch andere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind gerade bei Entsendungen wichtig (Hailey 1996). Die allgemeine Tendenz der Rationalisierung von Entsendungen bedingt ebenfalls spezifische Benachteiligungen für Familien – wie etwa im Falle kürzerer oder regionaler Auslandsentsendungen ohne Berücksichtigung des jeweiligen Partners (Adick et al. 2014).

Beim Einsatz von zu lokalen Bedingungen angestellten ausländischen Arbeitnehmern, die letztlich Expatriate-Aufgaben durchführen und für den Auslandseinsatz in das andere Land einreisen, ergeben sich ebenfalls spezifische Probleme der Erwerbsregulierung, da hierdurch eine Zweiklassenbelegschaft entstehen kann (Maletzky/Weiler 2013). Denn die Entsendebedingungen der klassisch Entsandten verschlechtern sich, und die Aushandlungsmacht des Arbeitgebers verstärkt sich einseitig. Ebenso ist es bei Inpatriates und TCNs, die im Falle einer Schlechterstellung gegenüber lokalen Mitarbeitern in Konkurrenz zu diesen treten und aufgrund ihrer Gewöhnung an niedrigere Arbeitsstandards im Herkunftsland neue Akzeptanzmaßstäbe für Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen im Ankunftsland einführen.

In den letzten zwei Jahrzehnten wurden verschiedene Strategien einer stärkeren kollektiven Erwerbsregulierung auf supranationaler, transnationaler und globaler Ebene entwickelt. Ein Ansatzpunkt ist die Etablierung transnationaler Mitbestimmungsorgane als Euro-Betriebsräte oder Weltkonzernbetriebsräte (Hauser-Ditz et al. 2013; Rosenbohm 2014). Eine andere Strategie ist die Stärkung internationaler Mindeststandards, wie sie von der ILO definiert wurden, oder die Aushandlung Internationaler Rahmenabkommen zwischen internationalen Unternehmen und Gewerkschaftsbünden (Cremers et al. 2007; Hessler 2012; Dehnen 2014; Pries 2010). Diese und weitere wichtige Strategieansätze der Transnationalisierung von Erwerbsregulierung (Pries 2010: 119ff und 261ff) haben jeweils für sich genommen Stärken und Schwächen der Akteursbeteiligung, Machtverteilung und der Durchsetzungschancen. Ihre tatsächliche und mögliche Funktion für die Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbeziehungen kann nur angemessen analysiert werden, wenn sie jeweils als Fäden einer entstehenden transnationalen Netzwerktextur der Erwerbsregulierung konzipiert werden. Gerade im Hinblick auf die zunehmende Transnationalisierung von Arbeitsmigration und Arbeitsmobilität müssen die Perspektiven der Erwerbsregulierung aus dem nationalen Containerdenken befreit werden und sich der Realität einer Transnationalisierung der sozialen Welt stellen.

Literatur

- Adick, C./Maletzky, M./Pries, L./Gandlgruber, B. 2014: Cross-Border Staff Mobility: A Comparative Study. Basingstoke: Palgrave Macmillan (i. E.)
- AIRINC (Associates for International Research, Inc) 2011. Local Plus - Tips, Tools, and Trends. Online verfügbar: <http://www.air-inc.com/assets/pdfs/Local-Plus-Tips-Tools-and-Trends.pdf> (geprüft 15. Juli 2014).
- Bade, K. J. 2000: Europa in Bewegung. Migration vom späten 18. Jahrhundert bis zur Gegenwart. München: Beck.
- Bade, K. J. 2003: Migration in European History. Oxford: Blackwell.

- Besserer, F. 2002: *Contesting Community. Cultural Struggles of a Mixtec Transnational Community*. PhD-Thesis Stanford University.
- Borjas, G. J. 1989: *Economic Theory and International Migration*. In: *International Migration Review*, Jg. 23, H. 3, S. 457-485.
- Brewster, C./Lee, S. 2006: *HRM in not-for-profit international organizations: different, but also alike*. In: Larsen H.H./Mayrhofer, W. (Hg.) *Managing Human Resources in Europe. A Thematic Approach*. London: Routledge, S. 131-148.
- Brookfield Global Relocation Services 2012a: *Global Relocation Trends 2012 Survey Report*. Online verfügbar: <http://espritgloballearning.com/wp-content/uploads/2011/03/2012-Brookfield-Global-Relocations-Trends-Survey.pdf> (geprüft 15. Juli 2014).
- Brookfield Global Relocation Services 2012b: *A look inside Local Plus*. Strategic Advisor, Jg. 8, H 79. Online verfügbar: http://www.brookfieldgrs.com/insights_ideas/advisor/articles/Advisor_Sept12.pdf (geprüft 15. Juli 2014).
- Brookfield Global Relocation Services 2014: *Global Relocation Trends 2014*. Online verfügbar: [http://knowledge.brookfieldgrs.com/2014_GMTS Survey Report](http://knowledge.brookfieldgrs.com/2014_GMTS_Survey_Report) (geprüft 15. Juli 2014).
- Castles, S./Miller, M. J. 2003: *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*, 3rd edition. New York/London: Guilford Press.
- Chen, C. C./Choi, J./Chi, S.-C. 2002: *Making Justice Sense of Local-Expatriate Compensation Disparity: Mitigation by Local Referents, Ideological Explanations, and Interpersonal Sensitivity in China-Foreign Joint Ventures*. In: *Academy of Management Journal*, Jg. 45, H. 4, S. 807-817.
- Constant, A. F./Massey, D. S. 2003: *Labor Market Segmentation and the Earnings of German Guestworkers*, IZA Discussion paper series, No. 774. Online verfügbar: <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/21465/1/dp774.pdf> (geprüft 15. Juli 2014).
- Cremers, J. 2007: *In search of cheap labour in Europe. Working and living Conditions of posted workers*. CLR Studies 6. Brüssel: European Institute for Construction Labour Research.
- Cremers, J./Dølvik, J. E./Bosch, G. 2007: *Posting of workers in the single market: attempts to prevent social dumping and regime competition in the EU*. In: *Industrial Relations Journal*, Jg. 38, H.6, S. 524-541.
- Dehnen, V. 2014: *Grenzüberschreitende Verhandlungen. Wie Akteursdynamiken und institutionelle Umwelten Internationale Rahmenvereinbarungen beeinflussen*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Hailey, J. 1996: *The expatriate myth: Cross-cultural perceptions of expatriate managers*. In: *The International Executive*, Jg. 38, H. 2, S. 255-271.
- Harvey, M./Novicevic, M. M./ Buckley, M.R./Fung, H. 2005: *Reducing in-patriate managers' 'Liability of Foreignness' by addressing stigmatization and stereotype threats*. In: *Journal of World Business*, Jg. 40, H. 3, S. 267-280.

- Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./Mählmeyer, V./Rampeltshammer, L. 2013: Transnationalisierung der Automobilindustrie als Herausforderung für Europäische Betriebsräte. In: Maletzky, M./Seeliger, M./ Wannöffel, M. (Hg.): Arbeit, Organisation und Mobilität. Eine grenzüberschreitende Perspektive, S. **Fehler! Textmarke nicht definiert.** Frankfurt a. M.: Campus.
- Hessler S. 2012: Arbeitnehmerrechte weltweit stärken? Die Umsetzung der Internationalen Rahmenvereinbarungen in Mexiko. Frankfurt a. M. : Campus.
- IOM (International Organization for Migration) 2013: World Migration Report 2013. Geneva: IOM.
- Kesselring, S. 2012: Betriebliche Mobilitätsregime. Zur sozio-geografischen Strukturierung mobiler Arbeit, Zeitschrift für Soziologie, Jg. 41, H. 2, S. 83-100.
- Kogan, I. 2011: New Immigrants — Old Disadvantage Patterns? Labour Market Integration of Recent Immigrants into Germany. In: International Migration, Jg. 49, H.1, S. 91-117.
- Konopaske, R./Werner, S. 2002: Equity in non-North American contexts: Adapting equity theory to the new global business environment. In: Human Resource Management Review, Jg. 12, H. 3, S. 405-418.
- KPMG 2010: Global Assignment Policies and Practices Survey 2010. Online verfügbar: <http://www.kpmg.com/ZA/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Tax-and-Legal-Publications/Documents/GAPP-Survey-2010.pdf> (geprüft 15. Juli 2014).
- KPMG 2012: Global Assignment Policies and Practices Survey 2012. Online verfügbar:<http://www.kpmg.com/cn/en/issuesandinsights/articlespublications/pages/global-assignment-policies-practices-survey-2012-o-201206.aspx> (geprüft 15. Juli 2014).
- Kuhn, Philip A. 1997: The Homeland: Thinking about the History of Chinese Overseas (30th George Ernest Morrison Lecture in Ethnology). Canberra: Australian National University.
- Kupka, B./Cathro, V. 2007: Desperate housewives – social and professional isolation of German expatriated spouses. In: The International Journal of Human Resource Management, Jg. 18, H. 6, S. 951-968.
- Lillie, N. 2012: Subcontracting, Posted Migrants and Labour Market Segmentation in Finland. In: British Journal of Industrial Relations, Jg. 50, H. 1, S. 148-167.
- Maletzky, M./Weiler, A. 2013: Von grenzüberschreitenden Intrapreneuren und abgesicherten Abenteurern - die Arbeits- und Entsendesituation von international mobilen Mitarbeitern in regierungsnahen deutschen Non-Profit-Organisationen. Arbeit: Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung, Arbeitspolitik, Jg. 22, H. 4, S. 287-301.
- Mayer-Ahuja, N. 2011: Grenzen der Homogenisierung. IT-Arbeit zwischen ortsgebundener Regulierung und transnationaler Unternehmensstrategie. Frankfurt/M.: Campus.
- Mense-Petermann, U. 2009: Zwischen Weltklasse und Nomaden wider Willen. Soziologische Beiträge zur Globalisierung des Managements. Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 34 (4), 3–12.

- Mercer 2011: Compensating locally-hired Foreigners/Expats. Online verfügbar: <http://www.imercer.com/uploads/Asia/pdfs/2011-nov-sg-trs-expats.pdf> (geprüft 15. Juli 2014)
- Mercer 2013: Auslandsentsendungen nehmen zu: Aktuelle Mercer-Studie. Vienna: Mercer. Online verfügbar: <http://www.mercer-marsh-benefits.com/press-releases/Auslandsentsendungen-nehmen-zu> (geprüft 15. Juli 2014).
- Moya, J. C. 2007: Domestic Service in a Global Perspective: Gender, Migration, and Ethnic Niches. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Jg. 33, H.4, S. 559-579.
- Neumann, S. 2010: Negativ wahrgenommene und klassifizierte Differenz. Zu Nicht-erkennung-, Missachtungs- und Diskriminierungserfahrungen von BildungsinländerInnen in Kanada und Deutschland. In: Nohl, A. M./Schittenhelm, K./Schmidtke, O./Weiß, A. (Hg.): *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 211-223.
- Nohl, A.-M./Schittenhelm, K./Schmidtke, O./Weiß, A. 2010a: Zur Einführung: Migration, kulturelles Kapital und Statuspassagen in den Arbeitsmarkt. In: Nohl, A. M./Schittenhelm, K./Schmidtke, O./Weiß, A. (Hg.): *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 9-35.
- Nohl, A.-M./Ofner, U. S./Thomsen, S. 2010b: Hochqualifizierte BildungsausländerInnen in Deutschland: Arbeitsmarkterfahrungen unter den Bedingungen formaler Gleichberechtigung. In: Nohl, A. M./Schittenhelm, K./Schmidtke, O./Weiß, A. (Hg.): *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 67-82.
- Pallaske, C. (Hg.) 2001: *Die Migration von Polen nach Deutschland. Zu Geschichte und Gegenwart eines europäischen Migrationssystems*. Baden-Baden: Nomos.
- Penninx, R./Roosblad, J. 2000: *Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe 1960-1993*. Oxford: Berghahn Books.
- Pielage, P./Pries, L./Schultze, G. (Hg.) 2012: *Soziale Ungleichheit in der Einwanderungsgesellschaft. Kategorien, Konzepte, Einflussfaktoren*. (Dokumentation einer gemeinsamen Tagung der Sektion „Migration und ethnische Minderheiten“ (MueM) der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) und des Gesprächskreises „Migration und Integration“ der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)). Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Pries, L. (Hg.) 1997: *Transnationale Migration*. Sonderband 12 der Zeitschrift *Soziale Welt*. Baden-Baden: Nomos.
- Pries, L. 1998: "Arbeitsmarkt" oder "erwerbsstrukturierende Institutionen"? Theoretische Überlegungen zu einer Erwerbssoziologie. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 50, H. 1, S. 159-175.
- Pries, L. 2001: *Internationale Migration. Einführung in Klassische Theorien und neue Ansätze*. Bielefeld: Transcript.
- Pries, L. 2008a: *Die Transnationalisierung der sozialen Welt*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

- Pries, L. 2008b: Transnationalisierung und soziale Ungleichheit. In: Berger, P./Weiß, A. (Hg.). Transnationalisierung sozialer Ungleichheit. Wiesbaden: VS Verlag, 41-64.
- Pries, L. 2010: Internationalisierung von Arbeitsmobilität durch Arbeitsmigration. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G.: Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 729-747.
- Pries, L. 2013: Organisieren oder Marginalisieren? Mitbestimmung, 7+8. Online verfügbar: http://www.boeckler.de/43723_43740.htm (geprüft 15. Juli 2014).
- Pries, L. 2014: Transnationalisierung sozialer Ungleichheit und gerechte Migration. In: Mau, S./Schöneck-Voß, N. (Hg.): Ungerechte Ungleichheit? Berlin: Suhrkamp (i. E.)
- Rass, Ch. 2010: Institutionalisierungsprozesse auf einem internationalen Arbeitsmarkt. Bilaterale Wanderungsverträge in Europa zwischen 1919 und 1974 (Studien zur historischen Migrationsforschung Nr. 19). Paderborn: Schöningh.
- Ravenstein, E. G. 1972: Die Gesetze der Wanderung I und II. In: Szell, G. (Hg.): Regionale Mobilität. Elf Aufsätze. München: Nymphenburger Verlagshandlung, S. 41-94 (engl. Original 1885 und 1889).
- Reskin, B. F. 1991: Labor Market as Queues: A Structural Approach to Changing Occupational Sex Composition. In: Grusky, D. B. (Hg.): Social Stratification. Boulder, CO: Westview Press, S. 718-733.
- Rosenbohm, S. 2014: Verhandelte Mitbestimmung. Die Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft. Frankfurt a.M.: Campus.
- Salustowicz, P. 2009: Internationale Soziale Arbeit zwischen Kolonialisierung, Ethnisierung und Transnationalisierung. In: Wagner, L./Lutz, R. (Hg.): Internationale Perspektiven Sozialer Arbeit. Dimensionen – Themen – Organisationen, 2. überarb. und erw. Aufl.. Wiesbaden: VS Verlag, S. 55-72.
- Schittenhelm, K. 2010: Statuspassagen in akademischen Laufbahnen der zweiten Generation. In: Nohl, A. M./Schittenhelm, K./Schmidtke, O./Weiß, A. (Hg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag, S. 39-51.
- Schmidtke, O. 2010: Ethnisches kulturelles Kapital in der Arbeitsmarktintegration: Zwischen ethnischer Nischenökonomie und Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt. In: Nohl, A.- M./Schittenhelm, K./Schmidtke, O./Weiß, A. (Hg.). Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag, S. 247-259.
- Schmierl, K. 2011: Internationaler Personaleinsatz im Mittelstand: Wandel der Arbeit jenseits von Arbeitsregulierung und Normierung. Arbeits- und Industriesoziologische Studien, Jg. 4, H. 1, S. 33-47.
- Schönwälder, K./Vogel, D./Sciortino, G., 2004: Migration und Illegalität in Deutschland, AKI-Forschungsbilanz 1. Online verfügbar: <http://www.proasyl.de/texte/mappe/2005/97/24.pdf> (geprüft 15. Juli 2014).
- Sengenberger, W. 1987: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Frankfurt a. M./New York: Campus.

- Shaffer, M. A./Harrison, D. A./Gilley, K.M./Luk, D. M. 2001: Struggling for balance amid turbulence on international assignments: work–family conflict, support and commitment. In: *Journal of Management*, Jg. 27, H.1, S. 99-121.
- Shaw, J. 2003: Who Built the Pyramids? In: *Harvard Magazine*, Jg. 105, H. 7/8, S. 42ff.
- Shinozaki, K. 2013: Irregular Migrant Citizenship: Exploring a Conceptual Horizon of Global Care Chains through Domestic Workers' Negotiation over Social and Economic Rights. In: Maletzky, M./ Seeliger, M./Wannöffel, M. (Hg.), *Arbeit, Organisation und Mobilität. Eine grenzüberschreitende Perspektive*. Frankfurt a. M.: Campus, S. 109-131.
- Shortland, S./Cummins, S. 2007: Work-Life Balance: Expatriates Reflect the International Dimension. In: *Global Business and Organizational Excellence*, Jg. 26, H.6, S. 28-42.
- Smith, R. 2005: *Mexican New York: Transnational Worlds of New Immigrants*. Berkeley, CA: California.
- Solimano, A. 2004: Globalization, history and international migration: a view from Latin America. Working Paper No. 37, Genf: ILO.
- Staples, R./Trinczek, R./Whittall, M. 2013: „Posted Workers“: Zwischen Regulierung und Invisibilisierung, Jg. 22, H. 4, S. 271-286.
- Torpey, J. 2000: *The Invention of the Passport*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Treibel, A. 1990: *Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung und Gastarbeit*. Weinheim/München: Juventa.
- UNDP (United Nations Development Programme) 2009: *Human Development Report 2009. Overcoming barriers: Human mobility and development*. Houndmills/New York: UNDP.
- UNHCR (United Nations High Commissioner for Refugees) 2013: *UNHCR Statistical Yearbook 2011*. Geneva: UNHCR.
- Union of International Organizations 2012: *Yearbook of International Organizations 2011/2012, Volume 5: Statistics, Visualizations and Patterns*, http://www.brill.com/downloads/2011_YBIO5_Historical_overview_of_number_of_intl_organizations_by_type.pdf (geprüft 3.Juli 2014).
- VDR (Verband Deutsches Reisemanagement), 2012: *2012 VDR-Geschäftsreiseanalyse*. Frankfurt a.M.: VDR. Online verfügbar: <https://www.vdr-service.de/derverband/fachmedien/vdr-geschaeftsreiseanalyse/aeltere-ausgaben/> (geprüft 15. Juli 2014).
- Verwiebe, R. 2004: *Transnationale Mobilität innerhalb Europas. Eine Studie zu den sozialstrukturellen Effekten der Europäisierung*. Berlin: Edition Sigma.
- Wallerstein, I. 1974: *The Modern World System: Capitalist Agriculture and the Origins of the European World Economy in the Sixteenth Century*. New York/San Francisco/London: Academic Press.
- Wimmer, A./Glick-Schiller, N. 2002: Methodological nationalism and beyond: nation-state building, migration and the social sciences. In: *Global Networks*, Jg. 2, H. 4, S. 301-334.

Jens Bergmann, Thorsten Prigge, Maximilian Reff¹

Fundamente leistungsbezogener Arbeitsorganisation: Implizites Regelwissen im Organisationsvergleich

Abstract: Der Aufsatz vergleicht Kontextbedingungen von Arbeit in Organisationen verschiedenen Typs. Anhand einer explorativen, qualitativen Vergleichsstudie wird der Frage nachgegangen, ob sich im Zuge vergleichbarer Rationalisierungsstrategien vergleichbare Arbeitsweisen in einer Verwaltung und in einem Unternehmen ergeben haben. Dies soll am Beispiel impliziten Regelwissens, das sind Hintergrunderwartungen und Voraussetzungen der Geltung von Regeln, exploriert werden. Anlass dieser Fragestellung sind ähnliche organisationale Regeländerungen, die im Zuge von Neuer Leistungssteuerung und New Public Management flächendeckend in Organisationsstrukturen implementiert wurden. Die These lautet, dass organisationstypenspezifische Strukturbedingungen unterschiedliche Wechselwirkungen zwischen expliziten Regeln und implizitem Regelwissen bedingen. Verwaltungen und Unternehmen haben sich daher in der Folge dieser Reformwelle kaum angeglichen.

1 Einleitung

Die unter den Bezeichnungen „Neue Leistungssteuerung“ und „New Public Management“ (NPM) vor mehr als 20 Jahren ins Leben gerufenen Reformversuche von Organisationen aus der Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung sind in zahlreichen Analysen aus den Disziplinen der Arbeits- und Industriesoziologie sowie der Organisationssoziologie als „Reorganisationsfrage“ (Sauer 2010, S. 547) thematisiert worden. Wichtige Elemente solcher Restrukturierungsmaßnahmen sind unter anderem die Dezentralisierung, Flexibilisierung und Ergebnissteuerung von Arbeitsstrukturen sowie die Anbindung von organisationalen Entscheidungen an Marktprozesse (Hirsch-Kreinsen 2009; Faßauer 2008). Damit einhergehende ergebnisorientierte Bezahlung, Förderung der internen Konkurrenz sowie Kunden- und Gewinnorientierung sind auch zentrale Bestandteile der New Public Management-Bewegung, die seit Anfang der 1990er Jahre aus öffentlichen Verwaltungen tendenziell wirtschaftlich handelnde Dienstleistungsunternehmen machen wollte (Holtkamp 2012, S.205 ff; Schröter 2011). Regelveränderungen fanden auf dieser Basis unter anderem in Bezug auf Mitgliedschaftsbedingungen statt, im Hinblick auf Vorschriften für – und die Bewertung von – Leistungserbringung (Kontrollregeln) sowie im Hinblick auf Verfahren der Arbeitsgestaltung und Verantwortlichkeitsverteilung (Kommunikationsregeln). Insbesondere Arbeitsziele (Kennziffern/Ertrag statt inhaltlich definierter Ziele), die Gewährung/Zumutung von mehr Entscheidungsspielräumen und eine Verschiebung von Kooperations- und Kontrollstrukturen können als zentrale Elemente marktwirtschaftlich erprobter Steuerungstools angesehen werden, die im Zuge von NPM auch in Behörden Einzug hielten (Proeller/Schedler 2009; Schröter 2011).

¹ Dr. Jens Bergmann, Leibniz Universität Hannover, Institut für Soziologie. Email: j.bergmann@ish.uni-hannover.de; Thorsten Prigge, Leibniz Universität Hannover, Institut für Soziologie. Email: t.prigge@ish.uni-hannover.de; Maximilian Reff, Universität zu Köln, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät. Email: m.reff@web.de.

In Untersuchungen zu diesem Thema werden vor allem folgende Gesichtspunkte verhandelt: Wie weit reichen die Veränderungen und welche Folgen haben sie? Bei der Beantwortung dieser Fragen gehen die Meinungen auseinander. Die einen halten es auf Basis zahlreicher Studien, die den Wandel auch unter Begriffen wie „Vermarktlichung“ oder „Ökonomisierung“ von Organisationen fassen, für legitim, von einer „dramatischen Wende der Organisationsstrukturen“ (Baecker 2006, S. 5) auszugehen, die sich (nicht nur in industriellen Wirtschaftsorganisationen) vollzogen hätte (Hirsch-Kreinsen 2009; Hasse 2010). Beobachtungs-, Entscheidungs- und Bewertungsregeln von Organisationen hätten sich, genauso wie deren Legitimationsmuster und Selbstdarstellungen, einander angeglichen. Die anderen wiederum beurteilen das Geschehen zurückhaltender, indem sie bspw. die Legitimationsfunktion der Reformsemantik hervorheben, das Nichterreichen von proklamierten Zielen oder die Widerständigkeit organisationaler Entscheidungszusammenhänge gegenüber Umwelterwartungen (Kühl 2000; Olsen 2008).

Die nachstehenden Überlegungen knüpfen an letztgenannte Studien an. Sie möchten Resonanzbedingungen und Folgen der Neuen Leistungssteuerung und des New Public Management anhand von spezifisch regelbezogenen Reformaspekten in organisationsvergleichender Absicht untersuchen. Regeln und deren Bewertung, so die Annahme, sind ein bedeutsamer Indikator für die Folgenabschätzung der Reformbemühungen. Denn Regeln stellen das zentrale Mittel zur Umsetzung der Reformen dar, sind aber auch in ihrer Steuerungsfunktion abgeschwächt worden. So geht die im Zusammenhang mit marktbezogenen Reformen einsetzende Übertragung von Ergebnisverantwortung auf die „unteren Ebenen“ (Faßauer 2008, S. 156) oft mit einer Rücknahme von (expliziten) Anweisungen, Vorschriften und praktischen Orientierungshilfen für die Arbeit einher. Gleichzeitig gießt man organisatorische Erwartungsordnungen in neue Regeln (Zielvereinbarungen, Output-Vorgaben, Kommunikations- und Kooperationsstrukturen), die überwiegend von den Ergebnissen her definiert sind („Finalisierung“, Bahnmüller 2001).

Aus einer arbeits- und organisationssoziologischen Perspektive untersucht man in diesem Kontext oft lediglich, inwieweit dieser Regelumbau bzw. -abbau akzeptiert und befolgt wird (Kleemann et al. 2002; Kratzer/Nies 2009). Akzeptanz und Befolgung von Regeln können jedoch, je nach Organisationstypus, unterschiedlich gerahmt sein, weswegen ‚Akzeptanz‘ organisationskulturspezifisch ausgedeutet werden müsste, bevor überhaupt über sie kommuniziert wird. Die hier vertretene Analyseperspektive ist daher bestrebt, Differenzierungsmöglichkeiten für die Analyse von Vermarktlichungsprozessen auszuloten und erweitert das Thema um die Komponente von Erfahrungskontexten, in die Regeln eingebettet sind. Gegenstand soll das organisationsbezogene *implizite* Regelwissen sein, womit diejenigen Gesichtspunkte von Regeln gemeint sind, die in ihren Durchsetzungsversuchen zwar in den Hintergrund treten, die aber darüber mitentscheiden, was als eine ‚gute Regel‘ gilt (Ortmann 2012, S. 71; Schneider 2012, S. 24). Arbeitsbedingungen und empfundene Arbeitsbelastungen werden entscheidend hiervon geprägt. Es soll der Frage nachgegangen werden, ob und inwiefern *implizite Wissensstrukturen* in Wirtschafts- und Verwaltungsorganisationen mit vergleichbaren Regelveränderungen interagieren.

Die Hypothese lautet, dass sich Arbeitsweisen sowie Steuerungsformen in Verwaltungen und Unternehmen trotz vergleichbarer Regeländerungen kaum angeglichen haben. Die Annahme liegt nahe, da implizites Regelwissen je nach Organisationstypus unterschiedliche Gestalt annehmen könnte. Im Folgenden sollen daher regelbezogene Einstellungsmuster, die exemplarisch aus Interviews mit Unternehmens- und Verwaltungsangestellten gewonnen wurden, gegenübergestellt werden. Hierzu werden zunächst in einem ersten Schritt Problemstellung (2.1) und Analyserahmen (2.2) verdeutlicht. Sodann erfolgt eine knappe Erörterung des Vorgehens bei der Datengewinnung (3) sowie schließlich drittens die Rekonstruktion von Regelwissen im Organisationsvergleich (4). Der Aufsatz schließt mit einem Fazit (5).²

2 Problemstellung und Analyserahmen

2.1 Problemstellung

In der bisherigen organisationswissenschaftlichen Behandlung der Thematik von markt- und leistungsbezogenen Regelformen in Organisationen fallen zwei Unklarheiten ins Auge. Zum einen gibt es in Bezug auf die Bewertung von Reichweite bzw. Folgen von Vermarktlichungs- und Ökonomisierungsprozessen in der Regel keine Zuordnung zu verschiedenen Organisationstypen. Es dominiert die Analyse von Wirtschaftsorganisationen, die üblicherweise (unausgesprochen) als Normaltypus oder als „vollkommenere“ (Kette 2012, S. 24) Organisationen angesehen werden und die als Referenz erhalten, um bspw. die Entwicklung von Verwaltungsorganisationen einzuschätzen (Brunsson/Sahlin-Andersson 2000). Reaktionen auf reformbezogene Regelanforderungen können daher kaum organisationstypenspezifisch differenziert eingeschätzt werden.

Zum anderen fokussieren Diagnosen des Scheiterns, der halbherzigen Umsetzung, der Vermeidung oder der gelungenen Implementation von markt- und leistungsorientierten Reformversuchen überwiegend auf explizit kommunizierte Entscheidungsprämissen oder auf damit verknüpfte Typisierungsleistungen der betroffenen Akteure. Es gibt kaum Spezifizierungen im Hinblick auf verschiedene Gegenstände von Reformen und die Einschätzungen der Reformfolgen ergeben ein sehr heterogenes Bild. So thematisieren subjektorientierte Beiträge zu Folgen der „Neuen Leistungssteuerung“ in Wirtschaftsunternehmen u.a. Belastungen, Motivations- und Identifikationsprobleme, Umgangsweisen mit widersprüchlichen (normativen) Anforderungen, Schwierigkeiten mit Anerkennungsordnungen oder Veränderungen des Leistungsbewusstseins (Voswinkel 2005; Voswinkel/Wagner 2013; Faßauer 2008; Dunkel et al. 2010). Zielen die Analysen auf Struktureffekte, bringen sie Probleme im Zusammenspiel formalisierter Erwartungsmuster – bspw. Koordinations-, Kommunikations- und Kontrollprobleme in der Arbeit – zur Sprache (Moldaschl/Sauer 2000; Hirsch-Kreinsen 2009; Schreyögg/Sydow 2010). Die seltenen Vergleiche zwischen Unternehmen und Verwaltungen, die sich auf Ökonomisierungs- oder Vermarktlichungsprozesse beziehen, schließen hieran an. Sie greifen Gesichtspunkte wie die Ausgestaltungen dienstlicher Verfahren auf und vergleichen Handlungsspielräume

² Wir danken Nick Kratzer für seine Hinweise zu einer ersten Fassung dieses Beitrages.

für Entscheidungsträger, Arten der Kundenbehandlung oder Kontrollformen (Schedler/Felix 2000; Nieto Morales et al. 2012). Im Hinblick auf Einstellungen und Deutungen von Verwaltungsmitarbeitern (im Gegensatz zu Unternehmensmitarbeitern) interessieren unter anderem Belastungsempfindungen oder (neue) Selbst- und Professionsverständnisse der Beschäftigten (Vogel 2008; Englert/Sondermann 2013). Im Ergebnis sind die Resultate solcher Vergleichsstudien – mehr als 20 Jahre nach Einführung von New Public Management – zwiespaltig: Betont man institutionelle Einbettung, Aspekte von Steuerungsfähigkeit, Flexibilität in Entscheidungsprozessen oder die Regulierungsdichte, muss man davon ausgehen, dass öffentliche Verwaltungen und Unternehmen trotz New Public Management fundamental verschiedene Organisationstypen geblieben sind (Robertson/Sonal 1995; Eliassen/Sitter 2008). Fokussiert man dagegen auf kurzfristige Reaktionen wie das zur Schau gestellte Reflexions- und Legitimationswissen von modernisierten Verwaltungen (u.a. Leitwerte, Programmaspekte wie Controlling, Kontraktmanagement, Budgetierung, Ergebnisverantwortung), lassen sich leicht Parallelen in Prozessen der Organisationsgestaltung identifizieren. Es wird dann oft die These einer Angleichung von öffentlichen an private Organisationen vertreten bzw. von einer Ökonomisierung der öffentlichen Verwaltung gesprochen (Boyne 2002; Edeling et al. 2004; Richter 2009).

Diese angedeuteten Arten der Analyse von Wirtschafts- und Verwaltungsorganisationen liefern zwar durchaus interessante Einsichten in Formen und Folgen von Reformbemühungen, doch sie streifen informale Begleiterscheinungen formaler (regelförmiger) Entscheidungsprämissen bestenfalls am Rande. Unterscheidet man bei der Analyse organisationaler Veränderungsprozesse zwischen den Wissensdimensionen des konzeptionellen und kodierten Wissens einerseits und des eingebetteten, verinnerlichten Wissens andererseits (Lam 2000), dann wird in den referierten Studien letzteres zu Gunsten des ersteren vernachlässigt. Demgegenüber soll an dieser Stelle vornehmlich auf *informale* Implikationen reformbezogener Erwartungen Bezug genommen werden. Im Hinblick auf Reformausrwirkungen interessieren daher weniger die allgemeine Ebene der Systemintegration einer Organisation oder die alltagsweltliche Ebene der „betrieblichen Sozialordnung“ (Kotthoff 2009) bzw. damit zusammenhängende Normen, und auch nicht die zwischen diesen Ordnungen vermittelnde Ebene der Anerkennung (diese Ebenendifferenzierung stammt von Wagner 2008, S. 22). Im Mittelpunkt steht dagegen das implizite Regelwissen als Basis und Prüfstein für die Akzeptanz und Umsetzung organisationaler Regeln (Dobusch/Kapeller 2012, S. 48).

Im Fall der Einführung von marktlichen Steuerungsprinzipien in Organisationen ist implizites Regelwissen vermutlich besonders relevant, denn Ziele und Mittel von Neuer Leistungssteuerung und New Public Management bewirken eine Aufweichung der Orientierungsfunktion von Regeln (Faßauer 2012; Hilgers 2009). Ertragsziele sind nur scheinbar einfache Handlungsorientierungen, während Regeln an Eindeutigkeit verloren haben (Kalkowski 2004; Faßauer 2008), was die Notwendigkeit ihrer informalen Rahmung, Unterstützung oder Ergänzung erfordert (Vollmer 2002). Eine Reformanalyse ohne Miteinbezug informalen Regelwissens wird daher nicht vollständig darüber informieren können, welche Relevanz der Reform zugesprochen

wird und welche Folgen sie entfaltet. Aus der bisherigen Organisationsforschung ist jedoch bisher wenig darüber bekannt, ob und wie Organisationen ihre informalen Wissensstrukturen verändern, wenn sie sich durch Anstöße aus der Umwelt dazu genötigt sehen (Hiller 2005, 30ff). Der im Folgenden geplante Rekurs auf Aspekte von Neuer Leistungssteuerung und New Public Management verspricht in dieser Hinsicht Erkenntnisse.

Es wird hier also der Frage nachgegangen, ob sich in der Folge von marktorientierten Reformen Unterschiede zwischen Verwaltungs- und Wirtschaftsorganisationen in kollektiven, informalen Wissensbeständen identifizieren lassen, die auf organisationsspezifische Regeln und Regelgeltungen zurückzuführen sind. Mit Hilfe der Kategorie des organisationsbezogenen und regelgebundenen *impliziten Wissens* kann gezeigt werden, so die Annahme, wie Prozesse des Aufgreifens von reformierenden Regelvorgaben organisationstypenspezifisch tatsächlich gerahmt sind.

2.2 Regeln, implizites Wissen und Strukturspezifika von Unternehmen und Verwaltungen

Was bedeutet der Begriff des impliziten Wissens für Arbeitsorganisationen aus der Wirtschaft und der Verwaltung und wie lässt er sich auf Regeln beziehen? Unter Regeln im engeren Sinne verstehen wir im Rahmen von Organisationen formalisierte Entscheidungsprämissen, die ‚durch Entscheidung eingeführt‘ werden und die „regulative Bedingungen für richtiges Entscheiden“ (Luhmann 2011, S. 225) herstellen wollen. Solche formalen Regeln geben vor, was unter welchen Bedingungen wie zu tun ist. Sie beschränken Spielräume organisatorischen Handelns, ermöglichen aber auch erst Koordination. Die Geltungskraft von Regeln ist von „kollektiver Akzeptanz“ ihrer Adressaten abhängig (Ortmann 2012, S. 60). Eine Regel bedarf zu ihrer Umsetzung stets der Interpretation, da ihr einzigartige Situationen gegenüberstehen und da sie nicht frei von Uneindeutigkeit ist. So prägen unter anderem Merkmale des Arbeitskontextes und praktische (informale) Wissensbestände (Hörning 2001) das, was als eine ‚gute Regel‘ gilt – gerade wenn sie offiziell durch Entscheidungen formal eingeführt wurde.

Inwieweit Regeln im konkreten Arbeits- bzw. Handlungssituationen zur Geltung kommen (können), wird also von impliziten Wissensstrukturen geformt – von einem „anwesend abwesende(n)“ (Claeses 2003; zit. nach Katenkamp 2011, S. 27) Ordnungsrahmen. Als Forschungsgegenstand scheinen solche Komponenten nicht-formalisierbaren Wissens in ihrer Bedeutung für den Bestandserhalt organisierter Sozialsysteme inzwischen anerkannt. Galt der Begriff des impliziten, informalen Wissens in der klassischen Organisationstheorie noch quasi als Abfallprodukt, „als Synonym für verdeckte Normen und kryptische Werte“ (Katenkamp 2011, S. 37), hat er sich in einer Vielzahl von Studien als belastbares empirisches Studienobjekt etabliert. Aufbauend auf dem Konzept des „tacit knowing“ von Michael Polanyi (1985), der damit in Erweiterung der psychologischen Gestalttheorie personen- und kontextgebundene Könnerschaft meinte, wird implizites Wissen heute vom direkten Personenbezug gelöst und in verschiedenen Ausprägungen mit kollektiven Wissensbeständen von Organisationen in Verbindung gebracht (vgl. unter anderem Spender 1996; Lam

2000; Neubauer 2003; Neuweg 2007; Weick 1995). Man kann diese Art von Wissen ganz allgemein als kognitive und normative Sinnmuster begreifen, die sozial konstruiert sind, die in soziotechnische Kontexte sowie organisationale Praktiken eingebettet sind und die dem expliziten Wissensstrukturen vorausgehen.

Im Zuge der Einführung von New Public Management-Reformen und der Neuen Leistungssteuerung hat man viele formale Arbeitsregeln geändert, abgeschafft und neue eingeführt. Ziele wurden neu definiert und Arbeitsläufe sowie Zuständigkeiten wurden umstrukturiert. Es wurde angestrebt, sowohl in Unternehmen als auch in Verwaltungen Wahrnehmungs- und Handlungsvoraussetzungen normativ und kognitiv umzugestalten und neue Formate des Erkennens, des Planens, des Problemlösens und des Befolgens von Regeln einzurichten (vgl. hierzu allgemein Proeller/Schedler 2009; Schröter 2011). Durch Institutionalisierung u.a. von Selbstorganisation und Innovativitätsanforderungen (Faßauer 2012) hat man Unwägbarkeiten konstitutiv in Arbeitsabläufe eingebaut, bestehende informale Sinnmuster wurden dadurch ihrer Referenz beraubt (Vollmer 2002). Was aber lässt sich hinsichtlich eines organisationstypenspezifischen Unterschiedes zwischen Unternehmen und Verwaltungen in dieser Hinsicht vermuten?

Strukturelle Differenzen zwischen dem Organisationstypus des Unternehmens und dem der Verwaltung lassen sich – neben den verschiedenen institutionellen Kontexten (Blau/Scott 1962) – vor allem an den Vergleichspunkten der Finanzierung und dem Grad an Autonomie gegenüber der Umwelt festmachen. So bestehen die offensichtlichsten Unterschiede zwischen Unternehmen und Verwaltungen darin, dass letztere als „Instrumente der Umsetzung politischer Entscheidungen“ (Richter 2012, S. 96) fungieren und dass sie sich aus Steuern refinanzieren. Unternehmen dagegen haben durch den Verkauf ihrer Leistungen selbst dafür Sorge zu tragen, zahlungsfähig zu bleiben. Für Verwaltungen ist das zentrale Referenzsystem jenes der Politik, Unternehmen agieren im Kontext der Wirtschaft und unter Marktbedingungen. Dies geht für Unternehmen mit einer vergleichsweise hoch ausgeprägten Unabhängigkeit in der Wahl ihrer Zwecke sowie in der Gestaltung der programmatischen Entscheidungsprämissen einher (Kette 2012). Um vorgegebenen Zwecken entsprechen zu können, müssen Verwaltungen generell auf Zuverlässigkeit, reglementierte Routinen und auf Standardisierung in ihren Arbeitsabläufen setzen statt auf Flexibilität (Mayntz 1978). Während die Verwaltung typischerweise im Bann von Kompetenz-, Rechtmäßigkeits- und Verlässlichkeitsproblemen steht, wird ein Unternehmen von Effizienz, Motivations- und Kostenproblemen dominiert (Maurer 2008; Deeg et al. 2010). Im Prinzip, so kann man es abkürzend zusammenfassen, zählt im Unternehmen das *Ergebnis*, während in der Verwaltung das *Verfahren* betont wird. Die im Zuge der „neuen Leistungssteuerung“ prominent gewordene Umstellung auf outputorientierte Zweckprogramme kann in beiden Organisationstypen als Versuch gewertet werden, die Anbindung an den Markt zu intensivieren (Faßauer 2008; Menz 2009; Matuschek 2010) und verfahrensbezogene Regeln („Konditionalprogramme“, Luhmann 1964) aufzuweichen oder abzuschaffen.

Es liegt nahe, angesichts der skizzierten Differenzen von einem organisationstypenspezifischen Unterschied bei der Motivations-, Orientierungs- und Problemlösungsfunktion von Regeln auszugehen. In Verwaltungen müssten bspw. arbeits- und leistungsbezogene Regeln tendenziell eher den Charakter von „Vorschrift“ (Ortmann 2014, S. 33) aufweisen als in Unternehmen. Gemeint ist damit, dass sie eine stärkere normative und handlungspraktische Wirkung entfalten, dass Präsenz und „kollektive Akzeptanz“ (Ortmann 2012, S. 60) ausgeprägter sind. Normabweichendes oder andere Arten informalen Verhaltens müssten hier dementsprechend mit einem geringeren Maß an positiver Bewertung oder Selbstverständlichkeit einhergehen. Es ist zudem zu erwarten, dass Reformversuche in Verwaltungen eher auf Hemmnisse stoßen, denn vermutlich wird das implizite Wissen in einer Verwaltung einen „Trägheitseffekt“ (Katenkamp 2011, S. 405) bewirken, da hier entlastende Vorteile von Routinen, von hierarchischer Verantwortungsdelegation, von Amtsdziplin und von sachlichen Regelungen eine große Rolle spielen (siehe bspw. Zimmermann 2009). In Unternehmen dagegen, wo Kreativität und Anpassungsfähigkeit an neue Regeln bzw. die „Nötigung, Dinge zu ändern“ (Ortmann 2010, S. 244) zu Grunderwartungen gehören, müssten die Regeländerungen leichter an implizite Wissensbestände zu adaptieren sein. Im Folgenden soll es darum gehen, solche Vermutungen empirisch zu explorieren. Inwieweit interagieren also neue Regeln zur Leistungserbringung, zur Schaffung eines internen Wettbewerbs oder zur Kundenorientierung (Schedler/Proeller 2002) mit Komponenten impliziten Regelwissens? Sind Regeln in der Folge von New Public Management nun auch in Verwaltungen, wie bereits zuvor in Unternehmen üblich, tendenziell zur „Unsicherheitsquelle“ (Dobusch/Kapeller 2012, S. 18) geworden? Oder muss man davon ausgehen, dass das implizite Regelwissen in Verwaltungen eine vergleichsweise hohe Resistenz gegenüber Änderungsbemühungen aufweist und dass es sich demzufolge nach wie vor deutlich von jenem in Unternehmen unterscheidet?

3 Untersuchungsdesign

Das Anliegen unserer Untersuchung zielt vor dem Hintergrund leistungsbezogener Steuerung auf die methodisch kontrollierte Rekonstruktion von Sinnerzeugung in und durch Organisationen unterschiedlichen Typs und damit auf die Nachbildung von handlungsanleitenden Orientierungsrahmen. Es wurden daher zwölf leitfadengestützte, problemzentrierte Interviews mit Mitarbeitern aus sechs verschiedenen Wirtschafts- und Verwaltungsorganisationen geführt und themenrelevante Aussagen vergleichend interpretiert. Um eine Vergleichbarkeit der Aussagen zu ermöglichen, wurde darauf geachtet, dass die Interviewpartner in den Organisationen ähnliche Aufgaben erfüllen, dass sie über ähnliche hierarchische Positionen sowie Betriebszugehörigkeitszeiten verfügen und dass in sämtlichen der untersuchten Organisationen leistungsbezogene Regeländerungen im gleichen Zeitraum eingeführt worden sind. Die insgesamt zwölf Interviews wurden im Winter des Jahres 2013 durchgeführt und fanden in einem Unternehmensverband, in einem Dienstleistungsunternehmen, in einem Industriebetrieb sowie in drei verschiedenen öffentlichen Behörden und Verwaltungen statt. Sie wurden mit Angestellten und Beamten jeweils aus Leitungspositionen und mittleren sowie ausführenden Positionen mit Betriebszugehörigkeiten

von einem Jahr bis sieben Jahren geführt und dauerten im Durchschnitt 80 Minuten. Zur Analyse wurden schließlich zehn Interviews herangezogen, weil sich zwei Interviews in themenrelevanten Punkten als unergiebig erwiesen hatten. Zwei Fälle aus diesem Feld (ein Dienstleistungsunternehmen und eine Verwaltung mit den Interviewpartnern A, B, C und D) bilden die Basis der folgenden Analyse, weil die Ergebnisse hier besonders trennscharf sind.

In sämtlichen der besuchten Organisationen ließen sich im Hinblick auf Leistungssteuerung vergleichbare Strukturmuster und Regeln identifizieren, die – vom Untersuchungszeitpunkt aus betrachtet – vor etwa zehn bis zwölf Jahren eingeführt worden sind. Zu solchen Regeln gehören unter anderem quantifizierte Zielvorgaben der Arbeitsleistung (zu bearbeitende Fallzahlen in vorgegebenen Zeiträumen), Rücknahmen in Vorgaben bei der Erledigung einzelner Arbeitsschritte, Bewertungen von Arbeiten durch jährlich von Vorgesetzten auszufüllenden Bewertungsbogen sowie Kontrollen durch sogenannte Zielvereinbarungs- und Personalentwicklungsgespräche. Kontrollen werden auch durch Leistungsvergleiche und Kennzahlensysteme durchgeführt (es gibt Rankings von Teams und Leistungsquoten für jeden Mitarbeiter). Weiterhin wurden Kooperations- und Kommunikationsstrukturen auf Gruppenarbeit umgestellt und Organisationseinheiten dezentraler Steuerung unterworfen. Es gibt zudem Flexibilisierungen bei den Arbeitszeiten, regelmäßige Gruppenbesprechungen und/oder Teamsitzungen, in denen Leistungsanforderungen offen angesprochen werden. Im nächsten Abschnitt folgt eine typisierte Rekonstruktion der Rahmungen solcher Organisations- und Arbeitsregeln anhand der in den Interviews erörterten Themenschwerpunkte „Regelbedeutung“ und „Regelabweichung“.

4 Analyse

4.1 Regeln und Regelrahmung

In Beschreibungen des Arbeitsalltags durch Mitarbeiter aus den Verwaltungsorganisationen wird sichtbar, dass der als selbstverständlich erachtete Hintergrund des Handelns vom rechtlich und politisch bestimmten Auftrag der Bürokratie geprägt ist. Organisationsprinzipien, Rollendefinitionen sowie die Art der Koordination von Handlungen verweisen auf Gesetze oder Verwaltungsvorschriften bzw. auf hierauf bezogene Sachaspekte. Die vergleichsweise häufige Nennung von Konditionalprogrammen, von hierarchischer Anweisung und von Kontrollprozessen als dominierende Grundregeln ist hierauf zurückführbar. Sie belegt eine stark ausgeprägte Orientierung an der Verfahrensförmigkeit des Arbeitens. Der Interpretationsrahmen des Handelns und der Möglichkeitsraum des Denkbaren bestimmen sich durch Zuständigkeiten für Arbeitsbereiche, durch Koordinations- und Ablaufmuster sowie durch Überprüfungen der Arbeitsergebnisse. Man könne „nie etwas selbstständig eigenverantwortlich abschließen“, heißt es beispielsweise (Interviewpartner A), und: „Also eigentlich ist alles, mehr oder minder, was wir tun, irgendwo festgeschrieben“ (B). So vertiefen und begründen Interviewpartner aus den Behörden übereinstimmend den zentralen Orientierungsgehalt von zeitlicher Rahmung und von Kommunikationswegen (Anweisungsstrukturen, Zuständigkeiten): Die Verwaltung stehe in einem Feld, „wo alles geregelt ist“ und „Recht ist alles bei uns“ (A) bzw. „Das Allerwichtigste ist

das Recht“ (B). Die Organisation wird als hierarchisches System differenzierter Kontrollen und Sanktionen charakterisiert, in dem es statt um Aufwands-Ertrags-Relationen um sachliche Adäquanz, Kompetenzabgrenzung und Verantwortungszuschreibung geht. Arbeitsqualität wird, ganz in Übereinstimmung mit dem Professionsethos des Beamten, an Verlässlichkeit, Kontinuität und fachgerechter Ausführung gemessen. Stabilität und Qualität im Sinne von rechtmäßiger sowie rechnerischer Richtigkeit haben in den untersuchten Verwaltungsorganisationen als orientierende Normen Vorrang vor Wettbewerb und individueller Erfolgeanstrengung.

In diesem Zusammenhang deutet sich an, dass die Dichte konstitutiver Verfahrensvorgaben in der Behörde kaum regulative Ausgestaltungen zulässt. Eben solche regulativen Freiräume für praktische ‚Dehnungen‘ des konstitutiven Regelrahmens gehören jedoch zu Hauptzielen des New Public Managements. Die Adressaten sollen so Anreize zur Selbstoptimierung und zu einer effizienteren Arbeitsweise bekommen (Proeller/Schedler 2009). Solche Gestaltungsmöglichkeiten (Zwänge) tauchen jedoch in den Berichten der Interviewpartner kaum auf. Und sofern sie sich überhaupt andeuten, werden sie als Unsicherheitsfaktoren wahrgenommen. So wird berichtet, dass flexible Arbeits- und Pausenzeiten das Risiko der Entgrenzung von Arbeit in sich bergen. Weiterhin wird geschildert, dass man sich durch den gewährten Freiraum bei der Aufgabenerfüllung verunsichert fühle und die Fehlerhäufigkeit bei der Arbeit zugenommen habe. In den untersuchten Fällen hat man dagegen kein Problem mit direkter Anweisung und Kontrolle. Im Gegenteil, diese scheinen Sicherheit zu verleihen, weswegen man oft Auswege aus Entscheidungszwängen dadurch sucht, dass man Verantwortung delegiert. In der Verwaltung empfindet man intensivierte Beobachtung und Leistungskontrolle nicht als störend.

Neuere Regeln der Leistungssteuerung unterminieren jedoch insgesamt die identitätsstiftenden Grundsätze von Verlässlichkeit und bürokratischer Disziplin. Denn Steuerungsprinzipien wie Eigenverantwortlichkeit, Teamarbeit, kostenminimierende Effizienz und Verfahrensherrschaft über Leistungsprozesse stehen im Widerspruch zu Prinzipien funktionaler Arbeitsteilung und zur Steuerung über Amtshierarchie. Sie werden daher weniger als alltagstaugliche regulative Regeln gerahmt, sondern entweder als Unsicherheitsfaktor wahrgenommen oder dem starren, umfassenden Korsett konstitutiver Regeln angepasst.

In den erforschten Wirtschaftsunternehmen stellen sich konstitutive Grundregeln des Organisierens anders dar als in der Verwaltung. Zwar geht es auch in den hier untersuchten Arbeitseinheiten (wie in den Verwaltungen) primär um die Überprüfung von Anträgen; bei deren Bearbeitung jedoch zählen weniger die Anpassung an verfahrensförmige Ablaufmuster oder hierarchische Anweisungen/Kontrollen, als vielmehr die inhaltliche Passungsfähigkeit der Ergebnisse an wirtschaftlich bestimmte Zwecke. So betont ein Interviewpartner aus einem Dienstleistungsunternehmen dass die von ihm durchgeführte Arbeit (Prüfung von Anträgen auf Kredite) für die Organisation „wertbar“ sein müsse (C), denn seine Gutachten würden nach „Bonität“ geprüft. Die Struktur des Arbeitstages ergibt sich für C weniger aus dem Rhythmus der vorgegebenen Arbeitszeiten und der anzulaufenden Kommunikationsstellen, als vielmehr aus den konkreten Aufgaben sowie den damit transportierten Leistungs-

pflichten. Arbeitsabläufe sind in den Unternehmen insgesamt nicht so sehr von Verfahrensregeln und Hierarchie determiniert, sondern von Leistungsanforderungen – letztlich kommt es für das Unternehmen auf marktfähige Ergebnisse an. Es herrscht eine starke Orientierung an Kennzahlen, Kosten-Nutzen-Rechnungen und Produktivitätsraten vor. Die Handlungen werden entsprechend zahlenlastig organisiert. Produktivität gilt als oberste Leistungsregel. Leistungsregeln sind im Bewusstsein der Mitarbeiter stets präsent, entsprechend sehen auch ihre Routinen aus: „heute mache ich mal schnelle Vorgänge, damit ich halt viele schaffe, 60 Stück, und morgen nehme ich mir die Zeit und mache [die], die ein bisschen länger dauern und schaffe nur 20 davon“ (C). Es gibt vorgegebene Leistungskennziffern, die in Form von Statistiken kontrolliert werden. Man setze sich hierdurch selbst unter Druck, heißt es oft.

Wahrscheinlich auch bedingt durch diesen Druck dominiert bei Beschreibungen des Koordinationshandelns in den beforschten Unternehmen eine Orientierung an kooperativem, vergleichsweise wenig weisungsgebundenem und selbstorganisiertem Abstimmungsverhalten. Es herrsche ein „kollegialer“ Umgangston, heißt es in den untersuchten Fällen oft, eine Vokabel, die in den Verwaltungen nicht strapaziert wird. Der zumeist als kooperativ beschriebene Führungsstil wird als „wertschätzend“ beschrieben (D) und hat scheinbar einen positiven Einfluss auf die Leistungsbereitschaft.

Probleme wie bspw. Entscheidungsunsicherheiten oder Überlastungen durch zu hohe Leistungsanforderungen, dies liegt in der Logik dieses Orientierungsrahmens, werden nicht (wie in den Verwaltungsorganisationen) durch Delegation und Rückzug aus der Verantwortung gelöst. Eigenverantwortlichkeit gilt als funktionale, wirtschaftlich bestimmte Notwendigkeit und zugleich als Aspekt der Selbstbestätigung. Der gewährte Entscheidungsfreiraum verpflichtet und motiviert zugleich, eine fehlende Anweisungsstruktur oder Konditionalprogrammierung wird gutgeheißen. Elemente der Neuen Leistungssteuerung wie Produktivitätskennziffern oder Zielvereinbarungen werden vor diesem Hintergrund lediglich insofern problematisiert, als die geforderten Leistungen mit zu hoher Belastung einhergehen. Die Struktur des Unternehmens scheint im Hinblick auf regelbezogene konstitutive Grundannahmen andere Relevanzen und somit auch Probleme zu generieren als die Verwaltung. Welche Auswirkungen hat dies auf die Legitimität von Regelabweichungen (gemeint sind Abweichungen gegenüber formalen Regeln überhaupt, also sowohl gegenüber neuen marktförmigen Steuerungsregeln als auch gegenüber alten formalen Verfahren)?

4.2 Regelbefolgung und Regelabweichung

Es fällt den untersuchten Behördenmitarbeitern scheinbar schwerer, sich über geltendes formales Regelwerk hinwegzusetzen als den Mitarbeitern aus Unternehmen. So gerät die leistungssteuernde Regel für Beamten, in einer gewissen Zeit eine bestimmte Anzahl von Fällen abarbeiten zu müssen (die anhand von Statistiken überwacht wird), in zwei der erforschten Organisationen in Widerspruch zu dem offiziellen Ziel einer sachgerechten Arbeitsleistung. Hieraus resultieren behördenweite informale Erwartungshaltungen, diesen Widerspruch mittels Regelabweichungen zu bearbeiten: Die Interviewpartner aus den betroffenen Behörden berichten übereinstimmend

von der informal vorgegebenen Erwartung, „nicht so genau hinzugucken“ bzw. die Arbeitsergebnisse ohne sachlich angemessene Gegenkontrolle möglichst schnell abzuliefern zu müssen. Es werde vorgegeben: „Leute, das rechnet sich nicht, wenn ihr jetzt nochmal drüberschaut (...), da geht es eher um Statistik“; „Quantität herrscht über Qualität“ (A). A ist darüber „unglücklich“, weil diese Erwartung seinem Selbstbild als Beamten widerspricht. Er sieht sich daher genötigt, dieses Selbstbild anzupassen. Die in der Behörde kollektiv praktizierte Abweichung von der Norm der sachadäquaten und gerechten Behandlung aller Bürger wird von ihm aufwändig gerechtfertigt. Die Regelabweichung bzw. der Bruch mit der eigentlich vorgeschriebenen, rechtlich und sachlich angemessenen Verfahrensweise wird im Horizont politisch legitimierter Gerechtigkeitsideale und unhintergebarerer Sparzwänge zur akzeptablen regulativen Regel umgedeutet.

Regeln, so kann man es für den Fall der untersuchten Behörden insgesamt formulieren, gewinnen Plausibilität und Adäquanz vorrangig vor dem Hintergrund verfahrensförmiger, rechtlich abgesicherter Zweckbindung. Diese scheint sich in der Folge der Einführung von Elementen Neuer Leistungssteuerung nicht mehr in dem Ausmaß auf die Funktionsfähigkeit des eingeübten, vergleichsweise dichten und hoch formalisierten Erwartungszusammenhangs stützen zu können wie zuvor. Informale Erwartungen haben sich in der Behörde etabliert, um den Zielkonflikt zwischen kostensparender Effizienz und Genauigkeit zu lösen.

In den untersuchten Unternehmen stellt sich das Grundproblem der Legitimierung von Regelabweichungen erst gar nicht. Zwar betonen auch Interviewpartner aus diesen Organisationen, dass „gesetzliche Grundlagen“ und „Arbeitsanweisungen“ zu den „wichtigsten Regeln“ (D) gehörten. Die Geltungskraft solcher Weisungen wird jedoch in zweierlei Hinsichten relativiert. Zum einen würden des Öfteren „bewusst Regeln [Arbeitsanweisungen] gebrochen“, sofern dies mit einer hohen Rendite für das Unternehmen verbunden sei. Zum anderen würden „Dienstanweisungen“ (u.a. aus der „Vorstandsetage“), die im Arbeitsalltag kaum praktikabel oder sinnvoll seien, häufig einfach ignoriert. Mit diesen oft vorgefundenen ähnlichen Beschreibungen des Umgangs mit (hierarchie- und programmbezogenen) Regeln ist implizit gesagt, dass diesen hier grundsätzlich ein anderer realitätsprägender Effekt zukommt als in der Verwaltung. Man handhabt sie pragmatisch, sie werden nach Nützlichkeitskriterien bewertet, sie haben eine andere Dignität. Sie erreichen nicht denselben Formalisierungsgrad wie in der Behörde. Im Gegenteil, man ist sogar der Auffassung, dass die Arbeit „besser funktioniert“, wenn Lücken in formalen Vorgaben auftreten und „manchmal hat man mehr zu tun, wenn man sich an die Anweisung hält“ (F). Für Regeln der Neuen Leistungssteuerung gilt Ähnliches. Man hat erkannt, dass Finalisierung, Leistungsquoten und Gruppenvergleiche bewirken sollen, dass alle in weniger Zeit mehr arbeiten. Doch man weicht dieser Intention aus. Man propagiert informale Normen der Gruppensolidarität und man setzt dieselben durch Umgehung von Dienstplänen und vorgeschriebenen Zuständigkeiten („Verteilungsorganisation“) um. In einem Beispielfall nimmt man bei der Abarbeitung besonders komplizierter Fälle denjenigen Kollegen die Arbeit ab, die sonst damit überlastet wären bzw. die die „Quote“ sonst nicht erreichen könnten. Und mitunter widersetzt man sich den Leis-

tungsanforderungen durch ‚Dienst nach Vorschrift‘: „Durch diese Vorgaben von den Vorgesetzten, dass man die Produktivität einhalten muss, neigt man wirklich dazu, vielleicht nur 90% zu arbeiten anstatt wirklich hundert zu geben“ (F). Regelverletzung, mithin Informalität, gehört (nicht nur in diesem exemplarisch herangezogenen Fall aus dem Untersuchungsfeld) also zur normalen Alltagspraxis, die man nicht weiter rechtfertigen oder umdeuten muss. Diese Grundhaltung wurde durch Aussagen von Mitarbeitern weiterer Unternehmen aus dem Untersuchungsfeld bestätigt.

5 Fazit

Die Analyse kann dahingehend zusammengefasst werden, dass Elemente der Neuen Leistungssteuerung in der Verwaltung und im Unternehmen auf unterschiedliche Applikationsbedingungen stoßen. Organisationsidentität, Grundregeln der Koordination und Verfahrensweisen sozialisieren verschieden in Formalität und sie legen differierende Modi der Regelgeltung nahe.

Grundregeln, d.h. konstitutive Erwartungen des Regelsetzens und des Regelfolgens, sind in der Verwaltungsorganisation in höherem Ausmaß von „Folgsamkeitsdispositionen“ (Ortmann 2012, S. 63) getragen als im Unternehmen. Handlungen und Handlungsmöglichkeiten fußen hier auf Annahmen und Erfahrungen, die weniger Interpretationsspielraum seitens der Regeladressaten erfordern und ermöglichen. Das implizite Regelwissen in der Verwaltung folgt über Routinen eingeübter Leitprinzipien wie Rechtssicherheit, Verlässlichkeit, Disziplin und Subordination. Dominierende Grundregeln lassen hier kaum Spielraum zur Gestaltung situativ variierender, praktisch anpassungsfähiger regulativer Regeln, das heißt zu Strategien oder ‚taktischen‘ Verhaltensweisen. Dies zeigt sich in der Relevanzsetzung von Konditionalprogrammen, hierarchischen Anweisungen und Kontrollprozessen genauso wie in der praktischen Unmöglichkeit von Regelabweichungen. Grundregeln in der Wirtschaftsorganisation dagegen verweisen auf Rentabilität bzw. Effizienz und fordern ein eigenverantwortliches Strukturieren der Aufgabenbewältigung. Jedes Organisationsmitglied ist hier von vornherein in höherem Ausmaß genötigt, selbst Grenzen angemessenen Verhaltens zu bestimmen.

Implizites Regelwissen beinhaltet in der Verwaltungsorganisation normative Erwartungen wie die Gleichbehandlung der Bürger sowie sachliche Angemessenheit und Genauigkeit des Arbeitens. Im Zweifel zieht man sich auf die Entscheidung des hierarchisch Weisungsbefugten zurück, man sieht sich eher als Rädchen in der Maschine, als „Arbeiter“ (A) denn als Entscheider. Das Regelwerk übernimmt hier mehr Verantwortung, es hat einen höheren Formalisierungsgrad als im Unternehmen, insofern es für mehr Situationen gilt und insofern es durch den öffentlichen Zweckauftrag der Organisation legitimiert ist. Im Unternehmen dagegen sind Regeln abstrakter, d.h. weiter weg von der konkreten Entscheidungssituation. Was als angemessenes Verhalten gilt, wird hier nicht im gleichen Ausmaß von Regeln determiniert wie in der Verwaltung.

Elemente der Neuen Leistungssteuerung bzw. des New Public Management, dies folgt hieraus, haben im Unternehmen mehr Prägekraft als in der Verwaltung.

Während sie im letzteren Fall tendenziell Leitprinzipien wie Verlässlichkeit und sachlicher Angemessenheit widersprechen und aufwändiger legitimiert werden müssen, haben sie im Unternehmen keinen so schweren Stand und fügen sich leichter in bereits wirksame Erwartungsstrukturen ein. Leistungsbezogene Regeländerungen bzw. die Vermarktlichung von organisationalen Erwartungsordnungen widersprechen daher eher in Verwaltungen als in Unternehmen impliziten Wissensstrukturen. In Verwaltungen, in denen ein eher normativer Erwartungsstil herrscht, werden New Public Management-Regeln als Abweichungen von bisherigen Ordnungsstrukturen sichtbarer als Marktformen in Unternehmen. Hier zählen Zweckprogrammierung, Finalisierung von Leistungen und taktische Anpassungen der Regelauslegung an Situationsanforderungen ohnehin bereits zum konstitutiven Regelverständnis. Informalität wird im Reformzusammenhang ebenfalls verschieden gerahmt: Ist sie im Fall der Verwaltung ein notwendiges Übel, eine Ausnahmeerscheinung und als strategisches Handeln zu verstehen, ist sie im Fall des Unternehmens eine nützliche Selbstverständlichkeit und ein Element von Routine.

Daher lässt sich feststellen, dass sich in der Folge von Reformbemühungen wie New Public Management und Neuer Leistungssteuerung die Organisationstypen des Unternehmens und der Verwaltung einander in ihren Strukturen kaum angeglichen haben. Sie stellen nach wie vor grundverschiedene „Archetypen“ (Greenwood/Hinings 1988) von Organisationen dar, insofern ihre interne Kohärenz durch grundverschiedene kognitive und normative Muster der Regelgeltung geprägt ist. Arbeit unter Bedingungen von Ökonomisierung institutionalisiert sich aus diesem Grund eher in Unternehmen als in Verwaltungen als selbsttätiges, subjektivierendes, intuitiv-improvisierendes oder mit „praktischem Sinn“ (Bourdieu) verknüpftes Handeln (Böhle 2014).

Literatur

- Baecker, D. 2006: Wirtschaftssoziologie. Bielefeld.
- Bahn Müller, R. 2001: Stabilität und Wandel der Entlohnungsformen. München und Mering.
- Blau, P. M./Scott, W.R. 1962: Formal Organizations: A Comparative Approach. Scranton.
- Böhle, F. 2014: Von der formellen Organisation zum informellen Organisieren. Zum Wandel des Informellen aus arbeitssoziologischer Perspektive. In: v. Groddeck, V./Wilz, S. (Hg.): Auf dem Papier und zwischen den Zeilen. Formalität und Informalität in Organisationen. Wiesbaden, S. 93-121 (i.E.).
- Boyne, G. A. 2002: Public and Private Management: What's the difference? In: Journal of Management Studies, Jg. 39 (2002), H.1, S. 97-122.
- Brunsson, N./Sahlin-Andersson, K. 2000: Constructing Organizations: The Example of Public Sector Reform. In: Organization Studies, Jg. 21 (2000), H.4, S. 721-746.
- Deeg, J./Küpers, W./Weibler, J. 2010: Integrale Steuerung in Organisationen. München.

- Dobusch L./Kapeller, J. 2012: Regulatorische Unsicherheit und private Standardisierung: Koordination durch Ambiguität. In: Conrad, P./Koch, J. (Hg.): Steuerung durch Regeln. Wiesbaden, S. 43-81.
- Dunkel, W./Kratzer, N./Menz, W. 2010: „Permanentes Ungenügen“ und „Veränderung in Permanenz“ – Belastungen durch neue Steuerungsformen. In: WSI-Mitteilungen 7/2010, S. 357-364.
- Edeling, T./Stölting, E./Wagner, D. 2004: Öffentliche Unternehmen zwischen Privatwirtschaft und öffentlicher Verwaltung. Eine empirische Studie im Feld kommunaler Versorgungsunternehmen. Wiesbaden.
- Eliassen, K. A./Sitter, N. 2008: Understanding Public Management. London.
- Englert, K./Sondermann, A. 2013: „Ich versuch hier auch immer so dieses Amtliche irgendwie noch 'n bisschen zu überspielen.“ Emotions- und Gefühlsarbeit in der öffentlichen Verwaltung als Ausdruck von Staatlichkeit im Wandel. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 38 (2013), H.2, S.131-147.
- Faßauer, G. 2008: Arbeitsleistung, Identität und Markt. Eine Analyse marktförmiger Leistungssteuerung in Arbeitsorganisationen. Wiesbaden.
- Faßauer, G. 2012: Abweichung als problematische Konvention: Eine anomietheoretische Analyse des Managements von Innovativität in Organisationen. In: Conrad, P./Koch, J. (Hg.): Steuerung durch Regeln. Wiesbaden, S. 127-156.
- Greenwood, R./Hinings, C. R. 1988: Organizational Design Types, Tracks and the Dynamics of Strategic Change. In: Organization Studies, Vol. 9 (1988), No.3, S. 293-316.
- Hasse, R. 2010: Ökonomisierungstendenzen bei Non-Profits, Großunternehmen und Start-ups: eine theoriegeleitete Diskussion empirischer Trends. In: Endress, M./Matys, T./Wachtler, G. (Hg.): Die Ökonomie der Organisation – die Organisation der Ökonomie. Wiesbaden, S.93-119.
- Hilgers, D. 2009: Management by Performance – Konturen und Instrumente eines leistungsorientierten Verwaltungsmanagements. In: dms – der moderne staat – Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management, Jg. 3 (2009) Heft 2, S. 433-454.
- Hiller, P. 2005: Organisationswissen: eine wissenssoziologische Neubeschreibung der Organisation. Wiesbaden.
- Hirsch-Kreinsen, H. 2009: Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit. In: Beckert, J./Deutschmann, C. (Hg.): Wirtschaftssoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 49 (2009), S. 447-465.
- Holtkamp, L. 2012: Verwaltungsreformen. Problemorientierte Einführung in die Verwaltungswissenschaft. Wiesbaden.
- Hörning, K. 2001: Experten des Alltags. Die Wiederentdeckung des praktischen Wissens. Weilerswist.
- Kalkowski, P. 2004: Zur Regulation von Wissensarbeit - Explizite und implizite Vertragsverhältnisse. In: SOFI-Mitteilungen Nr. 32, S. 103-109.
- Katenkamp, O. 2011: Implizites Wissen in Organisationen. Konzepte, Methoden und Ansätze im Wissensmanagement. Wiesbaden.

- Kette, S. 2012: Das Unternehmen als Organisation. In: Apelt, M./Tacke, V. (Hg.): Handbuch Organisationstypen. Wiesbaden, S. 21-42.
- Kleemann, F./ Matuschek, I./Voß, G. G. 2002: Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: Moldaschl, M./Voß, G. G. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München, S. 53-100.
- Kotthoff, H. 2009: Betriebliche Sozialordnung als Basis ökonomischer Leistungsfähigkeit. In: Beckert, J./Deutschmann, C. (Hg.): Wirtschaftssoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 49 (2009), S. 447-465.
- Kratzer, N./Nies, S. 2009: Neue Leistungs politik bei Angestellten. ERA, Leistungssteuerung, Leistungsentgelt. Berlin.
- Kühl, S. 2000: Grenzen der Vermarktlichung. Die Mythen um unternehmerisch handelnde Mitarbeiter. In: WSI Mitteilungen 12, S. 818-828.
- Lam, A. 2000: Tacit Knowledge, Organizational Learning and Societal Institutions: An Integrated Framework. In: Organization Studies Vol. 21 (2000), No. 3, S. 487-514.
- Luhmann, N. 1964: Funktionen und Folgen formaler Organisation. Berlin.
- Luhmann, N. 2011: Organisation und Entscheidung. Wiesbaden.
- Matuschek, I. 2010: Konfliktfeld Leistung: Eine Literaturstudie zur betrieblichen Leistungs politik. Berlin.
- Maurer, A. 2008: Das moderne Unternehmen: Theoretische Herausforderungen und Perspektiven für die Soziologie. In: Maurer, A./Schimank, U. (Hg.): Die Gesellschaft der Unternehmen – Die Unternehmen der Gesellschaft. Wiesbaden, S. 17-39.
- Mayntz, R. 1978: Soziologie der öffentlichen Verwaltung. Heidelberg.
- Menz, W. 2009: Die Legitimität des Marktregimes. Leistungs- und Gerechtigkeitsorientierungen in neuen Formen betrieblicher Leistungs politik. Wiesbaden.
- Moldaschl, M./Sauer, D. 2000: Internalisierung des Marktes – Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: Minssen, H. (Hg.): Begrenzte Entgrenzungen: Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin, S.205-224.
- Neubauer, W. 2003: Organisationskultur. Stuttgart.
- Neuweg, G. H. 2007: Wissensexplikation in Organisationen: Grenzen - Probleme - Nebenwirkungen - Forschungsdesiderata. Zum Umgang mit der Ressource implizites Wissen im organisationalen Wissensmanagement. In: Moldaschl, M. (Hg.): Verwertung immaterieller Ressourcen. Nachhaltige Unternehmensführung und Arbeit. München, Mering, S. 399-433.
- Nieto Morales, F./Wittek, R./Heyse, L. 2012: After the Reform: Change in Dutch Public and Private Organizations. In: Journal of Public Administration Research and Theory; 23, S. 735-754.
- Olsen, J. P. 2008: The Ups and Downs of Bureaucratic Organization. In: Annual Review of Political Science, Vol.11 (2008), S. 13-37.
- Ortmann, G. 2010: Zur Theorie der Unternehmung. Sozio-ökonomische Bausteine. In: Endreß, M./ Matys, T. (Hg.): Die Ökonomie der Organisation - die Organisation der Ökonomie. Wiesbaden, S. 225-304.

- Ortmann, G. 2012: Enabling limits. Organisationen regeln, was zählt und als was es zählt. In: Stephan Duschek, S./Gaitanides, M./Wenzel, M./Ortmann, G. (Hrsg.): Organisationen regeln. Die Wirkmacht korporativer Akteure. Wiesbaden, S. 59-93.
- Ortmann, G. 2014: Das Driften von Regeln, Standards und Routinen. In: Bergmann, J./Hahn, M./Langhof, A./Wagner, G. (Hrsg.): Scheitern - Organisations- und wirtschaftssoziologische Analysen. Wiesbaden: S. 31-59.
- Polanyi, M. 1985: Implizites Wissen. Frankfurt a. M.
- Proeller, I./Schedler, K. 2009: New Public Management. Stuttgart.
- Richter, P. 2009: Ökonomisierung als gesellschaftliche Entdifferenzierung. Eine Soziologie zum Wandel des öffentlichen Sektors. Konstanz.
- Richter, P. 2012: Die Organisation öffentlicher Verwaltung. In: Apelt, M./Tacke, V. (Hrsg.): Handbuch Organisationstypen. Wiesbaden, S. 91-112.
- Robertson, P./Sonal, J. S. 1995: Outcomes of Planned Organizational Change in the Public Sector: A Meta-Analytic Comparison to the Private Sector. In: Public Administration Review 55, S. 547-58.
- Sauer, D. 2010: Vermarktlichung und Vernetzung der Unternehmens- und Betriebsorganisation. In: Böhle, F./Voß, G./Wachtler, G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden, S. 545-568.
- Schedler, K./Felix, J. 2000: Quality in Public Management: The Customer Perspective. In: International Public Management Journal 3, S.125-143.
- Schedler, K./Proeller, I. 2002: The New Public Management: A Perspective from Mainland Europe. In: McLaughlin, K./Osborne, S./Ferlie, E. (Eds.): New Public Management. Current Trends and Future Prospects. London, S. 163-180.
- Schneider, H. J. 2012: Was ist eine Regel? In: Duschek et al. (Hrsg.): Organisationen regeln. Die Wirkmacht korporativer Akteure. Wiesbaden, S.17-28.
- Schreyögg, G./Sydow, J. 2010: Organizing for Fluidity? Dilemmas of New Organizational Forms. In: Organization Science 21, S.1251-1262.
- Schröter, E. 2011: New Public Management. In: Blanke, B./Nullmeier, F./Reichard, C./Wever, G. (Hrsg.): Handbuch zur Verwaltungsreform. Wiesbaden, S.79-89.
- Spender, J.C. 1996: Organizational Knowledge, Learning and Memory: Three Concepts in Search of Theory. In: Journal of Organizational Change Management Vol. 9 (1996), No. 1, S. 63-78.
- Vogel, R. 2008: Ökonomische Imperialismen: Grenzverschiebung zwischen öffentlich und privat. In: v. Maravic, P./Priddat, B. (Hrsg.): Öffentlich / Privat: Verwaltung als Schnittstellenmanagement. Marburg, S. 91-115.
- Vollmer, H. 2002: Organisationsreformen: Was? Wo? Wann? : New Public Management und Verwaltungswandel. In: Allmendinger, J. (Hg.): Entstaatlichung und soziale Sicherheit: Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig, Teil 1. Leverkusen.
- Voswinkel, S. 2005: Die Organisation der Vermarktlichung von Organisationen. In: Jäger, W./ Schimank, U. (Hg.): Organisationsgesellschaft. Wiesbaden, S. 287-312.

- Voswinkel, S./Wagner, G. 2013: Vermessung der Anerkennung. Die Bearbeitung unsicherer Anerkennung in Organisationen. In: Honneth, A./Lindemann, O./Voswinkel, S. (Hg.): Strukturwandel der Anerkennung. Paradoxien sozialer Integration in der Gegenwart. Frankfurt a. M., S. 121-154.
- Wagner, G. 2008: „Ausschließlich zahlenorientiert, ausschließlich an Erträgen orientiert“. Vermarktlichung als Organisationsprinzip und Anerkennungsproblem. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 33, S. 20-42.
- Weick, K. 1995: Der Prozeß Des Organisierens. Frankfurt a. M.
- Zimmermann, M. E. 2009: New Public Rituals. Zur Rolle des „New Public Management“ in der staatlichen Steuerung. Heidelberg.

Forschungsvorhaben

Goethe-Universität Frankfurt am Main

Forschungsprojekt: „Gesellschaftliche Vorstellungen sinnvoller Arbeit und individuelles Sinnerleben in der Arbeitswelt“

Beschreibung des Vorhabens

In aktuellen Diskussionen über den Wandel der Arbeitswelt wird die Frage aufgegriffen, wann Beschäftigte ihre Arbeit als sinnvoll erleben und was eine sinnvolle Arbeit ausmacht. Dabei wird auf den Wunsch von Beschäftigten verwiesen, sich mit ihrer Arbeit identifizieren zu können und ihre Arbeit als Beitrag für die Gesellschaft wahrnehmen zu können. Dem stehen Forschungsarbeiten über Burnout gegenüber, in denen auf die Gefahren von bestimmten Berufen verwiesen wird, die ein hohes Identifikationspotenzial bieten und als sinnvolle Arbeit wahrgenommen werden. Das Forschungsprojekt schließt hier an und fragt danach, welche Bedeutung die Zuschreibung der Tätigkeit als „sinnvolle Arbeit“ für das Erleben von Sinnhaftigkeit und die individuelle Bedeutungszuschreibung der eigenen Arbeit hat.

In bisherigen Studien, die das Sinnerleben von Beschäftigten zum Thema haben, wurden häufig monotone oder „sinnlos“ erscheinende Aufgaben, Arbeiten mit geringer Aufgabenkomplexität, repetitive Arbeiten am Fließband oder dirty work, also stigmatisierende Arbeit, untersucht. Dadurch fehlen bisher Erkenntnisse darüber, wie sich bei Beschäftigten in höherer beruflicher Stellung und Arbeiten mit höherem Berufsprestige die Zuschreibung einer sinnvollen Arbeit auf das Sinnerleben auswirkt. Untersucht werden daher Beschäftigte aus dem medizinischen Feld wie auch aus der Sozialen Arbeit. Gemein ist beiden beruflichen Feldern, dass sie als sogenannte Helferberufe wahrgenommen werden, die mit gesellschaftlich nützlichen Aufgaben assoziiert werden.

Es werden berufsbiographisch-narrative Interviews durchgeführt, im Rahmen derer die individuellen Bedeutungszuschreibungen der Arbeit sowie das Erleben von Sinnhaftigkeit rekonstruiert werden. Zudem werden Vorstellungen und Erwartungen sinnvoller Arbeit im Rahmen einer Online-Befragung erhoben. Damit bietet das Forschungsprojekt einen Einblick in das Sinnerleben von Beschäftigten und trägt zu einer inhaltlichen Differenzierung der Debatte um Sinn und Arbeit bei.

Durchführende Stelle: Soziologie mit Schwerpunkt Arbeitssoziologie, Institut für Soziologie

Projektteam: Dr. Friedericke Hardering (Projektleitung), Prof. Heather Hofmeister, Ph.D. (Projektleitung), Dr. Mascha Will-Zocholl

Förderung: Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG); **Laufzeit:** 04/2014 – 03/2016

Kontakt: f.hardering@soz.uni-frankfurt.de; www.sinn-arbeit.de