

Fabian Hoose, Patricia Schütte¹

Fragmentierte Solidarität. Das Ende des organischen Zusammenhaltes durch subjektivierte Erwerbsarbeit

Abstract: In diesem Beitrag soll das Verhältnis von Solidarität und Subjektivierung in Bezug auf Erwerbsarbeit in den Blick genommen werden. Für die gesellschaftliche Entwicklung ist Arbeit zentral, da die Formen, in denen Menschen diese leisten und vollbringen, maßgeblich in Wechselwirkung zu ihren Lebensbedingungen stehen. Die Herausbildung der modernen Arbeitsformen in kapitalistisch organisierten Wirtschaftssystemen im 19. und 20. Jahrhundert ist dabei durch Kollektivierung geprägt gewesen. Bis in die 1990er galt „Solidarität“ als grundlegendes Scharnier arbeitsweltlicher Ordnung, in der Folgezeit entwickeln sich Individualisierung und „Subjektivierung“ zu Phänomenen, welche die Arbeitswelt in vielerlei Hinsichten überlagern und verändern. Auf der Suche nach den zukünftigen Formen von Arbeit ist so bspw. der „Arbeitskraftunternehmer“ bekannt geworden. Solidarische Einstellungen verschwinden jedoch auch mit dem Übergang zur Wissensgesellschaft, in der subjektivierte Formen von Erwerbsarbeit dominieren, nicht. Solidarität in einer durch subjektivierte Wissensarbeit geprägten Erwerbsgesellschaft nimmt aber eine neue Form an, die im Beitrag als subjektivierte Solidarität bezeichnet wird.

1 Einleitung

Für die gesellschaftliche Entwicklung ist Arbeit zentral, da die Formen, in denen Menschen diese leisten und vollbringen, maßgeblich in Wechselwirkung zu ihren Lebensbedingungen stehen. Die Herausbildung der modernen Arbeitsformen in kapitalistisch organisierten Wirtschaftssystemen im 19. und 20. Jahrhundert ist dabei durch Kollektivierung geprägt gewesen: auf der Ebene der Arbeitsorganisation durch Arbeitsteilung in Großunternehmen und auf der Ebene der Interessenvertretung durch Berufsgruppen und Gewerkschaften. Durch Solidarität² der Arbeitenden sind Arbeitsschutzmaßnahmen, Tarifverträge und Sozialversicherungssysteme etabliert worden, die letztlich zur Herausbildung der heutigen westlichen Wohlfahrtsstaaten geführt haben. Seit dem letzten Drittel des 20. Jahrhunderts trifft diese Solidarität jedoch auf den gesellschaftlichen Trend der Individualisierung. Risiken und Ungewissheiten müssen zunehmend individuell verarbeitet und bewältigt werden. In der arbeitssoziologischen Debatte werden diese Entwicklungen unter den Topoi der „Krise der Arbeit“, der „Entgrenzung“ sowie auch der „Subjektivierung“³ diskutiert. In der Arbeitswelt werden Marktrisiken immer weniger kollektiv abgefedert, so dass Erwerbstätige unmittelbar von ökonomischen Einflüssen betroffen sind. Im Rahmen dieser Vermarktlichungstendenzen entstehen jedoch zugleich neue Formen der Solidarität, was

¹ Dipl.-Soz. Wiss. Fabian Hoose, Mitarbeiter am Lehrstuhl für Allgemeine Soziologie, Arbeit und Wirtschaft an der Fakultät für Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum. Email: Fabian.Hoose@rub.de; Patricia Schütte M.A., Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum. Email: Patricia.Schuette@rub.de.

² In einer allgemeinen und recht engen Perspektive kann Solidarität als Form von Mitgefühl mit anderen verstanden werden. Über diese Ebene hinaus begreift Durkheim Solidarität als sozialen Tatbestand, der als Grundlage gesellschaftlicher Ordnung fungiert (vgl. vertiefend dazu Durkheim 1992: S. 102 ff. und Tranow 2012: S. 11 ff.).

³ Subjektivierung kann als Prozess verstanden werden, in dem ein Bezug auf „Subjekte“, „Subjekthafes“ oder „Subjektives“ zunimmt (Kleemann et al. 2002: S. 54).

bspw. im Erstarren von Sparten- und Berufsgewerkschaften oder in Form von kollektiver Interessenartikulation über Social-Media-Kanäle zu beobachten ist. Nachdem sich der Zusammenhalt im Wandel zur arbeitsteiligen (Industrie-)Gesellschaft mit Durkheim als Veränderung von der mechanischen zur organischen Solidarität beschreiben lässt, verschwinden solidarische Einstellungen auch mit dem Übergang zur Wissensgesellschaft, in der subjektivierte Formen von Erwerbsarbeit dominieren, nicht. Solidarität in einer durch subjektivierte Wissensarbeit geprägten Erwerbsgesellschaft nimmt aber neue Formen an, die im Folgenden als *subjektivierte* Solidarität⁴ bezeichnet wird.

In der inhaltlichen Entwicklung arbeits- und industriesoziologischer Diskurse ist dabei ein Paradigmenwechsel sichtbar. Ist bis in die 1990er Solidarität das grundlegende Scharnier arbeitsweltlicher Ordnung, entwickelt sich in der Folgezeit bis heute Subjektivierung zu einem Phänomen, das die Arbeitswelt in vielerlei Hinsichten überlagert und verändert. In diesem Beitrag wollen wir insbesondere Solidarität in den Blick nehmen und versuchen herauszufinden, wie sich subjektivierte Erwerbsarbeit auf Solidaritätsformen auswirkt. Wir betrachten dazu das Verhältnis von Solidarität und Subjektivierung und fragen sowohl nach ihrem Stellenwert in der arbeitssoziologischen Betrachtung von Erwerbsarbeit als auch nach den wechselseitigen Bezügen der beiden Phänomene.

2 Wandel von Solidarität

Der Begriff der Solidarität spielt im Zuge der Herausbildung der Arbeitsteilung in modernen Gesellschaften eine wichtige Rolle. Schon Durkheim spricht der Solidarität eine zentrale Bedeutung im Modernisierungsprozess zu. Die beiden Ebenen, die Solidarität bei Durkheim zu einem so bedeutenden sozialen Tatbestand machen, sind zum einen die des Gefühls einer moralischen Verbundenheit zwischen zwei oder mehr Individuen (vgl. Durkheim 1992: S. 102). Zum anderen wird Solidarität aber auch durch (rechtliche) Normierung zu einem sozialen Tatbestand, der das Leben des Einzelnen in der Gesellschaft grundlegend beeinflusst (vgl. Durkheim 1992: S. 111 ff.). Solidarität trägt nach Durkheims Vorstellung maßgeblich zum Zusammenhalt von Gesellschaften bei. Dabei sei im Zuge der Modernisierung ein Übergang von der mechanischen zur organischen Solidarität festzustellen. Die mechanische Solidarität ist vor allem in archaischen, also vormodernen Gesellschaften anzutreffen. Sie wirkt insofern mechanisch, als dass sie durch „die Ähnlichkeit der Gesellschaftsmitglieder untereinander, die in kollektiven Ritualen erfahren und bekräftigt wird“ (Tranow 2012: S. 18), entsteht. Demgegenüber ist der Charakter der Solidarität in modernen Gesellschaften ein organischer. Moderne Gesellschaften sind arbeitsteilig organisiert. Ihre Mitglieder sind nicht mehr durch Ähnlichkeit, sondern gerade durch Verschiedenheit charakterisiert. Das gesellschaftliche Miteinander funktioniert über den Mechanismus der Zusammenarbeit. Durkheim geht im Zuge zunehmender Arbeitsteilung und Individualisierung davon aus, dass die ‚mechanische‘ Bindekraft an Bedeutung verliert, gleichwohl Solidarität nicht verschwindet, sondern sich wandelt. Zu-

⁴ Diese Formen können bspw. in neuartigen Kooperationsformen und kollektiven Interessensäußerungen von Erwerbstätigen in der Kreativwirtschaft oder im Erstarren von Berufsgewerkschaften gesehen werden.

nehmende Spezialisierung und Arbeitsteilung führen dazu, dass der Einzelne verstärkt auf die Leistung von anderen angewiesen ist. Die Zusammenarbeit erfordert aber Regeln, da sich der Einzelne auf die Zuarbeit des anderen verlassen können muss. So entsteht unter den Gesellschaftsmitgliedern die Einsicht, dass es miteinander geteilte Regeln und Normen geben sollte, die die Einhaltung von gegenseitigen Absprachen und Verträgen sicherstellen. Der gesellschaftliche Zusammenhalt beruht somit „auf einem (über Kooperation erworbenen) Wissen um wechselseitige Abhängigkeit“ (Dunkel/Wehrich 2010: S. 179). Diese Ebene von Solidarität, die sich mit zunehmender Arbeitsteilung verstärkt herausbildet, nennt Durkheim organische Solidarität.

So unstrittig der zentrale Stellenwert von Solidarität in der soziologischen Analyse ist, so einig ist sich die Fachwelt darin, dass der Begriff oftmals nicht hinreichend definiert ist (vgl. Dallinger 2009: S. 21). In einem alltagsweltlichen Verständnis scheint solidarische Verhalten zu bedeuten, dass sich auch nicht oder nur indirekt von Problemen betroffene Personen diese zu eigen machen. Probleme anderer werden somit auch zu eigenen Anliegen deklariert, was sie in der (sozialen) Bedeutung aufwertet. Sozialer Zusammenhalt in Gesellschaften wird durch die Tatsache der Solidarität erst geschaffen:

„Soziale Ordnung, so ist man sich im Fach weitgehend einig, setzt voraus, dass die Gesellschaftsmitglieder die Bereitschaft aufweisen, eigene Interessen zugunsten anderer bzw. der Gemeinschaft zurückzustellen. Vor dem Hintergrund der Annahme, dass wir in einer Zeit leben, in der fortschreitende Prozesse der Rationalisierung, Individualisierung und Globalisierung die Bedingungen sozialen Zusammenlebens grundlegend ändern, ist den vergangenen Jahren ein verstärktes soziologisches Interesse an der Solidaritätsproblematik zu beobachten.“ (Tranow 2012: S. 11)

Entwicklungen wie die gesellschaftliche Individualisierung sowie die Subjektivierung von Arbeit werden dabei als Trends angesehen, die mit Solidarität nicht problemlos vereinbar sind. So „kann solidarische Umverteilung mit der Idee der Selbstverantwortung oder der Leistungsgerechtigkeit in Konflikt stehen“ (Dallinger 2009: S. 25).

Von einer so formulierten allgemeinen und recht engen Definition von Solidarität ist das Durkheim'sche Verständnis des Begriffs zu unterscheiden, da dieser Solidarität vielmehr als Grundlage sozialer Ordnung versteht. Wie beschrieben, hat bereits Durkheim den Wandel von Solidarität an der fortschreitenden Arbeitsteilung festgemacht. In der sich bildenden Industriegesellschaft ist damit die Entwicklung von Erwerbsarbeit verbunden. Diese vollzieht sich, wenn auch nicht allein, durch die Trennung von Erwerbsarbeit und Freizeit bzw. Privatleben. Ein zentrales Merkmal von Erwerbsarbeit ist die Veräußerung von Arbeitskraft über Märkte, zumeist gegen monetäre Entlohnung. Wenngleich gerade bei Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit (z.B. ehrenamtliche Tätigkeiten) von einer ausgeprägten solidarischen Einstellung der Arbeitenden ausgegangen werden kann – denn „Menschen, die diese Dienste erbringen, engagieren sich aus Gründen der Solidarität (...)“ (Mikl-Horke 2007: 285) – so ist die Solidarität unter Erwerbstätigen selbst lange Zeit ein zentrales Thema arbeitssoziologischer Analyse von Formen des Zusammenhaltes unter ArbeitnehmerInnen gewesen (vgl. Huchler et al. 2012: S. 80; Tranow 2012: S. 243). Die Her-

ausbildung von modernen Industriegesellschaften führt in der soziologischen Betrachtung von Solidarität zu einer neuen Analyseebene. Der Bedeutungsverlust mechanischer Solidarität aufgrund der zunehmenden Arbeitsteilung eröffnet die Frage danach, „wie aus oft zwangvollen Gemeinschaftsbildungen herausgelöste Individuen integriert werden können (und ob sie das überhaupt sollen)“ (Dallinger 2009: S. 22). In der Beantwortung so angelegter Fragestellungen geht es in der Arbeits- und Industriesoziologie darum, wie die Risiken der in industriellen Großorganisationen geleisteten Arbeit bewältigt werden. Dabei ist der Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit, zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, der zentral interessierende Aspekt. Die Transformation von Arbeitskraft in Arbeitsleistung und die Verkaufsbedingungen von Arbeitskraft sind gekennzeichnet von einer strukturellen Machtungleichheit zwischen Anbieter und Nachfrager von Arbeitskraft. Die entstehende Arbeiterbewegung wollte diese strukturelle Unterlegenheit der abhängig Erwerbstätigen über kollektive Handlungen und Interessenvertretung mildern.

Die Wissenschaft – und vor allem auch die Arbeits- und Industriesoziologie – versucht dabei, „die Gemeinsamkeit der Arbeit(nehm)erinteressen im entwickelten Kapitalismus herauszustellen und zugleich zu erklären, aus welchen Gründen bestimmte Beschäftigtengruppen kein adäquates „Klassenbewußtsein“ entwickeln und in den gesellschaftlichen Interessenauseinandersetzungen passiv bleiben“ (Bode 1995: S. 55; vgl. hierzu auch Popitz et al. 1957). Diese Forschungen sind dann in der Bundesrepublik mit der Frage nach einem einheitlichen „Arbeiterbewusstsein“ bekannt geworden (vgl. dazu z.B. Sperling 1973; Kudera et al. 1976 sowie Kern/Schumann 1985). Dieses Arbeiterbewusstsein, so die These, entsteht durch die unter den Arbeitern geteilte Annahme und Erfahrung einer strukturellen „Unterlegenheit gegenüber dem Unternehmer als Interessenkontrahenten“ und führt zu in einer „allgemein geäußerten Einsicht in die Notwendigkeit des Zusammenhalts, der Solidarität unter den Kollegen“ (Kudera et al. 1982: S. 256). Um die individuellen Interessen wahren zu können, sind ArbeitnehmerInnen aus diesen Gründen bereit, sich in kollektiven Interessenorganisationen zusammenzuschließen und Anliegen gemeinsam vorzutragen. Dass in diesem Zusammenhang die eigenen (kurzfristigen) Interessen teilweise auch zurückgestellt werden müssen, wird aufgrund der Einsicht in die längerfristige strukturelle Unterlegenheit von ArbeitnehmerInnen in Kauf genommen. Das Entstehen von Industriegewerkschaften, die die Interessen aller ArbeitnehmerInnen einer Branche, unabhängig von deren konkreten Tätigkeiten im Betrieb oder deren Berufen organisieren, wird hierdurch erst ermöglicht.

In den Jahrzehnten nach dem Ende des zweiten Weltkriegs scheint sich in diesem Zusammenhang zunächst die Situation einer „langfristig stabilen, relativ übersichtlichen Konstellation“ (Mayer-Ahuja 2011: S. 2) einzustellen. In dieser Konstellation ist die Erwerbsarbeit im Wesentlichen durch das für die Mehrheit der Beschäftigten gültige Normalarbeitsverhältnis organisiert (vgl. Mückenberger 1985). Wobei das Normalarbeitsverhältnis durch eine Vollzeitätigkeit, einen unbefristeten Arbeitsvertrag, die Integration der ArbeitnehmerInnen in die sozialen Sicherungssysteme sowie die Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis gekennzeichnet ist (vgl. Statistisches Bundesamt 2008: S. 6; Keller/Seifert 2007). In Deutschland bildet sich eine

Form des Kapitalismus heraus, die gemeinhin als soziale Marktwirtschaft charakterisiert wird und die Marktrisiken für den Einzelnen über die Mechanismen der Großorganisationen und der kollektiven Sicherungssysteme kalkulierbar macht: „Das Leben erschien in gewissen Grenzen planbar. Sozial geschützte Erwerbsarbeit stand im Zentrum von Lebensentwürfen, die in die Zukunft gerichtet waren. Lohnarbeit verwandelte sich in Beschäftigung, die mit einem kollektiven sozialen Status verbunden war“ (Dörre 2010: S. 141). Die Herausbildung eines Normalarbeitsverhältnisses kann somit durchaus als Institutionalisierung von Solidarität angesehen werden: Bspw. weil hier Sozialversicherungssysteme eingeführt werden, die gerade über den Modus der Umverteilung zwischen denjenigen, die akut von Problemen betroffen sind (z.B. Arbeitslose, Erkrankte) und denen, die aktuell nicht davon betroffen sind (erwerbstätige Beitragszahler), aber aufgrund eines geteilten Problembewusstseins dazu bereit sind Beiträge zu leisten, funktionieren.

Die diagnostizierte Krise bzw. Erosion des Normalarbeitsverhältnisses (vgl. Mückenberger 1985 und 2010 sowie zur Diskussion Mayer-Ahuja 2011) stellt diesen Solidaritätsaspekt des bundesdeutschen Erwerbsarbeitsarrangements der Nachkriegszeit in Frage. In der Debatte um das Ende des Normalarbeitsverhältnisses spiegeln sich radikale Veränderungen in Arbeit und Gesellschaft wider, „denn in diesen Auseinandersetzungen wird nicht weniger verhandelt als die Frage, welche Quantität und Qualität von Arbeit wir in unser Gesellschaft beanspruchen“ (Jürgens 2010: S. 424). Während Hoffmann und Walwei noch die tarifvertraglich normierten Löhne gerade als ein Charakteristikum des Normalarbeitsverhältnisses ausmachen (vgl. Hoffmann/Walwei 1998: S. 410), wird im Zuge des Wandels von Erwerbsarbeit eine Veränderung der Industriellen Beziehungen konstatiert. Die deutsche Konstellation der weit verbreiteten (Flächen-)Tarifverträge, die durch Einheitsgewerkschaften verhandelt werden, wird im Zuge der gesellschaftlichen Individualisierung und wirtschaftlichen Globalisierung vor neue Herausforderungen gestellt. Bekommen im Jahr 1998 noch 76%⁵ der Beschäftigten Löhne, die sich an Tarifverträgen orientieren, so sind es im Jahr 2009 bereits nur noch 65% der Beschäftigten (vgl. WSI 2011). Somit schwindet der Anteil von ArbeitnehmerInnen, die von der „solidarischen Lohnstrategie“ (Schroeder et al. 2011: S. 11) profitieren. Offenbar ist die sinkende Tarifbindung von Betrieben (in deren Folge weniger Beschäftigte Tariflöhne erhalten) ursächlich zurückzuführen auf die zurückgehende Durchsetzungsmacht der etablierten Gewerkschaften. Während zwischen den Jahren 2000 und 2010 die absolute Zahl Erwerbstätiger um ca. 1,7 Mio. gestiegen ist, sinkt die Zahl der in den DGB-Mitgliedsgewerkschaften organisierten ArbeitnehmerInnen in diesem Zeitraum um ca. 1,5 Mio⁶. Auch wenn die reinen Mitgliederzahlen nicht allein als Indikator für die Stärke von Gewerkschaften herangezogen werden können, so scheint der Mitgliederverlust doch eine der wichtigsten Ursachen für deren sinkende Durchsetzungsmacht zu sein. Neben anderen strukturellen Gründen für den Mitgliederrückgang bei Gewerkschaften scheinen immer weniger Erwerbstätige das Bewusstsein eines not-

⁵ Dies gilt für die Tarifbindung nach Beschäftigten in Westdeutschland. In Ostdeutschland stellt sich diese aus verschiedenen Gründen anders dar.

⁶ Angaben des Statistischen Bundesamtes. Hiernach waren 1991 insgesamt 38,664 Mio. Personen mit Wohnort in Deutschland erwerbstätig; 2010 dagegen bereits 40,368 Mio.

wendigen gemeinsamen Handelns zu teilen. Nimmt im Zuge der abnehmenden Anziehungskraft von Gewerkschaften auch der Stellenwert von Solidarität unter Erwerbstätigen ab? Eine Antwort auf diese Frage muss sicherlich differenziert ausfallen, wie der Verweis auf die wachsende Bedeutung der betrieblichen Aushandlungsebene in den industriellen Beziehungen und die damit steigenden innerbetrieblichen Konfliktpotentiale zeigt (vgl. Hauser-Ditz et al. 2012).

Die Vorstellung eines prinzipiellen Interessengegensatzes zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn bleibt offensichtlich bestehen und die Verlagerung von Aushandlungen auf die betriebliche Ebene verschlechtert das Verhältnis von Betriebsräten und Geschäftsleitungen auch deshalb, da diese sich mit der Übertragung der Funktion der kollektiven Interessenaushandlung von Löhnen tendenziell überlastet sehen. Darüber hinaus kann im Aufkommen und Erstarken von Sparten- und Berufsgewerkschaften ein Anhaltspunkt dafür gesehen werden, dass die gemeinsame und solidarische Interessenartikulation von Erwerbstätigen nicht prinzipiell an Bedeutung verliert (vgl. Schroeder et al. 2011; für den Fall der Führungskräfte in der chemischen Industrie Hoose et al. 2009). Zum Teil wird darin eine Auflösung des in der Einheitsgewerkschaft realisierten Modells der ‚Solidarität von ArbeitnehmerInnen‘ befürchtet, die vor allem die Teilhabe von Erwerbstätigen mit wenig Primärmacht an der kollektiven Interessenvertretung beschneidet. Andererseits können hierin aber auch Anzeichen dafür gesehen werden, dass sich neue Formen von Solidarität herausbilden. In Anlehnung an den von Streeck entwickelten Gedanken einer sich entwickelnden „competitive solidarity“ (Streeck 2000) formulieren Dörre und Röttger die Annahme, dass sich eine neue Form der Solidarität herausbilde, „die sich über partikulare Arbeits-, nicht jedoch über Klasseninteressen abhängig Beschäftigter konstituiert. Es handelt sich um Solidaritäten einzelner Gruppen und Fraktionen von Lohnabhängigen, die auf der Anerkennung des Primats wirtschaftlicher Wettbewerbsfähigkeit gegründet ist. Arbeitsinteressen werden hier als integraler Bestandteil von Wettbewerbsbündnissen definiert, die ausschließlich über eine Stärkung der wirtschaftlichen Leistungskraft wahrgenommen werden können. Dementsprechend gelten solidarische Beziehungen nur noch in dem Maße als legitim und praktikabel, wie sie die Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben, Unternehmen und von – nach der gleichen Logik konstruierten – Regionen stärken“ (Dörre/Röttger 2006: S. 232).

Das oben Beschriebene deutet an, dass klassische Interessenvertretungen, Sinnbilder der Solidarität auf Arbeitsebene, an Bedeutung verlieren. Es scheint aber eher unwahrscheinlich, dass dies einen generellen Bedeutungsverlust von Solidarität unter ArbeitnehmerInnen darstellt, da sich gleichzeitig neue Formen herausbilden, die auf eine qualitativ veränderte Ausprägung der Solidarität hindeuten.⁷ Der Trend zur Berücksichtigung partikularer Interessen und kurzlebiger wettbewerbsbezogener Bedingungen sind zwei Merkmale, die dabei hervorzuheben sind. Dies geht einher mit den Auswirkungen eines weiteren Veränderungsprozess, der Subjektivierung.

⁷ Zugleich soll an dieser Stelle nicht verschwiegen werden, dass es natürlich auch immer bereits kollektive Interessenvertretung jenseits von Gewerkschaften und Betriebsräten gab.

3 Fragmentierung des Zusammenhalts durch Subjektivierung?

Das Thema Subjektivität bzw. vielmehr deren Bedeutung für Arbeitsprozesse findet seit den 1980er Jahren auch in der arbeits- und industriesoziologischen Forschung Beachtung (vgl. Minssen 2012: S. 118 f). Grund dafür sind Veränderungen in der Art und Weise, wie sich Erwerbspersonen und Erwerbsarbeit aufeinander beziehen. Während in der tayloristisch-fordistisch geprägten Arbeitswelt Person, Subjekt und Subjektivität keine relevante Rolle spielen, nimmt ihre Bedeutung in den stark von Rationalisierungsprozessen geprägten 1980er und 1990er Jahren merklich zu (vgl. Kleemann 2012). Begrifflich gefasst unter dem Titel „Subjektivierung“ wird der Entwicklungsprozess dann Anfang der 1990er durch Baethge, der dies inhaltlich als ein verändertes „Arbeitsbewusstsein“ oder eine neue inhaltliche Anspruchshaltung der arbeitenden Subjekte gegenüber der Erwerbsarbeit darstellt (vgl. Baethge 1991; Kleemann 2012: S. 7; Kropf 2005: S. 72). Neue betriebliche Rationalisierungsmodi wie die „Vermarktlichung“ als Strukturierungs- und Koordinierungsprinzip in Arbeitsorganisationen, in denen der marktliche Einfluss auf die Arbeit dominiert (vgl. Kratzer 2003), etablieren sich und führen zu neuen, entgrenzten Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten: Das Normalarbeitsverhältnis droht zu erodieren und sich in verschiedenste Beschäftigungsformen zu fragmentieren, Arbeitszeiten werden flexibler, Arbeitsorte verändern sich, Arbeitsinhalte werden diffuser, neue Arbeitsformen nehmen zu etc. Dabei richten sich Rationalisierungsstrategien immer stärker auf subjektive Potenziale am Arbeitsplatz. Lohr bezeichnet dies als eine „Wiederentdeckung des Subjekts“ (Lohr 2003; vgl. auch Minssen 2012: S. 118). In diesem Zusammenhang vollzieht sich auch ein allmählicher Perspektivwechsel in arbeits- und industriesoziologischen Untersuchungen, wodurch Subjektivierung bis heute zu einem Schwerpunktthema wird.

Der Begriff „Subjektivierung“ hat in der gesamten Zeit viele Facetten und Bezugspunkte ausgeprägt, was sich in unterschiedlichen Verwendungsformen zeigt. Während Kleemann, Matuschek und Voß Subjektivierung als einen Prozess verstehen, an dem sich sehen lässt, dass ein Bezug auf „Subjekte“, „Subjekthafes“ oder „Subjektives“ zunimmt (Kleemann et al. 2002: 54), fasst Kratzer den Begriff unter der Beschreibung einer auf „subjektive Bedürfnisse ausgerichtete Wertelandschaft“ (Kratzer 2003: S. 49) auf, da Arbeit immer mehr von subjektiven Ansprüchen und der Erfüllung subjektiver Bedürfnisse geprägt werde. Gewissermaßen kann dies als Fragmentierung des Arbeiterbewusstseins in individuellere Interessenlagen verstanden werden. Gleichzeitig versteht er sie auch als eine Möglichkeit der Vergesellschaftung, in Zeiten, in denen gesellschaftliche Institutionen immer weniger als Handlungs- und Orientierungsmuster dienen (vgl. Kratzer 2003: S. 50).

Huchler et al. verstehen „Subjektivität“ als einen betrieblichen Steuerungsmechanismus neben Markt, Herrschaft und Solidarität, der sich erst dann in den Mechanismus „Subjektivierung“ verwandele, wenn der neu entstehende Freiraum in der Arbeitsgestaltung, frei von Fremdbestimmung, zu einem „Zwangsraum“ wird, in dem die Nutzung des neuen Freiraums auch erwartet wird (vgl. Huchler et al. 2007: S. 83, 105). Unter dem Terminus „Subjektivierung“, insbesondere in Bezug auf Arbeit, wird eine Entwicklung verstanden, bei der subjektive Eigenschaften und Fähigkeiten bzw.

Subjektivität im und für den Arbeitsprozess wichtiger werden. Daraus ergibt sich eine Ambivalenz. Denn es bedeutet zum einen, dass Individuen zunehmend die Möglichkeit haben, ihre subjektiven Ansprüche an Arbeit und neben den fachspezifischen auch persönliche Kompetenzen in den Arbeitsprozess aktiv und gestaltend einzubringen. Zum anderen werden aber auch seitens der Organisationen, in denen gearbeitet wird, veränderte bzw. erhöhte Erwartungen an die Ausschöpfung von subjektiven Eigenschaften gestellt (vgl. Aulenbacher 2009: S. 38; Kratzer 2003: S. 52; Minssen 2012: S. 119 f; Moosbrugger 2012: S. 32; Pongratz 2005: S. 60). Matuschek et al. sehen sechs Bereiche, auf die sich Subjektivierung von Arbeit bezieht (2002: S. 59 ff.): 1. „Technisierte Arbeit“, bei der „subjektivierendes und subjekthaftes Arbeits-handeln“ als komplementäre Elemente behandelt werden; 2. „Post-tayloristische Arbeits- und Betriebsorganisation“, für die subjektives Leistungsvermögen eine Voraussetzung ist; 3. Das Verhältnis von Arbeit und Leben, das aufgrund der Entfaltung subjektiver Ansprüche und Anforderungen neu ausgestaltet werden müsse; 4. Erwerbsbiografie, die immer mehr nach einer eigenen Logik auszuarbeiten sei; 5. Geschlechterverhältnis und Arbeit, als Komponenten, die aufgrund zunehmender weiblicher Erwerbsarbeit und damit verbundener neuer Anforderungen an Arbeitsbedingungen neu aufeinander bezogen werden; sowie 6. Ein Wandel von Arbeitswerten, der eine „normative Subjektivierung von Arbeit“ bedingt.

Konsequenzen der aufgezeigten Entwicklung sind unter anderem, dass Erwerbstätige sich ihre Arbeitssituationen immer häufiger selbst strukturieren und ausgestalten müssen, da ihre Umwelten dies zunehmend vernachlässigen. Mehr Freiraum kann dabei auch mit einem Mehr an Verantwortung und Identifikation mit der Arbeit einhergehen sowie gleichzeitig auch mit dem Druck, selbst in der Pflicht zu sein, die Bedingungen für die optimale Verausgabung von Arbeitskraft eigenverantwortlich zu schaffen. Das wird z.B. in dem Arbeitskrafttypus des Arbeitskraftunternehmers von Pongratz und Voß deutlich in dessen Merkmalen hervorgehoben (vgl. Voß/Pongratz 1998; Pongratz 2005: S. 61). Die These, bei dem Arbeitskraftunternehmer handle es sich um eine „sich nach und nach als neuer gesellschaftlicher Leittypus von Arbeitskraft durchsetzende“ (Voß 2007: S. 98) Form der Erwerbstätigkeit, hat in der Arbeits- und Industriosozologie viel Aufmerksamkeit erfahren. Ein in der Debatte häufig angeführter Kritikpunkt ist die sich schwierig gestaltende reale Nachweisbarkeit in der Arbeitswelt (vgl. Minssen 2012: S. 113ff.). Zunächst hat sich die empirische Suche dabei vor allem auf die Arbeit in neuen Wirtschaftsbereichen wie dem IT-Sektor konzentriert. Schon bald sind aber auch andere Tätigkeiten abseits des Normalarbeitsverhältnisses in den Fokus geraten bspw. die Arbeit in der sogenannten Kultur- und Kreativwirtschaft⁸ (vgl. Eikhof/Haunschild 2004). Zwar gehen nach wie vor die meisten Erwerbstätigen einer Beschäftigung nach, die dem Normalarbeitsverhältnis entspricht, jedoch ist hier zumindest ein Wandel dieses als positiv assoziierten Beschäftigungstypus zu konstatieren (vgl. bereits Offe/Heinze 1990 sowie Vogl 2008: S. 21f.). Mit dem schrumpfenden Anteil an Industriearbeit hat auch die Er-

⁸ Die Kultur- und Kreativwirtschaft besteht aus den Teilmärkten Musikwirtschaft, Buchmarkt, Kunstmarkt, Filmwirtschaft, Rundfunkwirtschaft, Markt für darstellende Künste, Designwirtschaft, Architekturmarkt, Pressemarkt, Werbemarkt sowie der Software-/Games-Industrie (vgl. Heinze/Hoese 2012: S. 8).

werbsarbeit in anderen Sektoren verstärkt Beachtung gefunden. Exemplarisch ziehen wir nun die Erwerbsarbeit in der Kreativwirtschaft heran, denn gerade hier erweisen sich die Unterschiede zu traditionellen Erwerbsformen als interessant, weil die in anderen Branchen erst einsetzende Abkehr von der Normalarbeit dort bereits die Regel ist (vgl. Manske/Schnell 2010). So wird in dieser Branche allgemein von freien und weitgehend selbständig zu erledigenden, kreativen Arbeitsanforderungen ausgegangen. Ein im Vergleich zu anderen Branchen besonders hoher Anteil von Kleinunternehmen und Selbstständigen scheint ein Beleg dafür zu sein (vgl. Heinze/Hoose 2012). Die daraus folgende direktere Abhängigkeit von Marktanforderungen führe zu einer ausgeprägten Vermischung von Arbeit und Leben gerade bei Kulturschaffenden. Damit könnte vermutet werden, die Erwerbstätigen in der Kultur- und Kreativwirtschaft entsprächen prototypisch dem Modell des Arbeitskraftunternehmers (vgl. Gottschall/Betzelt 2001).

Die Erscheinungsformen von Erwerbsarbeit in der Kreativwirtschaft sind durch eine direktere Marktabhängigkeit und durch eine vermehrte Eigenorganisation geprägt, so lauten häufig Aussagen zu diesen Arbeitsformen (vgl. Drückers/Landgraf 2010: S. 100 f.; Mayerhofer 2003: S. 42 sowie Loacker 2010: S. 18). Die drei zentralen neuen Anforderungen an Arbeitende, Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung, scheinen auf den ersten Blick auf den privatwirtschaftlichen Kultur- und Kreativsektor zuzutreffen, denn „Kulturschaffende verknüpfen in ihrem Handeln kreative und (Selbst-)Management-Kompetenzen, da sie unentwegt um die ‚richtige‘ Balance zwischen Kreativität, Originalität, Marktkonformität und Wirtschaftlichkeit sowie Eigeninitiative und Kooperation bemüht sind“ (Loacker 2010: S. 18). Beobachtungen und Erwartungen gegenüber der Arbeit in der Kultur- und Kreativindustrie sind inhaltlich somit anschlussfähig an die zentralen Thesen zum Arbeitskraftunternehmer. Kultur- und Kreativschaffende sind in hohem Maße selbst verantwortlich für die Qualität der von ihnen erbrachten Leistungen, für die sie eigenständig auf einem Markt Nachfrager akquirieren müssen. Gerade in diesen Bereichen von Erwerbstätigkeit ist die Vermischung von Arbeit und Leben besonders intensiv: Beispielsweise „vermischen sich Beruf und Privatleben [oftmals] auch räumlich, wenn sich das Büro aus Kostenersparnisgründen in der eigenen Wohnung befindet. Einen geregelten Feierabend gibt es nicht, und häufig sind private Termine zugleich auch Netzwerktreffen für die unternehmerische Tätigkeit.“ (Mandel 2007: S. 51; vgl. weiterhin Haak/Schmid 2001: S. 170ff.)

Die Kultur- und Kreativwirtschaft kann also als Branche gesehen werden, in der (scheinbar) neue Formen von Arbeit entstehen, die als ‚role model‘ für zukünftige Formen von Erwerbsarbeit angesehen werden können. Die Vorbildfunktion scheint dabei in der selbstbestimmten und vereinzelter Arbeit zu liegen, die häufig in (Solo-)Selbstständigkeit ausgeübt wird. Die direktere Marktabhängigkeit, so könnte nun vermutet werden, führe zu mehr Konkurrenz unter den Erwerbstätigen der Kreativwirtschaft. Die von Durkheim angenommene wachsende Arbeitsteilung unterliegt hier, bezogen auf die Ebene der Erwerbsarbeit, fast einem gegenläufigen Trend: Der Einzelne muss im Wertschöpfungsprozess nun wieder mehr Funktionen übernehmen, nämlich neben der reinen Ausführung von Arbeitsaufgaben diese auch planen,

kontrollieren und vermarkten. Neben der Erstellung von Produkten und Dienstleistungen müssen also insbesondere Alleinselbstständige z.B. Planungs- und Akquisetätigkeiten zusätzlich ausführen: „Die Beschäftigten leben und arbeiten in Projekten, immer darauf bedacht, sich alle Möglichkeiten offen zu halten und das Spektrum der Kontakte und Beschäftigungsmöglichkeiten zu erweitern“ (Koppetsch 2010: S. 228). Die Kultur- und Kreativschaffenden sind dabei nicht kollektiv in Verbänden oder Gewerkschaften organisiert, sondern bilden eher lockere Netzwerke. Darin kommt zum Ausdruck, dass klassische Formen der Interessenvertretung auf gewerkschaftlicher oder betrieblicher Ebene von Individuen nicht mehr als adäquat angesehen werden, da sie nicht in der Lage sind, die subjektiven Ansprüche und Interessen jedes Einzelnen zu berücksichtigen. Die Abstinenz von Institutionen der industriellen Beziehungen, die in anderen Branchen etabliert sind, kann daher dazu verleiten, die Kultur- und Kreativwirtschaft als „mitbestimmungsfreie Zone“ aufzufassen, wie dies auch für Unternehmen der digitalen Medien gilt (vgl. Ittermann 2009). Insofern scheint also der Mechanismus der organischen Solidarität, die sich im Zusammenhang mit der Herausbildung der arbeitsteiligen Gesellschaft etabliert hat, hier nicht mehr zu wirken.

Doch bei genauerer Betrachtung ist zu erkennen, dass die Diagnose der verbreiteten Abstinenz der kollektiven Interessenvertretungsmuster aus den traditionellen Industriesektoren nicht das ganze Bild der Solidarität unter den hier Erwerbstätigen zeigt. Bspw. bildet sich ein Zusammengehörigkeitsgefühl, eine ‚Kreativszene‘, in der sich die Kreativen einander zugehörig fühlen. Sie reklamieren für sich sowohl gleiche Interessen- wie auch Problemlagen. Kontakte zu anderen Personen der Branche beschränken sich oft auch nicht allein auf arbeitsinhaltliche Aspekte, sondern sind vielfach durch Freundschaft auch im privaten Bereich geprägt (wobei, wie bereits beschrieben, die Grenze zwischen Arbeitswelt und Freizeit hier tendenziell an Bedeutung verliert). Gerade bei Alleinselbstständigen führt dies auch dazu, dass sich Netzwerke von kooperierenden und sich gegenseitig helfenden Personen bilden, die nicht allein auf geschäftlichen Beziehungen beruhen. Die Interessen von Erwerbstätigen, die in diesen losen Zusammenschlüssen thematisiert werden, wandeln sich mit den veränderten Ansprüchen an Erwerbsarbeit: Bspw. kann für den Bereich der Softwareprogrammierung das Urheberrecht als ein Problemfeld ausgemacht werden, wo sich in der jüngeren Vergangenheit neue Formen des kollektiven Interessenshandelns gezeigt haben (vgl. Lücking/Pernicka 2008; Dobusch/Quack 2010). Dass Gewerkschaften im Kreativbereich wenig Relevanz besitzen und es nur wenige Betriebsräte in den Unternehmen gibt, bedeutet zugleich nicht, dass Formen der kollektiven Interessenvertretung hier nicht existieren. Jedoch sind es neue Formen der Partizipation, die sich verstärkt zeigen (vgl. Ittermann 2009; Wirth 2011).

Diese neuen Formen bestehen nicht immer dauerhaft, sondern ergeben sich situativ. Der Rückgang der Gewerkschaftsmitgliedschaft unter Beschäftigten ist nur ein Beispiel. Ist bislang eine klare Interessengegenüberstellung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber konstatiert worden, verliert dieser Gegensatz im Zuge der Subjektivierung, in der dem Einzelnen die Planung und Steuerung der Arbeit nun selbst zukommt (und nicht mehr dem Arbeitgeber), an Bedeutung. Der skizzierte Gegensatz

verliert zugleich an Klarheit, da nun ArbeitnehmerInnen auch Arbeitgeberfunktionen übernehmen. Dadurch wird die Herausbildung eines einheitlichen ArbeitnehmerInneninteresses erschwert, weil sich ArbeitnehmerInnen nun nicht mehr nur als Ausführende von Arbeit, sondern zugleich auch als MitgestalterInnen, (gegenseitig) Kontrollierende und Steuernde von Arbeit gegenüberreten. Insbesondere hochqualifizierte Beschäftigte ziehen sich aus klassischen Interessenvertretungen zurück und finden andere Möglichkeiten, ihre subjektiven ArbeitnehmerInneninteressen herauszustellen (vgl. Pongratz 2005: S. 59). Dies kann ebenfalls für das weiter oben beschriebene Aufkommen von Berufsgewerkschaften in anderen Branchen konstatiert werden. Nach Schroeder et al. sind die Erfolge derartiger Arbeitnehmerzusammenschlüsse in den letzten Jahren jeweils durch bestimmte „Gelegenheitsfenster“ ermöglicht worden (2011: S. 267 ff.). Wie dauerhaft diese Erfolge auch zu einer langfristigen Stärkung und Machtverschiebung in Richtung dieser, auf Interessen von Teilen der Beschäftigten einer Branche spezialisierten Arbeitnehmerzusammenschlüsse sind, wird sich noch zeigen müssen.

4 Verbindung der zwei Seiten einer Medaille: Solidarität und Subjektivierung

Der Bedeutungsverlust klassischer Interessenvertretungen sowie Subjektivierungsprozesse auf Arbeitsebene laufen aber in einem neuen Verständnis von Solidarität zusammen. Solidarität bleibt also weiterhin als wichtiger Ordnungsmechanismus unter ArbeitnehmerInnen bestehen. Um zwischen veränderten Bedingungen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu vermitteln, scheint es insbesondere in neueren Branchen darum zu gehen, eine Solidarität nach Bedarf auf Zeit einzugehen und zu pflegen, die an Wettbewerb und Kurzfristigkeit ausgerichtete Arbeitsbedingungen auffängt und subjektivierte Interessen und Ansprüche beinhaltet.

Solidarität unter ArbeitnehmerInnen, für die insbesondere kollektive Interessenvertretungen lange als Sinnbilder gestanden haben, wird von Prozessen der Subjektivierung sichtbar geprägt, wie der Verweis auf die Erwerbsarbeit in der Kreativwirtschaft gezeigt hat. Es kann in diesem Zusammenhang jedoch nicht von einem ‚Ende der Solidarität‘ die Rede sein. Aber die Mechanismen der Solidarität zeigen sich eventuell in einer veränderten, neuen Form, in der subjektive Interessen und situative Anforderungen eine essenzielle Bedeutung für den Zusammenhalt auf Arbeits-, aber auch gesellschaftlicher Ebene haben. Im Übergang zu einer durch Subjektivierung und Vermarktlichung geprägten Erwerbsgesellschaft kann eine weitere Transformation der Formen von Solidarität unter den Gesellschaftsmitgliedern vermutet werden. Bestand Solidarität in vormodernen Gesellschaften in mechanischer und in Industriegesellschaften in organischer Form, zeigen sich heute eher situative und subjektivierte Formen der Solidarität. Sowohl die Formen der Partizipation in der Kultur- und Kreativwirtschaft als auch Sparten- und Berufsgewerkschaften stehen als Beispiele für diese neue Qualität von Solidarität. Zwei Merkmale treten dabei hervor: Zum einen handelt es sich weniger um dauerhaft bestehende als vielmehr um situative Formen des Zusammenhaltes in der Arbeitswelt. Zum anderen scheinen beide in der Lage zu sein, subjektivierte Ansprüche und Anforderungen besser zu berücksichtigen. An dieser Stelle scheint es allerdings so, dass die arbeits- und industriesoziolo-

gischen Diskurse derzeit nur wenige Anknüpfungspunkte bieten, die fernab der Dominanz der Subjektivierungsthematik in der Lage sind, neue Richtungen in der Solidaritätsentwicklung einzuschlagen. Für die arbeitssoziologische Forschung wird es zunehmend eine Herausforderung sein, eben diese Formen stärker zu beachten und in ihren Ausprägungen kenntlich zu machen, da sie nicht mehr in dauerhaften Konstellationen auftreten und auch nicht über große Organisationen und Verbände artikuliert werden. Die *situative, subjektivierte Solidarität* könnte dabei eine Möglichkeit sein.

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte (2009): Subjektivierung von Arbeit. Ein hegemonialer industriesoziologischer Topos und was die feministische Arbeitsforschung und Gesellschaftsanalyse dazu zu sagen hat. In: Lohr, Karin/Nickel, Hildegard Maria (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen. Münster, S. 24–64.
- Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Zapf, Walter (Hg.): Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt am Main 1990. S. 260–278. Außerdem in: Soziale Welt 1991/42, S. 6–20.
- Bode, Ingo (1995): Solidarität und Beruf. Die französischen Krankenschwestern verändern ihre Perspektiven. In: Arbeit 4 (1), S. 55–77.
- Dallinger, Ursula (2009): Die Solidarität der modernen Gesellschaft. Der Diskurs um rationale oder normative Ordnung in Sozialtheorie und Soziologie des Wohlfahrtsstaats. Wiesbaden.
- Dobusch, Leonhard/Quack, Sigrid (2010): Urheberrecht zwischen Kreativität und Verwertung. Transnationale Mobilisierung und private Regulierung. Köln (MPIfG Discussion Paper, 10/6).
- Dörre, Klaus (2010): Die Selbstanalysen. Biographien und Lebensentwürfe in unsicheren Zeiten. In: Bolder, Axel/Epping, Rudolf/ Klein, Rosemarie/Reutter, Gerhard/Seiverth, Andreas (Hg.): Neue Lebenslaufregimes - neue Konzepte der Bildung Erwachsener? Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften, S. 139–149.
- Dörre, Klaus/Röttger, Bernd (2006): Im Schatten der Globalisierung. Wiesbaden.
- Dunkel, Wolfgang/Wehrich, Margit (2010): Arbeit als Interaktion. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden, S. 177–200.
- Durkheim, Emile (1992): Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften. Frankfurt am Main.
- Drückers, Tanja/Landgraf, Anton (2010): Künstlerunternehmer: Von der Kulturindustrie zur Kreativwirtschaft. In: Heidbrink, Ludger/Seele, Peter (Hg.): Unternehmertum. Vom Nutzen und Nachteil einer riskanten Lebensform. Frankfurt am Main, S. 97–114.

- Eikhof, Doris/Haunschild, Axel (2004): Arbeitskraftunternehmer in der Kulturindustrie. Ein Forschungsbericht über die Arbeitswelt Theater. In: Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (Hg.): Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin, S. 93–113.
- Gottschall, Karin/Betzelt, Sigrid (2001): Alleindienstleister im Berufsfeld Kultur - Versuch einer erwerbssoziologischen Konzeptualisierung. Bremen (ZeS-Arbeitspapier, 18).
- Haak, Carroll/Schmid, Günther (2001): Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten Modelle der künftigen Arbeitswelt? In: Leviathan 29 (2), S. 156–178.
- Hauser-Ditz, Axel/Hertwig, Markus/Pries, Ludger (2012): Verbetrieblichung und betrieblicher Konflikt. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 64 (2), S. 329–359.
- Heinze, Rolf G.; Hoose, Fabian (2012): The Creative Economy: Vision or Illusion in the Structural Change? In: European Planning Studies, DOI:10.1080/09654313.2012.722936.
- Hoffmann, Edeltraud/Walwei, Ulrich (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31 (3), S. 409–425.
- Hoose, Fabian/Jeworutzki, Sebastian/Pries, Ludger (2009): Führungskräfte und betriebliche Mitbestimmung. Zur Praxis der Partizipation am Beispiel der chemischen Industrie. Frankfurt am Main/New York.
- Huchler, Norbert/Voß, G. Günter/Wehrich, Margit (2007): Soziale Mechanismen im Betrieb. Theoretische und empirische Analysen zur Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit. München/Mering.
- Huchler, Norbert/Voß, G. Günter/Wehrich, Margit (2012): Markt, Herrschaft, Solidarität und Subjektivität. Ein Vorschlag für ein integratives Mechanismen- und Mehrebenenkonzept. In: AIS-Studien 5 (1), S. 78–99. Online verfügbar unter http://www.ais-studien.de/uploads/tx_nfxextarbsoznetzeitung/AIS-1-12-7Huchler-u-a-final.pdf, zuletzt geprüft am 29.11.2012.
- Ittermann, Peter (2009): Betriebliche Partizipation in Unternehmen der Neuen Medien. Innovative Formen der Beteiligung auf dem Prüfstand. Frankfurt am Main/New York.
- Jürgens, Kerstin (2010): Kompass im gesellschaftlichen Wandel: zur Kritik am Normalarbeitsverhältnis. In: Zeitschrift für Sozialreform 56 (4), S. 421–425.
- Keller, Bernd/Seifert, Hartmut (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (Hg.): Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin, S. 11–25.
- Kern, Horst/Schumann, Michael (1985): Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein. Frankfurt am Main.
- Kleemann, Frank (2012): Subjektivierung von Arbeit- Eine Reflexion zum Stand des Diskurses. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien, Jg. 5, Heft 2, Oktober 2012, S. 6–20.

- Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, G. Günter (2002): Subjektivierung von Arbeit- Ein Überblick zum Stand der soziologischen Forschung. In: Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. (2. Aufl.). München/Mering, S. 53–100.
- Koppetsch, Cornelia (2010): Jenseits der individualisierten Mittelstandsgesellschaft? In: Berger, Peter A./ Hitzler, Ronald (Hg.): Individualisierungen. Ein Vierteljahrhundert „jenseits von Stand und Klasse“? Wiesbaden, S. 225–243.
- Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung, grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin.
- Kropf, Julia (2005): Flexibilisierung, Subjektivierung, Anerkennung. Auswirkungen von Flexibilisierungsmaßnahmen auf die Anerkennungsbeziehungen in Unternehmen. München.
- Kudera, Werner/Mangold, Werner/Ruff, Konrad/Schmidt, Rudolf/Wentzke, Theodor (1976): Gesellschaftliches und politisches Bewußtsein von Arbeitern. Sonderforschungsbereich Sozialisations- und Kommunikationsforschung - SFB 22 - der Universität Erlangen-Nürnberg (Manuskript). Nürnberg.
- Kudera, Werner/Ruff, Konrad/Schmidt, Rudi (1982): Arrangement auf Widerruf. Konfliktpotential und Verzichtbereitschaft bei Industriearbeitern. In: Schmidt, Gert/Braczyk, Hans-Joachim/dem von Knesebeck, Jost (Hg.): Materialien zur Industriosozologie. Opladen (Sonderheft Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 24), S. 250–263.
- Loacker, Bernadette (2010): kreativ prekär. Künstlerische Arbeit und Subjektivität im Postfordismus. Bielefeld.
- Lohr, Karin (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie? In: Berliner Journal für Soziologie 4, S. 511–529.
- Lücking, Stefan/Pernicka, Susanne (2008): Der Kampf um "geistige Eigentumsrechte" am Beispiel der Europäischen Richtlinie über Softwarepatente. In: SWS-Rundschau 24 (4), S. 432–452.
- Mandel, Birgit (2007): Die neuen Kulturunternehmer. Ihre Motive, Visionen und Erfolgsstrategien. Bielefeld.
- Manske, Alexandra; Schnell, Christiane (2010): Arbeit und Beschäftigung in der Kultur- und Kreativwirtschaft. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden, S. 699–727.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2011): Jenseits der "neuen Unübersichtlichkeit". Annäherung an Konturen der gegenwärtigen Arbeitswelt. Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). Göttingen (SOFI Arbeitspapier, 2011-6). Online verfügbar unter http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/Working_paper/Working-Paper-Nr.6.pdf, zuletzt geprüft am 21.11.2012.
- Mayerhofer, Elisabeth (2003): KünstlerInnen, die neuen HeldInnen der Arbeit. In: Kurswechsel: Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen (4), S. 39–46.
- Mikl-Horke, Gertraude (2007): Industrie- und Arbeitssoziologie. 6., vollst. überarb. Aufl. München.

- Minssen, Heiner (2012): Arbeit in der modernen Gesellschaft. Eine Einführung. Wiesbaden.
- Moosbrugger, Jeanette (2012): Subjektivierung von Arbeit: Freiwillige Selbstausbeutung. Ein Erklärungsmodell für die Verausgabungsbereitschaft von Hochqualifizierten. 2., erw. Aufl., Wiesbaden.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform 31 (11), S. 415–475
- Mückenberger, Ulrich (2010): Krise des Normalarbeitsverhältnisses - ein Umbauprogramm. In: Zeitschrift für Sozialreform 56 (4), S. 403–420.
- Offe, Claus; Heinze, Rolf G. (1990): Organisierte Eigenarbeit. Das Modell Kooperationsring. Frankfurt am Main/New York.
- Pongratz, Hans J. (2005): Subjektivierung und Interessenvertretung. Perspektiven innovativer gewerkschaftlicher Bildungskonzeptionen. In: Arbeitsgrupper SubArO (Hg.): Ökonomie der Subjektivität - Subjektivität der Ökonomie. Berlin, S. 59–78.
- Schroeder, Wolfgang/Kalass, Viktoria/Greef, Samuel (2011): Berufsgewerkschaften in der Offensive. Vom Wandel des deutschen Gewerkschaftsmodells. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2008): Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Begleitmaterial zum Pressegespräch am 9. September 2008 in Frankfurt am Main. Wiesbaden.
- Streeck, Wolfgang (2000): Competitive Solidarity: Rethinking the "European Social Model". In: Karl Hinrichs, Karl/Kitschelt, Herbert/Wiesenthal, Helmut (Hg.): Kontingenz und Krise. Institutionenpolitik in kapitalistischen und postsozialistischen Gesellschaften. Frankfurt am Main/New York, S. 245–261.
- Tranow, Ulf (2012): Das Konzept der Solidarität. Handlungstheoretische Fundierung eines soziologischen Schlüsselbegriffs. Wiesbaden.
- Vogl, Gerlinde (2008): Selbstständige Medienschaffende in der Netzwerkgesellschaft. Boizenburg.
- Voß, G. Günter (2007): Subjektivierung von Arbeit und Arbeitskraft. Die Zukunft der Beruflichkeit und die Dimension Gender als Beispiel. In: Aulenbacher, Brigitte/Funder, Maria/Jacobsen, Heike/Völker, Susanne (Hg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Wiesbaden, S. 97–113.
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50/Heft 1, S. 131–158.
- Wirth, Carsten (2011): Reflexive Arbeitskräftewirtschaft und Mitbestimmung in der TV-Content-Produktion. In: WSI-Mitteilungen (10), S. 526–533.
- WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut) (2011): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2011. Unter Mitarbeit von Reinhard Bispinck. Düsseldorf.