

Nick Kratzer

Entgrenzung und Verschränkung

Statement für den Workshop der KOPRA¹-Plattform „Entgrenzte Arbeit“ am 14. und 15. Februar 2003.

Unser Ausgangspunkt sind seit längerem beobachtbare (und diskutierte) Veränderungen in der betrieblichen Organisation von Arbeit: Arbeit wird in verschiedenster Hinsicht immer flexibler und der betriebliche Umgang mit Arbeitskraft scheint sich nachhaltig in Richtung einer „Subjektivierung“ von Arbeit zu verändern. Tendenzen einer Flexibilisierung umfassen vor allem das Arbeitsverhältnis, die Qualifikation, vor allem aber auch die Zeiten und Räume von Arbeit. Subjektivierung meint, daß dem Subjekt im Rahmen neuer Arbeitsformen (wie etwa Projekt- oder Gruppenarbeit) und neuer Formen der Steuerung von Arbeit (diskursive Rationalisierung, Zielvereinbarungen, Kontextsteuerung u.a.) in dreifacher Hinsicht eine offenkundig wachsende Bedeutung zukommt: In arbeitsinhaltlicher Hinsicht werden betrieblich vermehrt subjektive Eigenschaften wie etwa Emotionalität, Kooperationsbereitschaft, Konfliktfähigkeit etc. abgefordert. In der Perspektive der Steuerung von Arbeit erhalten die Beschäftigten in erweiterter Weise Steuerungskompetenzen zugesprochen, müssen/dürfen ihre Arbeit mehr und mehr selbst organisieren und verantworten. Und schließlich führt die Flexibilisierung von Beschäftigung und Arbeitszeit auch dazu, daß die Beschäftigten vermehrt zum Gestalter des Verhältnisses von Arbeit und Leben sowie ihre Biographie werden.

Das gemeinsame Merkmal dieser im einzelnen sehr unterschiedlichen Veränderungstendenzen von Arbeit ist – so unsere zentrale These –, daß damit zugleich Grenzziehungen erodieren, die für die institutionelle Verfaßtheit im Fordismus-Taylorismus konstitutiv und strukturbildend waren. Wir deuten diese Prozesse also als Prozesse einer „Entgrenzung“ und zugleich als Indiz für einen Umbruch in der Entwicklung von Arbeit.

Wir gehen dabei *erstens* davon aus, daß Prozesse einer Entgrenzung zwar primär Ausdruck neuer betrieblicher Strategien der Rationalisierung von Arbeit sind – und damit

¹

Das vom ISF München koordinierte Projekt „Kooperationsnetz Prospektive Arbeitsforschung – KOPRA“ wird vom BMBF im Rahmen des Programms „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ gefördert.

auch in der betrieblichen Organisation von Arbeit ihren unmittelbarsten Ausdruck finden, daß sie aber in ihren Begründungsfaktoren, ihren Wirkungsweisen und Durchsetzungschancen auf verschiedenen gesellschaftlichen Entwicklungstendenzen beruhen: In dieser Perspektive verstehen wir Prozesse der Entgrenzung als Ausdruck ineinandergreifender, zusammenwirkender Veränderungen der Ökonomie (gesättigte Konsumgüternachfrage und „Käufermärkte“; Globalisierung und Internationalisierung, Wachsender Konkurrenz- und Kostendruck, neue Reorganisationsstrategien der Dezentralisierung und Vermarktlichung etc.), der technologischen Entwicklung (vor allem Durchsetzung von IuK-Technologien), der Politik („neoliberale Wende“, Schwächung von Gewerkschaften, Standortdiskus), der Kultur (Wertewandel), der institutionellen Regulierung (Deregulierung, Privatisierung) sowie – und nicht zuletzt – der Lebenszusammenhänge und der Lebensführung (Zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen, Individualisierung, Pluralisierung von Lebensformen etc.).

Wir gehen zweitens davon aus, daß Prozesse der Entgrenzung von Arbeit auch in ihren Wirkungen nicht auf Arbeit im Betrieb beschränkt bleiben. Dies ist einerseits natürlich ein Gemeinplatz, weil über die gesellschaftlichen Arrangements der Organisation von Arbeit immer auch Verhältnisse (zwischen Betrieb und Umwelt, zwischen Arbeit und Leben, Lernen und Biographie etc.) organisiert werden. Seine besondere Bedeutung, so unsere Vermutung, erhält dieser Umstand im Zuge von Entgrenzungsprozessen jedoch daher, daß mit erodierenden Grenzziehungen eben gerade diese Verhältnisse zum Gegenstand betrieblicher Reorganisation und Rationalisierung bzw. institutioneller Regulierung werden. Den wesentlichen Unterschied zum Fordismus-Taylorismus vermuten wir somit in der neuen Unmittelbarkeit, mit der Grenzen zum Gegenstand betrieblicher Rationalisierung und institutioneller Regulierung werden. Dies gilt in besonderer Weise für die Verhältnisse von betrieblicher Arbeitswelt und außerbetrieblicher Lebenswelt sowie zwischen Arbeitskraft und Person, die vermehrt einem anderen Gestaltungsprinzip unterliegen als im Rahmen der fordistisch-tayloristischen Organisation von Arbeit.

Als wesentliche Elemente dieses anderen Gestaltungsprinzips fassen wir zum einen die *Pluralisierung von Grenzziehungen* (Entstandardisierung) sowie die (partielle) *Verschränkung von Arbeit und Leben bzw. Arbeitskraft und Person*.

Pluralisierung bedeutet zunächst vor allem, daß sich die kollektive Gültigkeit standardisierter Grenzziehungen in Teilen auflöst. Dem Prinzip nach betrifft das z.B. viele Formen der Arbeitszeitflexibilisierung, bei denen Lage und Verteilung z.B. der Wochenarbeitszeit individuell variieren können. Hier vermischen sich in der Regel quantitative und qualitative Momente, da es erstens offensichtlich nur selten bei der „reinen“ (quantitativ neutralen) Flexibilisierung bleibt und sich zweitens damit Tendenzen einer Individualisierung bzw. Differenzierung von Arbeitszeitmustern verbinden und drittens mannigfaltige Veränderungen im Hinblick auf die individuelle Lebensplanung und -

führung, die „Passung“ zu sozialen Zeitarrangments, den „Akteur“ der Gestaltung des Verhältnisses von Arbeit und Leben etc. verbinden.

Der in qualitativer Hinsicht weitreichendste Prozeß besteht jedoch in der *Verschränkung* unterschiedlicher Lebensbereiche und Subjektdimensionen. Zugleich ist hier noch am unklarsten, was damit gemeint ist (bzw. sein kann) und welche Konsequenzen für das Verhältnis von Arbeit und Leben bzw. für die Grenze zwischen Arbeit und Leben damit verbunden sind. Unsere ersten Überlegungen in dieser Richtung sind vor allem mögliche Differenzierungen von Verschränkungsprozessen. Demnach könnte die Verschränkung von Arbeit und Leben „medial“ und/oder „institutionell“ erfolgen und/oder mit mehr oder weniger dezidierten Folgen für die jeweilige (Eigen)Logik der Entwicklung gesellschaftlicher Sphären verbunden sein. Prinzipiell bedeutet Verschränkung, daß die Grenzen zwischen Arbeitswelt und Lebenswelt, zwischen Arbeitskraft und Person zumindest partiell erodieren, durchlässiger werden, somit die Neugestaltung des Verhältnisses gesellschaftliche Sphären und subjektiver Lebensbereiche.

Eine erste Dimension ist demnach die *mediale Verschränkung* von Arbeit und Leben. Der vorläufig gebrauchte Begriff „medial“ meint einerseits „Mittel“ im Sinne von Arbeitsmitteln und andererseits „Medien“ im Sinne von Medien der Informationserzeugung und –verarbeitung. Empirische Hinweise auf mediale Verschränkungsprozesse gibt es zum einen im Hinblick auf die Organisationsmittel und –medien, die in Arbeits- wie Lebenswelt, zur Organisation der Arbeit wie der Lebensführung gleichermaßen Anwendung finden. In erster Linie natürlich PC und Internet, aber auch Organisationstools (Organizer). Zum anderen könnte die spezifische gesellschaftliche Bedeutung des Internets gerade darin bestehen, daß das Internet die Basisinfrastruktur für einen neuen sozialen Handlungsraum darstellt (Andreas Boes), der ökonomische und soziale Prozesse vereint und aneinander anschlüßfähig macht. Das Internet wird einerseits sowohl ökonomisch wie privat genutzt, andererseits scheinen ökonomische und private Nutzung auch häufig in eins zu fallen: Die private Nutzung – E-Banking, Organisation einer Ferienreise, Buchkauf bei Amazon, Versteigern bei e-Bay usw. – ist zugleich eine ökonomische Nutzung.

Demgegenüber beinhalten *institutionelle Verschränkungsprozesse* die Erosion institutioneller Grenzziehungen zwischen Arbeit und Leben: Insbesondere mit der Flexibilisierung von Arbeitszeit und Beschäftigung erodieren die institutionellen Zeiten und Orte von Arbeit. Der Betrieb bleibt sicherlich noch der wichtigste Arbeitsort, zugleich wird mehr und mehr auch an anderen Orten und zu anderen Zeiten (als der Arbeitszeit) gearbeitet: Z.B. in verschiedenen Betrieben eines Unternehmens oder mal im eigenen Unternehmen, mal beim Kunden; in Verkehrsmitteln oder zu Hause gearbeitet – und Letzteres längst nicht nur in der quantitativ noch nicht so sehr bedeutsamen Form der (formalisierten) „Telearbeit“ (hier verschränken sich übrigens mediale und institutionelle

Aspekte), sondern in ganz vielfältigen Formen: Wenn am Sonntag noch der Termin von Montag früh vorbereitet wird, man sich am Wochenende oder am Abend weiterbildet, Probleme „im Kopf“ mit nach Hause nimmt, man am Computer was ausprobiert usw. usf. Sicher ist bei dieser Form der Verschränkung von Arbeit und Leben, daß hier in Teilen die „Betriebsförmigkeit“ und die Trennung von Arbeits- und Wohnort - beides konstitutive Merkmale fordristisch-tayloristischer Normalarbeit - zur Disposition stehen. Welche Reichweite und Bedeutung solche Phänomene jedoch im Einzelnen haben, darüber gibt es noch wenig gesicherte Informationen.

Der weitreichendste Ansatz einer Verschränkung betrifft jedoch die *„Logik“ von Grenzen bzw. die „Eigenlogik“ gesellschaftlicher Sphären*. Inwiefern verschränken sich also zunehmend Strukturprinzipien und „Logiken“ von Arbeitssphäre auf der einen und Reproduktion/Freizeit/Konsum auf der anderen Seite? Thesen wie die „Verbetrieblichung der Lebensführung“ (Voß, Pongratz) oder die „Taylorisierung der Familie“ (Hochschild) bringen zum Ausdruck, daß mit der Erosion institutioneller Grenzziehungen auch Strukturmomente und Entwicklungslogiken institutionell bislang getrennter gesellschaftlicher Sphären in neuartiger Weise ineinandergreifen oder sich überlagern (können). Z.B. als zunehmend zweckrationale Organisation bzw. Rationalisierung der „freien Zeit“ und als Verschiebung in der „Zwecksetzung“ selbst: Wenn Arbeitskräfte Sport dezidiert als Ausgleich für den beruflichen Streß betreiben, wenn für Freiberufler oder Medienbeschäftigte private Netzwerke im wesentlichen (auch) Arbeitsmärkte sind, wenn Hobbies mit Blick auf die berufliche Verwertbarkeit betrieben werden u.a., dann richtet sich die Gestaltung der „freien Zeit“ auch an Erfordernissen der Arbeit aus. Dem steht auf der anderen Seite – auch dies eine These etwa von Hochschild - die zunehmende Bedeutung lebensweltlicher und subjektiver Elemente in der Arbeitssphäre gegenüber: Dies gilt nicht nur für neue Rationalisierungsstrategien, die im Rahmen neuer Arbeitsformen und Formen der Organisation von Arbeit solche Potentiale von Arbeitskraft nun explizit und vermehrt abfordern, sondern auch für die Arbeitskräfte selbst, die – so die These der „normativen Subjektivierung“ (Baethge) – vermehrt Selbstverwirklichungsansprüche und Selbstentfaltungsbedürfnisse auch in der Arbeit ausleben (wollen). Was daran insgesamt „neu“ ist – und für wen -, das ist eine ebenso offene Frage wie die Frage, inwiefern sich damit vor allem Kommodifizierungs- oder Entfaltungsprozesse (oder beides) verbinden.

Insgesamt begreifen wir Momente der Verschränkung von Arbeit und Leben somit als einen möglichen Kumulationspunkt von Entgrenzungsprozessen und damit auch als eine möglicherweise zentrale Frage für eine Plattform, die die veränderten Verhältnisse von Arbeit und Leben zum Gegenstand neuer Forschungsansätze machen will.