

Kritik oder Affirmation?

Zum anhaltenden Kritikpotenzial subjektiver Ansprüche an Arbeit

Sarah Nies

Das Ideal der Kreativität hat in den letzten Jahrzehnten eine bedeutsame Umdeutung erfahren: von einem Bezugspunkt der Kritik am Bestehenden hin zum Dreh- und Angelpunkt eines neuen gesellschaftlichen Imperativs und Treiber affirmativer Selbstoptimierung.¹ Gleich, ob die Rede ist von den „Evangelien der persönlichen Entfaltung“ (Ehrenberg 2008: 219), den „Zumutungen des kreativen Imperativs“ (Bröckling 2013: 144), dem „Kreativitätsdispositiv“ (Reckwitz 2012) oder schlicht vom „Selbstverwirklichungszwang“ (Boltanski/Chiapello 2003: 462) – zahlreiche soziologische und sozialphilosophische Zeitdiagnosen zeigen sich darin einig, dass ehemals als Kritik formulierte Ansprüche auf Selbstentfaltung, Kreativität und Autonomie nun selbst in einen Zwang und Herrschaftsmechanismus umgeschlagen seien. Die Häufigkeit, mit der diese These im Diskurs vertreten ist, unterstreicht deren hohe Alltagsplausibilität: Als nahezu omnipräsent erweist sich die Anforderung, in Beruf und Arbeitstätigkeit nicht nur den Lebensunterhalt zu verdienen, sondern auch und vor allem die eigene Identität zu formen, und neuere Managementkonzepte wissen kreative Potenziale und intrinsische Motivation gezielt für unternehmerische Zwecke einzusetzen (u.a. Moldaschl/Voß 2002; Peters/Sauer 2005). Nicht zuletzt findet sich in der neoliberalen Agenda all das wieder, was Boltanski und Chiapello als „Einverleibung der Künstlerkritik“ (2003: 462) bezeichnen: Unter der Flagge (vermeintlich) gebotener kreativer Entfaltungsmöglichkeiten werden Unsicherheiten als flexible Chancen gepriesen und soziale Einschnitte mit dem Credo der Eigenverantwortung legitimiert. Weit über die Kreativbranche hi-

1 Zu verschiedenen Auffassungen von Kreativität in internationaler und historischer Perspektive siehe den Beitrag von Ulf Wuggenig in diesem Band.

naus ist die gezielte (Ver-)Nutzung subjektiver und kreativer Potenziale zu einem zentralen Bestandteil unternehmerischer Steuerungsmodi avanciert. Subjektive Arbeitsansprüche, die über die instrumentellen reproduktionsbezogenen Interessen an Erwerbsarbeit hinausreichen, scheinen damit eher aktuellen Managementideologien ‚in die Arme zu laufen‘, als betriebliche Herrschaft herauszufordern. Aber erschöpfen sich subjektive Arbeitsansprüche von Beschäftigten in managementkompatiblen Entfaltungsansprüchen und geht intrinsische Leistungsmotivation bruchlos in den Interessen der Unternehmen auf?

Vor dem Hintergrund dieser Fragen befasst sich der Beitrag aus arbeitssoziologischer Perspektive mit jenen Arbeitsansprüchen, die über das Motiv der Sicherung des Lebensunterhalts hinausreichen und sich auf den subjektiven Sinnbezug von Arbeit richten. Im Fokus stehen also jene Ansprüche, die mit Boltanski und Chiapello zu den Motiven der Künstlerkritik gezählt werden können und zu denen auch das Ideal kreativer Entfaltung gehört. Welche Ansprüche hierunter im Konkreten zu fassen sind, ist Teil der in diesem Beitrag bearbeiteten Fragestellung. Gerade weil das Konzept des Kreativitätsdispositivs eine allgemeine gesellschaftliche Orientierung an Idealen der Kreativität behauptet und damit Gültigkeit über den engeren Kreis Kreativschaffender hinaus beansprucht, nehme ich hierbei abhängig Beschäftigte jenseits des Feldes typischer Kreativarbeit in den Blick. Fokussiert werden dabei weniger die Ansprüche im Rahmen der Berufs- und Arbeitsplatzwahl, sondern innerbetriebliche Verhältnisse und Konfliktfelder, jene (Sinn-)Ansprüche, die abhängig Beschäftigte im Rahmen der konkreten Arbeitspraxis in Anschlag bringen. Im Zentrum steht die Frage danach, inwieweit tatsächlich von einem Entsprechungsverhältnis zwischen subjektiven Arbeitsansprüchen und dem gesellschaftlichen Imperativ, im Konkreten: den Praxen unternehmerischer Steuerung von Arbeit, ausgegangen werden kann. Wenn man die Vorstellung überwindet, dass sich subjektive Arbeitsansprüche um rein individualistische Entfaltungsansprüche drehen, so die Kernthese des Beitrags, werden anhaltende und systematische Widersprüche zwischen subjektiven Arbeitsansprüchen und unternehmerischen Anforderungen sichtbar. Basis der Ausführungen sind sowohl theoretisch-konzeptuelle Überlegungen als auch qualitative empirische Erkenntnisse aus der eigenen Forschungshistorie (vgl. insb. Nies 2015; Nies/Tullius 2017; Menz/Nies 2016; Kratzer/Menz/Pangert 2015; Kratzer/Nies 2009), auf die ich im Rahmen des Beitrags beispielhaft zurückgreife.

Ausgangspunkt: Vom Verlust eines Kritikprinzips

Boltanski und Chiapello (2003) verorten die Wurzeln der Künstlerkritik, die sich gegen Kommodifizierung und disziplinarische Zwänge richtet und freie Entfaltung sowie Autonomie einfordert, vor allem in der Lebensform der Bohème, in Künst-

ler*innen- und Intellektuellenkreisen und der Studentenbewegung der 1968er. Demgegenüber schreiben sie der Arbeiterbewegung nur die gegen Ungleichheit und Armut gerichtete Sozialkritik zu. Der Gegenstand der Künstlerkritik lässt sich allerdings genauso in der Marx'schen Kategorie der Entfremdung fassen (und jener der Sozialkritik in dessen Kategorie der Ausbeutung). Sichtbar wird dann, dass auch die sog. Künstlerkritik tief in den Traditionen der Arbeiterbewegung verankert ist. So stellen jene Ansprüche an Autonomie und Selbstbestimmung nicht zuletzt zentrale Pfeiler der klassischen Taylorismuskritik dar (vgl. Dörre 2005; Nies/Sauer 2012). In Anlehnung an die Marx'sche Entfremdungstheorie diene das Ideal von Arbeit als schöpferischer Tätigkeit als Kritikfolie bestehender Arbeitsverhältnisse (siehe u.a. Schumann et al. 1982; Kudera et al. 1979). Autonomie, Kreativität und Entfaltung sind damit zentrale Bezugspunkte einer Kritik, die den zerstörerischen Wirkungen stark zergliederter Arbeitstätigkeiten entgegengesetzt wurde.

Mit der Krise des Taylorismus seit spätestens den 1980er Jahren wandelte sich sowohl die Rolle des Subjekts im betrieblichen Rationalisierungsprozess als auch die soziologische Sichtweise auf subjektive Ansprüche, die traditionell mit Entfremdungskritik assoziiert wurden – denn neue Managementkonzepte berufen sich nun genau auf jene Prinzipien, die Fluchtpunkte der Taylorismuskritik waren. Kritik an Arbeitszergliederung, an der Trennung von Hand- und Kopfarbeit und an der Unterdrückung der Arbeitskraft als Subjekt ficht betriebliche Herrschaftsverhältnisse häufig nicht mehr an.² Die neue Steuerung im Unternehmen übt Herrschaft trotz der Gewährung von Freiräumen im Arbeitsablauf, ja sogar *gerade über* die Gewährung solcher Freiräume aus und setzt auf die unternehmerische Nutzung subjektiver Potenziale, anstatt diese zu unterdrücken. Die Aufwertung der Rolle des Subjekts in der betrieblichen Ordnung ist unter dem Begriff „Subjektivierung von Arbeit“ seither breit diskutiert (u.a. Moldaschl/Voß 2002; Arbeitsgruppe Sub-ArO 2005). Standen dabei anfangs noch die gesteigerten Chancen, subjektive Ansprüche in der Arbeit zu realisieren, im Mittelpunkt der Debatte (vgl. Baethge 1991), verlagerte sich der Fokus im weiteren Verlauf zunehmend auf unternehmerische Strategien, subjektive Potenziale und Ressourcen der Beschäftigten zu verwerten und zu (ver-)nutzen. In den Blick geraten damit zunehmend die negativen Seiten der Subjektivierung – gestiegene Anforderungen und Belastungen sowie insbesondere Tendenzen der Selbstrationalisierung.

Zahlreiche sozialwissenschaftliche Ansätze unterschiedlicher Theorietraditionen beschäftigen sich parallel mit der Rolle, die der individuellen Entfaltung nicht mehr als Kritikprinzip, sondern als leitendem Imperativ und Rechtfertigungsprinzip

2 Eine Renaissance der Taylorismuskritik erleben wir allerdings heute im Kontext der Debatte um die Industrie 4.0 und der hier zuweilen prognostizierten Gefahren eines ‚digitalen Taylorismus‘.

bestehender Herrschaftsverhältnisse zukommt (vgl. u.a. Boltanski/Chiapello 2003; Reckwitz 2006, 2012, 2017; Ehrenberg 2008). Drei zentrale Argumentationsfiguren lassen sich hier identifizieren: *Erstens* geht es um eine ‚Denaturalisierung des Subjekts‘, d.h. menschliche Bedürfnisstrukturen, die in der traditionellen Entfremdungskritik noch anthropologisch fixiert erscheinen, sollen als gesellschaftlich geformt aufgedeckt werden. Entfremdung bestimmt sich bei Marx vor dem Hintergrund einer spezifischen Vorstellung vom eigentlichen Wesen des Menschen und Marx argumentiert entsprechend mit ‚natürlichen‘ Bedürfnisstrukturen des Menschen – die entfremdete Arbeit in kapitalistischen Produktionsverhältnissen muss sich am Maßstab eines Arbeitsideals messen, in dem der Mensch ‚zu sich selbst kommt‘ (vgl. Marx 1985a, 1985b).³ Aus Perspektive aktueller zeitdiagnostischer Ansätze erscheint diese anthropologische Fixierung des positiven Arbeitsbezugs freilich eher als ein Arbeitsfetisch, der die gesellschaftliche Geformtheit der Ansprüche verschleiert (vgl. u.a. Bröckling 2009; Reckwitz 2006, 2012).

Zweitens werden in der Debatte die Zumutungen herausgearbeitet, die Selbstverwirklichung als gesellschaftlicher Imperativ für das Subjekt bedeutet. Authentizität, Autonomie, Kreativität und Individualität verheißen heute kaum mehr Freiheit, sondern bedeuten vielmehr eine neue Anforderung, der man individuell gerecht werden muss; einen Zwang, dem man sich unterwerfen muss (vgl. u.a. Ehrenberg 2008; Reckwitz 2017; aber auch schon Beck 1986). „Die Ansprüche auf individuelle Selbstverwirklichung“, so formuliert es Axel Honneth, sind „inzwischen so stark zu einem institutionalisierten Erwartungsmuster der sozialen Reproduktion geworden [...], dass sie ihre innere Zweckbestimmung verloren haben und vielmehr zur Legitimationsgrundlage des Systems geworden sind“ (2002: 146).

Damit ist bereits der *dritte* Argumentationsstrang angesprochen, der insbesondere mit Boltanski und Chiapello (2003) in Verbindung gebracht wird: Die Forderungen nach Selbstverwirklichung, Autonomie, Entfaltung, Kreativität – sprich die Motive der Künstlerkritik – hätten Anstoß gegeben für eine flexible Anpassung ‚des Kapitalismus‘ und trügen nun zu seiner weiteren Stabilisierung und zur Aushöhlung sozialer Sicherheit bei, die gewissermaßen gegen die Verheißungen der Künstlerkritik eingetauscht worden sei. Folgt man also Boltanski und Chiapello, haben die Forderungen der Künstlerkritik nicht nur Eingang gefunden in herrschende Managementideologien, sondern auch in die unternehmerische Praxis, sind nun ihres kritischen Charakters beraubt und fristen ihr Dasein als Erfüllungsgehilfen der Interessen des Kapitals.

3 Einen Versuch, die Entfremdungskritik von ihrem anthropologischen Ballast zu befreien und damit für aktuelle Debatten fruchtbar zu machen, unternimmt Rahel Jaeggi (2005); Hartmut Rosa (2016) legt mit seiner Resonanzthese gewissermaßen eine erneuerte Entfremdungstheorie vor, die gleichwohl ebenso auf anthropologischen Annahmen beruht.

In der Zusammenschau der skizzierten zeitdiagnostischen Argumentationslinien zum gängigen Subjektmodell und herrschenden Imperativ gegenwärtiger Gesellschaft scheint offenkundig: Als Quelle der Kritik haben die Ideale der Künstlerkritik (bzw. mit dem Marx'schen Terminus: Entfremungskritik) ausgedient. Entwicklungen in der Arbeitswelt – der Wandel von Managementstrategien, Steuerungsmechanismen, Arbeitsbeziehungen und Arbeitsverhältnissen – sind dabei oftmals der zentrale (Boltanski/Chiapello) oder zumindest ein wichtiger (Reckwitz, Bröckling, Ehrenberg) Bezugspunkt der gestellten Diagnose. Wie sieht es nun in der konkreten betrieblichen Praxis aus? Welche Rolle kommt den subjektiven Ansprüchen von Beschäftigten, die der Künstlerkritik zugeordnet werden können, tatsächlich zu? Und wie verhalten sich subjektive Arbeitsansprüche zu gegenwärtigen Steuerungsprinzipien im Unternehmen?

Unternehmerische (Ver-)Nutzung subjektiver Potenziale und Ressourcen: Ein Blick in die betriebliche Praxis

Oberflächlich betrachtet lässt sich die ‚Einverleibung‘ ehemals kritisch vorgebrachter Ansprüche auf Selbstverwirklichung, Autonomie und Kreativität in den gegenwärtigen Arbeitsverhältnissen leicht aufzeigen. Symptomatisch für diese Entwicklungen kann hier das Beispiel von Ingenieur*innen aus einer eigenen Fallstudie (vgl. Nies 2015) in den Blick genommen werden. Es handelt sich hierbei um Beschäftigte aus den Entwicklungsbereichen zweier Elektronikkonzerne, die jeweils High-End-Produkte der Mess- und Funktechnik entwickeln und entsprechende Systeme bei (Industrie-)Kunden implementieren. In ihren Arbeitsbedingungen spiegeln sich typische Charakteristika subjektivierter Arbeit: Die Ingenieur*innen können die Arbeitsabläufe weitgehend frei gestalten, gearbeitet wird zu großen Teilen eigenverantwortlich nach Projektplan und Terminvorgaben.

„Wir haben unsere Aufgaben, müssen sie bis zu dem Zeitpunkt fertig bekommen. Wie wir das machen, ist eigentlich unsere Sache, und wie wir das aufteilen, ist auch unsere Sache. Also uns wird nicht gesagt, du machst das und das, und das nur so viel, sondern es gibt da schon eigentlich freie Hand.“ (Entwickler; vgl. auch Nies 2015: 269)

Eine hohe Eigenmotivation und inhaltliche Identifikation mit der Arbeitstätigkeit werden gleichermaßen von den Beschäftigten eingebracht wie unternehmensseitig vorausgesetzt. So ist für die Entwickler*innen der Beruf Hobby und ‚Berufung‘ („es gibt in meinem Leben nur die Elektrotechnik“) und die Arbeitsmotivation wird zumeist (auch) aus einem Eigenantrieb heraus begründet: „Ich will ja selber, dass das Gerät funktioniert. Und dass es so wird, wie ich mir das vorstelle.“ Umgekehrt fordert die Führungsebene diese Identifikation mit der Arbeit auch ein, nämlich als

Garantie für eine hohe Leistungsmotivation. „Für mich ist es wichtig, so ein bisschen das Glänzen in den Augen zu sehen“, formuliert ein Abteilungsleiter, „weil dann ist in der Regel auch die Leistung sehr gut“. Ebenfalls aufzeigen lassen sich an dem empirischen Fall Effekte in Form von bereitwilliger Mehrarbeit, die (vermeintlich) aus der arbeitsinhaltlichen Motivation resultieren: „Ich habe Jahre gehabt, da habe ich 650 Stunden weggeschmissen [...]. Das hat mir aber nie was ausgemacht, es war nie ein Thema. [...] Wenn du es gerne machst und freudig, dann passt die Sache einfach“ (Entwickler, vgl. Nies 2015: 316).

Wir finden hierin wieder, was in der Arbeitssoziologie seit den 1990er Jahren unter dem Stichwort ‚Subjektivierung von Arbeit‘ breit diskutiert wird: Die gegenwärtigen Rationalisierungsprinzipien beruhen nicht mehr auf der Unterdrückung subjektiver Potenziale und Ressourcen, wie es für die tayloristische Arbeitsorganisation als typisch galt, sondern auf ihrer gezielten unternehmerischen Nutzung. Die Kehrseite erweiterter Freiräume im Arbeitsprozess drückt sich dabei in Formen der ‚Selbstrationalisierung‘ und in gestiegenem Leistungsdruck aus. So schildern mittlerweile zahlreiche Studien eindrucksvoll, wie Beschäftigte scheinbar aus eigenem Antrieb gegen betriebliche und gesetzliche Regelungen und teils sogar gegen den Willen ihrer Vorgesetzten ‚heimliche Mehrarbeit‘ leisten und bis zum Rande der physischen und psychischen Erschöpfung arbeiten (vgl. u.a. Menz/Nies 2015; Menz/Dunkel/Kratzer 2011; Gerlmaier/Latniak 2011; Glißmann/Peters 2001). Der Rationalisierungsdruck scheint größer denn je, die Beschäftigten selbst werden zu den treibenden Akteur*innen ihrer eigenen Ausbeutung und dabei offenbar blind für die Herrschaftsverhältnisse. All dies spricht zunächst tatsächlich dafür, dass die Diagnose, die Künstlerkritik sei in Herrschaftsmechanismen aufgegangen und ihres kritischen Potenzials beraubt, in der betrieblichen Realität zutrifft. Ein näherer Blick auf die Mechanismen betrieblicher Steuerung und die konkreten Bezugspunkte subjektiver Arbeitsansprüche zeigt allerdings ein etwas anderes Bild, das in den folgenden Abschnitten nachgezeichnet wird.

Erweiterte Autonomiespielräume – erfüllte Forderungen der Künstlerkritik?

Folgt man Boltanski und Chiapello (2003), sind die Forderungen der Künstlerkritik nicht nur legitimatorisch vereinnahmt, sondern auf Kosten sozialer Sicherheiten real in gegenwärtigen Unternehmensstrategien, in „Organisationsweise und Personalführung“ der Unternehmen (2003: 31) umgesetzt (vgl. auch Boltanski/Chiapello 2001). Mit projektförmiger Arbeitsorganisation, der Einführung flacherer Hierarchien und der Ersetzung von Fremd- durch Selbststeuerung ist in dieser Perspektive den Forderungen nach Autonomie und Selbstentfaltung nachgekommen. In der arbeitssoziologischen Debatte wird die vorschnelle Gleichsetzung von neuen

Formen der Arbeitsorganisation mit vermeintlich erfüllten Forderungen nach Autonomie demgegenüber kritisch betrachtet. Denn in der Analyse der angesprochenen Formen der Leistungssteuerung – verstanden als zielgerichtete Aktivierung, Motivierung und Kontrolle von Leistungsverausgabung von Beschäftigten (vgl. Menz/Dunkel/Kratzer 2011) – wird schnell deutlich, dass wir es hier mit einer sehr beschränkten, genauer: mit einer fremdbestimmten Form der Autonomie zu tun haben. Die Ingenieur*innen, um bei dem Beispiel zu bleiben, genießen tatsächlich relativ hohe Freiheitsgrade im Arbeitsprozess – so ist die Art und Weise, wie sie ihre Arbeitsaufgaben erledigen, nicht im Detail vorgegeben. Die Freiheiten sind aber empfindlich durch gesetzte Rahmenbedingungen und marktbezogene Kennzahlen eingeschränkt: „[D]ie Ziele, was jetzt die Projekte angeht, sind eigentlich von außen vorgegeben. Sie müssen, zum Tag X müssen sie das fertig haben. Da gibt’s kein Wenn und kein Aber [...], Termin ist Termin, das ist das oberste Kriterium“ (Führungskraft Entwicklungsabteilung, vgl. auch Nies 2015: 272).

Aktuelle Formen der Leistungssteuerung verzichten zwar oftmals – auch nicht immer – auf prozessbezogene Detailvorgaben und Verhaltenskontrollen, sie ersetzen diese aber durch eine andere, indirekte Steuerung, die vor allem darüber funktioniert, dass die Beschäftigten unter fremdbestimmten Bedingungen für unternehmerischen Erfolg verantwortlich gemacht werden: Beschäftigte auf allen Qualifikationsebenen werden mit markt- und verwertungsbezogenen Kennzahlen konfrontiert und sind gehalten, unter gesetzten Rahmenbedingungen selbstständig und eigenverantwortlich vorgegebene Ziele und Kennziffern zu erreichen (vgl. u.a. Peters/Sauer 2005; Kratzer et al. 2008). Diese Form der Steuerung übt dabei keineswegs weniger Zwang aus. Druck entsteht hier jedoch nicht über direkt ausgeübte repressive Kontrolle, sondern über die Überantwortung unternehmerischer Verantwortung. So verstanden, impliziert Subjektivierung die Übertragung von Rationalisierungsverantwortung auf die Beschäftigten selbst. Da die Beschäftigten gerade auch widersprüchliche Anforderungen und Spannungen zwischen tendenziell maßlosen Marktanforderungen und begrenzten Ressourcen (Personalkapazität, Arbeitszeit etc.) eigenverantwortlich bewältigen sollen, ist ein erhöhtes Maß an Eigenverantwortung und Autonomie inhärenter Bestandteil indirekter Steuerung; es wird aber effektiv in den Dienst unternehmerischer Zielsetzungen gestellt. Das Versprechen der Freiheit schlägt so in die Zumutung um, widersprüchlichen Anforderungen und dem systematischen Missverhältnis von Anforderungen und Ressourcen ausgesetzt zu werden: „Dann und dann müssen wir auf den Markt, und dann hat das fertig zu sein. Schau, wie du es hinkriegst“ (Entwicklerin, vgl. auch Nies 2015: 263).

Die Belastungen und Unfreiheiten, die aus fortbestehenden Verwertungszwängen und den Wirkungsweisen neuer Steuerungsformen resultieren, wie sie in der arbeitssoziologischen Subjektivierungs- und Vermarktlichungsdebatte (vgl. u.a.

Dörre/Röttger 2003; Sauer 2005) breit diskutiert werden, stehen somit der Annahme entgegen, den Forderungen nach Autonomie, Entfaltung und Selbstbestimmung sei im Rahmen neuer Unternehmensstrategien Genüge getan. Anders formuliert: Entfremdungs- und Künstlerkritik mögen zwar legitimatorisch eingefangen sein, behalten substanziell aber weiterhin ihre Gültigkeit. Auch wenn gegenwärtige Managementkonzepte auf Ideale wie Autonomie und freie Entfaltung verweisen und darüber bestehende Arbeitsverhältnisse und -bedingungen zu legitimieren versuchen, ist die substanzielle Kritik an der weiterhin bestehenden Einschränkung von Autonomie im betrieblichen Herrschaftsverhältnis nicht aufgehoben.

Bezugspunkte subjektiver Arbeitsansprüche – mehr als selbstreferenzielles Entfaltungsstreben

Um sich mit der Rolle und Funktion subjektiver Arbeitsansprüche unter gewandelten Managementstrategien zu befassen, gilt es natürlich auch, die Ansprüche selbst näher in den Blick zu nehmen – zumindest, wenn man nicht einfach von einem gesellschaftlichen Imperativ auf tatsächliche Orientierungen (kurz-)schließen möchte. Es stellt sich also die Frage, ob sich in subjektiven Arbeitsansprüchen jenseits materieller Reproduktionsinteressen tatsächlich vor allem die „Suche nach Authentizität und Selbsterweiterung“ (Reckwitz 2006: 442, inhaltlich analog: Reckwitz 2017) und das Streben nach individueller Entfaltung ausdrücken.

Ingenieur*innen gelten oftmals als Prototyp von Beschäftigten, die sich inhaltlich mit ihrer Arbeitstätigkeit identifizieren und ihrer Arbeit einen hohen Stellenwert im Leben zuweisen. Gerade deshalb lässt sich an ihrem Beispiel besonders gut herausarbeiten, wie weit die These des individuellen kreativen Entfaltungstrebens trägt. Den Erwartungen entsprechend, zeigen die untersuchten Ingenieur*innen tatsächlich einen ausgeprägten technischen Ehrgeiz und betonen die Aufgabe kreativer Problemlösung als Reiz ihrer Tätigkeit. Interessant ist allerdings, dass sie ihrem selbstattestierten technischen Optimierungsstreben andere Ansprüche gegenüberstellen, die für ihre konkreten Arbeitsorientierungen noch zentraler sind: Es handelt sich dabei um Ansprüche, die sich auf die Anwendung des entwickelten Produktes beziehen. Das Bild des ‚Elfenbeinturmentwicklers‘ – ein Begriff, der in den Interviews mehrfach fällt –, der sich in technischer Verliebtheit verliert und am Bedarf des potenziellen Nutzers vorbeientwickelt, gilt ihnen als eine Negativfolie, von der sie sich gerade abgrenzen wollen. Analog dazu zeigt sich auch in anderen Berufs- und Tätigkeitsfeldern, dass die Beschäftigten ihre Arbeitsansprüche nicht vorwiegend an Interessen individualistischer Entfaltung, sondern vor allem an den Gebrauchswerten ihrer Arbeit *für andere* festmachen. So thematisieren in eigenen empirischen Untersuchungen Kundenberater*innen in der

Bank die Folgen ihrer Beratung für die finanzielle Situation ihrer Kund*innen; Erzieher*innen sorgen sich um das Wohl der Kinder, aber auch die Bedürfnisse der Eltern; Sachbearbeiter*innen in der öffentlichen Verwaltung wägen zwischen gesellschaftlichen Interessen und der Bedarfslage ihrer Klient*innen ab; in Interviews am Bau stellen die Befragten – Bauarbeiter*innen gleichermaßen wie Bauingenieur*innen – Ansprüche an die dauerhafte qualitative Substanz des Bauwerks heraus; für Befragte im Einzelhandel stehen unterschiedlichste Kundenbedürfnisse – von Schnelligkeit über Übersichtlichkeit und Produktauswahl bis hin zum Service – im Zentrum ihrer Arbeitsorientierungen; und in arbeitsteiligen Zusammenhängen, wie etwa bei Befragten in der Produktion, richten sich die Orientierungen stark an den Anforderungen für die Weiterverarbeitung durch den*die nächste*n Kolleg*in aus. Worauf sich subjektive Arbeitsansprüche im Einzelnen richten, bleibt eine von Fall zu Fall empirisch zu untersuchende Frage; augenfällig ist aber, dass sich in den bisherigen eigenen Untersuchungen die formulierten Ansprüche nicht auf die Befriedigung eigener Bedürfnisse im Erleben des Arbeitsprozesses konzentrieren, sondern – in unterschiedlicher Reichweite⁴ – auf das Arbeitsergebnis, die Folgen der Arbeit im sozialen Kontext, also die Wirkungen der Arbeit auf andere abzielen. Nicht nur die Befriedigung eigener Bedürfnisse im Arbeitsprozess, das eigene Wohlbefinden und der Reiz an der Arbeit stehen im Mittelpunkt subjektiver Ansprüche, sondern vor allem auch die Folgen der Arbeit für andere. In den Worten eines Sachbearbeiters: „Spaß finde ich jetzt nicht so wichtig. Wichtig ist, dass ich meine Arbeit gerne mache. Dass ich sie gerne mache und dass ich auch sehe, dass meine Arbeit auch eine Wirkung zeigt, auch einen Nutzen hat“ (Sachbearbeiter, vgl. auch Nies 2015: 201). Individuelle kreative Entfaltung ist freilich nicht gleichzusetzen mit dem hier angesprochenen ‚Spaß‘ an der Arbeit; deutlich wird in dem Zitat aber vor allem, dass es in den subjektiven Arbeitsansprüchen der Beschäftigten nicht um die selbstreferenziellen Bedürfnisse als Selbstzweck geht.

Der Industriesoziologe Hans-Paul Bahrdt bestimmt Arbeit in einer klassischen Definition als „ein gekanntes, kontinuierliches, geordnetes, anstrengendes, nützliches Handeln, das auf ein Ziel gerichtet ist, welches jenseits des Vollzugs der Arbeitshandlung liegt [...]. Sie erfährt ihren Sinn von ihrem Ergebnis her, das hinter ihr liegt“ (Bahrdt 1983: 124). Eben jener Sinn, der sich über die Vorstellung vom ‚richtigen‘ Arbeitsergebnis bestimmt, steht im Mittelpunkt der subjektiven Arbeitsansprüche der Beschäftigten. Statt individualistischen Entfaltungsansprüchen geht

4 Den Fokus der entsprechenden arbeitsinhaltlichen Orientierungen stellen unmittelbare Gebrauchswerte dar, die durch das eigene Arbeitshandeln beeinflusst werden können. Der weitergehende (gesellschaftliche) Sinn der eigenen Arbeitstätigkeit ist dem gewissermaßen vorgelagert und tritt eher als Frage der Arbeitsplatz- und Berufswahl, weniger als Anspruch im Vollzug einer Arbeitstätigkeit auf (vgl. Nies 2015: 280ff.).

es den Befragten also um *arbeitsinhaltliche Ansprüche*, die sich auf die Wirkung der Arbeit beziehen und auf den Vorstellungen der Arbeitenden darüber beruhen, was Sinn und Zweck ihrer Arbeitstätigkeit ist oder aus ihrer Sicht sein sollte.

Prägend sind diese Ansprüche im Rahmen jeder Tätigkeit – auch dort, wo man keine besondere Arbeitsidentifikation erwarten würde, denn nicht die generelle Arbeitsmotivation und der Stellenwert von Arbeit im Leben, sondern die Einbettung der Arbeitstätigkeit in einen sozialen Zusammenhang bestimmt die Verbindlichkeit arbeitsinhaltlicher Ansprüche. So kommt in meiner Empirie die Bedeutung der arbeitsinhaltlichen Ansprüche nicht etwa beim fachlich interessierten, intrinsisch motivierten und hochqualifizierten Ingenieur am deutlichsten zum Ausdruck, sondern bei Kundenberater*innen in einer Bank, mithin einer Beschäftigtengruppe, die sich im untersuchten Fall (vgl. Nies 2015: 135ff.) nur wenig mit ihrer Arbeitstätigkeit identifiziert und dem Beruf eher geringen Stellenwert in ihrem Leben einräumt. Grund dafür ist, dass ihre Arbeitstätigkeit als Finanzberater*innen von Privatkund*innen unmittelbar schädliche Auswirkungen auf ein Gegenüber haben kann, mit dem sie auch noch direkt konfrontiert sind. Hier zeigt sich, dass es sich bei der Auseinandersetzung um die Erfüllung subjektiver Arbeitsansprüche nicht um eine Luxusproblematik besonders privilegierter Beschäftigtengruppen oder um die besondere Arbeitshaltung eines spezifischen, besonders kreativen, besonders idealistischen oder besonders ehrgeizigen Arbeitssubjekts handelt.

Widerspruch oder Entsprechung? Inhaltliche Arbeitsansprüche und unternehmerische Verwertungsinteressen

Stellt für die arbeitsinhaltlichen Ansprüche der Beschäftigten der Gebrauchswert des Arbeitsproduktes, also seine Eigenschaft, menschliche Bedürfnisse irgendeiner Art befriedigen zu können, den zentralen Bezugspunkt dar, liegt für das Unternehmen der Sinn des Produktionsprozesses bekanntermaßen in der Verwertung. Zwar bleibt die Produktion von (materiellen oder immateriellen) Gebrauchswerten unhintergehbare Grundlage für den Wertbildungsprozess (vgl. Marx 1964, insb. 203ff., 660), aber Produktionsentscheidungen, Innovationsprozesse, Markt- und Investitionsstrategien richten sich primär nach Kriterien maximaler Verwertung, nicht nach Kriterien der Nützlichkeit des Arbeits- und Produktionsprozesses. Und auch Rationalisierungsstrategien sowie die Steuerung von Leistung zielen nicht nur darauf, Beschäftigte überhaupt zur Leistungsverausgabung oder Leistungssteigerung zu animieren, sondern auch darauf, diese in den Dienst des Verwertungsinteresses zu stellen. Nicht *irgendeine* Leistung soll erbracht werden, sondern eine, die sich für das Unternehmen auszahlt. Maximale Verwertung allerdings ergibt sich nicht – und schon gar nicht zwangsläufig – aus der Sicherung oder Steigerung des Gebrauchswerts. Das Verwertungsinteresse des Unternehmens steht damit in einem

widersprüchlichen und zugleich untrennbaren Zusammenhang zur Produktion von Gebrauchswerten. In Bezug auf die arbeitsinhaltlichen Ansprüche der Beschäftigten öffnet das ein weites Feld von potenziellen Konflikten. Dies gilt nicht zuletzt, da die Beschäftigten unter neuen Steuerungsformen den widersprüchlichen Zusammenhang von Verwertungsinteresse und Gebrauchswertanforderung selbst zu bearbeiten haben, indem sie unmittelbar mit rendite- und marktorientierten Kennzahlen konfrontiert werden, die sie mit den Anforderungen des konkreten Arbeitsprozesses und ihren arbeitsinhaltlichen Ansprüchen in Einklang bringen müssen.

So geraten die auf die Anwendung bezogenen Qualitätsansprüche der Ingenieur*innen regelmäßig in Widerspruch zu markt- und marketinggetriebenen Terminvorgaben, bei den Kundenberater*innen stehen exzessive Vertriebsvorgaben mit dem eigenen Anspruch in Konflikt, der sozialen Verantwortung dem Kunden gegenüber gerecht zu werden. Bildlich formuliert es eine der Interviewpartner*innen:

„Wenn ich einen Kunden in den Fingern habe, dann muss ich schauen, was ich rauswinden kann, wie so ein feuchter Waschlappen, hoffentlich kommen noch zwei, drei Tropfen raus, so ungefähr. Weil wir brauchen ja die Woche noch einen Bausparer. [...] Aber ich für meine innere Einstellung sage mir eigentlich, das kann es ja nicht sein. Ich kann ja den Kunden nicht über den Tisch ziehen mit irgendwas, wenn wir diese Woche noch dieses oder jenes brauchen. [...] Also ich muss sowohl in der Früh wie auch abends in den Spiegel reinschauen können.“ (Kundenberaterin, vgl. auch Nies 2015: 213)

Die erlebten Gefährdungen der eigenen Vorstellungen von Sinn und Zweck der Arbeitstätigkeit fordern die Beschäftigten in beiden Fällen zu vehementer Kritik heraus – teils an übergreifenden ökonomischen Prinzipien, teils ‚nur‘ an deren betrieblicher Definition und Umsetzung. Dass die Beschäftigten sich der unternehmerischen Verantwortung unter Bedingungen indirekter Steuerungsformen schwerlich entziehen können, trägt im Fall der Kundenberater*innen allerdings dazu bei, dass das Spannungsfeld von Verwertungs- und Gebrauchswertperspektive nicht nur Potenziale von Eigensinnigkeit und Kritik eröffnet, sondern sich auch als eine Quelle massiver Belastung erweisen kann. So ging in dem konkret untersuchten Fall der erlebte Widerspruch mit einer massiven Verbreitung psychischer Belastungserscheinungen und Erkrankungen einher (vgl. auch Menz/Nies 2015). Denn unabhängig davon, ob die Kundenberater*innen tatsächlich nach dem formulierten Anspruch der sozialen Verantwortung handeln, ist dieser ganz offensichtlich stark mit ihrem eigenen Selbstbild verknüpft und normativ bindend. In Konfrontation mit den ausufernden Vertriebsvorgaben und dem engmaschigen Controlling geraten sie in einen nahezu unauflösbaren Konflikt, dessen Spannung sie weitgehend mit sich selbst austragen müssen. Das daraus resultierende Leiden

ist dabei keineswegs eines, das aus dem Scheitern überbordender Selbstverwirklichungsprojekte oder der Überforderung durch Freiheit resultiert (so etwa Ehrenberg 2008). Das Leiden verdankt sich vielmehr dem Konflikt zwischen der Verantwortung für die Nutzung und die Nutzer*innen der eigenen Arbeit auf der einen Seite und dem Druck aus der übertragenen Verantwortlichkeit für die Verwertungsziele des Unternehmens auf der anderen Seite. Immer noch gilt: Die Beschäftigten leiden nicht so sehr an Freiheit als vielmehr an Unfreiheit.

Am Fall der Ingenieur*innen lässt sich zugleich verdeutlichen, dass der Typus subjektiver Arbeitsansprüche äußerst relevant für die Reaktionsweisen im Konfliktfall mit unternehmerischen Vorgaben ist. Je nachdem, ob individuelle Entfaltungsansprüche oder inhaltliche Arbeitsansprüche, die in einen sozialen Kontext gebettet sind, mit Kennzahlen oder Terminvorgaben konfliktieren, gehen die Ingenieur*innen sehr unterschiedlich mit diesem Konflikt um. Geht es um einen technischen Perfektionismus, der ihrer individuellen Befriedigung dient, „wo Herzblut dranhängt, wo ich ein persönliches Interesse habe“ – so einer der Ingenieure –, ist die Bereitschaft, „auch mal am Wochenende über was nachzudenken“ und auch unentgeltlich Mehrarbeit zu leisten, recht hoch. Auch wenn das technische Optimierungstreben für die Ingenieur*innen durchaus eine gewisse Dringlichkeit haben kann, begreifen sie es doch als individuelle Entscheidung, diesem nachzugehen, nicht als ein Anrecht, für das sie Unternehmensressourcen einklagen könnten. Dies bedeutet umgekehrt allerdings auch, dass dieser Anspruch der technischen Perfektionierung unmittelbar an eine positive Arbeitsmotivation gebunden ist und es keine normative Ordnung gibt, die sie daran bindet. Sofern sich Prioritäten in ihrem Leben verschieben oder sie den Eindruck gewinnen, ihre Motivation werde vom Unternehmen gezielt ausgenutzt, „gehen bei mir dann sehr schnell die Rollläden runter“, so der zitierte Ingenieur weiter. Sie fühlen sich somit frei, den Anspruch bei Bedarf auch wieder zurückzuschrauben. Anders verhält es sich mit arbeitsinhaltlichen Ansprüchen, die sich konkret auf die Anwendung und Nutzung ihrer Entwicklung beziehen. Gerade wenn hierbei auch sicherheitsrelevante Qualitätskriterien angesprochen sind, ist der Anspruch – ähnlich wie bei den Kundenberater*innen – normativ bindend und keine Frage rein individueller Präferenzen. Damit sind die Bedingungen, die notwendig sind, um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, allerdings auch legitim einklagbar und die Bereitschaft, im Konfliktfall ‚private‘ Ressourcen aufzuwenden, ist weitaus geringer: Sofern Terminvorgaben und Kennzahlen jene arbeitsinhaltlichen Ansprüche gefährden, wenden sich die Ingenieur*innen vielmehr gegen die Vorgaben und setzen notfalls die Ansprüche auch eigensinnig durch. Anstatt also aus überschießender Arbeitsmotivation unternehmerischen Interessen entgegenzukommen, stehen hier auf einmal unternehmerische Kennzahlen und die unternehmerische Rationalität infrage. Die Widersprüche zwischen den eigenen (und eigensinnigen) Vorstellungen davon, was

im Kern Sinn und Zweck der jeweiligen Arbeitstätigkeit ist, und den unternehmensseitig gesetzten Zielen und Kennzahlen produzieren *Legitimationsrisse* der betrieblichen Herrschaft und der proklamierten ökonomischen Rationalität. Das bedeutet allerdings nicht, dass ökonomische Orientierungen den arbeitsbezogenen Ansprüchen der Beschäftigten selbst prinzipiell und per se äußerlich sind. Eine einfache Gegenüberstellung von Verwertungsinteressen des Unternehmens und Gebrauchswertorientierungen der Beschäftigten greift in diesem Sinne zu kurz. So wie das Unternehmen immer auch an eine Gebrauchswertperspektive gebunden bleibt, integrieren die Beschäftigten durchaus auch ökonomische Ziele in ihre eigenen Arbeitsansprüche. Durch die unmittelbare Konfrontation mit markt- und verwertungsbezogenen Kennziffern im Zuge neuer Steuerungsformen und der Vermarktlichung des Unternehmens werden die Widersprüche zwischen Verwertungs- und Gebrauchswertperspektive auch in die Subjekte selbst hinein verlagert (vgl. auch Sauer 2008; Nies/Sauer 2012; Voswinkel 2012). Dabei übernehmen die Beschäftigten nicht einfach die unternehmensseitigen Definitionen von Marktanforderungen, sondern bringen eigene Vorstellungen (markt-)ökonomischer Notwendigkeiten und Rationalitäten in Anschlag, die durchaus auch gegen die betriebliche Ordnung gerichtet werden können (vgl. Menz/Nies 2016). Die systematische Gefährdung arbeitsinhaltlicher Ansprüche schafft zusammengekommen eine Arena permanenter Auseinandersetzung; sie fordert zu eigensinniger Widerständigkeit und zu Kritik heraus und verursacht und verschärft, wie im Fall der Kundenberater*innen, Belastungserfahrungen am Arbeitsplatz.

Fazit: Von der Beständigkeit eines Kritikprinzips

Vor dem Hintergrund eines omnipräsenten Normativs der individuellen Entfaltung und neuer Managementstrategien, die subjektive Potenziale gezielt zu nutzen verstehen, stehen mit der Künstlerkritik auch subjektive Arbeitsansprüche im Verdacht, gegenwärtige herrschaftliche Verhältnisse eher zu stützen als herauszufordern. Subjektive Arbeitsansprüche aber, so die Kernthese des Beitrags, beschränken sich nicht auf hedonistisch-ästhetische Bedürfnisse und individualistisches Entfaltungsstreben. Nicht individuelle Entfaltungsansprüche, sondern der Bezug auf Andere, auf die Nützlichkeit der eigenen Arbeit für andere Menschen oder den Schaden, den andere nehmen können, wenn man die eigene Arbeit nicht angemessen ausführt, bildet den Kern *arbeitsinhaltlicher* Ansprüche. Diese entwickeln sich nicht aus einem gesellschaftlichen und unternehmerischen Selbstverwirklichungsimperativ, sondern haben ihre Basis in den sozialen Zusammenhängen gesellschaftlicher Arbeitsteilung und verweisen auf einen grundlegenden Widerspruch in der kapitalistischen Produktionsweise: auf das widersprüchliche Verhältnis von Tausch- und Gebrauchswert, von Verwertungsinteressen und der

Orientierung am konkreten Nutzen der Arbeit. Die klassische Taylorismuskritik mag heute tatsächlich ins Leere laufen, doch die Forderungen der Künstlerkritik sind nicht erfüllt, die Entfremdung ist nicht aufgehoben, nur weil sich die *Form* der Arbeitsverausgabung verändert. Entfremdungskritik, um bei dem klassischen Begriff zu bleiben, dreht sich im Kern nicht um eingeschränkte Spielräume in der Arbeitsausführung, sondern um die Zweck-Mittel-Verkehrung eines Produktionsprozesses, der auf Verwertung als Selbstzweck ausgerichtet ist. Mit der Gewährung von Freiräumen im Arbeitsvollzug und der unternehmerischen Nutzung subjektiver Potenziale sind diese Reibungspunkte nicht verloren gegangen. Im Gegenteil: Mit der Vermarktlichung des Unternehmens werden Beschäftigte unmittelbarer denn je mit den Verwertungszielen des Unternehmens und dem widersprüchlichen Zusammenhang von Gebrauchs- und Tauschwertperspektive konfrontiert. Die Prinzipien indirekter und marktorientierter Steuerung von Leistung rücken die Definition und Bestimmung von Arbeits- und Leistungszielen ins Zentrum der Auseinandersetzung um betriebliche Herrschaftsmechanismen und Rationalisierungsstrategien. Widerständigkeit ist unter diesen Bedingungen nicht primär in Ansprüchen an den Prozess der Arbeitsverausgabung, sondern in eigensinnigen Vorstellungen der Beschäftigten von den Arbeitszielen zu finden. Dieses Kritikpotenzial gerät allerdings nur in den Blick, wenn man die Analyse subjektiver Arbeitsansprüche nicht auf selbstreferenzielle Entfaltungsansprüche im Arbeitsprozess beschränkt.

LITERATUR

- Arbeitsgruppe SubArO (Hg.) (2005): *Ökonomie der Subjektivität – Subjektivität der Ökonomie*, Berlin: edition sigma.
- Baethge, Martin (1991): „Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit“, in: *Soziale Welt* 42, H. 1, S. 6–19.
- Bahrtdt, Hans Paul (1983): „Arbeit als Inhalt des Lebens („denn es fährt schnell dahin“)“, in: Joachim Matthes (Hg.), *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982*, Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 120–137.
- Beck, Ulrich (1986): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2003): *Der neue Geist des Kapitalismus*, (frz. 1999), Konstanz: UVK.
- Dies. (2001): „Die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus und der normative Wandel“, in: *Berliner Journal für Soziologie* 11, H. 4, S. 459–477.

- Bröckling, Ulrich (2009): *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Ders. (2013): „Kreativität“, in: Ders./Susanne Krasmann/Thomas Lemke (Hg.), *Glossar der Gegenwart*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 139–144.
- Dörre, Klaus (2005): „Prekarität – Eine arbeitspolitische Herausforderung“, in: *WSI-Mitteilungen* 58, H. 5, S. 251–258.
- Dörre, Klaus/Röttger Bernd (Hg.) (2003): *Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells*, Hamburg: VSA.
- Dörre, Klaus/Sauer, Dieter/Wittke, Volker (Hg.) (2012): *Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik*, Frankfurt a.M.: Campus.
- Ehrenberg, Alain (2008): *Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart*, (frz. 1998), Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Gerlmaier, Anja/Latniak, Erich (2011): *Burnout in der IT-Branche. Ursachen und betriebliche Prävention*, Kröning: Asanger.
- Glißmann, Wilfried/Peters, Klaus (Hg.) (2001): *Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen*, Hamburg: VSA.
- Honneth, Axel (2002): „Organisierte Selbstverwirklichung. Paradoxien der Individualisierung“, in: Ders. (Hg.), *Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus*, Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 141–158.
- Jaeggi, Rahel (2005): *Entfremdung. Zur Aktualität eines sozialphilosophischen Problems*, Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Kratzer, Nick/Nies, Sarah (2009): *Neue Leistungs politik bei Angestellten. ERA, Leistungssteuerung, Leistungsentgelt*, Berlin: edition sigma.
- Kratzer, Nick/Menz, Wolfgang/Pangert, Barbara (Hg.) (2015): *Work-Life-Balance – Eine Frage der Leistungs politik. Analysen und Gestaltungsansätze*, Wiesbaden: Springer VS.
- Kratzer, Nick/Menz, Wolfgang/Nies, Sarah/Sauer, Dieter (2008): „Leistungs politik als Feld ‚umkämpfter Arbeit‘“, in: *PROKLA* 38, H. 150, S. 11–26.
- Kudera, Werner/Mangold, Werner/Ruff, Konrad/Schmidt, Rudi/Wentzke, Theodor (1979): *Gesellschaftliches und politisches Bewusstsein von Arbeitern. Eine empirische Untersuchung*, Frankfurt a.M.: EVA.
- Marx, Karl (1964): *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Dritter Band: Der Gesamtprozess der kapitalistischen Produktion* [1894], Marx-Engels-Werke Bd. 25, Berlin: Dietz.
- Ders. (1985a): *Auszüge aus James Mills Buch „Éléments d'économie politique“* [1844], Marx-Engels-Werke Bd. 40, Berlin: Dietz.
- Ders. (1985b): *Ökonomisch-philosophische Manuskripte* [1844], Marx-Engels-Werke Bd. 40, Berlin: Dietz.
- Menz, Wolfgang/Dunkel, Wolfgang/Kratzer, Nick (2011): „Leistung und Leiden. Neue Steuerungsformen von Leistung und ihre Belastungswirkungen“, in: Nick

- Kratzer et al. (Hg.), *Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement*, Berlin: edition sigma, S. 143–198.
- Menz, Wolfgang/Nies, Sarah (2015): „Wenn allein der Erfolg zählt. Belastungen und Work-Life-Balance in den Finanzdienstleistungen“, in: Kratzer/Menz/Pangert (Hg.), *Work-Life-Balance – Eine Frage der Leistungs politik. Analysen und Gestaltungsansätze*, S. 233–274.
- Dies. (2016): „Gerechtigkeit und Rationalität – Motive interessenpolitischer Aktivierung“, in: *WSI-Mitteilungen* 69, H. 7, S. 531–539.
- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.) (2002): *Subjektivierung von Arbeit*, München/Mering: Rainer Hampp.
- Nies, Sarah (2015): *Nützlichkeit und Nutzung von Arbeit. Beschäftigte im Konflikt zwischen Unternehmenszielen und eigenen Ansprüchen*, Baden-Baden: sigma/Nomos.
- Dies./Sauer, Dieter (2012): „Arbeit – mehr als Beschäftigung? Zur arbeitssoziologischen Kapitalismuskritik“, in: Dörre/Sauer/Wittke (Hg.), *Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik*, S. 34–62.
- Nies, Sarah/Tullius, Knut (2017): „Zwischen Übergang und Etablierung. Beteiligungsansprüche und Interessenorientierungen jüngerer Erwerbstätiger“, in: *Study 357*, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Peters, Klaus/Sauer, Dieter (2005): „Indirekte Steuerung – eine neue Herrschaftsform. Zur revolutionären Qualität des gegenwärtigen Umbruchprozesses“, in: Hilde Wagner (Hg.), „*Rentier ich mich noch?*“ *Neue Steuerungskonzepte im Betrieb*, Hamburg: VSA, S. 23–58.
- Reckwitz, Andreas (2006): *Das hybride Subjekt. Eine Theorie der Subjektkulturen von der bürgerlichen Moderne zur Postmoderne*, Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.
- Ders. (2012): *Die Erfindung der Kreativität. Zum Prozess gesellschaftlicher Ästhetisierung*, Berlin: Suhrkamp.
- Ders. (2017): *Die Gesellschaft der Singularitäten. Zum Strukturwandel der Moderne*, Berlin: Suhrkamp.
- Rosa, Hartmut (2016): *Resonanz. Eine Soziologie der Weltbeziehung*, Berlin: Suhrkamp.
- Sauer, Dieter (Hg.) (2005): *Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen*, Hamburg: VSA.
- Ders. (2008): „Du bist Kapitalismus‘ oder die Widersprüche der Ökonomisierung“, in: Karl-Siegbert Rehberg (Hg.), *Die Natur der Gesellschaft. Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006*, Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 609–621.
- Schumann, Michael/Einemann, Edgar/Siebel-Rebell, Christa/Wittemann, Klaus Peter (1982): *Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft*, Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt.

Voswinkel, Stephan (2012): „Arbeit und Subjektivität“, in: Dörre/Sauer/Wittke (Hg.), *Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik*, S. 302–315.

