

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/393027772>

Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit

Article · June 2003

CITATIONS

2

READS

2

2 authors, including:



Nick Kratzer

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. München

101 PUBLICATIONS 412 CITATIONS

SEE PROFILE

Arbeit und Leben im Umbrauch

Themenfeld der Schriftenreihe ist die gesellschaftliche Arbeit und der Wandel der nach wie vor durch sie geprägten modernen Sozialverhältnisse. Gemeint ist damit nicht nur die Erwerbsarbeit; Thema sind vielmehr auch alle anderen im weiteren Sinne als Arbeit zu verstehenden Tätigkeiten (Haus-, Familien-, Eigen- und Bürgerarbeit, Alltagsorganisation usw.) und deren technisch-organisatorische Rahmenbedingungen.

Schriftenreihe zur subjektorientierten Soziologie der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft

Gemeinsame Perspektive der Beiträge ist eine an der tätigen Person theoretisch und/oder empirisch ansetzende, dabei aber soziale Strukturen berücksichtigende und auf deren Analyse abzielende Subjektorientierte Soziologie. Konzeptioneller Fluchtpunkt ist ein soziologisches Verständnis von Subjektivität und dabei insbesondere von Arbeitskraft bzw. der Arbeitperson.

herausgegeben von G. Günther Voß gefördert von ISIFO -Institut für sozialwissenschaftliche Information und Forschung e.V., München

Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag

Karin Gottschall
G. Günther Voß
(Hrsg.)

Das Theoriekonzept der Alltäglichen Lebensführung nimmt derartige Fragen in den Blick und ist damit für manche Beiträge der Reihe eine orientierende Perspektive, sie deckt aber keineswegs den potentiellen Themenrahmen ab. Die Reihe ist vielmehr offen für vielfältige Einzelfragen, so z.B. für den gesellschaftlichen Wandel von Arbeitskraft und Beruflichkeit. Möglich sind auch Themen, die Umbrüche in Erwerbsarbeit und Betrieb betreffen (sofern dies weiterreichende gesellschaftliche Aspekte berührt) oder auf den Wandel privaten Lebens abzielen (sofern dies die erwerbsgerichtete bzw. betriebliche Arbeit tangiert).

Reihen-

G. Günter Voß
herausgeber: Technische Universität Chemnitz
Institut für Industrie- und Techniksoziologie
09127 Chemnitz, 0371-5314388
guenter.voss@phil.tu-chemnitz.de

<http://www.lebensfuhrung-im-wandel.de>

Inhalt

Einleitung

Karin Gottschall und G. Günter Voß

Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zur Einleitung

Entgrenzte Arbeit – Entgrenztes Leben: Neue betriebliche Anforderungen?

Kerssim Jürgens

Zeithandeln – eine neue Kategorie der Arbeitssoziologie

37

Frank Kleemann

Zur Re-Integration von Arbeit und Leben in Teleheimarbeit

59

Nick Kratzer und Dieter Sauer

Entgrenzung von Arbeit. Konzept, Thesen, Befunde

87

ISBN 3-87988-798-5
Arbeit und Leben im Umbruch: ISSN 1617-0407

Liebe Leserinnen und Leser!

Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.

© 2003
Rainer Hampp Verlag München und Meining
Meringerstr. 10 D – 86415 Mering
www.Hampp-Verlag.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Entgrenzung von Arbeit. Konzept, Thesen, Befunde

1 Einleitung

Die Infragestellung von bislang konstitutiven gesellschaftlichen Grenzziehungen spielt eine zentrale Rolle in den gegenwärtigen soziologischen Diskursen (vgl. Honegger u.a. 1999, Minssen 2000, Beck u.a. 2001, 2003). Dies gilt nicht zuletzt für die Debatten zur Entwicklung von Arbeit und zum Wandel des Verhältnisses von Arbeit und Leben – die Beiträge zum Soziologentag im Jahr 1998 zeigen das ebenso wie die Aufsätze dieses Bandes. Der Begriff der „Entgrenzung“ hat zweifelsohne in den letzten Jahren eine gewisse Prominenz erlangt und Eingang in das Vokabular der Gegenwartsdiagnosen gefunden (Wolf/Mayer-Ahuja 2002, Gerst 2003).

Die steile Karriere des Begriffs der „Entgrenzung“ ist wohl vor allem seiner relativen Offenheit geschuldet, die es erlaubt, sehr unterschiedliche Entwicklungstendenzen unter einen Begriff zu subsumieren. Der Begriff und dessen (möglicher) Beitrag zur Gegenwartsdiagnose wird immer wieder kritisch kommentiert, so zuletzt etwa von Gerst: „Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, die Modernisierung von Arbeit und deren Organisation begrifflich zu erfassen, etwa als Dezentralisierung, Flexibilisierung oder als Vermarktlichung. Seit einigen Jahren hat sich zu diesen Kategorien mit der Entgrenzung ein ebenso modischer wie schillernder Begriff hinzugesellt. Ist der Begriff der Entgrenzung geeignet, Aufmerksamkeit zu erregen, so fehlt es ihm bislang an präziser inhaltlicher Bestimmung, weshalb noch nicht abzusehen ist, inwieweit von dieser neuen analytischen Kategorie wirklich ein zusätzlicher Erkenntnisgewinn zu erwarten ist“ (Gerst 2003: 65).

Das Schicksal solcher Begriffe ist sicherlich, das sie auch als bloßes Etikett verwendet werden, unter das alles – und eben auch nichts – subsumierbar ist. Wir werden jedoch zu zeigen versuchen, daß unser Konzept der Entgrenzung von Arbeit nicht nur eine inhaltliche Bestimmung gegenwärtiger Wandlungstendenzen von Arbeit, sondern auch Aussagen zur historischen Entwicklung von Arbeit ermöglicht. Dies setzt die Einbettung des Kon-

zepts in einen spezifischen Bezugsrahmen voraus: Wesentlich ist ein Verständnis von Entgrenzung als Rationalisierungsprozeß (primär, aber nicht nur betrieblicher Art) sowie von „fordistisch-tayloristischer Normalarbeit“ als der historischen Referenzfolie. In der Folge lassen sich Entgrenzungsprozesse als Ausdruck eines Umbruchs in der Entwicklung von Arbeit interpretieren, der seinerseits historisch in die Krise des Fordismus eingebettet ist. Und in dieser Perspektive, so werden wir weiter argumentieren, erweist sich die Offenheit des Konzepts der Entgrenzung angesichts der Offenheit und Unbestimmtheit des Umbruchprozesses gerade als Vorteil.

Im Mittelpunkt der folgenden Ausführungen steht somit unser Konzept der Entgrenzung von Arbeit, das wir in seinen Umrissen erstmals 1998 präsentierte (Kratzer u.a. 1998a, 1998b) und seidem in verschiedenen Projektkontexten weiterentwickelt haben.¹ Einem Abriß über die „*Vorgeschichte*“ und die *Basisthesen* (Kap. 2) folgt der Versuch einer Einordnung in den übergreifenden Rahmen der *Krise des Fordismus* (Kap. 3). Im Anschluß daran werden wir zunächst die wesentlichen *analytischen Dimensionen und Ebenen des Konzepts* vorstellen (Kap. 4) und in zwei weiteren Abschnitten näher ausführen. Kapitel 5 greift die These der *Heterogenität* von Arbeit entlang der Differenzierung von Prozessen und Merkmalen entgrenzter Arbeit auf. Kapitel 6 stellt abschließend mit der These der „Organisation von Unbestimmtheit“ einen Deutungsversuch für die *Ambivalenz* entgrenzter Arbeit vor.

2 Das Konzept – Vorgeschichte und Basisthesen

2.1 Vorgeschichte

Unser Konzept der Entgrenzung von Arbeit hat gewissermaßen eine Vorgeschichte, bestehend aus empirischen Studien (eigenen und anderen) zur Veränderung von Arbeit und den darauf bezogenen industrie- und arbeitssoziologischen Debatten der letzten zwanzig Jahre. Im Konzept der Entgrenzung werden einige der in diesem Kontext diskutierten Thesen zusammengeführt. Das scheint – zumal als Forderung – ein selbstverständliches Anliegen zu sein, der Blick auf die Praxis arbeits- und industriesozialogischer Forschung zeigt jedoch, daß es keineswegs selbstverständlich ist. Thesen zur Entwicklung von Arbeit wie die von der „Krise der Arbeitsgesellschaft“ (Marthes 1982), vom „Ende der Arbeitsteilung“, das mit der Durchsetzung „neuer Produktionskonzepte“ erwartet wurde (Kern/ Schumann 1984), von der „systemischen Rationalisierung“ (Altmann u.a. 1986, Baethge/ Oberbeck 1986) oder von der Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“ (Mückenberger 1986) blieben zunächst weitgehend unverbunden, teilweise wurden sie auch als Alternativen diskutiert. Zwar wurde jeweils auch der breitere Kontext thematisiert, in den konkreten Untersuchungen blieb der Blick jedoch meist begrenzt. Die Frage nach der Komplementarität der jeweiligen Veränderungstendenzen wurde nicht explizit aufgeworfen (so auch die Kritik von Bieber/ Möll 1993; vgl. Brose 1998). Eine Folge war und ist eine etablierte „Arbeitsteilung“, eine weitgehend unverbundene Forschung zu Reorganisation und Rationalisierung einerseits, zu Arbeitszeit oder Beschäftigung und Arbeitsmarkt andererseits.²

Daß diese arbeitsteilige Forschungsorganisation zunehmend als Nachteil empfunden wurde, ist vor allem als Reflex auf reale Veränderungen zu werten. Wohl spätestens mit der Diskussion zur „lean production“ (und anderen „best practice“-Modellen), die in der ersten Hälfte der 90er Jahre in der arbeits- und industriesozialogischen Diskussion einen zentralen Stellenwert einnahm, standen Reorganisations- und Rationalisierungskonzepte

¹ Dazu zählt insbesondere unser Teilprojekt C1 „Die Auflösung des Untemprehens – Zur Entgrenzung von Kapital und Arbeit“ im Sonderforschungsbereich 536 „Reflexive Modernisierung“, in dessen Kontext auch dieser Artikel entstanden ist, sowie das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Forschungsprojekt „Entgrenzung von Arbeit: Neue Leitbilder der Erwerbsarbeit? Ansatzpunkte zur arbeitspolitischen Bewertung und Gestaltung“. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse und Zwischenergebnisse dieser beiden Projekte bietet Kratzer 2003. Des Weiteren gehören dazu die Arbeiten im „Themenfeld Flexibilisierung und Subjektivierung“ im Rahmen des vom BMBF geförderten Berichterstattungsprojektes „Soziökonomische Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland: Arbeit und Lebensweisen“ sowie die Auseinandersetzung mit anderen Forschern und Konzepten in der „Plattform entgrenzte Arbeit“ des ebenfalls vom BMBF geförderten „Kooperationsnetzes Prospektive Arbeitsforschung – KOPRA“.

² Ähnlich folgenreich war und ist die „Arbeitsteilung“, oder besser: die unzureichende Verknüpfung der Rationalisierungs- und Arbeitsforschung mit Genderfragen oder Fragen der „Lebensführung“ (der mit letzterem Begriff verbundene Forschungszusammenhang reklamiert zwar den Anspruch einer solchen Verknüpfung für sich, in der Regel bleibt hier aber das betriebliche Rationalisierungsgeschehen eine Art „black box“, vgl. Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ 1995).

zur Debatte, die nicht an einzelnen Parametern der betrieblichen Organisation ansetzen³, sondern gewissermaßen ganzheitlich das Zusammenspiel von überbetrieblicher Arbeitsteilung, betrieblicher Organisation, Beschäftigung und Arbeit ins Visier nehmen (Sauer/ Döhl 1997; vgl. Deutschmann 2002: 24f.).

An dieser Stelle (und historisch: zu diesem Zeitpunkt) setzen unsere ersten Überlegungen zu einem Konzept der Entgrenzung von Arbeit an (vgl. Kratzer 1998a).⁴ Ihren Ausgangspunkt hatten sie in der empirischen Beobachtung als zentral erachteter Entwicklungstendenzen von Unternehmen und Arbeit:

Als (vorläufiges) Zwischenfazit der industriosoziologischen Diskussionen in den 90er Jahren, in denen es um immer wieder neue, als „best practice“ deklarierte Managementkonzepte, Beraterthesen und Organisationsveränderungen ging, stand die Einsicht, daß sich einerseits fordertisch-tayloristische Strukturen und Institutionen als durchaus beharrlich erweisen und andererseits nicht von *einem* neuen Gestaltungskonzept, sondern eher von einer „strukturellen Heterogenität“ (Sauer 1993) bzw. von „gerichteter Vielfalt“ (Faust u.a. 2000, S. 47) der Organisationsstrukturen auszugehen ist. Heterogenität als „strukturell“ Vielfalt als „gerichtet“ anzusehen, beinhaltet die Anerkennung der zunächst unübersichtlichen und auch instabilen Struktur von Organisationsformen und Betriebstypen, zugleich aber auch die Vorstellung, daß sich grundlegende Tendenzen des Reorganisationsprozesses ausmachen lassen. Zwei dieser zentralen Reorganisationsstendenzen werden als komplementäre Prozesse der „Dezentralisierung“ und „Vermarktlichung“ bezeichnet: „Dezentralisierung“ bezeichnet die organisatorische Seite der Desintegration hierarchisch-strukturierter Unternehmenskomplexe; die Verringerung der Leistungstiefe, die Verlagerung von Kompetenzen von zentralen Instanzen auf ausführende Stellen, die Stärkung der Autonomie und Eigenverantwortung von Organisationseinheiten. „Vermarktlichung“ meint die Seite der Koordination und Steuerung durch den Markt: die Öffnung der Unternehmen zum Markt, marktliche Sanktionen anstelle hierarchischer Kontrolle (marktorientierte Anreizsysteme), faktische oder fiktive Konkurrenz von Unternehmenseinheiten (Cost-, Profit-Center)“ (Sauer/ Döhl 1997: 22, Hervorhebungen im Original).

Zentrale Tendenzen der Entwicklung von Arbeit sind – wiederum: bei aller Heterogenität und Vielfalt – die Tendenz einer erweiterten *Selbstorganisation* sowie die forcierte *Flexibilisierung* (vgl. Kratzer u.a. 1998a). Die Diskussion zur *Selbstorganisation* hat ihre Wurzeln vor allem in industriosoziologischen Beobachtungen neuer Steuerungs- und Organisationsformen von Arbeit: Abflachung von Hierarchien, Rücknahme von Arbeitsteilung, Verantwortungstransfer auf die operative Ebene bzw. auf dezentrale Einheiten, veränderte Führungs- und Steuerungskonzepte („Coaching“, „Zielvereinbarung“ etc.), erweiterte Partizipationsansätze (v.a. Gruppenarbeit und organisierte Beteiligung am Reorganisationsprozeß), Transparenz betrieblicher Daten u.a. (vgl. Schumann u.a. 1994, Moldasch/ Schultz-Wild 1994, Faust u.a. 1994, Wolf 1999). Flexibilisierung von Arbeit bezieht sich auf die seit rund zwanzig Jahren beobachtbare Tendenz einer zunehmend flexibleren Organisation von Arbeit und Beschäftigung – vor allem der Arbeitszeit, aber auch der Beschäftigungsverhältnisse, der Qualifikationsanforderungen, des Arbeitsortes bis hin zur These zunehmend diskontinuierlicher Erwerbsverläufe, somit einer Flexibilisierung in der Längsschnittperspektive (vgl. Offe 1984, Mückenberger 1986, Osterland 1990, Bonß u.a. 1995, Zilian/ Flecker 1998 u.v.m.).

Damit sind, sehr knapp, die Vorgeschichte sowie die zugrundeliegenden Beobachtungen und Ausgangannahmen umrissen, die im Konzept der Entgrenzung von Arbeit aufgenommen und zusammengeführt werden sollten. Dabei ging es zunächst um die Bereitstellung eines analytischen Rahmens, der dreierlei leisten sollte: Erstens sollte er mögliche abstrakte Gemeinsamkeiten der im einzelnen sehr unterschiedlichen Entwicklungstendenzen identifizieren; zweitens sollte er in einer heuristischen Perspektive zu einer historischen Einordnung des Wandels von Arbeit führen, und drittens sollte mit diesem Konzept eine Art Beobachtungsraster für die Analyse der gegenwärtigen Entwicklungstendenzen von Arbeit erarbeitet werden. Im Folgenden werden zunächst die Basisthesen des Konzeptes vorgestellt.

³ Wie es noch einige Jahre zuvor im Rahmen von „CIM“-Konzepten geschah.

⁴ Begriff und Konzeption der „Entgrenzung“ lagen zu diesem Zeitpunkt offensichtlich „in der Luft“, was sich nicht nur im Soziologentagschema von 1998 („grenzenlose Gesellschaft“), sondern auch in zeitgleich, aber unabhängig voneinander vorgestellten Thesen einer „Entgrenzung“ äußerte, so etwa bei Voß 1998, Gottschall 1999, Hieltscher/ Hildebrandt 1999.

2.2 Basisthesen

2.2.1 Entgrenzung von Arbeit als betriebliche Rationalisierungsstrategie

Grundlegend für unsere Konzeption ist die Perspektive auf Prozesse der Selbstorganisation und Flexibilisierung als Ausdruck neuer *betrieblicher Rationalisierungsstrategien*. Damit ist – im Gegensatz etwa zu Entgrenzungsthesen, die primär in der Perspektive der institutionellen Regulierung (etwa Schmidt 1999)⁵ oder dezidiert aus einer „Arbeitskraftperspektive“ (Voß/ Pongratz 1998, Voß 1998) argumentieren – der Betrieb die zentrale Analyseeinheit und die Rationalisierung von Arbeit der analytische Bezugspunkt. *Betrieb* verstehen wir als eine institutionelle Mesoebene, als Vermittlungsinstanz zwischen ökonomischen und gesellschaftlichen Entwicklungstendenzen, zwischen der Makroebene der gesellschaftlichen Strukturierung und Regulierung einerseits, der Mikroebene der individuellen Arbeitskraft und ihrer Lebenswelt andererseits. Somit lassen sich Flexibilisierung und Selbstorganisation auch als arbeitskraftbezogene Konkretisierung betrieblicher Reorganisationsstrategien deuten. Dies öffnet den Blick für die veränderten Anforderungen, denen sich Betriebe insgesamt ausgesetzt sehen, und für die betrieblichen Möglichkeiten ihrer Transformation in „bearbeitbare“ Problemstellungen. Veränderungen etwa der institutionellen Regulierung, die Struktur der Arbeitsmärkte, makroökonomische Entwicklungen oder gesellschaftliche Entwicklungstrends wie die wachsende Frauenerwerbstätigkeit oder der demographische Wandel werden in diesem Konzept nicht ausgeblendet, sondern im ihrer konkreten Wirksamkeit und „Verarbeitung“ auf der betrieblichen Ebene in die Analyse integrierbar.⁶ Der Bezugspunkt der „Rationalisierung“ ermöglicht es demgegenüber, gegenwärtige Entwicklungstendenzen in den historischen Prozeß der Rationalisierung von Arbeit einzurordnen. Prozesse einer Entgrenzung von Arbeit verstehen wir als Ausdruck neuartiger betrieblicher Rationalisierungsstrategien, die in der Kontinuität einzelkapitalistischer

Rentabilitätsinteressen und der Notwendigkeit beständiger (zweck-) rationaler Optimierung verbleiben, zugleich aber einen Bruch mit Rationalisierungskonzepten fordristisch-tayloristischer Prägung bedeuten. Wir bezeichnen diese neuen Rationalisierungsstrategien als „*arbeitskraftorientierte Rationalisierung*“, um deutlich zu machen, daß sich dieser Rationalisierungsmodus – etwa im Gegensatz zu „technozentrischen“ Rationalisierungskonzepten – auf tendenziell alle Dimensionen der betrieblichen Organisation von Einsatz und Nutzung von Arbeitskraft bezieht: auf das Beschäftigungsverhältnis ebenso wie auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort, auf die Qualifikation ebenso wie auf die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft.⁷

Das Ziel arbeitskraftorientierter Rationalisierungsstrategien besteht im Zugriff auf bislang nur begrenzt zugängliche Ressourcen und Potentiale von *Arbeitskraft*: Das sind vor allem das *Flexibilitäts- und Steuerungspotential der Subjekte* sowie deren *kommunikative Fähigkeiten und empathische Eigenschaften* und die bislang gegen den Betrieb abgegrenzten zeitlichen, räumlichen und sozialen Ressourcen der Lebenswelt der Beschäftigten. Selbstorganisation und Flexibilisierung sind damit die arbeitsorganisatorischen Instrumente eines erweiterten Zugriffs auf die *Subjektivität der Beschäftigten und ihre lebensweltlichen Ressourcen* (hier vor allem in den Dimensionen Zeit, räumliche Verfügbarkeit, materielle Ausstattung und soziale Sicherheit). Sie verweisen auf die betrieblichen Ursachen einer zu beobachtenden *Subjektivierung von Arbeit* (vgl. Moldaschl/ Voß 2002) und einer neuartigen *Verschränkung von Arbeitswelt und Lebenswelt*. Dieser erweiterte Zugriff auf Arbeitskraft setzt wiederum die Erosion institutionaler und motivationaler Grenzen voraus, die für die fordristisch-tayloristische Organisation von Arbeit konstitutiv und strukturprägend waren und die Einsatz und Verausgabung von Arbeitskraft in spezifischer Weise ermöglichten, zugleich aber auch begrenzten.

⁵ Folgerichtig liegt der Fokus bei einer These, die diese Perspektive einnimmt, auf „Entgrenzung“ als „Entsicherung“ (Schmidt 1999).

⁶ Der „Betrieb“ wird im Rahmen des am IfS München entwickelten „Betriebsansatzes“ als einzelkapitalistische „Strategie“ verstanden, in der das prinzipielle Ziel der Sicherung oder Erhöhung betrieblicher Autonomie seinen Ausdruck in den konkreten Strukturen und Wechselwirkungen der „elastischen Potentiale“ Organisation, Arbeit und Technik findet (Altmann u.a. 1978, vgl. Pries 1998).

⁷ Vgl. zum Begriff der „arbeitskraftorientierten Rationalisierung“ auch Moldaschl/ Schultz-Wild 1994 sowie Schmidt 1995.

2.2.2 Fordistisch-tayloristische Normalarbeit als historische Referenzfolie von Entgrenzungsprozessen

Von einem Prozess der Entgrenzung zu sprechen, macht nur Sinn mit Bezug auf eine historische Referenzfolie, von der aus bestimmbar wird, was bislang konstitutive Grenzen sind und ob und inwieweit diese einem Erosionsprozeß unterliegen. Die historische Referenzfolie unseres Konzepts der Entgrenzung von Arbeit besteht in der idealtypisierenden Rekonstruktion „fordistisch-tayloristischer Normalarbeit“. Diese ist zugleich eine spezifische institutionelle Verfaßtheit von Arbeit wie auch Ausdruck einer historischen betrieblichen Strategie der Rationalisierung von Arbeit, deren Kurzformel die Organisation von Einsatz (Verfügbarkeit) und Nutzung (Leistung) von Arbeitskraft in und durch spezifische Grenzen ist: Durch Normierung der Beschäftigungsverhältnisse, durch Standardisierung der Arbeitszeiten, durch Koppelung des Arbeitsortes an den Betrieb, durch Standardisierung von Qualifikationen und/oder Tätigkeiten sowie durch ausdifferenzierte Arbeitsteilung wird nicht nur ein spezifischer Einsatz von Arbeitskraft im Betrieb ermöglicht und zugleich begrenzt, auch das Verhältnis von Arbeit und Leben wird durch Grenzziehungen bestimmt. Arbeitswelt und Lebenswelt finden in weitgehend getrennten (räumlichen, zeitlichen, sozialen) Sphären statt und sind tendenziell strikt voneinander geschieden. Die Koordinaten der Leistungsregulation im Rahmen der tayloristisch-fordistischen Arbeitsorganisation sind: Trennung von Planung und Ausführung, von „Rationalisierten“ und „Rationalisierten“, von Kopf- und Handarbeit; Steuerung und Koordination durch Hierarchie, rationalbürokratische Planung, personale Kontrolle, Standardisierung und Normierung. Dies ist Ausdruck einer spezifischen Form der Arbeitsorganisation, die die Trennung von Objekt und Subjekt der Rationalisierung und die Scheidung des Subjekts in Person und Arbeitskraft als zentrale Mechanismen kennt.

Wir verstehen Normalarbeit damit generell als die in einer historischen Phase jeweils in normativer und struktureller Hinsicht dominierende Organisationsform von Arbeit. Damit beginnt sich „Normalarbeit“ in die begriffliche Nähe zum „Normalarbeitsverhältnis“, grenzt sich jedoch in zumindest zweifacher Hinsicht dagegen ab: Erstens wenden wir uns gegen eine Formulierung des Normalarbeitsverhältnisses, die ahistatisch bleibt oder zumindest nicht explizit den historisch-konkreten Bezug darstellt. Zweitens umfaßt unser Konzept eben mehr als nur die institutionelle Regulierung der Beschäftigung. Diese ist zwar mit Sicherheit die zentrale, aber nicht die

- alleinige Dimension einer „Normalstrukturierung“ von Arbeit. Diese umfaßt darüber hinaus, zumindest als historische Form, einen spezifischen Modus der Leistungsverausgabung im Betrieb, der Gleichzeitigkeit von Schutz und Freisetzung von Arbeitskraft, der Verhandlung von Interessengegensätzen sowie spezifische Verhältnisse von Arbeit und Leben, Erwerbsarbeit und sozialer Sicherheit. Merkmale fordistisch-tayloristischer Normalarbeit sind:
 - unbefristete Vollzeitbeschäftigung als normativ und strukturell dominierende, institutionell abgesicherte Beschäftigungsform;
 - die kollektive Gültigkeit standardisierter und individuell invariabler Grenzen zwischen Arbeit und Leben in zeitlicher Hinsicht;
 - Betriebsförmigkeit von Arbeit und die damit verbundene räumliche Trennung von Produktion und Reproduktion;
 - die Normierung der Leistungsbewertung und Entgeltbemessung (kollektive Aushandlung von qualifikations- und tätigkeitsspezifischer „Normalleistung“ und darauf bezogener Entgeltbestimmung);
 - eine spezifische Lösung des „Transformationsproblems“: Arbeitsvertrag mit unbestimmter Leistungsverpflichtung; direkte Kontrolle im Rahmen differenzierter Hierarchien; Leistungsanreize durch unmittelbaren Lohnnameiz (z.B. Akkord, Überstundenvergütung) und/oder verzögerte Gratifikation (Aufstieg, Seniorität);
 - das betriebliche Bestreben einer weitgehenden Objektivierung und intersubjektiven Austauschbarkeit von Arbeitskraft im Rahmen rationalbürokratischer Betriebsorganisationen;
 - den auf Erwerbsarbeit begrenzten, gleichzeitig dominierenden und diskriminierenden Arbeitsbegriff, der der Sphäre der Freizeit und der Reproduktion einen anderen Stellenwert zuweist und eine andere Entwicklungslogik zuschreibt;
 - die Verlagerung des Interessenkonflikts vom unmittelbaren Arbeitsprozeß auf die betriebliche und gesellschaftliche Ebene kollektiv ausgehandelter Regulierungen;
 - die institutionelle Stabilisierung und Verfestigung dieser Organisationsform durch spezifische arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen.
- Damit erhalten Prozesse der Entgrenzung von Arbeit über ihre konkrete empirische Analyse hinaus gewissermaßen „Indikatorqualität“ für einen Umbruch des übergreifenden institutionellen Arrangements fordistisch-tayloristischer Normalarbeit. Die Erosion von bislang konstitutiven Grenzziehungen ist zugleich Ausdruck eines grundlegenden Wandels der Orga-

nisation und Rationalisierung von Arbeit. Dies macht den empirisch-konzeptionellen Doppelcharakter unseres Konzepts aus: Es nimmt zwar primär „nur“ Veränderungen der betrieblichen Organisation von Arbeit ins Visier, ist in der Interpretation aber für Veränderungen betrieblicher Strategien und der außerbetrieblichen Einflußfaktoren solcher Strategien offen. Zugleich resultiert daraus eine entscheidende Einschränkung: Wir verstehen das Konzept der Entgrenzung von Arbeit primär als ein *heuristisches Konzept*, das helfen soll, ausgehend von einer historischen Referenzfolie und empirischen Beobachtungen die wesentlichen Merkmale der gegenwärtigen Entwicklung zu bestimmten und in ihrer historischen Reichweite zu analysieren. Unser Konzept der Entgrenzung von Arbeit ist damit zweierlei *nicht*: Es stellt keine analytischen Dimensionen zur Verfügung, die aus einem theoretischen Konzept abgeleitet sind – dies scheint uns angehiepts des gegenwärtigen Umbruchs und dessen prinzipieller Offenheit auch äußerst schwierig. Und es liefert zunächst keine „Positivbestimmung“ des „Neuen“, sondern ein analytisches Gerüst, mit dem sich Ausgangspunkt und Richtung der Veränderung näher bestimmen lassen.⁸

3 Entgrenzung von Arbeit als Ausdruck gesellschaftlicher Umbruchprozesse

Fordistisch-tayloristisch organisierte Normalarbeit ist zuallererst betrieblich verfaßte Arbeit, die im Betrieb ihre konkrete historische Gestalt erhält. Ihre „epochemachende“ Wirkung entfaltete sie jedoch nicht allein als betriebliche Strategie und betriebsbezogene Institutionalisierung. Das, was sich letztlich als betriebliche Strategie darstellt und zumindest in der Rückschau eine zeitliche Stabilität und erkennbare Konturen aufweist, ist bereits das Ergebnis vielfältiger – vom Betrieb aus betrachtet – exogener wie endogener Einflußfaktoren. Als „epochemachendes“ institutionelles Setting korrespondiert Normalarbeit fordistisch-tayloristischer Prägung ebenso mit einer Reihe von lebensweltlichen Institutionen wie der Arbeitsteilung in den Haushalten bzw. Familien, den Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen, mit gesellschaftlichen Zeittarrangements usw.

Deshalb sind grundlegende Veränderungstendenzen von Arbeit nicht auf betriebliche Veränderungen reduzierbar. Sie sind in ihren Erscheinungsformen, Voraussetzungen und Folgen das Ergebnis vielfältiger Einflußfaktoren,

⁸ Hierin liegt einer der wesentlichen Unterschiede zwischen unserer Konzeption und der These des „Arbeitskraftunternehmers“ (Pongratz/Voß 2003, Voß/Pongratz 1998), die ja ebenfalls auf Entgrenzungsprozesse rekurriert (Voß 1998, Jurczyk/Voß 2000).

toren und Wechselwirkungen. Wesentliche Voraussetzungen vermuten wir auf der *ökonomischen* Ebene insbesondere in den Trends der Globalisierung und Tertiarisierung, auf der *politischen* Ebene in der neoliberalen, deregulierenden Politikausrichtung, die zusammen mit geschwächten Gewerkschaften und durch Standortfrage und Beschäftigungskrise eingeschüchterten Belegschaften strukturell und normativ die Tür für die partielle Aufkündigung sozialer Kompromisse öffnet, auf der *gesellschaftlichen* Ebene in Individualisierungsprozessen und veränderten Arbeits- und Erwerbsorientierungen (steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen, „normative Subjektivierung“) (vgl. Kratzer 2003). Und genauso weisen die Folgen der betrieblichen Rationalisierungsstrategien der Entgrenzung weit über die betriebliche Ebene hinaus. Dies gilt generell für den Rationalisierungsprozess, im Zuge der Entgrenzung aber in neuartiger und erweiterter Weise: Mit der Erosion der Grenzen von Unternehmen sowie von Einsatz und Nutzung der Arbeitskraft verändert sich das Verhältnis von Unternehmen und ihrem Umfeld (insbesondere den Märkten) sowie das Verhältnis von Arbeit und Lebenswelt. Auszugehen ist hier von einer zumindest tendenziellen Verschränkung der Gestaltungsprinzipien und Entwicklungslogiken der unterschiedlichen Sphären gesellschaftlicher Reproduktion.

Die „Einbettung“ betrieblicher Rationalisierung in den weiteren Kontext übergreifender institutioneller Arrangements und die historische Verortung von Entgrenzungsprozessen als Umbruchstendenzen fordistisch-tayloristischer Normalarbeit öffnen den Blick nicht nur für die gesellschaftlichen Ursachen und Folgen von Entgrenzungsprozessen, sondern auch für die Emergenz neuer betrieblicher Rationalisierungsstrategien als Folge zusammenwirkender gesellschaftlicher Entwicklungen: Die zunehmende Ineffizienz fordistisch-tayloristischer Organisations- und Rationalisierungskonzepte wird zwar als Notwendigkeit neuer Rationalisierungsstrategien wirksam. Die Durchsetzung des „Neuen“ ist aber an spezifische Voraussetzungen gebunden. Dazu gehören technologische Veränderungen (vor allem die Entwicklung der IuK-Technologien und der damit verbundene Umbruch im Prozeß der Informatisierung, vgl. Altmann u.a. 1986, Boes 1996, Boes/Baukowitz 2002), aber eben auch gesellschaftliche Veränderungen. Aus der Arbeitskraftperspektive formuliert: Die Entgrenzung von Arbeit verbindet sich mit neuartigen *Anforderungen* an Arbeitskraft, sie ist durchaus aber auch ein *Angebot*. Der Rationalisierungsimpuls geht also nicht allein von ökonomischen Entwicklungen oder betrieblichen Verwertungszwängen (die als solche schlicht „weitergegeben“ würden) aus, sondern auch von gewandelten Strukturen und Orientierungen der Arbeitskräfte.

So war etwa die Flexibilisierung von Arbeitszeiten zunächst vor allem eine Arbeitnehmerforderung – und speziell eine Forderung von Frauen – und traf auf Arbeitgeberseite nur auf wenig Gegenliebe (Zilian 1998). Selbstorganisation und partizipative Arbeitsformen waren zunächst Fluchtpunkte der wissenschaftlichen und gewerkschaftlichen Kritik am Taylorismus und wurden ebenfalls erst später von den Unternehmen als effiziente Form der Arbeitsorganisation „entdeckt“ (Wolf 1999). Eine Schwierigkeit des kritischen Umgangs mit den neuen Rationalisierungsstrategien liegt dann auch darin begründet, daß diese in das semantische Gewand Jahrzehntealter Arbeitnehmerforderungen gekleidet sind. Eine weitere Schwierigkeit besteht aber eben darin, daß prinzipiell offen bleibt, ob, wann und für wen eher von einer Anforderung oder eher von einem Angebot die Rede sein muß (vgl. Kocyba/ Schumm 2002: 49f.). Dies verweist auf einen prinzipiellen Zusammenhang: Betriebliche Rationalisierungsstrategien sind in ihren Voraussetzungen, ihrer Durchsetzbarkeit und ihrer Legitimität auf gesellschaftliche Strukturen und Normen verwiesen, die in ihrer Entwicklung durchaus eigenlogisch sind (vgl. Kocyba/ Schumm 2002, Wolf 1999: 185). So produziert erst – dies ist unsere These – der Fordismus-Taylorismus über die Negation der Subjektivität (Böhle 1994, Wolf 1999) und die scharfe Trennung der privaten Lebenswelt vom Produktionsprozeß, eben als nichtintendierte Nebenfolge⁹, jene normativen Leitbilder, Lebensweltlichen Handlungslogiken und Subjekteigenschaften, die im „Postfordismus“ zu zentralen Ressourcen des Verwertungsprozesses werden könnten.¹⁰

Spätestens an dieser Stelle ist die Argumentation auf den weiteren Rahmen gesellschaftlicher Umbürche, konkreter: auf die *Krise des Fordismus* verwiesen. Unser weiterer historischer Bezugspunkt ist damit ein bestimmtes soziökonomisches 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 Arbeitsorganisation bestehen (vgl. Baethge/Bartelheimer 2002, Bechtle/Lutz 1989).

⁹ Ähnlich argumentiert bekanntlich auch Beck, bei dem Individualisierung (mit allen damit verbundenen Merkmalen) ja wesentlich eine nicht-intendierte Nebenfolge der „durchgesetzten Markt- und Arbeitsmarktgeseellschaft“ ist (Beck 1986: 210).

¹⁰ Eine ähnliche These vertreten auch Pongratz und Voß mit Bezug auf Subjektivierungsprozesse, die sie als neue Stufe der Produktivkraftentwicklung deuten (Pongratz/Voß 2003).

Wirtschaft und Gesellschaft der Bundesrepublik haben, wie es auch in anderen entwickelten kapitalistischen Staaten der Fall ist, seit Mitte der 70er Jahre die Entwicklungsrichtung geändert (Hobsbawm 1995). Seitdem ist von einer Krise der fordristischen Formation auszugehen – zugleich, so unsere These, gibt es gegenwärtig keine historische Zäsur zwischen dem fordristischen und einem dessen Krise überwindenden neuen Entwicklungsmodell (vgl. Bechtle/ Sauer 2002). Es handelt sich immer noch um eine Anpassung an die Krise des Fordismus, nicht um deren Überwindung. Beides, die Krise des Fordismus wie die vielfältigen Anpassungs-, Bewältigungs- oder Überwindungsversuche, findet seinen Ausdruck nicht nur in der makroökonomischen Indikatorik rückläufiger Bruttonozialprodukte oder steigender Arbeitslosenzahlen und in der neuartigen Dynamik und Gleichzeitigkeit von Boom und Krise, sondern auch in den neuen Reorganisations- und Rationalisierungsstrategien. Die prinzipielle Offenheit und Unbestimmtheit der posttayloristischen Entwicklung (Bechtle/ Lutz 1989) macht generalisierbare Aussagen über möglicherweise post-, aber möglichcherweise auch neofordristische Strukturen zu einem riskanten Unterfangen – dies um so mehr, als noch gänzlich unklar ist, ob nicht der Übergangsprozeß selbst das „Neue“ ist, das sich eben durch instabile, reflexiv veränderliche Strukturen und permanente Anpassungsprozesse auszeichnet. Dennoch lassen sich, so unsere These, zwei generelle Merkmale der gegenwärtigen Umbruchsyndromatik benennen, die auf das Verhältnis von säkularen Trends und historischer Formation verweisen:

- (1) Die Krise des Fordismus findet ihren ökonomischen Ausdruck einerseits in der zunehmenden *Unterordnung der Produktions- unter die Marktwirtschaft*, andererseits in der zunehmenden *Dienstleistungsorientierung*, die als Ende des Industrialismus begriffen wird. Dienstleistungsorientierung und die neue Dominanz des Marktes markieren die beiden Fluchtpunkte der postfordristischen Ökonomie, die als widersprüchliche, aber komplementäre Veränderungstendenzen in den Unternehmen wirksam werden. *Dezentralisierung und Vermarktlichung* sind in dieser Perspektive Reorganisationsstrategien, die dieses widersprüchliche Verhältnis in sich aufnehmen und organisatorisch zu bewältigen suchen. Die Öffnung gegenüber dem Markt und dessen Internalisierung flankieren neue Steuerungsformen, die man, mit Gilßmann und Peters (2001), als „*indirekte Steuerung*“ bezeichnen kann. Die Kerngedanken dieses Steuerungsprinzips sind die Steuerung der Leistungserstellungsprozesse über abstrakte *Kennziffern* (etwa Benchmarks) und die „*Weitergabe*“ widersprüchlicher Anforderungen an die Beschäftigten.

(2) Der Ausbau von Kennziffernsystemen 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 für deren sukzessive informationstechnische Vernetzung. Eine neue Qualität wird in den 90er Jahren sichtbar, und zwar sowohl in der Entwicklung der *Informatisierung* (Boes 1996, Schmiede 1996, Boes/Baukrowitz 2002) 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 dramatischen Dezentralisierung und Flexibilisierung der Produktionsformen, Informationsnetzwerke befieien die Produktion zunehmend von territorialen Beschränkungen. Die Trends einer zunehmenden Informatisierung liefern jedoch zugleich Möglichkeiten für neue Formen zentralisierter Kontrolle, die im Zusammenhang mit einem *neuen Verhältnis der Unternehmen zu den Kapital- und Finanzmärkten* stehen (vgl. Deutschmann 2002). 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. Dieser Übergang zu einer wertorientierten Steuerung in den Unternehmen läßt Ökonomisierungs- 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 finanziertriebener Akkumulationsformen setzt den marktzentrierten Kontrollmodus jedoch nicht außer Kraft, sondern „nutzt die Diffusität des Marktes als Machtressource“ (Dörre 2001: 697).

Die Entgrenzung von Arbeit ist damit als *ein* Moment eines gesellschaftlichen Umbruchprozesses zu verstehen, der in „Richtungsänderungen“ verchiedener gesellschaftlicher Teilbereiche, insgesamt aber erst im Zusammenspiel der verschiedenen Entwicklungstendenzen seine bislang noch kaum geklärte Syndromatik und Dynamik entfaltet (vgl. Baethge/Bartelheimer 2002). Gerade deshalb finden sich Begriff und Konzeption der Entgrenzung in ganz unterschiedlichen Forschungszusammenhängen: Der gesellschaftliche Umbruchprozeß äußert sich in der Erosion bislang konstitu-

tiver Grenzziehungen, die zugleich die Verhältnisse gesellschaftlicher Teilebereiche zueinander definieren (vgl. Beck u.a. 2003). Mit Blick auf die Entgrenzung von Arbeit sind dies die zu vermutenden neuartigen Zusammenhänge, Verschränkungen, aber auch die neuen Grenzziehungen zwischen Unternehmen und Märkten, zwischen internen und externen Arbeitsmärkten, zwischen Produktion und Reproduktion.

Die These vom gesellschaftlichen Umbruchprozeß behauptet jedoch nicht die generelle Ablösung des „Alten“ durch das „Neue“ – seien es neue Arbeitsformen, Unternehmensstrukturen oder institutionelle Arrangements –, sondern die Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Umbruch, die im instabilen Nebeneinander von „Alt“ und „Neu“ ihre unübersichtliche Gestalt annimmt (vgl. Dörre 2001). Anders ausgedrückt: Die konstatierte *eindeutige Erosion* mündet – zunächst – vor allem in eine *Erosion der Eindeutigkeit*. Die These vom Umbruch behauptet auch nicht, daß eine neue Formation bereits absehbar wäre. Wir befinden uns historisch immer noch in einer Phase der Anpassung an die Krise des Fordismus. Die Überwindung der Krise oder gar das Einmünden in eine neue Formation (wie die dann auch immer geartet ist) ist unbestimmt und prinzipiell offen (vgl. Bechtle/Sauer 2002).

Die Analyse des gegenwärtigen Umbruchprozesses setzt daher ein analytisches Vorgehen voraus, das die prinzipielle Offenheit und Unbestimmtheit der weiteren Entwicklung explizit berücksichtigt.¹¹ Hier erweist sich – gerade anders als in der eingangs zitierten Kritik von Gerst – die Offenheit des Konzepts der Entgrenzung von Arbeit als Vorteil gegenüber der inhaltlich unbestreitbar präziseren „Ausformulierung“ des jeweils „Neuen“ – sei es ein neuer Arbeitskrafttypus (etwa: „Arbeitskraftunternehmer“ oder „Symbolanalytiker“), ein neues Strukturprinzip („Netzwerk“) oder gleich ein neuer Gesellschaftstyp (z.B. „Informationsgesellschaft“, „Dienstleistungsgesellschaft“, „flexibler“ oder „digitaler Kapitalismus“ etc.). Solche Aussagen sind nur möglich, wenn man *einen* Trend zum Umbruch selbst erklärt, die Heterogenität der gegenwärtigen Situation partiell ignoriert oder die prinzipielle Unbestimmtheit der weiteren Entwicklung negiert. An die Stelle solcher unbestreitbar präziseren Konzepte, die

¹¹ So auch Bechtle und Lutz. Sie fordern: Es „müssen im Forschungsansatz selbst die Unbestimmtheit und Offenheit des rationalisierungsstrategischen Auswegs aus dem post-tayloristischen Dilemma aufgenommen und empirisch-analytisch reproduzierbar gemacht werden. Dies schließt die schnelle Festlegung auf eine plausible Deutungsvariante prinzipiell aus, da hierdurch die zentralen Bestimmungen einer strukturell vielfältigen Situation einfach eskamotiert würden“ (Bechtle/Lutz 1989: 75).

durchaus ihren analytischen Wert haben, da sie die Wahrnehmung für spezifische Entwicklungen schärfen und man sich an ihnen, gleichsam als Referenzfolie, „arbeiten“ kann, setzen wir unser offen angelegtes Konzept der Entgrenzung von Arbeit.

Konzeptionelle Offenheit bedeutet aber durchaus, daß es nicht nur möglich, sondern sogar unverläßlich ist, Entwicklungstendenzen zu benennen, die ganz offensichtlich gegenwärtig zentral sind und in historischer Perspektive Richtungsänderungen des gesellschaftlichen Umbruchprozesses markieren.¹² Wir setzen damit nicht an prinzipiell anderen Entwicklungen an, als das etwa Voß und Pongratz im Rahmen ihres Konzepts des „Arbeitskraftunternehmers“ tun, wir vermeiden aber eine – wie wir fürchten: vorschnelle – Deutung in Richtung eines neuen „Typus“ und ermöglichen uns, Heterogenität systematisch zu analysieren.¹³

4 Analytische Bausteine des Konzepts der Entgrenzung

Prozesse einer Entgrenzung lassen sich auf zwei Ebenen der betrieblichen Organisation beobachten: zum ersten auf der Ebene der Unternehmensorganisation, zum zweiten auf der Ebene der Organisation von Arbeit und Beschäftigung im Betrieb. Auf dieser Ebene läßt sich wiederum die Ebene des Einsatzes von Arbeitskraft (Organisation der Verfügbarkeit) und die Ebene der Nutzung von Arbeitskraft (Organisation von Leistung) unterscheiden. Grundlegend für unser Konzept ist die Annahme, daß sich auf jeder der Ebenen abstrakte Prinzipien benennen lassen, die im Fordismus-Taylorismus eine historisch konkrete Ausformung in den institutionellen Strukturen der Organisation von Unternehmen und Arbeit erfahren.

4.1 Entgrenzung des Unternehmens

Unternehmen sind prinzipiell mit der Anforderung konfrontiert, den einzelspezialistischen Verwertungs imperativ in Relation zu ihrer Umwelt (Märkte, Konkurrenten) zu realisieren. Dabei sind in kapitalistischen Ökonomien Unternehmen und Markt untrennbar aufeinander bezogen, da Wert zwar im Unternehmen produziert, aber nur über Märkte realisiert wird. Das Verhältnis von Unternehmen und Markt ist jedoch widersprüchlich, weil Unternehmen notwendig auf die Herstellung von einzelkapitalistischer Autonomie angewiesen sind, zugleich aber diese Autonomie immer nur relativ bleiben kann, stets begrenzt ist und wird (Bechtle 1980, Pries 1998). Die fordristische Organisationsform ist in dieser Perspektive eine spezifische historische Lösung für die Bewältigung dieses widersprüchlichen Verhältnisses.

Demnach verstehen wir als zentrales Prinzip der Organisationsgestaltung im Fordismus das spezifische Verhältnis von Unternehmen und Markt, das in der These von der „Abschottung der Produktions- gegenüber der Marktökonomie“ seitens oft zitierten Ausdruck findet. Die Abgrenzung der Produktionsökonomie gegenüber dem Markt ist zugleich die Voraussetzung für das an der industriellen Produktion orientierte (aber keineswegs darauf beschränkte) Rationalisierungsprinzip, dessen Ziel die Transformation marktlicher Unbestimmtheit (Kontingenz) in größtmögliche interne Bestimmtheit (Zweckrationalität, Berechenbarkeit, Stabilität) ist. Im „Inneren“ der Unternehmen findet dieses Prinzip seinen institutionellen Ausdruck in der hierarchisch-bürokratischen Planung und Steuerung der Arbeitsprozesse und den damit verbundenen differenzierten Hierarchien und Arbeitsteilungen, in der vertikalen und horizontalen (funktionalen wie räumlichen) Integration der Wertschöpfungsprozesse sowie im Stellenwert der Zeit (bzw. der Zeitökonomie) als abstraktes Steuerungs- und Bewertungsmedium.

12 Konzeptionelle Offenheit bedeutet auch keineswegs, auf Theorieerstellungsversuche zu verzichten, in denen Elemente eines Postfordismus im Hinblick auf ihre kapitalismus-transformierende Wirkung diskutiert werden (vgl. Bechtle/Sauer 2003).

13 Wir sehen in unserem Konzept noch einen anderen prinzipiellen Vorteil: Indem wir von vornherein auf Grenzen bzw. Prozesse der Veränderung von Grenzen fokussieren, greifen wir nicht nur – das wäre banal – prinzipielle Strukturierungsdimensionen von Gesellschaft auf. Die Kategorie der „Grenze“ ist einerseits abstrakt, andererseits aber auch überaus konkret: sie ist somit eine zentrale Schnittstelle wissenschaftlicher Deutung und politisch-praktischer wie individueller Gestaltung.

verhältnisse u.a. (z.B. per Benchmarks). Die Erosion der Außengrenzen der Organisation wirkt als Ausdehnung der Organisation auf den Markt (vgl. etwa Voswinkel 2000) und zugleich als Internalisierung des Marktes, als Durchsetzung der hierarchisch-bürokratischen Organisation mit marktlichen Steuerungs- und Koordinationsmechanismen (etwa durch die Segmentation der betrieblichen Funktionen, die Bildung von Cost- oder Profit-Centern, indirekte Steuerungsformen über Kennziffern etc.) (vgl. Sauer/Döhl 1997, Moldaschl 1998, Moldaschl/Sauer 2000, Kratzer 2003, Kratzer u.a. 2003b).

Die zentrale analytische Dimension der Entgrenzung der Unternehmensorganisation ist somit das Verhältnis bzw. die Grenze zwischen Markt und Organisation und deren institutionelle Ausprägung (zentrale vs. dezentrale und direkte vs. indirekte Steuerung; Ausdifferenzierung vs. Rücknahme von Hierarchie; Integration vs. Desintegration/ Outsourcing, „Verselbständigung“, Kooperation vs. Konkurrenz u.a.).

Tabelle 1: Entgrenzung des Unternehmens

Analytische Ebene	Dimensionen der Grenziebung	Merkmale der fordistischen Organisation	Entwicklungstendenzen der Unternehmensrestrukturierung/ Entgrenzung
Unternehmens-organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation/ Markt • Zwischenbetriebliche Arbeitsteilung (Integration/ Desintegration) 	<ul style="list-style-type: none"> • Abschaffung der Produkte gegenüber der Markökonomie • Vertikal und horizontal integrierte Wertschöpfungsprozesse 	<ul style="list-style-type: none"> • Entgrenzung des Unternehmens: • Reorganisation der zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung („systemische Rationalisierung“) • Dezentralisierung und Vermarktlichung
Zentrale/ Dezentrale Steuerungskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Zentrale Planung und Steuerung 		

(eigene Darstellung)

4.2 Entgrenzung von Arbeit

Unternehmen sind in kapitalistischen Ökonomien prinzipiell auf die „wert- und mehrwertschaffenden“ Eigenschaften lebendiger Arbeit angewiesen. Damit müssen sie jedoch zugleich zwei – ebenso prinzipielle – Arbeitskraftprobleme lösen: Sie müssen *Einsatz* und *Nutzung* von Arbeitskraft zweckrational organisieren, d.h. zum einen die möglichst anforderungsgerechte Verfügbarkeit von Arbeitskraft sicherstellen und zum anderen dafür sorgen, daß das zunächst unbestimmte Arbeitsvermögen in konkrete Leistung transformiert wird (Bechtel 1980, Deutschmann 2002: 95ff.). Für diese prinzipiellen Arbeitskraftprobleme sind unterschiedliche, jeweils „historische“ Lösungsformen denkbar und beobachtbar. Idealtypisch läßt sich der Fordismus-Taylorismus als ein spezifischer Lösungsansatz für beide Problemstellungen interpretieren:

Normalarbeitsverhältnis, standardisierte Arbeitszeit, interne Arbeitsmärkte u.a. sind institutionelle Formen der Stabilisierung der Verfügbarkeit von Arbeitskraft, die Standardisierung von Tätigkeiten und Berufen verringert Transaktionskosten und Einarbeitungszeiten, die Zerlegung von Arbeitsschritten (paradigmatisch: Fließbandfertigung) ermöglicht Einsatzkonzepte, die eben nicht auf die je spezifischen subjektiven Eigenschaften oder Potentiale der Arbeitskräfte verwiesen sind usw. In gleicher Weise lassen sich die „typischen“ fordistisch-tayloristischen Lösungsansätze für das „Transformationsproblem“ benennen: Hierarchie und personale (direkte) Kontrolle, Objektivierung bzw. „Verwissenschaftlichung“ des Erfahrungswissens, Trennung von Planung und Ausführung, kleinschrittige Steuerung von Arbeitsprozessen u.a.

Stellt man die seit längerem beobachtbaren Entwicklungstendenzen der Selbstorganisation und Flexibilisierung in diesen Kontext, dann läßt sich die Tendenz der Flexibilisierung als eine Tendenz der De-Standardisierung des Arbeitseinsatzes und der zunehmenden Koppelung des individuellen Arbeitseinsatzes an marktökonomische Erfordernisse interpretieren. Das arbeitsorganisatorische Konzept der Selbstorganisation bedeutet die tendenzielle Umkehrung von tayloristischen Konzepten der Leistungspolitik: An die Stelle direkter Steuerung durch Vorgesetzte tritt die indirekte Steuerung über Kennziffern, an die Stelle von Objektbezug und Trennung von Person und Arbeitskraft tritt die Subjektivierung von Arbeit (Kratzer 2003, Moldaschl/Voß 2002, Kleemann u.a. 1999), d.h. die nun explizite Anforderung an die Arbeitskräfte, ihre Arbeit selbst zu organisieren und zu steuern und dabei subjektive Eigenschaften und Fähigkeiten einzubringen (Kooperationsbereitschaft, Konfliktlösungskompetenzen, Empathie u.a.).

Selbstorganisation und Flexibilisierung der Arbeitsorganisation bzw. Subjektivierung und Flexibilisierung der Arbeit können als neuartige Ansätze der Organisation von Einsatz/ Verfügbarkeit und Nutzung/ Leistung von Arbeitskraft interpretiert werden, somit auch als Hinweise auf neuartige institutionelle Lösungen für prinzipielle Arbeitskraftprobleme von Unternehmen. Selbstorganisation und Flexibilisierung sind Prozesse einer Entgrenzung, weil sie als Rationalisierungsprinzip auf die Erosion der bislang konstitutiven Grenzziehungen zwischen Unternehmen und Lebenswelt sowie zwischen Person und Arbeitskraft Bezug nehmen. Im Kontext der Flexibilisierung sind die wesentlichen Prozesse einer Entgrenzung von Arbeit die Entgrenzung von internen und externen Arbeitsmärkten und von Arbeit und Leben. Im Kontext erweiterter Selbstorganisation ist es die Grenze zwischen Person und Arbeitskraft.

Entgrenzung von internen und externen Arbeitsmärkten: Diese erfolgt sowohl im Hinblick auf die betrieblichen Binnenverhältnisse, etwa über Zielvereinbarungen, leistungsabhängige Entgeltbestandteile, die Internalisierung von marktlichen Zielgrößen als Instrumente einer indirekten Steuerung oder auch die stärker marktförmige Allokation von Arbeitskraft im Unternehmen (z.B. „Projektbörsen“). Auf das Aufenverhältnis bezogen, besteht die wesentliche Folge in der Entstehung einer wachsenden Grauzone flexibler Beschäftigung, die längst nicht mehr nur die klassischen „Jedermannsbeschäftigten“ (vgl. Lutz 1987) umfaßt, sondern auch Qualifizierte und Hochqualifizierte, die auf Zeit und/ oder auf Kontraktbasis beschäftigt werden (vgl. Kratzer 2003, Kratzer u.a. 2003a, Kratzer 2002).

Entgrenzung von Arbeit und Leben: Insbesondere in zeitlicher und räumlicher Hinsicht führt die Flexibilisierung von Arbeit in die Erosion der Grenzen zwischen Arbeit und Leben. Mit der zeitlichen und räumlichen Flexibilisierung von Arbeit wird direkt die Grenze zwischen beiden Sphären gesellschaftlicher Reproduktion tangiert. Am deutlichsten wird dieser Entgrenzungsprozeß in jenen Veränderungsprozessen, die unmittelbar die Grenzziehungen zwischen der Arbeitswelt und der Lebenswelt betreffen: in der regelmäßigen Mehrarbeit, die letztlich „Lebenszeit“ kostet, in der Flexibilisierung der Arbeitszeiten, die auch die freie Zeit und das Privatleben dem Flexibilisierungsdiktat unterwarf (oder andersherum: die Arbeit dem Lebensrhythmus anpaßt), in der räumlichen Indifferenz moderner Arbeit, wo der Arbeitsort manchmal überall sein kann, vor allem aber auch zu Hause (vgl. Kleemann u.a. 1999: 14 ff.).

Entgrenzung von Arbeitskraft und Person: Die Trennung von Arbeitskraft und Person ist – wiewohl prinzipiell immer nur unvollständig – eines der

zentralen Prinzipien fordertisch-tayloristischer Organisation von Arbeit. Die Anforderung an Selbstorganisation und Selbstverantwortung im Arbeitsprozeß hat ihren wesentlichen Bezugspunkt in der Erosion dieser Grenze und der damit verbundenen forcierten Integration der Person (mit tendenziell allen Facetten) in den Arbeitsprozeß. Insbesondere in arbeitsinhaltlicher („soft skills“), motivationaler („unternehmerisches Denken“, Selbstverantwortung) und steuerungsbezogener Hinsicht (Selbststeuerung) kommt der Person eine zunehmende Bedeutung als Objekt und Subjekt der Rationalisierung zu (Moldaschl/ Schultz-Wild 1994, Moldaschl/ Voß 2002, Böhle 2002). Selbstorganisation wird betrieblich implementiert etwa durch den Abbau von Hierarchieebenen, durch die Implementation indirekter Steuerungsformen (Kennziffern, Zielvereinbarungen etc.), durch neue kooperative Arbeitsformen wie Projekt- oder Gruppenarbeit, durch variable, an der individuellen Leistung orientierte Entgeltbestandteile, durch flexible, teilweise selbstorganisierte Arbeitszeiten oder auch durch neue Managementstile (diskursive Rationalisierung, Coaching u.a.).

Tabelle 2: Entgrenzung von Arbeit

Analytische Ebenen	Dimensionen der Grenzziehung	Merkmale für distisch-tayloristischer Normalarbeit	Entwicklungsstendenzen der Organisation von Arbeit/Entgrenzung
Organisation von Einsatz/ Verfügbarkeit von Arbeitskraft	<ul style="list-style-type: none"> • Interne/externe Arbeitsmärkte • Tätigkeitsanforderungen/ Qualifikationsanforderungen/ erforderliche Arbeitszeit/ Wohnort „Freizeit“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsmarktsegmentation • Standardisierung der Qualifikationsanforderungen entlang von Berufen und Arbeitsplätzen • Weitgehende Trennung von Arbeitsort und Wohnort • Institutionell standardisierte Grenze zwischen Arbeitszeit und „freier Zeit“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Entgrenzung von Arbeit und Beschäftigung: • Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse • dynamische Qualifikationsanforderungen/ „Entberuflichung“ • Entgrenzung von Arbeitsort und Arbeitszeit
Organisation von Nutzung/ Leistung von Arbeitskraft	<ul style="list-style-type: none"> • Objekt/ Subjekt der Rationalisierung • Person/ Arbeitskraft 	<ul style="list-style-type: none"> • Hierarchisch-bürokratische Organisation • Zentralisierung von Planung und Steuerung 	<ul style="list-style-type: none"> • Entgrenzung der Leistungsanforderungen: • Neue Steuerungsformen (dezentral, indirekt) • Abbau von Hierarchieebenen und Verantwortungstransfer „nach unten“ • Neue Arbeits- (Projektarbeit, Gruppenarbeit) und Steuerungsformen (z.B. Zielvereinbarungen) • Subjektbezug der Rationalisierung in arbeitsinhaltlicher („soft skills“) und steuerungsbezogener Hinsicht (Selbstorganisation)
(eigene Darstellung)			

5 Differenzierung des Feldes

Für die Untersuchung der These der Entgrenzung erweist sich eine spezifische Differenzierung des empirischen Feldes als notwendig: Wir unterscheiden einerseits betriebliche Strukturen, die als beispielhaft für den Prozess der Entgrenzung gelten können, und andererseits Felder, in denen primär „Zustände“ entgrenzter Arbeit vorzufinden sind. Begrifflich fassen wir das erste Feld als „Normalarbeit unter Veränderungsdruck“, das zweite als „Normalität von Entgrenzung“. Die Diskussion zur Entgrenzung stützt sich bislang im Wesentlichen auf Befunde aus dem zweiten Feld (etwa aus Untersuchungen zur Medien- oder IT-Industrie bzw. zu Arbeitskräftegruppen wie den „neuen Selbständigen“, vgl. auch einige der Beiträge in diesem Band). Damit werden jedoch möglicherweise die spektakulären Fälle, die „untypischsten“ Felder der gegenwärtigen Arbeitsstruktur zu Repräsentanten des Ganzen gemacht. Andererseits lassen sich – das ist unbestritten – neuartige Rationalisierungslogiken (vgl. Moldasch/Voß 2002) ebenso wie möglicherweise gerade gegenläufige Entwicklungen (etwa neue Grenzen der Entgrenzung, vgl. Kratzer u.a. 2003b; Mayer-Ahuja/Wolf 2002) hier gut beobachten. Da die historische These der Entgrenzung von Arbeit aber nicht nur auf Entgrenzungsprozesse als Ausdruck eines neuen Rationalisierungsmodus abhebt, sondern auch auf die Verbreitung dieses Modus zielt, wäre der Blick allein auf die avancierten Formen oder die neuen Felder von Arbeit unzureichend und nur begrenzt aussagefähig. „Normalarbeit unter Veränderungsdruck“ eröffnet die Möglichkeit, gewissermaßen die Reichweite von Entgrenzungen zu beobachten und auf ein Feld zu fokussieren, das in seinen institutionellen Grundzügen nach wie vor die Mehrheit der Beschäftigten umfasst.

Diese Untersuchungskonzeption setzen wir in verschiedenen empirischen Forschungsprojekten um: Wir kontrastieren Untersuchungen zur Veränderung eher traditionell strukturierter Produktions- und Dienstleistungsbetriebe (Kratzer 2003) etwa mit Untersuchungen zu „virtualisierten“ Unternehmen aus dem Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen (Kratzer 2002), zu Arbeits- und Leistungsbedingungen in den AV-Medien (Marrs/ Boes 2002) und zu Entwicklungstendenzen in der IT-Industrie (Boes/ Bankowitz 2002) (vgl. insgesamt Kratzer u.a. 2003b).

Damit stellt sich auch die Frage, ob und inwieweit denn auch bei kleineren und jüngeren Unternehmen, beispielsweise der IT-Industrie, überhaupt von einem Prozeß der Entgrenzung die Rede sein kann, da hier ja kaum von einer Veränderung traditioneller Unternehmensstrukturen oder Rationalisierungsprinzipien auszugehen ist – im Gegenteil: Für solche Unternehmen, noch vor nicht allzu langer Zeit als Start-ups und New Economy zur Zukunft der Ökonomie überhaupt hochgejubelt (etwa von Deckstein/Felixberger 2000), ist Entgrenzung ja gerade das konstitutive Prinzip (extrem flache Hierarchien, kundenorientierte Projektarbeit und teamförmige Kooperation innerhalb des Unternehmens und über das Unternehmen hinaus, weitgehende Verschränkung von Arbeit und Leben usw.). Unsere These ist, daß sich einerseits *betriebliche Entgrenzungsprozesse* beobachten lassen, die ihren Ausdruck in der Entgrenzung fordistisch-tayloristischer Normalarbeit bzw. der Entgrenzung von „Normalbetrieben“ finden, andererseits aber auch ein *produktionsstruktureller Entgrenzungsprozeß*, dessen zentrales Merkmal die Entstehung und Verbreitung neuer Betriebsarten und Organisationsformen ist, in denen Entgrenzung von vornherein „Normalität“ ist.

Am Beispiel einer Softwareberatungsfirma haben wir dies eingehender untersucht: Diese Firma ist als Ganzes Ausdruck eines produktionsstrukturellen Wandels, exemplarisch für viele in den 90er Jahren gegründeten Unternehmen des Segments der Software- und IT-Dienstleistungen. Als Ausgründung aus einem größeren Unternehmen der Softwareentwicklung ist dieses Unternehmen im Grunde eine einzige Kundenschnittstelle, mit der die kundenspezifische Implementation von Standardsoftware (hier: SAP) geleistet werden soll. Die „typischen“ Organisations- und Arbeitssstrukturen (zeitlich und räumlich hochflexibel, informell, projektförmig etc.) dieses Unternehmens können als spezifische Organisationsformen des Verhältnisses von Dienstleistungsorientierung einerseits und Ökonomisierung andererseits interpretiert werden.¹⁴ In produktionsstruktureller Perspektive wesentlich ist nicht nur die entgrenzte Organisation dieses Unternehmens selbst, sondern die systematische Restrukturierung solcher Wertschöpfungsketten: Größere Standardsoftwarehersteller werden mit einer Vielzahl kleinerer, flexibler Dienstleistungs- und Beratungsunternehmen, die ihrerseits wieder flexible Kooperationen mit Externen und Partnern unterhalten, vernetzt.

Die wesentlichen Veränderungsprozesse in Unternehmen, die eine „Normalität der Entgrenzung“ aufweisen, bestehen nicht in Entgrenzungsprozessen, sondern häufig in einem Prozeß in Richtung neuer oder alter Grenzen der Entgrenzung. Diese sind nach unseren bisherigen Befunden teilweise dem Beschäftigungswachstum und der damit verbundenen Ausbildung „richtiger“ Organisationsstrukturen, teilweise aber auch den Erfahrungen und Verhaltensweisen der Beschäftigten geschuldet (Kratzer 2003, vgl. auch Mayer-Ahuja/Wolf 2002).

5.2 Merkmale entgrenzter Arbeit

Eine weitere wichtige Perspektive richtet sich auf die verschiedenen Merkmale entgrenzter Arbeit. Diese interpretieren wir als Folge betrieblicher oder produktionsstruktureller Prozesse der Entgrenzung von Arbeit. Die wesentlichen Merkmale entgrenzter Arbeit lassen sich analog zu den zentralen Veränderungstendenzen als Merkmale flexibler Arbeit auf der einen und Merkmale subjektivierter Arbeit auf der anderen Seite darstellen:

Entgrenzte Belegschaft: In der Folge einer restriktiven Personalpolitik, die Personalkapazitäten tendenziell an der „unteren Linie“ orientiert und Neueinstellungen in der Regel erst dann vornimmt, wenn die Puffer flexibler Arbeitszeiten ausgeschöpft sind, entsteht und wächst ein flexibles Beschäftigungssegment, das in einer Grauzone zwischen „Innen“ und „Außen“ der Unternehmen bzw. zwischen internen und externen Arbeitsmärkten ansiedelt ist. Diese Personalpolitik steht teilweise in der Kontinuität fordristisch-tayloristischer Flexibilisierungsstrategien, die ja ebenfalls Teile der Belegschaften, die sogenannten Randbelegschaften, als Puffer für Auslastungsschwankungen oder Konjunkturwellen nutzen (vgl. Schienstock 1998, Sengenberger 1987). Bei aller Kontinuität zeigen sich allerdings auch grundlegende Unterschiede zwischen den Strukturen entgrenzter Belegschaften und den „klassischen“ Randbelegschaften: Zum einen sind die Erwerbsformen in diesem betrieblichen Beschäftigungssegment zunehmend „atypische“ oder „ungeschützte“ Beschäftigungsverhältnisse. Zum anderen – und dies ist der eigentlich entscheidende Unterschied – gehen die neuen Flexibilisierungsstrategien über primär auslastungs- oder kostentorientierte Strategien hinaus. Sie umfassen die Auslagerung tendenziell aller betrieblichen Funktionen, die entweder unregelmäßig anfallen oder nicht direkt zur Kernkompetenz des Unternehmens gehören (so gesehen

14 Vgl. dazu auch Boes und Baukrowitz, die drei Unternehmenstypen der IT-Industrie unterscheiden: „ehemals fordistische Großunternehmen“, „Lack-Turnschuh-Unternehmen“ und „Start-up-Unternehmen“ (Boes/Baukrowitz 2002).

sind sie Ausdruck arbeitskraftbezogener „make-or-buy“-Entscheidungen). Eine entscheidende Folge dieser Strategie ist, daß nicht nur die Belegschaft insgesamt gespalten wird, sondern auch das flexible Beschäftigungssegment „in sich“ hochgradig heterogen ist: Dieses Segment besteht aus einer Vielzahl an ganz verschiedenen Erwerbsformen (Selbständige, freie Mitarbeiter, Angestellte von Fremdfirmen, befristet Beschäftigte, Teilzeitkräfte, Leiharbeitnehmer, geringfügig Beschäftigte usw.) sowie aus sehr heterogenen Qualifikationen und Qualifikationsstufen (Kratzer 2003, Kratzer u.a. 2003a, Kratzer 2002).

Zeitlich und räumlich entgrenzte Arbeit: Entgrenzte Arbeit zeichnet sich durch die partielle oder weitgehende De-Institutionalisierung der Orte und Zeiten von Arbeit aus. Dies betrifft in *räumlicher* Hinsicht den Arbeitsplatz, der im Betrieb aus verschiedenen Arbeitsplätzen bestehen (z.B. bei Job-Rotation im Rahmen von Arbeitsgruppen) oder neben dem betrieblichen Arbeitsplatz eine Vielzahl weiterer „Arbeitsplätze“ umfassen kann – den Schreibtisch zu Hause, das Flugzeug oder den Zug, den Arbeitsplatz beim Kunden etc. In *zeitlicher* Hinsicht ist das wesentliche Merkmal entgrenzter Arbeit zunächst die mit der Flexibilisierung von Arbeitszeiten (Gleitzeit, Arbeitszeitkonten) verbundene Erosion standarisierter Arbeitszeiten, die zur Pluralisierung und der Grenzziehungen zwischen Arbeit und Leben führt. Dies bedeutet zugleich eine Individualisierung und eine „Vermarktlichung“ der Arbeitszeit, da sich die individuelle flexible Arbeitszeitgestaltung, nach allen vorliegenden Befunden, zunächst an Unternehmensanforderungen und/oder Marktanforderungen orientieren muß (Kratzer 2003). Am weitesten geht die De-Institutionalisierung der Arbeitszeit dort, wo die Erfassung der Arbeitszeit nicht mehr an den Ort Betrieb und an bestimmte Zeitkorridore gebunden ist, oder dort, wo – das ist dann die derzeit vieldiskutierte „Vertrauensarbeitszeit“ – durch den Betrieb überhaupt keine Zeiterfassung mehr stattfindet. Befunde zeigen allerdings, daß es eine breitere Tendenz der „Informalisierung“ der Arbeitszeit gibt, die nicht auf Vertrauensarbeitszeit zu reduzieren ist: Auch wo die Arbeitszeit erfaßt wird, öffnet sich insbesondere bei den Höherqualifizierten zunehmend eine Schere zwischen der vereinbarten und der tatsächlichen Arbeitszeit (Wagner 2001).

Selbstorganisation des Arbeitseinsatzes: Wesentliches Merkmal entgrenzter Arbeit – und zugleich Schnittstelle zwischen den zentralen Dimensionen der organisatorischen Entgrenzung – ist die Selbstorganisation des Arbeitseinsatzes. Dies bedeutet, daß die Arbeitskräfte selbst partiell oder weitgehend ihre nach Dauer, Lage, Ort und Verteilung flexibel gestaltbare

Arbeitszeit organisieren sollen. Aus betrieblicher Sicht ist dies gleichbedeutend mit einer Verlagerung von Gestaltungskompetenz auf die Ebene der Beschäftigten, die diese neue Freiheit allerdings vor allem mit Blick auf unternehmerische Erfordernisse bzw. Kundenanforderungen wahrnehmen sollen. An diesem Merkmal wird mehr als an den beiden zuvor angeführten Merkmalen die Freisetzungsdimension entgrenzter Arbeit deutlich: Über die Selbstorganisation flexibilisierter Arbeit wird nicht nur die Steuerungskompetenz der Individuen, sondern vor allem ihre subjektiven Potentiale und lebensweltlichen Ressourcen in erweiterter Weise betrieblich verwertbar.

Indirekte Steuerung: Indirekte Steuerung bedeutet erstens, daß externe Anforderungen unmittelbarer, d.h. ohne den Durchgang durch zentrale „Rationalisierungsstäbe“, an die dezentralen Einheiten bzw. die Beschäftigten weitergeleitet werden; zweitens, daß das Management eine seiner klassischen Funktionen, nämlich Anforderungen und die zu ihrer Bewältigung benötigten Ressourcen aufeinander abzustimmen, zumindest teilweise an die Beschäftigten delegiert. Indirekte Steuerung bedeutet jedoch nicht den Verzicht auf Steuerung durch das Management bzw. die unmittelbaren Vorgesetzten, sondern deren Formwandel, weil Steuerung nun nicht mehr durch kleinschrittige Vorgaben und Kontrollen, sondern über die Bestimmung des „Kontextes“ individueller Arbeitsverausgabung, d.h. über die Festlegung der Rahmenbedingungen (Personalressourcen, Anlagen, Investitionen etc.) sowie über die Setzung (und Kontrolle) von Zielvorgaben (Kosten-, Umsatz- oder Ertragsziele, Termine, Marktanteile, Benchmarks etc.) erfolgt. Der Einfluß der Beschäftigten sowohl auf den Kontext als auch auf die „Anforderungsseite“ ist gering – Folge ist (spätestens angesichts knapper Personalkapazitäten) der Zwang zur forcierten Selbststrukturalisierung der eigenen (vor allem der zeitlichen) Ressourcen (Kratzer 2003).¹⁵

15 Zwei weitere wichtige Aspekte verbinden sich mit dieser neuen Steuerungsform: Erstens führt die restriktive Personalpolitik (gegenwärtig häufig in Form von Personalabbau) zu einer weiteren Verknappung der Ressourcenseite – und wirkt somit als Steuerungsparameter. Zweitens: „Zeit“ spielt zwar für alle Unternehmen eine wachsende Rolle als Produktivitätsfaktor, aber als Steuerungsparameter von Arbeit wird sie immer weniger formal reguliert. Dieses scheinbare Paradox, daß Zeit für die Organisation immer wichtiger für die Steuerung der Organisation aber immer unwichtiger wird, löst sich nur auf, wenn man beide Bewegungen nicht als widersprüchlich, sondern als komplementär versteht. Weil „Zeit“ immer wichtiger wird, stoßen Formen der direkten Steuerung und Standardisierung des Arbeitseinsatzes an Grenzen, die sich nur durch neue Steuerungs- und Organisationsformen überwinden lassen.

Subjektbezug der Rationalisierung: Ein weiteres Merkmal entgrenzter Arbeit ist der erweiterte Subjektbezug der Rationalisierung. Als Folge der Erosion der Grenzen zwischen Person und Arbeitskraft im Arbeitsprozeß bzw. zwischen Objekt und Subjekt der Rationalisierung tritt das einzelne Subjekt – neben dem Betrieb – als neuer Rationalisierungsakteur auf den Plan. Zugleich wird Subjektivität in zweifacher Hinsicht zum Bezugspunkt der Rationalisierung: als spezifisches arbeitsinhaltliches Potential (Kreativität, soziale Kompetenz, Gefühl, Motivation etc.) und als spezifisches – hochelastisches – Potential zur Organisation und Steuerung von Arbeit (Kratzer 2003, vgl. auch die Beiträge in Moldasch/Voß 2002).

Informalität: Indirekte Steuerung und Selbstorganisation münden in ein weiteres wichtiges Merkmal entgrenzter Arbeit: die Bedeutung von Informalität als Steuerungs- und Kontrollmodus. An die Stelle institutioneller Strukturen und formalisierter Verfahren treten Steuerungs- und Organisationsweisen, die sich explizit auf Informalität gründen: Was in den generell nur schwach formalisierten Verfahren und kaum ausgeprägten institutionellen Strukturen kleinerer Start-ups der Medien- oder IT-Industrie nur be-sonders augenfällig ist (Kratzer 2003, vgl. auch Boes/Baukowitz 2002), findet sich auch in den diskursiven Steuerungsmodi und den kooperativen Arbeitsformen, die in traditionell strukturierten Unternehmen Verbreitung finden. Ob das Zielvereinbarungen sind, die diskursive Übermittlung oder Aushandlung von Rationalisierungszielen in Arbeitsgruppen, Organisationsprozesse im Rahmen von Projektteams oder die alltägliche Ausgestaltung „gruppengetragener Selbstorganisation“ – Diskursivität wird zu einem zentralen Steuerungsmodus und Kommunikation zum wichtigen Steuerungsmedium (vgl. Minssen 1999, Deutschmann 1989). Entscheidend ist dabei, daß sich Unternehmen damit in zunehmendem Maße lebensweltlicher Kooperationen und Konfliktlösungen bedienen. Dies geht bis hin zur ökonomischen Verwertung von „Solidarität“, die sich nun nicht mehr aus der Frontstellung gegenüber dem Arbeitgeber, sondern gegenüber dem Markt begründet (Kratzer 2003, vgl. Kuhlmann/Schumann 2000).

Entlang der Differenzierung des empirischen Feldes und der verschiedenen Merkmale entgrenzter Arbeit läßt sich – so unsere weiterführende Überlegung – die in wachsendem Maße heterogene, zuweilen fast unübersichtliche Struktur von Arbeit möglicherweise präziser als Ausdruck *struktureller Heterogenität* erfassen, die es freilich noch näher zu bestimmen gilt. Nach den vorliegenden Befunden könnte jedoch die Entgrenzung von Arbeit eine generelle Entwicklungstendenz sein, in deren Folge Merkmale entgrenzter Arbeit zu allgemeinen Merkmalen von Arbeit werden. Zugleich –

das ist ebenso wichtig – bleiben die vielfältigen Unterschiede erhalten, sind Erscheinungsformen und Verbreitung dieser Merkmale entgrenzter Arbeit ungleich verteilt. Das unübersichtliche Gesamtbild ist daher durch die Heterogenität entgrenzter Arbeit, durch vielfältige Erscheinungsformen einer generellen Entwicklungstendenz geprägt.

Ausgehend von Veränderungsprozessen der Flexibilisierung und Subjektivierung lassen sich also Merkmale entgrenzter Arbeit identifizieren, die wesentliche Momente der Heterogenität von Arbeit beinhalten: Beide Prozesse weisen – in der Diskussion – negative wie positive Pole auf, die jeweils sehr unterschiedlichen Beschäftigtengruppen zugeordnet werden (können). So ist bei der Thematisierung von Flexibilisierungsprozessen einerseits von der Prekarität der modernen Tagelöhner und der Menschen in weitgehend ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen die Rede, andererseits von der zeitlichen, räumlichen und beruflichen Flexibilität der „High Potentials“. Der Subjektivierungsdiskurs fokussiert von vornherein vor allem auf diese Gruppe – und macht das jeweils negative und positive Ende in der Ambivalenz subjektivierter Arbeit fest (programmatisch: Moldasch, Voß 2002).

6 Organisation von Unbestimmtheit

Die Entgrenzungsprozesse auf der Ebene der Unternehmensorganisation und auf der Ebene der Organisation von Einsatz und Nutzung von Arbeitskraft interpretieren wir als komplementäre Prozesse eines neuen Reorganisations- und Rationalisierungsprinzips. Ausgehend von unserem Konzept der Entgrenzung und den ersten Befunden, die in diesem Rahmen erarbeitet wurden, umschreiben wir dieses Prinzip – vorläufig – als „Organisation von Unbestimmtheit“.

Ein zentraler Ausgangspunkt unseres Konzepts waren die prinzipiellen Unbestimmtheiten, mit denen sich Unternehmen stets konfrontiert sehen und die sie zu bewältigen haben: Unbestimmtheit zum einen im Hinblick auf die turbulenten und dynamischeren Außenanforderungen; Unbestimmtheit zum anderen aber auch im Hinblick auf die Verausgabung von Arbeitskraft (Kratzer 2003, vgl. Bechtle 1980, 1994, Brose 2000, Deutschmann 2002). Dafür bot offenkundig das fordistisch-tayloristische Rationalisierungskonzept eine spezifische „Lösung“. Nun scheint jedoch, anders als im fordistisch-tayloristischen Organisationsmodell, die Lösung nicht mehr in der Transformation externer Unbestimmtheit in interne Be-

stimmtheit zu bestehen, sondern ganz im Gegenteil: Die Unbestimmtheit marktlicher Anforderungen wird nicht nur explizit zugelassen, sondern geradezu zum Organisationsprinzip.¹⁶ Nun wird betrieblich nicht mehr Bestimmtheit organisiert, sondern – überspitzt formuliert – Unbestimmtheit.

Der Kern der Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit scheint gerade darin zu bestehen, beide Momente von Unbestimmtheit nun unmittelbarer aufeinander zu beziehen: Die Konfrontation der Beschäftigten mit dem Markt infolge erodierender Grenzen des Unternehmens setzt Arbeitskraft der Unbestimmtheit der Umwelt aus und zugleich in erweiterter Weise die Unbestimmtheit und Entgrenzung ihrer Verausgabung voraus. Neu ist daran nicht, daß bei der Bewältigung von Unbestimmtheit – neben Technik und Organisation – das „elastische Potential“ von Arbeit (respektive Arbeitskraft) grundsätzlich eine zentrale Rolle spielt (vgl. Altmann u.a. 1978). Neu ist aber, daß Unbestimmtheit nun verneht von den Beschäftigten selbst bewältigt werden soll. Der neue Rationalisierungsmodus setzt somit nicht mehr „nur“ auf das elastische Potential, das dem qualifikatorischen und physischen Arbeitsvermögen prinzipiell inhärent ist, sondern zunehmend auch auf das elastische Potential, das der Person, dem Subjekt „hinter der Arbeitskraft“ eigen ist: auf die Fähigkeit – und Bereitschaft – zur Selbststeuerung der Verausgabung des Arbeitsvermögens, zur Selbstorganisation der Verfügbarkeit und Leistungserbringung, zur Selbstrationalisierung der Arbeit. Die subjektive Gestaltung der individuellen Verfügbarkeit und die Selbst-Rationalisierung der Arbeitsverausgabung (und die Partizipation an der Selbst-Rationalisierung anderer im Rahmen von Arbeits- oder Projektgruppen) werden zur entscheidenden Voraussetzung für die Bewältigung kontingenter und variabler Anforderungen (vgl. Bechtle 1994).

Um diese Funktion auch tatsächlich ausfüllen zu können (und zu wollen), bedarf es erweiterter Gestaltungsspielräume, neuer Partizipationsmöglichkeiten und tatsächlicher Autonomie. Die Beschäftigten müssen Unbestimmtheit bewältigen *können*, sie müssen dies aber vor allem auch *wollen*.

Die erweiterte Verwertung subjektiver Potentiale und lebensweltlicher Ressourcen funktioniert nur mittels der Freisetzung dieser Potentiale und Ressourcen aus institutionellen Begrenzungen und der aktiven Beteiligung der Subjekte. Und hier liegen die entscheidenden Unterschiede zum Fordismus-Taylorismus, der dem Modell nach erstens mit einem Minimum an

Mitwirkung auskommt – er basiert geradezu auf einem grundlegenden Mißtrauen gegenüber der Bereitschaft der Arbeitenden, sich „freiwillig“ unternehmerischen Imperativen zu beugen (vgl. Böhle 2002). Zweitens – darauf hat etwa Wolf nachdrücklich hingewiesen – „sollte“ auch der „Masenarbeiter“ immer schon „wollen“, zugleich wurde aber gerade seine selbsttätige Beteiligung negiert oder sogar kriminalisiert (Wolf 1999). „Posttayloristische“ Rationalisierung setzt dagegen, zumindest vordergründig, auf ein Maximum an Beteiligung – neudeutsch: „Commitment“ –, und dies nicht länger implizit, sondern in ungleich expliziter Weise.¹⁷

Das ist die Grundlage für eine spezifische *Ambivalenz*, die strukturell angelegt und strukturell notwendig ist: Indirekte Steuerung und Selbstorganisation, Projektarbeit und Gruppenarbeit, Zielvereinbarungen und Mitarbeitergespräche etc. müssen als konkrete Rationalisierungsinstrumente dem Prinzip nach *offen* gegenüber dem Rationalisierungseffekt sein, weil sonst die Beschäftigten das Spiel nicht mitspielen würden. Selbstrationalisierung muß „freiwillig“ erfolgen, weil sie sonst nicht erfolgen würde. Das ist der Kern der Unbestimmtheit, die sich auch die Unternehmen mit den neuen Arbeitsformen einhandeln.¹⁸ Der darin prinzipiell angelegten positiven Seite, steht jedoch regelmäßig eine negative Seite entgrenzter Arbeit gegenüber: Probleme der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, Arbeitsdruck und Überforderung, Streß und gesundheitliche Schäden u.a. Spätestens hieran zeigt sich dann, daß die neuen „Freiheiten“ in ihrer betrieblichen Funktion auf die subjektive Bewältigung widersprüchlicher Anforderungen (vgl. auch Moldaschl 2001) gerichtet bleibt und ihre vielleicht konkreteste Ausdrucksform in der „Einseitigkeit“ einer Selbstorganisation der subjektiven – und prinzipiell begrenzten – Ressourcen angesichts nach wie vor fremd-organisierter und tendenziell grenzenloser Anforderungen findet (Kratzer 2003).

¹⁶ Dieser Umstand liefert auch eine spezifische Erklärung für die offenkundig wachsende Dynamik der Organisationsentwicklung, die uns Anzeichen einer „permanenten Reorganisation“ zu haben scheint (Kratzer 2003).

¹⁷ Auch hier geht es also nicht um eine einfache Gegenüberstellung von „Alten“ und „Neuen“, da auch die fordristisch-tayloristische Rationalisierung galt und gilt, was Berger und Offe mit Blick auf die „Warenfiktio“ der Arbeitskraft schreiben: „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 verlassen“ (Berger/ Offe 1982: 352, Hervorhebung im Original).

¹⁸ Siehe auch Wolf 1994.

Literatur

- Altmann, Norbert/ Bechtle, Günter/ Lutz, Burkart (1978). Betrieb – Technik – Arbeit. Elemente einer soziologischen Analytik technisch-organisatorischer Veränderungen. Frankfurt a. M., N. Y.: Campus.
- Altmann, Norbert/ Deiß, Manfred/ Döhl, Volker/ Sauer, Dieter (1986). Ein „Neuer Rationalisierungstyp“ – Neue Anforderungen an die Industriesoziologie. *Soziale Welt*, 37 (2/3), 191-206.
- Baethge, Martin/ Barzelheimer, Peter (2002). Berichterstattung zur sozioökonomischen Leistungsfähigkeit in Deutschland. *SOFI-Mitt.*, 30, 27-46.
- Baethge, Martin/ Oberbeck, Herbert (1986). Zukunft der Angestellten. Frankfurt a. M., N. Y.: Campus.
- Bechtle, Günter (1980). Betrieb als Strategie – Theoretische Vorarbeiten zu einem industriesozialologischen Konzept. Frankfurt a. M./ N. Y.: Campus.
- Bechtle, Günter (1994). Systemische Rationalisierung als neues Paradigma industriesoziologischer Forschung. In: N. Beckenbach/ W. von Treeck (Hrsg.), *Umbbrüche gesellschaftlicher Arbeit* (Soziale Welt, Sonderband 9. S. 45-64). Göttingen.
- Bechtle, Günter/ Lutz, Burkart (1989). Die Unbestimmtheit post-tayloristischen Rationalisierungsstrategie und die ungewisse Zukunft industrieller Arbeit – Überlegungen zur Begründung eines Forschungsprogramms. In: K. Düll/ B. Lutz (Hrsg.), *Technikentwicklung und Arbeitssteitung im internationalen Vergleich*. (S. 9-91). Frankfurt a. M., N. Y.: Campus.
- Bechtle, Günter/ Sauer, Dieter (2002). Kapitalismus im Übergang – Heterogenität und Ambivalenz. *Jahrbuch Arbeit Bildung Kultur*, 19/20, S. 49-61.
- Bechtle, Günter/ Sauer, Dieter (2003): Postfordismus als Inkubationszeit einer neuen Herrschaftsform. In: K. Dörre/ B. Röttger (Hrsg.), *Das neue Marktregime – Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells*. (S. 35-54). Hamburg: VSA.
- Beck, Ulrich (1986). Risikogesellschaft – Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Beck, Ulrich/ Bonß, Wolfgang/ Lau, Christoph (2001). Theorie reflexiver Modernisierung – Fragestellungen, Hypothesen, Forschungsprogramme. In: U. Beck/ W. Bonß (Hrsg.), *Die Modernisierung der Moderne*. (S. 11-59). Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Beck, Ulrich u.a. (Hrsg.) (2003). Entgrenzung und Entscheidung: Was ist neu an der Theorie reflexiver Modernisierung? Frankfurt a. M.: Suhrkamp (Veröffentlichung in Vorbereitung).
- Berger, Johannes/ Offe, Claus (1982). Die Zukunft des Arbeitsmarktes. Zur Ergänzungsbedürftigkeit eines versagenden Allokationsprinzips. In: G. Schmidt/ H.-J. Braczyk/ J. von Knezebeck (Hrsg.), *Materialien zur Industriresoziologie* (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 24. S. 348-371). Köln.

- Bieber, Daniel/ Möll, Gerd (1993). Technikentwicklung und Unternehmensorganisation – Zur Rationalisierung von Innovationsprozessen in der Elektroindustrie. Frankfurt a. M., N. Y.: Campus.
- Boes, Andreas (1996). Formierung und Emanzipation. Zur Dialektik der Arbeit in der „Informationsgesellschaft“. In: R. Schmiede (Hrsg.), *Virtuelle Arbeitswelten. Arbeit, Produktion und Subjekt in der „Informationsgesellschaft“*. (S. 159-178). Berlin: edition sigma.
- Boes, Andreas/ Baukrowitz, Andrea (2002). *Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie – Erosion oder Innovation der Mitbestimmung?* Berlin: edition sigma.
- Böhle, Fritz (1994). Negation und Nutzung subjektivierenden Arbeitshandelns bei neuen Formen qualifizierter Produktionsarbeit. In: N. Beckenbach/ W. von Treeck (Hrsg.), *Umbbrüche gesellschaftlicher Arbeit* (Soziale Welt, Sonderband 9, S. 183-206). Göttingen.
- Böhle, Fritz (2002). Subjektivierung von Arbeit – vom Objekt zum gespaltenen Subjekt. In: M. Moldaschl/ G. Voß (Hrsg.), *Die Subjektivierung von Arbeit*, München, Mering: Hampp.
- Bonß, Wolfgang/ Mutz, Gerd/ Ludwig-Mayrhofer, Wolfgang/ Koenen, Elmar J./ Ede, Klaus (1995). Diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit. Opladen: Leske+ Budrich.
- Brose, Hanns-Georg (1998). Proletarisierung, Polarisation oder Upgrading der Erwerbsarbeit? Über die Spätfolgen ‚erfolgreicher Fehldiagnosen‘ in der Industriesoziologie. In: J. Friedrichs/ R. Lepsius/ K.-U. Mayer (Hrsg.), *Die Diagnosefähigkeit der Soziologie* (Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, S. 130-163). Köln.
- Brose, Hanns-Georg (2000). Einleitung: Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft. In: H.-G. Brose (Hrsg.), *Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft*. (S. 9-30). Frankfurt a. M., N. Y.: Campus.
- Deckstein, Dagmar/ Felixberger, Peter (2000). Arbeit neu denken. Wie wir die Chancen der New Economy nutzen können. Frankfurt a. M., N. Y.: Campus.
- Deutschmann, Christoph (1989). Reflexive Verwissenschaftlichung und kultureller „Imperialismus“ des Managements. *Soziale Welt*, 40 (3), 374-396.
- Deutschmann, Christoph (2002). Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten. Weinheim, München: Juventa.
- Dörre, Klaus (2001). Das deutsche Produktionsmodell unter dem Druck des Shareholder Value. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 53 (4), 675-704.
- Faust, Michael/ Jauch, Peter/ Brünnecke, Karin/ Deutschmann, Christoph (1994). Dezentralisierung von Unternehmen – Bürokratie- und Hierarchieabbau und die Rolle betrieblicher Arbeitspolitik. München, Mering: Hampp.

- Faust, Michael/ Jauch, Peter/ Notz, Peter (2000). Befreit und entwurzelt – Führungskräfte auf dem Weg zum „internen Unternehmer“. München, Mering: Hampp.
- Gerst, Detlef (2003). Reorganisation der Arbeit, der Arbeitszeit und der alltäglichen Lebensführung – Aktuelle Debatten der Arbeitssoziologie. *Soziologische Revue*, 26 (1), 64-80.
- Gißmann, Wilfried/ Peters, Klaus (2001). Mehr Druck durch mehr Freiheit – Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen. Hamburg: VSA.
- Gottschall, Karin (1999). Freie Mitarbeit im Journalismus. Zur Entwicklung von Erwerbsformen zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 51 (4), 635-654.
- Hielscher, Volker/ Hildebrandt, Eckart (1999). Zeit für Lebensqualität – Auswirkungen verkürzter und flexibilisierter Arbeitszeiten auf die Lebensführung. Berlin: edition sigma.
- Hobsbawm, Eric (1995). Das Zeitalter der Extreme. Weltgeschichte des 20. Jahrhunderts. München: Carl Hanser Verlag.
- Honegger, Claudia/ Hradil, Stefan/ Traxler, Franz (Hrsg.) (1999). Grenzenlose Gesellschaft? Verhandlungen des 29. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, des 16. Kongresses der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie und des 11. Kongresses der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie in Freiburg im Breisgau 1998. Opladen: Leske+Budrich.
- Jurczyk, Karin/ Voß, Günter (2000). Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In: E. Hildebrandt (in Zusammenarbeit mit G. Lüne) (Hrsg.), *Reflexive Lebensführung*. (S. 151-206). Berlin: edition sigma.
- Kern, Horst/ Schumann, Michael (1984). Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München: Beck.
- Kleemann, Frank/ Matuschek, Ingo/ Voß, Günter (1999). Zur Subjektivierung von Arbeit. WZB-discussion paper. P. 99-512.
- Koeyba, Hermann/ Schumm, Wilhelm (2002). Begrenzte Rationalität – entgrenzte Ökonomie. Arbeit zwischen Betrieb und Markt. In: A. Homuth (Hrsg.), *Befreiung aus der Mündigkeit, Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus*. (S. 35-64). Frankfurt a. M., N. Y.: Campus.
- Kratzer, Nick/ Döhl, Volker/ Sauer, Dieter (1998a). Entgrenzung von Arbeit und demographischer Wandel. In: INIFES u.a. (Hrsg.), *Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel*. (S. 177-210). Frankfurt a. M., N. Y.: Campus.
- Kratzer, Nick/ Döhl, Volker/ Sauer, Dieter (1998b). Die üblichen Verlierer – Die Zukunft der Arbeit (V): die Rationalisierungsstrategien. Süddeutsche Zeitung, Nr. 161, 16.7.1998, S. 11.
- Kratzer, Nick (2002). Informelle Personalpolitik. In: A. Bolte u.a. (2002), *Die Organisation des Informellen. Hektogr. Schlussbericht*. München.
- Kratzer, Nick (2003). Arbeitskraft in Entgrenzung – Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin: edition sigma.
- Kratzer, Nick u.a. (2003a). Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit. Zwischenbericht der Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland: Arbeit und Lebensweisen. München, hektographierter Bericht.
- Kratzer, Nick u.a. (2003b). Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit – Grenzen der Entgrenzung. In: U. Beck u.a. (2003), *Entgrenzung und Entscheidung*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp (Veröffentlichung in Vorbereitung).
- Kuhlmann, Martin/ Schumann, Michael (2000). Was bleibt von der Arbeitserosolidarität? Zum Arbeits- und Betriebsverständnis bei innovativer Arbeitspolitik. *WSI-Mitteilungen*, 53 (1), 18-27.
- Lutz, Burkart (1987). Arbeitsmarktsstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie – Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt a.M., N. Y.: Campus.
- Mars, Kira/ Boes, Andreas (2002). Schatten im Scheinwerferlicht – Arbeits- und Leistungsbedingungen in der audio-visuellen Medienbranche. *WSI-Mitteilungen*, 55 (9), 517-523.
- Matthes, Joachim (1982). Krise der Arbeitsgesellschaft. Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt a.M., N. Y.: Campus.
- Mayer-Ahuja, Nicole/ Wolf, Harald (2002). „Grenzen der Entgrenzung von Arbeit“ – Perspektiven der Arbeitsforschung. *SOFI-Mitteilungen*, 30, 197-206.
- Minssen, Heiner (1999). Von der Hierarchie zum Diskurs? Die Zumutungen der Selbstregulation. München, Mering: Hampp.
- Minssen, Heiner (Hg.) (2000). Begrenzte Entgrenzungen. Berlin: edition sigma.
- Moldaschl, Manfred (1998). Internalisierung des Marktes – Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In: ISF München u.a. (Hrsg.), *Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikkberichterstattung 1997 – Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten*. (S. 197-250). Berlin: edition sigma.
- Moldaschl, Manfred (2001): Herrschaft durch Autonomie – Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. In: B. Lutz (Hrsg.), *Entwicklungsdimensionen von Arbeit*. (S. 132-164). Berlin: Akademie.
- Moldaschl, Manfred/ Sauer, Dieter (2000). Internalisierung des Marktes – Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: H. Minssen (Hrsg.), *Begrenzte Entgrenzungen*. (S. 205-224). Berlin: edition sigma.
- Moldaschl, Manfred/ Schulte-Wild, Rainer (1994). Einführung: Arbeitsorientierte Rationalisierung. In: M. Moldaschl/ R. Schulte-Wild (Hrsg.), *Arbeitsorientierte Rationalisierung*. (S. 9-31). Frankfurt a. M., N. Y.: Campus.

- Moldaschl, Manfred/ Voß, Günter (2002). Subjektivierung von Arbeit, Mün-
chen, Mering: Hamp.
- Mückenberger, Ulrich (1986). Zur Rolle des Normalarbeitsverhältnisses bei der
sozialen Unverteilung von Risiken. *Prokla* 64, 16, 31-45.
- Offe, Claus (1984). Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie. In: C. Offe
(Hrsg.), *Arbeitsgesellschaft* (S. 13-43). Frankfurt a. M., N. Y.: Campus.
- Osterland, Martin (1990). „Normalbiographie“ und Normalarbeitsverhältnis“
In: P. Berger/ S. Hradil (Hrsg.), *Lebenslagen – Lebensläufe – Lebensstile*
(Soziale Welt, Sonderband 7, S. 351-362). Göttingen.
- Pongratz, Hans/ Voß, Günter (2003). *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientie-
rungen in engrenzten Arbeitsformen*. Berlin: edition sigma.
- Pries, Ludger (1998). *Betrieblicher Wandel in der Risikogesellschaft. Erweiterte
und überarbeitete Auflage der ersten Auflage von 1991*. München, Me-
ring: Hamp.
- Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hrsg.) (1995). *Alltägliche Lebens-
führung. Arrangements zwischen Traditionnalität und Modernisierung*.
Opladen: Leske+Budrich.
- Sauer, Dieter (1993). *Entwicklungstrends betrieblicher Rationalisierung*. In: ISF
München (Hrsg.), *Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstat-
tung 1993 – Schwerpunkt: Produktionsarbeit*. (S. 13-26). Berlin: edition
sigma.
- Sauer, Dieter/ Döhl, Volker (1997). Die Auflösung des Unternehmens? Ent-
wicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren.
In: ISF München u.a. (Hrsg.), *Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technik-
berichterstattung 1996 – Schwerpunkt: Reorganisation*. (S. 19-76). Berlin:
edition sigma.
- Schienstock, Gerd (1998). *Flexibilisierung in der Informationsgesellschaft*. In:
H.-G. Zilian/ J. Flecker (Hrsg.), *Flexibilisierung – Problem oder Lösung?*
(S. 163-174). Berlin: edition sigma.
- Schmidt, Gert (1999). Kein Ende der Arbeitsgesellschaft – Überlegungen zum
Wandel des Paradigmas der Arbeit in „frühindustrialisierten Gesellschaf-
ten“ am Ende des 20. Jahrhunderts. In: G. Schmidt (Hrsg.), *Kein Ende der
Arbeitsgesellschaft – Überlegungen zum Wandel des Paradigmas der Ar-
beit in „frühindustrialisierten Gesellschaften“ am Ende des 20. Jahrhun-
derts*. (S. 9-28). Berlin: edition sigma.
- Schmiede, Rudi (1996). *Informatisierung, Formalisierung und kapitalistische
Produktionsweise*. In: R. Schmiede (Hrsg.) (1996), *Virtuelle Arbeitswel-
ten. Arbeit, Produktion und Subjekt in der „Informationsgesellschaft“*. (S.
15-48). Berlin: edition sigma.
- Schmierl, Klaus (1995). *Umbrüche in der Lohn- und Tarifpolitik – Neue Ent-
geltsysteme bei arbeitskraftzentrierter Rationalisierung in der Metallin-
dustrie*, Frankfurt a. M., N. Y.: Campus.
- Schumann, Michael/ Baethge-Kinsky, Volker/ Kuhlmann, Martin/ Kurz, Cons-
tanze/ Neumann, Uwe (1994). Zwischen Neuen Produktionskonzepten
und lean production. *SOFI-Mitteilungen* 21, 26-35.
- Sengenberger, Werner (1987). Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten
– Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frank-
furt a. M., N. Y.: Campus.
- Voß, Günter (1998). Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft – Eine sub-
jektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. *Mitteilungen aus der
Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31 (3), 473-487.
- Voß, Günter/ Pongratz, Hans (1998). Der Arbeitskraftunternehmer – Eine neue
Grundform der „Ware Arbeitskraft“? *Kölner Zeitschrift für Soziologie
und Sozialpsychologie*, 50 (1), 131-158.
- Voswinkel, Stephan (2000). Transformation des Marktes in marktorientierte Or-
ganisationen – Erfolgsorientiertes Entgelt in Wirtschaftsorganisationen.
In: H.-G. Brose (Hrsg.), *Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft*. (S.
239-274). Frankfurt a. M., N. Y.: Campus.
- Wagner, Alexandra 2001. *Entgrenzung der Arbeit und der Arbeitszeit? Arbeit,
10 (3), 365-378.*
- Wolf, Harald (1994). *Rationalisierung und Partizipation. Leviathan*, 22 (2), 243-
259.
- Wolf, Harald (1999). Arbeit und Autonomie – Ein Versuch über die Widersprü-
che und Metamorphosen kapitalistischer Produktion. Münster: Westfäl-
isches Dampfboot.
- Wolf, Harald/ Mayer-Ahuja, Nicole (2002). „Grenzen der Entgrenzung von Ar-
beit“ – Perspektiven der Arbeitsforschung. *SOFI-Mitteilungen* 30, 197-
206.
- Zilian, Hans Georg (1998). Einleitung: Flexibilisierung – eine Lösung, die zum
Problem wird? In: H.G. Zilian/ J. Flecker (Hrsg.). *Flexibilisierung – Prob-
lem oder Lösung?* (S. 9-28). Berlin: edition sigma.
- Zilian, Hans Georg/ Flecker, Jörg (1998) (Hrsg.). *Flexibilisierung – Problem
oder Lösung?* Berlin: edition sigma.