

Vermarktlichung und Individualisierung – Zur Produktion von Ungleichheit in der reflexiven Modernisierung

Von Nick Kratzer

Zusammenfassung: Ausgehend von empirischen Beobachtungen zur Entwicklung von Arbeit diskutiert der Beitrag zwei Thesen – erstens: Die gegenwärtige Entwicklung ist durch die systematische Produktion und Zuspitzung sozialer Ungleichheiten gekennzeichnet. Ursache dieses Prozesses ist die weitergehende »Vermarktlichung« von Unternehmen und Arbeit (sowie gesellschaftlichen Institutionen). Zweitens: Die Antwort des Theoriekonzepts »Reflexive Modernisierung« auf die Frage nach der Entwicklung sozialer Ungleichheiten heißt: »Individualisierung«. Die gegenwärtige Entwicklung ist jedoch dadurch gekennzeichnet, dass die Vermarktlichung nun auf jene (betrieblichen und gesellschaftlichen) Institutionen durchschlägt, die zum Zeitpunkt der Entstehung der »Individualisierungsthese« noch als Puffer zwischen Individuen und Märkten wirksam waren und so auch die ungleichheitsgenerierenden Effekte einer Vermarktlichung abfertigten. Eine neue Stufe der Vermarktlichung moderner Gesellschaft bewirkt zugleich eine neue Qualität des modernen Individualisierungsprozesses. Die Individualisierung, zunächst lebensweltliche Differenzierung von Orientierungen und Lagen, kehrt nun in die Ökonomie zurück: Als Zuspitzung individueller Ungleichheit der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie als ambivalenter Prozess der Subjektivierung von Arbeit.

1. Einleitung

Die von Ulrich Beck in den 80er Jahren vorgestellte Individualisierungsthese ist eine These vom Zusammenwirken von »Vermarktlichung« und Individualisierung. Genauer: des Zusammenwirkens zunehmender, aber wohlfahrtsstaatlich abgesicherter (Arbeits-)Marktabhängigkeit der Individuen einerseits und eines soziokulturellen Individualisierungsschubs andererseits. Bei konstanten, aber insgesamt nach oben verschobenen Ungleichheits*relationen* wird das »Lohnarbeiterchicksal« sozusagen zum allgemeinen Schicksal. Es kommt zu einem neuen Individualisierungsschub, »der oder die einzelne selbst wird zur lebensweltlichen Reproduktionseinheit des Sozialen« (Beck 1986, S. 209). Etwas verkürzt: Im gleichen Maße, in dem die materielle Reproduktion als individuelle (Arbeits)Marktabhängigkeit institutionell *standardisiert* wird, wird die lebensweltliche Reproduktion entstandardisiert, eben: *individualisiert* (ebd.). Keineswegs zwangsläufige, aber nachvollziehbare Folge war dann auch eine gewisse Verschiebung der soziologischen Analyseperspektive: Die sozialstrukturelle Musik spielte nun nicht mehr nur in den lebensweltlichen Institutionen, also in den Betrieben und am Arbeitsmarkt. Der »eigentliche« Wandel schien vor allem an den Rändern der Ökonomie und vor allem in der privaten Lebenswelt stattzufinden: In den alternativen Beschäftigungsformen, den Familien und Partnerschaften, den Neuen Sozialen Bewegungen, den Jugendkulturen usw.

In »Jenseits von Klasse und Stand« formuliert Beck das so:

»Es erscheint insofern nicht übertrieben, zu sagen, dass im Zuge dieses noch andauernden Individualisierungsprozesses ein sozialer und kultureller Erosions- und Evolutionsprozess von beträchtlicher Reichweite ausgelöst wurde und wird, dessen Zwischenstufe wir zwar kennen (Pluralisierung von Lebensstilen, Ehe- und Familienformen, wechselnde Alternativkulturen, »Grauzonen« am Arbeitsmarkt, Varianten von Umweltprotesten etc.), dessen wandelnde Erscheinungsformen und schließlich Konsequenzen wir aber heute noch gar nicht absehen können ... (es) gibt wesentliche Anzeichen dafür, die auf eine Relativierung, Auflösung oder Umschmelzung, in jeden Fall auf einen sozialen Bedeutungs- und Gestaltwandel zentraler lebensweltlicher Gebilde und »Institute« wie Familie, Ehe, Elternschaft, Geschlechterrollen, Gemeindebeziehungen, Kollegen- und Arbeitsbeziehungen hinwirken und darüber

hinaus bedeutsam sind für das Verständnis von Jugendverhalten und -protesten, sogenannten ›neuen sozialen Bewegungen‹ und politischem Verhalten in seinen verschiedenen Erscheinungsformen ganz allgemein« (Beck 1983, S. 42f.).

Ulrich Beck hat in den weiteren Ausarbeitungen seiner These immer wieder auch auf Umbrüche in Ökonomie und Arbeit hingewiesen. Sein Hauptaugenmerk lag dabei eindeutig auf der Entwicklung des Arbeitsmarktes und hier insbesondere auf der »neuen Synthese von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit: Prekärer Unterbeschäftigung« (Beck 2000, S. 23; 1999). Die Entwicklung von Arbeit spielt somit eine zentrale und gleichzeitig in spezifischer Weise begrenzte Rolle in Ulrich Becks Werk: Es geht um Individualisierungsprozesse auf dem Hintergrund insbesondere der »Krise der Arbeitsgesellschaft« (dazu: Matthes u.a. 1984) und der Verbreitung flexibler Erwerbsformen. Der »Hintergrund« selbst, also die Entwicklung von Arbeit in einem weiteren Sinne, der Veränderungen betrieblicher Strategien und Strukturen, der Entwicklung der Arbeitsorganisation, der Arbeitsbedingungen etc., fand dagegen nur kurSORISCHE Beachtung: Es blieb weitgehend bei thesenartig formulierten Szenarien zur »Subpolitik« (Beck 1986, S. 345ff.) bzw. »Politisierung« betrieblicher Rationalisierung (Beck 1996, S. 80ff.).

Hier setzt dieser Beitrag an: In den seit der Formulierung der Individualisierungsthese vergangenen rund zwei Jahrzehnten sind die Basisinstitutionen der »durchgesetzten Markt- und Arbeitsmarktgemeinschaft« (Beck 1986, S. 210), die wohlfahrtsstaatlichen Institutionen, aber auch die Betriebe, die ja die institutionelle Basis jener »durch und durch (arbeits-)marktabhängigen« Individuallagen (ebd.) bilden, selbst tiefgreifenden Umbrüchen unterlegen. *Hier findet, so die zentrale These dieses Beitrags, ein neuer Schub der »Vermarktlichung« statt, der seinerseits mit einem neuen Individualisierungsschub verbunden ist, geprägt von einer Zuspitzung individueller Ungleichheiten.* Und das ist dann auch die Antwort auf die Frage nach der »Produktion sozialer Ungleichheit in der Zweiten Moderne«: Die gegenwärtige Situation des gesellschaftlichen Umbruchs bzw. Übergangs von einer fordertischen ersten Moderne in eine (mögliche) nachfordertische zweite Moderne ist nicht durch weniger, sondern durch mehr und zugespitzte Ungleichheiten gekennzeichnet.¹ Und diese werden systematisch produziert und reproduziert (nicht nur, aber insbesondere) in den in neuer Qualität »vermarktlichten« Strukturen und Institutionen von Arbeit und Beschäftigung.

Der hier verhandelte Gegenstand ist also die Frage nach Mechanismen der Produktion sozialer Ungleichheit. Den Ausgangspunkt bildet dabei, wiederum, die Entwicklung von Erwerbsarbeit – und damit einer gesellschaftlichen Sphäre, die nicht nur zentrale für gesellschaftliche Entwicklung insgesamt ist, sondern auch für die Debatte über soziale Ungleichheiten zentrale Bedeutung hatte und hat (Berger/Konietzka 2001). Hier wird also nicht von

1) Vgl. dazu auch Ulrich Beck in diesem Band: Beck unterteilt die »reflexive Modernisierung sozialer Ungleichheit« in zwei Phasen: Eine erste Phase, deren theoretische Aufarbeitung im Rahmen der Individualisierungsthese geschieht und eine zweite, die mit der »Kritik des methodologischen Nationalismus« beginnt. Mit Beck teilen wir die These, dass Individualisierung nicht nur die Fortexistenz, sondern sogar die Radikalisierung ökonomischer Ungleichheit bedeutet. Warum dies so ist und wie es geschieht, ist die Fragestellung dieses Beitrags. Unglücklich sind wir jedoch mit der Formulierung von »zwei Phasen«: Dies suggeriert, dass das eine auf das andere folgt und dieses quasi ablöst. Wir sprechen dagegen von einem anhaltenden Individualisierungsprozess, der gegenwärtig durch eine neue Qualität bzw. einen neuen Individualisierungsschub gekennzeichnet ist. Die Ursache dieses neuen Individualisierungsschubs sehen wir in einer neuen Qualität der »Vermarktlichung« von Ökonomie und Gesellschaft. Von »außen« wie von »innen« (und zugleich als Auflösung der Differenz von »außen« und »innen«) geraten nationalstaatliche Wohlfahrtsarrangements unter Druck: durch ökonomisch-politische Globalisierung(-diskurse) wie durch das neoliberalen Projekt der Ent(-wohlfahrts-)staatlichung und Privatisierung. Anders ausgedrückt: Die von Ulrich Beck avisierte zweite Phase dürfte in einem engen Zusammenhang zu dem von uns konstatierten neuen Individualisierungsschub stehen – das Bild der zwei Phasen ist also eher irreführend.

einem »Ende der Arbeitsgesellschaft« ausgegangen, dessen Konsequenz ja dann auch wäre, dass erwerbsarbeitsvermittelte Ungleichheiten keine oder nur noch eine relativ geringe Rolle spielen würden. Konstatiert werden dagegen Umbrüche in der Arbeitsgesellschaft,² die auch mit erheblichen Konsequenzen für die Erscheinungsformen, die Deutungs- und Legitimationsmuster sowie Strukturlogiken sozialer Ungleichheit verbunden sind. Dieser Beitrag versucht sich dabei nicht an einer »Beweisführung« in einem engeren Sinne. Es geht vielmehr darum, ausgehend von relativ gesicherten Befunden zur Pluralisierung der Arbeitswelt und zur »Vermarktlichung« betrieblicher Institutionen, deren Zusammenhang und deren Konsequenzen vor dem Hintergrund zentraler Annahmen der »Reflexiven Modernisierung« zu diskutieren.

In einem ersten Schritt wird dazu anhand einiger empirischer Befunde illustriert, dass in wesentlichen Dimensionen von Arbeit und Beschäftigung von einer anhaltenden Tendenz der Pluralisierung und Differenzierung auszugehen ist. Dies verweist zunächst auf wachsende Unterschiede, die aber zugleich wachsende und auch zugespitzte Ungleichheiten mit sich bringen. In einem zweiten Schritt wird gezeigt, dass die institutionelle Organisation von Arbeit und Beschäftigung deutliche Anzeichen für eine »radikalisierte Vermarktlichung« aufweisen. Der säkulare Trend der Vermarktlichung, so die These, erfährt eine erneute Radikalisierung in der gegenwärtigen Entwicklung von Arbeit. Beide Tendenzen, also zunehmende Ungleichheiten und radikalisierte Vermarktlichung, werden dann zusammengeführt: Es spricht vieles dafür, dass die radikalisierte Vermarktlichung eine Zuspitzung von erwerbsarbeitsbezogenen individuellen Ungleichheiten produziert und reproduziert. Dieser thesenartig vorgestellte Befund wird dann abschließend vor dem Hintergrund der »Individualisierungsthese« diskutiert.

2. Entwicklung von Arbeit: Pluralisierung und Polarisierung

Bei aller konstatierten Uneindeutigkeit und Unübersichtlichkeit der Entwicklung von Arbeit (vgl. Schumann 2001; Deutschmann 2001) in einem sind sich alle einig: Beobachtbar ist eine wachsende Ausdifferenzierung der Erwerbslandschaft. Branchen, Betriebe, Berufe, Beschäftigungsverhältnisse etc., alles wurde und wird vielleicht nicht unbedingt »bunter«, aber vielfältiger, differenzierter. An die Stelle weitergehender Normierung und Standardisierung, mithin eines der zentralen Merkmale der fordertisch-tayloristischen Organisation und Regulierung von Arbeit (vgl. dazu Baethge 1999; Osterland 1990; Bechtle/Lutz 1989; Mückenberger 1986), ist die geradezu umgekehrte Tendenz der Entstandardisierung, Flexibilisierung, De-Institutionalisierung, Pluralisierung getreten.

Im Folgenden wird gezeigt, dass dieser Prozess jedoch nicht »nur« eine Tendenz der weiteren Differenzierung, der, wenn man so will: horizontalen Pluralisierung beinhaltet, sondern dass dieser Entwicklung auch eindeutige Polarisierungstendenzen inhärent sind. Kurz: Die gegenwärtig beobachtbare Pluralisierung der Arbeitswelt geht einher mit einer wachsenden Heterogenität der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen und einer Zuspitzung von erwerbsarbeitsbezogenen Ungleichheiten. Will man nun solche sehr kurz umrissenen Pluralisierungstendenzen hinsichtlich der mit ihnen verbundenen Ungleichheiten interpretieren, stößt man zunächst auf das Phänomen zunehmender institutioneller Uneindeutigkeiten. Der

2) Dies haben wir an anderer Stelle ausführlich(er) dargestellt: Die empirisch beobachteten Prozesse einer institutionellen »Entgrenzung« von Unternehmen, Arbeitsmärkten, Arbeitszeiten und Leistungsanforderungen verstehen wir als Teilprozesse eines gesellschaftlichen Umbruchs, dessen historischer Rahmen die Krise des fordertischen Produktions- und Sozialmodells ist. Diese Krise verläuft selbst in Phasen. Die gegenwärtige Entwicklung interpretieren wir als eine Art Umschlagphase, dessen wesentliches Merkmal die Herausbildung eines »nachfordertischen Übergangsregimes« zu sein scheint (vgl. dazu Kratzer u.a. 2004; Kratzer/Sauer 2003; Kratzer 2003; Bechtle/Sauer 2002).

Blick auf die Erwerbsformen alleine reicht für eine Bewertung nicht immer – und mit wachsender Differenzierung der Erwerbsstruktur immer weniger – aus: Ungleichheitsrelevante Differenzierungslinien liegen teilweise quer zu den durch die Erwerbsform vermittelten institutionellen Abgrenzungen.³

Zwei Anmerkung zu den nachstehenden Ausführungen: Wir konzentrieren uns dabei auf die Entwicklung der Erwerbsformen und der Arbeitszeiten und streifen nur kuriosch wesentliche Veränderungstendenzen der Nutzung von Arbeitskraft im betrieblichen Verwertungsprozess selbst. Dies begründet sich primär durch die Bedeutung, die dem Beschäftigungsverhältnis und der Arbeitszeit als dem wesentlichen institutionellen Rahmen der individuellen Erwerbsbeteiligung zukommt. Dass wir uns dabei ausschließlich auf die Entwicklung in Deutschland konzentrieren, ist zunächst unserem Untersuchungsfokus und der Individualisierungsthese selbst geschuldet, die ja originär eine deutsche (bundesrepublikanische) Entwicklung aufruft. Diese Fokussierung ist wohl gut begründbar, wirft jedoch auch Fragen nach der Reichweite der ursprünglichen Individualisierungsthese, aber dann natürlich auch der eigenen Überlegungen auf. Kurz: Sind Vermarktlichung und Individualisierung vor allem ein deutsches Phänomen oder gibt es vergleichbare Entwicklungen auch in anderen Ländern? Ja und nein, muss wohl die Antwort lauten. Die geschilderte Entwicklung einer »radikalierten« Vermarktlichung und eines reflexiv-modernen Individualisierungsschubs bezieht ihre Aussagekraft ohne Zweifel zuallererst aus dem nationalspezifischen Pfad der Herausbildung und Krise des deutschen Produktions- und Sozialmodells (vgl. dazu SOFI u.a. 2004). Zugleich gilt das deutsche Modell jedoch als eine Variante eines übergreifenden, oft als »Fordismus« bezeichneten Produktions- und Sozialmodells, dessen Grundzüge – und auch die Grundzüge seiner Krise – sich, teils allerdings mit anderen Ausprägungen und teils zeitlich versetzt, auch in anderen entwickelten Industrienationen finden lässt (vgl. dazu beispielsweise Hobsbawm 1995; Hirsch/Roth 1986).⁴ Entsprechend finden sich auch im internationalen Vergleich Hinweise auf, wenngleich immer nationalspezifisch und jeweils stärker oder schwächer ausgeprägte, Parallelen eines fordistischen Individualisierungsschubes (Hirsch/Roth 1986; S. 53ff.) – und erste Hinweise auf einen möglichen neuen Individualisierungsschub im Zusammenhang mit den gegenwärtigen Umbrüchen der entwickelten Industrienationen (etwa bei Boltanski/Chiappello 2003 oder Sennett 1998).

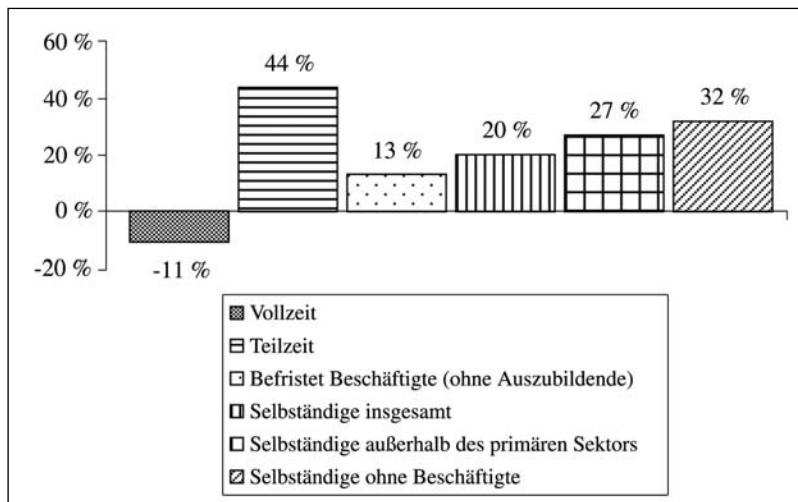
2.1 Pluralisierung und Polarisierung der Erwerbsformen

Die nachstehende Abbildung zeigt zunächst: Die Pluralisierung der Erwerbsformen geht vor allem auf die Zunahmen »nicht-standardisierter« Erwerbsformen zurück.

3) So auch Bartelheimer: »... Gefährdung oder Ausgrenzung (können) nicht sinnvoll als Eigenschaften einzelner Beschäftigungsverhältnisse aufgefasst werden. (...) Ob diese Erwerbsformen (nicht-standardisierte Erwerbsformen, Anm. des Autors) eine Gefährdung darstellen, hängt entscheidend davon ab, wie lange sie dauern und in welche längerfristige biographische Verlaufsmuster sie sich einfügen« (Bartelheimer 2004, S. 23).

4) »Erst in den unruhigen siebziger Jahren, nach dem Ende des großen Booms, ... begannen die Experten und vor allem die Ökonomen zu erkennen, dass die ganze Welt und daher auch die Welt des fortgeschrittenen Kapitalismus eine außergewöhnliche, ja vielleicht sogar einzigartige Phase ihrer Geschichte durchlaufen hatte. Sie hielten nach Bezeichnungen für diese Epoche Ausschau: Die Franzosen nannten sie die »Glorreichen Dreißig« (...) und die Angloamerikaner nannten das Vierteljahrhundert das »Goldene Zeitalter« ...« (Hobsbawm 1995, S. 324 f.).

Abbildung 1: Veränderungen ausgewählter Erwerbsformen 2001 gegenüber 1991 in Deutschland



Quelle: Mikrozensus; Statistisches Bundesamt 2002: Leben und Arbeiten in Deutschland; vgl. dazu ausführlicher Kratzer/Sauer 2004 sowie Alda 2004.

Die Abbildung zeigt, dass die Zahl der unbefristeten Vollzeitbeschäftigen in den 90er Jahren um elf Prozent sinkt. Im gleichen Zeitraum steigt insbesondere die Zahl der Teilzeitbeschäftigen, aber auch die anderer »nicht-standardisierter« Erwerbsformen deutlich an. Dies führt zu Verschiebungen innerhalb der Struktur der Erwerbsformen (vgl. dazu Alda 2004): Der Anteil der unbefristet Vollzeitbeschäftigen an allen Erwerbstägigen sinkt in Westdeutschland von 65,2% im Jahr 1968 auf 51,5% im Jahr 2002 und in den neuen Bundesländern von 72,0% im Jahr 1991 auf 51,1% (2002). Bezogen auf die letzten 20 Jahre ist deren absolute Zahl allerdings sogar leicht angestiegen. Ihr relativer Rückgang erklärt sich daher durch die deutlich größere Zunahme anderer Erwerbsformen, allen voran, wie die Abbildung zeigt, der Teilzeitbeschäftigung: Teilzeitbeschäftigte stellen 2002 in Westdeutschland knapp 12% und in Ostdeutschland knapp 10% aller Erwerbstägigen. Geringfügige Arbeitsverhältnisse haben ebenfalls enorm zugenommen: Im Westen sind 7,7 % der Erwerbstägigen geringfügig beschäftigt, im Osten sind es 8,5% (ebd.). Bei den Selbständigen ist es die Gruppe der sogenannten »Ein-Personen-« oder »Solo-Selbständigen« (darunter zunehmend mehr Frauen), d.h. der Selbständigen ohne weitere Beschäftigte, die den Löwenanteil an der Expansion dieser Erwerbsform trägt (vgl. auch Leicht 2003). Eine weitere Erwerbsform mit wachsender Bedeutung ist die Leiharbeit: Deren relatives Gewicht innerhalb der Gesamtstruktur ist (noch) nicht so sehr bedeutend – ihr Anteil beträgt sowohl in West-, als auch in Ostdeutschland rund ein Prozent. Aber die Zahl der Leiharbeitnehmer hat sich doch deutlich erhöht: Gab es in Gesamtdeutschland im Jahr 1992 knapp 150.000 Leiharbeitnehmer, so waren es 10 Jahre später bereits gut 350.000 (Kratzer/Sauer 2004, S. 51).

Wie Auswertungen des IAB zeigen, weisen »unsichere« Beschäftigungsverhältnisse (Befristete Beschäftigung, Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung sowie freie Mitarbeit) in den alten Bundesländern eine ganz deutliche polare Struktur auf: Der Anteil dieser Erwerbsformen ist bei Personen ohne Ausbildung am größten (rund 20%), am zweitgrößten ist er allerdings bei den Höchstqualifizierten (gut 10%). In den neuen Bundesländern ist diese U-förmige

ge Qualifikationsstruktur »unsicherer Beschäftigung« etwas weniger deutlich ausgeprägt. Dies liegt daran, dass alle Qualifikationsgruppen hier höhere Anteile aufweisen – mit Abstand den größten jedoch die Personen ohne qualifizierten Abschluss (etwas mehr als 32%) (vgl. dazu Schreyer 2000). Dies bedeutet: Zwar sind alle Beschäftigten mit »unsicherem« Beschäftigungsverhältnissen in höherem Maße als »Normalbeschäftigte« mit Beschäftigungsrisiken konfrontiert, aber diese Risiken sind nicht für alle Personen in dieser Gruppe gleich hoch und auch nicht gleich zu bewerten. Während ein befristetes, ein Leiharbeits- oder ein Teilzeitbeschäftigteverhältnis für die einen, in der Regel die Geringerqualifizierten, so etwas wie die letzte (oder einzige) Chance ist, können die anderen, die Hochqualifizierten, sich deutlich bessere Chancen ausrechnen – sei es auf eine Festanstellung im Anschluss oder zumindest auf andere Erwerbsoptionen (vgl. dazu auch Bartelheimer 2004, S. 23; Kratzer/Sauer 2004; Alda 2004; vgl. auch Grimm 2004).

Institutionelle Uneindeutigkeit gilt aber auch in der umgekehrten Perspektive: Ohne Zweifel bieten unbefristete Vollzeit-, aber auch ein Teil der unbefristeten Teilzeitarbeitsverhältnisse nach wie vor eine höhere Beschäftigungssicherheit. Aber nicht erst in den letzten Jahren hat sich auch hier Unsicherheit breit gemacht. Die Sicherheit des Normalarbeitsverhältnisses wird mehr und mehr als »Sicherheitsfiktion« wahrgenommen.⁵ Dies mussten zuletzt etwa die Opel-Mitarbeiter erfahren, die in bis dahin nicht gekanntem Ausmaß ihre Ohnmacht und eben auch prinzipielle Unsicherheit vor Augen geführt bekamen (vgl. auch Die Zeit vom 11. November 2004). Dieses viel beachtete Beispiel hat erneut vor Augen geführt, dass es längst nicht mehr »nur« die »Randbelegschaften« oder die beeinträchtigten Arbeitnehmer sind, die sich unsicher fühlen, sondern dass die Wahrnehmung prinzipieller Unsicherheit auch die Mitte der Erwerbsgesellschaft erreicht hat. Dies zeigen auch eigene empirische Untersuchungen, in denen Hochqualifizierte in IT-Betrieben oder einer Versicherung ihrem wachsenden Risikobewusstsein Ausdruck verleihen (Boes/Trinks 2004; Kratzer 2003). Beinahe alle artikulieren eine wachsende und vor allem quasi generalisierte Unsicherheit. Wesentliche Unterschiede bestehen jedoch in der Einschätzung der individuellen Betroffenheit und der individuellen Alternativoptionen. Als Faustregel: Je qualifizierter und vor allem je jünger die Beschäftigten sind, desto eher glauben sie, sie seien weniger unmittelbar betroffen und hätten im Zweifel auch gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt (vgl. dazu Boes/Trinks 2004, S. 117ff.). Dass die Wahrnehmung generell wachsender Unsicherheit nicht bloß ein »Gefühl« ist, sondern einen realen Kern hat, deuten nicht nur die mehr oder weniger öffentlich beachteten Massenentlassungen, Schließungen oder Schließungsdrohungen der letzten Jahre (Opel, Karstadt, VW, Siemens etc.) an, sondern auch Studien, die das reale Ausmaß und die Entwicklung von »Gefährdung« abzuschätzen versuchen (vgl. dazu Bartelheimer 2004; Kronauer 2002; Castel 2000): Dass die Zone der Gefährdung weiter in die Mitte der Erwerbsgesellschaft gerückt ist, dass Exklusion auch »Drinnen« erfolgt (Kronauer 2002), wird wesentlich auf die Zunahme nicht-standardisierter Erwerbsformen und auf neue Modi einer »sekundären Arbeitsmarktintegration«⁶ zurückgeführt, bleibt aber nicht darauf beschränkt: »Der deutsche Arbeitsmarkt ist nicht, wie vielfach konstatiert, durch einen radikalen Strukturwandel (...), sondern eher durch eine stetige Erosion stabiler und sicherer Beschäftigung gekennzeichnet« (Grotheer/Struck 2003, S. 318).

5) In einer allgemeineren Perspektive: Bonß und Zinn in diesem Heft.

6) »Sekundäre Arbeitsmarktintegration« ist insbesondere, aber nicht nur, in Ostdeutschland zu einem Integrationsmodus mit enormer Bedeutung geworden: Das »dauerhafte Ausscheiden eines Teils der Bevölkerung aus der Erwerbsarbeit (wird) mit den Integrationsinstrumenten der Arbeitsgesellschaft bewältigt« (Land 2004). Die »Überflüssigen« werden sozusagen »künstlich«, über spezifische sozial- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (ABM, SAM etc.) in einen Arbeitsmarkt integriert, der ihnen auf reguläre Weise keine Arbeit mehr bietet (vgl. auch Bartelheimer 2004).

Polarisierungstendenzen *innerhalb der Erwerbsstruktur* lassen sich auf zwei Ebenen erkennen:

Trotz konstaterter Uneindeutigkeit *zum einen* als Ungleichheit der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von »Normalarbeitsverhältnissen« einerseits und nicht-standardisierten Erwerbsformen andererseits. Dies soll an zwei Beispielen verdeutlicht werden: Einer Untersuchung von Bielenski zufolge befürchten 40% der befristet Beschäftigten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren bzw. nicht zu behalten, aber nur 15% der unbefristet Beschäftigten. Diese subjektive Einschätzung, bereits für sich genommen ein belastender Umstand (vgl. dazu Fuchs/Conrad 2003), trügt nicht: Während ein Jahr später die unbefristet Beschäftigten noch zu 70% im jeweiligen Betrieb beschäftigt sind, sind es bei den Befristeten nur rund 50% (Bielenski 1998; vgl. auch Boockmann/Hagen 2002). Überdies sind die befristet Beschäftigten mit durchschnittlich belastenderen (z.B. Nacht- und Schichtarbeit) und weniger befriedigenden Arbeitsbedingungen (z.B. niedrigere Einkommen) konfrontiert (Fuchs/Conrad 2003, S. 109ff.; Schwarze 2001, S. 296f.). Zweites Beispiel Leiharbeit: Beschäftigte in Zeitarbeitsfirmen weisen im Durchschnitt schlechtere Entwicklungsperspektiven, geringere Gestaltungsspielräume, größere gesundheitliche Risiken und ein höheres Beschäftigungsrisiko auf als »Normalarbeiter« (Pietrzik 2003; Fuchs/Conrad 2003; Fuchs 2003). Und sie empfinden die von ihnen geforderte Flexibilität als belastende Zumutung, die sie nur in Kauf nehmen, weil sie mit der Leiharbeit immerhin »einen Fuß in der Tür« des Arbeitsmarktes haben (Grimm 2004, S. 139).

Zum anderen als gespaltene Chancenstruktur innerhalb der einzelnen Erwerbsformen. Dies gilt für die bekannten – und keineswegs obsoleten – Ungleichheitsstrukturen innerhalb des Bereichs der Normalarbeitsverhältnisse: So sind die Zusammenhänge zwischen dem Bildungsniveau einerseits und den Berufs- und Einkommenschancen andererseits offensichtlich sogar enger geworden (vgl. dazu Berger/Konietzka 2001). Hinzu kommt in immer drängender Weise das Alter als Polarisierungsdimension: Einerseits werden in den Unternehmen Senioritätsrechte und über die Betriebszugehörigkeit vermittelte Sicherheiten tendenziell abgebaut und andererseits haben sich die Wiederbeschäftigungschancen von Älteren drastisch verschlechtert. Gespaltene Chancenstrukturen finden sich aber auch innerhalb der nicht-standardisierten Erwerbsformen: So weist etwa die bereits erwähnte polare Qualifikationsstruktur der befristet Beschäftigten darauf hin, dass die Befristung »vor allem für die besser Qualifizierten als erweiterte Probezeit und als Brücke in stabile Beschäftigung (funktioniert). Dagegen bleiben andere, überwiegend gering Qualifizierte, in einer unsicheren Arbeitsmarktposition« (Bartelheimer 2004, S. 23).

2.2 Pluralisierung und Polarisierung der Arbeitszeit

Beobachtbar ist auch eine Pluralisierung der Arbeitszeitmuster: Betrachtet man die Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeiten⁷ in den letzten 20 Jahren, dann wird auch hier deutlich, dass es insbesondere die »normgeprägte« Arbeitszeit zwischen 30 und 40 Wochenstunden ist, die für eine schrumpfende Zahl von Beschäftigten auch wirklich Normalität ist und dass im gleichen Zuge Arbeitszeiten unterhalb und oberhalb dieses Arbeitszeitmusters, sprich: kürzere und längere Arbeitszeiten, auf dem Vormarsch sind.

7) Verschiedene Studien haben in den letzten Jahren gezeigt, dass es eine wachsende Diskrepanz zwischen den vertraglich vereinbarten und den tatsächlichen Arbeitszeiten gibt. Die tatsächlichen Arbeitszeiten sind bei allen Qualifikationsgruppen im Durchschnitt länger als die vertraglich vereinbarten: Im Zeitverlauf wird diese Diskrepanz immer größer und je höher die Qualifikation bzw. der berufliche Status ist, desto größer ist auch die Abweichung (vgl. Wagner 2001; Kratzer u. a. 2004). Damit ist zugleich der Behauptung, die Arbeitszeiten in Deutschland seien zu kurz, um international wettbewerbsfähig zu sein, die Grundlage entzogen. In der Tat liegen die tatsächlichen Arbeitszeiten in Deutschland im europäischen Mittelfeld (vgl. Lehndorff/Wagner 2004; Brenke 2004).

Tabelle 1: Abhängig Beschäftigte nach Arbeitszeitgruppen (in %)

	Bis 15 Stunden	Über 15 bis unter 30 Stunden	30 bis 40 Stunden	Über 40 bis 48 Stunden	Mehr als 48 Stunden
Westdeutschland					
1984	5,7	9,4	51,7	19,3	13,9
1990	5,5	9,9	47,9	24,6	12,1
2000	8,1	11,3	45,1	22,9	12,6
2002	9,4	12,5	42,7	22,0	13,3
Ostdeutschland					
1990	(0,7)	4,9	24,5	52,6	17,3
2000	3,6	6,0	43,7	28,3	18,5
2002	4,8	7,6	40,3	30,0	17,4

Lesebeispiel Westdeutschland – 2. Spalte: 1984 gaben 9,4% aller westdeutschen Beschäftigten an, ihre wöchentliche, tatsächliche Arbeitszeit läge zwischen 15 und 30 Stunden. Im Jahr 2002 rechnen sich 12,5% aller westdeutschen Beschäftigten zu dieser Gruppe.

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel, eigene Berechnungen, aus: Kratzer u.a. 2004.

Die in der Tabelle ausgewiesenen Zahlen zur Entwicklung der Arbeitszeitmuster sind »mehr« als nur ein Beleg für »Differenzierung«. In ihnen wird zugleich eine *Polarisierung der Arbeitszeitmuster* sichtbar. In Umrissen wird hier eine Arbeitszeitstruktur erkennbar, die mit der standardisierten Arbeitszeitstruktur des fordistischen Produktions- und Sozialmodells nur noch wenig gemein hat. Gegenwart und wohl auch die nähere Zukunft dürften von »gespaltenen Zeiten« geprägt sein:

Trotz sichtbarer Angleichungstendenzen hat sich, das ist eine *erste Spaltungslinie*, der Abstand zwischen Ost und West nicht wesentlich verringert. Im Osten wurde 1990 im Schnitt 3,7 Stunden länger gearbeitet, im Jahr 2000 sind es immer noch 3,5 Stunden. »Quer« dazu verläuft eine *zweite Spaltungslinie* innerhalb der Arbeitszeitstruktur, deren zentrales Merkmal die Polarisierung in kürzere und längere Arbeitszeiten ist: Der Anteil der Beschäftigten mit »normgeprägten« Arbeitszeiten zwischen 30 und 40 Wochenstunden nimmt in Westdeutschland deutlich ab. Hatten 1984 noch knapp 52 % der Arbeitnehmer Arbeitszeiten zwischen 30 und 40 Stunden, sinkt dieser Anteil bis 2002 auf nur noch knapp 43 %. Im Gegenzug wachsen die Anteile der Beschäftigten mit geringfügigen Arbeitszeiten und niedrigeren Teilzeitvolumina einerseits (insgesamt von etwa 15 % auf 21 %) und mit Arbeitszeiten über 40 Wochenstunden andererseits (von 33,2 auf 36,2 %). Eine *dritte Spaltungslinie* zeigt sich bei der geschlechterdifferenzierten Betrachtung der Arbeitszeitstruktur und -entwicklung: Die über alle Beschäftigten rückläufigen Arbeitszeiten gehen vor allem auf das Konto sich weiter verringender Arbeitszeiten von Frauen und tendenziell länger werdender Arbeitszeiten von Männern. In der Folge nehmen die geschlechtsspezifischen Arbeitszeitdifferenzen weiter zu: 1984 arbeiteten die westdeutschen Männer im Durchschnitt 8,8 Stunden pro Woche länger als die Frauen. Bis zum Jahr 2000 erhöht sich diese Differenz auf 10,6 Stunden. In Ostdeutschland sind die Geschlechterdifferenzen in der wöchentlichen Arbeitszeit weit weniger stark ausgeprägt. Der Grund liegt in den deutlich niedrigeren Anteilen von ostdeutschen Frauen mit geringen bzw. kürzeren Arbeitszeiten. Und schließlich besteht eine *vierte Spaltungslinie in der qualifikationsspezifischen Polarisierung der Arbeitszeitstruktur*. Diese geht auf zwei Effekte zurück: Zum einen werden die Arbeitszeiten der Hochqualifizierten tendenziell länger, die der Beschäftigten in der Kategorie »Ohne Qualifikation« tendenziell kürzer. Während die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Hochqualifizierten in Westdeutschland zwischen 1984 und 2002 um 0,5 Stunden, in Ostdeutschland um 0,2 Stunden

gestiegen ist, reduzierte sich in den gleichen Zeiträumen die Wochenarbeitszeit der Beschäftigten »ohne Qualifikation« um 6,3 (West) bzw. 9,4 Stunden (Ost). Zum anderen verschieben sich die Anteile der Qualifikationsgruppen: Der Anteil von Beschäftigten mit mittleren und höheren Qualifikationen nimmt ebenso zu wie der Anteil der Beschäftigten »ohne Qualifikation« in Westdeutschland (vgl. dazu insgesamt Kratzer/Sauer 2005 und Kratzer u.a. 2005).

Dies sind nun nicht alleine arbeitszeitstrukturelle Polarisierungstendenzen, sondern zugleich Ungleichheitsstrukturen. Zum einen deshalb, weil insbesondere mit der geringfügigenen Teilzeitbeschäftigung ein Arbeitsmarktsegment expandiert, das ganz überwiegend von Frauen besetzt ist und mit dem sich zugleich so etwas wie ein wachsender Niedriglohnsektor etabliert hat: Die Einkommen in diesem Bereich sind relativ gesehen niedrig und in jedem Fall nicht existenzsichernd, die Beschäftigungsverhältnisse relativ prekär (am Beispiel des Reinigungsgewerbes: Mayer-Ahuja 2003). Und auch, wenn man Arbeitszeitwünsche mit der Arbeitszeitwirklichkeit vergleicht, wird deutlich, dass die geringfügige Teilzeit sehr häufig eher Notlösung als Wunschtraum sein dürfte: Bei einer Auswertung von Daten des Sozio-ökonomischen Panels (hier für das Jahr 2000) wird ersichtlich, dass die Arbeitszeit der geringfügig Beschäftigten im Durchschnitt 9,9 Stunden beträgt – erwünscht wäre jedoch, wiederum im Schnitt, eine Arbeitszeit von knapp 16 Stunden. Dass aber auch am anderen Pol nicht alles eitel Sonnenschein ist, zeigt wiederum der Vergleich: Diejenigen mit Arbeitszeiten deutlich über 48 Wochenstunden würden am liebsten durchschnittlich 43 Stunden arbeiten und diejenigen mit Wochenarbeitszeiten zwischen 40 und 48 Stunden hätten gerne ein Volumen von 38 Stunden (Kratzer u.a. 2004, S. 121).

2.3 Wachsende Heterogenität – und neuartige Ambivalenz

Zunächst ist festzuhalten, dass die Entwicklung der Erwerbsformen und Arbeitszeitstrukturen nicht nur Pluralisierungs-, sondern auch Polarisierungstendenzen aufweisen, die zugleich bedeuten: Wachsende *Heterogenität* und Zuspitzung von Ungleichheit. Die immer schon stärker Benachteiligten, die üblichen Verlierer, sind auch die Benachteiligten einer zunehmend ausdifferenzierten und heterogenen Erwerbslandschaft. Und zu ihnen gesellen sich neue Verlierer, neue Benachteiligte. Einen Pol bildet dabei sicherlich die wachsende Gruppe der dauerhaft Exkludierten, aber auch in der Mitte der normalen Erwerbsarbeit weitet sich die Zone der Gefährdung aus. Die Zusammenhänge zwischen den bloßen Unterschieden einer weitergehenden Differenzierung und den individualisierten Ungleichheiten einer pluralisierten Arbeitswelt sind aber – Stichwort: Uneindeutigkeit – noch einmal komplexer geworden: Zunehmende Heterogenität und neuartige Ambivalenzen sind die Bausteine einer wachsenden *institutionellen Uneindeutigkeit*. Ungleichheiten werden mehrdimensionaler, die sozialen Lagen individueller. Während an den Rändern, vor allem am unteren Rand der Erwerbsarbeitsgesellschaft, relative Eindeutigkeit herrscht, ist auch schon bei den mittleren »Normalarbeitern« eine nicht leicht zu bewertende Ambivalenz festzustellen: Und nicht zufällig ist dies die dem Individualisierungsprozess immer schon inhärente Ambivalenz aus wachsenden Chancen und Risiken (dazu weiter unten mehr).

Wichtig ist dies hier deshalb, weil stärker auf die anderen, sozusagen »inneren«, »qualitativen« Merkmale der Entwicklung von Arbeit verwiesen wird und weil sich damit auch die Bewertungskriterien verschieben. Dann geht es nicht mehr »nur« um eine Bewertung entlang von sicher/unsicher, hohes/niedriges Einkommen, Übergang oder Endstation, sondern auch um relativ sicher/relativ unsicher, aber auch um Kontrolle vs. Autonomie; Selbstbestimmung vs. Fremdbestimmung; Entfaltung vs. Gefährdung u.a. (vgl. Kratzer u.a. 2004; Kratzer 2003; Honneth 2002; Moldaschl 1998). In dieser Perspektive wird dann ein tiefgreifender Wandel in den betrieblichen Strategien der Nutzung von Arbeitskraft erkennbar, der

sich mit einer neuartigen Syndromatik ambivalenter oder auch paradoxer Anforderungen verbindet. Industriesoziologische Studien zeigen, dass insbesondere im Bereich der Höher-qualifizierten bestimmte Gestaltungsfreiheiten, etwa bezogen auf die unmittelbare Arbeits-ausführung oder die Arbeitszeit, eindeutig zugenommen haben bzw. bestimmte Kontroll-formen und Herrschaftsinstrumente zurückgenommen wurden (vgl. etwa Kratzer 2003; Pongratz/Voß 2003; Boes/Baukowitz 2002; Wolf 1999 u.a.). Zugleich aber, und das macht die Ambivalenz aus, sind die so »befreiten« Arbeitskräfte wachsenden Leistungsanforderun-gen und einem zunehmenden Druck zur Selbstrationalisierung unterworfen, der die neue Freiheit wieder, aber eben anders, beschneidet: »Mehr Druck durch mehr Freiheit« konsta-tieren Glißmann und Peters (Glißmann/Peters 2000). Der weiter oben kurz erwähnte Um-stand, dass sich diejenigen mit langen und überlangen Arbeitszeiten kürzere, tendenziell »normale« Arbeitszeiten wünschen, kann hier als empirische Illustration dienen.

Heterogenität und Ambivalenz als Merkmale der gegenwärtigen Entwicklung von Arbeit stehen in einem komplexen Zusammenhang. Während die weitergehende Differenzierung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Tendenz nach in eine sozialstrukturelle Indi-vidualisierung – und damit auch in die Individualisierung von Ungleichheit münden, kul-miniert der Umbruch in den betrieblichen Strategien der Arbeitskraftnutzung der Tendenz nach in einer »Subjektivierung von Arbeit« (vgl. dazu Kratzer 2003; Moldaschl/Voß 2002). Strukturelle Individualisierung und arbeitsbezogene Subjektivierung sind damit zwei kom-plementäre Seiten des gegenwärtigen Individualisierungsschubs. Bei sich verschärfenden strukturellen Ungleichheiten wird das Individuum in doppelter Hinsicht zur zentralen »Ein-heit« der Ungleichheitsanalyse: Als »Träger« zunehmend individualisierter Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einerseits und als Subjekt der Wahrnehmung und Bewältigung dieser Bedingungen. Die jeweiligen Chancen und Risiken einer Arbeits- und Beschäftigungssituation sind mehr und mehr auch von den individuellen Wahrnehmungen, Umgangs- weisen, Situationsdeutungen, den vorhandenen Ressourcen, dem privaten Umfeld usw. abhängig. Letzteres gilt – so ist stark zu vermuten – für eine breitere Gruppe der Erwerbstäti- gen, aber sicher nicht für alle: Gerade am unteren Rand kumulieren nach wie vor die Risiko-faktoren: Hier von Subjektivierung zu sprechen, macht wohl nicht nur wenig Sinn, sondern beschönigt geradezu deren in multipler Hinsicht prekäre Lage. Und hier, am »unteren Rand« könnte die Polarisierungstendenz auch gewissermaßen gegen die Differenzierungs- bzw. Indi-vidualisierungstendenz wirken und eine Homogenisierung der individuellen Lage zu einer neuen »Unterklasse« der »Überflüssigen« hervorbringen (vgl. etwa Kronauer 2002; Groh-Sumberg 2004).

3. Radikalierte Vermarktlichung

Die gegenwärtige Entwicklung von Arbeit lässt sich jedoch weder alleine auf einer (makro-)in-stitutionellen, noch nur auf einer individuellen Betrachtung gründen. Zwar setzen rechtliche Regelungen, staatliche Institutionen, kollektivvertragliche Vereinbarungen oder auch Arbeits- marktstrukturen den weiteren Rahmen und kommt den Individuen vermutlich wachsende Bedeutung bei der Ausgestaltung ihrer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu, die be-triebliche Ebene ist aber weiterhin die wesentliche »Vermittlungsebene« zwischen der makro-strukturellen »Rahmung« und der individuellen Lebensführung (Kratzer/Sauer 2003).

Die gegenwärtige Entwicklung in den Betrieben ist durch eine neue Stufe der Vermarkt-lichung, durch die Radikalisierung der Vermarktlichung gekennzeichnet. Dies bedeutet ganz allgemein, dass nun verstärkt auch innerhalb der Unternehmen Marktmechanismen als Steuerungs-, Organisations- und Allokationsprinzip eine wachsende Bedeutung erhalten. Konkret bedeutet das eine per »Internalisierung des Marktes« (Moldaschl/Sauer 2000; Mol-daschl 1998) nochmals gewachsene Bedeutung von Verwertungslogik und Konkurrenzprin-

zip: in historischer Perspektive, also gegenüber der fordistischen Nachkriegsmoderne und in relativer Perspektive, also gegenüber anderen gesellschaftlichen Institutionen (vgl. dazu auch etwa Dörre/Röttger 2003).⁸

3.1 Internalisierung des Marktes

Vermarktlichung an sich ist selbstverständlich kein neues Phänomen, sondern gehört als Basisprinzip zur Kontinuität der Moderne (vgl. Wehler 2000). In unserer Perspektive bedeutet »Vermarktlichung« die tendenzielle Umkehrung des fordistischen Verhältnisses von Markt und Organisation: An die Stelle der Abschottung der Produktions- gegenüber der Marktökonomie und des Primats von Produktion/Organisation – beides idealtypisch-konstitutive Grundzüge des »Betriebsfordismus« (vgl. Bechtle/Sauer 2003; Kozeyba/Schumm 2002) – tritt nunmehr die tendenzielle Verschränkung beider Sphären bei – wiederum tendenzieller – Dominanz des Marktes. Basis dieses Prozesses ist der Abbau der institutionellen Puffer zwischen den Produktions- (bzw. Dienstleistungs-) und Arbeitsprozessen und deren marktlichen Umwelten (Finanz- und Kapitalmärkte ebenso wie Beschaffungs-, Absatz- oder Arbeitsmärkte) und die zunehmende Überlagerung der »Produktionslogik« durch eine an der Verwertung orientierte marktökonomische Steuerungs- und Koordinationslogik. Dezentrale Organisationsformen, »virtuelle Gesamtbelegschaften«, flexible Arbeitszeiten, Indirekte Steuerung und Ergebnisorientierung der Arbeit sind in dieser Perspektive auch die institutionelle Basis einer neuen *marktorientierten Rationalisierungsstrategie* (vgl. Bechtle/Sauer 2003; Kratzer 2003; Kratzer/Sauer 2003; Boes/Baukowitz 2002; Sauer/Döhl 1997; vgl. auch Dörre 2001; Tullius 1999). Das Merkmal der Vermarktlichung bedeutet dabei nicht die »vollständige« Umkehrung der Verhältnisse: Auch die Vermarktlichung erfolgt »in Grenzen«, die sowohl durch fortbestehende Koordinationsnotwendigkeiten wie auch institutionelle Beharrungskräfte gesetzt werden, und nicht selten erfolgt Vermarktlichung als »fiktive« (gleichwohl praxiswirksame) Vermarktlichung, als Instrumentalisierung des Markt-Mythos (vgl. Deutschmann 2002). Aber: Die Befunde – und Diskurse – lassen kaum einen Zweifel daran, dass es im Verhältnis von Markt und Organisation in den 1980er und vor allem 1990er Jahren zu einer einschneidenden Verschiebung gekommen ist. Bei aller Widersprüchlichkeit und »Mythologisierung« wird der Zeiger stärker in Richtung marktökonomischer Steuerungs-, Koordinations- und Verteilungslogiken ausgerichtet (vgl. dazu auch die Beiträge in Dörre/Röttger 2003):

Implementation marktorientierter Steuerungs- und Bewertungssysteme

In der »indirekten Steuerung« von Unternehmen und Arbeit wird als gemeinsames Entwicklungsprinzip der gegenwärtigen Trends der Unternehmens-, Arbeits- und Leistungssteuerung das Prinzip der zunehmenden *Ergebnis- und Marktorientierung* (vgl. Sauer u.a. 2004; Haipeter 2003) konkret erkennbar. Das »Neue« dabei ist zum einen die stärkere Ausrichtung am marktbewerteten Ergebnis oder Erfolg, d.h. an marktorientierten Kennziffern und damit eine tendenzielle Abkehr von den produktionsorientierten Kennziffern der fordistischen Zeit- und Produktionsökonomie bzw. Leistungspolitik. Zum anderen besteht das »Neue« in der forcierten informatorischen Durchdringung der Prozesse und Funktionen, die somit in weiterge-

8) Wir konzentrieren uns hier fast ausschließlich auf *betriebliche* Vermarktlichungsprozesse. Obwohl genauso wichtig, können hier korrespondierende Prozesse der Vermarktlichung nicht gebührend berücksichtigt werden. Zum einen sind die wohlfahrtsstaatlichen Institutionen selbst immer stärker unter Vermarktlichungsdruck geraten: Der »Nachmittag des Wohlfahrtsstaats« ist angebrochen (Vogel 2004). Zum anderen die Institutionen der kollektiven Interessenregulierung (vgl. dazu Deiß/Schmierl in diesem Heft): Die »Erosion der Flächentarifverträge« und die »Verbetrieblichung« der Arbeitspolitik sind hier nur die markantesten Prozesse.

hender Weise für die zentrale Steuerung auch dezentraler Strukturen anschlussfähig und »bewertbar« gemacht werden. Historisch ist dies nicht alleine mit Umbrüchen in den Kapital- und Reorganisationsstrategien (plakativ: Shareholder-Value), sondern eben auch mit der gegenwärtigen Entwicklungs- bzw. Entfaltungsstufe der Informatisierung zu erklären (vgl. Boes 2004) (vgl. dazu insgesamt auch Vormbusch 2004, Vollmer 2004; Pfeiffer 2003; Miller 2003).

Ausrichtung von Organisationen und Prozessen am Kunden bzw. an Märkten

Vor einigen Jahren wurde »Kundenorientierung« zu einem der wichtigsten betriebswirtschaftlichen Schlagworte. Dieser Begriff ist allerdings schillernd und uneindeutig (Holtgrewe/Voswinkel 2000). Gemeinsam ist allen Begriffsbestimmungen, dass dem Kunden bzw. dem Markt eine *wachsende* Bedeutung für die strategische Ausrichtung eines Unternehmens sowie die Organisation der unternehmensübergreifenden und der unternehmensinternen Beziehungen zukommt (etwa Bauer 1996, S. 91ff.). Was dies dann konkret heißt, ist durchaus offen: Demnach kommt »Kundenorientierung« etwa in der systematischeren Beachtung (Erfassung und Analyse) von »Kundenwünschen« (in- oder exklusiv der regelmäßigen Information über dessen/deren »Zufriedenheit«) zum Ausdruck. Sie wird als neues Leitbild der Unternehmenskultur gefasst, kann organisationstheoretischen Ansätzen folgen, die die Schnittstelle Markt-Organisation in den Mittelpunkt stellen, oder eine Definition von Kundenorientierung bedeuten, in der vor allem auf die unternehmensinternen Beziehungen (interne Kunden-Lieferanten-Beziehungen) abgezielt wird. Das Neue an der »Kundenorientierung« besteht nun sicher nicht in der generellen Ausrichtung am Kunden; neu ist aber, dass die Strategie eines am Markt bzw. Kunden »orientierten« Unternehmens gerade nicht mehr auf der weitgehenden Autonomisierung des Herstellungsprozesses gegenüber den Turbulenzen des Marktes und den heterogenen Kundenwünschen, sondern auf dessen partieller Integration und »Internalisierung« beruht (vgl. dazu auch etwa Holtgrewe/Voswinkel 2000; Blutner u.a. 2000; Weber u.a. 1999; Moldaschl 1998; Sauer/Döhl 1997). Kundenorientierung beinhaltet daher auch einen in sich widersprüchlichen Umbruch der betrieblichen Organisation. Kundenorientierung als Prozess zerfällt sozusagen in zwei widersprüchliche Bestandteile: Als »Dienstleistungsorientierung« sollen keine Kosten und Mühen gescheut werden, um den Kunden zufriedenzustellen, als »Marktorientierung« verstärkt und internalisiert dieser Prozess jedoch den Kosten- und Konkurrenzdruck (vgl. dazu auch Sauer 2003).

Ausbau einer »flexiblen Beschäftigungsorganisation«

Neben der Arbeitszeitflexibilisierung (s.u.) wird auch versucht, die Belegschaft selbst jeweils »bedarf«- und das heißt: marktgerecht auszurichten. Dies erfordert eine flexiblere Beschäftigungsorganisation. Nicht das einzige, aber ein sehr wichtiges institutionelles Instrument ist die Ausweitung des Anteils nicht-standardisierter Beschäftigungsverhältnisse: Auswertungen des IAB-Betriebspanels zeigen, dass in den 90er Jahren die Anteile nicht-standardisierter Erwerbsformen an den betrieblichen Belegschaften auf knapp 24% in westdeutschen und 17% in ostdeutschen Betrieben gestiegen ist: Am größten sind die Anteile bei den privaten Dienstleistungen. Für die westdeutschen Betriebe ist überdies ein eindeutiger Größeneffekt festzustellen: Je kleiner der Betrieb, desto größer der Anteil flexibel Beschäftigter. In Ostdeutschland greifen ebenfalls die kleinsten Betriebe am stärksten auf das Instrument flexibler Beschäftigung zurück, aber echte Größeneffekte sind hier kaum erkennbar (Kratzer/Sauer 2004, S. 49). Die wachsende Bedeutung der flexiblen Beschäftigungsorganisation wird auch daraus ersichtlich, dass es sich dabei längst nicht mehr nur um die klassischen »Randbelegschaften« (kurz: geringqualifizierte Kapazitätspuffer) handelt. Zu diesem Segment gehören Aushilfen ebenso wie z.B. Berater oder Selbständige (Kratzer 2005; Kratzer 2003; Kratzer/Döhl 2000).

Vermarktlichung der individuellen Arbeitszeit durch Arbeitszeitflexibilisierung

Die standardisierte Flexibilisierung mit traditionellen Instrumenten wie Schichtarbeit, angeordneten Überstunden oder regelmäßiger Wochenendarbeit wird zunehmend ergänzt durch neue Arbeitszeitformen, die ihrem Wesen nach auf die *individuelle Flexibilität* zielen. Die Betriebe werden gewissermaßen abhängiger von der individuellen Flexibilität – einer der Gründe für die weit verbreitete Vorstellung, »olympiareife« Belegschaften müssten aus jüngeren Beschäftigten bestehen und wohl auch die zentrale Ursache für den gestiegenen Druck auf die individuelle Flexibilitätsbereitschaft und -fähigkeit. Zugleich eröffnen Instrumente der individualisierten Arbeitszeitflexibilität neue Spielräume für die Selbstorganisation der Arbeitszeit (individuell oder in der Arbeitsgruppe), orientieren diese stärker an betriebsexternen Faktoren (insbesondere den Markt-/Kundenanforderungen, teilweise aber auch individuellen Bedürfnissen) und gehen zugleich mit einer abnehmenden Bedeutung von »Zeit« als Maßstab von Leistung (am weitgehendsten bei »Vertrauensarbeitszeit«) einher. Zu diesen Instrumenten zählen in jüngerer Zeit insbesondere Arbeitszeitkonten und die sogenannte »Vertrauensarbeitszeit« (vgl. auch Haipeter u.a. 2002). In den letzten Jahren nimmt die Zahl der Betriebe, in denen die Arbeitszeit in Form von *Arbeitszeitkonten* reguliert und organisiert wird, zu: Der entsprechende Anteil erhöht sich in nur vier Jahren um rund 10 Prozentpunkte, so dass im Jahr 2001 bereits knapp 30 % aller Betriebe Arbeitszeitkontenmodelle eingeführt haben. Der Anteil der Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto erhöht sich im gleichen Zeitraum auf 40 % (Kratzer/Sauer 2004, S. 57f.). Von Falldokumentationen und vereinzelten Befragungsergebnissen abgesehen, liegen zur Verbreitung von *Vertrauensarbeitszeit* zwar bislang keine gesicherten und schon gar keine repräsentativen Daten vor. Eine Umfrage kommt aber zu dem Schluss, dass Vertrauensarbeitszeit »schon weit verbreitet« ist: Von den befragten 170 Unternehmen geben knapp 40 % an, in irgendeiner Form Vertrauensarbeitszeit eingeführt zu haben (Hoff/Priemuth 2001; vgl. auch Kratzer/Sauer 2004, S. 59f.; insgesamt Haipeter u.a. 2002).

»Erfolgsabhängige« Entgeltgestaltung und »ergebnisorientierte« Leistungsbewertung

Mit der Verbreitung von »Zielvereinbarungen« und der »Variablen Entgeltgestaltung« deutet sich ein Umbruch in der betrieblichen Leistungssteuerung an: In der Tendenz wird hier Leistung vom dafür zu erbringenden Aufwand (v.a. Zeit) entkoppelt und zumindest teilweise mit dem am Markt erzielten Ergebnis verkoppelt. Anders ausgedrückt: Was »Leistung« ist, wann Arbeit gut war oder zumindest getan ist, entscheidet sich im Extremfall erst dann, wenn das Ergebnis am Markt »verkauft« wird. Dies ist ein fundamentaler Bruch mit dem bislang geltenden Arbeitskraft- bzw. Aufwandsprinzip, in dem die Bewertung des Arbeitsergebnisses – und damit auch Entgelt, Anerkennung etc. – primär entlang des dafür benötigten Aufwands erfolgt (vgl. dazu Sauer u.a. 2004; Menz u.a. 2002). Auf der Basis vorliegender Untersuchungen lässt sich zwar noch kein eindeutiges Urteil über die tatsächlichen Wirkungen treffen, Übereinstimmung besteht jedoch über die wachsende Verbreitung insbesondere von Zielvereinbarungen und variablen, leistungsabhängigen Entgeltbestandteilen (etwa Haipeter 2003; Bahnmüller 2002).

3.2 Zwischenfazit: Radikalisierte Vermarktlichung und Zuspitzung von Ungleichheit

Eine radikalisierte Vermarktlichung dürfte nun eine wesentliche Ursache für die Pluralisierung und Polarisierung von Arbeit sein. Marktorientierte Rationalisierungsstrategien und eine institutionelle Restrukturierung unter dem Vorzeichen einer radikalisierten Vermarktlichung produzieren und reproduzieren in systematischer Weise (individualisierte) Ungleichheiten.

Auf der Ebene der Unternehmensorganisation werden durch den neuen Zahlenfetischismus einer durchcontrollten, an Erfolgs- und Leistungskennziffern orientierten Transparenz die Unterschiede zwischen Unternehmen, Betrieben, Beschäftigtengruppen, Abteilungen bis hin zu Individuen verstärkt sichtbar gemacht. Hier werden Unterschiede zum strategischen Bezugspunkt und damit zugleich zur Basis von Ungleichheit. Erstens, weil Unterschiede unmittelbar als Ungleichheiten erfasst und bewertet werden – als bessere oder schlechtere Performance, als mehr oder weniger Umsatz usw. Und zweitens, weil auf dieser Basis dann die Entscheidungen über Investitionen, Kredite, Aufträge, Personalbemessung, Prämien usw. gefällt werden. Der Bewertung von Unterschieden folgt die Zuweisung von Ressourcen. Das wiederum heißt: Ungleiche Verteilung von Ressourcen, ungleiche Verteilung von Chancen, somit: Produktion und Reproduktion, Zuspitzung von Ungleichheit.

Analoges geschieht in den neuen Steuerungs- und Organisationsformen von Arbeit: Selbstorganisation, Ergebnisorientierung, flexible Arbeitszeiten und Erwerbsformen konfrontieren die individuelle Arbeitskraft unmittelbarer mit den Markt- und Kundenanforderungen (vgl. dazu Sauer u.a. 2004). Es geht nicht mehr um die Organisation von Arbeitskollektiven, sondern mehr und mehr um die Organisation des individuellen Umgangs mit der wachsenden Diversität und Dynamik von Markt- und Kundenanforderungen. Je mehr die individuelle Arbeitskraft zum Gegenstand und das Subjekt zum Akteur der Organisation und Steuerung von Arbeit werden, desto mehr fallen aber auch die individuell ungleichen Ressourcen und Potentiale ins Gewicht. Die Unterschiede im individuellen Umgang mit den jeweiligen Anforderungen und die Ungleichheit der individuellen Ressourcenausstattung bilden dann die Basis einer zugespitzten Ungleichheit der Sicherheit, der Entlohnung, der Karrierechancen, der Gestaltungsspielräume, der Verwirklichung eigener Interessen usw.

Institutionelle Restrukturierung in der Perspektive radikalisierte Vermarktlichung bedeutet daher: *Abbau institutioneller Puffer zwischen Individuum und Markt* und Herstellung einer *neuen Unmittelbarkeit von Individuum und Markt*. Die Vermarktlichung beinhaltet damit einerseits eine Tendenz der Generalisierung von Chancen und Risiken. Deren Kehrseite aber ist: Wenn die institutionellen Puffer zwischen Markt und Individuum erodieren, dann wird die Wahrnehmung von Chancen und der Umgang mit Risiken in stärkerem Maße von den individuellen Ressourcen abhängig. Es kommt zugleich zu einer Individualisierung von Chancen und Risiken.

4. Ausblick: Zur Produktion sozialer Ungleichheit in der Zweiten Moderne

Auf die Frage nach der Produktion sozialer Ungleichheiten gibt es im Kontext reflexiver Modernisierung vor allem eine Antwort: Individualisierung. Individualisierung, so die Diagnose reflexiver Modernisierung, ist eine nicht-intendierte Nebenfolge der Herausbildung einer wohlfahrtsstaatlich flankierten Erwerbsarbeitsgesellschaft. Die Fahrstuhleffekte aus Wohlstandssteigerung, Wohlfahrtsproduktion und Bildungsexpansion führen nicht dazu, dass Ungleichheiten eingeebnet werden. Alles wird aber eine Etage höher gefahren und auf diesem höheren Niveau werden die Bindekraft traditionaler Ligaturen schwächer und die sozialen Lagen differenzierter. Die Ungleichheitsrelationen verschwinden nicht, sie verschwimmen aber angesichts einer wachsenden Pluralisierung der alten vertikalen und der neuen, horizontalen Differenzierungslinien (Beck 1983; 1986).

Hier wird – und das ist der zentrale Gedanke – ein bestimmtes *historisches* Verhältnis von Vermarktlichung, Individualisierung und Institutionalisierung thematisiert: Die endgültige Durchsetzung von abhängiger Lohnarbeit als dominante Erwerbsform findet in den Nachkriegsjahrzehnten vor einem bestimmten Hintergrund statt: Dem Ausbau von Institutionen auf betrieblicher, kollektivvertraglicher und schließlich gesellschaftlicher Ebene, der die Arbeitsmarktintegration immer größerer Gruppen der Bevölkerung gleichzeitig mit einer ge-

wissen Absicherung der Individuen und zumindest partiellen Angleichung der Verhältnisse verbindet (vgl. dazu Wehler 2001; Bosch 2001; Bieling 2000).

Ein zentrales Instrument dieses Prozesses war die Herausbildung des Normalarbeitsverhältnisses als institutioneller Norm. Dessen wichtigste Funktion beschreibt Gerhard Bosch als »Dekommodifizierung der Ware Arbeitskraft«: »Durch diese Regulierung sollte zunächst einmal die besondere ›Ware Arbeitskraft‹ vor den Wechselseitigkeiten des Marktes geschützt werden. Im Angelsächsischen wird dies mit dem Begriff der ›decommodification‹ bezeichnet. Durch die verschiedenen sozialstaatlichen Arrangements werden Puffer zwischen Markt und Arbeitsverhältnis eingebaut, die den Beschäftigten, auch wenn sie nicht arbeiten (Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit), zumindest für eine Übergangszeit ein Einkommen sichern; gleichzeitig soll auch durch Schutz vor Überforderung (z.B. Festlegung von Höchstarbeits- oder Urlaubszeiten) der langfristige Erhalt der Arbeitskraft gesichert werden. Die Planbarkeit des Privatlebens soll durch die Festlegung einer Normalarbeitszeit und Regeln, die bei Abweichung einzuhalten sind (Zuschläge, Ankündigung von Arbeitszeitänderungen), gewährleistet werden« (Bosch 2001, S. 220).

Die wohlfahrtsstaatliche und korporatistische »Zähmung« des Marktes war so gleichzeitig die Ursache für den in der Individualisierungsthese beschriebenen ambivalenten Prozess einer weit reichenderen Vermarktlichung *und* eines neuen Individualisierungsschubs. Der gesellschaftliche Ort dieses Individualisierungsschubs in der Nachkriegsmoderne war zunächst aber gerade weniger die Arbeitswelt selbst. Individualisierung findet, so die Vermutung vieler Vertreter dieser These, vor allem als Ausdifferenzierung an den Rändern der Erwerbsarbeit und insbesondere in den privaten Lebenswelten statt (vgl. dazu Beck 1983).

Der gegenwärtige Umbruch moderner Gesellschaften ist nun wiederum durch eine neue Qualität von Individualisierungsprozessen gekennzeichnet, deren Basis nicht nur, aber ganz zentral auch ein wiederum neuer Vermarktlichungsschub, die erneute Radikalisierung der Vermarktlichung ist. Wir haben es mit einem *neuen Verhältnis von Vermarktlichung und Individualisierung* zu tun. Motor dieser Entwicklung ist das Durchschlagen der Vermarktlichung auf jene Institutionen auf gesellschaftlicher und betrieblicher Ebene, die ihrer Funktion nach Puffer zwischen Individuen und Markt waren und auf kollektiver Ebene für eine gewisse Einebnung von Ungleichheiten sorgten: Die wohlfahrtsstaatlichen Institutionen, die Institutionen der kollektiven Regulierung von Arbeit, die Institutionen der Lohn- und Gehaltsgestaltung, die betrieblichen Institutionen der Standardisierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen u.a.

Dieses neue Verhältnis, diese neue Qualität von Vermarktlichung und Individualisierung hat zumindest zwei entscheidende Konsequenzen: Erstens schlagen nun auch die ungleichheitsgenerierenden Wirkungen einer Vermarktlichung stärker auf Betriebe und Beschäftigte durch. Genau das zeigen die Befunde zur Pluralisierung und Polarisierung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen. In ihnen deutet sich eine wachsende Heterogenität der individuellen Arbeitssituation und in der Folge einer Zuspitzung individueller Ungleichheiten an. Diese ist nun nicht mehr »externe« nicht-intendierte Nebenfolge, sondern interne, für marktorientierte Rationalisierungsstrategien geradezu konstitutive Folge. Damit kehrt aber dann auch der Individualisierungsprozess gewissermaßen in die Ökonomie zurück: Individualisierung ist nun gerade nicht mehr »nur« ein Prozess der Ausdifferenzierung der Ränder und der Individualisierung der privaten Lebensführung, sondern *intendierte* Folge neuer Rationalisierungsstrategien, explizites Konzept der Strukturierung von Beschäftigung und Arbeit. In den Kernbereichen von Ökonomie und Arbeit kommt es zu einer forcierten Individualisierung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, zur Zuspitzung individuell ungleicher Chancen und Risiken.

Es ist also gerade das *Zusammenwirken* von Vermarktlichung und Individualisierung, das die Heterogenität und Ambivalenz in der gegenwärtigen Entwicklung von Arbeit begründet. Vermarktlichung und Individualisierung finden eben nicht länger in mehr oder weniger getrennten Sphären statt, sondern beide Prozesse in Arbeits- und Lebenswelt. Das Ergebnis ist die eindeutige Zuspitzung von Ungleichheit, aber auch die Uneindeutigkeit eines sicher noch nicht genug begriffenen Zusammenhangs dieser beiden Tendenzen des gegenwärtigen gesellschaftlichen Umbruchs.

Literatur

- Alda, H. (2004): Beschäftigungsverhältnisse. In: SOFI u.a.: Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland: Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht, hektographierter Bericht, Göttingen.
- Baethge, M. (1994): Arbeit und Identität. In: U. Beck/E. Beck-Gernsheim (Hrsg.): *Riskante Freiheiten*. Frankfurt am Main, S. 245-295.
- Baethge, M. (1999): Transformation des Industrialismus – Konturen der Dienstleistungsbeschäftigung im 21. Jahrhundert. In: W. Fricke (Hrsg.): *Jahrbuch Arbeit und Technik 1999/2000*, Bonn, S. 91-102.
- Bahnmüller, R. (2002): Wandel in der Leistungsentlohnung: Ausmaß, Ziele, Formen. In: D. Sauer (Hrsg.): *Dienst-Leistung(s)-Arbeit. Kundenorientierung und Leistung in tertiären Organisationen*. München, S. 35-77.
- Barthelheimer, P. (2004): Teilhabe, Gefährdung, Ausgrenzung. In: Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland: Arbeit und Lebensweisen – Erster hektographierter Bericht, Göttingen.
- Bauer, S. (1996): Perspektiven der Organisationsgestaltung. In: H.-J. Bullinger/H.-J. Warnecke (Hrsg.): *Neue Organisationsformen im Unternehmen*. Berlin/Heidelberg, S. 87-118.
- 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.
- Bechtle, G./Sauer, D. (2002): Kapitalismus als Übergang – Heterogenität und Ambivalenz. In: Forschungsinstitut Arbeit Bildung Partizipation e.V. (Hrsg.): *Jahrbuch Arbeit-Bildung-Kultur*. Band 19/20, S. 49-61.
- Bechtle, G./Sauer, D. (2003): Postfordismus als Inkubationszeit einer neuen Herrschaftsform. In: K. Dörre/B. Röttger (Hrsg.): *Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells*. Hamburg, S. 35-54.
- Beck, U. (1983): Jenseits von Klasse und Stand? Soziale Ungleichheit, gesellschaftliche Individualisierungsprozesse und die Entstehung neuer sozialer Formationen und Identitäten. In: P. A. Berger/S. Hradil (Hrsg.): *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Soziale Welt*, Sonderband 7. Göttingen, S. 35-74.
- Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main.
- Beck, U. (1993): Die Erfindung des Politischen. Zu einer Theorie reflexiver Modernisierung. Frankfurt am Main.
- Beck, U. (1996): Das Zeitalter der Nebenfolgen und die Politisierung der Moderne. In: U. Beck/A. Giddens/S. Lash: *Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse*, Frankfurt am Main, S. 19-112.
- Beck, U. (1999): Modell Bürgerarbeit. In: Beck, U.: *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*, Frankfurt/New York, S. 7-189.
- Beck, U. (2000): Wohin führt der Weg, der mit dem Ende der Vollbeschäftigung beginnt? In: U. Beck (Hrsg.): *Die Zukunft von Arbeit und Demokratie*. Frankfurt am Main, S. 7-66.
- Bellmann, L./Promberger, M. (2002): Zum betrieblichen Einsatz von Leiharbeit. Erste Ergebnisse einer Pilotstudie. In: WSI-Mitteilungen, 55. Jg., S. 484-487.
- Berger, P. A./Hradil, S. (Hrsg.) (1990): *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile*. In: *Soziale Welt*, Sonderband 7. Göttingen.

- Berger, P. A./Konietzka, D. (2001): Alte Ungleichheiten und neue Unsicherheiten in der Erwerbsgesellschaft. In: P. A. Berger/D. Konietzka (Hrsg.): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten. Opladen, S. 9-28.
- Bielienski, H. (1998): Befristete Beschäftigung. In: J. Schupp/F. Büchel/M. Diewald/R. Habich (Hrsg.): Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion. Berlin, S. 167-182.
- Bieling, H.-J. (2000): Dynamiken sozialer Spaltung und Ausgrenzung. Gesellschaftstheorien und Zeitdiagnosen. Münster.
- Blutner, D./Brose, H.-G./Holtgrewe, U. (2000): Vertriebshandeln und Unternehmensstruktur. In: H. Minssen (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen. Berlin, S. 141-162.
- Boes, A. (2004): Informatisierung. In: Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland: Arbeit und Lebensweisen. Erster hektographierter Bericht, Göttingen.
- Boes, A./Trinks, K. (2004): »Theoretisch bin ich frei«. Interessen und Interessenhandeln von IT-Beschäftigten als Momente des Wandels der Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie, Hektographierter Bericht des ISF München.
- Boes, A./Baukrowitz, A. (2002): Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie – Erosion oder Innovation der Mitbestimmung? Berlin.
- Boltanski, L./Chiapello, E. (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz.
- Boockmann, B./Hagen, T. (2002), Arbeitsplatzdynamik und befristete Verträge: Empirische Evidenz aus dem IAB-Betriebspanel für Baden-Württemberg. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 35. Jg., S. 385-396.
- Bosch, G. (2001): Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. In: WSI-Mitteilungen, Heft 4, S. 219-230.
- Brenke, K. (2004): Dauer der Arbeitszeiten in Deutschland. In: DIW-Wochenbericht, 47/2004, S. 731-737.
- Castel, R. (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.
- Deutschmann, C. (2001): Die Gesellschaftskritik der Industriesozioologie – ein Anachronismus? In: Leviathan, 29. Jg., S. 58-69.
- Deutschmann, C. (2002): Postindustrielle Industriesozioologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten. Weinheim und München.
- Dörre, K. (2001): Das deutsche Produktionsmodell unter dem Druck des Shareholder Value. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 53. Jg., S. 675-704.
- Dörre, K.; Röttger, B. (Hrsg.) (2003): Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells. Hamburg.
- Fuchs, T. (2003): Gute Arbeit in prekären Arbeitsverhältnissen? In: J. Peters/H. Schmitthenn (Hrsg.): »Gute Arbeit«. Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe. Hamburg 2003.
- Fuchs, T./Conrads, R. (2003): Flexible Arbeitsformen – Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden. Eine Analyse empirischer Daten; Forschungsbericht Nr. 1006 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Glißmann, W./Peters, K. (2001): Mehr Druck durch mehr Freiheit – Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen. Hamburg.
- Grimm, N. (2004): Flexibilität durch Leiharbeit: Zumutung oder Chance? In: SOFI-Mitteilungen Nr. 32/2004, S. 129-139.
- Groh-Samberg, O. (2004): Armut und Klassenstruktur. Zur Kritik der Entgrenzungsthese aus einer multidimensionalen Perspektive. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 56, Heft 4, S. 653-682.
- Grotheer, M./Struck, O. (2003): Beschäftigungsstabilität: Entwicklung und Arbeitszufriedenheit. Ergebnisse aus der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1997 und der BIBB/IAB-Erhebung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 36. Jg., S. 300-328.

- Haipeter, T. (2003): Erosion der Arbeitsregulierung? Neue Steuerungsformen der Produktion und ihre Auswirkungen auf die Regulierung von Arbeitszeit und Leistung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 55. Jg., S. 521-542.
- Haipeter, T./Lehndorff, S./Schilling, G./Voss-Dahm, D./Wagner, A. (2002): Vertrauensarbeitszeit. Analyse eines neuen Rationalisierungskonzepts. In: Leviathan, 30. Jg., S. 360-383.
- Hirsch, J./Roth, R. (1986): Das neue Gesicht des Kapitalismus. Vom Fordismus zum Post-Fordismus. Hamburg.
- Hobsbawm, E. (1995): Das Zeitalter der Extreme. Weltgeschichte des 20. Jahrhunderts. München.
- Hoff, A./Priemuth, T. (2001): Vertrauensarbeitszeit: Stand der Dinge und Perspektiven. In: Personalführung, Heft 12/2001, S. 44-47.
- Holtgrewe, U./Voswinkel, S. (2002): Kundenorientierung zwischen Mythos, Organisationsrationalität und Eigensinn der Beschäftigten. In: D. Sauer (Hrsg.): Dienst-Leistung(s)-Arbeit, München, S. 99-118.
- Honneth, A. (Hrsg.) (2002): Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus. Frankfurt/New York.
- Koczyba, H./Schumm, W. (2002): Begrenzte Rationalität – entgrenzte Ökonomie. Arbeit zwischen Betrieb und Markt. In: A. Honneth (Hrsg.) (2002): Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus, Frankfurt/New York, S: 35-64..
- Kratzer, N. (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin.
- Kratzer, N. (2005): Employment Organisation and Innovation – Flexibility and security in »virtualised» companies. In: Journal of Technology Analysis and Strategic Management, Special Edition/Issue: The Management of Innovation revisited. Strategy, Control and the Culture of Innovation. 17. Jg., im Erscheinen.
- Kratzer, N./Döhl, V. (2000): Flexibilisierung des Fachkräfteeinsatzes. In: B. Lutz u.a. (Hrsg.): Industrielle Fachkräfte für das 21. Jahrhundert. Frankfurt/New York, S. 239-278.
- Kratzer, N./Boes, A./Döhl, V./Marrs, K./Sauer, D. (2004): Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit – Grenzen der Entgrenzung. In: U. Beck/C. Lau (Hrsg.): Entgrenzung und Entscheidung. Was ist neu an der Theorie reflexiver Modernisierung? Frankfurt am Main, S. 329-359.
- Kratzer, N./Fuchs, T./Sauer, D./Wagner, A. (2004): Zeitmuster – Zeitverwendung im Kontext von Erwerbsarbeit und Haushalt. In: Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland: Arbeit und Lebensweisen – Erster Bericht, hektographierter Bericht, Göttingen.
- Kratzer, N./Sauer, D. (2003): Entgrenzung von Arbeit. Konzept, Thesen, Befunde. In: K. Gottschall/G. G. Voß (Hrsg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München und Mering, S. 87-124.
- Kratzer, N./Sauer, D. (2004): Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit. In: SOFI u.a.: Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland: Arbeit und Lebensweisen. Erster hektographierter Bericht, Göttingen.
- Kronauer, M. (2002): Exclusion. Die Gefährdung des Sozialen im hochentwickelten Sozialismus. Frankfurt/New York.
- Land, R. (2004): Ostdeutschland. In: Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland: Arbeit und Lebensweisen. Erster hektographierter Bericht, Göttingen.
- Lehndorff, S./Wagner, A. (2004): Arbeitszeiten und Arbeitsregulierung in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme. In: F. Bsirske/M. Mönig-Raane/G. Sterkel/J. Wiedemuth (Hrsg.): Es ist Zeit: Das Logbuch für die ver.di-Arbeitszeitinitiative. Hamburg, S. 40-72.
- Leicht, R. (2003): Profil und Arbeitsgestaltung soloselbstständiger Frauen und Männer: Versuche einer empirischen Verortung von Ein-Personen-Unternehmer/innen. In: K. Gottschall/G. G. Voß (Hrsg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München und Mering, S. 231-260.
- Mayer-Ahuja, N. (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen »Normalarbeitsverhältnis« zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin.

- Menz, W./Siegel, T./Vogel, M. (2003): Leistungs- und Interessenpolitik aus der Perspektive von beschäftigten. Hektographierter Bericht, Frankfurt.
- Miller, P. (2003): Governing by Numbers. Vortragmanuskript.
- 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./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. (2002): Subjektivierung von Arbeit. München und Mering.
- Mückenberger, U. (1986): Zur Rolle des Normalarbeitsverhältnis bei der sozialstaatlichen Umverteilung von Risiken. In: PROKLA 64, 1986, S. 31-45.
- Osterland, M. (1990): »Normalbiographie« und »Normalarbeitsverhältnis«. In: P. Berger/S. Hradil (Hrsg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. In: Soziale Welt, Sonderband 7, Göttingen, S. 351-362.
- Pfeiffer, S. (2003): SAP R3 & Co – Integrierte Betriebswirtschaftliche Systeme als stille Helferlein des Lego-Kapitalismus. In: FifF-Kommunikation, Heft 3, S. 9-13.
- Pietrzyk, U. (2003): Flexible Beschäftigungsform ›Zeitarbeit‹ auf dem Prüfstand. In: ARBEIT, 12. Jg., S. 112-130.
- Pongratz, H./Voß, G. G. (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin.
- Prahlad, C./Ramaswamy, V. (2000): Wenn Kundenkompetenz das Geschäftsmodell mitbestimmt. In: Harvard Business Manager, Heft 4, S. 64-75.
- Sauer, D. (2003): Einleitung: Arbeit, Leistung und Interessenhandeln in der »tertiären« Organisation. Dienstleistungsarbeit als Forschungsfeld. In: M. Pohlmann/D. Sauer/G. Trautwein-Kalms/A. Wagner (Hrsg.): Dienstleistungsarbeit: Auf dem Boden der Tatsachen. Befunde aus Handel, Industrie, Medien und IT-Branche. Berlin, S. 15-26.
- Sauer, D./Döhl, V./Kratzer, N./Marrs, K. (2004): Arbeiten ohne (Zeit-)Maß? – Ein neues Verhältnis von Arbeitszeit- und Leistungspolitik. In: F. Bsirske/M. Möning-Raane/G. Sterkel/J. Wiedemuth (Hrsg.): Es ist Zeit – Das Logbuch für die ver.di-Arbeitszeitinitiative. VSA, Hamburg, S. 155-177.
- 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.
- Sauer, D. (2003): Kontinuität und Bruch – Zur Entwicklung von Arbeit. Jenaer Beiträge zur Soziologie, Heft 13, Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität, Jena.
- Schreyer, F. (2000): »Unsichere« Beschäftigung – Nicht nur ein Problem der Niedrigqualifizierten. In: IAB Materialien, 3/2000.
- Schumann, M. (2001): Kritische Industriesoziologie – Neue Aufgaben. In: SOFI-Mitteilungen, Heft 29, S. 93-97.
- Schwarze, J. (2001): Auswirkungen von Diskontinuitäten und »atypischer« Beschäftigung in der Erwerbsbiographie auf das individuelle Erwerbseinkommen: Theoretische Analysen und Befunde empirischer Studien für Deutschland. In: U. Klammer/K. Tillmann, K. (Hrsg.): Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse. Düsseldorf, hektographierter Bericht, S. 273-305.
- Sennett, R. (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.
- SOFI/IAB/ISF/INIFES (2004): Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland: Arbeit und Lebensweisen – Erster hektographierter Bericht, Göttingen, erscheint Frühjahr 2005.
- Statistisches Bundesamt (2002): Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus. Internetveröffentlichung.
- Stöger, W. (1996): Umsetzung des Dienstleistungsprinzips (externe Beziehungen). In: H.-J. Bullinger/H.-J. Warnecke (Hrsg.): Neue Organisationsformen im Unternehmen. Berlin/Heidelberg, S. 379-386.

- 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.
- Vogel, B. (2004): Der Nachmittag des Wohlfahrtsstaats. Zur politischen Ordnung gesellschaftlicher Ungleichheit. In: Mittelweg 36, 4/2004, S. 36-55.
- Vollmer, H. (2004): Folgen und Funktionen organisierten Rechnens. In: Zeitschrift für Soziologie, 33. Jg., S. 450-470.
- Vormbusch, U. (2004): Accounting. Die Macht der Zahlen im gegenwärtigen Kapitalismus. In: Berliner Journal für Soziologie, Heft 1, S. 33-50.
- Voß, G./Pongratz, H. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer – Eine neue Grundform der »Ware Arbeitskraft«? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50. Jg., S. 131-158.
- Voss-Dahm, D. (2003): Zwischen Kunden und Kennziffern – Leistungspolitik in der Verkaufsarbeit des Einzelhandels. In: M. Pohlmann/D. Sauer/G. Trautwein-Kalms/A. Wagner (Hrsg.): Dienstleistungsarbeit: Auf dem Boden der Tatsachen. Befunde aus Handel, Industrie, Medien und IT-Branche. Berlin, S. 67-112.
- Wagner, A. (2001): Entgrenzung der Arbeit und der Arbeitszeit? In: ARBEIT 10. Jg., S. 365-378.
- Weber, H./Königstein, U./Töpsch, K. (1999): Hochleistungsorganisation – Wettbewerbsfähigkeit und Restrukturierung. München.
- Wehler, H.-U. (2000): Umbruch und Kontinuität. Essays zum 20. Jahrhundert. München.
- Wolf, H. (1999): Arbeit und Autonomie – Ein Versuch über die Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion. Münster.

Dr. Nick Kratzer

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München
Jakob-Klar-Str. 9
80796 München
nick.kratzer@isf-muenchen.de