

3.1 Allgemeine Angaben zum Teilprojekt C 1

3.1.1 Thema:

Die Auflösung des Unternehmens – Zur Entgrenzung von Kapital und Arbeit

- Grenzen der Entgrenzung -

3.1.2 Fachgebiet und Arbeitsrichtung:

Industrie- und Arbeitssoziologie

3.1.3 Team/Dienstanschrift

| | |
|-------------------------|--|
| Dipl.-Soz. Andreas Boes | Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. |
| Dr. Volker Döhl | Jakob-Klar-Str. 9 80796 München |
| Dipl.-Soz. Nick Kratzer | Tel.: (089) 27 29 21-0 |
| Dipl.-Soz. Kira Marrs | Fax: (089) 27 29 21-60 |
| Dr. Dieter Sauer | E-Mail: zentrale@isf-muenchen.de |

Die Stellen der Teammitglieder sind bis auf die von Kira Marrs unbefristet.

Kooperationspartner:

Prof. Angela McRobbie
Department of Media and Communications,
Goldsmiths College, University of London
New Cross, London SE14 6 NW
E-Mail: cos01am@gold.ac.uk

3.1.4 (entfällt)

3.1.5 Erklärung

In dem Teilprojekt sind keine Untersuchungen am Menschen, klinische Studien im Bereich der somatischen Zell- oder Gentherapie oder gentechnologische Untersuchungen vorgesehen.

3.2 Zusammenfassung

Vielleicht sichtbarstes Zeichen eines Endes des „kurzen Traums immerwährender Prosperität“ (B. Lutz) ist die Erosion der Basisinstitutionen jener gesellschaftlichen Syndromatik, die, je nach Blickwinkel, als „fordistisch-tayloristische“ (Bechtle, Lutz 1989) oder „einfache“ Moderne (Beck u.a. 2001) bezeichnet wird. Und spätestens, nachdem sich 1998 ein ganzer Soziologentag mit der „grenzenlosen Gesellschaft“ befaßte, gilt als sicher, daß es zunächst vor allem die Grenzen dieser Basisinstitutionen sind, deren Erosion auf möglicherweise tiefgreifende Umbrüche in der gesellschaftlichen Entwicklung verweist.

Die Erosion von Grenzziehungen läßt sich für die verschiedensten gesellschaftlichen Teilbereiche konstatieren (vgl. Beck u.a. 2001), so auch – und mit Sicherheit nicht zuletzt – für die institutionelle Verfaßtheit von Kapital und Arbeit. Die (idealtypisierende) Beschreibungen der fordistisch-tayloristischen Syndromatik „zeugen“ vom zentralen Stellenwert von Grenzziehungen: Von „Abschottung“ der Produktionsökonomie gegenüber der Marktökonomie ist ebenso die Rede wie von der innerbetrieblichen Arbeitsteilung, von der Segmentation der Arbeitsmärkte, von der Trennung von Arbeitswelt und Lebenswelt, von der tendenziellen Abtrennung der Person von der Arbeitskraft u.a. Als Spezifik dieser Syndromatik gelten aber nicht bestimmte Grenzen, sondern das dahinter liegende Prinzip: die Ausdifferenzierung der je eigenen Funktionsprinzipien und Entwicklungslogiken, die ihre Form in institutionell stabilisierten und kollektiv gültigen Grenzziehungen findet.

Wenn so viel von Entgrenzung die Rede ist, dann könnte dahinter mehr stecken als „nur“ die Verschiebung einzelner Grenzen in die eine oder andere Richtung: Möglicherweise steht dem Prinzip der Abschottung, Abgrenzung und Trennung nun ein neues Prinzip gegenüber: Das der – zumindest partiellen – Verschränkung unterschiedlicher Funktionsprinzipien und Entwicklungslogiken: Betriebliche Binnenräume „öffnen“ sich für marktliche Steuerungs- und Koordinationsmechanismen, im Zuge erodierender Normalarbeitsverhältnisse wird die Scheidung in interne und externe Arbeitsmärkte unklarer, im Gefolge der zeitlichen und räumlichen Flexibilisierung von Arbeit verflüssigen sich die Grenzen von Arbeitswelt und Lebenswelt, Konzepte der Selbstorganisation und Selbststeuerung heben zumindest teilweise die Trennung von Person und Arbeitskraft, von Subjekt und Objekt der Rationalisierung auf u.a. Und möglicherweise än-

dert sich auch die Form von Grenzziehungen: Sie könnten – dafür spricht manches Forschungsergebnis – zeitlich instabiler sein, an kollektiver Gültigkeit verlieren, entscheidungsoffener und pluraler werden (vgl. Beck u.a. 2001).

Vielleicht mehr noch als in Prozessen der Entgrenzung dürfte in den „Grenzen der Entgrenzung“ zum Ausdruck kommen, ob sich tatsächlich ein Umbruch in der Entwicklungsdynamik moderner Arbeitsgesellschaften abzeichnet oder ob die beobachtbaren Entwicklungstendenzen letztlich in der „Logik“ fordistisch-tayloristischer, „einfacher“ Modernisierung verbleiben. Mehr noch deshalb, weil die beobachtbaren Grenzen der Entgrenzung Auskunft geben könnten über die Reichweite von Entgrenzungsprozessen, über mögliche Widersprüche oder Widerstände in der Folge einer Verschränkung unterschiedlicher Funktionsprinzipien und Entwicklungslogiken, sowie über neue Formen von Grenzziehungen.

Die Untersuchung dieser Fragestellungen richtet sich primär auf *avanciertere Entgrenzungsprozesse*: Untersucht werden sollen Prozesse der Netzworfbildung von Unternehmen, der Virtualisierung von Belegschaften, der Subjektivierung von Arbeit sowie Tendenzen der Verschränkung von Arbeit und Leben hinsichtlich der hier sichtbaren (alten oder neuen) Grenzen der Entgrenzung. Zentrale Forschungsfelder werden die IT-Industrie und der Bereich der Audiovisuellen Medien sein, somit Felder, die jeweils als geradezu „prototypisch“ für entgrenzte Unternehmensstrukturen und Arbeitsformen gelten. Ein besonderer Stellenwert kommt der Untersuchung von spezifischen Merkmalen der Arbeits- und Lebenssituation von freien Mitarbeitern in der Medienproduktion zu. Damit fokussieren wir exemplarisch ein Feld traditionell-entgrenzter Arbeit, daß einerseits unter wachsenden Ökonomisierungsdruck gerät, zugleich aber geradezu als „Vorbild“ für die neuen Arbeitsstrukturen auch in der „normalen“ Ökonomie gehandelt wird: Intrinsisch motivierte „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß, Pongratz 1998), für die selbstorganisiertes Arbeiten, Teamarbeit, der weitergehenden Einsatz auch „ihres Lebens“ und die Vermarktung der eigenen Arbeitskraft quasi selbstverständlich sein sollen. Diese Forschungsfrage soll auch im Rahmen einer international vergleichenden Pilotuntersuchung der Arbeits- und Lebenssituation von KulturproduzentInnen in den Medienstandorten München und London bearbeitet werden, die in Kooperation mit dem Goldsmith College in London (Prof. Angela McRobbie) durchgeführt wird.

Abgerundet wird das Forschungsprogramm durch zwei Querschnittsthemen: Zum einen soll auf der Basis empirischer Befunde aus beiden Projektphasen

sowie sekundäranalytischer Auswertungen versucht werden, die Heterogenität der Unternehmensstrukturen und Arbeitsformen als Ungleichheiten und Ungleichzeitigkeiten des Entgrenzungsprozesses zu entschlüsseln („Heterogenität postfordistischer Unternehmens- und Arbeitsstrukturen“). Ein zweites Querschnittsthema widmet sich der enormen Bedeutung der IuK-Technologien sowohl als Medium, aber ebenso auch als Grenze der Entgrenzung („Informatisierung von Unternehmen und Arbeit“).

3.3 Stand der Forschung/Eigene Vorarbeiten

Wir verzichten zugunsten einer stärker argumentativ angelegten Darstellung und zur Vermeidung von Redundanz darauf, die eigenen Vorarbeiten in einem gesonderten Abschnitt darzustellen (eine ausführlichere Darstellung der Befunde der ersten Projektphase erfolgt im Arbeits- und Ergebnisberichts).

3.3.1 Unternehmensreorganisation: Dezentralisierung, Vermarktlichung, Vernetzung

Bezogen auf die (Re-)Organisation von und in Unternehmen sind sich mittlerweile die meisten der damit befaßten Sozialwissenschaftler darin einig, sich von dem fordistisch-tayloristischen Organisations- und Rationalisierungsmuster als dem strukturbildenden Leitbild der Organisation industrieller Produktions- und Arbeitsprozesses zu verabschieden.¹ Statt dessen wird ein „Nebeneinander“ alter wie neuer Organisationszuschnitte und konkurrierender Konzepte festgestellt. Konstatiert wird eine „neuen Unübersichtlichkeit“, die sich bezüglich der gegenwärtigen Transformationsprozesse einzustellen scheint.“ (Brose 2000, S.10). Die zunächst widersprüchlich erscheinenden Bewegungsmomente könnten jedoch durchaus Ausdruck einer *strukturellen Heterogenität* (vgl. Sauer 1993; Schumann u.a. 1994; Wolf 1997) bzw. einer „gerichteten Vielfalt“ (Faust u.a. 2000) sein, in die sich die Strukturen ausdifferenzieren: „Bei den neuen Konzepten der Reorganisation geht es im Unterschied zu früheren Konzepten nicht

¹ Dies bedeutet gleichwohl keineswegs, daß nun einfach vom Ende des tayloristischen Rationalisierungsmusters die Rede sein könnte, im Gegenteil: Empirische Untersuchungen zeigen, daß es sich als außerordentlich beharrlich erweist (vgl. Kurz 1998; Springer 1999; Faust u.a. 2000; Deutschmann 2001; Kühl 2001).

mehr um ein „Entweder-Oder“ (...). Vielmehr ist für die neuen Arbeits- und Organisationskonzepte eine bislang als unvereinbar angesehene Kombination gegensätzlicher Elemente typisch: Abhängigkeit und Autonomie, Vertrauen und Kontrolle, Selbstorganisation und Zentralisation, Arbeitsteilung und Spezialisierung“ (Funder 1999, S. 18; vgl. auch Tullius 1999; Funder 2000; Brose 2000).

Mit aller Vorsicht und mit Einsicht in die Beharrlichkeit tradierter Strukturen und Strategien, lassen sich bestimmte „Richtungen“ der Reorganisation ausmachen: Wir haben zwei dieser zentralen Reorganisationstendenzen an anderer Stelle (Sauer, Döhl 1997; Döhl u.a. 2000; Sauer 2001) als parallele Tendenzen der „*Dezentralisierung*“ und „*Vermarktlichung*“ bezeichnet. Dezentralisierung vollzieht sich dabei auf zwei Ebenen, die analytisch von einander zu unterscheiden sind, in der praktischen Umsetzung jedoch vielfach miteinander verwoben sind. Sie lassen sich in der Begrifflichkeit von Faust u. a. (vgl. Faust u.a. 1994; Hirsch-Kreinsen 1995) fassen als „operative Dezentralisierung“, d.h. „als Verlagerung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung auf die operative Ebene“ (Faust u.a., S. 23f.) und als „strategische Dezentralisierung“, bei der Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten auf neu definierte Unternehmenseinheiten oder im Rahmen der bestehenden Unternehmensgliederung an marktnahe Organisationseinheiten verlagert oder aus dem Unternehmen bzw. Unternehmensverbund ausgelagert werden (Externalisierung)“ (ebda.).

„*Vermarktlichung*“ zielt *einerseits* auf Veränderung des Außenverhältnisses. Unternehmen öffnen sich gegenüber den Märkten, in dem sie die internen Prozesse und die darauf bezogenen Steuerungsformen stärker und unvermittelter an den Anforderungen dieser Märkte ausrichten: Bezogen auf den Absatzmarkt, d.h. den Kunden bzw. die Neugestaltung der Schnittstelle Markt/Organisation (vgl. Holtgrewe, Voswinkel 2000; Blutner u.a. 2000) bedeutet Vermarktlichung Entgrenzung in dem Sinne, das bislang streng von einander getrennte, nur über spezielle Agenturen (Einkauf/Vertrieb/Marketing) vermittelte Sphären (Absatz und Produktion) in neuer Weise in Beziehung gesetzt werden. Bezogen auf die Finanzmärkte sind es die „Shareholder“ (die privaten, vor allem aber die institutionellen Anleger), die eine Öffnung gleichsam erzwingen, in dem ihre Gewinnerwartungen unmittelbar Einfluß auf die realwirtschaftlichen Prozesse (etwa auf Rationalisierungs- und Investitionsstrategien) nehmen (vgl. Sauer, Döhl 1997). Was einerseits mittels der Herrschaft der „zuschießenden Drittpartei“ (Türk 1997, S. 171) als „erzwungene“ neue Verschränkung von Markt- und Produktionsökonomie erscheint, ist andererseits Ausdruck einer „Entkoppelung

der monetären von der realen Akkumulation“ (Altvater, Mahnkopf 1996, S. 165) und damit zumindest eine der Paradoxien der Verschränkung und Entkopplung. Die Öffnung der Unternehmen in den Markt bedeutet auf der anderen Seite aber auch eine zunehmende „Vereinnahmung“ bisheriger Marktpartner und damit eine Art „Entmarktlichung“, in dem sie versuchen, ihre Kontrolle über die Unternehmensgrenzen hinaus auf diese auszudehnen und damit gleichzeitig auch Marktprinzipien einzuschränken (etwa durch Vorgaben an die Zulieferer oder durch die Beeinflussung von Kundenanforderungen) – auch hierin vollzieht sich gleichsam ein doppelter Prozeß der Entgrenzung einerseits und der neuen Verschränkung andererseits.

„*Vermarktlichung*“ richtet sich *andererseits* - und dies ist für die komplementären Prozesse der Entgrenzung von Arbeit erheblich von Bedeutung - auf die internen Unternehmensstrukturen. Die neue „Kundenorientierung“ der Unternehmen führt zur unmittelbar(er)en Konfrontation der Beschäftigten mit dessen Anforderungen, also mit Anforderungen des Marktes (vgl. Sauer, Döhl 1997; Moldaschl 1998; Kratzer 2001). Auch die Orientierung an den Gewinnmargen der Finanzmärkte führt zu Rationalisierungsmaßnahmen der Unternehmen, die für Beschäftigten ebenfalls nicht folgenlos bleiben. Diese als „Internalisierung des Marktes“ beschriebenen Prozesse (Moldaschl 1998; Moldaschl, Sauer 2000) vollziehen sich etwa über die faktische oder fiktive Bewertung der Leistung der einzelnen Unternehmenssegmente an ökonomischen Kennziffern (Kosten, Erträge, Umsatzentwicklung usw.) oder durch die monetäre Verrechnung intern erbrachter Dienstleistungen (vgl. dazu insgesamt auch Voswinkel 2000). Die Gestaltung der unternehmensinternen Beziehungen als interne Kundenbeziehungen (vgl. Gairola 1996; Biermann, Dehr 1998) ist ebenso Ausdruck dieser „Internalisierung“ wie die Ausrichtung der Leistungsbeurteilung der Beschäftigten an Kennziffern und Einhaltung von Zielvereinbarungen (vgl. Minssen 1999; Bender 2002) oder die „Metamorphose“ des abhängig Beschäftigten zum Unternehmer seiner eigenen Arbeitskraft (als Chiffre für die selbstorganisierte Verausgabung des Arbeitsvermögens auf der Basis eines vermeintlichen, bzw. fiktiven Äquivalententauschverhältnisses; vgl. Voß, Pongratz 1998).

Es bleibt also zu konstatieren, daß zwar allgemein anerkannt wird, daß neue Strategien und Prinzipien der Reorganisation gerade die wechselseitige Verschränkung von Betrieb und Markt zum Inhalt haben, *empirisch* werden jedoch zumeist die unternehmensinternen Veränderungen und deren Folgen fokussiert. Nur in wenigen Fällen (vgl. Faust u.a. 1994; Funder 1999) wird im Rahmen em-

pirischer Untersuchungen der komplementäre Aspekt der „Organisation des Marktes“ (Voswinkel 2000), d.h. der Ausdehnung organisatorischer Kontrolle über den Markt thematisiert (vgl. auch Gundtoft, Holtgrewe 2000).

Schon im Erstantrag hatten wir als eine über die erste Phase hinaus reichende Forschungshypothese formuliert, daß „Dezentralisierung“ und „Vermarktlichung“ als eine in vielen Branchen und Sektoren vorherrschende Reorganisation der Unternehmen kaum das „Ende“ einer Entwicklung markiert. Zu oft verbinden sich mit ihnen unerwünschte und nicht erwartete (Neben-)Folgen (vgl. Deutschmann u.a. 1995; Sauer, Döhl 1997), die eine Kurskorrektur erfordern. Es geht offensichtlich um die Errichtung „neuer“ Grenzen, innerhalb derer die Widersprüche zwischen Außen und Innen, Markt und Hierarchie, Autonomie und Kontrolle - entsprechend den aktuellen Anforderungen und Zielsetzungen des Marktes und globaler Kapitalverwertungsstrategien - sich Ausdruck verleihen, „austariert“ werden können. Als eine *mögliche* Form, in der diese widersprüchlichen Momente der Markt- und Produktionsökonomie in veränderter Weise in Beziehung gesetzt, verschränkt werden, wurden von uns bereits im Erstantrag Unternehmensnetzwerke gesehen (vgl. Sauer, Döhl 1997; Sauer 2001).

Es wurde vielfach (auch in unseren Forschungsarbeiten, vgl. Deiß, Döhl 1992; Sauer, Döhl 1994) darauf verwiesen, daß Unternehmensnetzwerke keine absolut neue Erscheinung sind. Die wachsende Thematisierung von „Netzwerken“ in Wissenschaft und Praxis weist ihnen jedoch offensichtlich eine neue Bedeutung zu, die Wolf die Frage stellen ließ, ob Netzwerk(e) nicht als „Signatur der Epoche“ gelten können (Wolf 2000). Die Heterogenität und Unübersichtlichkeit einzelner empirischer Befunde etwa zur Genese, Struktur und Funktion von Netzwerken sowie die verschiedenen theoretischen Erklärungsansätze, lassen jedoch den Schluß zu, daß sowohl der Stand der Untersuchungen von Unternehmensnetzwerken als einem „empirischen Phänomen“ (vgl. Koza und Lewin 1999) als auch der Stand der darauf bezogenen Theoriebildung (vgl. Kenis und Knoke 1998) sich noch weitestgehend in einem embryonalen Zustand befinden.²

Obwohl die vorliegenden Netzwerkuntersuchungen auf der Basis verschiedener theoretischer Erklärungsansätze unterschiedliche (Teil-)Fragestellungen und

² In den Bemühungen um eine theoretisch-analytische Konzeptualisierung wird deshalb zumeist auf Resultate bzw. Versatzstücke verschiedener Disziplinen zurückgegriffen, die schon länger mit dem Netzwerkbegriff arbeiten (vgl. dazu als Überblick: Funder 1999; 2000; vor allem auch Windeler 2001).

Problemkonstellationen bearbeiten, haben sie doch (fast) alle *eine* Fragestellung gemeinsam: Wie gestaltet sich das Verhältnis von Hierarchie und Markt (hierarchischer Organisation und marktlicher Koordination, vgl. Teubner 1992; Sydow 1992), Autonomie und Kontrolle, Selbst- und Fremdsteuerung usw., wie also vermitteln sich im Prinzip widersprüchliche Koordinations- und Steuerungsmechanismen. In welche Richtung dieses Spannungsverhältnis auch immer aufgelöst wird, letztlich bleibt in allen Versuchen die prinzipielle Ambivalenz bestehen: „Auszumachen sind strukturelle Dilemmata, die im Zusammenhang stehen mit den in Organisationsnetzwerken inhärenten widersprüchlichen Handlungslogiken. (...) Dementsprechend ist das Verhältnis zwischen Autonomie und Abhängigkeit, Kooperation und Konkurrenz auch keineswegs als statisch zu beschreiben, sondern als ein ‚rekursiv reproduziertes Spannungsverhältnis‘ (Sydow u.a. 1995, S. 51), das im Verlauf von Reorganisationsprozessen stets neu austariert werden muß, um eine Balance widerstreitender Handlungsanforderungen herzustellen, die allerdings grundsätzlich fragil bleibt“ (Funder 2000, S. 129).

3.3.2 Entgrenzung von Arbeit: Flexibilisierung, Subjektivierung, Verschränkung von Arbeit und Leben

Vergleicht man die vorliegenden Arbeiten, die sich mit dem Begriff der „Entgrenzung“ auseinandersetzen, dann lassen sich – stark verkürzend – zwei spezifische Akzentuierungen erkennen: *Zum einen* wird Entgrenzung von Arbeit vor allem als *Ent-Sicherung* diskutiert. Hier steht die Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“ und der damit verbundenen, in vielfältige institutionelle Bezüge eingebetteten, Schutzfunktion im Zentrum (vgl. Schmidt 1999). Entgrenzung wird hier zuvorderst auf Flexibilisierungsprozesse bezogen und als ambivalente Entwicklung von einerseits sich auflösenden „Rigiditäten“ und, damit verknüpft, wachsenden Mobilitätschancen sowie höheren subjektiven Gestaltungsfreiheiten und andererseits minimierter erwerbsarbeitsvermittelter Sicherheitsansprüche sowie neuer Ausgrenzungsrisiken betrachtet (vgl. Schmidt 1999; Flecker 2000). Wiewohl in dieser Perspektive auch unterschiedliche Chancen- und Risikokonstellationen etwa verschiedener Beschäftigtengruppen oder auch von Männern und Frauen diskutiert werden, ist es vor allem die gesellschaftliche Ebene, auf die hier Bezug genommen wird. Entgrenzung ist hier vornehmlich Ausdruck einer zunehmenden *De-Regulierung der sozialen Verhältnisse* und der *Re-Kommodifizierung* von Arbeitskraft (vgl. Bosch 2001). Die Beziehung zwischen Arbeit und Leben wird vor allem als Verhältnis von Ökonomie und Gesellschaft

diskutiert und vor diesem Hintergrund – und dann auch nur folgerichtig – als Regulierungsfrage thematisiert (vgl. Bosch 2000; 2001; Flecker 2000). *Zum anderen* finden sich Konzepte der Entgrenzung von Arbeit als Oberbegriff für die veränderte Organisation betrieblicher Arbeit und eines damit einhergehenden veränderten Verhältnisses von Arbeit und Leben. Hier stehen vor allem betriebliche Anforderungen und Restrukturierungsmaßnahmen sowie deren Wahrnehmung und Bewältigung durch die Beschäftigten im Mittelpunkt. Ihren Ausgangspunkt nehmen diese Konzepte in der Diskussion zur Flexibilisierung von Arbeit sowie in der zunehmenden Problematisierung eines neuen Zugriffs auf den „ganzen Menschen“. Der Schwerpunkt der Diskussion liegt bei den Voraussetzungen und Folgen in der bzw. für die „Lebenswelt“. Es ist naheliegend, daß hier vor allem Veränderungen der Arbeitszeitorganisation und deren ambivalente Auswirkungen für die „Lebensführung“ der Betroffenen dominieren (vgl. Hielscher, Hildebrandt 1999, Hildebrandt 2000; Hielscher 2000; Jurczyk, Voß 2000). Zwar werden in den aufgeführten Veröffentlichungen teilweise auch andere Dimensionen entgrenzter Arbeit (wie etwa der räumlichen Verschränkung von Arbeit und Leben im Rahmen von Telearbeit oder auch arbeitsinhaltliche Entgrenzungsprozesse (vgl. Hielscher, Hildebrandt 1999) behandelt, die Arbeitszeit steht aber zumeist eindeutig im Vordergrund.

Die von uns im Rahmen des SFB entwickelte Konzeption (vgl. Kratzer u.a. 1998; Döhl u.a. 2000) läßt sich hier nur knapp umreißen: Wir verstehen die beobachtbaren Prozesse der Entgrenzung von Arbeit als Rationalisierungsprojekt, das in den weiteren Kontext übergreifender Reorganisationsprozesse eingebettet ist. Dezentralität als Organisationsprinzip und marktliche Koordinierung als neuem Steuerungs- und Koordinationsmodus setzen ein hohes Maß an Eigenständigkeit der dezentralen Einheiten voraus – in letzter Konsequenz bis hinunter zur einzelnen Arbeitskraft – und zugleich alle Segmente und Akteure unmittelbar dem Markt aus. Die „*Internalisierung des Marktes*“ und die „*Selbstorganisation und Flexibilisierung von Arbeit*“ sind damit auf vielfältige – auch widersprüchliche – Weise aufeinander bezogen. Dabei richtet sich die Flexibilisierung von Arbeit primär auf die Formen des Einsatzes, d.h. der Organisation von Verfügbarkeit von Arbeitskraft in den Dimensionen Zeit, Ort und Beschäftigungsverhältnis. Selbstorganisation zielt dagegen zum einen auf die Formen der Steuerung und Regulation der Verausgabung von Arbeitskraft, zum anderen – gewissermaßen *als Selbstorganisation der Flexibilisierung* – auf die Regulation des Arbeitseinsatzes in den genannten Dimensionen.

Das Ziel solcher neuen *arbeitskraftorientierten Rationalisierungsstrategien* besteht in der strategischen Integration bislang wenig zugänglicher Ressourcen und Potentiale von Arbeitskraft: Das sind vor allem das Flexibilitäts- und Steuerungspotential sowie die kommunikativen Fähigkeiten und emphatischen Eigenschaften von Subjektivität und die zeitlichen, räumlichen und sozialen Ressourcen der Lebenswelt der Beschäftigten. Selbstorganisation und Flexibilisierung sind somit die arbeitsorganisatorischen Instrumente eines erweiterten Zugriffs auf die Subjektivität der Beschäftigten und deren lebensweltlichen Ressourcen, mithin betriebliche Ursachen einer beobachtbaren *Subjektivierung von Arbeit* und neuartigen *Verschränkung von Arbeitswelt und Lebenswelt*. Dieser Prozeß setzt die Erosion institutioneller und motivationaler Grenzen voraus, die den Einsatz und die Verausgabung von Arbeitskraft in spezifischer Weise ermöglichen, zugleich aber auch begrenzten (vgl. Döhl u.a. 2000; Kratzer u.a. 1998).

Zwar sind die zentralen Ausgangspunkte dieser Konzeption zunächst betriebliche (Rationalisierungs-)Strategien und neue Formen der Arbeitsorganisation (Zeitor- ganisation, Projektarbeit, Gruppenarbeit etc.), die Fragestellung richtet sich jedoch letztlich auf die Analyse des Formwandels von Arbeit und das damit verbundene neue Verhältnis von Arbeit und Leben sowie von Person und Arbeitskraft.

Eine weitgehende These im Zusammenhang mit Beobachtungen einer Entgrenzung von Arbeit formulieren G. Voß, H. Pongratz u.a. (vgl. Voß, Pongratz 1998; Voß 1998, Jurczyk, Voß 2000). In dem von ihnen entwickelten Konzept werden ebenfalls weitreichende institutionelle Veränderungs- bzw. Erosionsprozesse von Arbeit angenommen und in den Zusammenhang mit dem Konzept der „Lebensführung“ (vgl. Kudera, Voß 2000) gestellt. Aus der breiten Tendenz einer Entgrenzung von Arbeit entwickeln die Autoren dann die Konturen einer möglichen „neuen Grundform der Ware Arbeitskraft“, die sie als „*Arbeitskraft-Unternehmer*“ bezeichnen (Voß 1998, S. 477; vgl. auch Voß, Pongratz 1998).

Der kleinste gemeinsame Nenner aller Ansätze, Veränderung von Arbeit als „Entgrenzung“ zu beschreiben und zu interpretieren, bildet die Vorstellung, daß Grenzziehungen, die für die fordistisch-tayloristische Organisation von Arbeit „typisch“ und „strukturbildend“ waren, ganz offensichtlich erodieren: Ob auf der Ebene der gesellschaftlichen Regulation, den organisatorischen Grenzen von Betrieben oder Unternehmen, den vertikalen und horizontalen Trennlinien innerhalb von Organisationen, den Grenzen zwischen internen und externen Arbeitsmärkten oder das Verhältnis von Person und Arbeitskraft, von Arbeitswelt

und Lebenswelt betreffend - auf jeder Ebene stehen vertraute Abgrenzungen, Trennungen, Differenzierungen ganz offenkundig zur Disposition. Die viel beachteten und diskutierten Thesen von der „Virtualisierung“ von Betrieben, vom erodierenden Normalarbeitsverhältnis, vom „E-Lancer“ (Malone, Laubacher 1998), der überall und nirgends arbeitet, oder vom „Arbeitskraftunternehmer“ sind jedoch ganz offenkundig nur die spektakuläreren Anzeichen für einen grundlegenden Wandel von Erwerbsarbeit, in dem Ökonomie und Gesellschaft, Betrieb und Markt, Unternehmen und Arbeitskraft, Arbeit und Leben in neuartiger Weise aufeinander bezogen sind. Wie weit allerdings die damit verbundenen Veränderungsprozesse reichen, inwiefern sie politischer Steuerung zugänglich sind oder nicht, welche Gruppen von Arbeitskräften davon besonders und in welcher Weise betroffen sind, woraus genau die neuen Ambivalenzen und Chancen-/Risikenkonstellationen resultieren und wie dieses verarbeitet werden (können), das und mehr sind noch weitgehend ungeklärte Fragen.

Selbstorganisation und Flexibilisierung als zentrale Dimensionen neuer, entgrenzender Rationalisierungsstrategien kulminieren offensichtlich – das bestätigen auch unsere eigenen Befunde der ersten Projektphase - auf der Beschäftigtenseite in einem Prozeß der *Subjektivierung von Arbeit*, d.h. der wachsenden Bedeutung von Subjektivität im Arbeitsprozeß sowie in neuartigen Formen der *Verschränkung von Arbeit und Leben*, die zugleich – siehe oben – als eine Element der Re-Kommodifizierung von Lebenswelt begriffen werden können.

Subjektivierung von Arbeit

Folgt man der „Individualisierungsthese“ (allgemein: Beck 1983; 1986) so treten im Zuge von „Individualisierungsprozessen“ gesellschaftliche Handlungs- und Orientierungsmuster zunehmend in den Hintergrund. Was einerseits eine Freisetzung der Individuen ist, bedeutet andererseits zugleich wachsende Gestaltungszwänge für die nun mehr und mehr sich selbst überlassenen Individuen: „Vergesellschaftung erscheint als Konsequenz einer existentiellen Entscheidung der Individuen“ (Junge 1996, S. 736). *Subjektivierung der Vergesellschaftung* bedeutet dann „daß das Individuum zum entscheidenden Motor der Vergesellschaftung geworden ist und die Form der Vergesellschaftung von den Entscheidungen der (...) Individuen abhängig erscheint“ (Junge 1999, S. 110). Bezogen auf den Prozeß der Entgrenzung von Arbeit, der mit dem Rückzug der Arbeit regulierenden Institutionen auch als Prozeß der De-Institutionalisierung (vgl. Bosch 1998; Kocka, Offe 2000) begriffen werden kann, würde dies bedeuten, daß von

den Subjekten in zunehmendem Maße diejenigen Aufgaben erfüllt werden müßten, die bislang durch die institutionelle Regulierung und deren Wirkungsmächtigkeit erfüllt wurden und auch weitgehend dem individuellen Zugriff entzogen waren (vgl. dazu mit Bezug auf Arbeit auch Kleemann u.a. 1999).

Ein weiteres, sich ebenfalls auf makrostrukturelle Entwicklungstendenzen beziehendes Subjektivierungs-Konzept fokussiert - vor dem Hintergrund einer allgemeinen „Wertewandel-Diskussion (vgl. Inglehardt 1998; Klages 1984) - spezifische Veränderungen der Erwerbs- und Lebensorientierungen („*normative Subjektivierung*“). In bezug auf die Einstellung zu Arbeit läßt dieses Konzept einer zunehmend an subjektiven Bedürfnissen ausgerichteten Wertelandschaft offensichtlich zwei im Prinzip widersprüchliche Tendenzen zu: Entweder die Subjekte entwickeln und stellen neue Ansprüche an die Befriedigung ihrer jeweiligen Bedürfnisse auch und gerade in der Arbeit (vgl. Baethge 1991). Oder die Arbeit ist und bleibt diesen „subjektiven“ Interessen und Bedürfnisse so wesensfremd, daß sie bevorzugt im Rahmen der Lebenswelt artikuliert und umgesetzt werden (vgl. Offe 1984; kritisch: Heidenreich 1996; Klein, Pötschke 2000). Empirisch finden sich jedoch kaum eindeutige Belege für eine zunehmende Marginalisierung der Erwerbsarbeit (vgl. Schmidt 1999; bezogen auf die Einstellung Jugendlicher, vgl. Zoll 1993), im Gegenteil: Viele Untersuchungen belegen die positive „Verankerung von Arbeit in der individuellen Identitätskonstruktion“ (Baethge 1991, S. 10) oder weiterhin ausgeprägte individualistische Interessen- und Handlungsorientierungen mit dezidierten Ansprüchen an Selbstentfaltung und Selbstdarstellung in der Arbeit wie im Privatleben.

Neben den sich an makrostrukturellen Entwicklungen orientierenden Subjektivierungskonzepten finden sich solche, die in direktem Zusammenhang mit Arbeit diskutiert werden und die die wachsende Bedeutung subjektiver „Eigenschaften“ und „Potentiale“ im und für den Arbeitsprozeß - etwa unter den Schlagworten „soft skills“ oder „soziale Kompetenzen“ - thematisieren (vgl. Zilian 2000). Nicht nur in der Auseinandersetzung mit Kunden, Klienten oder Patienten spielen diese Kompetenzen eine zunehmende Rolle. Sie werden vielmehr selbst zum integralen Bestandteil der Organisation von Arbeitsprozessen und Betriebsabläufen (vgl. Böhle 1999): Auch und gerade in hochautomatisierten, eigentlich technikdominierten Prozessen spielt ein auf sinnlicher Wahrnehmung und „Erfahrungswissen“ basierendes „subjektivierendes Arbeitshandeln“ eine wichtige Rolle (vgl. Böhle 1994). Dabei ist daran zu erinnern, daß „Selbsttätigkeit“, gleichsam als „kompensatorische Subjektivität“ (Kleemann u.a. 1999),

immer schon - eine immanent notwendige Form des Arbeitshandelns war, notwendig vor allem um Nicht-Planbarkeiten, Fehlplanungen, Irrtümer, Friktionen rational-bürokratischer Organisationen auszugleichen (vgl. Wolf 1999).

Über die Subjektivierung von Leistungsinhalten hinaus, erlangt Subjektivierung als Modus der Leistungsregulation offenbar ebenfalls eine wachsende Bedeutung. Zum Ausdruck kommt dies in den Anforderungen zur eigenständigen Strukturierung und Regulierung der Arbeitsausführungen, was sich etwa in den Begriffen „Selbstkontrolle“, „Selbstorganisation“ und „Selbstrationalisierung“ niederschlägt. Hier wird das „Steuerungspotential“ von Subjekten ins Zentrum gestellt. Subjektivierung von Arbeit ist in dieser Perspektive eine neue Logik der Rationalisierung, bei der die Lösung des „Transformationsproblems“, der Umwandlung von abstraktem Arbeitsvermögen in konkrete Leistung zunehmend den Subjekten selbst an- und aufgetragen wird (vgl. Voß, Pongratz 1998). Diese Konzepte der Subjektivierung bzw. deren arbeitsorganisatorische Umsetzung zielen somit auf eine Umkehrung der bisherigen Rationalisierungslogik: Subjektivierung wird als neuer Steuerungsmodus in den Kontext der Reorganisation von Unternehmen und Betrieben eingebettet (vgl. Moldaschl, Sauer 2000).

Verschränkung von Arbeit und Leben

Die Tendenzen einer Subjektivierung wie auch die Formen einer Flexibilisierung tangieren in vielfacher Weise das bestehende *Verhältnis von Arbeit und Leben*. Die strukturelle Trennung von Arbeit und Leben war ein zentrales Element des klassisch-fordistischen Gesellschaftsmodells, und es galt als sicher, daß die mehr oder weniger strenge Abgrenzung einer Sphäre der Erwerbsarbeit von lebensweltlichen Bereichen (privates Leben, Freizeit) irreversibel sei. Zu beobachten sind demgegenüber jedoch neuartige Verschränkungen von Arbeit und Leben: Arbeit dringt stärker in das Leben ein und das Leben in die Arbeit. Die Grenzen zwischen betrieblich organisierter Erwerbsarbeit und privatem, heim- und familienbasiertem Leben werden unscharf. Gleichzeitig verstärken langfristige soziokulturelle Prozesse (Individualisierung, Pluralisierung, Wertewandel) die Bedürfnisse nach individuellen und flexibel gestaltbaren Formen einer Verbindung von Arbeit und Leben. Insbesondere die wachsende Erwerbsorientierung und Erwerbstätigkeit von Frauen hat die Frage einer Vereinbarkeit von Beruf und Familientätigkeiten weiter ins Zentrum gerückt (vgl. Beck-Gernsheim 1981; Becker-Schmidt, Knapp 1987; Gottschall 1993).

Auf historisch neuem Niveau könnten auch aktive Leistungen der Arbeitenden zur Gestaltung des Verhältnisses verschiedener Tätigkeitssphären in ihrem Alltag unabdingbar werden, um Erwerbstätigkeit und die dazu erforderliche Reproduktion der Arbeitskraft praktizieren zu können. Dies erzeugt systematisch erweiterte Anforderungen und verlangt erhöhte und vor allem neuartige Kompetenzen der Betroffenen“ (Kleemann u.a. 1999). Vielfach ist auch von neuen Formen eines „Selbstmanagements“ oder noch grundsätzlicher von „Identitätsarbeit“ (vgl. Behringer 1998) die Rede. In verallgemeinernder Perspektive verweisen diese Analysen auf einen neuen gesellschaftlichen Typus von Subjektivität, wie ihn in ähnlicher Weise Sennett als neuen individualisierten Sozialcharakter im flexiblen Kapitalismus beschrieben hat (vgl. Sennett 1998)

Zusammenfassend gilt, daß Prozesse der Entgrenzung, der Subjektivierung und der Verschränkung von Arbeit und Leben ein ambivalentes Gesicht aufweisen: Ganz offenbar ist die „schöne, neue Arbeitswelt“ (Beck 1999) nicht einfach nur „schön“ und nicht in jeder Hinsicht „neu“, dafür aber durch ein paradoxes Nebeneinander von „Altem“ und „Neuem“, von Ambivalenzen und Widersprüchen bestimmt, die sich nicht so einfach in die alten Koordinaten und Kategorien pressen lassen: Entgrenzung der Arbeit bedeutet die Ausdehnung von Gestaltungsspielräumen und zugleich ein Verlust an entlastender Begrenzung von Verantwortlichkeit und Gestaltungszwängen. Selbstorganisation bedeutet den „Abbau des Kommandosystems“ – aber was bedeutet das? „Entlastung“ von Zwängen und Restriktionen, wie man angesichts der Taylorismus-Kritik meinen könnte, oder „mehr Druck durch mehr Freiheit“ (Glißmann, Peters 2001)? Daß „Subjektivität“ oder – um es handlungsorientierter auszudrücken - „Selbsttätigkeit“ (Wolf) eine zentrale Ressource auch hochtaylorisierter oder hochtechnisierter Arbeitsprozesse ist, ist nicht an sich neu – neu ist vielmehr, daß sie vom impliziten zu einem expliziten Potential, aus der Verdrängung, sogar „Illegalität“ herausgeholt wird (Wolf 1999). Die Flexibilisierung der Arbeit kann sein: bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, Berücksichtigung individueller Bedürfnisse, Aufhebung der strikten und oft kritisierten Trennung von Familie und Beruf. Sie kann aber genauso bedeuten – und ist es oft gleichzeitig - Entsicherung und Re-Kommodifizierung (vgl. dazu Bosch 2001), Unterordnung lebensweltlicher Bedürfnisse und Interessen unter ökonomischen Anforderungen, Unplanbarkeit des sozialen Lebens etc. Auszugehen ist also nicht länger von Dichotomien und „einfachen“ Gegenüberstellungen (à la Freiheit vs. Zwang), sondern von Gleichzeitigkeiten und Paradoxien, wie sie auch in einem Teil der

neueren Erfassungs- und Bewertungsansätze zum Ausdruck kommen (vgl. dazu Sauer, Döhl 1994; Trautwein-Kalms 1995; Vieth 1995; Pongratz, Voß 1997; Moldaschl 2001). Dabei wird nicht Arbeit an sich ambivalent und widersprüchlich – das war moderne Arbeit immer schon. Aber die Ambivalenzen und Widersprüche moderner Arbeit zeigen sich ganz offenbar in teilweise neuer Form: als neue Paradoxien aus Kontrolle und Autonomie, aus Gestaltungsmöglichkeiten und -zwängen, aus Entlastungen und Belastungen, aus „eigensinniger“ Subjektivität und fremdbestimmter Nutzung von „Subjektivität“ etc.

3.4 Eigene Vorarbeiten

3.4.1 Eigene Vorarbeiten/Literatur

Auswahl der wichtigsten Veröffentlichungen und Arbeitspapiere während der ersten Projektphase (inklusive der im vorherigen Abschnitt zitierten – teilweise älteren - Literatur):

Veröffentlichungen (Auswahl):

- Bechtle, G.; Sauer, D. (2001): Fordismus als Zwischenspiel. Zur heterogenen und ambivalenten Entwicklung des gegenwärtigen Kapitalismus. In: H. Wagner (Hrsg.): Interventionen wider den Zeitgeist, Hamburg.
- Boes, A. (1996): Formierung und Emanzipation. Zur Dialektik der Arbeit in der "Informationsgesellschaft", in: Schmiede, R (Hg.): Virtuelle Arbeitswelten. Arbeit, Produktion und Subjekt in der "Informationsgesellschaft", Berlin, S. 159-178.
- Boes, A.; Baukrowitz, A.; Schmiede, R. (2001): Die Entwicklung der Arbeit aus der Perspektive ihrer Informatisierung. In: Matuschek, I. u.a. (Hrsg.): Neue Medien im Arbeitsalltag, Wiesbaden (im Erscheinen).
- Boes, A. (2001): Zukunftsprojekt Mitbestimmung? Empirische Untersuchung des Wandels der Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie, München.
- Deiß, M., Döhl, V. (Hrsg.) (1992): Vernetzte Produktion – Automobilzulieferer zwischen Kontrolle und Autonomie, Campus Verlag, Frankfurt/ New York.
- Döhl, V.; Kratzer, N.; Moldaschl, M.; Sauer, D. (2001): Auflösung des Unternehmens? Die Entgrenzung von Kapital und Arbeit. In: U. Beck; W. Bonß (Hrsg.): Die Modernisierung der Moderne, Frankfurt/M, S. 219-232.
- Döhl, V.; Kratzer, N.; Sauer, D. (2000): Krise der NormalArbeit(s)Politik – Entgrenzung von Arbeit – Neue Anforderungen an Arbeitspolitik. In: WSI-Mitteilungen, Heft 1, S. 5-17.
- Kratzer, N. (2001): Entgrenzung von Arbeit. Neue Leitbilder der Erwerbsarbeit?, heft. Bericht, ISF München (Veröffentl. in Vorb.).

- Kratzer, N.; Döhl, V. (2000): Flexibilisierung des Fachkräfteeinsatzes. In: B. Lutz u.a. (Hrsg.): Industrielle Fachkräfte für das 21. Jahrhundert, Frankfurt/New York 2000, S. 239-278.
- Kratzer, N.; Döhl, V.; Sauer, D. (1998): Entgrenzung von Arbeit und demographischer Wandel. In: Inifes u.a. (Hrsg.): Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel, Frankfurt/New York, S. 177-210.
- Moldaschl, M. (1998): Internalisierung des Marktes – Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997 – Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten, Berlin, S. 197-250.
- Moldaschl, M. (1999): Das befreite Subjekt als homo oeconomicus. Thesen zur Ökonomisierung der Kooperationsbeziehungen im Betrieb. In: M. Moldaschl, B. Nagler, E. Senghaas-Knobloch: Subjektivität, ökonomische Verwertung und Arbeitskultur. Bremen: Artec-Papers Nr. 66, S. 1-13.
- Moldaschl, M.; Sauer, D. (1999): Internalisierung des Marktes. In: Honegger, C.; Hradil, S.; Traxler, F. (Hrsg.): Grenzenlose Gesellschaft? Verhandlungen der deutschen, der österreichischen und der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie 1998, Freiburg i.Br. 1999.
- Moldaschl, M.; Sauer, D. (2000): Internalisierung des Marktes – Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: H. Minssen (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen, Berlin, S. 205-224.
- Moldaschl, M.; Voß, G.G. (Hrsg.) (2001): Subjektivierung von Arbeit. Reihe Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit, Band 1, München und Mering 2001.
- Sauer, D. (1993): Entwicklungstrends industrieller Rationalisierung. In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1993 - Schwerpunkt: Produktionsarbeit, Berlin, S.13-26
- Sauer, D. (2001): Unternehmensreorganisation und Entgrenzung von Arbeit – Thesen zum Umbruch. In: H. Martens; G. Peter; F. O. Wolf (Hrsg.): Zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung. Gesellschaftlicher Umbruch und neue Arbeit, Frankfurt/New York, S. 27-38.
- Sauer, D.; Döhl, V. (1994): Kontrolle durch Autonomie – Zum Formwandel von Herrschaft bei unternehmensübergreifender Rationalisierung. In: J. Sydow; A. Windeler (Hg.): Management interorganisationeller Beziehungen, Opladen, S. 258-274.
- Sauer, D.; Döhl, V. (1994): Arbeit an der Kette – Systemische Rationalisierung unternehmensübergreifender Produktion. In: Soziale Welt, 45, 2, S. 197-215.
- Sauer, D.; Döhl, V. (1997): Die Auflösung des Unternehmens? – Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren. In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1996 – Schwerpunkt: Reorganisation, Berlin, S. 19-76.

Arbeitspapiere und Vortragsmanuskripte (Auswahl):

- Bechtle, G.; Sauer, D. (2001): Kapitalismus als Übergang – Heterogenität und Ambivalenz., Ref. auf einer Veranstaltung der Sektionen Industrie- und Wirtschaftssoziologie am 2./3. 11. 2001 in Mannheim; Veröff. i. V.
- Döhl, V. (2001): Wissensmanagement im KMU-Verbund, München.

- Kratzer, N. (2000): Normalarbeit im Wandel - zur historischen These einer Entgrenzung von Arbeit, Arbeitspapier.
- Kratzer, N. (2001): Continuities and Discontinuities of Modernity. Kommentar zum Vortrag von Karl Ulrich Mayer, gehalten auf der internationalen Konferenz „Discontinuities of Modernity?“, 3.4.2001 in München.
- Kratzer, N. (2001): Die Auflösung des Unternehmens - Zur Entgrenzung von Kapital und Arbeit, Thesenpapier für den SFB-Workshop „Arbeit und Leben. Normalität und Bruch“, 28./29.6.2001 im IBZ München.
- Kratzer, N. (2001): Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes – Was ist „neu“ an der Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes? München.
- Moldaschl, M. (2000): Reflexivität. Überlegungen zur Definition und Anwendung des Begriffs in Organisationsforschung, Beratung und Gestaltung. Working Papers No. 3 des Lehrstuhls für Soziologie, TU-München,
- Moldaschl, M. (2000): Subjektivierung – eine neue Stufe in der Entwicklung der Arbeitswissenschaften? Manuskript, München.
- Moldaschl, M. (2001): Zivilisierung, Informalisierung, Subjektivierung. Zur modernisierungstheoretischen Deutung „zwangloser Arbeitsverhältnisse“, München.
- Sauer, D. (1999): Corporate Reorganization, Human Resource Management and the Flexibilization of Work and Employment – A German View. Contribution to the International Conference on Business Transformation and Social Change in East-Asia (II), Taichung/Taiwan, June 1999 (to be published in English and Chinese).
- Sauer, D. (2000): Paradoxien guter Arbeit. Co-Referat zum Vortrag von G. Günther Voß, gehalten beim Soziologentag 2000 in Köln.
- Sauer, D. (2000): Unternehmensreorganisation und Entgrenzung von Arbeit. Vortrag, gehalten am 19.9.2000 beim SFS-Forum in Dortmund.
- Sauer, D (2001): Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit, München.
- Sauer, D (2001): Entgrenzung von Kapital und Arbeit. Zur Empirie und Theorie gesellschaftlicher Umbruchprozesse. Referat auf der Sommerakademie von Cogito e.V. in Volterra, August.
- Sauer, D (2001): Konfrontation mit dem Markt. Zur neuen Unmittelbarkeit moderner Arbeit, Vortrag an der Universität Bremen, November.

3.4.2 Institutionelle Einbindung, Kooperation mit Institutionen außerhalb des SFB

Das Teilprojekt steht in Kooperationsbeziehungen mit dem Sonderforschungsbereich 580 „Gesellschaftliche Entwicklungen nach dem Systembruch – Diskontinuität, Tradition und Strukturbildung“ der Universitäten Jena/Halle. Insbesondere mit den beiden Teilprojekten des B-Bereichs „Zwischenbetrieblicher Arbeitsmarkt zwischen Instabilität und mühsamer Neustrukturierung“ (TP B1) und „Betrieb und Beschäftigung im Wandel- Betriebliche Beschäftigungssysteme und Beschäftigungssicherheit im ost-westdeutschen Vergleich“ (TP B2) gibt

es enge Berührungspunkte und gemeinsame Schnittmengen. Die dortige Mitarbeit eines erfahrenen Arbeits-, Unternehmens- und Sozialrechtlers (Prof. Dr. W. Krohte) sowie die langjährigen Kooperationsbeziehungen mit den Professoren B. Lutz, R. Schmidt und Ch. Köhler lassen eine fruchtbare und weiterführende Zusammenarbeit erwarten.

Die Forschergruppe des Teilprojektes ist darüber hinaus in verschiedene Forschungsverbände und Wissenschaftsnetzwerke eingebunden, die Anknüpfungspunkte zur Fragestellung des SFB aufweisen, so etwa der *Berichtsverbund „Sozio-ökonomische Leistungsfähigkeit Deutschlands“* (Partnerinstitute: IAB, Nürnberg; INIFES, Augsburg; SOFI, Göttingen), das interdisziplinäre und international zusammengesetzte *Kooperationsnetz Prospektive Arbeitsforschung (KOPRA)* (Partner u.a.: Universität Straßburg; MIT Boston; Forba Wien; TU Chemnitz; Universität Duisburg, ISO Saarbrücken) oder auch der *Projektverbund „Dienst-Leistung(s)-Arbeit“* (DILA), zusammen mit dem IAT Gelsenkirchen, dem ISO Saarbrücken und dem WSI Düsseldorf.

3.5 Fragestellung und Forschungsprogramm

3.5.1 Allgemeine Fragestellung

Während in der ersten Phase vor allem die Ausarbeitung und empirische Überprüfung der prinzipiellen Tragfähigkeit des Konzepts einer „*Entgrenzung von Kapital und Arbeit*“ im Zentrum stand, geht es in der *zweiten Phase* vor allem um *Grenzen der Entgrenzung*. Dieser Perspektivwechsel folgt der Fragestellung des Gesamtvorhabens, in der wir Entgrenzung als einen Prozeß auffassen, der sowohl Momente der De-Konstruktion als auch der Re-Konstruktion aufweist. Im Hinblick auf mögliche Umbrüche in der Entwicklung moderner (Arbeits-) Gesellschaften besteht die zentrale Frage gerade darin, inwiefern es bei der Re-Konstruktion neuer Grenzziehungen zwischen bislang getrennten gesellschaftlichen Sphären zu „lediglich“ modifizierten institutionellen Arrangements kommt, die den Prinzipien einfacher Modernisierung verhaftet bleiben oder ob im und durch das Aufbrechen institutioneller Basisselbstverständlichkeiten auch zugleich ein Prozeß der Herausbildung neuartiger Strukturen und Funktionsprinzipien angelegt ist.

Der perspektivische Blick auf die Grenzen der Entgrenzung führt zunächst auf einer abstrakt-analytischen Ebene zu drei Fragen: *erstens* zur Frage nach dem Stellenwert der *Heterogenität* in der gegenwärtigen Entwicklung von Unternehmen und Arbeit. Handelt es sich hier um die bloße Ungleichzeitigkeit einer generellen Entwicklungstendenz oder ist sie Ausdruck der grundlegenden Widersprüchlichkeit moderner Organisations- und Arbeitsstrukturen, die sich auch im Entgrenzungsprozeß erneut reproduziert? Sind also – so gewendet – Grenzen der Entgrenzung lediglich ein „Erbe“ der entwickelten einfachen Moderne, Verzögerungen auf dem Weg in die vollständige Entgrenzung oder reproduzieren sich in den Grenzen der Entgrenzung auch die Widersprüche moderner Organisations- und Arbeitsstrukturen und damit eine strukturelle Heterogenität in neuer oder veränderter Weise?

Wenn das unübersichtliche Nebeneinander von Organisationsformen und Arbeitsstrukturen Ausdruck „gerichteter Vielfalt“ oder „struktureller Heterogenität“ ist und wenn in der Diagnose neuartiger Ambivalenzen und Paradoxien entgrenzter Arbeit auch deutlich wird, daß Basisunterschiede der ersten Moderne zwar in neuartiger Weise aufeinander bezogen werden, sich ganz offensichtlich aber nicht aufgelöst haben, dann verweisen Grenzen der Entgrenzung möglicherweise auch auf die Kontinuität von Widersprüchen. So wie sichtbar wird, daß die Grenzen zwischen Betrieb und Markt, zwischen „Innen“ und „Außen“, zwischen Arbeitswelt und Lebenswelt, Person und Arbeitskraft erodieren und sich verflüssigen, ebenso sichtbar wird, daß die hier jeweils virulenten „Gegensetzungen“ erhalten bleiben.

Sich auf Grenzen der Entgrenzung zu konzentrieren heißt dann *zweitens* nichts anderes als die Frage nach der Entwicklungslogik moderner Arbeitsgesellschaften: Erweisen sich „alte“ Prinzipien und Formen der Trennung von Ebenen und Sphären der gesellschaftlichen (Re-)Produktion und damit auch des gesellschaftlichen Umgangs mit Widersprüchen als nach wie vor funktionales oder auch nur „beharrliches“ Entwicklungsprinzip oder sind – mit noch weitgehend unerforschten Implikationen – Markt- und Produktionsökonomie, Arbeitskraft und Person, Arbeitswelt und Lebenswelt in neuartiger Weise aufeinander bezogen? Damit stellt sich aber die weitergehende Frage, wie es sich im Zuge dieser neuen Verschränkung mit den bislang virulenten Widersprüchen verhält. Werden sie stillgelegt oder finden sie eine Bewegungsform, in dem die widersprüchlichen Anforderungen und Interessen in neuer Weise austariert werden (können)? Die Beantwortung dieser Frage ist insofern von erheblicher gesell-

schaftlicher Relevanz, als mit der Erosion der tradierten Grenzen immer auch die mit den Grenzen gesetzten und Grenzen setzenden institutionellen Arrangements der gesellschaftlichen Konfliktregulierung in Frage gestellt werden.

Drittens ist die Frage nach Grenzen der Entgrenzung eine Frage nach der *Form von Grenzziehungen*: Zu vermuten ist angesichts der empirischen Befunde, daß neue Grenzen der Entgrenzung der *Form* nach weitaus weniger bestimmt sind als die „alten“ Grenzen, die sich weitgehend am institutionellen Arrangement von „Normalbetrieb“ und „Normalarbeit“ orientieren. Der *Form* nach könnten sie *weniger institutionell determiniert* als vielmehr *institutionell ermöglicht sein, zeitinstabileren, kontextabhängigeren, entscheidungsoffeneren* Charakter haben und sich möglicherweise nach *Akteur* (z.B. Organisation vs. Subjekt) und *Objekt* (z.B. Kollektive vs. Individuen) von „alten“ Grenzen unterscheiden lassen. Welche Formen von Grenzen der Entgrenzung lassen sich also beobachten und wie unterscheiden diese sich von „alten“ Grenzziehungen? Wieweit bleiben sie den Modi der Grenzen der ersten Moderne verhaftet (sind also: institutionell determiniert, relativ zeitstabil, subjekt- und kontextunabhängig, weitgehend entscheidungsresistent usw.) oder worin finden sich Hinweise auf neue Modi von Grenzziehungen (vgl. dazu insgesamt auch Beck u.a. 2001, S. 38ff.)?

3.5.2 Forschungsfragen

Diese allgemeinen Fragestellungen werden in eine Reihe von Forschungsfragen umgesetzt, die sich vorrangig auf die Analyse avancierter Entgrenzungsprozesse richten: Untersucht werden sollen Prozesse der Netzwerkbildung von Unternehmen, der Virtualisierung von Belegschaften, der Subjektivierung von Arbeit sowie Tendenzen der Verschränkung von Arbeit und Leben hinsichtlich der hier sichtbaren (alten oder neuen) Grenzen der Entgrenzung. Zentrale Forschungsfelder werden die IT-Industrie und der Bereich der Audiovisuellen Medien sein, somit Felder, die jeweils als geradezu „prototypisch“ für entgrenzte Unternehmensstrukturen und Arbeitsformen gelten.

Netzwerke als Organisationsform entgrenzter Unternehmen?

Untersuchungsleitend wird dabei zunächst eine Netzwerktopologie sein, die G. Teubner 1992 vorgelegt hat und die uns auch vor dem Hintergrund unserer eigenen Untersuchungen von Produktions- und Wertschöpfungsketten analytisch fruchtbar zu sein scheint. Teubner unterscheidet „*Marktnetzwerke*“ von „*Organisationsnetzwerken*“: *Marktnetzwerke* „entstehen“ – pointiert – aus horizonta-

len Beziehungsgeflechten „gleicher“ und „freier“, weil unabhängiger Unternehmen. Sie zielen im Prinzip auf Synergien durch Kooperation (Optimierung der Ressourcen – technologische Ergänzung/Komplementarität, verteiltes Wissen -, Erzielung von Wettbewerbsvorteilen in angestammten Märkten oder bei Eintritt in neue Märkte u.ä.; vgl. Hoffmann 1999). Die gleichsam strukturbedingte prinzipielle Gleichheit und Gleichgewichtigkeit macht die Entwicklung von Steuerungsmedien und -instrumenten erforderlich, welche die Kohäsion und die Orientierung auf eine gemeinsame Zielsetzung nicht primär über machtvormittelte Durchgriffsmechanismen zu erreichen suchen. Dabei können gleichwohl neben marktvermittelten Vertragsbeziehungen organisatorische Elemente (etwa eine zentrale Koordinationsrolle bzw. Personen mit „Broker“-Funktion, vgl. Baden-Fuller, Lorenzoni 1995), und damit in gewisser Weise hierarchische Steuerungsprinzipien implementiert werden. Basis bilden Reziprozitätsbeziehungen und ein auf gemeinsamen (Teil-)Interessen beruhendes Vertrauen. *Organisationsnetzwerke* entstehen dagegen durch vertikale Ausdifferenzierung von in der Regel großen, marktmächtigen und mit Sanktionsmitteln (etwa Steuerung des Marktzugangs, finanzielle Ausstattung, technische Führerschaft etc.) ausgestatteten Unternehmen, darüber hinaus aber auch (so unsere Ergänzung) durch die zusätzliche Einbindung bislang eigenständiger Unternehmenseinheiten in Produktions- und Wertschöpfungszusammenhänge. Diese Netzwerke zielen neben der strategischen Nutzung komplementär-heterogener Produktionsstrukturen primär auf die Reduktion der Transaktionskosten und eine Erhöhung der Flexibilität. Organisatorische, d.h. hierarchisch-bürokratische Steuerungselemente werden mit marktlichen Elementen durchsetzt, von ihnen überformt. Auch hier entwickelt sich ein labiles und fragiles Verhältnis von Autonomie und Kontrolle, jedoch spielen Machtbeziehungen und deren Bändigung eine größere Rolle. Während also bei „Marktnetzwerken“ Marktbeziehungen mit hierarchischen Strukturen untersetzt werden, ist es bei „Organisationsnetzwerken“ genau umgekehrt. Wiewohl diese Unterscheidung bislang in der empirischen Forschung - bis auf wenige Ausnahmen (vgl. etwa Funder 1999) - noch nicht nennenswert zum Tragen gekommen ist, dürften „Organisationsnetzwerke“ mehrheitlich im traditionellen industriellen Sektor zu finden sein (Untersuchungen etwa in der Automobilindustrie deuten drauf hin), wohingegen „Marktnetzwerke“ eher in den neuen, wissensbasierten, kleinbetrieblich-strukturierten Branchen und Sektoren (etwa der Medienindustrie) zu finden sein dürften.

Auf der Basis dieser analytischen Unterscheidung wollen wir *erstens* der Frage nach der Verteilung dieser beiden Formen der Netzwerkbildung und nach dem möglichen Bedeutungsverschiebungen zwischen den beiden Formen nachgehen. Diese Teilfragestellung fragt somit nach der „gerichteten Vielfalt“ (Faust u.a. 2000), nach der strukturellen Heterogenität von Organisations- und Arbeitsstrukturen in Netzwerken, genauso aber auch nach dem strategischen Stellenwert von Heterogenität für die Netzwerkbildung bzw. Virtualisierung von Unternehmen. In der Herausbildung und Strukturierung von Unternehmensnetzwerken spielt anerkanntermaßen der Entwicklungsstand und die damit verbundenen strukturellen Möglichkeiten der Netzwerktechnologie (IuK-Technologie) eine ganz entscheidende Rolle. Offensichtlich erlaubt sie gegenwärtig gleichermaßen einen steuerungs- und datentechnisch vermittelten zentralistischen Durchgriff wie eine datentechnisch vermittelte lose (flexible) Koppelung vergleichsweise autonomer Unternehmenseinheiten. Die *zweite Fragestellung* richtet sich auf die Untersuchung der Formen, in denen in den beiden Typen der Netzwerkbildung das labile und fragile Verhältnis von Autonomie und Kontrolle austariert wird (konkretisiert etwa in der Frage nach der Gestaltung der Schnittstellen und dem Schnittstellenmanagement). Gefragt wird auch nach den Folgen unterschiedlicher Strategien des Einsatzes und der Nutzung der IuK-Systeme für die Weiterentwicklung der unterschiedlichen Netzwerkformationen. Diese Fragestellung richtet sich auch auf den Quervergleich zwischen den beiden empirischen Feldern: Einschlägigen Untersuchungen folgend gelten die Netzwerke in der IT-Industrie als vor allem informationstechnik-basierte Netze, während Netzwerke in der Medienindustrie vor allem als informationstechnisch unterstützte (soziale) „Beziehungsnetze“ gefaßt werden. Und schließlich – *drittens* – stellt sich in einer übergeordneten Perspektive die Frage, inwieweit sich das unterschiedliche Verhältnis von Autonomie und Kontrolle in den beiden Netzwerktypen und auf der Basis unterschiedlicher Technikkonfigurationen in einem spezifischen Herrschaftsverhältnis der beteiligten Unternehmen reproduziert, das diese gegenüber ihren Beschäftigten geltend machen (verdeutlicht etwa im Grad der Selbstorganisation und Selbstverantwortung der Mitarbeiter in den unterschiedlichen Netzwerkunternehmen).

Virtuelle Unternehmen – virtuelle Belegschaften? Grenzen der Flexibilisierung von Arbeitskraft

Auch wenn insbesondere über Ausmaß und politische Gestaltbarkeit Uneinigkeit besteht – über die generelle Zunahme flexibler Erwerbsformen (Selbststän-

dige, Freie Mitarbeit, Leiharbeitnehmer, geringfügig oder befristet Beschäftigte u.a.) besteht Konsens. Diese Entwicklungstendenz gilt vielen als zentraler Indikator für eine breite Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“ (vgl. dazu Bosch 2001) und damit der Erosion einer der zentralen Institutionen der fordistisch-tayloristischen Organisation von Arbeit.

Beobachtbar sind jedoch nicht nur wachsende Anteile von in der historischen Perspektive als „atypisch“ deklarierten Erwerbsformen, sondern auch eine zunehmende Heterogenität innerhalb dieses Beschäftigungssegments, dessen Pole einerseits etwa hochqualifizierte und hoch bezahlte Spezialisten und andererseits geringfügig beschäftigte Ungelernte bilden, deren Status als „prekär“ in einigen Fällen sicherlich fast beschönigend umschrieben wäre. Was angesichts der wachsenden Heterogenität zum Ausdruck kommt, ist ein partieller Bruch mit fordistisch-tayloristischen Flexibilisierungsprinzipien: Im traditionellen Modell der „flexible firm“ (Atkinson 1984) steht die (qualifizierte) Kernbelegschaft gewissermaßen für die inhaltliche, die sogenannte „funktionale“ Flexibilität, wohingegen die Randbelegschaft ihrer Hauptfunktion nach vor allem quantitative Schwankungen des Arbeitsvolumens abpuffern soll („numerische“ Flexibilität). Während für die funktionale Flexibilität vor allem ein relativ hohes, zumindest aber betriebsspezifisch relevantes Qualifikationsniveau und eine durch die Betriebsbindung gestützte Anpassungsbereitschaft als wesentliche Voraussetzung gilt, besteht die Randbelegschaft – idealtypisch betrachtet - vor allem aus geringqualifizierten An- und Ungelernten, deren flexibler Einsatz durch eine weitgehende Standardisierung der Tätigkeiten gewährleistet werden sollte.

Diesem traditionellen Modell steht paradigmatisch ein neues Modell, das des „virtuellen Unternehmens“ gegenüber, dessen „Belegschaft“ zu größeren oder großen Teilen aus flexibel Beschäftigten, insbesondere aus Selbstständigen, Freiberuflern und/oder freien Mitarbeitern besteht. Empirisch lassen sich vor allem in der Medien- und der IT-Industrie sowie im Bereich qualifizierter Dienstleistungen eine zunehmende Zahl von Unternehmen beobachten, für die eine flexible Beschäftigungsorganisation geradezu konstitutiv ist. Solche Firmen sind „Prototypen“ avancierter Formen des entgrenzten Unternehmens wie auch Ausdruck eines neuen Flexibilisierungsmodus, bei dem nunmehr gerade auch qualifizierte und hochqualifizierte Arbeitskräfte nicht mehr fest angestellt sind, sondern bei Bedarf und auf Zeit verpflichtet werden und „Kernfunktionen“ vermehrt Externen übertragen werden. Was vormals als Widerspruch galt – die fle-

xible Beschäftigung von Hochqualifizierten – wird im virtualisierten Unternehmen zur konstitutiven Form.

Dabei gilt die „virtuelle Beschäftigungsorganisation“ als „Lösung“ nicht nur für veränderte Anforderungen an die Unternehmen (Gleichzeitigkeit von quantitativen und qualitativen Flexibilitätsanforderungen, wachsende Dynamik und Kontingenz der Märkte, Tertiarisierung und „Verkleinbetrieblichung“ der Unternehmensstrukturen, „Harmonisierung“ von Kosten und Erträgen usw.; vgl. dazu auch etwa Bode, Brose 1999; Brose 2000), sondern nicht wenigen auch als Antwort auf gewandelte Erwerbsorientierungen gerade von Hochqualifizierten (vgl. dazu etwa Baethge 1991; Trautwein-Kalms 1995; Kadritzke 2000).

Wenn sich aber – für Unternehmen wie Arbeitskräfte - das Spannungsverhältnis aus Flexibilität und Stabilität, aus Flexibilität und Sicherheit, aus notwendiger Offenheit und ebenso notwendiger Abgrenzung der Organisation nach außen nicht einfach in Richtung Flexibilität auflösen läßt, dann stellt sich die Frage nach den Grenzen der virtuellen Organisation. Einiges deutet darauf hin, daß der Entgrenzung der Organisation auch in arbeitskraftbezogener Perspektive Grenzen gesetzt sind und gesetzt werden: So kommt offenbar (*unternehmens-*)*kulturellen und informellen Grenzen* angesichts formaler Desintegration eine zentrale Bedeutung zu. Ebenso könnten *technische Grenzen* (Wissensmanagementsysteme, Zugriffsrechte, Intranet) in neuer Weise auch Grenzen der Organisation abbilden und reproduzieren. Und nicht zuletzt dürfte die Organisation verstärkt auch in die Entscheidungen und Handlungen der Individuen „zurückfallen“: Da Prozesse der Virtualisierung von Unternehmen auch Prozesse einer raumzeitlichen Entgrenzung und sozialen Desintegration sind, muß Organisation daher immer wieder von den Arbeitssubjekten und in Kooperation mit anderen sozial rekonstruiert werden. Dies gilt genauso „nach innen“ zur Schaffung sozialer Kohärenz wie „nach außen“ in der Abgrenzung gegenüber Kunden und Kooperationspartner. Es scheint so, als ob das grenzenlose Unternehmen nur in Grenzen funktioniert, die (auch) von den Subjekten bestimmt und stabilisiert werden, es also zu einer zumindest partiellen *Subjektivierung der Organisation* kommt.

Grenzen der Subjektivierung von Arbeit

Wird die Arbeitsorganisation von Hierarchie und Anweisung, der Trennung von Planung und Ausführung auf Selbstorganisation, „indirekte Steuerung“ oder auch „internes Unternehmertum“ umgestellt, dann steht die für die fordistisch-tayloristische Organisation von Arbeit konstitutive Trennung von Person und

Arbeitskraft grundlegend zur Disposition. Arbeitskraft wird nun nicht mehr von ihrem Träger, der Person und seiner Subjektivität getrennt gesehen (und behandelt) – im Gegenteil: Die Arbeitssubjekte sollen sich nun selbst steuern, selber rationalisieren, Sinn und Erfüllung in der Arbeitssphäre suchen, sie sollen - den Markt im Auge, den Kunden im Sinn – nun unternehmerisch denken, handeln und fühlen und sie sollen vielleicht nicht die ganze, aber doch große Teile ihrer Subjektivität in den Dienst der Sache stellen. Galt das Subjekt als bloßer Träger seiner ansonsten betrieblich zu organisierenden Arbeitskraft und Subjektivität geradezu als „Störfaktor“, den es systematisch auszuschalten und ideologisch zu negieren galt, geht es jetzt andersherum: Aus der Verdrängung und Illegalität herausgeholt (vgl. dazu auch Wolf 1998), ist Subjektivität jetzt explizite Produktivkraft – sei es als Steuerungsmoment der Kooperation in Arbeitsgruppen, als „nette Telephonstimme“ im Call-Center oder als „kreatives Potential“ innovationsorientierter Firmen. Kurz: Die Trennung von Person und Arbeitskraft gilt nicht länger als Leitbild der Organisation von Arbeit, sondern als etwas, was organisatorisch zu überwinden und unternehmenskulturell auszutreiben ist.

Die Subjektivierung von Arbeit ist ein voraussetzungsvolles und widersprüchliches Unterfangen. Neue Rationalisierungsstrategien werfen eingespielte betriebliche Deutungsmuster und Praktiken, an Hierarchien geknüpfte Machtpositionen, tradierte Organisationsstrukturen tendenziell über den Haufen und müssen - wie alles Neue – erst legitimiert, Widerstände erst überwunden werden. Anders als bei traditionellen Rationalisierungsstrategien ist die aktive Beteiligung der Beschäftigten nicht nur Ziel, sondern zugleich auch Voraussetzung. Das Ganze kann in der Perspektive des Unternehmens nur „funktionieren“, wenn die Beschäftigten „mitmachen“ und das heißt: Wenn sie die passive Rolle der „Rationalisierten“ zugunsten einer aktiveren Rolle als „Selbst-Rationalisierer“ umdefinieren. Und wer sich selbst (und andere) steuern, wer Problemstellungen kreativ bewältigen, wer Kunden nicht nur bedienen, sondern auch beraten soll usw., der muß sich dazu auch als Person „einbringen“, wenn und weil er dafür auf Kreativität, Kooperation, Kommunikation, Empathie u.a. angewiesen ist. Kurz: Subjektivität bekommt in inhaltlicher Hinsicht, aber auch als Steuerungsmodus von Arbeit im Rahmen neuer Rationalisierungskonzepte einen zentralen Stellenwert. Auf der Beschäftigtenseite beziehen solche organisatorische Maßnahmen einen Teil ihrer Legitimation nicht nur aus dem Umstand, daß sie im Gewand jahrzehntealter Arbeitnehmerforderungen - Selbstorganisation, erweiterte Dispositionsspielräume, Rücknahme von Arbeitsteilung

usw. – daherkommen (vgl. Deutschmann 2001), sondern auch aus gesellschaftlichen Entwicklungstendenzen, namentlich: Individualisierung und Wertewandel. Daher erscheint Subjektivierung auch nicht nur Anforderung, sondern ebenso auch als Angebot an die Arbeitskräfte – ein Angebot, daß gerade von den jüngeren Hochqualifizierten ganz offenbar auch eingefordert wird.

In der Perspektive möglicher Grenzen der Subjektivierung von Arbeit sind nicht nur die betrieblichen und außerbetrieblichen Voraussetzungen relevant, sondern auch die Widersprüche, die einer intensivierten ökonomischen Nutzung von Subjektivität im Arbeitsprozeß selbst inhärent sind: Wenn Selbstorganisation fremdbestimmt bleibt, Autonomie in Herrschaft eingebunden ist und „kontrolliert“ wird, „mehr Freiheit“ auch „mehr Druck“ bedeutet, wenn die Endlichkeit subjektiver Ressourcen zu Tage tritt („Burn-Out“, gesundheitliche Gefährdung usw.), wenn – aus Unternehmenssicht - „Eigenregie“ erwünscht, aber „Eigensinnigkeit“ nur begrenzt tolerierbar ist usw., dann treten die Widersprüche und Konflikte moderner Arbeit (erneut) zu Tage (vgl. auch Bode, Brose 1999).

Die Entgrenzung von Person und Arbeitskraft dürfte somit kein grenzenloser Prozeß sein: Grenzen könnten aus den außerbetrieblichen Voraussetzungen erwachsen. Es kommt, als Folge, aber eben auch als Voraussetzung, die „Person als Ganzes“ mit ihrer Subjektivität und ihrem „Leben“ ins (betriebliche) Spiel und damit die - aus betrieblicher Sicht - „terra incognita“ des „inner self“ und der Reproduktionssphäre. Grenzen der Subjektivierung dürften aber auch die Betriebe selbst setzen: Durch neue Formen der Objektivierung oder durch selektive Nutzung. Denn die Unternehmen dürften nicht wirklich am „ganzen Menschen“ interessiert sein, sondern – nach wie vor - nur an seiner (oder ihrer) „produktiven“ Seiten. Und auch von der Seite der Arbeitssubjekte dürften sich Grenzen zeigen, Widerstand regen: Wenn Gefährdungen zunehmen, die Tauschrelationen nicht stimmen (vgl. dazu Bode, Brose 1999), die Ausnahme der Überlastung zur Regel wird, die Diskrepanz zwischen formaler Autonomie und faktischer Handlungsfähigkeit zu groß wird, dann könnten die Subjekte ihrerseits Grenzen setzen oder zu setzen versuchen.

Grenzen der Entgrenzung von Arbeit und Leben

Diese Fragestellung schließt an zwei Beobachtungen an. Erstens bestätigte sich der Eindruck einer wachsenden Verschränkung von Arbeit und Leben vor allem in zeitlicher und räumlicher Hinsicht, jedoch auch – und nicht zuletzt – in subjektiver Hinsicht: Arbeit ist für viele nicht mit dem Arbeitstag beendet und fängt

auch nicht erst mit ihm an. Zweitens greift die Diskussion über „Vereinbarkeit“ von Arbeit und Leben insofern und dann zu kurz, wenn sie sich an vertrauten institutionellen Mustern der Trennung von Arbeits- und Lebenssphäre orientiert: Die partielle Verschränkung von Arbeit und Leben ist für viele bereits Normalität – und mehr noch: nicht nur negativ belegt. Darüber hinaus macht die Ausdifferenzierung von Lebenslagen und Lebensstilen nicht vor dem Verhältnis von Arbeit und Leben halt. Wie Arbeit und Leben verschränkt sind (oder sein sollen) und wo jeweils welche Grenzen gesetzt sind (oder gesetzt werden sollten), das ist in wachsendem Maße heterogen und – bezogen auf Lebens- bzw. Berufsverläufe – auch instabil. Die konkrete Untersuchung soll sich auf Formen der begrenzten Verschränkung von Arbeitswelt und Lebenswelt richten und hier insbesondere nach den Formen und Akteuren von Grenzen der Entgrenzung (institutionell, subjektiv, kulturell etc.) sowie nach subjektiven Strategien und „Praxen“ der begrenzten Verschränkung fragen. Denn eines ist auch bereits in den Befunden der ersten Projektphase deutlich geworden: Grenzen der Entgrenzung werden selbst im Bereich der „Normalarbeit“, in der das institutionelle Muster der fordistisch-tayloristischen Organisation von Arbeit zwar erodiert, aber nach wie vor wirkungsmächtig ist, mehr und mehr zur subjektiven Gestaltungsaufgabe – mit allerdings begrenzten Gestaltungsmöglichkeiten. Um so mehr dürfte sich dort, wo die Entgrenzung bereits „Normalität“ ist (etwa kleinere Unternehmen der „New Economy“), zeigen, daß Grenzen der Entgrenzung kaum institutionell determiniert sind, sondern Ergebnis subjektiver oder kollektiver Definitionen und Gestaltungsleistungen.

Die Prozesse der Verschränkung von Arbeit und Leben deuten in einer weitergehenden Perspektive auf Momente der „*Re-Kommodifizierung*“ (vgl. dazu Bosch 2001) von Subjekt und individueller Lebenswelt hin. Allgemein läßt sich somit auch die Frage stellen, mit welchen Widersprüchen oder auch Widerständen ein solcher Kommodifizierungsprozeß einhergeht (vgl. dazu auch Jessop 2001). Inwiefern ist also eine Tendenz der Kommodifizierung des „Lebens“ beobachtbar und wo findet diese wiederum Grenzen?

Entgrenzung von Ökonomie und Kultur

Eine besondere Bedeutung erhält diese Frage für den Bereich der Kulturproduktion (Medien, Künstler, Mode, Musik, Journalismus), handelt es sich doch um ein Beschäftigtensegment, in dem die Verschränkung von Arbeit und Leben sowie von Person und Arbeitskraft immer schon geradezu konstitutiv ist (vgl. dazu

auch Gottschall, Schnell 2000). Zugleich folgte diese Verschränkung sehr viel weniger einer ökonomischen Logik als vielmehr einer Logik der subjektiven (kreativen) Entfaltung (ebd.; McRobbie 2001). Die hohe Legitimität der In-Einssetzung von Arbeit und Subjekt ist hier jedoch – idealtypisch und traditionell betrachtet – gerade der vergleichsweise gering ausgeprägten Marktförmigkeit geschuldet. Arbeit und Leben in dieser Form zu verschränken war ein Privileg, das nicht selten durch Einkommensverzicht) bzw. –unsicherheit) und ungesicherte Beschäftigung „bezahlt“ werden mußte (vgl. dazu etwa Gottschall, Schnell 2000; Haak, Schmid 2001). Gegenwärtig wird einerseits auf die Tendenz der „Kulturalisierung“ von Ökonomie und Gesellschaft verwiesen (vgl. dazu auch Hoffmann, von Osten 2000, in deren Folge „society and economy appear to be increasingly enculturalised“ (McRobbie 2001, S. 2). Andererseits läßt sich auch die Tendenz einer Ökonomisierung und Professionalisierung des Kultursektors beobachten (vgl. Gottschall 1999): In der Folge verschwimmen die Grenzen, verlieren Kultur und Ökonomie ihren tendenziell gegensätzlichen Charakter (vgl. Hoffmann, von Osten 2000).

Im Zuge der Verschränkung von Kultur und Ökonomie unterliegt entgrenzte Arbeit selbst weitreichenden Veränderungsprozessen: Die Kulturproduktion wird gleichsam zum Leitbild einer neuen „Kultur der Produktion“ (Kreativität, Flexibilität, Identifikation, flexible Beschäftigungsverhältnisse usw.; vgl. Haak, Schmid 2001), zugleich greifen mit der Restrukturierung und Ökonomisierung des Kultursektors (vgl. Kiefer 1999) „normale“ Rationalisierungsprinzipien auch im Kultursektor verstärkt Platz: So verliert etwa die institutionell abgesicherte Unsicherheit von freien Mitarbeitern in Medienberufen angesichts verschärfter Wettbewerbsbedingungen ihren prekär-privilegierten Charme, der Jugendwahn der visuellen Medien läßt die Protagonisten immer schneller altern (vgl. McRobbie 2001; Haak, Schmid 2001), „sharp new modalities of inequality appear“ (McRobbie 2001, S. 2).

Welche Grenzen findet die Entgrenzung von Arbeit und Leben also in einem Feld, daß von jeher durch die weitreichende Verschränkung von Arbeit und Leben und gerade durch das Fehlen von „Normalitätsstandards“ geprägt ist? Inwiefern ist die spezifische Produktionskultur des kulturellen Sektors in die Ökonomie transferierbar und andersherum: Welche Grenzen erfährt die Kommodifizierung von Subjektivität und Kreativität im Kultursektor, wenn ihre tendenzielle „Marktferne“ als Voraussetzung für die Schaffung von Kulturgütern galt?

3.5.3 Forschungsfelder und Querschnittsthemen

3.5.3.1 Forschungsfelder

Schwerpunkt der Forschungsarbeiten in der zweiten Projektphase wird die primär- und sekundäranalytische Bearbeitung der genannten Forschungsfragen in den empirischen Feldern *IT-Industrie* und *Audiovisuelle Medien* sein. Für die *Auswahl dieser Forschungsfelder* lassen sich eine Reihe von Gründen anführen: Sicherlich der wichtigste ist, daß beide Felder als geradezu prototypisch für entgrenzte Organisationsstrukturen und Arbeitsformen gelten. Unternehmensnetzwerke, virtualisierte Betriebe, flexible Beschäftigung, geringe kollektivvertragliche Regulierung, jugendzentrierte Leitbilder der Erwerbsarbeit, Arbeitskraftunternehmer, flexible und subjektivierte Arbeit usw. – immer wenn solche Schlagworte fallen, erfolgt fast automatisch der Verweis auf den IT- oder Mediensektor. Zweitens: Wenn Netzwerke die „typische“ Organisationsform sind, flexible Beschäftigung Tradition hat, entgrenzte Arbeit Normalität ist, dann dürfte sich gerade in solchen Feldern zeigen, wie Unternehmen und Beschäftigte mit den neuen Spannungsverhältnissen entgrenzter Arbeit umgehen, wo und wie der Entgrenzung Grenzen gesetzt sind. Der Blick auf avancierte Entgrenzungsprozesse dürfte – so die Annahme – gerade im Hinblick auf die reflexiv-moderne Struktur möglicher (neuer) Grenzziehungen fruchtbar sein. Beide Felder sind gewissermaßen traditionell-entgrenzt: So neu viele Entwicklungen hier sind (die dann auch sinnbildlich im Begriff der „New“ Economy zusammengeführt werden), so weisen doch beide Bereiche bereits eine gewisse Tradition der Entgrenzung auf. Plakativer: Was in dem in der ersten Phase fokussierten „Feld“ „normaler“ Betriebe Ergebnis eines Veränderungsprozesses ist („Entgrenzung von Normalität“), ist hier oftmals schon lange Normalität und konstitutives Element. Insofern lassen sich beide Felder auch als Felder einer „Normalität der Entgrenzung“ bezeichnen. Zugleich finden jedoch auch in solchen traditionell-entgrenzten Feldern weitreichende Veränderungsprozesse statt: Aus Start-ups werden „richtige“ Unternehmen mit ausdifferenzierten Organisationsstrukturen, aus ehemals fordistischen Großunternehmen werden „moderne“ IT-Dienstleister, der Konkurrenzdruck nimmt zu, Quereinsteiger werden von Absolventen der neuen IT- oder Medienberufe verdrängt etc. Insofern bieten beide Felder auch die Gelegenheit, den Wandel entgrenzter Unternehmens- und Arbeitsstrukturen näher zu beleuchten. Und schließlich gewinnen wir mit beiden Forschungsfeldern Kontrastfelder zum Wandel von „Normalbetrieben“ und

„Normalarbeit“, die hinsichtlich der Frage nach der Heterogenität des Entgrenzungsprozesses ausgewertet werden können. Die Befunde dieser Projektphase können somit den Befunden der ersten Phase, die sich vor allem auf traditionell strukturierte Industrie- und Dienstleistungsbetriebe bezogen, systematisch gegenübergestellt werden. Zugleich können die Gemeinsamkeiten und Unterschiede *innerhalb* und *zwischen* beiden Forschungsfeldern ebenfalls in der Perspektive ungleicher und ungleichzeitiger Entgrenzungsprozesse untersucht werden.

Forschungsfeld IT-Industrie - Kurzbeschreibung

Kennzeichnend für „Netzwerkunternehmen“ der IT-Industrie ist das wachsende „Nebeneinander“ sehr heterogener Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Dies betrifft die rechtliche Stellung im Arbeitsprozeß ebenso wie die konkreten Arbeitsbedingungen. Geht man der Charakteristik der Beschäftigtengruppen in der IT-Industrie nach, so bleibt zunächst einmal festzuhalten, daß auch in der IT-Industrie ein großer Teil der Beschäftigten in traditionellen tayloristischen Arbeitsformen arbeitet (klassische Fertigungsbereiche in der Hardwareproduktion, Verwaltungsbereiche, Wartung etc.). Demgegenüber zeichnen sich insbesondere etwa Vertriebsmitarbeiter durch eine sehr weitgehende Selbstökonomisierung ihrer Arbeitskraft aus, sie gelten in dieser Perspektive auch als Beispiele des neuen „Arbeitskraftunternehmers“. Zur kulturell dominierenden Beschäftigtengruppe werden zunehmend die Entwickler und Berater: Die bereits in der Projektorganisation der Arbeit angelegte Orientierung der Arbeitsprozesse an einem definierten Arbeitsergebnis wird hier verstärkt durch ein zielorientiertes Management, das die Gehaltsentwicklung an die persönliche Zielerreichung jedes einzelnen Mitarbeiters bindet und Ausgestaltung sämtlicher relevanter Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Arbeitsort und Qualifizierung) weitgehend der individuellen Selbstverantwortung überlässt.

Forschungsfeld AV-Medien - Kurzbeschreibung

Dieses Forschungsfeld umfaßt neben Fernsehanstalten (Sender, Produzenten) vor allem die Film- und Fernsehproduktion im engeren Sinne (Studio, Produktionsbüro) und produktionsbezogene Dienstleister (Studiobetrieb, Ausstattung, Technik, Nachbearbeitung). Ein zentrales Merkmal besteht in der beinahe grundsätzlichen *Projektförmigkeit der Produktion* und der – damit verbundenen – Organisation in Netzwerken (*Produktionsnetzwerke*). „Netzwerk“ ist jedoch nicht nur eine Metapher für die Produktionsorganisation, sondern ebenso für die sozialen Beziehungen innerhalb der Branche. Gegenüber den Netzwerken in der

IT-Industrie wird hier vor allem auf die Bedeutung *sozialer* Netzwerke sowie auf die Bedeutung von Vertrauen und Informalität (vgl. Windeler u.a. 2001). Darüber hinaus zeichnet sich das Forschungsfeld durch hohe Anteile von flexiblen Beschäftigungsformen aus (vgl. Haak, Schmid 2001).

Angesichts der Globalisierungstendenzen im Bereich der Medienproduktion bietet sich das Feld der AV-Medien auch für die geplante international vergleichende Pilotstudie zur Verschränkung von Ökonomie und Kultur und deren Auswirkungen auf das Verhältnis von Arbeit und Leben der KulturarbeiterInnen an, das in Kooperation mit Angela McRobbie durchgeführt werden soll.

3.5.3.2 Querschnittsthemen

Querschnittsthema: Heterogenität postfordistischer Organisations- und Arbeitsstrukturen

Die gegenwärtige Diagnose zur Entwicklung von Unternehmen und Arbeit ist vor allem durch Partikularbefunde zu einzelnen Beschäftigtengruppen, Erwerbsformen oder Organisationsstrukturen geprägt. Ziel ist es deswegen, zumindest ansatzweise eine Gesamtschau zu erreichen, in der etwa Befunde zur wachsenden Prekarisierung von Beschäftigung mit Befunden zu neuen Arbeitskrafttypen („E-Lancer“) verglichen werden. Im Rahmen dieses Forschungsfeldes greifen wir die Fragestellung nach der strukturellen Heterogenität von Unternehmens- und Arbeitsstrukturen und der hierin erkennbaren Grenzen der Entgrenzung systematischer auf. Der Schwerpunkt wird dabei auf der Erarbeitung einer Typologie entgrenzter Arbeit liegen (Verteilung der zentralen Dimensionen der Entgrenzung, Verhältnis von Flexibilisierung und Selbstorganisation). Diese Typologie soll in einem weiteren Schritt auf unterschiedliche Betriebstypen und Organisationsstrukturen bezogen werden (etwa anhand der Daten des Employer-Employee-Datensatzes des IAB, zu dem ein gesicherter Zugang existiert). Desweiteren sollen die avancierten Formen entgrenzter Arbeit („Entgrenzung *als* Normalität“) in den Forschungsfeldern IT-Industrie und AV-Medien den Entwicklungstendenzen „normaler Arbeit in normalen Betrieben“, die den Schwerpunkt der ersten Phase bildeten („Entgrenzung *von* Normalität“) gegenübergestellt werden. Dabei wird der Frage nach dem Verhältnis von „alten“ und „neuen“ Grenzen der Entgrenzung besondere Aufmerksamkeit zukommen.

Querschnittsthema: Informatisierung von Unternehmen und Arbeit

Der Informationstechnik kommt ein zentraler Stellenwert bei der raumzeitlichen Entgrenzung und Re-Integration von Unternehmen und Arbeit zu. Sie ist für immer mehr Beschäftigte zugleich Arbeitsmittel und Produkt, sie ist Steuerungs- und Kontrollinstrument, sie strukturiert Kommunikationsprozesse und Kooperationsbezüge in neuer Weise (vgl. dazu Boes 1996; Rilling 2001). Mit ihr (bzw. auf ihrer Basis) entsteht ein – tendenziell weltweiter – „Informationsraum“ (Baukrowitz, Boes 1996), in dem Hersteller wie Kunden, Auftragnehmer wie Auftraggeber, Arbeitswelten wie Lebenswelten in einer offenen Verweisstruktur in neuer Form aufeinander bezogen sind (vgl. dazu Boes 2001). Die neue Stufe der Informatisierung, die sich auf der Basis des Internet herausbildet, entfaltet ein grundlegendes Entgrenzungspotential für die Gesellschaft. Es verändert sich die Raum-/Zeitstruktur: Dies betrifft die relative Bindung an physikalische Orte sowie die Veränderung von nationalstaatlich verfaßten Zeitregimen einer Gesellschaft. Es verändert sich der gesellschaftliche Prozeß der Wissensaneignung und –reproduktion (vgl. Schmiede 1999) sowie die Bedeutung des Wissens für die Operationsweise der gesellschaftlichen Teilsysteme (Willke 1998). Informationstechnische Systeme beinhalten jedoch nicht nur ein wachsendes Potential zur Entgrenzung von Organisationen und zur Steuerung entgrenzter Organisationen, sondern ebenso auch neue Lösungsansätze für das Problem der Grenzziehungen: Als technische Grenze zwischen Unternehmen und Markt (Kundenschnittstellen, Internetportale), als Firewall gegenüber dem Informationsraum, als Instrument der Selektion und selektiven Verarbeitung von Informationen, als neuer Modus der Objektivierung von Wissen und der Strukturierung von Kommunikation u.a. (vgl. Rifkin 2000; Rammert 1998).

Dieser Forschungsschritt schließt damit an die Befunde der ersten Projektphase an – und versucht zugleich, eine hier sichtbar gewordene „Lücke“ im Forschungsprogramm des Teilprojektes zu schließen: Deutlich wurde, daß Prozesse der Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit untrennbar mit informationstechnischen Veränderungsprozessen verbunden sind. Deswegen soll hier in einem ersten – und auch notwendig von konkreten Fragestellungen abgelösten – Zugriff, dem generelleren Stellenwert gesellschaftlicher „Informatisierungsprozesse“, spezieller: der Informatisierung von Unternehmen und Arbeit, für die Selbsttransformation der Moderne gezielter nachgegangen werden.

3.5.4 Arbeits- und Zeitplan

3.5.4.1 Empirische Arbeiten (Qualitative Erhebungen)

(a) Primärempirische Erhebungen im Teilprojekt

Die primärempirischen Arbeiten konzentrieren sich im Forschungsfeld IT-Industrie auf ergänzende Expertengespräche zu Prozessen der Netzwerkbildung sowie auf vertiefende Interviews zu den Spezifika der Arbeits- und Leistungssituation. Im Forschungsfeld AV-Medien sollen mittels Expertengesprächen generelle Veränderungstendenzen (Restrukturierung, Vermarktlichung, Professionalisierung, Digitalisierung) des Forschungsfeldes erfasst werden. Darüber hinaus sollen – ausgehend von einer Typologie freier Mitarbeiter in den AV-Medien, die im Rahmen eines bis dahin abgeschlossenen Forschungsprojektes erarbeitet wird – vertiefende explorative Interviews zu den Spezifika der Arbeits- und Beschäftigungssituation freier Mitarbeiter in den Medien durchgeführt werden. Diese Arbeiten mit Pilotstudiencharakter werden in enger Kooperation mit dem Goldsmith College (Prof. Angela McRobbie) in London durchgeführt. Ziel ist die Erarbeitung und empirische Überprüfung einer gemeinsamen Typologie für eine international vergleichende Untersuchung zu „Arbeit und Leben von KulturarbeiternInnen“. Erhebungsorte: die Medienstandorte München und London.

Die empirischen Arbeiten in der IT-Industrie werden schwerpunktmäßig im Jahr 2003 durchgeführt. Vorbereitende empirische Arbeiten im Feld der AV-Medien werden bis Ende 2003 abgeschlossen. Die international vergleichende Pilotstudie ist für das Jahr 2004 vorgesehen.

(b) Ergänzende primärempirische Arbeiten

Spezifische, SFB-relevante Fragestellungen sollen in die empirischen Erhebungen laufender Projektvorhaben eingebracht werden: So können in ein Mitte 2002 anlaufendes Forschungsvorhaben zum individuellen Interessenhandeln in der IT-Industrie zusätzliche Experteninterviews sich systematischer mit Prozessen der Bildung und Stabilisierung von Unternehmensnetzwerken auseinandersetzen. Im Rahmen der Arbeiten des SFB kann darüber hinaus das Sample der befragten Beschäftigten um Selbständige und Freie Mitarbeitern in der IT-Industrie erweitert werden. Daraus können zum einen Hinweise auf das spezifische Spannungsverhältnis aus Flexibilität und Sicherheit sowie zur Verschränkung von Arbeit und Leben gewonnen werden.

Der Schwerpunkt dieser Arbeiten wird im Jahr 2003 liegen.

3.5.4.2 Sekundäranalytische Arbeiten

(a) Sekundäranalysen eigener empirischer Materialien

Mit der spezifischen Struktur der Forschungstätigkeit des ISF München ist die Möglichkeit gegeben, empirische Arbeiten im Rahmen der Projektforschung (auf Auftrags- und Zuwendungsbasis) mit den Arbeiten im Rahmen des SFB zu verknüpfen. Diese Verknüpfung erfolgt in zweifacher Hinsicht:

Re-Interpretation vorliegender Befunde aus empirischen Begleitprojekten:

Hierbei sollen vorliegende Materialien und Befunde aus empirischen Begleitprojekten in der Perspektive der SFB-Fragestellung gezielt re-interpretiert werden, so insbesondere Befunde und Materialien laufender und abgeschlossener Studien zur Personalkooperation von KMU, zu „Gestaltungsansätzen flexibler Beschäftigung“, zu Arbeits- und Leistungsbedingungen sowie zum individuellen Interessenhandeln im Mediensektor, zu „Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie“ sowie des laufenden Berichterstattungsvorhabens zur „Sozio-ökonomischen Leistungsfähigkeit“.

Die diesbezügliche Arbeiten werden die gesamte Laufzeit durchgeführt, der Schwerpunkt liegt jedoch auf dem Zeitraum von Mitte 2003 bis Ende 2004.

Verknüpfung empirischer Begleitprojekte mit theoretisch-konzeptionellen Arbeiten

Die Verknüpfung von theoretisch-konzeptionellen Arbeiten im Rahmen des SFB mit empirischen Arbeiten im Rahmen von Begleitprojekten beinhaltet daher auch außergewöhnliche Chancen: Einerseits kann empirische „Auftragsforschung“ stärker – und vor allem unmittelbarer – für theoretisch-konzeptionelle Arbeiten fruchtbar gemacht werden. Und andererseits müssen sich die im Rahmen des SFB erarbeiteten analytischen Kategorien und Hypothesen auch vergleichsweise direkt an der Empirie „beweisen“.³

³ Die Notwendigkeit einer empirischen Fundierung, aber eben auch unmittelbaren Überprüfung der Konzeptionen des SFB wurde auf der vom SFB veranstalteten in-

Die diesbezüglichen Arbeiten erstrecken sich über die gesamte Laufzeit.

(b) Sekundäranalysen von quantitativen Daten, Untersuchungen und Veröffentlichungen

Auswertung quantitativer Daten

Hierbei geht es zum einen um die Auswertung und Interpretation quantitative Daten, die Aufschluß über Struktur und Entwicklungstendenzen der Forschungsfelder IT-Industrie und AV-Medien geben. Zum anderen bildet die sekundäranalytische Aufarbeitung quantitativer Daten eine wesentliche Grundlage der feldübergreifenden Untersuchungen zur Heterogenität gegenwärtiger Entwicklungstendenzen von Unternehmen und Arbeit und zu „Informatisierungsprozessen“. Die Basis bilden dementsprechend feldspezifische Datensätze und Materialien (so z.B. die Connexx.av-Untersuchung zu den „Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen im privaten Rundfunk und der Film-, Fernseh- und AV-Produktion“) sowie feldübergreifende Datensätze und Materialien (z.B. das IAB-Betriebspanel).

Durchführungszeitraum: Gesamte Laufzeit. Soweit es sich um vorbereitende Arbeiten handelt, werden diese schwerpunktmäßig von Mitte 2002 bis Mitte 2003 durchgeführt.

Sekundäranalytische Auswertung vorliegender Untersuchungen

Im Mittelpunkt steht bei diesem Untersuchungsschritt die Sammlung, Auswertung und Interpretation einschlägiger Studien sowohl zu beiden Forschungsfeldern als auch zur den feldübergreifend angelegten Themenstellungen.

Die Durchführung dieser Arbeiten erfolgt während der gesamten Laufzeit.

3.5.4.3 Theoretisch-konzeptionelle Arbeiten

Schwerpunktmäßig richten sich die diesbezüglichen Analysen erstens auf unmittelbar forschungsrelevante theoretisch-konzeptionelle Ansätze zur Netzwerkgesellschaft, zur Entgrenzung von Arbeit, zur „Informatisierung“ sowie zum „cultural turn“ moderner Gesellschaften. Ein zweiter Schwerpunkt besteht

ternationalen Konferenz „Discontinuities of Modernity?“ im April 2001 in München nachdrücklich bestätigt.

in der Auseinandersetzung mit Konzepten der reflexiven Modernisierung und hier insbesondere zu institutionellen Umbrüchen (Basisinstitutionen und Basisprinzipien) sowie zum Themenkomplex Basisunterscheidungen und Grenzziehungen. Drittens soll hier – dem spezifischen Forschungsgegenstand entsprechend - die regulationstheoretischen bzw. „postfordistischen“ Ansätze gezielt aufbereitet und für die Diskussion im SFB fruchtbar gemacht werden.

Die Durchführung dieser Arbeiten erfolgt während der gesamten Laufzeit.

3.6 Stellung innerhalb des Sonderforschungsbereichs

Die Fragestellung dieses Teilprojektes weist in mehrfacher Hinsicht Anknüpfungspunkte und Kooperationsbezüge innerhalb des SFB auf: *Erstens* wird in der Perspektive der allgemeinen Fragestellung des SFB an zwei Diskussionssträngen angeschlossen. Zum einen an der Frage nach Merkmalen *institutioneller Umbrüche*: Unmittelbare Anknüpfungspunkte ergeben sich daher unmittelbar mit denjenigen Teilprojekten, die explizit institutionenbezogen argumentieren (vor allem die Teilprojekte C2; C4 und C5; darüber hinaus aber auch die Teilprojekte B1, B3 sowie B4). Zum anderen ist das Thema „*Grenzen*“ bzw. „*Grenzziehungen*“ ein für den gesamten SFB paradigmatisches Thema, das in den verschiedensten Teilprojekten aufgegriffen wird. Unmittelbare Anknüpfungspunkte sind etwa die auch im Dachpapier bzw. in Beck u.a. 2001 ausgeführten Überlegungen zur Auflösung von Basisunterscheidungen sowie zur Pluralisierung von Grenzziehungen: Die Fragestellung des Teilprojektes kann hier explizit einen Beitrag zur Fundierung eines möglichen neuen Prinzips des „Sowohl-Als auch“ leisten, indem wir gerade danach fragen, wie etwa in neuen Netzwerkkonfigurationen oder im Rahmen selbstorganisierter Arbeit Gegensätze und Widersprüche in neuartiger Weise aufeinander bezogen sind.

Zweitens ergeben sich Anknüpfungspunkte und Kooperationsbezüge vor allem über den unmittelbaren Forschungsgegenstand. Die Forschungsperspektive der Reorganisation von Unternehmen, vor allem aber die Perspektive der Entgrenzung von Arbeit weist spannende Schnittstellen zu den empirisch-konzeptionellen Arbeiten anderer Teilprojekte auf, die ebenfalls - in einem weiteren Sinne - auf „Arbeit“ rekurren: So insbesondere das Teilprojekt A3 in der Perspektive der Subjektivierung (hier bestehen auch Anknüpfungspunkte im Querschnittsthema der „Informatisierung von Unternehmen und Arbeit“); das

Teilprojekt B1 hinsichtlich der Beeinflussung biographischer Sicherheit(sfiktionen), die natürlich auch durch Veränderungstendenzen von Erwerbsarbeit geprägt sind; das Teilprojekt B3 in der Perspektive raum-zeitlicher und sozialer Prozesse der Entgrenzung, die ihren Niederschlag/Ausgangspunkt eben auch in Mobilitätsprozessen finden. Desweiteren sollen die bilateralen Kooperationsbezüge zum Teilprojekt B4, die auch in einem gemeinsamen Workshop mündeten, fortgesetzt werden, da dieses Projekt mit der Thematisierung von Tendenzen der Verschränkung verschiedener Tätigkeitsbereiche jenseits der Erwerbsarbeit unsere (erwerbs-)arbeitszentrierte Perspektive der Entgrenzung von Arbeit und Leben fruchtbar um eine „lebensweltzentrierte“ Perspektive auf wachsende Verschränkungen von Arbeit und Leben ergänzen kann.

Vorgesehen sind desweiteren zwei teilprojektübergreifende Workshops mit Prof. Angela McRobbie. Diese Workshops verstehen sich als Fortsetzung eines Diskussionszusammenhangs, der mit einem Workshop im Mai 2001 begonnen hat und an dem neben Angela McRobbie verschiedene Teilprojekte des SFB beteiligt sein werden (so u.a. die Teilprojekte A3, B1, B2 und B3). In Zusammenarbeit mit dem Teilprojekt B3 ist zudem eine Tagung zur Thematik der Entgrenzung/Verflüssigung für das Jahr 2003 geplant (vgl. Antrag B3).

3.7 Literatur (ohne eigenen Veröffentlichungen)

- Altvater, E.; Mahnkopf, B. (1996): Grenzen der Globalisierung. 4. vollständig überarb. und erw. Aufl., Münster.
- Atkinson, J.: Manpower Strategies for Flexible Organisations. In: Personnel Management, vol. 16, no. 8, 1984, pp. 28-31.
- Baden-Fuller, C.; Lorenzoni, G. (1995): Creating a strategic center to manage a web of partners. In: California Management Review, 37 (3), S. 146-163.
- Baethge, M. (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt, Heft 1, 42. Jg., S. 6-19.
- Bechtle, G.; Lutz, B. (1989): Die Unbestimmtheit post-tayloristischer Rationalisierungsstrategie und die ungewisse Zukunft industrieller Arbeit – Überlegungen zur Begründung eines Forschungsprogramms. In: K. Düll; B. Lutz (Hrsg.): Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich, Frankfurt/New York, S. 9-91.
- Beck, U. (1983): Jenseits von Klasse und Stand? In: R. Kreckel (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten, Soziale Welt, Sonderband 2, Göttingen, S. 35-72.
- Beck, U. (1986): Risikogesellschaft - Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt/M.
- Beck, U. (1999): Modell Bürgerarbeit. In: U. Beck: Schöne neue Arbeitswelt, Frankfurt/New York, S. 7-189.

- Beck, U.; Bonß, W.; Lau, C. (2001): Theorie reflexiver Modernisierung – Fragestellungen, Hypothesen, Forschungsprogramme. In: Beck, U.; Bonß, W.: Die Modernisierung der Moderne, Frankfurt, S. 11-59.
- Beck-Gernsheim, E (1981): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt: Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen, Frankfurt/M.
- Becker-Schmidt, R.; Knapp, G.-A. (1987): Geschlechtertrennung – Geschlechterdifferenz. Suchbewegungen sozialen Lernens, Bonn.
- Behringer, L. (1998): Lebensführung als Identitätsarbeit. Der Mensch im Chaos des modernen Alltags, Frankfurt/New York.
- Bender, G. (2002): Entstandardisierte Formen der Leistungsbeurteilung - ein Beispiel und vier Thesen. In: H. Kotthoff; D. Sauer (Hrsg.): Kundenorientierung und Leistung in der tertiären Organisation, ISF München Forschungsberichte, München (im Erscheinen).
- Biermann, T.; Dehr, G. (1998): Wenn Arbeitskollegen zu Kunden werden. In: HarvardBusinessmanager, Heft 3, S. 93-99.
- Blutner, D.; Brose, H.-G.; Holtgrewe, U. (2000): Vertriebshandeln und Unternehmensstruktur. In: H. Minssen (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen, Berlin, S. 141-162.
- Bode, I.; Brose, H-G. (1999): Die neuen Grenzen organisierter Reziprozität: Zum gegenwärtigen Wandel der Solidaritätsmuster in Wirtschaftsz- und Non-Profit-Organisationen. In: Berliner Journal für Soziologie, Heft 3, S. 179-196.
- Böhle, F. (1994): Negation und Nutzung subjektivierenden Arbeitshandelns bei neuen Formen qualifizierter Produktionsarbeit. In: N. Beckenbach; W. van Treeck (Hrsg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit, Soziale Welt, Sonderband 9, Göttingen, S. 183-206.
- Böhle, F. (1999): Arbeit – Subjektivität und Sinnlichkeit. Paradoxien des modernen Arbeitsbegriffs. In: G. Schmidt (Hrsg.): Kein Ende der Arbeitsgesellschaft, Berlin, S. 89-109.
- Bosch, G. (1998): Zukunft der Erwerbsarbeit – Strategien für Arbeit und Umwelt. In: G. Bosch (Hrsg.): Zukunft der Erwerbsarbeit, Frankfurt/New York, S. 11-56.
- Bosch, G. (2000): Entgrenzung der Erwerbsarbeit – Lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit auf? In: H. Minssen (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen, Berlin, S. 249-268.
- Bosch, G. (2001): Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. In: WSI-Mitteilungen, Heft 4, S. 219-230.
- Baukrowitz, A., Boes, A. (1996): Arbeit in der "Informationsgesellschaft". Einige grundsätzliche Überlegungen aus einer (fast schon) ungewohnten Perspektive. In: R. Schmiede (Hsg.): Virtuelle Arbeitswelten. Arbeit, Produktion und Subjekt in der "Informationsgesellschaft", Berlin, S. 129-158.
- Brose, H.-G. (2000): Einleitung: Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft. In: H.-G. Brose (Hrsg.): Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft, Frankfurt/New York, S. 9-30.
- Deutschmann, C. (2001): Die Gesellschaftskritik der Industriesoziologie – ein Anachronismus? In: Leviathan, Heft 1, S. 58-69.
- Deutschmann, C.; Faust, M.; Jauch, P.; Notz, P. (1995): Veränderungen der Rolle des Managements im Prozeß reflexiver Rationalisierung. In: Zeitschrift für Soziologie, Heft 6, S. 436-450.

- Faust, M.; Jauch, P.; Brünnecke, K.; Deutschmann, Ch. (1994): Dezentralisierung von Unternehmen - Bürokratie- und Hierarchieabbau und die Rolle betrieblicher Arbeitspolitik, München und Mering.
- Faust, M.; Jauch, P.; Notz, P. (2000): Befreit und entwurzelt – Führungskräfte auf dem Weg zum „internen Unternehmer“, München und Mering.
- Ferguson, C.H; Morris, C.R. (1993): Computer Wars. How the West Can Win in a Post-IBM World. New York.
- Flecker, J. (2000): „Sachzwang Flexibilisierung“? – Unternehmensreorganisation und flexible Beschäftigungsformen. In: H. Minssen (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen, Berlin, S. 269-291.
- Funder, M. (1999): Paradoxien der Reorganisation, München und Mering.
- Funder, M. (2000): Konkurrenz und Kooperation in Organisationsnetzwerken. In: M. Funder; H. Euler, H.; G. Reber (Hrsg.): Entwicklungstrends der Unternehmensreorganisation – Internationalisierung, Dezentralisierung, Flexibilisierung, Linz.
- Gairola, A. (1996): Kunden-Lieferanten-Beziehungen im Unternehmen. In: H.-J. Bullinger; H.-J. Warnecke (Hrsg.): Neue Organisationsformen im Unternehmen, Berlin/Heidelberg, S. 467-488.
- Gleißmann, W.; Peters, K. (2001): Mehr Druck durch mehr Freiheit – Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen, Hamburg.
- Gottschall, K. (1993): Frauen auf dem Bundesrepublikanischen Arbeitsmarkt: Integrationsprozesse mit Widersprüchen und Grenzen. In: U. Müller; H. Schmidt-Waldherr (Hg.): Frauensozialkunde. Wandel und Differenzierung von Lebensformen und Bewußtsein, AJZ, Bielefeld, S. 11-41.
- Gottschall, K. (1999): Freie Mitarbeit im Journalismus. Zur Entwicklung von Erwerbsformen zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 1, S. 635-654.
- Gottschall, K., Schnell, C. (2000): „Alleindienstleister“ in Kulturberufen – Zwischen neuer Selbständigkeit und alten Abhängigkeiten. In: WSI-Mitteilungen, Heft 12, S. 804-810.
- Gundtoft, L.; Holtgrewe, U. (2000): Call-Center – Rationalisierung im Dilemma. In: H.-G. Brose (Hrsg.): Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft, Frankfurt/New York, S. 173-204.
- Haak, C.; Schmid, G. (2001): Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten: Modelle der künftigen Arbeitswelt? In: Leviathan, Heft 2, S. 156-178.
- Heidenreich, M. (1996): Die subjektive Modernisierung fortgeschrittener Arbeitsgesellschaften. In: Soziale Welt, Heft 1, S. 24-43.
- Hielscher, V. (2000): Entgrenzung von Arbeit und Leben? – Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und ihre Folgewirkung für die Beschäftigten, WZB-discussion paper FS II 00-201, Berlin.
- Hielscher, V.; Hildebrandt, E. (1999): Zeit für Lebensqualität – Auswirkungen verkürzter und flexibilisierter Arbeitszeiten auf die Lebensführung, Berlin.
- Hildebrandt, E. (in Zusammenarbeit mit G. Linne) (Hrsg.) (2000): Reflexive Lebensführung – Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit, Berlin.
- Hirsch-Kreinsen, H. (1995): Dezentralisierung: Unternehmen zwischen Stabilität und Desintegration. In: Zeitschrift für Soziologie, 24, 6, S. 422-435.

- Hoffmann, W. H. (1999): Ökonomie von Unternehmungsnetzwerken: Theoretische Einsichten und empirische Befunde. In: J. Sydow; C. Wirth (Hrsg.): Arbeit, Personal und Mitbestimmung in Unternehmungsnetzwerken, München und Mehring, S. 31-62.
- Hoffmann, J.; von Osten, M. (1999): Das Phantom sucht seinen Mörder. Ein Reader zur Kulturalisierung der Ökonomie, Berlin.
- Holtgrewe, U.; Voswinkel, S. (2000): Kundenorientierung zwischen Organisationsrationalität und professionellem Eigensinn, Vortrag bei der Sitzung der Sektion Industrie- und Betriebssoziologie auf dem Soziologentag 2000 in Köln, unveröffentl. Manuskript.
- Inglehart, R. (1998): Modernisierung und Postmodernisierung. Kultureller, wirtschaftlicher und politischer Wandel in 43 Gesellschaften, Frankfurt/New York.
- Jessop, B. (2001): Nach dem Fordismus: Das Zusammenspiel von Struktur und Strategie; in: *das argument* 239, 43. Jg., Heft1/2001, S.9ff
- Junge, M. (1996): Individualisierungsprozesse und der Wandel von Institutionen – Ein Beitrag zur Theorie reflexiver Modernisierung. In: *KZfSS*, Heft 4, S. 728-747.
- Junge, M. (1999): Die Spannung von Autonomie und Verbundenheit in der kommunitaristischen Sozialtheorie und der Individualisierungstheorie. In: H. Leu; L. Krappmann (Hrsg.): Zwischen Autonomie und Verbundenheit, Frankfurt/M., S. 108-132.
- Jurczyk, K.; Voß, G. (2000): Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In: E. Hildebrandt (in Zusammenarbeit mit G. Linne) (Hrsg.): Reflexive Lebensführung, Berlin, S. 151-206.
- Kadritzke, U. (2000): Die „neue Selbständigkeit“ als Gratwanderung – Zwischen professioneller Lust und Angst vor dem Absturz. In: *WSI-Mitteilungen*, Heft 12, S. 796-803.
- Kenis, P.; Knoke, D. (1998): A network theory of interorganizational relations. Manuskript, 14. EGOS Kolloquium, Maastricht, 9.-11- Juli.
- Kiefer, M.: Privatisierung und Kommerzialisierung der Medienwirtschaft als zeitgeschichtlicher Prozess. In: Wilke, J. (Hrsg.): Massenmedien und Zeitgeschichte, Konstanz 1999.
- Klages, H. (1984): Wertorientierung im Wandel. Rückblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen, Campus, Frankfurt/New York.
- Kleemann, F.; Matuschek, I.; Voß, G. (1999): Zur Subjektivierung von Arbeit, WZB-discussion paper P99-512.
- Klein, M.; Pötschke, M. (2000): Gibt es einen Wertewandel bis hin zum reinen Post-Materialismus? *Zeitschrift für Soziologie* 29, Heft 3, S. 202-216.
- Knuth, M. (1998): Von der Lebensstellung zur nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit – Sind wir auf dem Weg zum Hochgeschwindigkeitsarbeitsmarkt? In: G. Bosch (Hrsg.): Zukunft der Ewerbsarbeit, Frankfurt/New York, S. 300-331.
- Kocka, J.; Offe, C. (2000): Einleitung. In: J. Kocka; C. Offe (Hrsg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt/New York, S. 9-18.
- Koza, M. P.; Lewin, A. Y. (1999): The co-evolution of network-alliances: A longitudinal analysis of an international professional service network. In: *Organization Science* 10 (5), S. 638-653.

- Kudera, W.; Voß, G. (Hrsg.) (2000): Lebensführung und Gesellschaft - Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung, Opladen.
- Kühl, S. (2001): Über das erfolgreiche Scheitern von Gruppenarbeitsprojekten – Rezentralisierung und Rehierarchisierung in Vorreiterunternehmen der Dezentralisierung. In: Zeitschrift für Soziologie, Heft 3, S. 199-222.
- Kurz, C. (1998): Repetitivarbeit - unbewältigt. Betriebliche und gesellschaftliche Entwicklungsperspektiven eines beharrlichen Arbeitstyps, Berlin.
- Mc Robbie, A. (2001): From Holloway to Hollywood. Happiness at Work in the New Cultural Economy? Unveröffentl. Ms.
- Malone, T. W.; Laubacher, R. J. (1998): The dawn of E-lance economy. In: Harvard business Review (September-Oktober), S. 145-152.
- Minssen, H. (1999): Von der Hierarchie zum Diskurs? – Die Zumutungen der Selbstregulation, München/Mering.
- Offe, C. (1984): Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie. In: C. Offe (Hrsg.): Arbeitsgesellschaft, Frankfurt/New York, S. 13-43.
- Pongratz, H.; Voß, G. (1997): Fremdorganisierte Selbstorganisation – Eine soziologische Diskussion aktueller Managementkonzepte. In: Zeitschrift für Personalforschung, Heft 1, S. 30-53.
- Rammert, W. (1998): Das Innovationsdilemma. Technikentwicklung im Unternehmen. Opladen.
- Rifkin, J. (2000): Access. Das Verschwinden des Eigentums, Frankfurt/New York.
- Rilling, R. (2001): Eine Bemerkung zur Rolle des Internets im Kapitalismus, In: Hans-Jürgen Bieling u.a., Flexibler Kapitalismus. Festschrift für Frank Deppe, Hamburg.
- Schmidt, G. (1999): Kein Ende der Arbeitsgesellschaft – Überlegungen zum Wandel des Paradigmas der Arbeit in „frühindustrialisierten Gesellschaften“ am Ende des 20. Jahrhunderts. In: G. Schmidt (Hrsg.): Kein Ende der Arbeitsgesellschaft, Berlin, S. 9-28.
- Schmiede, R. (1999): Informatisierung und Subjektivität, In: Konrad, W.; Schumm, W. (Hg.): Wissen und Arbeit. Neue Konturen von Wissensarbeit, Münster, S. 134 – 151
- Schumann, M.; Baethge-Kinsky, V.; Kuhlmann, M.; Kurz, C.; Neumann, U. (1994): Trendreport Rationalisierung, Berlin.
- Sennett, R. (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin.
- Springer, R. (1999): Rückkehr zum Taylorismus – Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg, Frankfurt/New York.
- Sydow, J. (1992): Strategische Netzwerke. Evolution und Organisation, Wiesbaden.
- Sydow, J.; Windeler, A.; Krebs, M.; Loose, A.; Well, B. van (1995): Organisation in Netzwerken, Opladen.
- Teubner, G. (1992): Die vielköpfige Hydra: Netzwerke als kollektive Akteure höherer Ordnung. In: W. Krohn; G. Küpper (Hrsg.): Emergenz: Die Entstehung von Ordnung, Organisation und Bedeutung, Frankfurt/M., S. 189-216.
- Trautwein-Kalms, G. (1995): Ein Kollektiv von Individualisten? – Interessenvertretung neuer Beschäftigtengruppen, Berlin.
- Tullius, K. (1999): Dezentralisierung, Vermarktlichung und diskursive Koordinierung: Neue Rationalisierungsstrategien und deren Auswirkungen auf die unteren

- Produktionsvorgesetzten. Eine Fallstudie aus der Automobilindustrie. In: SOFI-Mitteilungen, Nr. 27, S. 65-82.
- Türk, K. (1997): Organisation als Institution der kapitalistischen Gesellschaftsformation. In: G. Ortmann; J. Sydow; K. Türk (Hrsg.): Theorien der Organisation, S. 124-176.
- Vieth, P. (1995): Kontrollierte Autonomie – Neue Herausforderungen für die Arbeitspsychologie, Heidelberg.
- Voß, G. (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft – Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: MittAB, Heft 3, S. 473-487.
- Voß, G.; Pongratz, H. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer – Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? In: KZfSS, Heft 1, S. 131-158.
- Voswinkel, S. (2000): Transformation des Marktes in marktorientierte Organisationen – Erfolgsorientiertes Entgelt in Wirtschaftsorganisationen. In: H.-G. Brose (Hrsg.): Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft, Frankfurt/New York, S. 239-274.
- Willke, H. (1998): Systemisches Wissensmanagement, Stuttgart.
- Windeler, A. (2001): Unternehmungsnetzwerke. Konstitution und Strukturierung, Wiesbaden.
- Windeler, A.; Wirth, C.; Sydow, J. (2001): Die Zukunft in der Gegenwart erfahren. Arbeit in Projektnetzwerken der Fernsehproduktion. In: Arbeitsrecht im Betrieb, 22 (1), S. 12-18.
- Wolf, H. (1997): Das dezentrale Unternehmen als imaginäre Institution. In: Soziale Welt, Heft 2, S. 207-224.
- Wolf, H. (1998): Die doppelte Institution der Arbeit und ihre Kritik. In: H. Hirsch-Kreinsen; H. Wolf (Hrsg.): Arbeit, Gesellschaft, Kritik, Berlin, S. 101-132.
- Wolf, H. (1999): Arbeit und Autonomie – Ein Versuch über die Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion, Münster.
- Wolf, H. (2000): Das Netzwerk als Signatur der Epoche? In: Arbeit, Heft 2, S. 95-104.
- Wotschack, P. (1997): Zeit und Klasse. Soziale Ungleichheit im Licht moderner Zeitstrukturen, Hamburg.
- Zilian, H.G. (2000): Taylorismus der Seele. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Heft 2, S. 75-97.
- Zoll, R. (1993): Alltagssolidarität und Individualismus. Zum soziokulturellen Wandel, Frankfurt/M.