

1 Der Wandel der Arbeit

Bereits 1969 erschien in Frankreich eine soziologische Studie, in der das Ende oder zumindest eine tiefgreifende Umgestaltung der Industriegesellschaft postuliert wurde. Alain Touraine stellt in seinem Buch „Die postindustrielle Gesellschaft“ (dt. 1972) die These auf, dass ein neuer Typ Gesellschaft im Entstehen begriffen sei, der sich wesentlich von Gesellschaften bisheriger Prägung unterscheide: Die industrielle verwandle sich in eine *postindustrielle* Gesellschaft. Zwar sei die Triebfeder des neuen Gesellschaftstyps ebenso wie die des bisherigen in erster Linie das wirtschaftliche Wachstum – hier spricht Touraine von einer quantitativen Veränderung: Wirtschaftliches Wachstum sei in verstärktem Maße die Triebfeder der Gesellschaft. Die entscheidende Veränderung hingegen sei qualitativer Natur; sie liege darin, dass „man streng wirtschaftliche Mechanismen innerhalb der sozialen Organisation und Aktion nicht mehr isolieren“ könne, sondern dass wirtschaftliches Wachstum „weit unmittelbarer als vorher vom Wissen abhängt, also von der Fähigkeit der Gesellschaft, Kreativität zu schaffen“ (ebd., 9). Das bedeute, „alle Bereiche des sozialen Lebens, der Erziehung, des Konsums, der Information fallen mehr und mehr unter das, was man früher die Produktivkräfte nennen konnte“ (ebd., 10).

Gut 30 Jahre später beschreiben Michael Hardt und Antonio Negri in ihrer holistischen Darstellung einer „neuen Weltordnung“ mit dem Titel *Empire* (2003; amerikanisches Original 2000) denselben Umstand nicht mehr in Form einer Prognose, sondern einer Diagnose: „Kommunikation, Produktion und Leben“ bildeten heute ein „komplexes Ganzes“ (ebd., 411), und deshalb seien auch die „Produktionsmittel immer stärker in die Köpfe und Körper“ der Menschen integriert (ebd., 413). Aus diesem Grund könne die Habermas'sche Abtrennung einer Sphäre der Lebenswelt als „herrschaftsfreie Funktion von Sprache und Kommunikation“ (ebd., 410) von einer Sphäre der Systemrationalität nicht mehr aufrecht erhalten werden:

„Tatsächlich konnte Habermas, als er das Konzept des kommunikativen Handelns entwickelte [...], auf einen Standpunkt außerhalb der Wirkungen der Globalisierung setzen, auf einen Standpunkt des Lebens und der Wahrheit, den er der informationellen Kolonisierung des Seins entgegensetzen konnte (vgl. Habermas 1981). Die imperiale Maschine führt nun vor Augen, dass dieser Standpunkt nicht mehr existiert. Kommunikative Produktion und imperiale Legitimation gehen im Gegenteil Hand in Hand, sie können nicht mehr voneinander getrennt werden.“ (Ebd., 48)¹

Dass eine solche *Entgrenzung von Lebenswelt und Systemrationalität* maßgebliche Auswirkungen auf die Menschen und das Soziale haben muss, liegt auf der Hand. Die Richtung dieser Wirkungen kann jedoch unterschiedlich aufgefasst werden: Werden die Menschen vollständig und wird das Insgesamt des Sozialen den Regeln der Ökonomie unterworfen? Oder wird umgekehrt die Ökonomie nach den Regeln lebensweltlicher Kommunikation umgestaltet?

Die Beantwortung dieser Frage bedarf zunächst eines detaillierten Bildes der anhand von Touraine, Hardt und Negri bislang nur skizzierten Entwicklung. Zudem richten meine Überlegungen ihren Fokus auf einen bestimmten Ausschnitt dieser Entwicklung: auf den Wandel der Arbeitswelt. Dementsprechend werde ich in diesem Kapitel den Paradigmenwechsel vom Fordismus zum Postfordismus, die Debatte um neue Produktionskonzepte in der Industrie, um die Dienstleistungsgesellschaft, die wachsende Bedeutung von Wissen, die Deregulierung und Flexibilisierung der Arbeit sowie die hieraus resultierende Transformation des Berufskonzepts rekonstruieren.

Vom Fordismus zum Postfordismus

Die fordistische Ära erlangte ausgehend von der großen Weltwirtschaftskrise der Dreißigerjahre ihren Höhepunkt in den Sechzigerjahren (vgl. Naumann 2000, 120f.). Ökonomisch ist diese Ära durch die Kombination der Arbeitsprinzipien von Taylor und Ford gekennzeichnet. Frederick W. Taylor hatte die totale unternehmerische Kontrolle des gesamten Arbeitsprozesses zur obersten Prämisse industrieller Produktion erhoben. Ziel seiner Lehre war die „systematisierende Beobachtung, Messung sowie eine auf Optimierung des Leistungsergebnisses [...] bezogene Normierung und Standardisierung von Arbeitskraft, Arbeitsorganisation und Technik“ (Beckenbach 1991, 17) sowie „rigide, zeitökonomische Kontrollen“ des gesamten Produktionsprozesses (ebd., 166).² Die Fließbandtechnik steht bis heute paradigmatisch für dieses Konzept. Dem arbeitenden Individuum kam in Taylors Konzept nur eine rein

1 Der Literaturhinweis bezieht sich auf: Habermas, Jürgen 1981: Theorie kommunikativen Handelns. 2 Bde., Frankfurt/M.

2 Ähnlich: Bollmann 2000, 116 f.; Kern & Schumann 1984, 48; Voß 1998, 474.

ausübende Funktion zu: „Die Resultate des Studiums der Arbeitsprozesse erhält der Arbeiter nur in Form vereinfachter Arbeitsaufgaben mitgeteilt, die wiederum durch vereinfachte Anweisungen geregelt werden, die zu befolgen – und zwar ohne zu denken und ohne die zugrunde liegenden technischen Daten zu begreifen – von nun an seine Pflicht ist.“ (Taylor 1917; zitiert nach Storz 2000)

Henry Ford hatte in seinen Automobilfabriken als Erster diese Fließbandtechnik eingeführt und damit die Lehre Taylors konsequent umgesetzt – daher die Bezeichnung „Fordismus“ (vgl. Naumann 2000, 121). Die Stabilität und der Erfolg dieses Konzepts beruhten auf der Funktionsfähigkeit seiner vier Basisprinzipien:

„Es [das fordistische Produktionskonzept; F.E.] verfolgte die Reduktion und die Rationalisierung operativer Zeit durch die Aufspaltung von Arbeitsaufgaben und deren Technisierung; es umfasste eine strikt hierarchische Organisation von Konstruktion, Entwicklung, Produktion und Vertrieb; es realisierte den Primat der Produktionsüber die Marktökonomie, wobei unterstellt wurde, dass niedrigpreisige Waren immer einen Käufer finden, und es nutzte den Dualismus von Großindustrie und Kleinbetrieben, indem große Firmen stabile Massenbedürfnisse befriedigten, während kleinbetriebliche Produktion die variable Nachfrage befriedigte.“ (Dörre 2001, 694f.)

Zwecks Erhaltung wirtschaftlicher Stabilität, Zurichtung und Steuerung der Arbeitskraft und gesellschaftlicher Integration der Lohnarbeiter entstand der „moderne Sozial- und Interventionsstaat“, der sich auf keynesianische Konzepte intervenierender Vollbeschäftigungs- und Verteilungspolitik stützte (Naumann 2000, 122).³ Dieses Modell geriet erst unter veränderten Rahmenbedingungen unter Druck, sodass neuartige Organisations- und Produktionskonzepte gefordert waren. Nicht weniger als der Status eines „epochalen Strukturwandel[s]“ wird dieser Entwicklung zugesprochen (Diewald & Koenitzka 1998, 269).

Wodurch geriet das fordistische Modell unter Druck? Erstens waren Anfang der Siebzigerjahre in vielen Bereichen der industriellen Produktion die Grenzen des Mengenwachstums erreicht. Die Stärke des fordistischen Produktionskonzepts, Produktionskosten durch Massenfertigung zu minimieren, wurde somit obsolet (vgl. Ribolits 1995, 109f.). Gorz (2000, 41) spricht vom „Ende des ‚fordistischen‘ Wachstums“. Zweitens erwiesen sich die Möglich-

3 Selbstverständlich sind große Teile dieses Sozialstaats von der Gewerkschaftsbewegung hart erkämpft worden und nicht – quasi urwüchsig – „entstanden“. Aus meiner Sicht sind Zurichtung der Arbeitskraft und soziale Integration der Lohnarbeiter jedoch keinesfalls lediglich als „Nebenwirkungen“ des Sozial- und Interventionsstaats zu verstehen. Vielmehr ist er als entscheidende Stütze des fordistischen Produktionssystems aufzufassen.

keiten zur Rationalisierung innerhalb fordistischer Produktionsweisen als nahezu ausgeschöpft, sodass eine weitere Steigerung von Produktivität innerhalb dieses Konzepts kaum noch realisierbar erschien (vgl. Naumann 2000, 124). Drittens führte ein zunehmend internationaler Wettbewerbsdruck zu einem Konkurrenzkampf auf vollkommen neuem Niveau (vgl. Ribolits 1995, 110). Aus den genannten Gründen konnten die traditionellen Industrieländer diesem Konkurrenzdruck nicht mehr mit einem weiter sinkenden Preisniveau begegnen.

Auf zweierlei Weise wurde dieser Entwicklung Rechnung getragen: mittels Erweiterung der Märkte und Beschleunigung der Produktzyklen (vgl. Gorz 2000, 41).⁴ Zur Erweiterung der Märkte bot sich einerseits eine globale Ausweitung an, die einen Ursprung der heute vielzitierten Globalisierung darstellt. Andererseits schien eine permanente Erneuerung und Erweiterung der Nachfrage in bisherigen Märkten vielversprechend. Hierzu war es nötig, immer flexibler auf Kundenwünsche zu reagieren, Möglichkeiten zur individuellen Veränderung und Anpassung in Ausführung und Design zu schaffen und wiederum die Produktzyklen radikal zu verkürzen (vgl. Ribolits 1995, 110). Das aber erforderte den „Bruch mit der fordistischen Produktionsweise“ (Gorz 2000, 41): Das Wachstum der Produktion wurde von der quantitativen auf die qualitative Dimension verlagert; Neuheit, Einmaligkeit und Image des Produktes – sein symbolischer Wert – wurden zentrales Ziel der Produktion (vgl. ebd.).

Dies verlangte flexibilisierte und individualisierte Produktionsweisen, die durch die Entwicklung und den Einsatz moderner Kommunikations- und Informationstechnologien in einem völlig neuen Ausmaß ermöglicht wurden (vgl. Ribolits 1995, 110). Solche Technologien erlaubten zugleich eine Ausweitung der internationalen Arbeitsteilung, sodass Massenfertigung vielfach entweder in Länder mit geringerem Lohnniveau ausgelagert oder mittels Automation substituiert wurden. Damit zogen sich die traditionellen Industrieländer mehr und mehr auf die Herstellung qualitativ anspruchsvoller, individuellen Kundenwünschen angepasster Produkte zurück (vgl. ebd., 110f.; Naumann 2000, 127). Um die Flexibilisierungspotenziale der neuen Technologien aber konsequent ausschöpfen zu können, war der disziplinierte, normierte und austauschbare Arbeitende tayloristischer Arbeitskonzepte vollkommen ungeeignet. Es bedurfte vielmehr qualifizierter, flexibler und im Sinne des Unternehmensinteresses engagierter Mitarbeiter (vgl. Ribolits 1995,

4 Ich verwende hier wie die zitierten Autoren die Vergangenheitsform. Damit wird verdeutlicht, dass der Beginn dieses Prozesses zumeist auf etwa Mitte der Siebzigerjahre datiert wird. Keinesfalls möchte ich hiermit suggerieren, die Entwicklung von einer fordistischen hin zu einer postfordistischen Produktionsweise sei bereits abgeschlossen.

112f.). Gorz (2000, 15) zufolge wurde der Arbeitende „bis in sein Subjekt-Sein hinein [...] Produktionsmittel“.

Zudem induzieren die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien ein neues Verständnis von Wissen: Einerseits erlaubt die datentechnische Repräsentanz von Wissen den permanenten Zugriff hierauf, andererseits steigt die Menge an verfügbaren Informationen exponentiell an und im selben Maße verringert sich die Dauer ihrer Aktualität (vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie 1998, 19ff. und passim; Voß 2000, 156ff.). Somit tritt für die Beschäftigten an die Stelle der Anforderung, bestimmtes Wissen zu wissen, die Notwendigkeit, ihr altes Wissen in Frage zu stellen, flexibel auf neue Anforderungen zu reagieren und beständig Neues zu lernen.

In der Zusammenschau münden diese Entwicklungen in ein neues Verständnis vom arbeitenden Menschen im Produktionsprozess:

„Bedingt durch die rasante Dynamik des konkurrenzverursachten Wandels in der Produktion und die zunehmende Notwendigkeit eines immer rascheren und flexibleren Reagierens auf neu auftauchende Probleme kommt jedoch den Arbeitnehmern und ihrer Bereitschaft, selbstständig im Sinne einer Produktivitätserhöhung aktiv zu werden, die Schlüsselstellung bei der Ausschöpfung der sich aus den technologischen und logistischen Neuerungen ergebenden Möglichkeiten zu.“ (Ribolits 1995, 140f.)

Das heißt, „die optimale Ausnutzung der Kapitalanlagen wird an die Arbeitnehmer übertragen“ (ebd., 153). Die Trennung in Produktionsintelligenz (Planung und Steuerung) und Produktion selbst wurde in weiten Teilen aufgehoben; André Gorz (2000, 43) zitiert einen japanischen Manager mit den Worten: „Bei uns sind diejenigen, die arbeiten, selbst diejenigen, die denken“ – der Kontrast zur oben zitierten Vorstellung Taylors ist überdeutlich.⁵

5 Das Aufkommen einer postfordistischen Wirtschaftsweise zog selbstverständlich tiefgreifende politische Konsequenzen nach sich: Zunehmend international agierende Konzerne und global allokalisierbares Kapital führten zum Ende des ökonomischen Nationalismus (vgl. Gorz, 24ff.). André Gorz spricht vom Kapital als neuem Souverän, von einem „supranationale[n] Kapitalstaat“, einem „Staat ohne Territorium“ (ebd., 25). An die Stelle von Standardisierung der Arbeit, Steuerung durch nationale Unternehmen und Kontrolle durch den Sozialstaat trat als Steuerungsinstanz der freie, weltweite Markt und seine „Gesetze“ (vgl. ebd., 13). Damit wurde das Ende des intervenierenden Staates und seiner Vollbeschäftigungs- und Verteilungspolitik keynesianischer Prägung eingeläutet: „Der Staat zog sich soweit als möglich aus den verbrieften sozialstaatlichen Verpflichtungen zurück und konzentrierte seine finanziellen Mittel nun noch eindringlicher auf die Förderung neuer, konkurrenzfähiger Technologien.“ (Naumann 2000, 124) Das Primat nationalstaatlicher Politik wurde eine ökonomische

Das postfordistische Paradigma hatte maßgebliche Auswirkungen auf die Organisation und das Verständnis industrieller Produktion. Seit Mitte der Achtzigerjahre ist die Debatte um die neuen Produktionskonzepte in der Industrie, die ich im folgenden Abschnitt rekonstruieren werde, einschlägig. Dabei wird sich erweisen, dass die Entwicklung keineswegs so linear verläuft, wie es das Präfix „post“ suggerieren mag.

Neue Produktionskonzepte in der Industrie

Unter der Leitung von Frigga Haug untersuchte die Projektgruppe Automation und Qualifikation (PAQ) von 1972-1987 die Umbrüche industrieller Arbeit durch deren zunehmende Automation. Im Gegensatz zu der in den Siebzigerjahren häufig angestellten Vermutung, Automation würde menschliche Arbeit schlicht ersetzen, kommen die Autoren zu einem differenzierteren Ergebnis: „Programme automatischer Anlagen [...] sind nicht nur als Ersetzung menschlicher Tätigkeiten entworfen worden, sondern *auch auf menschliche Eingriffe in diese Programme selbst hin*.“ (PAQ 1987, 26) Denn „zwischen den logisch-mathematischen Modellen und den darauf basierenden Programmen zweckbestimmter Produktions- und Verwaltungsprozesse“ einerseits und einer „sich dauernd verändernden Realität“ andererseits bestehe eine „prinzipielle Differenz“ (ebd.). Zur kontinuierlichen „Bearbeitung dieser Differenz“ und zur „Synthetisierung neuer technischer Strukturen“ bedürfe es solcher menschlichen Eingriffe (ebd., 27). Und zwar nicht nur auf der Ebene der Planung und des Managements, sondern auch auf operativer Ebene.

Hieraus ergeben sich für die Autoren zwei Konsequenzen: Erstens verändere sich der Charakter der Arbeitstätigkeit; „die Eingriffsmöglichkeiten in den automatischen Prozess sind in hohem Maße *verwissenschaftlicht*“ (ebd., 44; Herv. F.E.).⁶ Zweitens verändere sich die Organisationsstruktur von Arbeit: „Die Arbeitenden lösen sich damit von dem einzelnen Arbeitsvorgang [...], ihr gemeinsamer Gegenstand wird ein komplexes Produktionssystem.“ (Ebd., 57) Aus diesem Grund „geraten die betrieblichen Arbeitsteilungen unter Veränderungsdruck“ (ebd., 58). Gegenseitiges Lernen sowie Arbeit in Gruppen hätten in der Tendenz die alten Hierarchiestrukturen abgelöst; die

misch orientierte Standortpolitik – der Kampf um Investoren, um Kapital –, dies lässt Joachim Hirsch von „nationalen Wettbewerbsstaaten“ sprechen (ebd., 129).

6 So habe beispielsweise die Erklärung von Störungen „Ähnlichkeiten mit dem Beweisführen ex negativo, wie es aus der Mathematik bekannt ist“: „Ursache für x ist nicht a und nicht b und nicht c, also bleibt wohl nur d übrig.“ (PAQ 1987, 50) Ein anderes Beispiel: Auch ein Mitarbeiter auf operativer Ebene müsse in Rechnung stellen können, dass Messvorgänge aktive Eingriffe in die gemessenen Abläufe darstellen; beispielsweise könne „in einer Molkerei der Messfühler, der den Grad der Keimfreiheit messen soll, selbst die Ursache für Keimbildung sein“ (ebd.).

Autoren entwickeln eine Vision, „die darauf abzielt, die alten Arbeitsteilungen zu verflüssigen zugunsten eines stetigen und geplanten Wechsels zwischen verschiedenen Funktionen in dem Handlungsfeld ‚Produktion‘“ (ebd.).

Mit der Einführung der sogenannten neuen Produktionskonzepte in der Industrie scheint diese Vision Wirklichkeit geworden zu sein. 1990 erschien in den USA der Abschlussbericht einer 1986 begonnenen, aufsehenerregenden Studie des Massachusetts Institute of Technology; diese Studie sollte das Verständnis der industriellen Produktion in der westlichen Welt gründlich verändern. Ausgangspunkt dieser Studie war die Erkenntnis, dass

„die Autoindustrien in Nordamerika und Europa Techniken anwendeten, die sich seit Henry Fords Massenproduktionssystem wenig geändert hatten, und dass diese Techniken schlichtweg nicht mehr konkurrieren konnten mit einem neuen Denkschema, das von japanischen Unternehmen hervorgebracht worden war, und für das wir noch nicht einmal einen Namen hatten.“ (Womack u.a. 1992, 9)

Inzwischen ist dieser Name Bestandteil der Umgangssprache und Modell für die Industriearbeit weltweit geworden: *lean production*, schlanke Produktion. Was verbirgt sich dahinter?

Die Autoren nennen fünf Ebenen: Auf der Ebene der *Konstruktion* führe eine kooperative, von schlanken Hierarchien geprägte, teamorientierte Vorgehensweise im Zusammenwirken mit der simultanen Entwicklung der unterschiedlichen Komponenten zu einem effizienteren Konstruktionsprozess. Maßgeblich hierfür sei die permanente Kommunikation über alle Prozessschritte und über alle beteiligten Akteure hinweg (vgl. ebd., 117ff). Auch auf der Ebene der *Koordination der Zulieferkette* sei vor allem die offene Kommunikation und die genaue Abstimmung aller Prozesse der entscheidende Faktor (vgl. ebd., 153ff.). Auf der Ebene der *Beziehung zum Kunden* könne von einer Umkehrung der Verhältnisse in tayloristischer Massenproduktion gesprochen werden: Der Käufer werde zum „integralen Bestandteil des Produktionsprozesses“ (ebd., 197). Idealtypisch gesehen werde genau und nur das produziert, was der Kunde verlange⁷ – das genaue Gegenteil des den Fordismus kennzeichnenden „Primats der Produktions- über die Marktökonomie“, das Dörre (2001, 694) beschreibt. Auch hierfür sei eine permanente Kommunikation über das erwartbare Nachfrageverhalten notwendig (vgl. Womack u.a. 1992, 188ff.). Zusammenfassend lassen sich also insbesondere eine flache Hierarchie und eine offene, intensive und umfassende Kommunikation zwischen allen Bereichen der Produktion, Entwicklung und Distribution als Kennzeichen einer schlanken Produktion festhalten.

7 Hardt und Negri (2003, 301) bezeichnen dieses Prinzip als „Toyotismus“.

In Bezug auf die Rolle der Beschäftigten ist aber die von den Autoren als erstes angeführte Ebene die entscheidende: die Ebene der *Fabrikarbeit*.⁸ Auf dieser Ebene werde „ein Maximum an Aufgaben und Verantwortlichkeiten auf jene Arbeiter [übertragen], die am Band tatsächlich Wertschöpfung am Auto erbringen“ (ebd., 103; Herv. nicht übernommen). Das bedeute erstens die Installierung von „Teamarbeit unter den Bandarbeitern“ (ebd.). Zweitens sei hiermit ein einfaches, aber umfassendes Informationssystem“ verbunden (ebd.). Die Sicherstellung der Qualität des Arbeitsprodukts und -prozesses werde auf diese Weise den Arbeitenden selbst übertragen, wodurch sich massive Rationalisierungs- und Qualitätssteigerungseffekte erzielen ließen.⁹ Für die Arbeitenden resultierten hieraus umfassende Anforderungen an deren Qualifizierung:

„Als erstes müssen die Arbeiter zahlreiche Fertigkeiten erlernen – tatsächlich alle Jobs ihrer Arbeitsgruppe, sodass die Arbeitsverteilung geändert werden kann, und die Arbeiter für jeden anderen einspringen können. Dann müssen sie sich weitere zusätzliche Fertigkeiten aneignen: in einfacher Maschinenreparatur, Qualitätsprüfung, Reinigung und Materialbeschaffung. Ferner müssen sie zum aktiven, ja *vorausschauenden* Denken ermuntert werden, sodass sie Lösungen finden können, bevor Probleme ernst werden.“ (Ebd.)

Den entscheidenden Punkt für das Gelingen solcher Produktionsweisen sehen die Autoren darin, dass die Arbeitenden selbst für diese Umstrukturierung gewonnen werden müssten, eine „bloße Veränderung des Organigramms“ werde „höchstwahrscheinlich keinen Unterschied machen“ (ebd.).¹⁰ Und um die Arbeitenden für eine solche Produktionsweise zu gewinnen, müssten sie seitens des Managements als „fähige Arbeiter wert[ge]schätzt“ werden (ebd.).

In gleicher Argumentationsrichtung wie Womack u.a. konstatieren Kern und Schumann bereits 1984 eine „(Re-)Professionalisierung der Industriearbeit“ (ebd., 323). Ihre prominente Studie postuliert nicht weniger als das *Ende der Arbeitsteilung* als Kennzeichen moderner Produktionsformen (vgl. hierzu auch Beckenbach 1991, 152ff.; Malsch & Seltz 1987). Bereits sechs Jahre vor

8 In meiner Darstellung fehlt die Ebene des Managements (vgl. ebd., 202ff.). Diese Ebene ist aber für die hier zur Debatte stehenden Fragen von nachrangiger Bedeutung.

9 In der japanischen Automobilindustrie wird dieses Prinzip als „Kaizen“ bezeichnet: Es umfasst die „fortlaufende Gestaltung und Optimierung der Abläufe durch die Arbeiter selbst“ (Gorz 2000, 45). Auf diese Weise soll das Maximum an Flexibilität, Produktivität und Geschwindigkeit in der organisatorischen und technischen Gestaltung des Produktionsprozesses und dessen Anpassung an die Nachfrage ermöglicht werden (vgl. ebd.).

10 Lehmkuhl (2002, 75ff., 92ff. und passim) argumentiert in eine ähnliche Richtung.

der Studie aus den USA favorisieren sie ein „Konzept des integrierten Arbeitseinsatzes“ (ebd., 50), das im Kern aus vermehrter Arbeit in Gruppen, dem übergreifenden Zuschnitt der Arbeitsplätze, der Integration vormals getrennter Arbeitsaufgaben und der Enthierarchisierung der Arbeitsorganisation besteht (vgl. ebd.). Zusammengefasst würden damit „an die Stelle von Arbeitsteilung und Spezialisierung die Prinzipien der Integration und Ganzheit“ gestellt (ebd., 48).¹¹

Es liegt auf der Hand, dass den Arbeitenden in dieser Form der Arbeitsorganisation eine vollkommen neue Rolle zukommt: An die Stelle direkter Kontrollen und vorgegebener Arbeitsplanung durch die Unternehmensführung tritt das Prinzip der *Selbstorganisation der Arbeitskraftnutzung* (vgl. Voß & Pongratz 1998, 134). Leitgedanke hierbei ist eine „Führung durch Zielvereinbarung“ (ebd.): Nicht mehr der Arbeitsprozess, sondern das Arbeitsergebnis wird festgelegt. Hieraus ergeben sich Freiräume für die Arbeitenden, denen jedoch ein erhöhter Leistungsdruck und die Übernahme der Verantwortung für die umfassende Nutzung ihrer Fähigkeiten und den Erfolg des Produktionsprozesses gegenübersteht. Es ist demnach der einzelne Arbeitende, der durch sein Leistungsvermögen, seine Selbstkontrolle, seine Eigenmotivation, seine Verantwortlichkeit, kurz: durch das Einbringen seiner ganzen Person zur Steigerung der Produktivität beiträgt.

Das Fazit der Studie Kerns und Schumanns fokussiert ebenfalls die Rolle der Arbeitenden: Die Verabschiedung des tayloristischen Produktionsmodells verlange nach höheren und breiteren Qualifikation der Mitarbeiter sowie nach einem „pfléglicheren, ‚aufgeklärteren‘ Umgang mit der lebendigen Arbeit“ (dies. 1984, 322). Die Autoren erkennen Tendenzen einer „Ausrichtung der Bildungsprozesse an einem umfassenden Qualifikationsbegriff“ (ebd., 324), einer Zurückweisung „einseitige[r] Festlegung der Leistungsanforderungen“ (ebd.), einer wachsenden Bedeutung von „sozialer Kompetenz“ und „Persönlichkeitsentfaltung“ (ebd., 50). Deshalb sei in den neuen Produktionskonzepten „keimhaft gesellschaftlicher Fortschritt“ (ebd., 322) angelegt. Damit interpretieren die Autoren die eingangs dieses Kapitels angeführte Entgrenzung von Lebenswelt und Systemrationalität offenbar in eine bestimmte Richtung: Die Ökonomie werde – zumindest „keimhaft“ – nach den Regeln lebensweltlicher Kommunikation umgestaltet.

Induziert durch den zunehmenden Druck einer vermehrt finanzgetriebenen Unternehmenssteuerung – Stichwort: *shareholder value* – weist die Umstrukturierung industrieller Produktionskonzepte jedoch seit einigen Jahren in eine neue Richtung. Während Kuhlmann (2001, 74) in Bezug auf die Auto-

11 Vgl. zur Integration und Ganzheitlichkeit moderner Arbeitsformen auch Gutmann 1997, 10ff.; Voß & Pongratz 1998, 133ff.; Wollert 1997, 346 und passim; Zimmer 1998a, 128ff.

mobilität trotz eingestandener Tendenzen in Richtung einer Regression grundsätzlich die These Kerns und Schumanns vom Ende der Arbeitsteilung aus dem Jahre 1984 bestätigt, erkennt Dörre (2001, 677) eine Tendenz zur „Re-Taylorisierung“ der Produktion. Er begreift dies jedoch keineswegs als einfache Wiedereinführung von Steuerungsmechanismen im Sinne Taylors. Vielmehr würden die Mechanismen des *Marktes* nun auch *unternehmensintern* genutzt, um die Beschäftigten selbst zu Akteuren der Rationalisierung zu erheben; das „Marktrisiko“ werde „zur Triebkraft einer aktiven Rationalisierungsbeteiligung von Beschäftigten“ (ebd., 697).¹² Als Folge hiervon führt Dörre einerseits eine zunehmende Deregulierung und Flexibilisierung des Erwerbssystems an, andererseits werde vermittels der „Rückkoppelung abhängiger Arbeit an Marktrisiken“ letztlich der „Abschied von der Sozialfigur des Arbeitnehmers“ (ebd.) eingeleitet.

Das Paradigma der Dienstleistung

Als ein zentrales Merkmal der bereits von Touraine beschriebenen postindustriellen Gesellschaft wird im Allgemeinen die gestiegene Bedeutung des Dienstleistungssektors innerhalb des Wirtschaftssystems postuliert (vgl. bspw. Mikl-Horke 1995, 300). Der hier und von vielen weiteren Autoren¹³ herausgestellte quantitative Bedeutungszuwachs, der sich an der gestiegenen Zahl der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich ablesen lässt, ist jedoch nicht das einzig Entscheidende. Ebenso wichtig ist der qualitative Aspekt: Analog zum Übergang von einer landwirtschaftlich zu einer industriell geprägten Gesellschaft, der nicht nur die Anzahl der Beschäftigten in der Industrie ansteigen ließ, sondern auch die *Industrialisierung der Landwirtschaft selbst* zur Folge hatte, gehen Hardt und Negri (2003, 295f.) davon aus, dass im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft die *Industrie selbst* zunehmend dem Paradigma der Dienstleistung folgt.¹⁴

Im Kern besteht dieses Paradigma für Hardt und Negri im *immateriellen Charakter der Arbeit*, wobei sie drei Typen unterscheiden: Im Bereich der in-

12 Derselbe Argumentationsgang findet sich auch in Dörre 2003; ähnlich argumentieren Lehmkuhl 2005, Priddat 2002 und – in Bezug auf die Automobilindustrie – Springer 2002.

13 Die zunehmende Bedeutung des Dienstleistungssektors konstatieren beispielsweise Börsch-Supan 2000, 104ff. und Huisinga 1990, 13; beide Autoren weisen übereinstimmend darauf hin, dass der USA hierbei eine Vorreiterrolle zukomme, der prozentuale Anteil von in der Dienstleistungsbranche Beschäftigten in Deutschland sich jedoch zukünftig dem der USA annähern werde. Die Ausweitung des Dienstleistungssektors konstatieren weiterhin: Bensel 2001, 33; Daheim 2001, 28; Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages 1998, 49ff. und passim; Gutmann 1997, 7ff.; Meister 2001, 74.

14 Bender und Graßl (2004, 49) argumentieren in eine ähnliche Richtung.

dustriellen Produktion habe die Bedeutung von Kommunikation derart zugenommen, dass „instrumentelles und kommunikatives Handeln aufs Engste miteinander verwoben“ seien (ebd., 301), und deshalb auch industrielle Arbeit Züge immaterieller Arbeit annehme. Meine Ausführungen im vorigen Abschnitt unterstreichen dies. Kennzeichen dieses Typs immaterieller Arbeit ist Hardt und Negri zufolge jedoch eine zweckrational verkürzte Form von Kommunikation. Zweitens führen sie unter Bezug auf den amerikanischen Volkswirtschaftler Robert Reich den Bereich der Wissensarbeit an (vgl. ebd., 303). Kennzeichen dieses Typs sei die Abstraktwerdung der Arbeit, die Handhabung von Symbolen und Informationen. Der Strukturierung der deutschen Debatte gemäß werde ich diesen Bereich im nächsten Abschnitt gesondert diskutieren. Drittens schließlich nennen sie die Bereiche der personennahen Dienstleistungen – beispielsweise „Gesundheitsdienste“ – und der „Unterhaltungsindustrie“ (ebd., 304). Zentrales Kennzeichen dieses dritten Bereichs immaterieller Arbeit sei die „Erzeugung und Handhabung von Affekten“, oder, anders gesagt, die „Arbeit am körperlichen Befinden“ (ebd.). Diese Form immaterieller Arbeit hat den Autoren zufolge eine entscheidende Konsequenz: Im Gegensatz zur immateriellen Arbeit innerhalb industrieller Produktion verarme im Falle der Arbeit an der Herstellung von Affekten die Kommunikation nicht, vielmehr werde solche Arbeit „um die Komplexität menschlicher Interaktion bereichert“ (ebd.).

Die bundesdeutsche Debatte um die Dienstleistungsgesellschaft erlangte einen ersten Höhepunkt Anfang der Achtzigerjahre. Einschlägig sind hier beispielsweise Untersuchungen Claus Offes (1984), die ebenfalls das „relative und absolute Anwachsen [...] des Dienstleistungssektors“ hervorheben (ebd., 229). Hinsichtlich der Anforderungen an die Beschäftigten seien Dienstleistungen gekennzeichnet durch „relativ gering standardisierte Arbeitsaufgaben“ und eine „ausgeprägte Inhomogenität“ (ebd., 260). Daraus folge, dass den im Dienstleistungssektor Beschäftigten „Handlungsautonomie“ zugestanden werden müsse (ebd., 277). Offe resümiert: „Was die technische Rationalität der Dienstleistungsarbeit angeht, so muss ihre in weiten Grenzen hinzunehmende Nicht-Normierbarkeit durch Eigenschaften wie Interaktionskompetenz, Verantwortungsbewusstsein, Empathie und kasuistisch erworbene Erfahrungen ersetzt werden.“ (Ebd., 25) Innerhalb der Erwerbsarbeit komme der Dienstleistungsarbeit damit der Status eines zwar funktional notwendigen, in seiner Eigenlogik aber der Rationalität traditioneller Erwerbsarbeit entgegengesetzten „Fremdkörper[s]“ zu (ebd.). Gerade aufgrund dieses Gegensatzes entwickle sich die Dienstleistungsgesellschaft zu einem „sozialen Entstehungsort von Werten und Einstellungen [...] welche die Arbeitsgesellschaft und ihre Rationalitätskriterien (Leistung, Produktivität, Wachstum) herausfordern und zu Gunsten [...] qualitativer und ‚humanistischer‘ Wertmaßstäbe in Frage stellen“ (ebd., 26). Guggenberger (1982) argumentiert ähnlich: Er

sieht mit der Dienstleistungsarbeit ein „neues Kapitel der Arbeitsgesellschaft“ entstehen, in der die Arbeit „ihren Charakter verändert. Sie nimmt Züge der freien, selbstzweckhaften Tätigkeiten in sich auf.“ (Ebd., 79) Ebenso wie Kern und Schumann hinsichtlich der modernen Produktionskonzepte in der Industrie, so scheinen Offe und Guggenberger in Bezug auf die Dienstleistungstätigkeiten in gleicher Weise wie Hardt und Negri in Bezug auf die Arbeit an der Herstellung von Affekten davon auszugehen, dass die Ökonomie zunehmend den Regeln lebensweltlicher Kommunikation folgt.

Ebenso werden allerdings auch in Bezug auf die Dienstleistungstätigkeiten inzwischen Tendenzen einer Re-Taylorisierung konstatiert: So haben sich Bender und Graßl (2004) zufolge die mit dem Aufkommen der Dienstleistungsgesellschaft verbundenen Hoffnungen nicht erfüllt (vgl. ebd., 72); sie verweisen auf das Beispiel des Siegeszugs der Fast-Food-Kette „McDonalds“ und anderer hochstandardisierter Dienstleistungsanbieter in den USA mit ihren normierten, standardisierten, an tayloristischen Konzepten orientierten Arbeitsprozessen (ebd., 63ff.). Und auch Martin Baethge (2001a, 38f.) erkennt Tendenzen zur Standardisierung und Rationalisierung von Beratungs- und Betreuungsfunktionen, beispielsweise bei Selbstbedienungsstrategien im Einzelhandel, im Kreditgewerbe, in Gaststätten und beim Online-Banking.

Baethge sieht jedoch auch eine zweite, eine gegenläufige Tendenz: eine Tendenz zur *Individualisierung* der Dienstleistungstätigkeiten, einerseits in personennahen Dienstleistungen, andererseits hervorgerufen durch die vermehrte Nutzung moderner Informationstechnologien und der damit verbundenen Virtualisierung der Arbeitsprozesse. Der zweite Punkt induziere „individuelle[.] Lösungen in der räumlichen und zeitlichen Gestaltung der Arbeit“ (ebd., 41) und führe zu einer „Dezentralisierung von Verantwortung bei der Durchführung von Dienstleistungstätigkeiten“, (ebd., 40f) da „Entscheidungen mit Kunden und Klienten direkt getroffen werden können müssen“ (ebd., 41).

Dieser Trend zur Individualisierung steht jedoch keineswegs im Gegensatz zu vermehrten Rationalisierungsbemühungen. Ähnlich wie hinsichtlich der neuen Produktionskonzepte in der Industrie werden auch in der Dienstleistungsbranche vermehrt marktförmige Steuerungsmechanismen genutzt, um die Beschäftigten selbst zu Akteuren der Rationalisierung zu machen:

„So verschieden Dienstleistungstätigkeiten im Einzelnen auch sind, durch Marktsteuerung werden die Beschäftigten mit den ökonomischen Rahmenbedingungen ihrer Arbeit konfrontiert. Marktsteuerung zielt darauf ab, die Problemlösungskompetenz der einzelnen Beschäftigten und der Teams für die Unternehmen nutzbar zu machen, mehr noch: Da Not erfinderisch macht, soll jedes Individuum *durch die Verhältnisse dazu getrieben werden, seine subjektiven Potenziale weiterzuentwi-*

ckeln, um den wachsenden Anforderungen im Arbeitsprozess zu genügen.“ (Lehndorf 2003, 163)

Hieraus lassen sich zwei Konsequenzen ableiten: Erstens verstärkt sich damit der Trend zu Querschnitts- und Schlüsselqualifikationen wie „hohe kommunikative Kompetenz und Kooperationsfähigkeit, kulturelle Kompetenz, umfassende Kompetenz zur Selbstorganisation und selfmanagement“ (Baethge 2001a, 42). Dies wiederum habe die „Ablösung des traditionellen, in einer spezifischen Beruflichkeit konstituierten Arbeitskräftetypus“ zur Folge (ebd., 41).

Zweitens sei in verstärktem Maße die Eigenmotivation und die Eigenverantwortung der Mitarbeiter gefordert: „Dienstleistung bedeutet ‚people business‘. Die Mitarbeiter sind der Erfolgsfaktor für ein Unternehmen. Dessen Wettbewerbsfähigkeit hängt in der Dienstleistungsgesellschaft nicht nur davon ab, wie gut seine Mitarbeiter qualifiziert sind, sondern vor allem auch davon, wie stark sie motiviert sind.“ (Bensel 2001, 34) Eigenmotivation und Eigenverantwortung implizierten die „Anerkennung des Mitarbeiters als eines in eigener Sache Verantwortlichen“ (ebd., 35). Damit wandle sich die Rolle des Beschäftigten hin zu einem „Unternehmer im Unternehmen“ (ebd.).

Die Bedeutung von Wissen

Die Entwicklung von einer industriellen zu einer postindustriellen Gesellschaft wird auch als Entwicklung von einer „Economy of Things“ zu einer „Economy of Information“ beschrieben (Bollmann 2000, 115) – bereits Daniell Bell (1973, 219) bezeichnet die von ihm postulierte „nachindustrielle Gesellschaft“ als „Wissensgesellschaft“. Dieser Tenor durchzieht auch die 1996 von der Bundesregierung in Auftrag gegebene „Delphi-Befragung“ (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie 1998). Deren Ergebnisse münden in die These, dass „die zunehmenden Erkenntnisse und die Fülle der austauschbaren oder gespeicherten Informationen [...] zu einer Ressource [werden], die mehr und mehr den Wert und die Qualität von Kapital und Arbeit bestimmt“ (ebd., 189).¹⁵ Die Überlegungen des US-amerikanischen Wirtschaftswissenschaftlers Richard Florida (2002) gehen noch einen Schritt weiter: Wachsende Bedeutung für die Wirtschaft habe vor allem die Schaffung *neuen* Wissens, dementsprechend sieht er in einer neu entstehenden „kreativen Klasse“ von Arbeitenden den Motor für die weitere wirtschaftliche Entwicklung. Den schwedischen Wirtschaftswissenschaftlern Ridderstråle und Nordström (2005) zufolge geht es hierbei insbesondere

15 In dieselbe Richtung argumentieren: Enquete-Kommission der Deutschen Bundestages 1998; Reichwald & Herrmann 2001; Wilke 1998.

darum, neues, *abweichendes* Wissen zu schaffen. An dieser Stelle treffen sich wirtschaftswissenschaftliche Argumente mit den philosophischen Überlegungen Jean-François Lyotards. Dieser hatte in seinem Buch *Das postmoderne Wissen* (1986a)¹⁶ für den Bereich der Wissenschaft die These aufgestellt, heutzutage zeichne sich Wissen in erster Linie dadurch aus, dass es neue, von bisherigem Denken abweichende Aussagen ermögliche (vgl. ebd., 185). Doch offenbar bezieht auch Lyotard diese These auf den modernen Kapitalismus: Benner und Göstemeyer (1994, 278) zitieren Lyotard mit den Worten, es sei das kapitalistische System, „welches ‚unaufhörlich ‚Neues‘ braucht, um konkurrenzfähig zu bleiben“.¹⁷

Ähnlich wie hinsichtlich der Dienstleistungstätigkeiten kann man auch in Bezug auf die Bedeutung von Wissen eine Unterscheidung einführen: zwischen einem Bereich der genuin so bezeichneten Wissensarbeit einerseits und der Bedeutung von Wissen für die industrielle Produktion andererseits. In Bezug auf den zweiten Aspekt nimmt die Untersuchung von Nonaka und Takeuchi (1997) eine ähnliche Perspektive ein, wie die erwähnte Studie des MIT hinsichtlich der modernen Produktionskonzepte in der Industrie. Wie diese, so geht auch die Untersuchung von Nonaka und Takeuchi von der Frage nach dem Erfolg japanischer Unternehmen aus;¹⁸ als Beispiele dienen ihnen unter anderem die Firmen Honda und Matsushita. Ihre Argumentationsgrundlage ist das bereits ausgeführte Verständnis einer Wissensgesellschaft: Wissen stelle „die einzige wichtige Ressource“ heutiger Ökonomie dar (ebd., 17).

Als Grundlage des Erfolgs der angeführten Unternehmen fassen die Autoren deren „Geschick bei der ‚Schaffung von Unternehmenswissen‘“ auf (ebd., 13). Das Verständnis japanischer Unternehmen von Wissen unterscheide sich hierbei grundlegend von dem Verständnis Taylors: Dieser habe Wissen als etwas „Formales, Systematisches und somit Explizites“ aufgefasst. „Explizites Wissen lässt sich in Worten und Zahlen ausdrücken und problemlos mit Hilfe von Daten, wissenschaftlichen Formeln, festgelegten Verfahrensweisen oder universellen Prinzipien mitteilen.“ (Ebd., 18) In japanischen Unternehmen gelte dieses Wissen aber nur als die „Spitze des Eisbergs“ (ebd.). Dort werde Wissen in erster Linie als *implizites* Wissen verstanden: „Implizites Wissen ist sehr persönlich und entzieht sich dem formalen Ausdruck, es lässt sich nur schwer mitteilen. Subjektive Einsichten, Ahnungen und Intuition fallen in diese Wissenskatgorie. Darüber hinaus ist das implizite Wissen tief

16 Das französische Original ist 1979 unter dem Titel *La condition postmoderne* erschienen.

17 Sie zitieren hier: Lyotard, Jean-François: Jean-François Lyotard. In: Philosophien. Gespräche mit Foucault u.a. Graz/Wien 1985, 118.

18 Dabei ist den Autoren zufolge der zwischenzeitige wirtschaftliche Rückschlag Japans nicht auf die Unternehmensstrategien zurückzuführen, sondern auf weltwirtschaftliche finanzpolitische Rahmenbedingungen.

verankert in der Tätigkeit und der Erfahrung des einzelnen sowie seinen Idealen, Werten und Gefühlen.“ (Ebd., 18f.)

Die „Schaffung von Wissen“ in Unternehmen sei als Prozess der Umwandlung dieses impliziten Wissens in „allgemein verständlichen Worte und Zahlen“ zu verstehen (ebd., 19). Solche allgemein verständlichen Worte und Zahlen bezeichnen die Autoren auch als *Informationen*. Zwischen Wissen und Informationen unterscheiden Nonaka und Takeuchi dementsprechend wie folgt:

„Erstens dreht sich Wissen im Gegensatz zu Informationen um *Vorstellungen* und *Engagement*. Wissen ist die Konsequenz einer bestimmten Einstellung, Perspektive oder Absicht. Zweitens dreht sich Wissen im Gegensatz zu Informationen um *Handeln*. Wissen ist immer zweckgerichtet. Und drittens dreht sich Wissen im Gegensatz zu Informationen um *Bedeutung*. Es ist kontext- und beziehungspezifisch.“ (Ebd., 70)

Das bedeutet, Informationen werden erst im arbeitenden Individuum wieder zu Wissen transformiert und damit handlungsrelevant. Einen entscheidenden Schritt zur Wissensbeschaffung in diesem Sinne sehen die Autoren in der Fähigkeit der Beschäftigten, Wissen über „verschiedene Ebenen und Grenzen hinweg auszutauschen und anzuwenden“ (ebd., 105). Insbesondere Personalrotation und Informationsredundanz zwischen den verschiedenen Unternehmensbereichen seien hierfür förderlich.

Dieselbe Position vertritt Novak (2000a): Die Komplexität moderner Produktionsweisen sei kaum vollständig planbar, daher „steige die Bedeutung des Erfahrungswissens“ (ebd., 173): „Pläne, so könnte man sagen, werden trotz intensiven Planungsaufwands durch struktur-, prozess-, markt- und verkehrsinfrastrukturelle Emergenzen gestört bzw. zumindest temporär außer Kraft gesetzt.“ (Ebd. 174) Moderne Produktionskonzepte hätten zum Ziel, Erfahrungswissen zu objektivieren, vom Individuum abzulösen und einen umfassenden Zugriff auf die Arbeitspotenziale der Beschäftigten zu bekommen (ebd.). Entscheidenden Einfluss hierauf hätten jedoch die Mitarbeiter selbst: „Der Entscheidung, wem was an Erfahrungswissen gegeben wird, liegt unseres Erachtens ein bewusster, individueller Entscheidungsprozess zugrunde.“ (Ebd. 175) Die „Anerkennung der Beschäftigten als Experten des Arbeitsprozesses“ sei deshalb eine Voraussetzung für eine erfolgreiche Umgestaltung der Industriearbeit (ebd., 173).

Ein ähnliches Verständnis von Wissen führt Bollman (2000) für jenen zweiten Bereich an, deren Beschäftigte er „Wissensarbeiter“ nennt (ebd., 119). Hiermit trete eine *neue Berufsgruppe* auf, deren Kennzeichen „Problemidentifizierungs-, Problemlösungs- und strategische Vermittlungstätigkeiten“ seien, beispielsweise „Designer, Softwareingenieure, Biotechnologen, PR-

Manager, Investment-Banker, Anwälte, Managementberater, Analysten [...]“ (ebd., 119). Aufgabe dieser Berufsgruppe sei es „auf professionelle Weise den Dreischritt von Daten über Informationen zu Wissen“ zu vollziehen (ebd.). Dem Schritt der Datengewinnung folge ein Abstraktionsschritt: Aus konkreten, individuellen Daten müssten allgemein gültige Informationen abgeleitet werden. Wissen hingegen sei der an Menschen gebundene, „produktive Einsatz von Informationen“ (ebd., 118; Herv. nicht übernommen). Dementsprechend folge dem Abstraktions- ein Konkretisierungs- und Anwendungsschritt in Form der „Veränderung, Transformation, Restrukturierung und Reorganisation des Bestehenden“ (ebd., 119). Da diese Form der Tätigkeit sich nicht standardisieren ließe, sei die „Produktivität des Wissensarbeiters“ (ebd., 121) auf dessen „Selbstbestimmung“ angewiesen (ebd., 120). Wissensarbeiter müssten sich selbst managen, Verantwortung für ihre eigene Produktivität übernehmen und autonom agieren können. Deshalb sind es Bollmann zufolge die „Grundsätze unternehmerischen Handelns, deren Befolgung für die Produktivität des Wissensarbeiters ausschlaggebend“ sei (ebd., 121).

Brinkmann (2003) argumentiert ähnlich: Auch er geht von der Annahme aus, dass Wissensarbeit „kaum taylorisierbar“ und nur „bedingt routinisierbar“ sei (ebd., 68) und Wissensarbeitern deshalb „weitgehende Selbstständigkeit“ bei der Ausübung ihrer Tätigkeit eingeräumt werden müsse (ebd.). Er stellt die „Ware Wissensarbeitskraft“ bis Ende der Neunzigerjahre als „knappes Gut“ heraus (ebd., 70), versteht Wissen an seine „TrägerInnen“ gebunden, weshalb sich die Abhängigkeit von „fremden Produktionsmitteln“ abgeschwächt habe (ebd., 71), und postuliert die „mangelnde Kontrollierbarkeit des Wissens“ (ebd., 72). Gerade deshalb betrachtet er die „WissensarbeiterInnen“ bis Mitte/Ende der Neunzigerjahre als „machtvolle Beschäftigte“ (ebd., 69) – machtvoll gegenüber ihren Arbeitgebern und Vorgesetzten. Inzwischen habe sich jedoch die Lage grundlegend geändert: Die veränderte Arbeitsmarktlage sei die Voraussetzung dafür, dass Marktmechanismen von Unternehmen zur „kalten Entmachtung der WissensarbeiterInnen“ (ebd., 79) genutzt werden könnten. Unternehmensextern würden verstärkt Freiberufler eingesetzt, die „leichter freisetzbar“ seien und flexibler und länger arbeiteten (ebd., 83). Unternehmensintern werde versucht, auch die Wissensarbeit mittels „Zielvereinbarung“ und „Leistungslohnbestandteilen“ zu quantifizieren: Der „Marktpreis“, die „unzweideutigste[.] Reduktion von Komplexität“, werde zur „Quantifizierung des Nicht-Quantifizierbaren“ – der Wissensarbeit – herangezogen (ebd., 84).¹⁹

19 Ähnlich argumentiert Boes (2003) in Bezug auf die IT-Branche.

Entgrenzung, Flexibilisierung, Deregulierung

Versuchen wir, die bislang dargestellten Argumentationsstränge zusammenzuführen: Im ersten Abschnitt hatten wir gesehen, dass der Bruch mit der fordistischen Produktionsweise die Flexibilisierung der Produktion zum Ziel hatte (Gorz; Ribolits; Naumann). Im Anschluss daran wurde erkennbar, dass ein zentraler Bestandteil moderner Produktionskonzepte in der Industrie die Verringerung der Arbeitsteilung, die Ganzheitlichkeit der Arbeitsvollzüge und damit die Entgrenzung der verschiedenen, vormals getrennten Arbeitsaufgaben ist (PAQ; Womack u.a.; Kern & Schumann). Zudem wird die Funktionsweise des Marktes zur aktiven Rationalisierungsbeteiligung der Beschäftigten genutzt, woraus eine zunehmende Deregulierung und Flexibilisierung des Erwerbssystems resultiert (Dörre). Der Abschnitt zum Paradigma der Dienstleistung hat erkennen lassen, dass einerseits Dienstleistungstätigkeiten mit einem verstärkten Trend zu Querschnitts- und überfachlichen Qualifikationen verbunden sind (Hardt & Negri, Offe, Baethge), andererseits die vermehrte Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien eine räumliche und zeitliche Entgrenzung der Arbeit induziert (Baethge). Im vorigen Abschnitt schließlich hatten wir gesehen, dass erstens zur Schaffung von Wissen in Unternehmen eine bereichs- und tätigkeitsübergreifende Kommunikation sowie Maßnahmen wie beispielsweise Jobrotation vorgeschlagen werden (Nonaka & Takeuchi) und zweitens Wissensarbeit kaum standardisier- und taylorisierbar ist (Bollmann, Brinkmann). In der Zusammenschau münden all diese Entwicklungsstränge in eine zunehmende Entgrenzung und Flexibilisierung der Arbeit, die auf dem Boden entsprechender politischer Weichenstellungen²⁰ auch eine Deregulierung und Entstandardisierung des Arbeitsmarktes zur Folge hat:

„Der aktuelle Wandel der organisatorischen Bedingungen gesellschaftlicher Arbeit ist vielgestaltig. Im wesentlichen können jedoch die meisten Entwicklungen pauschal als ‚Flexibilisierung‘ umschrieben werden. So abgegriffen und unscharf dieser Begriff auch sein mag, er trifft einen entscheidenden Punkt: Ganz egal, ob es um die Deregulierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen auf gesellschaftlicher Ebene geht, um Outsourcing-Strategien, Profitcenter-Konzepte und Hierarchieausdünnungen auf betrieblicher Ebene oder um die Nutzung von Gruppenkonzepten, Projektarbeitsformen und entstandardisierten Arbeitszeiten auf der shop-floor-Ebene, Ziel ist immer, etablierte Strukturen aufzubrechen und mehr oder weniger dauerhaft zu dynamisieren und zu verflüssigen.“ (Voß 1998, 473f.)

20 Vgl. zu politischen Rahmenbedingungen der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes hinsichtlich sogenannter „Betrieblicher Bündnisse“ und der Flexibilisierung von Flächentarifverträgen Rehder 2003.

Ulrich Beck (1986, 220ff.) hat Ähnliches bereits in den Achtzigerjahren beschrieben und als maßgeblichen Bestandteil einer gesellschaftlichen *Individualisierung* aufgefasst. In seiner Sichtweise, ebenso wie in der von Voß, erstreckt sich die Flexibilisierung der Arbeit auf deren räumliche und zeitliche Organisation, deren Inhalte, rechtliche Rahmung und lebenslange Kontinuität. Im Zusammenspiel mit zunehmender Arbeitslosigkeit entsteht laut Beck ein „System flexibel-pluraler Unterbeschäftigung“ (ebd., 222).²¹

Zeitliche Flexibilisierung kann die verschiedensten Formen annehmen: Schichtmodelle, Überstunden, Gleitzeit oder die unterschiedlichen Teilzeitmodelle. Ein weit verbreitetes Beispiel zeitlicher Flexibilisierung ist die Einführung sogenannter Arbeitszeitkonten (vgl. Stopp 1997, 163ff.). Zweck der zeitlichen Flexibilisierung ist die weitest mögliche Ausschöpfung vorhandener Ressourcen: beispielsweise die Entkopplung individuellen Arbeitszeit von Maschinenlaufzeiten in der Produktion oder die Erweiterung von Dienst- oder Ladenöffnungszeiten in der Dienstleistungsbranche (vgl. Scholz 1992, 162).²²

Neben die zeitliche treten Formen *räumlicher* Flexibilisierung wie Tele- und Heimarbeit (vgl. Daheim 1992, 22). Vor allem mittels neuer Informations- und Kommunikationstechnologien wird diese Form der Flexibilisierung mehr und mehr ausgebaut in Richtung vollständig virtueller Organisations- und Ablaufstrukturen, beispielsweise kurzfristig kooperierende Unternehmenseinheiten oder zeitlich begrenzte, örtlich verteilte Projektgruppen und Entwicklungsteams (vgl. Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages 1998, 38ff., 54ff.). Die Enquete-Kommission bezeichnet diese Entwicklung als „Entbetrieblichung“ der Erwerbsarbeit (ebd., 55).²³ Hierdurch verstärkt sich wiederum der Trend zu ganzheitlichen Arbeitsprinzipien, indem beispielsweise in virtuellen Kooperationsverbünden „die betriebswirtschaftlichen Funktionen (Produktion, Absatz, Finanzierung) personell nicht ausdifferenziert sind, die Erwerbstätigen also ihren Wertschöpfungsprozess ganzheitlich managen [...] müssen“ (Reichwald & Herrmann 2001, 14).

21 Ausgehend hiervon lässt sich ein weiterer Argumentationsstrang identifizieren, der vor allem die Folgen zunehmender Arbeitslosigkeit respektive Unterbeschäftigung zum Gegenstand hat. Insbesondere Veröffentlichungen von Ulrich Beck und Jeremy Rifkin fokussieren hierbei einen vierten Sektor der Arbeitswelt, der auch als „Bürgerarbeit“ tituliert wird, im Kern Eigen-, Familien- und Haushaltsarbeit thematisiert und deren Anerkennung, Ausweitung und Entlohnung fordert (vgl. Beck 1999; Rifkin 1995; dazu auch: Böhm & Dribbusch 2000; Dettling 2000; Engelmann & Wiedemeyer 2000, 15f.; kritisch: Bender & Graßl 2004, 41). Dieser Argumentationsstrang wird hier nicht weiter verfolgt, da es mir um die Subjektivierung der Arbeitswelt und deren Folgen geht, nicht aber um Alternativen zur Erwerbsarbeitsgesellschaft generell.

22 Vgl. dazu die verschiedenen Praxisbeispiele in Gutmann (Hg.) 1997, 111-313; kritisch: Becker 2000; Holch 2000; Jürgens, K. 2000.

23 Ähnlich: Holert 2000; Reichwald & Möslein 2000, 118; Wurzer 2000; Zimmer 2002, 82.

Induziert durch neue Managementstrategien und politische Weichenstellungen gehen zeitliche und räumliche Flexibilisierung einher mit einer Flexibilisierung der *Arbeitsverhältnisse*. Ziel solcher Managementstrategien ist die Entwicklung der Unternehmen von geschlossenen, durchstrukturierten Gebilden in Richtung entgrenzter Netzwerke, die als „atmende Organisation“ begriffen werden (Gutmann 1997, 16). Zentral hierbei ist die Unterscheidung zwischen einer oftmals sehr kleinen „Kernmannschaft“ einerseits und der „flexible[n] Hinzunahme von ‚freien Mitarbeitern‘, ‚Projekten‘ oder ‚Arbeitsergebnissen‘“ andererseits (ebd.).²⁴ Entstandardisierte und deregulierte Arbeitsverhältnisse sind die Folge, wie sich an einer zunehmenden Heterogenität der Vertragsformen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ablesen lässt – beispielsweise Scheinselbstständigkeit, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit (vgl. Diewald & Konietzka 1998, 270).²⁵

24 Ähnlich: Priddat 2002, 72; Welsch, J. 1997, 43.

25 Die zunehmende Deregulierung, Flexibilisierung und Entstandardisierung der Arbeit ist zwar einerseits eindeutig empirisch belegbar, andererseits lässt sich diese Entwicklung nicht problemlos quantifizieren. Dies wird besonders deutlich in der differenzierten Darstellung von Günther Schmid (2000). Zwar weist er anhand der Indikatoren Teilzeitquote, Leiharbeit, Zeitarbeit und Befristung der Beschäftigung eine „Erosion des ‚Normalarbeitsverhältnisses‘“ nach (ebd., 270), je nach Blickwinkel und Gewichtung der Indikatoren ist diese Entwicklung jedoch kaum oder sehr deutlich messbar. An anderer Stelle wird beschrieben, dass die Anzahl der Festangestellten weltweit abnimmt, die Anzahl deregulierter Arbeitsverhältnisse hingegen ansteigt; diese Tendenz ließe sich besonders gut in den USA ablesen (vgl. Welsch, J. 1997, 43), aber auch in Westdeutschland nehme der Trend zu flexibilisierten Arbeitsplätzen kontinuierlich zu, in Ostdeutschland könne diesbezüglich von einer „nachholenden Flexibilisierung“ gesprochen werden (Bauer, Groß & Schilling 1997, 91; vgl. zur Flexibilisierung der Arbeit in Ostdeutschland und den sozialen Folgen auch Bittner 2000). Düren & Wiedemeyer ziehen ebenfalls empirische Daten für ihre These von einer „Erosion der Normalarbeitsverhältnisse“ heran (dies. 2000, 173): Nach einer Statistik des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung aus dem Jahre 2000, die von ihnen vorgestellt und interpretiert wird (vgl. ebd., 172), sind die sogenannten Normalarbeitsverhältnisse – hierunter verstehen die Autoren Angestellte und Arbeiter in unbefristeten Vollzeitstellen mit Ausnahme der Leiharbeit – gegenüber Selbstständigkeit, Teilzeitarbeit, befristeten Anstellungen, geringfügiger Beschäftigung und Leiharbeit deutlich im Rückgang begriffen. Auch die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages belegt die Entstandardisierung von Arbeitsverhältnissen auf empirischer Basis (1998, 57): Die auf das Erscheinungsjahr der Studie bezogenen Daten sprechen von 33% der Beschäftigten in „Nicht-Norm-Arbeitsverhältnissen“ gegenüber lediglich 17% im Jahre 1970. Neue Selbstständigkeit und Scheinselbstständigkeit seien insbesondere in durch Informations- und Kommunikationstechnologien geprägten Arbeitsbereichen zu finden (ebd.). Gerd Wagner (2000) belegt ein Ansteigen der Teilzeitquote bei abhängig Beschäftigten, Diewald & Konietzka (1998) weisen anhand der Indikatoren Befristung der Arbeitsverhältnisse und Versicherungspflicht der Beschäftigten eine zunehmende Entstandardisierung der Beschäftigungsverhält-

All diese Entwicklungen laufen einer *lebenslangen Kontinuität* des Berufslebens zuwider: „Was immer mit den Mitarbeitern dieser Firmen [gemeint ist hier das Beispiel Microsoft; F.E.] geschieht, es wirkt dauerhaften Strukturen entgegen, und zwar insbesondere solchen mit einer eingebauten lebenslangen Perspektive, die vergleichbar mit der herkömmlichen Dauer des Berufslebens sind.“ (Baumann 2000, 29) Die Frage der Entstandardisierung beruflicher Lebensläufe werde ich im nächsten Abschnitt im Zusammenhang mit der Erosion des Berufskonzepts diskutieren.

Auch hinsichtlich der Konsequenzen dieser Flexibilisierung und Deregulierung können wir die bisherigen Argumentationsstränge zusammenfassen: Sie alle münden in einen Wechsel von zeitlichen, räumlichen oder organisatorischen Standards der Arbeit hin zu einem „Ergebnisstandard“ (Hoff 1997, 330). Hinsichtlich der Beschäftigten wird als Resultat deren „Selbststeuerung“ konstatiert (ebd., 324).²⁶ Damit sei einerseits eine flexiblere und schnellere Reaktion auf die jeweiligen Anforderungen möglich, andererseits führe dies zu einer verbesserten Motivationslage (ebd., 325). Dies aber bedeute, die Arbeitenden müssten sich „zunehmend zu Akteuren bei der Verwertung ihrer Arbeitskraft“ entwickeln (Daheim 1992, 30).²⁷ Anders gesagt: „Arbeitnehmer werden [...] zum freien Unternehmer ihrer Arbeitskraft, die Grenze zwischen abhängig beschäftigten Arbeitnehmern und Selbstständigen wird fließend, wenn nicht sogar obsolet.“ (Gutmann 1997, 16) Nicht obsolet allerdings wird die Frage nach den rechtlichen Rahmenbedingungen einerseits²⁸ sowie nach der notwendigen Handlungsfähigkeit der Arbeitenden andererseits, um dieser Entwicklung Rechnung tragen zu können – ich komme darauf zurück.

In empirischen Untersuchungen zu entgrenzten, flexibilisierten Arbeitsformen fällt ein Aspekt wiederholt auf: der Aspekt der *Mehrarbeit*. Ergebnisse einer Studie bei der Firma IBM weisen beispielsweise nach, dass die Entgrenzung und Flexibilisierung der Arbeit eine deutliche Mehrarbeit der Beschäftigten zur Folge hat (vgl. Holch 2000). Nick Kratzer (2003) stellt die Frage nach den Ursachen dieser Mehrarbeit an den Anfang seiner umfangreichen empirischen Untersuchungen. Kratzer verknüpft diese Frage mit einer zweiten, der Frage nach der Erlebnisqualität entgrenzter Arbeit:

nisse nach und auch das Resümee von Engelmann & Wiedemeyer (2000, 11) geht in diese Richtung. Eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln (Schäfer 2001) bestätigt ebenfalls diesen Trend; ihr zufolge „stieg die Anzahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse von 1985 bis 1998 um etwa 25 Prozent“ (ebd., 22).

26 Ebenso bspw. Jensen 2000; Voß & Pongratz 1998.

27 Vgl. dazu, fast gleichlautend: Daheim & Schönbauer 1993, 159

28 Vgl. zu den für eine flexibilisierte Arbeitswelt notwendigen rechtlichen Rahmenbedingungen den pointierten Aufsatz von Alain Supiot 2000.

„Warum arbeiten eigentlich Softwareentwickler bis spät in die Nacht – und das, obwohl sie dazu nicht vom Chef gezwungen werden? Warum macht vielen, werden sie danach gefragt, der Job vor allem ‚Spaß‘, ist ‚interessant‘ und abwechslungsreich und scheint die simple Tatsache, dass man damit – und nur damit – sein Geld verdient, so zweitrangig geworden zu sein? Warum gehen Beschäftigte am Wochenende in die Firma, weil man sich dort mit mehr Ruhe auch mal Dingen widmen kann, die über das Alltagsgeschäft hinausgehen? Warum finden es jüngere Angestellte ‚spannend‘, sich an einem internen Reorganisationsprojekt zu beteiligen, obwohl das Thema eigentlich nichts mit ihrer Stellenbeschreibung zu tun hat, eine ‚Belohnung‘ für das Zusatzengagement aber – wenn überhaupt – erst später zu erwarten ist?“ (Ebd., 11)

Nachdem das Auftreten von Mehrarbeit in flexibilisierten Arbeitsformen empirisch deutlich belegt wurde, führt Kratzer zunächst vor allem organisatorische Rahmenbedingungen als Ursachen hierfür an (vgl. ebd., 104ff.).²⁹ Wenn aber Formen flexibler Erwerbstätigkeiten trotz (oder wegen?) der Mehrarbeit so oft als „spannend“ tituliert und mit „Spaß“ in Verbindung gebracht werden, wie er es formuliert (ebd., 11), wenn die Selbststeuerung der Arbeitskraftnutzung als Resultat der Flexibilisierung trotz Mehrarbeit zu einer höheren Motivation führt, wie Hoff (1997, 325) behauptet, und wenn in der Literatur die Selbstständigkeit des Wissensarbeiters trotz Mehrarbeit oftmals sogar als „Freiwilligkeit in ihrem beruflichen Engagement“ interpretiert wird, wie Brinkmann (2003, 69) schreibt, dann muss das Verhältnis von Flexibilisierung, Selbststeuerung und Mehrarbeit vor allem auf seine *subjektiven* Voraussetzungen hin befragt werden.

In ähnlicher Weise fragt auch Kratzer nach den subjektiven Beweggründen der Beschäftigten für Mehrarbeit. Auf diese Frage findet er vier Antworten: Erstens sei es, „ganz traditionell, die Angst um den Arbeitsplatz, die im Grunde für die entscheidende ‚Motivation‘ sorgt“ (Kratzer 2003, 235; Herv. nicht übernommen). Zweitens stellt er die lebensweltliche Kommunikation als Steuerungsmedium entgrenzter Arbeit heraus, die „in besonderer Weise Leistungspotenziale von Arbeitskraft“ aktiviere (ebd., 237; Herv. nicht übernommen). Drittens führe ein „Wandel gesellschaftlicher Orientierungsmuster“ (ebd., 240) zu „wachsenden Wünschen und Bedürfnissen nach Entfaltung, nach ‚Er-Leben‘ auch in der Arbeit“ (ebd., 241; Herv. nicht übernommen). Diese drei Punkte zusammengefasst induzierten die Notwendigkeit, viertens die „je subjektiven Interessen, Orientierungen, Wahrnehmungen und

29 Er nennt die „steigende[...] Komplexität von Kundenanforderungen“ aufgrund einer „wachsenden Konkurrenz“ (ebd., 104), die Beteiligung an „Projektarbeit“ (ebd., 105), eine „organisierte[...] Partizipation“ (ebd., 106), zunehmende „Aufgabenintegration“ (ebd., 108), „dynamische Qualifikationsanforderungen“ (ebd., 109), die „Einarbeitung neuer Mitarbeiter“ (ebd., 110) sowie „Reportinganforderungen“ (ebd., 111) als Ursachen auftretender Mehrarbeit.

Strategien“ der Beschäftigten in den Blick zu nehmen (ebd., 243). Aus diesem Grunde sieht Kratzer einerseits das „Subjekt vermehrt in den Fokus industriesoziologischer Rationalisierungsforschung“ gerückt (ebd., 244); andererseits jedoch sei dieses Subjekt ein „unbekanntes Wesen“ (ebd., 242), der „subjektive Faktor“ ein „ominöse[r]“ (ebd., 244).

So gesehen erscheint es dringend angeraten, die Befunde soziologischer Forschung zur Entgrenzung und Flexibilisierung der Arbeit mit subjekttheoretischen Überlegungen zu verknüpfen. Ohne entsprechende theoretische Grundlagen wird eine empirisch vorgehende Sozialforschung diesen „ominösen subjektiven Faktor“ (ebd., 243) nicht hinreichend durchleuchten und genau deshalb die eingangs dieses Kapitels gestellte Frage nach der Richtung und den Auswirkungen der Entgrenzung von Lebenswelt und Systemrationalität nicht beantworten können:

„Es ist die empirische Ambivalenz, die eine Interpretation schwierig macht, es ist darüber hinaus aber auch die Ambivalenz der Interpretation selbst, die für Unsicherheit sorgt: ‚Spaß‘, Vertrauen, Solidarität, ‚gefühlte‘ und ‚erlebte‘ Autonomie können Wege in die ‚Totalisierung der Arbeitswelt‘ (Zilian 2000), in die vollständige Subsumtion (Moldaschl 1998) sein, die die Ökonomie noch in die tiefste Pore der Person, den letzten Winkel der Seele einpflanzt und Echt und Unecht, Wahr und Falsch ununterscheidbar macht. Die gleichen Merkmale können einem aber auch Hinweise auf die (Wieder-) Aneignung verloren geglaubten Terrains geben, auf den zunehmend – im Wortsinne – selbstbewussten Umgang von Arbeitssubjekten mit sich und ihrer Arbeit, auf die emazipatorische Qualität dieses ‚inneren Produktionsverhältnisses‘ (Bechtle/Sauter 2001), die darin besteht, dass sich nun – via Subjekt – Produzent und Produkt so nahe sind, wie es im Fordismus-Taylorismus wohl nur in Ausnahmen der Fall ist. Vorläufig bleibt allerdings, zumindest auf Basis des hier vorliegenden Materials, nichts anderes übrig, als diese Frage unbeantwortet zu lassen.“ (Ebd., 246)³⁰

30 Die Literaturhinweise beziehen sich auf: Zilian, H.G. 2000: Taylorismus der Seele. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Heft 2, 75-97; Moldaschl, M. 1998: Internalisierung des Marktes – Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In: ISF, INIFES, IfS, SOFI (Hg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997 – Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten. Berlin, 197-250; Bechtle, G. & Sauer, D. 2001: Fordismus als Zwischenspiel? Zur heterogenen und ambivalenten Entwicklung des gegenwärtigen Kapitalismus. In: Wagner, H. (Hg.): Interventionen wider den Zeitgeist. Hamburg, 86-99.

Die Erosion des Berufskonzepts

Die Deregulierung, Flexibilisierung und Entstandardisierung der Arbeit steht im Gegensatz zu einer *berufsförmigen*, das heißt inhaltlich strukturierten und auf Dauer angelegten sozial bestimmten Form der Erwerbstätigkeit. Auch diese Entwicklung hat Ulrich Beck bereits in den Achtzigerjahren beschrieben. Die Folgen für das Selbstverständnis der Menschen hierdurch seien gravierend: „Mit dem Beruf verlieren die Menschen ein mit der industriellen Epoche entstandenes, inneres Rückgrat der Lebensführung.“ (Ders. 1986, 222)

Diese Aussage erklärt sich, wenn wir die Bedeutung des Berufs für die gesellschaftliche Strukturierung und die subjektive Identitätsbildung in der fordistischen Gesellschaft betrachten. Berufe können als „relativ dauerhafte Arbeitskraftmuster“ (Daheim & Schönbauer 1993, 13) beschrieben werden, zugleich ist – zumindest bislang in Deutschland – die „Organisation gesellschaftlicher Arbeit“ entlang dieser Arbeitskraftmuster ausgerichtet (ebd.). Der Beruf strukturiert also zwei unterschiedlichen Ebenen und bezieht sie aufeinander: die gesellschaftliche und die subjektive Ebene. „Durch Berufe geprägte gesellschaftliche Strukturen“ und die „durch Berufe geprägten personalen Subjekte“ (Voß 2001a, 288) erlangen durch den Beruf ihre Identität und werden durch den Beruf miteinander in Beziehung gesetzt. Aus diesem Grund wird dem Beruf bescheinigt, ein „spezifischer Modus der *Vermittlung von Individuum und Gesellschaft*“ zu sein (ebd., 289).³¹ In der Sprache der Systemtheorie wird der Beruf als „Form der gesellschaftlichen Kommunikation über Erwerbstätigkeit“ (Lange 1999, 12) verstanden, welche die Funktion eines „Inklusionsmodus einer modernen Arbeitsgesellschaft“ inne habe (Corsten 2001, 282).

Die größte Bedeutung in diesem Sinne hatte der Beruf in der Zeit des „fordistische[n] Hochkapitalismus“ (Voß 2001a, 291). Im Zentrum standen „strikt auf Funktionen und Fachleistungen ausgerichtete, i.w.S. industrielle Berufe auf fast allen Ebenen (von ‚angelernten‘ Arbeitern und Verwaltungsgehilfen, über Facharbeiter und qualifizierte Angestellte, bis zu Meistern, Technikern und akademisierten Berufen)“ (ebd.). Basis dieser Entwicklung waren die strikte Arbeitsteilung und Spezialisierung fordistischer Arbeitskonzepte, die gestiegenen Anforderungen an die Beschäftigten, die aus zunehmendem technischen Fortschritt resultierten, sowie – als Reaktion darauf – das stark expandierende Bildungswesen (vgl. ebd.). Die Unternehmen, das Bildungssystem und die sozialen Sicherungssysteme mussten sich auf hoch standardisierte und spezialisierte Berufe einstellen, womit die Erfordernisse der fordistischen Arbeitswelt letztlich das Gesellschaftssystem insgesamt berufsformig strukturierten (vgl. ebd.). Auf Seiten der Individuen wirkte der Be-

31 Ebenso: Daheim 2001, 22f. und passim; Kurtz 2001, 8ff.

ruf in dieser Form prägend auf deren personale und soziale Identität, Biographie und gesellschaftliche Verortung (vgl. ebd., 292).

Genau diese Form des Berufs geriet unter dem Flexibilisierungspostulat der neuen Produktionskonzepte, der Entgrenzung der Arbeitsformen und der Ganzheitlichkeit der Arbeitsvollzüge zunehmend unter Druck. Das Stichwort hierzu lautet *Entberuflichung*. Mitte der Siebzigerjahre, so Daheim (1982, 272), erschien dieser Topos erstmals in der Berufs- und Arbeitssoziologie. Zunächst wurde hiermit beschrieben, wie das höhere Bildungswesen sich mehr und mehr von der Orientierung an festgelegten Berufsmustern löste. Dies wurde später auf das berufliche Bildungswesen insgesamt ausgeweitet und explizit als Kritik am Berufskonzept formuliert: Die der Forderung nach Flexibilität zuwiderlaufende Orientierung am Berufskonzept sei für die Krise des Produktionsstandortes Deutschland (mit-)verantwortlich. Die strukturelle Einbindung des Wissens in die berufsförmige Organisation behindere Wissenstransfer und Flexibilisierung. Die moderne Arbeitsorganisation mit ihren flacheren Hierarchien und zunehmend verzahnten Arbeitsabläufen verlange aber gerade nach durchlässigen und flexiblen Strukturen, die durch die Orientierung am Berufskonzept erschwert würden (vgl. Baethge 1996):³² „Die industriesoziologische Analyse der Berufskategorie lässt sich dahingehend zuspitzen: Die spezifische Verbindung von (Berufs-)Fachlichkeit, sozialer Integration im Betrieb und gesellschaftlichem Status, die das traditionelle deutsche Berufskonzept ausgezeichnet hat, löst sich immer mehr auf und unterminiert damit das Berufskonzept in seiner Gültigkeit.“ (Ders. 2004, 345)

Mayer (2000) hingegen bestreitet zunächst die empirische Evidenz der These von einer Erosion der Beruflichkeit. So steige die Verweildauer im Erstberuf kontinuierlich an und auch in der Vergangenheit – er nennt das Beispiel von zwischen 1930 und 1960 Geborenen – sei der Beruf keineswegs eine lebenslange Konstante gewesen (vgl. ebd., 388f.). Mit Blick auf die Zukunft erkennt jedoch auch Mayer Tendenzen einer zunehmenden Entberuflichung (vgl. ebd., 397ff.): So führten Organisationsformen mit „flachen Hierarchien, multifunktionalen Arbeitsgruppen und fachübergreifenden Projektteams“ (ebd., 402) sowie die Einführung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien zu verstärkter Nachfrage nach „Hybridkompetenzen“ (ebd.), die die berufsförmig zugeschnittenen Qualifikationen überlager-

32 Diese Argumentation findet sich in gleicher oder ähnlicher Weise in weiten Teilen der arbeits- und berufssoziologischen Debatte wieder, vgl. dazu für viele: Baethge 2001b; Baethge & Baethge-Kinsky 1998; Baethge-Kinsky 2001; Daheim 2001; Heidenreich 1998; Jürgens, U. & Naschold 1994; Kern & Sabel 1994; Kuhlmann, Sperling & Balzert 2004. Die von mir bereits angeführten Argumente hinsichtlich der Dienstleistungstätigkeiten (Baethge) und der Bedeutung von Wissen für moderne Produktionskonzepte (Nonaka & Takeuchi) weisen ebenfalls in diese Richtung.

ten, und zu Tätigkeitsanforderungen, die sich während des Arbeitslebens „rasch verändern“ (ebd.). Er resümiert: „Alle der genannten Tendenzen haben jedenfalls eines gemeinsam: Sie bedrohen und unterhöhlen das traditionelle Muster berufsfachlicher Ausbildungen.“ (Ebd., 403)

Drei Zukunftsszenarien hält Mayer für denkbar: zum einen eine zunehmende Deregulierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt, die zwangsläufig zur „Entkoppelung von Ausbildung, Einkommen und Berufsstatus“ führe (ebd., 406). Für den Einzelnen trete an die Stelle des Berufs ein „individuelles Kompetenzprofil ohne formale Ausweise und ohne innere Betriebsbindung“, der Arbeitnehmer werde zum „Arbeitskraftunternehmer“ (ebd.). Das zweite Szenario hält er für weniger wahrscheinlich: die institutionelle Beharrung, die keinerlei Veränderung zulasse (vgl. ebd.). Drittens könne es zu einer „tief greifenden Reform“ kommen (ebd., 407), die insbesondere eine konsequente Modularisierung der Ausbildung beinhalte. Damit löse sich der Beruf von inhaltlicher Kohärenz und lebenslanger Kontinuität und werde zu einem Strukturprinzip, welches den Typus eines mobilen Arbeitskraftunternehmers erst ermögliche, insofern „eine höhere Mobilität von Arbeitskräften die Transferierbarkeit von anerkannten Qualifikationen zwischen Betrieben eher dringlicher macht“ (ebd., 408).

Eine deutlichere Abkehr vom Berufskonzept wird in der Untersuchung zum *Kompetenzprofiling* von Heyse, Erpenbeck und Michel (2002) erkennbar: „Allein im IT-Bereich sind derart verschiedene Lern- und Kompetenzanforderungen – und entsprechende *Rekrutierungsstrategien* des Personals – zu vermuten, dass sie nicht in wenige allgemeine Berufsbilder und Bildungsnormen zu pressen sind. Das Gleiche gilt für moderne Dienstleistungsbranchen und Biotechnologiebereiche.“ (Ebd., 7)

Im Mittelpunkt ihrer Untersuchung stehen erstens die notwendigen „Kompetenzanforderungen“ an unterschiedliche berufliche Tätigkeit in den genannten Bereichen und zweitens entsprechende Rekrutierungsszenarien betroffener Unternehmen (ebd., 8). Die Autoren arbeiten auf umfassender empirischer Basis für verschiedene Branchen (IT/Software, Multimedia, Biotechnologie und Elektrotechnik) spezifische Muster der benötigten Kompetenzen für bestimmte Tätigkeitsfelder³³ heraus (vgl. ebd., 16ff.). Ihre Unterscheidung in Branchen und Tätigkeitsfelder sprengt dabei eine an Berufen orientierte Schneidung der Kompetenzanforderungen deutlich, vielmehr werden für die jeweiligen Tätigkeitsfelder je spezifische, stark differenzierte Anforderungen erkennbar:

33 Für den Bereich Multimedia beispielsweise betrachten sie die Tätigkeitsfelder Programmierung, Design, Marketing/Vertrieb, Consulting, Konzeption, Projektleitung, System-/Netzwerkadministration (vgl. ebd., 18).

„Die branchentypischen Tätigkeitsaufgaben unterteilen sich nicht primär im klassischen Berufssinne. Sie differieren sich eher nach Kompetenzanforderungen an die stärker (z.B. F/E-Aufgaben [Forschung und Entwicklung; F.E.]) oder weniger stark erforderliche Kreativität (Umsetzungstätigkeiten, z.B. TA [Technische Assistenten; F.E.]), nach dem stärker (z.B. Vertrieb, Marketing, Verkauf) oder weniger stark erforderlichen Sozialkontakt (z.B. Programmierer) und nach der mehr (z.B. Projektleitung) oder weniger stark (z.B. Laboranten, MTA) erforderlichen Übernahme von Führungsaufgaben.“ (Ebd., 41)

Dementsprechend richteten sich auch die Rekrutierungsstrategien der befragten Unternehmen wenig an den klassischen Berufsmustern aus: Zwar sei eine solide Erstausbildung wichtig, jedoch werden formal zertifizierte Qualifikationen als notwendige, keineswegs aber als hinreichende Einstellungsgründe beschrieben: „Ist der Nachweis einer soliden Erstausbildung [...] sowie beruflicher Erfahrungen gegeben, werden Personen mit überfachlichen *Mehrfach-* sowie *Vielfach-*Kompetenzen bevorzugt.“ (Ebd., 42)³⁴

Neben diesen überfachlichen Mehrfach- und Vielfach-Kompetenzen werden individuelle und persönliche Merkmale der Beschäftigten als Einstellungsgründe genannt. „Viele Unternehmen stellen kaum unbekannte Bewerber ein. Sie schaffen Rekrutierungssysteme, die eine möglichst lange Voranalyse der Bewerber ermöglichen.“ (Ebd. 42) Als Beispiele führen die Autoren die Durchführung von Praktika, die Vergabe von Diplomarbeiten sowie „die Einbeziehung Bekannter und ihrer Empfehlungen“ an (ebd.).

Dies macht in der Zusammenschau eine deutliche Fixierung sowohl der für die genannten Branchen notwendigen Kompetenzanforderungen als auch der Rekrutierungsstrategien von Unternehmen auf individuelle und personenbezogene Eigenschaften der (einzustellenden) Beschäftigten deutlich. An Berufsbildern orientierte Kompetenzen und entsprechend zertifizierte Fähigkeitsnachweise sind offenbar als notwendige, keinesfalls jedoch als hinreichende Einstellungskriterien anzusehen. Hinzukommen müssen augenscheinlich differenzierte tätigkeitsspezifische Qualifikationen, überfachliche Mehr- und Vielfachkompetenzen sowie persönliche, individuelle Eigenschaften.

Das hieße zusammengefasst, der Beruf verliert seine Funktion, Gesellschaft und Individuen zu strukturieren und als Modus ihrer Vermittlung zu fungieren. Dann aber stellt sich die Frage, was – systemtheoretisch gesprochen – als „aussichtsreiches Äquivalent“ für den Beruf als „Inklusionsmodus des Erwerbssystems“ anzusehen wäre (Corsten 2001, 283).³⁵ Corsten schlägt

34 Zu ähnlichen Ergebnissen kommt die empirische Untersuchung von Gensicke (2004) hinsichtlich der für eine Personaleinstellung erforderlichen Qualifikationen bei kaufmännischen Beschäftigten.

35 Vgl. dazu ebenso, aber ohne konkreten Vorschlag hinsichtlich eines funktionalen Äquivalents: Lange 1999.

die *Karriere* als Äquivalent vor. Im Gegensatz zum Beruf erlaube sie es, nicht nur in zertifizierten Bildungsgängen erworbene Leistungsmerkmale einer Person zuzuordnen, sondern auch Mobilität, Flexibilität, biographische Episoden und außerberufliche Tätigkeiten, die zur Herausbildung der geforderten überfachlichen, individuellen und persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen beitragen (vgl. ebd., 284f.).

Wenn wir uns die eingangs dieses Abschnitts genannten Funktionen des Berufs vor Augen führen, dann sind es zwei Funktionen, die ein solches funktionales Äquivalent zu erfüllen hätte: *Erstens* wurde dem Beruf bescheinigt, die Herausbildung einer berufsbezogenen Identität zu bewirken. Ein funktionales Äquivalent des Berufes müsste also unter den Bedingungen der Flexibilisierung und Entstandardisierung der Arbeitswelt und der zunehmenden Bedeutung individueller und persönlichkeitsbezogener Kompetenzen zur Identitätsentwicklung des Einzelnen innerhalb der Arbeitswelt beitragen. Im vorliegenden Kapitel wurde an mehreren Stellen deutlich, dass der Anerkennung und Wertschätzung des Einzelnen eine besondere Bedeutung beigemessen wird, um deren subjektive Handlungsfähigkeit innerhalb flexibler Arbeit zu erhöhen (Bensel; Novak; Womack u.a.). Der Nexus zwischen Anerkennung, Handlungsfähigkeit, Identität und Individualität wird daher einen Schwerpunkt des zweiten Teils meiner Überlegungen bilden, um diesbezüglich Überlegungen hinsichtlich eines funktionalen Äquivalents zum Beruf anzustellen.

Zweitens wurde dem Beruf die Funktion zugesprochen, ein Modus der Vermittlung zwischen Individuum und Gesellschaft zu sein, zur Inklusion der Individuen in die Gesellschaft beizutragen. Ein funktionales Äquivalent des Berufes müsste also unter den Bedingungen der Flexibilisierung und Entstandardisierung der Arbeitswelt und der zunehmenden Bedeutung individueller und persönlichkeitsbezogener Kompetenzen diese Inklusionsfunktion erfüllen können. Auch hinsichtlich dieses Punktes werde ich im zweiten Teil meiner Untersuchung Vorstellungen erarbeiten.

