

Dieter Sauer

Kontinuität und Bruch

Zur Entwicklung von Arbeit

Antrittsvorlesung an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena
am 7. November 2002

Vorbemerkung

Der gewählte Titel meiner Vorlesung, „Kontinuität und Bruch – Zur Entwicklung von Arbeit“, ist, zugegeben, sehr allgemein und umfassend formuliert, aber eine Antrittsvorlesung – so wurde mir gesagt – sollte etwas allgemeineren Charakter haben.

Er gibt mir aber auch die Möglichkeit, meinen Gegenstand, die „Entwicklung von Arbeit“, aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. Zudem eignet sich das Thema „Kontinuität und Bruch“ auch dazu, über die Entwicklung der Forschung zu diesem Gegenstand zu reflektieren.

Damit habe ich schon die beiden **Schwerpunkte meiner Vorlesung** benannt:

Der eine Schwerpunkt – er bildet den Kern – wird die Frage nach dem aktuellen Umbruch in der (Erwerbs-)Arbeit sein. Dazu werde ich **empirisch-historische Thesen** formulieren und eine theoretische Interpretationsperspektive vorstellen, in der ich die Veränderungen von Arbeit im historischen Prozess gesellschaftlicher Entwicklung zu verorten suche.

Ein **zweiter Schwerpunkt** – eher die Umrahmung – ist ein forschungsstrategischer und forschungspolitischer: Es geht um Betrachtung **der Forschung über Arbeit** und damit auch um eine **Reflexion der eigenen Forschungspraxis**. Dabei werde ich auf die kontroversen arbeitspolitischen Diskurse und Debatten der letzten Jahrzehnte eingehen und auf Umgangsweisen mit dem immer wieder neue Fragen aufwerfenden Prozess einer Veränderung von Arbeit.

Für meinen gesamten Vortrag gilt: Ich präsentiere Ihnen meinen persönlichen, selektiven Blick auf das weite, sehr ausdifferenzierte Feld der Arbeitsforschung. Vielleicht gelingt es mir dabei, mich auch denjenigen vorzustellen, die mit meinen Forschungsarbeiten und Veröffentlichungen wenig vertraut sind. Darin liegt ja unter anderem der Sinn einer Antrittsvorlesung.

Ich werde beginnen mit einem kurzen Rückblick auf den soziologischen Diskurs zum Formwandel von Arbeit, der in eine Einschätzung der aktuellen Situation mündet. In einem zweiten Teil werde ich mich mit dem Umbruchthema auf der Ebene des Wandels von Gesellschaft befassen und schließlich in einem dritten Teil vor dem Hintergrund empirischer Befunde aus eigenen Forschungsprojekten der letzten Jahre einige Thesen zum aktuellen Umbruch in den Unternehmen und in der Arbeit vorstellen.

I. Das „Elend“ der Taylorismus-Kritik Soziologische Diskurse zum Formwandel von Arbeit

Mein kurzer Rückblick auf die Diskussionen und Debatten zur Veränderung von Arbeit trägt den Titel „Das Elend der Taylorismus-Kritik“. Er umfasst einen Zeitraum von drei Jahrzehnten, und das sind – wie könnte es anders sein – in etwa jene 30 Jahre, in denen ich selbst als Sozialforscher tätig bin. Meine Kollegen und ich im ISF München waren an diesen Auseinandersetzungen natürlich beteiligt, und wir haben versucht, unsere jeweiligen Positionen einzubringen.

Wie immer in der Forschung ging es um die Entdeckung des „Neuen“, ging es um die „Krise“ oder das „Ende“ des Alten, ob es nun neue Formen der Arbeitsorganisation waren, die Krise des Lohnanreizes oder das Ende der Arbeitsteilung. Der Wandel von Arbeit in den letzten 30 Jahren ist begleitet von einer Vielzahl solcher Entdeckungen. Und es gab einen historischen Bezugspunkt dieser Debatte: in ihrem Kern stand immer die **Auseinandersetzung mit der tayloristisch-fordistischen Organisation von Arbeit**. Die Krisenmetapher oder auch die Rede vom Ende bezog sich zumeist auf einzelne Elemente einer betrieblichen Organisation von Arbeit, die als Taylorismus oder Fordismus oder beides bezeichnet wurden. Zentralistische Planung, Hierarchie, starre Arbeitsteilung, Leistungslohn, restriktive Arbeit und einige andere solcher Elemente machen den **Betriebsfordismus** aus, der sich in Europa nach dem 1. Weltkrieg herausgebildet hatte. Ihm zur Seite entwickelte sich nach dem 2. Weltkrieg ein sogenannter kompensatorischer **Sozialfordismus**, der durch keynesianische Nachfragestabilisierung, Ressourcenbereitstellung und wohlfahrtsstaatliche Reparaturleistungen den Betriebsfordismus ergänzte (Bechtle, Sauer 2002). In Europa der Nachkriegszeit ergab sich so ein „Ausnahmestand“ einer 20- bis 25jährigen historischen Prosperitätsphase. Deren Krise setzte in den 70er-Jahren ein und wurde zum ständigen Thema sozialwissenschaftlicher Forschung, nicht nur der Arbeits- und Industriesoziologie, sondern auch anderer Disziplinen, etwa als Krise des Sozial- und Wohlfahrtsstaats oder als Krise der Familie oder anderer Institutionen. **Burkart Lutz** hat in seinem „Kurzen Traum immerwährender Prosperität“ Mitte der 80er-Jahre diesen gesellschaftlichen Krisenzusammenhang beschrieben. Ich komme darauf zurück.

Zunächst zur arbeits- und industriesoziologischen Debatte im engeren Sinne. Sie lässt sich ganz grob in drei Etappen unterteilen:

- In einer **ersten Etappe**, die vor allem die 70er Jahre umfasst, ging es vorrangig um die Analyse und Kritik der **destruktiven Wirkungen unmenschlicher Arbeitsbedingungen und Arbeitsformen** (Fließbandarbeit als Symbol). Von wissenschaftlicher Seite wurde diese Kritik vor allem von einer politisch und gesellschaftstheoretisch aufgeladenen Industrie- und Arbeitssoziologie getragen, die relativ eng mit gewerkschaftlicher Programmatik und mit den politischen Reformansätzen einer an die Macht gekommenen Sozialdemokratie verknüpft war. Es war die Zeit, „als Willy Brandt Bundeskanzler war“ (Funny van Dannen). Kritik am Taylorismus verband sich zumeist mit einer Kritik am kapitalistischen System **als Ganzem**. Um dessen Überwindung oder zumindest Veränderung ging es damals, und der Arbeiterschaft, damals hieß sie auch im Westen noch Arbeiterklasse, kam eine tragende Rolle zu.

- In einer **zweiten** Etappe – Anfang der 80er- bis Anfang der 90er-Jahre –, als die **Krise des Taylorismus** offensichtlich wurde, ging es um die Möglichkeiten seiner Überwindung. Es ging um **konkrete Gestaltungsansätze**, die auf eine Verbesserung von Arbeitsbedingungen und -formen abzielten. Dies wurde politisch gestützt durch die Mitte der 70er-Jahre aufgelegten Programme zu einer Humanisierung der Arbeit, an deren Formulierung wir als Institut und auch ich selbst beteiligt waren; es war die Zeit, in der sich eine regelrechte Gestaltungseuphorie in der Arbeitsforschung und nicht zuletzt bei den Gewerkschaften entwickelte. Sie erreichte ihren Höhepunkt mit den Mitte der 80er-Jahre propagierten neuen Produktionskonzepten (These einer Reprofessionalisierung von Industriearbeit). Sie waren das Fanal für eine optimistische Perspektive – schließlich wurde 1984 von **Horst Kern und Michael Schumann** das Ende der Arbeitsteilung ausgerufen (Kern, Schumann 1984). Es ging um die **Vereinbarkeit von Rationalisierung und Humanisierung** und die Gewerkschaften, oder zumindest große Teile von ihnen, wähten sich am Ziel ihrer Forderungen. Diese Vereinbarkeit fand damals schon in sog. „win-win-Situationen“ ihren Ausdruck, die schlaue Wissenschaftler in den Unternehmen entdeckten und zum Gegenstand von Gestaltungsprojekten machten. Noch weitergehend wurde Humanisierung der Arbeit vielfach als Nebenfolge der Modernisierung betrachtet. Das Problem dabei war nur, dass diese Reformperspektiven sich auf einen relativ kleinen Teil der Beschäftigten – die sog. „Rationalisierungsgewinner“ – bezogen, auf die sich dann gewerkschaftliche Politik konzentrierte, die damit in eine gefährliche Schieflage geriet. Dies wurde kritisiert u.a. auch von uns, die wir dieser Gestaltungseuphorie und auch einer Perspektive der „Versöhnung von Kapital und Arbeit“ sehr skeptisch gegenüberstanden.
- In einer **dritten Etappe**, seit Anfang der 90er-Jahre, erreichte die programmatische Abkehr von tayloristischen Arbeitsmethoden ihren Höhepunkt und gleichzeitig ihre Verkehrung: Die zum „neuen Produktionsmodell“ hochstilisierte angebliche Abkehr vom Taylorismus trat zu Beginn der 90er-Jahre in Form eines an japanischen Produktionsmethoden orientierten Modells einer **lean production** ins Zentrum der Debatte. Die Verkehrung bestand darin, dass dieses Modell nicht von kritischen Wissenschaftlern oder Gewerkschaften propagiert wurde, sondern **von den Unternehmen, vom Management und ihren Beratern**. Die Reaktion war zwiespältig: Die einen sahen darin eine Fortsetzung anti-tayloristischer Produktionsmethoden, also die Ausgestaltung eines neuen Produktionsmodells, andere sahen darin stärker die in dem Modell ebenfalls enthaltene Perspektive einer radikalen Ökonomisierung: Kostensenkung, die sich insbesondere mit Personalabbau verbindet. Sie waren dementsprechend skeptischer eingestellt, und die wachsende Zahl von Arbeitslosen sollte ihnen Recht geben. Mit der Lean-Production-Debatte begann dann auch die Zeit der Berater-Gurus und damit die Zeit der neuen Managementkonzepte, in der die Situation in den Unternehmen von einer Dynamik sich ständig verändernder neuer Reorganisationsansätze erfasst wurde (vgl. dazu Sauer, Döhl 1997).

Mit den **neuen Managementkonzepten der 90er-Jahre** – und dies ist ein entscheidender Punkt – wurden den Kritikern des Taylorismus wesentliche Kriterien ihrer Analyse und vor allem ihrer Bewertung von Arbeit aus der Hand geschlagen: Die neuen Managementkonzepte, die Leitbilder moderner Arbeit und

damit auch wesentliche Teile der betrieblichen Realität folgten zunehmend Prinzipien, die gerade die Fluchtpunkte der Taylorismuskritik waren: flexible und selbstbestimmte Arbeitszeiten, Gruppenarbeit, job enrichment, Enthierarchisierung, Selbstorganisation, Mitarbeiterbeteiligung etc. Wenn also die alten Forderungen schon nicht erfüllt wurden, so scheinen sie doch manches auf den Weg gebracht zu haben. Vertraute Koordinaten der Organisation von Arbeit – Hierarchie, Kontrolle, Fremdrationalisierung, Fremdbestimmung, eingeschränkte Subjektivität, Trennung von Arbeitswelt und Lebenswelt u.a. – und die hieran gewonnenen Bewertungskriterien – Belastungen, Restriktivität, Distributionspielräume etc. – geraten ins Wanken.

Offensichtlich ist jenseits etablierter Kriterien und diesseits der „schönen neuen Arbeitswelt“ (Ulrich Beck) die Bewertung der gegenwärtigen Entwicklung von Arbeit schwieriger geworden. Oder wie es **Christoph Deutschmann** auf dem vorletzten Soziologentag formuliert hat: „Heißt das nun, dass wir uns einer schönen neuen Welt selbstbestimmter, nicht länger entfremdeter Arbeit nähern, in der die Desiderate der industriesoziologischen Gesellschaftskritik eingelöst sind? Niemand wird darauf einfach mit ‚ja‘ antworten wollen – aber die Industrie-soziologie hat Schwierigkeiten, genau zu sagen, warum nicht“ (Deutschmann 2001, S. 62).

Nun ist natürlich auch für die Wissenschaft nicht alles Gold, was da so neu glänzt. Es liegt zum einen daran, dass bei genauerem Hinsehen vom Alten viel übrig bleibt. **Trotz Turbokapitalismus geht der Wandel in vielem doch sehr langsam vonstatten.** Hierarchien werden vielfach abgeflacht, aber selten abgeschafft. Glaubt man den Erhebungen des **IAT Gelsenkirchen** zur Entwicklung von Arbeitsstrukturen und von Gruppenarbeit in Deutschland, so arbeitet gegenwärtig gerade ein Fünftel der Beschäftigten in sogenannten posttayloristischen, semiautonomen Arbeitsstrukturen (Nordhause-Janz, Pekruhl 2000). Der größere Anteil der Beschäftigten ist weiterhin fremdbestimmt. Betrachtet man nicht nur die Informalisierung der Arbeitszeit von Hochqualifizierten, sondern das Gesamt der Beschäftigten, so zeigt sich, dass traditionelle Strukturen – auch in der Arbeitszeit – doch noch ziemlich stabil sind (Bosch 2000).

Gleichzeitig gibt es auch Tendenzen einer Rückkehr zum Alten: Die Rede ist von einer „**Rekonventionalisierung von Arbeitsstrukturen**“, wie es das **SOFI** für die Automobilindustrie beschreibt (Schumann 1998), oder von **neotayloristischen Ansätzen** einer standardisierten Flexibilisierung, wie sie **Roland Springer** ebenfalls in der Automobilindustrie zu erkennen glaubt (Springer 1999).

Der Taylorismus hat offensichtlich ein zähes Leben, und – vielleicht noch wichtiger – die historisch gewachsenen sozialen und institutionellen Strukturen, die mit technisch-organisatorischen Prozessen verwebten sozialen Kooperationsformen in den Betrieben erweisen sich als ausdauernd und widerstandsfähig.

Die einschlägige wissenschaftliche Szene hat sich inzwischen in zwei Lager gespalten: in diejenigen, die verstärkt auf die neue Qualität in der Arbeit, auf Momente des Umbruchs verweisen, und in jene, die die Kontinuität, die Beharrungsmomente betonen. Vielfach verbindet sich das mit unterschiedlichen Methoden in der empirischen Erforschung des Wandels der Arbeit: In den Datenreihen der quantitativ ausgerichteten Forscher ist der Umbruch meist noch nicht angekommen, in der qualitativen Forschung treten radikale Veränderungsten-

denzen früher in den Vordergrund – vor allem dann, wenn die Empirie sich den spektakulären Branchen und Beschäftigtengruppen zuwendet. In den Organisationen – in den Unternehmen wie den Gewerkschaften – haben sich Fraktionen von Modernisierern und Traditionalisten gebildet.

Deutlich ist inzwischen auch geworden, dass die Modernisierung in den Unternehmen viele **alte und neue Verlierer** schafft: die Arbeitslosen und die, die gar nicht erst ins Erwerbssystem integriert werden, die Älteren und Leistungsschwächeren, die berechtigt oder unberechtigt Ängstlichen. Dazu zählen aber auch diejenigen, deren Arbeitssituation sich wohl nicht nachhaltig verändert, ja oft verschlechtert hat: die auch weiterhin an Fließbändern sitzen und Repetitivarbeit verrichten, die in den Niedriglohnbereichen der Dienstleistungsgesellschaft ihr Leben fristen oder – als Unternehmer wider Willen – ihre Arbeitskraft auf Märkten verkaufen, wo man kaum etwas für sie bekommt und Sicherheit ein Fremdwort ist. Aber nicht nur der Blick auf die anderen Seiten der gegenwärtigen Arbeitswelt lässt Verlierer sichtbar werden, selbst der Blick auf die vermeintlichen Gewinner fördert nicht nur Gutes zu Tage: Auch diejenigen, die in qualifizierten und hochqualifizierten Dienstleistungsbereichen tätig sind, deren Arbeitssituation durch weitgehende Selbstorganisation und individuell gestaltbare Arbeitszeiten bestimmt zu sein scheint, sind von Überforderung, von wachsenden Problemen, Arbeit und Leben zu vereinbaren, von neuartigen Belastungssyndromen und sozialen Risiken bedroht (vgl. Kratzer 2001).

Offensichtlich ist es heute schwieriger geworden, mit **visionären Thesen** klare Entwicklungsperspektiven von Arbeit zu formulieren, als zu Zeiten der Taylorismus-Kritik. So sprechen manche der damaligen Visionäre, wie z.B. **Michael Schumann**, der damals das Ende der Arbeitsteilung im Blick hatte, heute vorsichtig von einer **neuen Unübersichtlichkeit**. Die Hoffnung auf eine breite Durchsetzung neuer Produktionskonzepte hat er inzwischen aufgegeben, er beobachtet im Zeichen des Shareholder-Kapitalismus eher rückwärts gewandte Tendenzen (Schumann 1998). Es stellt sich damit die Frage, ob solche visionären Thesen, wie sie beispielsweise **Günter Voß und Hans Pongratz** mit ihrem „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß, Pongratz 1998) aufgestellt haben, wohl ein ähnliches Schicksal erleiden wie die „Systemregulierer“ von Michael Schumann. Ich will die Frage hier nicht beantworten, sondern nur auf den für uns zentralen Tatbestand der Heterogenität in der Entwicklung von Arbeit verweisen. **Neue Unübersichtlichkeit** als Formel zur Beschreibung dieser Heterogenität bleibt **allerdings sehr unbefriedigend**: Zwar war die damals Mitte der 80er-Jahre von **Habermas** gegen die Visionäre vom Ende der Arbeitsgesellschaft gerichtete Formulierung durchaus treffend, aber letzten Endes nicht sehr weiterführend. Auch vom Ende der Arbeitsgesellschaft – ein eigenständiger soziologischer Diskurs, eher außerhalb der Industrie- und Arbeitssoziologie angesiedelt – redet heute kaum noch jemand.

Der sich gegenwärtig vollziehende Strukturwandel von Arbeit entfaltet offensichtlich eine vielgestaltige und uneinheitliche Dynamik, in deren Folge die Arbeitsforschung Gefahr läuft, dass ihr zunehmend der Gegenstand entgleitet.

Wie sich Arbeit konkret entwickelt, stellt sich gegenwärtig als ein offenes Projekt dar.

II. Zur historischen Reichweite des Formwandels von Arbeit Zwischen Entwicklungstrends und gesellschaftlichen Umbrüchen

Wie geht man mit diesem „offenen Projekt“ um? Wie stellt man sich als Sozialforscher oder als sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut dieser von Heterogenität und Ambivalenz geprägten Entwicklung von Arbeit?

Wir haben darauf reagiert, indem wir zwei Dinge getan haben: Zum einen haben wir in den letzten Jahren versucht, uns verstärkt in Kooperationszusammenhänge mit anderen Wissenschaftlern einzubringen bzw. konkrete Forschungsverbände aufzubauen, die explizit den Strukturwandel von Arbeit bzw. die gesellschaftliche Umbruchthematik auf einer programmatischen und konzeptuellen Ebene zum Gegenstand machen. So z.B. in einem Programm des Bundesforschungsministeriums zur Entwicklung einer **zukunftsfähigen Arbeitsforschung**, ein Programm, das deutlich macht, dass der Umbruch in der Arbeit auch die traditionellen Arbeitswissenschaften erreicht hat. In unserem Projekt geht es dabei um den Aufbau eines Kooperationsnetzwerks der Arbeitsforschung, in dem die kategoriale Neubestimmung einer Analyse von Arbeit sowie die Entwicklung und Erprobung eines perspektiven- und disziplinenübergreifenden Forschungsansatzes im Mittelpunkt steht.

Des Weiteren arbeiten wir in einem Forschungsverbund an der Entwicklung einer **sozioökonomischen Berichterstattung** mit dem Titel „Arbeit und Lebensweisen“, die auf der Basis von quantitativen und qualitativen Forschungsergebnissen explizit versucht, Umbruchprozessen in ausgewählten gesellschaftlichen Bereichen auf die Spur zu kommen und in einer auf Dauer angelegten Berichterstattung zu dokumentieren.

Darüber hinaus sind wir als Institut mit mehreren Projekten in dem **Münchener Sonderforschungsbereich „Reflexive Modernisierung – Analysen zur Transformation der industriellen Moderne“** vertreten, der sich die Modernisierung der Moderne, die Grenzen, Diskontinuitäten und Paradoxien radikalisierte Moderne oder kurz den „Übergang von der ersten zur zweiten Moderne“ zum Thema gestellt hat. In diesem Kontext kooperieren wir auch mit mehreren Projekten aus dem Sonderforschungsbereich hier in Jena, „Gesellschaftliche Entwicklungen nach dem Systembruch – Diskontinuität, Tradition und Strukturbildung“, insbesondere mit den Projekten von **Rudi Schmidt und Christoph Köhler** sowie mit **Burkart Lutz** in Halle.

Parallel zu diesen eher konzeptuell ausgerichteten Forschungsvorhaben versuchen wir, in einer Reihe von empirischen Untersuchungen auf diversen Feldern mit einem Konzept zur **Entgrenzung von Arbeit**, dem ein sehr offen angelegtes Forschungsdesign entspricht, die empirischen Erscheinungsformen entgrenzter Arbeit auch dort zu erfassen, wo die vertrauten Kategorien nicht länger aussagefähig sind. Diese empirischen Analysen beziehen sich sowohl auf sogenannte moderne Branchen und Beschäftigtengruppen, wie die IT-Industrie und den Medienbereich, die vielfach als Vorreiter „entgrenzter Arbeit“ gelten, als auch auf traditionelle Dienstleistungs- und Industriebereiche, bei denen die Entgrenzung von Normalarbeit im Zentrum steht. Ich werde auf unser Entgrenzungskonzept und einige der empirischen Befunde am Schluss noch zu sprechen kommen. Zunächst jedoch zur Frage der historischen Reichweite des Formwandels von Arbeit, und damit zu der Frage, wie dieser sich in Konzepten gesellschaftlicher Entwicklung verorten lässt.

Betrachtet man die **gängigen sozialwissenschaftlichen Diskurse**, so werden Veränderungen in der Arbeit überwiegend als **Resultate von Tertiarisierungs- und Informatisierungsprozessen** gesehen. Vielfach wird beides vermischt: das sektorale Entwicklungsparadigma, also der Übergang von der industriellen Produktion zum Anbieten von Dienstleistungen, und das technologische Entwicklungsparadigma, hier vor allem die zunehmende Bedeutung von Informationstechnologien und die damit einhergehende Zentralität von Information und Wissen. In dieser Perspektive werden neue Arbeitsformen, die flexibler und selbstorganisierter sind, zu Merkmalen von Dienstleistungsarbeit, informationeller Arbeit oder Wissensarbeit, je nachdem, welches Entwicklungsmerkmal zentral gestellt wird. Ein bestimmtes Moment gesellschaftlicher Entwicklung zum bestimmenden Faktor zu erklären, wie hier die bestimmte Form konkreter Arbeit, macht den Charakter solcher Trendtheorien aus, die den gesellschaftlichen Wandel als Durchsetzung einer langfristigen Tendenz betrachten (**von Fourastié, Bell, Touraine bis, in neuester Zeit, Castells**). Dies gilt auch für Trendtheorien des sozialen Wandels, die andere Merkmale, wie z.B. Globalisierung, Individualisierung oder generell weitergehende Modernisierung zum bestimmenden Faktor erklären. Solchen Trendtheorien liegen nicht notwendig Kontinuitätsdiagnosen oder evolutionäre Denkfiguren zugrunde. So enthält das **Konzept einer reflexiven Modernisierung** durchaus radikale Umbruchthesen, es versucht sich in einer Zeitdiagnose, in der ein säkularer Modernisierungstrend (den Begriff der Moderne gibt es ja schon seit über 300 Jahren) mit historischen Umbruchprozessen verknüpft wird, die in der aktuellen Nachkriegsgeschichte angesiedelt werden. In der Version reflexiver Modernisierung von **Ulrich Beck** werden eine Reihe von säkularen Trends, wie z.B. die Individualisierung, die Globalisierung, die Grenzen wissenschaftlicher Rationalität, die Pluralisierung institutioneller Grenzen, die Krise der Vollbeschäftigungsgesellschaft und einiges andere mehr, nebeneinander gestellt und aus Analogien zwischen den einzelnen Trends, die alle auf Übergänge von der ersten zur zweiten Moderne hindeuten, die **These eines Epochenbruchs, eines Metawandels der Moderne** entwickelt. Ein Metawandel, der durch die nichtintendierten Nebenfolgen der einfachen Modernisierung ausgelöst wird, was den Begriff einer Selbsttransformation der Moderne rechtfertigt. Dieses insgesamt noch reichlich diffuse Konzept einer reflexiven Modernisierung, das sowohl säkulare Trends wie historische Umbruchthesen in sich vereint, ist offen für viele Theorieansätze aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen und Konzepten, die sehr unterschiedliche gesellschaftliche Problemfelder aufgreifen. Es ermöglicht uns auch, uns mit Fragestellungen und Konzepten daran zu beteiligen, die explizit nicht im Kontext von Modernisierungstheorien formuliert werden.

In **unserem Versuch einer Zeitdiagnose** erheben wir nicht den Anspruch, die Entwicklung der Gesellschaft insgesamt zu erklären und sie als epochale Veränderung zu deuten. Unser historischer Bezugspunkt ist ein bestimmtes sozioökonomisches Entwicklungsmodell, für das sich, ausgehend von der Regulationstheorie, der Begriff **Fordismus** eingebürgert hat. Mit dem Fordismusbegriff wird der **Begriff der gesellschaftlichen Formation** eingeführt, der bestimmte historische Phasen im Verlauf kapitalistischer Entwicklung bezeichnet, in denen jeweils stabile Entsprechungen zwischen ökonomischen und gesellschaftlichen Strukturen, zwischen der Makroebene der gesellschaftlichen Regulierung und der Mikroebene der tayloristischen Arbeitsorganisation bestehen

(vgl. Baethge, Bartelheimer 2002). Wir gehen, wie viele andere Zeitdiagnosen, davon aus, dass Wirtschaft und Gesellschaft der Bundesrepublik wie anderer entwickelter kapitalistischer Staaten seit Mitte der 70er-Jahre die Entwicklungsrichtung geändert haben. Dazu ein Zitat von **Eric J. Hobsbawm**:

„Erst in den unruhigen 70er-Jahren, nach dem Ende des großen Booms, ... begannen die Experten und vor allem Ökonomen zu erkennen, dass die ganze Welt, und daher auch die Welt des fortgeschrittenen Kapitalismus, eine außergewöhnliche, ja vielleicht sogar einzigartige Phase ihrer Geschichte durchlaufen hatte. Sie hielten nach Bezeichnungen für diese Phase Ausschau: Die Franzosen nannten sie „die glorreichen Dreißig“ (les trente glorieuses), und die Anglo-Amerikaner nannten das Vierteljahrhundert „das goldene Zeitalter“ (Golden Age). (...) Nach diesem Zusammenbruch konnte die Weltwirtschaft nie wieder zu ihrer alten Gangart zurückfinden, ein Zeitalter war zu Ende. 1973 sollte wieder einmal ein Krisenzeitalter einläuten. Das goldene Zeitalter hatte seinen Goldglanz verloren.“

Für diese „goldenen Jahre“ wurden in der alten Bundesrepublik die politischen Schlagworte einer sozialen Marktwirtschaft oder des „Modells Deutschland“ geprägt. Die Krise dieses Modells wird in den 90er-Jahren von einer Transformationskrise überlagert, die auf den Zusammenbruch des staatssozialistischen Systems folgte und die mit der ökonomischen und institutionellen Eingliederung der neuen Bundesländer noch nicht beendet ist. Damit beschäftigt sich der Jenaer Sonderforschungsbereich. Nur nebenbei: Auch in der DDR und in anderen staatssozialistischen Systemen gab es ein solches goldenes Zeitalter, und es gab auch viele Parallelen zum fordistischen Regulationsregime. Der **Niedergang des Staatssozialismus** hat demnach durchaus etwas mit dem Niedergang des Fordismus bzw. der Nichtbewältigung der fordistischen Krise zu tun.

Zurück zu unserer Zeitdiagnose. In Übereinstimmung mit Hobsbawm gehen wir von einer Krise der fordistischen Formation aus. Wir behaupten gleichzeitig, dass es gegenwärtig keine historische Zäsur zwischen dem fordistischen und einem dessen Krise überwindenden neuen Entwicklungsmodell gibt. Es handelt sich immer noch um eine Anpassung an die Krise des Fordismus, nicht um ihre Überwindung. Diese Anpassung geht nicht ohne mehr oder weniger radikale gesellschaftliche Umbrüche vonstatten. Wir befinden uns also nicht in einer Phase nach dem Umbruch, in einem postfordistischen oder wie auch immer bezeichneten neuen Entwicklungsmodell. Es hat vielmehr den Anschein, als hätten wir es mit einem Transformationsprozess zu tun, dessen **wesentliches Merkmal die permanente Veränderung** ist, die nicht auf ein bestimmtes Ziel, nicht auf einen neuen stabilen Zustand zusteuert, sondern vielmehr reflexiv die jeweils neu geschaffenen Voraussetzungen immer wieder umwälzt. Vielleicht ist die andauernde Transformationskrise in Ostdeutschland auch unter diesem Gesichtspunkt zu betrachten.

Das strukturell Neue in der aktuellen Entwicklung des Kapitalismus lässt sich im Kontext meines Themas in **zwei zentralen Merkmalen** zusammenfassen, die die gegenwärtige Phase des Übergangs charakterisieren. Beide Merkmale beziehen sich auf ein Verhältnis von säkularen Trends und historischer Formation.

Zum ersten Merkmal:

Das Ende des Fordismus wird zumeist mit dem Ende der Unterordnung des Marktes unter die Kostenökonomie der Produktion in eins gesetzt. Das Ende des Industrialismus wird meist an der Ausdehnung eines tertiären Sektors und der Durchsetzung einer qualitativen Dienstleistungs- oder Kundenorientierung festgemacht. Auch wenn sie sehr unterschiedlichen Diskursen entstammen, bezeichnen die **Dienstleistungsorientierung** und die **neue Dominanz des Marktes** in der postfordistischen Ökonomie nur zwei Seiten eines Prozesses.

Strategien der Unternehmen zur Bewältigung dieser neuen und widersprüchlichen Anforderungen setzen auf Organisations- und Steuerungsformen, die die Anforderungen auf die unmittelbare Arbeitssituation der Beschäftigten durchschlagen lassen. Dies sind zum einen Strategien der **Dezentralisierung und Vermarktlichung**, in denen die Unternehmensgrenzen gegenüber dem Markt und dem Kunden möglichst so weit geöffnet werden, dass ein unmittelbarer Kontakt des Beschäftigten zum Kunden hergestellt werden kann. Zugleich wird der Markt in das Unternehmen hereingeholt, die Rede ist von einer **Internalisierung des Marktes**. Damit werden auch die unmittelbaren Beziehungen der Beschäftigten untereinander marktförmig („der Kollege wird zum Kunden und zum Konkurrenten“). Die betriebliche Organisation tritt zurück, das Management delegiert Teile seiner klassischen Funktion, nämlich externe Anforderungen und die notwendigen Ressourcen aufeinander abzustimmen, zumindestens teilweise an die Beschäftigten. Auf Steuerung wird dennoch nicht verzichtet, auch wenn es sich dabei nicht mehr um eine kapazitätsorientierte, sondern nur noch um eine **indirekte Steuerung** in Form von Kennziffern und Benchmarks handelt. So ausgebaut und so fein strukturiert solche Steuerungssysteme auch sein mögen, sie bleiben indirekte Steuerungssysteme, d.h., sie lösen die widersprüchlichen Anforderungen nicht auf, sondern geben sie an die Beschäftigten weiter. Eine Personalpolitik der „unteren Linie“ führt vielfach dazu, dass die Selbstorganisation der Beschäftigten häufig nichts anderes ist als das Selbstmanagement von Überlastung.

Der Ausbau von Kennziffersystemen – zunehmend auf der Basis informationstechnisch gestützter Transparenz von Prozessdaten – verweist auf das **zweite zentrale Merkmal** im gegenwärtigen kapitalistischen Restrukturierungsprozess:

Informations- und Kommunikationstechnologien waren bereits in den 80er-Jahren die Basis für die Herausbildung dezentraler flexibler Produktionsstrukturen und ihre sukzessive informationstechnische Vernetzung. Eine neue Qualität wird in den 90er-Jahren sichtbar, und zwar sowohl in der Entwicklung der **Informatisierung** als auch in den zunehmend **kapitalmarktorientierten Formen der Unternehmenssteuerung**.

Auf der einen Seite schafft die Weiterentwicklung der Informations- und Kommunikationstechnik zu einer „**Netzwerktechnologie**“ die Möglichkeiten einer weiterreichenden dramatischen Dezentralisierung und Flexibilisierung der Produktionsformen, Informationsnetzwerke befreien die Produktion zunehmend von territorialen Beschränkungen.

Die Trends einer zunehmenden Informatisierung liefern jedoch zugleich die Möglichkeit **neuer Formen zentralisierter Kontrolle**, die vor allem durch ein

neues Verhältnis der Unternehmen zu den Kapital- und Finanzmärkten gestützt werden. Ein neues Verhältnis von **Geld- und Realkapital** im Begriff des „Shareholder-Value-Kapitalismus“ – noch unzureichend thematisiert – hat zum Aufbau unternehmensinterner und unternehmensübergreifender Kontroll- und Steuerungssysteme geführt. Sie machen nicht nur die Finanzverhältnisse in den Unternehmen jederzeit transparent, sondern verstärken auch den Durchgriff von Konzernzentralen und den Einfluss externer Akteure auf den Kapitalmärkten. „Im Kontext der Internationalisierung von Wertschöpfungsketten und des neu entstehenden Marktes für Unternehmensbeteiligung wird die Shareholder-Value-Steuerung sukzessive zu einem entscheidenden Vermittlungsglied zwischen dem instabilen ökonomischen Umfeld, der Geschäftsstrategie der Konzerne und der Produktionspolitik der Betriebe“ (Dörre 2001, S. 686). Dieser Übergang zu einer wertorientierten Steuerung in den Unternehmen lässt Ökonomisierung und Standardisierungstendenzen, die im Zuge einer marktorientierten Flexibilisierung der Unternehmensstrukturen mancherorts etwas zurückgedrängt worden waren, wieder stärker ins Zentrum von Unternehmensstrategien rücken. Wertorientierte Steuerung im Rahmen zunehmend finanzgetriebener Akkumulationsformen setzt den marktzentrierten Kontrollmodus jedoch nicht außer Kraft, sondern dieser Kontrollmodus „nutzt die Diffusität des Marktes als Machtressource“ (ebd., S. 697).

So viel zu diesen beiden – für mich zentralen – Merkmalen des aktuellen Prozesses kapitalistischer Restrukturierung, die den Hintergrund für den im Folgenden zu diskutierenden Formwandel von Arbeit bilden.

III. Flexibilisierung und Subjektivierung Entgrenzung von Arbeit

Die skizzierten Tendenzen einer Restrukturierung in den Unternehmen können auch als Prozess einer Auflösung von Unternehmensgrenzen gefasst werden, als die Reorganisation des Verhältnisses von Innen und Außen. Die fordistisch-tayloristischen Organisationsprinzipien richteten sich auf die Transformation der Unbestimmtheit von Marktanforderungen in eine interne Bestimmtheit von Aufgaben, die über ein bürokratisches Anweisungssystem an die Beschäftigten weitergegeben wurden. Jetzt wird die **Unbestimmtheit marktlicher Anforderungen** im Unternehmen nicht nur zugelassen, sondern geradezu zum Organisationsprinzip (vgl. Kratzer 2003). Dies verändert radikal die Rolle von Arbeitskraft im Unternehmen: Vermittelt über Formen indirekter Unternehmenssteuerung und eine Arbeitsorganisation, die zunehmend auf die Selbstorganisation der Beschäftigten setzt (Gruppen- und Projektarbeit), werden die Beschäftigten in ganz anderer Weise als früher mit der Unbestimmtheit von Marktanforderungen konfrontiert. Zwar war Arbeitskraft auch früher schon mit der Bewältigung von Unbestimmtheiten im Arbeitsprozess befasst – darauf verweist zum Beispiel die Rolle von Arbeitskraft als elastisches Potenzial neben Technik und Organisation, wie dies **Norbert Altmann und Günter Bechtle im sogenannten Münchner Betriebsansatz** schon in den 70er-Jahren formuliert haben. Neu ist aber, dass über das elastische Potenzial, d.h. über das qualifikatorische und physische Arbeitsvermögen hinaus jetzt **quasi das Subjekt hinter der Arbeitskraft oder, präziser, die Person als Träger der Ware Arbeitskraft „in Betrieb genommen“** wird.

Damit löst sich die für die fordistisch-tayloristische Nutzung von Arbeitskraft konstitutive Trennung von Arbeitskraft und Person partiell auf. Die **Subjektivität** der Beschäftigten, ehemals Störfaktor und oft illegale Kompensationsfunktion, wird jetzt zu einem zentralen produktiven Faktor. Und das in einer doppelten Weise:

Zum einen wird mit dem Prinzip der Selbstorganisation dem Beschäftigten die Transformation seines Arbeitsvermögens in Arbeitsleistung selbst überlassen, d.h. er muss seine Verfügbarkeit, seine Leistungserbringung und auch die Rationalisierung seines Arbeitsprozesses **selbst steuern**. Dies ist die entscheidende Voraussetzung für die Bewältigung von kontingenten und variablen Anforderungen. Dies gelingt nur, wenn er selbst zum **aktiven Subjekt** der Prozesse wird.

Zum anderen erhalten die **subjektiven Potenziale und Ressourcen** der Beschäftigten, d.h. ihre kreativen, problemlösenden kommunikativen Fähigkeiten, ihre Motivation, ihr Engagement, ihr Gefühl eine höhere Bedeutung. Bei der Bewältigung von unbestimmten Anforderungen erweisen sich diese Fähigkeiten und Eigenschaften gegenüber den rein formalen Kompetenzen als besonders wichtig. Damit werden Potenziale und Ressourcen ins Visier genommen, die traditionellerweise gerade außerhalb des betrieblichen Gestaltungsbereichs liegen und die jetzt einer intensiveren und expliziten ökonomischen Nutzung unterworfen werden sollen. Es kommt mit der **Person als Ganzes auch ihr Leben** ins betriebliche Spiel und damit die – aus betrieblicher Sicht – terra incognita des inner self, die private Lebenssphäre (Kratzer 2001).

Alle diese Entwicklungen lassen sich unter dem **Begriff einer Subjektivierung von Arbeit** zusammenfassen, der seinen empirischen Ausdruck sowohl in konkreten Veränderungen der betrieblichen Arbeitsorganisation sowie der betrieblichen Personal- und Leistungs politik findet als auch in den individuellen Verhaltensweisen und Orientierungen der Beschäftigten. Indikatoren dafür sind: der Abbau von Hierarchiestufen, die Einführung von Gruppen- und Projektarbeit mit hohen Graden der Selbstorganisation, eine ergebnisorientierte Leistungs- und Entgeltpolitik mit Hilfe von Zielvereinbarungen u.v.a.m.

Die Voraussetzung und Folge dieser neuen Rolle von Arbeitskraft ist ihre **Entgrenzung**, d.h. ihre Herauslösung aus den institutionellen und normativen Regulierungen, die sich in Deutschland in den letzten 50 Jahren herausgebildet haben. Die Entgrenzungsprozesse, die in der öffentlichen Debatte bislang die meiste Aufmerksamkeit erhalten haben, beziehen sich vor allem auf die **Flexibilisierung von Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnissen und die Flexibilisierung von Arbeitszeiten**. Das hat mehrere Gründe: Zum einen liegen sie im Brennpunkt betrieblicher Einsatz- und Nutzungsstrategien von Arbeitskraft, zum anderen sind sie zentrale Elemente einer früheren **Dekommodifizierung von Arbeitskraft**. Mit Dekommodifizierung ist ein historischer Prozess gemeint, in dem durch Regulierung von Beschäftigung und Arbeitszeit anerkannt wird, dass die Arbeitskraft eine besondere Ware ist, die an den Menschen als natürliches und soziales Wesen gebunden ist und von daher auch besonderen Schutzes bedarf. Das wird jetzt sukzessive zurückgenommen. Eine derartige Flexibilisierung von Arbeit und Leben verbindet sich deswegen mit einer Entsicherung nicht nur der Arbeits-, sondern auch der Lebensverhältnisse.

Flexibilisierung von Beschäftigung und Arbeitszeit sind zwar keine neuen Phänomene, sie erhalten gegenwärtig jedoch als Komplementärstrategien zu einer forcierten Vermarktlichung der Organisation und der Übertragung von Steuerungsfunktionen auf die Beschäftigten einen neuen Stellenwert. Bei der gegenwärtig in den Betrieben und in den Gewerkschaften heiß diskutierten Einführung einer sog. **Vertrauensarbeitszeit** wird das Subjekt zum Akteur der Organisation von Arbeitszeit, das individuelle Arbeitsvolumen wird zur abhängigen Variablen, die Zeit als Maßstab verliert ihre Bedeutung.

Mit dieser Entwicklung verändert sich auch das traditionelle **Verhältnis von Arbeit und Leben massiv**. Auch hier kommt es zu einer Entgrenzung bzw. zu einer neuen Verschränkung, deren weit reichende Folgen sich gegenwärtig erst andeuten. Ich kann das hier nicht systematisch ausführen.

Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit betrachten wir gegenwärtig als die beiden zentralen Entwicklungstendenzen, an denen sich die Fragen des Umbruchs in der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit, seiner Richtung und Reichweite festmachen lassen. Für die Beantwortung der Fragen, was jeweils neu an den empirisch vorgefundenen Veränderungen ist und welche Bedeutung ihnen zukünftig zukommen wird, halten wir es für wichtig, diese Veränderung von Arbeitsformen in einer doppelten Weise zu analysieren: Zum einen als Veränderung betrieblicher Reorganisation und Rationalisierungspolitik und der dahinterstehenden ökonomischen Restrukturierungstendenzen, zum anderen als Veränderung der individuellen Arbeits- und Lebensbedingungen, der Orientierungen und Interessenlagen der Beschäftigten. Nur wenn diese beiden Seiten empirisch wie theoretisch aufeinander bezogen werden, erschließt sich über die Konstatierung empirischer Phänomene hinaus die innere Logik und damit auch die historische Relevanz dieser Entwicklung von Arbeit.

Die **betrieblich-organisatorische Seite**, Flexibilisierung und Subjektivierung als Rationalisierungsprojekt, als erweiterter Zugriff der Unternehmen auf die Ressource Subjekt, habe ich zumindestens skizziert.

Die **individuelle Seite** will ich noch kurz beleuchten: Wie schon erwähnt, funktioniert eine erweiterte Verwertung subjektiver Potenziale und lebensweltlicher Ressourcen nur dann, wenn die Subjekte sich selbst aktiv beteiligen. Aber die Aufforderung zur Mitwirkung oder die Motivierung macht nicht den Unterschied aus, denn das gab es auch früher. „Der Arbeiter muss auch arbeiten wollen; das Grundproblem jeder betrieblichen Organisation der Arbeit besteht demgemäß darin, den Arbeiter als Subjekt der Arbeitskraft zu dieser Mitwirkung zu veranlassen“, so Berger und Offe (1986). Eine gewisse Mitwirkung besteht also immer, auch wenn der Fordismus-Taylorismus grundsätzlich auf einem Misstrauen gegenüber der Bereitschaft der Arbeitenden beruht, sich freiwillig unternehmerischen Imperativen zu beugen. Früher wurde die selbsttätige Beteiligung vielfach negiert oder sogar kriminalisiert, wie Harald Wolf in seinen Analysen feststellt. Nicht minimale, sondern maximale Beteiligung heißt heute die Devise bei den neuen Managementformen. Man setzt auf „commitment“, und das nicht nur implizit, sondern explizit.

Heute lautet die alte Frage von Johannes Berger „Warum arbeiten die Arbeiter?“ wohl eher: „Warum machen sie mit? Warum arbeiten sie bis spät in die Nacht, obwohl sie keiner dazu zwingt? Warum macht ihnen der Job vor allem Spaß? Warum wird immer hektischer und mehr gearbeitet denn je, obwohl jeder

weiß, dass Stress und Mehrarbeit auf Dauer schädlich sind? Warum beklagen sich alle über längere Arbeitszeiten, aber wenn der Betriebsrat etwas unternimmt, beklagen sich alle über den Betriebsrat?“ (Kratzer 2001). Man könnte diese Fragen beliebig fortsetzen, entscheidend ist, dass die neue Autonomie, die neue Selbstständigkeit in der Arbeit tatsächlich auch mit mehr Freiheit und mehr Selbstverwirklichung zu tun hat. Dass Arbeitskräfte sich „mit Haut und Haaren“ auf Arbeit einzulassen bereit sind, zeigt, dass sie ein **Bedürfnis nach selbstbestimmter Arbeit** haben und **Entfaltung in der und durch die Arbeit** suchen. Mehr Freiheit und höhere Autonomie führt jedoch – und das ist der Witz an der Geschichte – gleichzeitig zu mehr Arbeitsdruck, mehr Arbeitsleid und weniger Lebenszeit. Darauf verweist der plakative Buchtitel von Glissmann und Peters „Mehr Druck durch mehr Freiheit“, mit dem sie ihre Analysen und Reflexionen zum Zusammenhang von indirekter Steuerung und neuer Selbstständigkeit in der Arbeit bei IBM überschreiben.

Empirisch lassen sich viele Beispiele finden, in denen Beschäftigte positiv auf die Veränderung von Arbeit reagieren: sowohl was die Möglichkeiten der Selbstorganisation angeht als auch bei der flexibleren Gestaltung von Beschäftigung und Arbeitszeit. Noch mehr empirische Belege lassen sich dafür finden, dass diese neue Freiheit sich sehr negativ und bedrohlich auf Körper und Psyche, Partnerschaften und Lebensweisen auswirkt. Arbeitsbedingter Stress wird zur zentralen Zumutung der neuen Arbeitsverhältnisse. Nach einer repräsentativen Untersuchung des Bundesinstituts für berufliche Bildung und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung klagen 50% der Beschäftigten über Termin- und Leistungsdruck; jeder Fünfte arbeitet bis an die Grenzen seiner Leistungsfähigkeit. In den Gewerkschaften mehren sich die Aktionen, die auf die Auswirkungen solcher neuer Arbeitsformen hinweisen (so zum Beispiel die IG-Metall-Aktion „Arbeiten ohne Ende. Meine Zeit ist mein Leben“).

Gleichzeitig ist es ja tatsächlich so, dass viele der sich mit Flexibilisierung und Subjektivierung verbindenden Veränderungen in Arbeit und Beschäftigung wie zum Beispiel die Flexibilisierung von Arbeitszeiten, die Möglichkeit, bei Bedarf auch zu Hause zu arbeiten, die höheren Gestaltungsspielräume selbstorganisierter Arbeit etc. zumindestens auf einer semantischen Ebene wie alte Forderungen der Arbeitnehmer selbst daherkommen. In dieser Perspektive sind der Zugriff auf die Subjektivität der Beschäftigten und die partielle Verschränkung von Arbeit und Leben nicht nur eine betriebliche Anforderung an die Beschäftigten, sondern auch ein **Angebot** an diese. Zugleich resultiert aus den gewandelten Arbeits- und Erwerbsorientierungen vor allem der begehrten jüngeren Höherqualifizierten auch ein eindeutiger Druck auf das Management, tradierte Organisationsstrukturen aufzulockern und umzukrempeln.

Auf der anderen Seite gibt es auch realen Druck, sich auf die neuen Organisations- und Managementformen einzulassen: Beschäftigungskrisen und Standortkrisen erzeugen ängstlichere Belegschaften, schwache Gewerkschaften, machen die Betriebsräte verhandlungsbereiter und entschern die Sozialsysteme – auch daran lassen die empirischen Befunde keinen Zweifel.

Schlussbemerkung

Zum Abschluss möchte ich mich an einer zusammenfassenden Bewertung dieser neuen Entwicklungen versuchen:

- (1) Aus dem eben Gesagten ergibt sich, dass eine Bewertung der aktuellen Entwicklungstendenzen hoch ambivalent ausfällt. Selten ist von so viel Ambivalenzen und Paradoxien die Rede wie in den Diagnosen und Debatten, die sich mit einer begrifflichen Fassung moderner Arbeits- und Beschäftigungsformen versuchen. **Grundsätzliche Ambivalenz** ist also ein zentrales Charakterisierungsmerkmal der aktuellen Entwicklungen von Arbeit.
- (2) Es ist davon auszugehen, dass vieles von dem, was sich bislang in seinen Auswirkungen auf die Beschäftigten nur peripher zeigt, eine gewisse Wirkungsmächtigkeit erlangen wird. Die Tatsache, dass sich Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit eng mit Reorganisationstendenzen und Rationalisierungsprojekten in den Unternehmen verknüpfen, verweist darauf, dass wir von einer gewissen Universalität der Entgrenzung von Arbeit ausgehen können. Gleichzeitig kann man davon ausgehen, dass ihre Folgen sehr heterogenen Charakter haben werden. Entgrenzung von Arbeit zeigt in den einzelnen Branchen und Beschäftigtengruppen sehr unterschiedliche Konsequenzen. Noch ist unklar, in welcher Form die Entgrenzungsprozesse mit den bestehenden Segmentationslinien auf dem Arbeitsmarkt korrespondieren. Die Scheidelinie zwischen Gewinnen und Verlieren kann neu gezogen werden, sie kann sich aber auch schärfer ausprägen. Charakteristisch für die aktuellen Umbruchprozesse ist jedoch, dass auch diese Spaltungslinien nicht stabil sind. Die Gewinner von heute können die Verlierer von morgen sein. Folge ist eine **heterogene Landkarte der Arbeit**, die sich nach verschiedenen Merkmalen ausdifferenziert: nach Branchen, Regionen, Beschäftigtengruppen, Alter, Geschlecht oder auch nach jeweiliger biographischer Phase. Heterogenität von Arbeit heißt jedoch nicht beliebige Unübersichtlichkeit, sie trägt systematische Züge. Das Nebeneinander von alten und neuen Merkmalen, von vorwärts und rückwärts gewandten Tendenzen ist Ausdruck der gegenwärtig widersprüchlich verlaufenden Form kapitalistischer Entwicklung und verweist auf ihren Übergangscharakter. Heterogenität und Ambivalenz moderner Arbeit sind nicht zuletzt die Ursachen für das **politische Gestaltungsdilemma**, das sich insbesondere Organisationen wie den Gewerkschaften gegenwärtig stellt, wenn sie interessenpolitisch handeln wollen.
- (3) Ambivalenz und Heterogenität sind jedoch nicht nur Ursachen für politische Gestaltungsdilemmata, sie erschweren auch die wissenschaftliche Auseinandersetzung und vor allem eine adäquate Einschätzung zukünftiger Entwicklungen. Bislang sind die Sozialwissenschaften der realen Ausdifferenzierung in der Entwicklung von Arbeit eher gefolgt. Das hat die Konkretion und den partikularen Charakter ihrer Analysen erhöht, verallgemeinernde Interpretation und Bewertung jedoch eher erschwert. Zwar ist auch gegenwärtig die weitere empirische Erforschung dringend notwendig, noch notwendiger sind jedoch Integrationsversuche und begriffliche Anstrengungen zur theoretischen Durchdringung der aktuellen Prozesse. Aufgabe einer Soziologie im Sinne von Adorno sollte es ja sein, sich nicht nur um

„Einsichten in die Gesellschaft“, sondern um Einsichten in das „Wesentliche der Gesellschaft“ zu bemühen und darüber hinaus „die Möglichkeiten einer Veränderung der gesellschaftlichen Gesamtverfassung aufzuspüren“.

Auch wenn schon seit 10-15 Jahren immer wieder das **Ende der Industriosociologie** als wissenschaftlicher Zunft vorausgesagt wird, aus meiner Sicht war es nie so spannend wie heute, als Arbeits- und Industriosociologe zu arbeiten. Ich bin zwar nicht so optimistisch wie **Michael Schumann**, der in seiner Abschiedsvorlesung mit dem Titel „Ende der kritischen Industriosociologie?“ von einer bevorstehenden Renaissance industriosociologischer Forschung sprach. Ich bin aber sehr zuversichtlich, dass die Entwicklung der Erwerbsarbeit, der Arbeitsgesellschaft und der auf Arbeit bezogenen Forschung noch lange nicht an ihrem Ende angekommen ist.

Eine **letzte abschließende Bemerkung**: „Kontinuität und Bruch“ war der Titel meiner Vorlesung, nicht „Kontinuität oder Bruch“, und es dürfte klar geworden sein, dass ich ein vehementer Vertreter einer Umbruchthese bin. Es sollte auch klar geworden sein, dass es sich dabei zwar um radikale historische Veränderungen in der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit handelt, die aber durchaus in der Kontinuität der Entwicklung kapitalistischer Gesellschaften stehen. Es geht um Veränderungen **im** Kapitalismus. Es geht um einen historischen Bruch, der mit einer Entfaltung der Produktivkraft von menschlicher Arbeit einhergeht, also Chancen für die menschliche Entwicklung beinhaltet, und gleichzeitig – sonst wäre es kein Kapitalismus – die Reichweite kapitalistischer Herrschaft und Ökonomie ausdehnt, die Ausbeutung verschärft und deswegen für uns alle, aber für manche Menschen besonders, erhöhte Risiken mit sich bringt. Es hat den Anschein, als würde uns diese gesellschaftliche Dialektik gegenwärtig wieder deutlicher vor Augen geführt. Ich meine, wir sollten uns dieser Herausforderung stellen ... vor allem für eine sich kritisch verstehende Sozialwissenschaft gibt es viel zu tun.

Literatur

- Baethge, M.; Bartelheimer, P. (2002): Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Leistungsfähigkeit in Deutschland. In: SOFI-Mitteilungen, Nr. 30, S. 27–45.
- Bechtle, G.; Sauer, D. (2002): Kapitalismus als Übergang – Heterogenität und Ambivalenz. In: Forschungsinstitut Arbeit Bildung Partizipation e.V. (Institut an der Ruhr-Universität Bochum) (Hrsg.): Jahrbuch Arbeit Bildung Kultur, Band 19/20, S. 49–61.
- Beck, U. (1999): Schöne neue Arbeitswelt. Vision Weltbürgergesellschaft, Frankfurt/Main.
- Berger, J. (1995): Warum arbeiten die Arbeiter? Neomarxistische und neodurkheimianische Erklärungen. In: Zeitschrift für Soziologie, Heft 6, S. 407–422.
- Bosch, G. (2000): Entgrenzung der Erwerbsarbeit – Lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit auf? In: H. Minssen (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen, Berlin, S. 249–268.
- Deutschmann, C. (2001): Die Gesellschaftskritik der Industriosociologie – ein Anachronismus? In: Leviathan, Heft 1, S. 58–69.
- Dörre, K. (2001): Das deutsche Produktionsmodell unter dem Druck des Shareholder Value. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 4, S. 675–704.

- Gleißmann, W.; Peters, K. (2001): Mehr Druck durch mehr Freiheit – Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen, Hamburg, S. 41–52.
- Hobsbawm, E. (1995): Das Zeitalter der Extreme, Weltgeschichte des 20. Jahrhunderts, München/Wien.
- Kern, H.; Schumann, M. (1984): Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion, München.
- Kratzer, N. (2001): Entgrenzung von Arbeit – Neue Leitbilder der Erwerbsarbeit? Ansätze zur arbeitspolitischen Bewertung und Gestaltung, hektogr. Endbericht, München.
- Kratzer, N. (2003): Rationalisierung mit (un)bestimmten Folgen – Empirie und Interpretation der Entgrenzung von (Normal)Arbeit, Berlin (im Erscheinen).
- Nordhause-Janzen, J.; Pekruhl, U. (Hrsg.) (2000): Arbeiten in neuen Strukturen? Partizipation, Kooperation, Autonomie und Gruppenarbeit in Deutschland, München/Mering.
- Sauer, Dieter; Döhl, Volker (1997): Die Auflösung des Unternehmens? Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren. In: ISF München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1996 – Schwerpunkt: Reorganisation, Berlin, S. 19–76.
- Schumann, M. (1998): Frißt die Shareholder-Value-Ökonomie die Modernisierung der Arbeit? In: H. Hirsch-Kreinsen; H. Wolf (Hrsg.): Arbeit, Gesellschaft, Kritik, Berlin, S. 19–30.
- Schumann, M. (2002): Das Ende der kritischen Industriesoziologie? In: SOFI-Mitteilungen Nr. 30, S. 11–27.
- Springer, R. (1999): Rückkehr zum Taylorismus – Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg, Frankfurt/New York.
- Voß, G.; Pongratz, H. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer – Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 1, S. 131–158.