

Christoph Köhler, Sebastian Barteczko, Stefan Schröder, Karl-Friedrich Bohler¹

Der Arbeitskraftunternehmer² ist tot – es lebe der Arbeitskraftunternehmer!
Anmerkungen zur Frage der Selbstvermarktung abhängig Beschäftigter

Abstract: Der vorliegende Essay stellt nach fünfzehn Jahren Diskussion um den Arbeitskraftunternehmer-Ansatz und auf der Basis von neueren empirischen Befunden und unterschiedlichen theoretischen Perspektiven die Frage nach seiner Aktualität. Wir fokussieren auf Selbstvermarktungsstrategien auf externen Arbeitsmärkten und diskutieren diese Frage in drei Schritten. Nach einer kurzen Einleitung wird am empirischen Material geprüft, ob und inwieweit Merkmale des Idealtypus in Erwerbsorientierungen von abhängig Beschäftigten ihre Entsprechung finden. Sodann stellen wir mit strukturalistischen und systemtheoretischen Theorieperspektiven Erklärungsansätze und Prognosen vor. Abschließend entwickeln wir die These, dass das Arbeitskraftunternehmer-Theorem weiterhin fruchtbar für die wissenschaftliche Forschung ist und nicht vorzeitig beerdigt werden sollte.

1 Die wissenschaftliche Diskussion zum Ansatz

Schon lange reden wir über die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und Soziologen erforschen deren Folgen für Individuen, Familien und die Gesellschaft insgesamt. In Bezug auf die Ursachen der Flexibilisierung begnügt man sich häufig mit dem Verweis auf Globalisierung, Finanzmarktkapitalismus und politische Deregulierung. Dabei bleiben die Interessen, normativen Orientierungen und Strategien der abhängig Beschäftigten im Dunkeln. Vor diesem Hintergrund war es nicht überraschend, dass der Arbeitskraftunternehmer-Ansatz (AKU) große Aufmerksamkeit und heftige Debatten ausgelöst hat. Er greift die vielbeobachteten Tendenzen der Reorganisation der Arbeit, der Entgrenzung der Arbeitszeit und der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen auf und verarbeitet diese zu einer konsistenten Großthese. Zugespitzt formuliert: Unternehmen kündigen den alten impliziten Arbeitsvertrag, der Arbeitsplatzsicherheit gegen Standardleistung und Loyalität gewährt. Stattdessen werden Arbeitsergebnisse in selbstorganisierten Arbeitsformen und Markterfolge zur Bedingung für Sicherheit und Aufstieg. Die abhängig Beschäftigten reagieren auf diese neue Konstellation mit „Selbst-Kontrolle“ im Arbeitsprozess, „Selbst-Ökonomisierung“ (aktive Produktion und Vermarktung ihrer Arbeitskraft auf betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsmärkten) und „Selbst-Rationalisierung“ (Verbetrieblichung der Lebensführung; vgl. Voß/Pongratz 1998).

Die AKU-These hat eine Welle empirischer Forschungsarbeiten zu den Erwerbsstrategien abhängig Beschäftigter ausgelöst. Die breite und langanhaltende Diskussion kann an dieser Stelle nicht wiedergegeben werden (vgl. Pongratz/Voß 2004a;

¹ Prof. Dr. Christoph Köhler, M.A. Sebastian Barteczko, M.A. Stefan Schröder und PD Dr. Karl-Friedrich Bohler arbeiten alle am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Email: christoph.koehler@uni-jena.de; sebastian.barteczko@uni-jena.de; stefan.schroeder@uni-jena.de; k.f.bohler@uni-jena.de. Wir danken Michael Corsten, Frank Kleemann, Nick Kratzer, Hans Pongratz und Stephan Voswinkel für kritische Kommentare.

² Im vorliegenden Text wurde bei Personenbezeichnungen zur besseren Lesbarkeit nur die männliche Form benutzt. In diesen Fällen ist immer auch die weibliche Form mitgemeint.

Kleemann/Voß 2010; Voß 2013). Rund 15 Jahre nach Veröffentlichung des bahnbrechenden Aufsatzes von 1998 besteht der Eindruck, dass der AKU-Ansatz zwar dazu beigetragen hat, die „Subjektperspektive“ in der Arbeitssoziologie und Arbeitsmarktforschung stark zu machen. Die zentralen Annahmen der Großthese sind aber soweit kleingearbeitet worden, dass man eigentlich von einem Ableben des AKU sprechen muss. Empirische Projekte zeigen, dass Annäherungen an den Idealtypus vor allem in ausgewählten Teilarbeitsmärkten (z.B. in der Kreativwirtschaft) und bei Selbständigen zu beobachten sind. Fast durchgängig und im Einklang mit der Forschung zu neuen Arbeitsformen wurde beobachtet, dass sich die „Selbst-Organisation“ bzw. „Selbst-Kontrolle“ in Arbeitsprozessen verbreitet, während bei der „Selbst-Ökonomisierung“ und „Selbst-Rationalisierung“ eher Barrieren konstatiert werden (Pongratz/Voß 2004a: 24ff.; Voß 2013). Strategien der langfristigen „Selbst-Vermarktung“ auf externen Arbeitsmärkten lassen sich eher selten beobachten.

In Bezug auf die theoretischen Grundlagen wurden u.a. von Faust (2002) Einwände gegen die im AKU-Theorem enthaltene Kausalannahme erhoben, der zufolge die Reorganisation der Arbeit mit Ergebnissteuerung und Anforderungen an die „Selbst-Organisation“ im Arbeitsprozess auch die „Selbst-Vermarktung“ der Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt nach sich zieht. Gerade bei hohen Leistungsanforderungen in selbstorganisierten Arbeitsformen können abhängig Beschäftigte Arbeitsplatzsicherheit erwarten und häufig auch realisieren (vgl. Barteczko 2013a). Andere Autoren verweisen auf die fehlende „Subjektivität“ im Erklärungsansatz (vgl. Matuschek et al. 2004). Neuere poststrukturalistische Ansätze gehen noch einen Schritt weiter und verorten in Diskursen und Rechtfertigungsordnungen das eigentlich entscheidende „Kräftefeld“ für unternehmerische Erwerbsstrategien von abhängig Beschäftigten (vgl. Bröckling 2007; Schröder 2013a, 2013b, 2014).

Pongratz und Voß (2003) haben in einem Projekt über Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen in Industriebetrieben selbst einen empirischen Test ihrer Großthesen vorgenommen. Ihr Ergebnis ist, dass in den untersuchten Betrieben noch kein Umbruch in Bezug auf ein aktives Angebotsverhalten auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen ist. Allerdings konstatierten die Autoren „Sicherheitsfiktionen“ und Spannungen, die potenziell dazu in der Lage wären, neue Dynamiken der „Selbst-Vermarktung“ von Arbeitskraft in Gang zu setzen. Rund zehn Jahre später relativiert Pongratz (2012) diese These. Ihm zufolge gibt es systematische Gründe für die anhaltende Fokussierung abhängig Beschäftigter auf interne Arbeitsmärkte: eine Mischung aus Risikoaversion und kulturellen Prägungen. (vgl. ebd.: 207).

Wir interessieren uns im Anschluss an unsere Arbeiten im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 580 für die Funktionsweise flexibler, „externer Arbeitsmärkte“ (vgl. Köhler et al. 2008; Krause/Köhler 2012; Krause et al. 2012) und für die Frage, welchen Beitrag die abhängig Beschäftigten selbst zur Stabilisierung, Strukturierung und Ausweitung dieses Arbeitsmarkttypus leisten. Im Zentrum unseres Forschungsinteresses steht deshalb nur ein Ausschnitt des AKU-Theorems: die Selbst-Vermarktung der Arbeitskraft auf externen Märkten. Nachdem wir lange Zeit dem AKU-Ansatz skeptisch gegenüber standen, fragen wir uns heute, ob die ‚AKU-Person‘ nicht doch noch sehr lebendig ist.

Unsere Langzeitbeobachtung des deutschen Arbeitsmarktes im Rahmen des SFB 580 (Köhler et al. 2008; Krause/Köhler 2012) verdeutlicht, dass von allen in einem Referenzjahr bestehenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen fast die Hälfte in nur vier Jahren aufgelöst wird (Grotheer 2008). Wenn es keinen grundlegenden Strukturbruch am deutschen Arbeitsmarkt gibt, ist also zu erwarten, dass von den rund 29 Mio. SV-Beschäftigten des Jahres 2014 mehr als 14 Mio. in den nächsten vier Jahren den Arbeitsplatz verlassen werden (altersbedingte Abgänge ausgeschlossen). Alle diese Personen stehen unter dem Druck, ihre Arbeitskraft neu zu verkaufen. Sie sind aber damit noch nicht notwendigerweise Arbeitskraftunternehmer, denn zum AKU-Idealtypus gehören Eigeninitiative und eine langfristige und strategische Arbeitsmarktorientierung.

Um dies zu untersuchen, haben wir im Rahmen des SFB 580 und im Anschluss daran versucht, Erwerbsstrategien abhängig Beschäftigter qualitativ zu erfassen (Krause/Köhler 2014) und darüber hinaus mehrere Lehrforschungen zu dieser Thematik durchgeführt (Bernhard et al. 2007; Köhler et al. 2009; Barteczko et al. 2013). Wir fokussierten dabei entsprechend unserer Fragestellung nach der Funktionsweise „externer Arbeitsmärkte“ auf die „Selbst-Vermarktung“ der „Ware Arbeitskraft“, also auf die Ökonomisierungsdimension des AKU. Unseres Erachtens müsste diese auch das zentrale Merkmal des Idealtypus bilden, denn nur dann hat die Unternehmer-Metapher einen Sinn. Hieraus ergibt sich auch das zentrale Bezugsproblem dieses Essays: Inwiefern lassen sich auch außerhalb der AKU-Nischen (z.B. der Freelancer in der Kreativwirtschaft) Strategien aktiven Angebotsverhalten auf externen Arbeitsmärkten identifizieren? Der AKU-Idealtypus ist für uns also eine starke Hypothese, die empirisch geprüft werden kann.

Im Folgenden stellen wir skizzenhaft zentrale Ergebnisse und unterschiedliche Deutungen vor. In einem ersten Schritt werden unsere bisherigen empirischen Befunde zu den Erwerbsorientierungen abhängig Beschäftigter diskutiert. Daran anschließend gilt es in einem zweiten Schritt, theoretische Perspektiven zur Erklärung dieser Ergebnisse zu entwickeln. Zu beiden Themen gab es im Team heftige Diskussionen und persistente unterschiedliche Auffassungen. Statt mehrere Aufsätze mit verschiedenen Deutungen zu schreiben, haben wir versucht, aus der Not eine Tugend zu machen und stellen im Folgenden die unterschiedlichen Positionen vor. In Anlehnung an Moldaschls Vorschlag der „Brillenmethode“ sehen wir in einer systematisierten Kontroverse den Königsweg sozialwissenschaftlicher Erkenntnis (Moldaschl 2010; vgl. Pohlmann/Markova 2011). Die umfangreichen empirischen Befunde können bei einem solchen Vorhaben nur summarisch benannt werden. Sie sind aber zu einem großen Teil veröffentlicht und stehen als Download auf unserer Homepage zur Verfügung.

2 Empirische Befunde zur Selbstvermarktung

Für die empirischen Analysen beziehen wir uns hier in erster Linie auf die Ergebnisse einer umfangreichen Lehrforschung der Jahre 2010 bis 2012 (Barteczko et al. 2013). Der Untersuchungsansatz war hypothesenprüfend angelegt: Wir gingen auf der Basis der Literatur von einer Reihe von Hypothesen aus, entwickelten darauf aufbauend

einen problemzentrierten Leitfaden mit einer Mischung aus offenen und geschlossenen Fragen und führten nach der Erhebung fallvergleichende Auswertungen durch. Diese wurden dann durch Einzelfallanalysen der umfangreichen Interviews ergänzt. Dieser ‚Mixed-Methods-Ansatz‘ stellte die Vergleichbarkeit der Fälle in einer Lehrforschung mit Teilnehmern unterschiedlicher Vorkenntnisse sicher und erlaubte die Prüfung und Weiterentwicklung von Hypothesen.

Weiterbildung, Selbstvermarktung und Betriebswechsel sind in den ersten Erwerbsphasen schon lange selbstverständlich und somit für die AKU-Frage nicht entscheidend. Wir zielten deshalb auf ein Sample von Personen im mittleren Erwerbssalter um und über 40 Jahre und haben dies auch realisieren können. Hierin sahen wir den eigentlichen ‚Lackmus-Test‘ der unternehmerischen Arbeitskraft: Sie bindet sich auch im mittleren Erwerbssalter nicht fest an einen Betrieb, sondern pflegt ihr Human- und Sozialkapital, beobachtet den Arbeitsmarkt und verhandelt oder wechselt, wenn sich bessere Alternativen ergeben. Um die Wahrscheinlichkeit für Personen mit Selbstvermarktungsstrategien systematisch zu erhöhen, haben wir neben das Alter als zweites Auswahlkriterium Wechselerfahrungen in „den vorangegangenen fünf Jahren“ gesetzt. Gefragt wurde dann nach Plänen und Erwartungen für die Zukunft, nach Aktivitäten in der Gegenwart und nach Betriebswechseln in der Vergangenheit. Die Zukunftserwartungen spielten für unsere Auswertungen eine große Rolle, denn wer nicht von möglichen Wechseln ausgeht, hat auch keinen Grund, den Arbeitsmarkt zu beobachten und darauf bezogene Maßnahmen der Selbst-Ökonomisierung zu entwickeln.

2.1 Erwerbsorientierungen

Im Ergebnis konnte die Lehrforschung auf insgesamt 42 Interviews von Beschäftigten mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen zurückgreifen, die zwischen Januar und Februar 2010 (also nach der Weltwirtschaftskrise von 2008/2009 und vor Beginn der großen ‚Euro-Krise‘ im Jahre 2011/2012) realisiert wurden. Die Befragten wurden über die personalen Netzwerke der Seminarteilnehmer ausgewählt und zeichneten sich im Hinblick auf das Geschlecht und das Qualifikationsniveau durch die von uns erwünschte Heterogenität aus. In Bezug auf die Berufe erreichten wir eine große Breite im Industrie- und Dienstleistungssektor außerhalb der AKU-Nischen. Die große Mehrheit der Personen hatte einen ostdeutschen biografischen Hintergrund. Aufgrund unserer Auswahlkriterien (Wechselerfahrungen in den letzten fünf Jahren), dem Auswahlzeitpunkt (nach der Finanzmarktkrise von 2008/2009) sowie der regionalen Herkunft (vielfältige Jobverluste im ostdeutschen Transformationsprozess) vermuteten wir ein hohes Maß an Skepsis gegenüber den Sicherheitsversprechen der Unternehmen und konsequenterweise Wechselpläne und darauf bezogene Handlungen.

Dies hat sich teilweise bestätigt: Fast die Hälfte der 42 Befragten erwartet zum Zeitpunkt der Befragung trotz des mittleren bis hohen Erwerbssalters einen oder mehrere Betriebswechsel in der Zukunft. Mehr als ein Viertel (zwölf) geht von einer vorübergehenden Wechselphase in naher Zukunft aus; wir nennen diese Gruppe die temporär Arbeitsmarktorientierten (AMORtemp.). Circa ein Fünftel (acht) der Befrag-

ten erwartet wiederkehrende Wechselphasen gegebenenfalls bis zum Ende des Erwerbslebens. Diese Gruppe bezeichnen wir als langfristig Arbeitsmarktorientierte (AMORlang). Die andere Hälfte der Befragten ist betriebsorientiert (BEOR), sie gehen davon aus, dass sie in ihrem Betrieb bleiben können, wenn keine dramatischen Krisen dazwischen kommen.

Ist damit die AKU-These in Bezug auf die hier interessierende Ökonomisierungsdimension und die systematische „Selbst-Vermarktung“ gerettet? Aus unserer Sicht sind im Idealtypus drei Aussagen enthalten, die empirisch geprüft werden können: Erstens geht die AKU-Arbeitskraft auch im mittleren bis höheren Erwerbsalter von der Möglichkeit weiterer Wechsel aus (Erwartungen); zweitens verbessern sie ihre Arbeitsmarktchancen durch darauf bezogene Aktivitäten (Weiterbildung; Arbeitsmarktbeobachtung/Suche; Netzwerkbildung); drittens wechselt die AKU-Arbeitskraft, wenn sich bessere Gelegenheiten ergeben. Da wir nach Zukunftserwartungen und aktuellen Aktivitäten gefragt haben, konnten wir an unserem Sample nur die beiden ersten Kriterien prüfen. Allerdings erhalten wir durch den Rückblick auf vergangene Mobilität Zusatzinformationen zur Wechselbereitschaft der Befragten.

Die BEOR-Gruppe können wir ausschließen, denn die Befragten wollen in ihrem Betrieb bleiben und schließen aufgrund verschiedener Motive aus, Alternativen auf dem Arbeitsmarkt zu nutzen. Sie schätzen die Arbeitsplatzsicherheit als hoch ein und entwickeln kaum Aktivitäten zur Chancennutzung auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt. Auch die oben beschriebenen temporär Arbeitsmarktorientierten (AMOR-temp.) passen nicht in dieses Bild, denn sie wechseln unfreiwillig und mit der Erwartung, danach wieder einen festen Arbeitsplatz zu finden. Die AMORlang-Personen könnten dagegen durchaus als Annäherung an den Idealtyp interpretiert werden. Um diese Frage zu prüfen, haben wir in einem zweiten Schritt Einzelfallanalysen in dieser Gruppe vorgenommen und sie mit interessanten Fällen aus den beiden anderen Gruppen kontrastiert (vgl. Barteczko 2013a; Röser 2013; Schröder 2013a, 2013b, 2014). Hieraus entwickelten sich in der Lehrforschung, aber auch im begleitenden SFB-Team unterschiedliche Sichtweisen.

2.2 Die These der schwachen Evidenz

Basis der Argumentation sind hier (vgl. Barteczko 2013a) vertiefende Einzelfallanalysen von Interviews mit männlichen hochqualifizierten Beschäftigten, die aufgrund ihrer Orientierungen und Humankapitalausstattung am ehesten dazu in der Lage sind, langfristige Strategien des aktiven Angebotsverhaltens zu realisieren. Die Analysen zeigen, dass die AKU-Hypothese nur teilweise (in Bezug auf die Erwartungen) bestätigt werden kann. Die Befragten wollen sich bei hoher Selbstkontrolle im Arbeitsprozess und ausgeprägter Selbst-Rationalisierung der Lebensführung nicht an ihren Betrieb binden und äußern langfristige Wechselserwartungen.

Andererseits bleiben auch die Handlungsabsichten dieser aktivsten Personengruppe in unserem Sample vage und widersprüchlich und die laufende Handlungspraxis ist eher auf Karrieren im jeweiligen Betrieb und nicht auf den überbetrieblichen Arbeitsmarkt bezogen. So verbinden die Befragten ihre Weiterbildungsaktivitäten beispielsweise nicht systematisch mit der Verbesserung ihres arbeitsmarktgängigen

Qualifikationsprofils sondern in erster Linie mit spezifischen Bedarfen ihres Betriebs. Auch konnte bei den meisten Beschäftigten der AMORlang-Gruppe kein ausgeprägtes aktives Angebotsverhalten für den externen Arbeitsmarkt (Netzwerkbildung, Suchaktivitäten, Bewerbungen) festgestellt werden. Erst unter besonderen Bedingungen werden solche Handlungskonzepte und -praxen aktiviert. Dazu gehören z.B. günstige Gelegenheitsstrukturen auf dem Arbeitsmarkt und ein passendes Haushaltsarrangement. Die Beschäftigten agieren in Bezug auf den Arbeitsmarkt also eher reaktiv denn proaktiv (vgl. Barteczko 2013a: 150).

Aus dieser Sichtweise belegen die Interviews, dass eine systematische Ökonomisierungsstrategie vor allem deswegen nicht verfolgt wird, weil die regelmäßige Human- und Sozialkapitalpflege ebenso wie Betriebswechsel immer auch mit Belastungen, Unsicherheiten und Abstiegsgefahren verbunden sein können. Auf derartige Zusammenhänge verweisen Pongratz (2002, 2012) und Voß (2013) selbst. Insofern stellt Faust (2002) zu Recht die Frage, wieso gerade der AKU als Identifikationsangebot für abhängig Beschäftigte attraktiv sein soll.

2.3 Die These der starken Evidenz

Die zweite Position im Forschungsteam bezieht sich zunächst auf dieselben empirischen Phänomene, interpretiert sie jedoch anders. Dabei spielen im Wesentlichen zwei Punkte eine Rolle. Erstens ist aus dieser Sichtweise eine strikte Trennung zwischen betriebsbezogenen und arbeitsmarktbezogenen Ökonomisierungsaktivitäten nicht haltbar. Zwar werden besondere Anstrengungen im Arbeitsprozess oder Weiterbildungsaktivitäten von den Befragten auf den betrieblichen Kontext bezogen, doch haben solche Ökonomisierungsaktivitäten gleichzeitig auch eine arbeitsmarktbezogene Dimension. Hier erworbene Qualifikationen und Reputationen sind teilweise transferierbar und deshalb auch auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt nutzbar.

Zweitens ist hier entscheidend, dass dies nicht hinter dem Rücken der betroffenen Personen geschieht, sondern ein konstitutiver Baustein ihrer Erwerbsorientierungen ist. Alle AMORlang-Personen gehen von der Möglichkeit zukünftiger Betriebswechsel aus und beziehen vor diesem Hintergrund die arbeitsmarktrelevante Dimension vordergründig betriebsbezogener Aktivitäten mit ein. Auch bei diffusen und zunächst widersprüchlich erscheinenden Strategien dieser Personen ist zumeist klar erkennbar, dass eine Vorstellung des eigenen Marktwertes, des verfügbaren Möglichkeitsraumes und des Einflusses betriebsbezogener Aktivitäten auf Arbeitsmarktchancen existiert. Die interviewten Personen präsentieren diese Vorstellungen zwar nicht als konturierte Kosten-Nutzen-Kalkulationen, reflektieren aber durchweg die Kontingenz ihrer Bindung an einen Betrieb sowie ihren eigenen Marktwert. Der Bezug auf einen Betrieb ist bei den untersuchten AMORlang-Personen demnach eher instrumentell und hat seine Bedeutung im Zusammenspiel mit einer oft differenzierten Vorstellung des überbetrieblichen Kontextes.

Schon mit Rücksicht auf diese Annahme muss einer größeren Zahl an Personen aus unserem Sample eine Nähe zum AKU attestiert werden. Dieser Eindruck verstärkt sich angesichts einer weiterführenden Betrachtung von Such- und Beobachtungsaktivitäten in der Gruppe der AMORlang- und teilweise auch der AMORtemp.-

Personen. Wenn Arbeitsmarktbeobachtungen (so wie in der Einleitung argumentiert) Teil der Handlungspraxis von AKU ist, dann finden sich in diesen Gruppen vielfältige und zum Teil ausgeprägte Annäherungen an den AKU. Die vergleichende Beobachtung von Arbeitsgelegenheiten ist zum einen nicht losgelöst von Kommunikationen und Entscheidungen im eigenen Betrieb (z.B. Bleibeverhandlungen) und kann zum anderen auch Wechselentscheidungen vorbereiten.

Wie nachdrücklich sich Betriebsbindungen und korrespondierende Einstellungen und Deutungen bei verstärkter Beobachtung des Arbeitsmarktes ändern können, zeigen die Nutzer von Internet-Jobbörsen und Netzwerken. 'Monster', 'Xing' und Co. stellen kostengünstige, jederzeit und an jedem Ort verfügbare und hochgradig spezifizierte Arbeitsmarktinformationen dar. Nutzer entwickeln Selbstbeschreibungen für die einschlägigen Portale, vergleichen ihre Profile mit denen anderer Bewerber und Anbieter und erhalten regelmäßig (etwa in der Form von Newslettern ohne selbst aktiv werden zu müssen) Job-Angebote und Analysen ihres Arbeitsmarktsegments. Typisch für digitale Jobbörsen ist die Praxis des „Profiling“ und die darauf abgestimmten Formen „permanenter Selbstevaluation“ (Reichert 2008: 101). Dies alles wird von einer einladend bunten und attraktiv designten Bildschirmkommunikation gerahmt, die Berührungängste mit dem Thema Arbeitsmarkt gar nicht erst aufkommen lässt. Wie Knorr-Cetina formuliert, spricht der Markt die Akteure am Bildschirm direkt an (Knorr-Cetina 2012: 31).

Von solchen Aktivitäten geht dieser Position zufolge ein Sog in Richtung Selbstvermarktungsstrategien auf dem Arbeitsmarkt aus. Nutzer reflektieren sich und den Wert ihrer Arbeitskraft, durchdenken auf unterschiedlichem Niveau Wechseloptionen und konstruieren eine detaillierte Landkarte von Möglichkeiten. Dies alles geschieht oft ‚nebenbei‘; auch ohne dezidierte Wechselabsicht werden die Betriebsbindung relativiert und Praktiken der Selbstvermarktung eingeübt. Der Arbeitsmarkt wird in der Folge weniger als Schreckgespenst, sondern vielmehr als relevante Option und teilweise sogar als verheißungsvolles Chancenfeld gesehen. So ist es kein Zufall, dass alle AMORlang-Personen das Internet für Arbeitsmarktbelange nutzen. Die erwerbsbezogenen Einstellungen und Absichten von Personen in der Gruppe der Internet-Nutzer sind marktaffiner. Das Internet öffnet das Tor zur AKU-Welt und bereitet den Boden für überbetriebliche Engagements.

2.4 Zwischenfazit

Wie in der Einleitung ausgeführt, betrachten wir den AKU-Idealtypus ausschließlich in Bezug auf die Ökonomisierungsdimension und lesen ihn als Hypothese. Wir erwarteten Wechselerwartungen auch im mittleren bis hohen Erwerbsalter sowie darauf bezogene Aktivitäten (Weiterbildung, Arbeitsmarktbeobachtung, Netzwerkbildung). Einig waren wir uns darin, dass es in unserem Sample eine Gruppe von Personen mit Wechselerfahrungen und langfristigen Wechselerwartungen gibt. Unterschiedlich beurteilt wurden die darauf bezogenen Aktivitäten. Eine Position konstatiert eher eine betriebsbezogene und reaktive, die andere eher eine arbeitsmarktbezogene und proaktive Handlungspraxis. Beide Sichtweisen stimmen aber darin überein, dass einzelne Merkmale des AKU-Typus auch unter restriktiven Randbedingun-

gen (traditionelle Berufe, höheres Erwerbsalter) empirisch bestätigt werden können und dass damit die Hypothese weiter relevant bleibt.

3 Theoretische Perspektiven

Die zweite Kontroverse in unserem Team entwickelte sich an der Frage, wie man die Erwerbsorientierungen der langfristig Arbeitsmarktorientierten vergleichend erklären kann und welche Entwicklungsdynamik sich daraus ergibt. Gemeinsamer Ausgangspunkt beider Positionen ist ein heuristisches Analyseschema, das im Anschluss an Hartmut Esser (vgl. Esser 1999; Greve 2006) die „Logik der Situation“ und die „Logik der Selektion“ analytisch unterscheidet.

3.1 Ein heuristisches Handlungsschema

Mit der „Logik der Situation“ gehen wir einerseits auf die äußeren „objektiven“ Bedingungen ein, welche die Handlungsmöglichkeiten der Akteure beeinflussen. Hier erhalten wir Auskunft über die Ressourcen, Gelegenheiten und Restriktionen, die den Beschäftigten von der „objektiven“ Struktur auferlegt werden. Die Wahl der Handlungsalternativen hängt aber wesentlich von der Wahrnehmung und Interpretation dieser „objektiven“ Situation ab, die von den „inneren Bedingungen“ bestimmt wird. Diese Rahmung der Situation (Framing) wird dabei beeinflusst von den Präferenzen, Einstellungen und Bewertungen der Individuen. Die „Logik der Selektion“ beschreibt schließlich die Wahl der Handlungsalternativen.

Mit Hilfe dieses Schemas wollen wir ein möglichst offenes Modell zur Ordnung der Befunde und Hypothesen nutzen und beziehen uns dabei auf drei vorangegangene Forschungsschritte. Erstens haben wir in Einzelfallanalysen die Arbeitsmarktorientierungen und ihre Begründungszusammenhänge rekonstruiert und sind dabei auf jeweils spezifische „innere“ und „äußere“ Bedingungen gestoßen. Zweitens haben wir – so weit es möglich war – den Einfluss dieser Bedingungen „variablensoziologisch“ durch bivariate Auszählungen geprüft. Drittens haben wir die Literatur zu Beschäftigtenstrategien aus verschiedenen Forschungsperspektiven verfolgt und deren Thesen an unserem Material geprüft.

Für die „äußeren“ Rahmenbedingungen haben sich drei Felder als besonders relevant erwiesen (vgl. zusammenfassend Barteczko 2013b: 30ff.): Erstens prägen betriebliche Strukturen das Einkommen und die Qualität der Arbeit, die zu Wechselentscheidungen führen können. Für das AKU-Theorem sind in diesem Feld neue Steuerungsformen der Arbeit und Subjektivierungsprozesse von besonderer Bedeutung. Zweitens kann die Arbeitsmarktlage Wechsel fördern, aber auch verhindern. Hierzu gibt es eine Vielzahl von Hypothesen zu Niveau und Spezifität von Qualifikationen, zur Professionalisierung und Institutionalisierung von Teilarbeitsmärkten etc. Abschließend kann das jeweilige Haushaltsarrangement langfristige Arbeitsmarktorientierungen positiv beeinflussen, wenn z.B. finanzielle Ressourcen Risiken abfedern oder die Sorgearbeit durch Partner abgedeckt wird. Familiäre Bindungen können aber auch umgekehrt die Betriebsbindung stärken.

Zu den „inneren“ Bedingungen zählt Esser Präferenzen, Einstellungen, Erwartungen und Bewertungen der Akteure. In den Lehrforschungen haben wir auf er-

werbsbezogene Habitus syndrome und kognitive Arbeitsmarktmodelle fokussiert (vgl. zusammenfassend Barteczko 2013b: 27ff.). Erstere prüften wir anhand von Verhaltensmustern im Erwerbsverlauf (aktiv gestaltend versus passiv reagierend), letztere über Beschreibungen und Bewertungen des Möglichkeitsraums Arbeitsmarkt.

Mit diesem heuristischen Schema legen wir uns nicht auf Essers Handlungs- und Gesellschaftstheorie fest. Wir lesen das Konstrukt vielmehr als analytisches Modell, mit dessen Hilfe wesentliche Elemente und Zusammenhänge für die Genese von Erwerbsorientierungen zusammengeführt werden. Insofern ist das Handlungsmodell für unterschiedliche theoretische Grundannahmen offen. Wer in Erfahrungen mit den Gelegenheitsstrukturen des Arbeitsmarktes und der Haushaltsökonomie die entscheidende Ursache für Arbeitsmarktorientierungen sieht, wird einen sozio-ökonomisch geordneten strukturalistischen Ansatz favorisieren. Wer dagegen die entscheidenden Impulse in diskursiv erzeugten Konstruktionen und Bewertungen erkennt, wird kulturellen „Logiken“ den Vorrang einräumen. Je nach Perspektive treten die situativen Bedingungen entweder als Constraint oder als Determinante auf.

Evident ist, dass sowohl die „inneren“ als auch die „äußeren“ situativen Rahmenbedingungen in vielfältigen Wechselwirkungsbeziehungen stehen. Wissenschaft muss aber vereinfachen und zuspitzen; Interpretationen und Theorien unterscheiden sich dann darin, wo sie dominante Zusammenhänge setzen. Die Diskussion darüber kann bis zu einem gewissen Grade über eine „Beweisführung“ mit Daten des empirischen Materials nach den Regeln qualitativer oder quantitativer Verfahren geführt werden. Beide Verfahren arbeiten vergleichend und können dadurch bestimmte Interpretationen ausschließen. Daneben steht die Theorie, sie leitet die empirischen Tests an und versucht, die Erklärungslücken durch plausible und in sich konsistente Annahmen zu schließen.

An diesem Punkt setzt dann auch die Grundsatzdiskussion in unserem Team über theoretische Perspektiven an. Die oben genannte erste Position erklärt die unterschiedlichen Erwerbsorientierungen vorrangig aus Erfahrungen mit den „äußeren“ situativen Bedingungen (Betrieb, Arbeitsmarkt und Familie) und vor dem Hintergrund der Präferenzen der abhängig Beschäftigten. Das analytische Modell wird hier in einer Lesart Bourdieus strukturalistisch interpretiert. Die zweite Position fokussiert mit systemtheoretischen Mitteln auf Erwerbsorientierungen als kommunikative Konstrukte. Die Frage, ob und wie Essers Ansatz und Systemtheorie in übergreifender sozial- und gesellschaftstheoretischer Perspektive zusammengehen können, steht dabei nicht im Mittelpunkt. Vielmehr geht es darum, systemtheoretische Konzepte in mittlerer Reichweite anzuwenden, und die kommunikativen Prozesse nachzuvollziehen, auf deren Basis sich die als „äußere“ und „innere“ Bedingungen bezeichneten Konstruktionen in soziale Praxis einschreiben. Der Akzent liegt also hier auf Beobachtungs- und Konstruktionsleistungen, in denen das Wissen über die ‚richtige‘ Entscheidung generiert wird.

3.2 Ein strukturalistischer Deutungsversuch

Der erste Ansatz kann an den Ergebnissen unserer deskriptiven Analysen des Fallstudienmaterials verdeutlicht werden (siehe Abb. 1). Langfristige Wechselwartun-

gen (AMORlang) treten dann vermehrt auf, wenn aktive Dispositionen auf selbstbeobachtete gute Qualifikationen und Arbeitsmarktchancen treffen, die mit dem Familienarrangement kompatibel sind. Vorübergehende Wechselerwartungen (AMORtemp.) finden sich häufiger dort, wo normativ begründete Sicherheitsansprüche mit wahrgenommenen Arbeitsbelastungen und Arbeitsplatzunsicherheit einhergehen. Keine Wechselerwartungen (BEOR) sind dort anzutreffen, wo eher zufriedenstellende Arbeitsbedingungen und/oder schlechte Arbeitsmarktchancen wahrgenommen werden.

		BEOR	AMORtemp.	AMORlang
Äußere Bedingungen	Betrieb: Arbeitsleid und Unsicherheit	Selten	Häufig	Selten
	Sehr gute Arbeitsmarktchancen	Teilweise	Teilweise	Häufig
	Haushalt: Vereinbarkeitsprobleme	Selten	Teilweise	Selten
Innere Bedingungen	Aktive Verhaltens- Dispositionen	Teilweise	Teilweise	Häufig
	Selbstaktivierung als Norm	Teilweise	Teilweise.	Häufig

Abbildung 1: Bedingungen für Wechselerwartungen

(Quelle: Eigene Darstellung)

Diese Analysen verweisen damit insgesamt auf zwei Gruppen von Personen mit Wechselplänen. Die erste Gruppe (AMORtemp.) ist mit ihrem aktuellen Beschäftigungsverhältnis unzufrieden oder sieht einen Personalabbau auf sich zukommen und erwartet einen Wechsel, hofft aber dann auf Stabilität. Hier dominieren Push-Faktoren aus der betrieblichen Situation. Die zweite Gruppe (AMORlang) hat sich eine starke Position auf dem Arbeitsmarkt erarbeitet und ist auch langfristig bereit zu wechseln, wenn sich bessere Alternativen auf dem Arbeitsmarkt ergeben. Hier dominieren gelegenheitsstrukturelle Pull-Faktoren.

Dieser Ansatz geht davon aus, dass die je spezifische Kombination von Verhaltensdispositionen, Erwerbsverläufen auf Teilarbeitsmärkten, betrieblichen Positionen und Haushaltsarrangements die drei von uns identifizierten Erwerbsorientierungen zu einem wesentlichen Teil erklären können. Es geht also um unterschiedliche sozialstrukturell bedingte Dispositionen und Einstellungen und um sozio-ökonomisch definierbare Gelegenheitsstrukturen. Wir würden damit ältere Befunde der Erfinder des AKU-Theorems bestätigen, die bereits 2004 von der „Möglichkeit einer dauerhaften Pluralität verschiedener Arbeitskrafttypen“ (Pongratz/Voß 2004b: 224; vgl. Pongratz

2012) ausgehen und als Ursache eine Vielfalt kapitalistischer Verwertungsstrategien anführen.

Wir gehen hier allerdings einen Schritt weiter und verweisen auf die Einbettung von Arbeitskrafttypen in unterschiedliche Teilarbeitsmärkte mit unterschiedlichen Funktionslogiken (vgl. Köhler/Krause 2010; Köhler/Weingärtner 2013). Dieser Ansatz unterscheidet nach der Beschäftigungsstabilität interne und externe sowie nach dem Einkommen primäre und sekundäre Arbeitsmärkte. Interne Märkte sind dort zu finden, wo Betriebe die Verfügbarkeit qualifizierten und leistungsbereiten Personals dauerhaft sicherstellen wollen. Sie bieten mit der Betriebszugehörigkeit und Leistung zunehmende Sicherheit und Einkommen, die beim Betriebswechsel verloren gehen. Damit generieren sie hohe Barrieren gegen zwischenbetriebliche Mobilität. Hier verorten wir unsere Gruppe der Betriebsorientierten (BEOR). Die hier Beschäftigten werden nur dann nach Alternativen suchen, wenn Arbeitsleid oder Krisen sie dazu zwingen.

Auf externen Märkten gehen Betriebe dagegen von zeitlich begrenzten Beschäftigungsdauern und zwischenbetrieblicher Mobilität aus und passen ihre Arbeitsorganisationen und Beschäftigungssysteme diesen Mustern an. Hier sind die Transaktionskosten für beide Seiten geringer als in internen Märkten und es kommt häufiger zu zwischenbetrieblicher Mobilität. Für gefragte Qualifikationen bilden sich berufsfachliche oder Professions-Arbeitsmärkte mit guten Einkommen heraus. Hier können wir unsere langfristig Arbeitsmarktorientierten verorten (AMORlang). Das Gegenmodell bilden externe Märkte mit strukturell prekären Beschäftigungsbedingungen, denen wir unsere temporär Arbeitsmarktorientierten (AMORtemp.) teilweise zuordnen können.

Neuere Analysen in Betrieben der Unternehmensberatung, Pflege und Weiterbildung zum Abschluss unseres SFB-Projektes (Krause/Köhler 2014) vertiefen diesen Ansatz in Bezug auf die Erwerbsstrategien abhängig Beschäftigter und belegen, dass die Genese und Reproduktion von externen Arbeitsmärkten und offenen betrieblichen Beschäftigungssystemen besondere Voraussetzungen verlangt. Zum einen muss der Arbeitsmarkt groß genug sein, um Anschlusschancen bei anderen Betrieben zu ermöglichen. Zum anderen müssen die Betriebe besondere Anstrengungen unternehmen, um Übergangssicherheit zu gewährleisten. Erst unter diesen Bedingungen streben Absolventen und ältere Beschäftigte in diese Teilarbeitsmärkte.

3.3 Ein systemtheoretischer Deutungsversuch

Die zweite Gruppe geht dagegen systemtheoretisch von der Annahme aus, dass die von Esser als „innere Bedingungen“ bezeichneten Präferenzen, Einstellungen, Erwartungen und Bewertungen kommunikative Artefakte darstellen, mit denen Kommunikationssysteme ihre bewusstseinsförmige Umwelt als Personen adressieren. Beispielsweise Bröckling greift das „Theorem der Person als institutioneller Fiktion“ im Rahmen seiner Analyse des „Unternehmerischen Selbst“ auf, um die „diskursive Verfasstheit von Subjektkonstruktionen hervorzuheben“ (Bröckling 2007: 38). Mit dem Begriff des AKU wäre dann die Frage thematisiert, wo und wie autopoietisch

prozessierende Kommunikationssysteme die umgebenden Bewusstseinsysteme als Erwerbspersonen mit Arbeitsmarktorientierung adressieren.

Dieser Schwenk auf Kommunikationssysteme als analytischen Gegenstand verweist erstens auf die Grenzen eines theoretischen Ansatzes, der nur die Handlungsebene als zentralen Indikator für Selbst-Ökonomisierung akzeptiert. Denn schon das Antizipieren von Wechseln sowie die vergleichende Beobachtung von Arbeitsgelegenheiten wirken für Anschlusskommunikationen strukturierend. Erst so wird ein Sinnhorizont aufgespannt, der ein Engagement auf externen Teilarbeitsmärkten kommunizierbar macht und als relevante Option etabliert. Das Vorhandensein einer entsprechenden kommunikativen Struktur spricht demzufolge selbst dann für eine Tendenz zum AKU, wenn Wechsel nicht geplant sind (wie in vielen unserer AMOR-temp.-Fälle) oder eine generalisierte Wechselbereitschaft ohne konkretes Wechselprojekt vorliegt (wie bei vielen AMORlang-Fällen).

Zweitens geht dieser Ansatz zusammen mit der oben vorgestellten segmentationstheoretischen Perspektive davon aus, dass Arbeitskrafttypen in segmentär ausdifferenzierte Teilarbeitsmärkte eingebettet sind. Im Unterschied zu diesem Ansatz ist aber die Annahme, dass nur eine Teilmenge der unterschiedlich gebauten Arbeitsmärkte mit Verweis auf die strukturierende Kraft profitorientierter Betriebe und auf der Folie ökonomischer Bezugsprobleme erklärt werden können. Aus systemtheoretischer Sicht kommt hier prinzipiell eine Vielzahl sozialer Orientierungen in Frage. So kann sich Arbeitsmarktkommunikation ebenso nachhaltig von zeitgenössisch dominanten Diskursen nicht-ökonomischer Provenienz irritieren lassen (Schröder 2013a).

Im Falle des Arbeitskraftunternehmers ist hier auf den semantischen Bestand unternehmerisch aktivierender Diskurse im System der Massenmedien, im politischen System oder im Erziehungssystem zu verweisen. Wo Erwerbspersonen als AKU adressiert werden, fungieren genau solche Diskurse als relevante kommunikative Umwelt, in denen der eigene Marktwert, unternehmerische Strategien und ein positiver Bezug zum Arbeitsmarkt als Ideal installiert werden. In den meisten unserer Fälle aus der Gruppe der Arbeitsmarktorientierten haben Elemente dieses Diskurses einen hohen Stellenwert und bilden Bezugspunkte für die Konstruktion eines marktaffinen Selbst. Ein Großteil der AKU-Tendenzen kann über die Rezeption dieser semantischen Formen erklärt werden.

Drittens wird mit dem systemtheoretischen Fokus auf die kommunikative Konstruktion von AKU-Personen die Aufmerksamkeit auf die Rolle von Verbreitungsmedien gelenkt. Die systemtheoretische These lautet, dass Verbreitungsmedien wie mündliche Gespräche, Zeitungen oder das Internet in je typischer Weise als Selektionsfilter für Anschlusskommunikationen ins Spiel kommen. Typisch für internetvermittelte Arbeitsmarktkommunikation ist, dass räumlich und zeitlich nachhaltig entgrenzt über hochindividualisierte Adressierungen eine stetige, am Markt orientierte Selbstevaluation provoziert wird. Es entsteht (wortwörtlich) ein Bild des Arbeitsmarktes, das diesen mehr als Chancenfeld denn als Bedrohung ausweist (Schröder 2013b, 2014).

Dass die Rolle des Internets als Rekrutierungskanal zu vernachlässigen ist – nur die wenigsten Personen aus unserem Sample fanden tatsächlich einen neuen Job über das Internet – steht dabei nicht im Widerspruch zu der Beobachtung, dass hier ein Kräftefeld entstanden ist, welches einen Sog in Richtung Arbeitsmarktorientierung ausübt (Schröder 2012). Der Arbeitsmarkt im Internet subjektiviert in neuer Form. Erwerbsbezogene Kommunikationen und Formen der Adressierung von Personen werden hier in einer Weise selektiert, die eine Arbeitsmarktorientierung deutlich aufwerten und Betriebswechsel wahrscheinlicher machen.

4 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die west- und ostdeutschen Arbeitsmärkte zeichnen sich seit Jahrzehnten durch ein hohes Maß an zwischenbetrieblicher Mobilität aus, die wiederum zu einem großen Teil auf die Initiative von abhängig Beschäftigten zurückgeht. Vor dem Hintergrund dieser empirischen Befunde fragen wir in diesem Aufsatz nach der Aktualität des AKU-Ansatzes und fokussieren dabei – unserer Fragestellung entsprechend – auf die Ökonomisierungsdimension und die Frage der „Selbst-Vermarktung“. Die AKU-Person handelt quasi unternehmerisch und nutzt den Arbeitsmarkt offensiv zur Vermarktung ihres Human- und Sozialkapitals. Ausgehend von diesem Ansatz erwarten wir nicht nur am Anfang des Erwerbslebens sondern darüber hinausgehend eine langfristige Bereitschaft zum Betriebswechsel sowie dazu passende Konzepte und Praktiken zur Nutzung und Verwertung der Arbeitskraft auf den Arbeitsmärkten.

Als Ergebnis einer qualitativ angelegten Lehrforschung der Jahre 2010/11, in der mit 42 Beschäftigten mittleren bis hohen Erwerbsalters in traditionellen Berufen des Industrie- und Dienstleistungssektors Interviews geführt wurden, unterscheiden wir in Bezug auf die Zukunftserwartungen zwischen drei Beschäftigtengruppen: die Betriebsorientierten (BEOR), die temporär Arbeitsmarktorientierten (AMORtemp.) und die langfristig Arbeitsmarktorientierten (AMORlang). Auch bei Beschäftigten dieser Altersgruppen gibt es also eine Gruppe von Personen, die den Arbeitsmarkt zur Verbesserung ihrer Lage langfristig nutzen möchte. An der Interpretation dieser empirischen Befunde entwickelten sich in der Lehrforschung aber auch im begleitenden SFB-Team unterschiedliche Sichtweisen.

Der einen Position zufolge findet sich auch bei der AMORlang-Gruppe eine nur partielle Evidenz für die AKU-Hypothese: Einerseits gibt es langfristige Wechselwartungen, die Handlungspraxis ist aber andererseits eher auf den eigenen Betrieb gerichtet und Wechsel erfolgen eher reaktiv. Die zweite Position wird u.a. damit begründet, dass auch betriebsbezogene Aktivitäten Arbeitsmarktrelevanz haben können, dass auch die vergleichende Beobachtung von Arbeitsgelegenheiten (z.B. über Jobbörsen) zur ‚Handlungspraxis‘ am Arbeitsmarkt gehört und dass diese durch die Internet-Nutzung verstärkt wird. Beide Positionen stimmen darin überein, dass die AKU-Ökonomisierungshypothese zumindest partiell bestätigt wird und deshalb weiter relevant bleibt.

Ausgangspunkt der Arbeit an Erklärungsansätzen war der Befund, dass die Kausalannahmen des AKU-Theorems nicht ausreichen, denen zufolge betriebliche Stra-

tegien der Ergebnissteuerung und kontrollierten Autonomie im Arbeitsprozess den entscheidenden Auslöser für neue Erwerbsorientierungen darstellen. Aus diesem Grunde haben wir ein heuristisches Handlungsmodell konstruiert mit einer Kombination aus Verhaltensdispositionen und normativen Überzeugungen einerseits (erwerbsbezogener Habitus, normative Einstellungen) sowie situativen Rahmenbedingungen (Betrieb, Arbeitsmarkt, Haushalt) andererseits.

Die Frage war dann, welche der ‚Einflussfaktoren‘ eine besondere Rolle für die Ausprägung der Erwerbsorientierung haben. Hier setzt dann auch die zweite Kontroverse in unserem Team über die zugrundeliegenden Erklärungsansätze an. Beide Perspektiven gehen von der Diagnose einer Pluralität von Erwerbsorientierungen aus. Die segmentationstheoretisch-strukturalistische Interpretation der Befunde kommt zu dem Ergebnis, dass bei Strukturveränderungen des Arbeitsmarktes selbstverständlich auch Modifikationen und Verschiebungen in den Gewichten der Arbeitskrafttypen zu erwarten sind, aber die Pluralität erhalten bleibt, weil die situativen Rahmenbedingungen heterogen bleiben.

Die systemtheoretische Position setzt dagegen auf Veränderungen in der kommunikativen Konstruktion von Erwerbspersonen. Aus dieser Perspektive ergibt sich eher eine Bestätigung der AKU-Verbreitungshypothese als Zeitdiagnose. Auch hier wird weiter von der strukturierenden Kraft der je verschiedenen Teilarbeitsmärkte ausgegangen – allerdings mit dem entscheidenden Zusatz, dass diese Kräfte als Ergebnis von sozialen Konstruktionsprozessen gelesen werden. In den entsprechenden kommunikativen Artefakten schlagen sich unternehmerische Diskurse und Effekte neuerer Verbreitungsmedien nieder, induzieren eine Tendenz zu einer kulturellen Neubewertung von externen Teilarbeitsmärkten und lassen überbetriebliche Wechsel als eine angemessene und zunehmend selbstverständliche Option erscheinen.

Was bedeuten diese Ergebnisse für die Aktualität des AKU-Ansatzes? In Bezug auf diese Frage liegen die beiden oben skizzierten Perspektiven nicht so weit auseinander, wie es auf den ersten Blick scheint. In der Diagnose ist man sich einig, dass es heute eine Pluralität und Koexistenz von Erwerbsorientierungen gibt (z.B. BEOR, AMORtemp., AMORlang) und dass langfristig gerichtete Arbeitsmarktorientierungen auch außerhalb der Freelance-AKU-Nischen auftreten. Solange dieses empirische Phänomen Bestand hat oder sogar an Bedeutung gewinnt, bleibt die Frage nach Erwerbsstrategien abhängig Beschäftigter auf externen Arbeitsmärkten und dem AKU-Ansatz relevant. Wie unser Perspektivwechsel auf den Gegenstand gezeigt hat, sind wir von ausgearbeiteten Theorien zu Erwerbsstrategien abhängig Beschäftigter weit entfernt. Auch deshalb ist das AKU-Theorem weiterhin interessant.

Literatur

- Barteczko, S. (2013a): Der Arbeitskraftunternehmer – Leitbild der Beschäftigten? In: Barteczko, S./Köhler, C./Schröder, S. (2013), S. 125-151 (download hp Köhler).
- Barteczko, S. (2013b): Der Untersuchungsansatz. In: Barteczko, S./Köhler, C./Schröder, S. (2013), S. 23-46 (download hp Köhler).
- Barteczko, S./Köhler, C./Schröder, S. (Hg.) (2013): Erwerbsorientierungen zwischen Arbeitsmarkt und Betrieb. Hintergründe und Motive für diskontinuierliche Erwerbsverläufe. In: Jenaer Beiträge zur Soziologie 23 (download hp Köhler).
- Bernhard, J./Köhler, C./Loudovici, K./Dittrich, S./Pineda de Castro, M./Sittig, C./Spiller, S. (2007): „Generalisierung von Unsicherheit?“ Ergebnisse einer qualitativen Beschäftigtenbefragung. In: Köhler, Christoph/Loudovici, Kai (Hg.): Beschäftigungssysteme, Unsicherheit und Erwerbsorientierungen. Theoretische und empirische Befunde. SFB Mitteilungen. H. 22, S. 95-206 (download hp Köhler).
- Bröckling, U. (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Esser H. (1999): Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 1: Situationslogik und Handeln. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Faust, M. (2002): Der Arbeitskraftunternehmer – eine Leitidee auf dem ungewissen Weg der Verwirklichung. In: Kuda, E./Strauß, J. (Hg.): Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung. Hamburg: VSA, S. 56-81.
- Greve, J. (2006): Logik der Situation, Definition der Situation, framing und Logik der Aggregation bei Esser und Luhmann. In: Greshoff, R./Schimank, U. (Hg.): Integrative Sozialtheorie? Esser – Luhmann – Weber. Wiesbaden: VS Verlag, S. 13-38.
- Grotheer, M. (2008): Beschäftigungsstabilität und -sicherheit in Westdeutschland. Entwicklungsdynamik und Folgen für die soziale Ungleichheit. In: Köhler, C./Struck, O./Grotheer, M./Krause, A./Krause, I./Schröder, T. (2008), S. 65-113.
- Kleemann, F./Voß, G. G. (2010): Arbeit und Subjekt. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 415-450.
- Knorr-Cetina, Karin (2012): Skopische Medien: Am Beispiel der Architektur von Finanzmärkten. In: Krotz, Friedrich/Hepp, Andreas (Hrsg.): Mediatisierte Welten. Forschungsfelder und Beschreibungsansätze. Wiesbaden: VS Verlag.
- Köhler, C./Krause, A. (2010): Betriebliche Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarktsegmentation. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 387-412.
- Köhler, C./Weingärtner, S. (2013): Arbeitsmarktsegmentation. In: Hirsch-Kreinsen, H./Minssen, H. (Hg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. Berlin: edition sigma, S. 71-78.
- Köhler, C./Struck, O./Grotheer, M./Krause, A./Krause, I./Schröder, T. (2008): Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen. Wiesbaden: VS Verlag.

- Köhler, C./Krause, A./Blazejewski, F./Leschner, U./Omenukor, S./Reimann, C. (Hg.) (2009): *Arbeitskraftunternehmer oder Proletarier? Hintergründe und Motive für diskontinuierliche Erwerbsverläufe*. SFB 580. Arbeitspapier Nr. 17 (download hp Köhler).
- Krause, A./Köhler, C. (Hg.) (2012): *Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte*. Bielefeld: transcript.
- Krause, A./Köhler, C. (2014): *Unsicherheit als Element betrieblicher Personalpolitik*. In: Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hg.): *Wandel der Governance der Erwerbsarbeit*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Krause, A./Köhler, C./Struck, O./Böhm, A./Gerstenberg, S./Schröder, S. (2012): *Generalisierung von Unsicherheit? Transformationen des ost-westdeutschen Arbeitsmarktes*. In: Best, H./Holtmann, E. (Hg.): *Aufbruch der entsicherten Gesellschaft. Deutschland nach der Wiedervereinigung*. Frankfurt a. M.: Campus, S. 222-238.
- Matuschek, I./Kleemann, F./Brinkhoff, C. (2004): „Bringing the Subjectivity back in“. In: Pongratz, H. J./Voß, G. G. (Hg.): *Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung*. Berlin: edition sigma, S. 115-139.
- Moldaschl, M. (2010): *Reflexiver Theoriegebrauch – die Brillenmethodik. Zur Methodologie wissenschaftlichen Denkens*. In: *Papers and Preprints of the Department of Innovation Research and Sustainable Resource Management No. 12/2010*.
- Pohlmann, M./Markova, H. (2011): *Soziologie der Organisation. Eine Einführung*. Konstanz: UVK .
- Pongratz, H. J. (2002): *Erwerbstätige als Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft? Konzepte, Diskussionen und Anforderungen an Gewerkschaften*. In: Kuda, E./Strauß, J. (2002), S. 8-23.
- Pongratz, H. J. (2012): *Exit Markt: Bedingungen aktiven Angebotsverhaltens qualifizierter Arbeitnehmer*. In: Krause, A./Köhler, C. (2012), S. 207-227.
- Pongratz, H. J./Voß, G. G. (2003): *Arbeitskraftunternehmer: Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin: edition sigma.
- Pongratz, H. J./Voß, G. G. (2004a): *Arbeitskraft und Subjektivität. Einleitung und Stellungnahme aus der Sicht der Arbeitskraftunternehmer-These*. In: Pongratz, H. J./Voß, G. G. (Hg.): *Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung*. Berlin: edition sigma.
- Pongratz, H. J./Voß, G. G. (2004b): *Erlebniserwartungen und Sicherheitsbedürfnisse von Beschäftigten in Gruppen- und Projektarbeit*. In: Pongratz, H. J./Voß, G. G. (Hg.): *Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung*. Berlin: edition sigma, S. 209-227.
- Reichert, R. (2008): *Amateure im Netz. Selbstmanagement und Wissenstechnik im Web 2.0*. Bielefeld: transcript.
- Röser, S. (2013): *Subjektivierung als Grenzziehung. Arbeit und Leben in diskontinuierlichen Erwerbsverläufen*. In: Barteczko, S./Köhler, C./Schröder, S. (2013), S. 231-270.
- Schröder, S. (2012): *Die Ware Arbeitskraft im Internet*. In: Krause, A./Köhler, C. (2012), S. 269-288.

- Schröder, S. (2013a): Diskurse und diskontinuierliche Erwerbsverläufe. In: Barteczko, S./Köhler, C./Schröder, S. (2013), S. 209-219.
- Schröder, S. (2013b): Internetarbeitsmärkte und Erwerbsorientierung. In: Barteczko, S./Köhler, C./Schröder, S. (2013), S. 302-339.
- Schröder, S. (2014): Die digitale Formatierung des Selbst – Erwerbsorientierungen und Internet. Dissertation Friedrich Schiller Universität Jena.
- Voß, G. G. (2013): Arbeitskraftunternehmer. In: Hirsch-Kreinsen, H./Minssen, H. (Hg.) (2013): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. Berlin: edition sigma, S. 64-71.
- Voß, G. G./Pongratz, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 50. Jg., H. 1, S. 131-158.