

Zwischen Flexibilität und Sicherheit – zur aktuellen Entwicklung von Werten in der Arbeitswelt

Von Sven Hauff

Zusammenfassung: Vor dem Hintergrund des Wandels der Organisation von Arbeit sowie der Ausweitung flexibler Formen der Beschäftigung und der damit einhergehenden Zunahme von Beschäftigungsinstabilität wird in dieser Arbeit die Frage nach dem Status quo der Wertorientierungen in der Arbeitswelt gestellt. Hierzu werden bisherige Debatten vorgestellt und mit aktuellem Datenmaterial konfrontiert. Deutlich wird, dass sich die These der zunehmenden normativen Subjektivierung in ihrer stringenten Form nicht bestätigen lässt. Erhöhte Risiken und zunehmende Unsicherheiten haben zur Konsequenz, dass sich die Erwartungen einer Vielzahl von Beschäftigten vorrangig auf die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes sowie auf zusätzliche Qualifikationen zur Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit richten. Basierend auf einem insgesamt hohen Sicherheitsinteresse zeichnet sich in Abhängigkeit von den individuellen Beschäftigungschancen bzw. -risiken allerdings nach wie vor auch ein heterogenes und vielschichtiges Bild zwischen den Wertorientierungen ab, in dem sowohl materielle als auch immaterielle Orientierungen der Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung am Arbeitsplatz eine Rolle spielen.

1. Einleitung

Spätestens seit den 70er Jahren des 20. Jahrhunderts wird in Europa aufgrund der soziokulturellen Transformationsprozesse eine wissenschaftliche und auch öffentliche Debatte über den Wertewandel und die zunehmenden subjektiven Ansprüche der nachwachsenden Generation geführt. Zentrale Thesen hierbei sind der gesellschaftliche Wertewandel von materiellen zu postmateriellen Orientierungen (Inglehart 1971; 1989), ansteigende Individualisierung (Beck 1986) sowie eine Verschiebung von Pflicht- und Akzeptanzwerten zu Selbstentfaltungswerten (Klages 1984). Im Kontext dieser Debatte wurden auch Veränderungen der Werte und Einstellungen hinsichtlich Beruf und Arbeit konstatiert, wobei sich die These der zunehmenden »normativen Subjektivierung der Arbeit« (Baethge 1991; 1994) weitgehend durchgesetzt hat. Eine empirische Bestätigung fand diese These insbesondere in den Arbeiten Heidenreichs (1996).

Basierend auf der Annahme, dass Wertorientierungen stets vom Individuum ausgehen und durch deren sozialen Kontext geprägt werden (Klages / Gensicke 2006: 333), berechtigen die gesellschaftlichen und beschäftigungspolitischen Veränderungen in den letzten Jahren allerdings zur Frage nach der Aktualität dieser Ergebnisse. Neue Formen der betrieblichen Arbeitsorganisation und die damit einhergehende »Subjektivierung von Arbeit« (Kleemann / Matuschek / Voß 2003; Kratzer / Sauer 2005; Moldaschl / Voß 2003)¹ haben zwar zur Folge, dass Arbeitnehmer zunehmend die Möglichkeiten erhalten, ihren Bedürfnissen nach einer in-

1) An dieser Stelle sei auf die für diese Arbeit notwendige grundlegende Unterscheidung zwischen »normativer Subjektivierung« einerseits und »Subjektivierung von Arbeit« andererseits hingewiesen. Während die »normative Subjektivierung« im Sinne Baethges (Baethges 1991; 1994) eine Verschiebung in den Ansprüchen der Arbeitnehmer hin zu mehr Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung beschreibt, bezieht sich die »Subjektivierung von Arbeit« auf die sich wandelnden Anforderungen an die Arbeitnehmer. Kleemann, Matuschek und Voß beschreiben dies als »doppelten Subjektivierungsprozess«, da »Individuen von sich aus mehr Subjektivität in die Arbeit hineinragen, aber auch [...] die Arbeit immer mehr Subjektivität von den Individuen fordert« (Kleemann / Matuschek / Voß 2003: 62; vgl. hierzu auch Kratzer / Sauer (2005: 128f) sowie Abschnitt 2.2 und 2.3 dieser Arbeit).

haltlich anspruchsvollen und selbstbestimmten Tätigkeit gerecht zu werden, bleiben allerdings überaus ambivalent (z.B. Voß 2007) und nur auf einen Teil der Beschäftigten beschränkt (Bosch 2000; Nordhause-Janz / Pekruhl 2000). Darauf hinaus führen die Ausweitung flexibler Formen der Beschäftigung (Beck 1999) und die zunehmende Beschäftigungsinstabilität (Struck 2006; Struck et al. 2007) zu einem Wandel der Beschäftigungssituation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, in deren Konsequenz sich bei den Beschäftigten eine verstärkte Wahrnehmung von Beschäftigungsrisiken und Prekarisierung der Arbeit (Dörre 2005; 2006) manifestiert. Vor diesem Hintergrund soll in dieser Arbeit der Frage nach dem Status quo der Wertorientierungen in der Arbeitswelt nachgegangen werden.

Im ersten Teil der Arbeit werden zunächst die theoretischen Grundlagen und bisherige Befunde vorgestellt. Aufbauend auf einem kurzen Überblick über die einschlägigen Debatten zur Entwicklung und dem möglichen Wandel zentraler Werte in unserer Gesellschaft werden dabei verschiedene Positionen zur Entwicklung von Werten und Einstellungen hinsichtlich der Erwerbsarbeit diskutiert. Anschließend werden die derzeit beobachtbaren und in der Arbeits- und Industriesoziologie diskutierten Veränderungen in der Arbeitswelt kurz vorgestellt. Im dritten Kapitel werden die bisherigen Debatten mit aktuell verfügbaren Daten über die Erwartungen einzelner Arbeitnehmergruppen an ihre Arbeitgeber konfrontiert. Deutlich wird, dass sich die These der zunehmenden normativen Subjektivierung in ihrer stringenten Form nicht bestätigen lässt. Die Erwartungen einer Vielzahl von Beschäftigten richten sich vorrangig auf die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes sowie auf zusätzliche Qualifikationen zur Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit. Je nach individuellen Beschäftigungschancen bzw. -risiken zeichnet sich dabei allerdings auch nach wie vor ein heterogenes und vielschichtiges Bild ab, in dem sowohl materielle als auch immaterielle Orientierungen der Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung am Arbeitsplatz eine Rolle spielen.

2. Stand der wissenschaftlichen Diskussion: Werte in der Arbeitswelt

2.1 Gesellschaftlicher Wertewandel: Erosion materieller Werte

Vor allem in der sozialwissenschaftlichen Literatur wird schon seit längerem diskutiert, inwieweit sich in unserer Gesellschaft ein grundlegender Wandel zentraler Werte² abzeichnet. Charakteristisch für diese Debatte ist die Annahme eines Bedeutungsverlustes materialistischer zugunsten postmaterialistischer Werte (Inglehart 1971; 1989) bzw. eine Verschiebung von Pflicht- und Akzeptanzwerten hin zu Selbstentfaltungswerten (Klages 1984). In jüngster Zeit wird wiederum eine »Renaissance traditioneller Werte« (Noelle-Neumann / Petersen 2001: 20) festgestellt.

Auslöser der Debatte um den Wertewandel war unter anderem Roland Inglehart mit seinem Aufsatz »The Silent Revolution in Europe: Intergenerational Change in Postindustrial Societies« (Inglehart 1971). Hintergrund der Überlegungen Ingleharts bildet das Maslowsche Modell der Bedürfnisbefriedigung³, nach dem er drei Typen von Wertorientierungen unterscheidet. Als *materialistisch* bezeichnet er die Bedürfnisse der unteren Ebene des Strebens nach materieller und physischer Sicherheit, als *postmaterialistisch* dagegen die der oberen Ebene der Selbstentfaltung. Beide Orientierungen versteht er zugleich als Pole des gesamten Wertespektrums. Dazwischen existiert weiterhin ein so genannter *Mischtyp*, der materialistische und postmaterialistische Elemente umfasst. In seinen Arbeiten konstatierte Inglehart einen für die westlichen Industrieländer charakteristischen gesellschaftlichen Wer-

2) Werte werden hier im Sinne von Klages verstanden, der festhält, dass Werte immer dann zum Tragen kommen, »wenn Menschen etwas wünschen oder ›wichtig‹ finden, wenn sie Lebensleitbilder verfolgen oder als Personen Stellung nehmen und Urteile aussprechen« (Klages 1984: 10).

tewandel von materiellen hin zu postmateriellen Orientierungen, d.h. eine Verschiebung individueller Prioritäten vom physischen Überleben und Sicherheit hin zu Selbstverwirklichung und Lebensqualität, wobei der Mischtypus nur ein Übergangsstadium darstellt (Inglehart 1989: 90; Klein / Pötschke 2000: 203).⁴

Diese Werteververschiebung ist nach Inglehart (Inglehart 1989: 92) auf der Basis von zwei grundlegenden Annahmen zu erklären: (1) Die *Mangelhypothese*, nach der sich die Prioritäten der Individuen den Dingen zuwenden, die relativ knapp sind. So konnten sich postmaterielle Werte nur vor dem Hintergrund eines allgemeinen wirtschaftlichen Wohlstandes und dem damit einhergehenden Anstieg des subjektiven Sicherheitsempfindens entwickeln. Insbesondere in der Nachkriegszeit hat ein in Europa nie gekanntes Maß an ökonomischer und physischer Sicherheit geherrscht, was Ingelhart als notwendige Bedingung der Verschiebung von materiellen zu postmateriellen Werten sieht. (2) Die *Sozialisationshypothese*, welche besagt, dass sich Einstellungen und Werte nicht immediat aus dem sozioökonomischen Umfeld ergeben, sondern vielmehr als Produkt der Sozialisation in der Jugendzeit angesehen werden müssen, weshalb sich ein grundlegender Wertewandel nur intergenerational vollziehen kann. Der Wandel von materialistischen zu postmaterialistischen Werten zeigt sich somit zuerst bei der Jugend, vollzieht sich nur allmählich und kann erst über einen Generationenwechsel seine vollkommene Nachhaltigkeit erreichen.

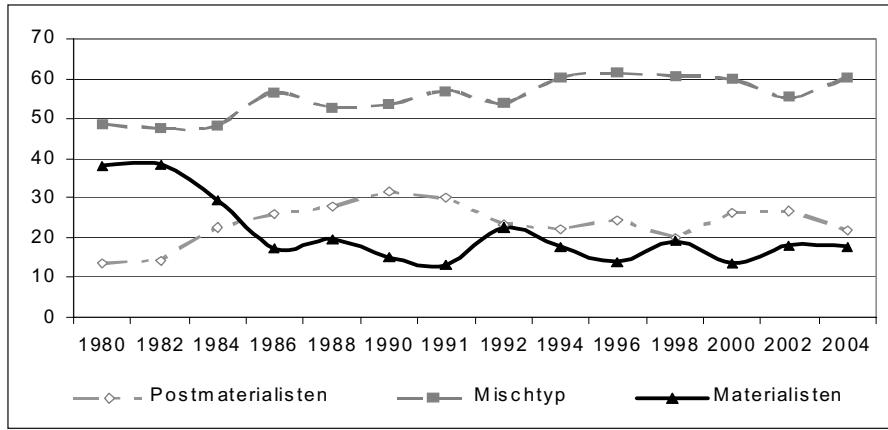
Ansetzend an der Kritik an Maslow sehen beispielsweise Klein und Pötschke die bei Inglehart unterstellte Loslösung des Bedürfnisses nach Selbstverwirklichung von den materiellen Grundbedürfnissen und die Annahme des allgemeinen Bedeutungsverlustes materieller Werte als problematisch an, da gerade in modernen und auf Konsum ausgerichteten Gesellschaften »materielle Güter positiv instrumentell für die Befriedung ›höherrangiger‹ psychologischer Bedürfnisse sind« (Klein / Pötschke 2000: 203). Viel wahrscheinlicher, und von den Autoren auch empirisch bestätigt, ist daher eine Synthese aus materialistischen und postmaterialistischen Werten.

Die historische Entwicklung der über den so genannten Inglehart-Index⁵ repräsentierten Wertorientierungen lässt sich mit Hilfe der Daten der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (Allbus)⁶ darstellen und analysieren. Analog zu Klein und Pötschke (Klein / Pötschke 2000) wird deutlich, dass die Werteentwicklung nicht zu einem grundlegenden Wan-

- 3) Nach Maslow sind die Bedürfnisse der Menschen hierarchisch in Form einer Pyramide geordnet, wobei die Befriedigung einzelner Bedürfnisse dazu führt, dass diese relativ zu anderen Bedürfnissen an Bedeutung verlieren. Auf der untersten Ebene stehen rein physische Bedürfnisse wie Nahrung, Kleidung und Unterkunft. Anschließend folgen Sicherheitsbedürfnisse wie Anerkennung oder Status, dann soziale Bedürfnisse und Wertschätzungsbedürfnisse, welche beispielsweise das Streben nach Zugehörigkeit und Anerkennung in sozialen Gemeinschaften umfassen. Auf der letzten Stufe der Pyramide finden sich schließlich die Bedürfnisse nach Selbstverwirklichung und Entfaltung der eigenen Persönlichkeit (Maslow 1970).
- 4) Später spricht Inglehart auch vom Wandel der Moderne zur Postmoderne und behauptet, »dass die postmoderne Gesellschaft sich von dem standardisierten Funktionalismus und der Begeisterung für Wissenschaft und Wirtschaftswachstum entfernt, die die Industriegesellschaft in den Zeiten des Mangels dominierten, dass sich das Gewicht auf ästhetische und humane Überlegungen verlegt und dabei die Elemente der Vergangenheit in den neuen Kontext integriert« (Inglehart 1998: 24).
- 5) Der Inglehart-Index basiert dabei auf der Erfassung einer Rangordnung von vier politischen Wertorientierungen. Stehen die »Aufrechterhaltung von Ruhe und Ordnung in diesem Lande« sowie der »Kampf gegen steigende Preise« auf den ersten beiden Rangplätzen, erfolgt die Einstufung der Befragten als »Materialisten«. Werden demgegenüber »mehr Einfluss der Bürger auf die Entscheidungen der Regierung« und »Schutz des Rechts auf freie Meinungsäußerung« als wichtigste Ziele eingeschätzt, werden diese Befragten als »Postmaterialisten« bezeichnet. Alle anderen Formen des Antwortverhaltens werden unter dem »Mischtypus« zusammengefasst (Allbus 2004: 752).
- 6) Für eine nähere Beschreibung der Allbus-Daten vgl. auch Kap. 3.1.

del von Materialismus hin zum Postmaterialismus führte, sondern vielmehr zu einer Synthese von materiellen und postmateriellen Wertorientierungen (Abb. 1). So stieg der Anteil der Postmaterialisten im Zeitraum zwischen 1980 und 2004 lediglich von 13 % auf 21 % und erreichte nie die von Inglehart prognostizierte Bedeutung. Währenddessen hat sich der Anteil des Mischtyps von 49 % auf über 60 % erhöht und seine schon vormals dominante Position ausgebaut.⁷

Abbildung 1: Entwicklung des Bevölkerungsanteils von Materialisten, Postmaterialisten und des Mischtyps 1980 bis 2004 (Anteile in Prozent, nur westdeutsche Befragte)



Quelle: Allbus 1980-2004, eigene Berechnungen.

Als Kritik an den Überlegungen Ingleharts⁸ und deren Erweiterung stellte Klages (Klages 1984) die bis heute weitgehend anerkannte These auf, dass so genannte »Pflicht- und Akzeptanzwerte« in den Wertorientierungen der Menschen zunehmend an Gewicht verlieren und durch »Selbstentfaltungswerte« ersetzt bzw. ergänzt werden. Unter Pflicht- und Akzeptanzwerten subsumiert Klages dabei Wertegruppen wie beispielsweise Disziplin, Leistung, Pflichterfüllung, Unterordnung, Fleiß, Fügsamkeit und auch Anpassungsbereitschaft. Diese werden nun, laut seiner These, durch individualistische und hedonistische Werte wie Eigenständigkeit, Selbstverwirklichung, Kreativität, Abwechslung, Emanzipation von Autoritäten, Gleichbehandlung, Partizipation und Autonomie des Einzelnen ersetzt bzw. ergänzt.⁹

Im Gegensatz zu Inglehart versteht Klages Pflicht- und Akzeptanzwerte bzw. Selbstentfaltungswerte nicht als »Pole«, sondern vielmehr als »Dimensionen«, in denen Wandlungsprozesse

7) Entgegen den Erwartungen Ingleharts folgt der Wertewandel auch keinem linearen Trend. Da der Materialismusindex unter anderem über das Item »Kampf gegen steigende Preise« erfasst wird, erschließt sich ein enger Zusammenhang zwischen diesem Index und den Schwankungen der Preissteigerungsrate, sodass sich im Zeitverlauf eine deutlich diskontinuierliche Entwicklung zeigt, die sich auf einen Zusammenhang von Wertvorstellungen und Veränderungen der Inflationsrate zurückführen lässt. Da der Inglehart-Index über ein Rankingverfahren ermittelt wird, wirkt sich dies zudem auf die Entwicklung des Anteils der Postmaterialisten sowie des Mischtyps aus (Klein / Pötschke 2000: 208).

8) Klages richtet seine Kritik insbesondere gegen die von Inglehart gewählten Bezeichnungen »materialistisch« und »postmaterialistisch«, da sie seiner Meinung nach für die Diskussion des Wertewandels irreführend und zu eng gefasst sind. So stellt Klages fest, dass die Menschen in Zeiten knapper Güter und wirtschaftlicher Not stets materialistisch eingestellt waren und dies auch in Zukunft unter ähnlichen Umständen sein werden (Klages 1984: 24f).

nicht substitutiv, sondern in sowohl gegenläufigen als auch in synchronen Verschiebungen stattfinden, in deren Folge sich verschiedene Wertkonstellationen herausbilden können.¹⁰ Die differenten Wertorientierungen müssen dabei nicht in Widerspruch treten; vielmehr stellt nach Klages gerade die Synthese von traditionellen und modernen Werten das »Sollprofil menschlicher Handlungsfähigkeiten unter den Bedingungen moderner Gesellschaften« (Klages 2001: 10) dar.¹¹

In jüngerer Zeit stellten Noelle-Neumann und Peterson wiederum eine »Renaissance traditioneller Werte« (Noelle-Neumann / Peterson 2001: 20) fest. Demnach haben traditionelle Werte wie z.B. Höflichkeit, Unterordnung, Sparsamkeit oder der Arbeitsethos – im Sinne von Ordentlichkeit und Gewissenhaftigkeit – im Verlauf der 90er Jahre wieder zunehmend an Bedeutung gewonnen. Weiterhin verringert sich die vor allem in den 80er und frühen 90ern existente Generationsklaff, sodass sich die Wertvorstellungen der unter 30-Jährigen zusehends wieder an die der Eltern annähern. Dies betrifft u.a. die geltenden Moralvorstellungen, die Einstellung zur Religion, politische Ansichten, Einstellungen zur Sexualität und insbesondere auch die Erziehungsziele.

2.2 Normative Subjektivierung und die Einstellungen zur Arbeit

Im Kontext der Debatte um einen Wertewandel in unserer Gesellschaft haben sich auch hinsichtlich der Werte und Einstellungen zu Arbeit und Beruf zwei in sich gegenläufige Diskussionsstrände entwickelt. Aus konservativer Sicht interpretierte beispielsweise Noelle-Neumann den Wertewandel als einen regelrechten »Wertezerfall«, in dessen Folge sich die Menschen zunehmend an unmittelbarer Genuss- und Bedürfnisbefriedigung in ihrer Freizeit orientieren und im Gegenzug dazu die Arbeitsmoral sowie die Lust zur Arbeit stetig sinken. Materieller Wohlstand und Sicherheit führten laut ihrer These dazu, dass sich die Arbeiter von den »bürgerlichen Werten« verabschiedet haben und »Arbeitsunlust, Ausweichen vor Anstrengung, auch der Anstrengung des Risikos, statt langfristiger Zielspannung unmittelbare Befriedigung [und] Egalitätsstreben« die »neue Moral« des Arbeiters charakterisieren (Noelle-Neumann 1978: 20).

Tatsächlich zeigen jedoch die Daten des Wohlfahrtssurveys¹², dass sich beispielsweise die Bereitschaft zu Arbeit und Leistung im Zeitverlauf nur geringfügig geändert hat (vgl. Abb. 2). Im Vergleich der individuellen Prioritäten, die Beruf und Freizeit zugewiesen werden, zeigt sich, dass der Anteil derjenigen Befragten, welche den Beruf wichtiger als die Freizeit einschätzen, im Zeitraum zwischen 1984 und 1998 lediglich um einen Prozentpunkt gesunken ist

9) Chronologisch datiert Klages den eigentlichen Wertewandel auf die 60er und 70er Jahre des 20. Jahrhunderts, da bis Anfang / Mitte der 60er Jahre »Selbstzwang- und Kontrollwerte« (Pflicht und Akzeptanz) vorherrschten, deren Bedeutung sich dann bei gleichzeitiger Zunahme der Selbstdentfaltungswerte bis Mitte der 70er Jahre deutlich verringerte. Ab diesem Zeitraum sieht Klages eine deutliche Verlangsamung der Wertewandlungsbewegung (Klages 1984: 17).

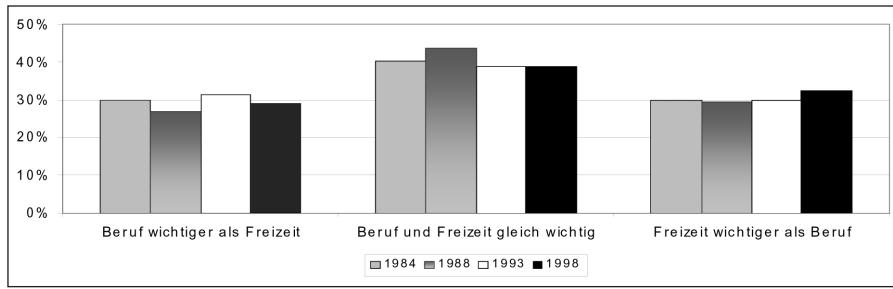
10) Vor diesem Hintergrund unterscheidet Klages anhand der Wertegruppen Gehorsam und Selbstbescheidung, hedonistisch-materialistische Selbstdentfaltung und idealistische Selbstdentfaltung insgesamt fünf Wertetypen (Klages 2002: 42). Im Spektrum möglicher Wertepräferenzen orientieren sich auf der einen Seite die Konventionalisten nach wie vor sehr stark an Pflicht- und Akzeptanzwerten. Auf der anderen Seite lassen sich die Idealisten verorten, welche die Orientierung an Selbstdentfaltungswerten verkörpern. Dazwischen finden sich drei Mischtypen, die sich durch das jeweilige Gewicht der einzelnen Wertegruppen unterscheiden. Durch einen Werteverlust zeichnen sich die perspektivenlos Resignierten aus, bei denen alle drei Wertegruppen vergleichsweise schwach ausgeprägt sind. Hedonistische Materialisten vereinen materialistische Werte als Teil der Pflicht- und Akzeptanzwerte sowie hedonistische Orientierungen als Element der Selbstdentfaltungswerte. Schließlich findet sich bei den aktiven Realisten eine relativ hohe Ausprägung aller Wertgruppen.

11) Zur aktuellen Diskussion über die »Wertesynthese« vgl. insbesondere Klages / Gensicke (2006).

12) Die Daten des Wohlfahrtssurveys stammen aus einem durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft geförderten Gemeinschaftsprojekts der Arbeitsgruppe Sozialberichterstattung des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) und der Abteilung Soziale Indikatoren im Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen, Mannheim (ZUMA). Sie sind online verfügbar unter <http://www.gesis.org/Dauerbeobachtung/Sozialindikatoren/Daten/Wohlfahrtssurvey/wseinf.htm>.

(von 30 % auf 29 %). Demgegenüber stieg der Anteil der eher an Freizeit Orientierten von 30 % auf rund 33 %. Insgesamt bleiben somit die Orientierungen zwischen Beruf und Freizeit relativ stabil, weshalb kaum von einer Zunahme der »Arbeitsunlust« gesprochen werden kann.

Abbildung 2: Stellenwert von Beruf und Freizeit zu verschiedenen Zeitpunkten (Angaben in Prozent, nur westdeutsche Befragte)



Quelle: Wohlfahrtsurvey - Online, kumulierter Datensatz 1978-1998, eigene Darstellung.

In diesem Sinne stellte auch schon Klages (Klages 1984: 57) fest, dass sich der Wandel von Pflicht- und Akzeptanzwerten hin zu Selbstentfaltungswerten nicht zwingend in einer Leistungsminderung der Beschäftigten am Arbeitsplatz auswirken muss. Vielmehr wird ein an Leistung orientiertes Verhalten dann zu finden sein, wenn den neuen Wertorientierungen der Beschäftigten in Richtung Selbstentfaltung entsprochen wird. Dies bedeutet, dass sich eine hohe Leistungsmotivation der Beschäftigten nur dann einstellen wird, wenn deren Bedürfnisse nach individuellem Sinnbezug in der Arbeit, nach Engagement, Autonomie und kreativer Entfaltungsmöglichkeit während der Arbeitszeit erfüllt werden, und nicht, wenn sich die Arbeit durch ein starkes Hierarchiegefälle und die damit verbundenen Anforderungen von Unterordnung, Folgebereitschaft und Autonomieverzicht auszeichnet.

Baethge (Baethge 1991; 1994) spricht in diesem Zusammenhang von einer zunehmenden »normativen Subjektivierung der Arbeit« (Baethge 1991: 6), in deren Folge subjektbezogene Ansprüche und Vorstellungen gegenüber der Arbeit verstärkt zur Geltung kommen. Arbeit soll eben nicht mehr eine fremdbestimmte und sinnentleerte Tätigkeit sein; vielmehr steht für die Beschäftigten mit Blick auf ihre Tätigkeit im Vordergrund, »daß sie ihnen Spaß macht, daß es *ihre* Arbeit im Sinne selbstverantwortlichen Handelns ist und daß sie der Entfaltung eigener Qualifikationen und der Kompetenzerweiterung dient« (Baethge 1994: 245, Herv. im Orig.). Nach Baethge kann somit keinesfalls die Rede von einem »Wertezerfall« sein; eher findet eine neue »positive Verankerung von Arbeit in der individuellen Identitätskonstruktion« (Baethge 1994: 247) statt, in der die Arbeit einen völlig neuen Bezug und Stellenwert im Leben der Menschen erlangt. Baethge (Baethge 1991: 7) weist hierbei auf eine positive Korrelation zwischen Alter, Bildung und Qualifikationsniveau auf der einen und der subjektiven Einstellung zur Arbeit auf der anderen Seite hin.¹³ So lassen sich insbesondere bei Jugendlichen, gleich welchen Beruf sie ausüben oder welche Qualifikation sie besitzen, in hohem Maße subjektbezogene Ansprüche an die Arbeit finden. Die Bildungsexpansion und die sich dadurch verlängerten Bildungs- und Ausbildungszeiten haben zur Folge, dass sich die Zeit der Bildung einer individualistischen Identität außerhalb des Arbeitsle-

13) Konkret als »Wertwandelungsträger« identifizierte auch schon Klages (Klages 1984: 41) zum einen die Jugend, bei der sich eine deutlichere Abkehr von der »konventionellen Leistungsethik« zeigt als bei älteren Menschen, und zum anderen höher gebildete Menschen, wobei der Einfluss des Bildungsniveaus mit zunehmendem Alter unschärfer wird (Klages 1984: 42).

bens verlängert, wodurch sich subjekt- und lebensweltorientierte Einstellungsmuster – auch oder besonders hinsichtlich der Arbeit – in verstärktem Maße herausbilden können.

Weitergehend beschreibt Voß einen Prozess der »Modernisierung der protestantischen Ethik« (Voß 1990), indem der Wertewandel nicht zu einem Verfall der Arbeitsmoral führt, sondern die Arbeit vielmehr eine Aufwertung in dem Sinne erfährt, dass sich selbst die einfache Arbeiterschaft zunehmend eine selbstverantwortliche Tätigkeit erhofft, was vorher nur Angestellten vorbehalten war. Die individuelle Verantwortungsübernahme und der selbstverantwortliche Aktivismus implizieren nach Voß eine »massive Tendenz zu Rationalisierung und ›methodischen Lebensführung‹, wie es Weber nennen würde« (Voß 1990: 271). Der moderne Arbeitnehmer ist dabei nicht durch eine verminderte Motivation und Leistung charakterisiert, sondern zeichnet sich durch die »gestiegenen Erwartungen an die Berufstätigkeit, etwa im Sinne von größerer Entscheidungsfreiheit, interessanten und einsichtigen Aufgaben, individuell regelbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen usw.« (Voß 1990: 274) aus.

Eine empirische Analyse der Ausprägung sowie des Wandels einzelner Wertorientierungen in der Arbeitswelt findet sich bei Heidenreich (Heidenreich 1996; auch Heidenreich / Braczyk 2003). Heidenreich konnte anhand der Allbus-Daten von 1982 und 1991 für Westdeutschland den Nachweis erbringen, dass Alter, Schulabschluss, berufliche Stellung und Berufsgruppe einen signifikanten Einfluss auf die Gewichtung der Erwartungen an Arbeit und Beruf ausüben. Arbeitsinhaltliche Interessen werden demnach von vornherein privilegierten Gruppen wie beispielsweise Selbstständigen, Wissenschaftlern / Technikern oder von Befragten mit Abitur vertreten. Darüber hinaus sind es insbesondere junge Leute, die einer interessanten und selbstständigen Arbeit eine hohe Bedeutung beimessen (Heidenreich 1996: 36ff). Demgegenüber findet sich ein hohes Interesse an einer sicheren und gut bezahlten Stelle eher bei Arbeitern, Beschäftigten in Fertigungsberufen sowie bei Befragten mit Volksschulabschluss. Innerhalb des betrachteten Zeitraums hat sich insbesondere die Wichtigkeit einer interessanten und selbstständigen Arbeit signifikant erhöht, wohingegen das Interesse an einer angemessenen Gratifikation nur sehr leicht und statistisch nicht signifikant zurückgegangen ist (Heidenreich 1996: 37f).

2.3 Neue Rahmenbedingungen: Subjektivierung von Arbeit, zunehmende Flexibilisierung und Prekarisierung

Der in den letzten Jahrzehnten stattfindende Wertewandel wurde von tief greifenden strukturellen Veränderungen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt begleitet. Schon Ende der 80er und besonders im Verlauf der 90er Jahre des vergangenen Jahrhunderts wurden aufgrund der veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen (Stichwort: Globalisierung) und der damit einhergehenden Steigerung des Flexibilitäts- und Kostendrucks der Unternehmen zunehmend innerbetriebliche Umstrukturierungsmaßnahmen durchgeführt, in deren Folge sich nicht nur die Organisation der Unternehmen¹⁴, sondern speziell auch die betriebliche Organisation der Arbeit gewandelt hat. Im Zuge dieser Entwicklung wird zunehmend eine »Entgrenzung von Arbeit« (z.B. Döhl / Kratzer / Sauer 2000; Döhl et al. 2001; Kratzer 2003; Voß 1998; kritisch etwa Bosch 2000) im Sinne einer Auflösung vormals dominanter Regelungsstrukturen fordistisch-tayloristischer Prägung konstatiert, die nahezu sämtliche Dimensionen der zeitlichen, räumlichen, technischen, fachlichen, sozialen, rechtlichen und berufsstrukturellen Regulierung von Arbeit betrifft (etwa Huchler / Voß / Weihrich 2007: 36f; Voß 2007: 77f).

14) Insbesondere in Folge der »Lean-Production-Debatte« etablierten sich neue Managementstrategien zur Reorganisation der Betriebe, um der wachsenden internationalen Konkurrenz begegnen zu können. Abflachung von Hierarchien, Auslagerung einzelner Unternehmensbereiche, Gründung von Profitcentern, stärkere Kundenorientierung etc. gelten seitdem als konkurrenzfähige Strategien (vgl. beispielsweise Döhl et al. 2001: 222ff).

Verschiedene Autoren sehen als eine zentrale Konsequenz des Wandels betrieblicher Arbeitsorganisation die neue Rolle des Arbeitnehmers im Arbeitsprozess. Unternehmen haben demnach die Grenzen der traditionellen Rationalisierungslogik fordertisch-tayloristischer Arbeitsorganisation erkannt und den Arbeitnehmer selbst als Quelle und Ressource zur Steigerung unternehmerischer Flexibilität und Produktivität identifiziert. Insbesondere der zunehmende Abbau hierarchisch-bürokratischer Systeme der Steuerung und Kontrolle und die damit einhergehende Verantwortungsdelegation an die Beschäftigten führen zu einer neuen Qualität der »Selbstorganisation« der Beschäftigten. Der sich dabei verändernde Zugriff auf die subjektiven Leistungen und Potentiale der Arbeitnehmer wird unter dem Stichwort der »Subjektivierung von Arbeit« (Kleemann / Matuschek / Voß 2003; Kratzer / Sauer 2005; Moldaschl / Voß 2003 sowie auch Arbeitsgruppe SubArO 2005; Lohr / Nickel 2005) diskutiert.¹⁵ Thematisiert werden dabei vor allem die im hohen Maße ambivalenten Folgen für die Beschäftigten: Einerseits tragen die sich wandelnden Arbeitsorganisationen den veränderten Wertorientierungen der Beschäftigten Rechnung, da die neu entstehenden Handlungs- und Entscheidungsspielräume ihnen (endlich) die Möglichkeit der individuellen Selbstgestaltung und -verwirklichung in der Arbeit bieten. Schon Heidenreich sprach in diesem Zusammenhang von einer »Wahlverwandtschaft« (Heidenreich 1996: 40) zwischen den veränderten Arbeitsformen und den neuen, eher subjektiven und an Arbeitsinhalten orientierten Arbeitseinstellungen. Andererseits steigen allerdings auch die Leistungserwartungen und Anforderungen an die Beschäftigten, wobei die »neue« Kontrolle indirekt über abstrakte Kennziffern wie Zielvorgaben, Marktposition, Kundenwünsche etc. erfolgt. Subjektivierung bzw. Selbstorganisation von Arbeit bedeutet daher vor allem auch eigene Strukturierung, Kontrolle und Verantwortungsübernahme bezüglich der geleisteten Arbeit und nicht, dass der individuelle Arbeitnehmer losgelöst vom Gesamtunternehmen agiert (Voß 2007: 78f).

Empirische Befunde zur faktischen Verbreitung der »neuen Selbständigkeit« verweisen auf eine zunehmende Polarisierung der Entwicklung (Bosch 2000; Nordhause-Janz / Pekruhl 2000 sowie auch Kratzer/Sauer 2005). Demnach steht einer zunehmenden Anzahl von Beschäftigten mit eigenen Gestaltungsspielräumen auch eine nach wie vor große und steigende Zahl von Arbeitnehmern in fremdbestimmten und wenig herausfordernden Arbeitsbedingungen gegenüber, die den Bedürfnissen der Arbeitnehmer nach einer interessanten und selbstbestimmten Tätigkeit eher nicht entsprechen.¹⁶ Kratzer und Sauer gehen zudem davon aus, dass sich dabei die alten Segmentationslinien am Arbeitsmarkt verschärfen, da es vor allem die Mittel- und Höherqualifizierten zu sein scheinen, denen zusätzliche Freiräume und Partizipationsmöglichkeiten gewährt werden (Kratzer / Sauer 2005: 148).

Ein anderer Strang der arbeits- und industriesozio-ologischen Debatte diskutiert die Frage, inwieweit eine Abkehr von stabilen hin zu offenen und marktförmigen Beschäftigungssystemen stattfindet. Kennzeichnend für die Diskussion um die zunehmende Öffnung betrieblicher Beschäftigungssysteme hin zu einer verstärkt marktförmigen Beschäftigungsallokation ist die Debatte um die Erosion bzw. »Krise des Normalarbeitsverhältnisses« (Mückenberger 1985), in deren Verlauf sich zwei grundlegende Positionen etablierten.¹⁷ Auf der einen Seite – insbesondere vertreten durch die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996) oder Beck (1999) – wird ein Strukturbruch in der Arbeitswelt prognostiziert, dessen letzte Konsequenz die Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses sein wird. Da-

15) Für eine detailliertere Analyse der Debatte um die »Subjektivierung von Arbeit« vgl. Kleemann / Matuschek / Voß 2003. Neben den in dieser Arbeit betrachteten Diskussionssträngen zur normativen Subjektivierung und zur Subjektivierung von Arbeit in Folge post-tayloristischer Arbeitsorganisation verweisen Kleemann, Matuschek und Voß auf weitere Teilbereiche der Debatte, wie etwa die Folgen des technischen Wandels, das Verhältnis von Arbeit und Leben, den Wandel von Erwerbsbiographien sowie auf Geschlechterfragen.

bei wird insbesondere auf die zunehmende Verbreitung so genannter »atypischer« Formen der Beschäftigung, beispielsweise geringfügige Beschäftigung oder Leiharbeit, verwiesen (z.B. Alda 2005). Auf der anderen Seite sind einige Autoren – z.B. Auer / Cazes (2000); Bosch et al. (2001); Erlinghagen (2004); Knuth / Erlinghagen (2006) – der Ansicht, dass keineswegs von einem strukturellen Bruch die Rede sein kann, sondern sich die Entwicklung der letzten Jahre durch Beständigkeiten auszeichnen. So zeigen beispielsweise Bosch et al., dass der relative Rückgang des Anteils der Erwerbstätigen in einem Normalarbeitsverhältnis vor allem über die Zunahme der Erwerbstätigkeit von atypischen Beschäftigungsformen bei einer gleichzeitigen Konstanz des »Sockels« der Normalarbeit erklärbar ist (Bosch et al. 2001: 29). Knuth und Erlinghagen leiten aus ihrer Analyse der Überlebensdauer neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse eine nach wie vor hohe und sogar leicht steigende Beschäftigungsstabilität ab (Knuth / Erlinghagen 2006: 21).

Neuere Ergebnisse deuten – im Gegensatz zu letzterer Position, aber auch in Distanz zur These des radikalen Strukturbruchs – auf eine zunehmende Instabilität der Beschäftigung (Struck 2006; Struck et al. 2007). Struck et al. weisen dabei zunächst darauf hin, dass die häufig vorgenommene alleinige Betrachtung der Vertragsform für die Analyse vergangener und zukünftiger Trends hinsichtlich der Entwicklung von Beschäftigungsverhältnissen zu kurz greift. So müssen einerseits die als Normalarbeitsverhältnis verstandenen Formen der Beschäftigung nicht *sui generis* stabil sein und andererseits können atypische Beschäftigungsformen durchaus auf Dauer angelegt sein oder in dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse münden. Beschäftigungsstabilität müsste vielmehr über die abgeschlossene Dauer von Beschäftigungsverhältnissen gemessen werden (Struck et al. 2007: 298). Mittels der Analyse

16) Dabei konstatiert beispielsweise Bosch zunächst drei Typen der Arbeitsorganisation, welche sich nach dem Grad der Autonomie bei der Aufgabenerfüllung, nach den Einflussmöglichkeiten zur Gestaltung der Rahmenbedingungen der Arbeit sowie anhand des Ausmaßes an Kooperationsbeziehungen während der Arbeit unterscheiden lassen (Bosch 2000: 253). Typ I stellt die klassische *tayloristische Form der Arbeitsorganisation* dar. Autonomie und Freiräume werden durch hierarchisch-bürokratische Systeme verhindert und das Ausmaß an Kooperationsbeziehungen ist verschwindend gering. Eine *partizipative Arbeitsform* findet sich in Typ II, worin trotz geringer Autonomie die Partizipationsmöglichkeiten und Kooperationsbeziehungen verstärkt ausgeprägt sind. Typ III spiegelt die entgrenzte Form der Organisation der Arbeit wider. In dieser *post-tayloristischen Form der Arbeitsorganisation* herrscht ein hohes Maß an Autonomie und Einflussmöglichkeiten des individuellen Arbeitnehmers, wobei Gruppen- und Teamarbeit dazu führen, dass Kooperationsbeziehungen zur unabdingbaren Voraussetzung der Arbeit werden. Entgegen der These der Entgrenzung haben laut Bosch die Formen der tayloristischen wie der post-tayloristischen Beschäftigung zwischen den Jahren 1993 und 1998 empirisch zugenommen, und im Gegenzug dazu hat sich der Anteil der Beschäftigten in partizipativen Arbeitsorganisationen verringert. Am prägnantesten erscheint dabei, dass der Anteil der Beschäftigten in fremdbestimmten Arbeitsformen wesentlich höher ist als der Anteil der Beschäftigten in post-tayloristischen Arbeitsformen, welche lediglich rund ein Viertel aller Arbeitsformen stellen. Resümierend hält Bosch fest: »Die Entwicklung weist eher auf eine Polarisierung als auf die Herausbildung eines verallgemeinerbaren neuen Typus hin« (Bosch 2000: 253f). Vgl. ausführlicher Nordhausen / Pekruhl 2000.

17) Ein Überblick zum Verlauf der Debatte sowie den einzelnen Positionen findet sich bei Struck und Köhler (Struck / Köhler 2004: 8f) sowie Struck et al. (Struck et al. 2007: 297). Als Ursachen dieser Veränderungen lassen sich verschiedene, zum Teil in sich gegenläufige, Prozesse des ökonomischen, soziokulturellen sowie politisch-rechtlichen Wandels identifizieren (vgl. Bosch et al. 2001: 27ff; Dombois 1999: 15ff; Struck / Köhler 2004: 9f). Zu den grundlegendsten gehören: (1.) Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt: verstärkte Erwerbsbeteiligung der Frauen, zunehmende Zuwanderung, rationalisierungsbedingter Rückgang der Arbeitsnachfrage; (2.) wirtschaftlicher Strukturwandel mit Bedeutungszunahme des tertiären Sektors; (3.) zunehmender Konkurrenz- und Flexibilisierungsdruck aufgrund der erhöhten Internationalisierung der Produkt- und Absatzmärkte; (4.) gestiegenes Bildungsniveau, sich verändernde Ansprüche an die Erwerbsarbeit und (5.) Deregulierung der Arbeitsmärkte.

der IAB-Regionalstichprobe aus den Jahren 1975 bis 2001 konnten sie zeigen, dass die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen im Zeitverlauf gesunken ist. Insbesondere der Anteil der langfristig beschäftigten Personen mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer zwischen acht und zehn Jahren ist im Beobachtungszeitraum um knapp 9% gesunken (Struck et al. 2007: 300). Dabei sind es nicht nur die traditionellen »Problemgruppen« am Arbeitsmarkt, wie beispielsweise Un- oder Angelernte, für die sich eine zunehmende Beschäftigungsinstabilität abzeichnet. Vielmehr zeigt sich eine Verkürzung der zeitlichen Dauer von Beschäftigungsverhältnissen bei allen Qualifikations- und Statusgruppen. Dezidierte Analysen ergaben darüber hinaus, dass die abnehmenden Beschäftigungsdauer nicht mit einer Zunahme von Beschäftigungsunsicherheit insgesamt gleichzusetzen ist. Während bei Nichtdeutschen, Frauen und geringer Qualifizierten Wechsel von der Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit wahrscheinlicher sind als bei anderen Beschäftigengruppen, zeichnet sich die Situation höher Qualifizierter aufgrund häufiger direkter Betriebswechsel durch eine vergleichsweise hohe überbetriebliche Beschäftigungsunsicherheit aus (Struck et al. 2007: 302ff).¹⁸

Die sich in den hier – nur in ihren Grundzügen und ohne Anspruch auf Vollständigkeit – vorgestellten Debatten widerspiegelnden Veränderungen hinsichtlich der Subjektivierung von Arbeit, der zunehmenden Flexibilisierung und dem damit verbundenen Anstieg von Beschäftigungsinstabilität führen letztendlich dahin, dass die »normalen Erwerbsverläufe« zunehmend »individualisiert und unsicher« werden (Bonß 2002: 82). Schon jetzt konstatieren einige Autoren bei den Beschäftigten ein Gefühl der Unsicherheit bis hin zur Prekarisierung (Bourdieu 2000; Castel 2000; Dörre 2005; 2006). So schreibt beispielsweise Castel: »Dieser allgemeine Prozeß [der Flexibilisierung; Anm. d. Verf.] kann sich auf die verschiedenen von ihm betroffenen Gruppen in unterschiedlicher Weise auswirken. Auf der Arbeit gestattet die Individualisierung der Tätigkeiten manchen Leuten, sich den kollektiven Zwängen zu entziehen und ihre Identität besser über ihre Stelle zum Ausdruck zu bringen. Für andere bedeutet sie Segmentierung und Fragmentierung der Tätigkeiten, Prekarität, Isolierung und Verlust von Sicherheit« (Castel 2000: 406f). Prekarisierung wird dabei als ein sozialer Prozess verstanden, in dem sich die Veränderungen in der Arbeitswelt auch auf Beschäftigte in geschützten Arbeitsverhältnissen auswirken (Dörre 2005: 58), so dass auch hier Unsicherheiten und Ängste vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, des Einkommens oder der sozialen Anerkennung entstehen können. Inwieweit sich diese Entwicklungen in den Arbeitswerten der Beschäftigten niederschlagen, soll im Folgenden untersucht werden.

3. Aktuelle Tendenzen in den Wertorientierungen und deren Implikationen

3.1 Daten und Methode

Die im weiteren Verlauf vorgestellten Ergebnisse und Analysen basieren auf dem Datenmaterial aus zwei Quellen. Zum einen wird die langfristige Entwicklung der Ansprüche an die Erwerbsarbeit wie schon bei Heidenreich (Heidenreich 1996) unter Rückgriff auf die Daten der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (Allbus)¹⁹ analysiert. Über einen Zeitraum von knapp 20 Jahren können dabei zentrale Arbeitswerte, wie der Wunsch nach einer sicheren Berufsstellung, einem hohen Einkommen, guten Aufstiegschancen oder einer interessanten sowie selbstständigen Tätigkeit dargestellt werden. Der Stellenwert ein-

18) Diese Tatsache spiegelt sich insbesondere auch in den qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten wider. Vgl. beispielsweise Reinberg / Hummel 2005.

19) Die Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften ist eine repräsentative Befragung, die gemeinsam von ZUMA und ZA innerhalb der GESIS seit 1980 alle zwei Jahre durchgeführt wird. Sie beinhaltet ein teils stetiges und ein teils variables Fragenprogramm. Die Daten stehen unter <http://www.gesis.org/Datenservice/ALLBUS/index.htm> zur Verfügung.

zelter Dimensionen der Arbeit wurde mittels einer siebenstufigen Skala mit den Ausprägungen 1 für »unwichtig« bis 7 für »sehr wichtig« erfasst.²⁰

Aktuellere und z.T. umfassendere Daten stammen zum anderen aus dem durch die Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekt »Arbeit und Gerechtigkeit« der Universitäten Jena und Hannover (Köhler / Stephan / Struck 2005; Struck et al. 2006).²¹ In einer im Jahr 2004 durch das Forschungs- und Befragungsinstitut »aproxima« in Weimar durchgeführten Telefonumfrage wurden insgesamt 3039 Personen im Alter zwischen 20 und 60 Jahren zu ihren Wert- und Gerechtigkeitsorientierungen in Bezug auf Lohn- und Beschäftigungsanpassungen befragt. Tabelle 1 liefert einen Überblick über die Zusammensetzung des Samples.

Tabelle 1: Stichprobenzusammensetzung in Prozent²²

	ArbeitnehmerInnen		Selbstständige	aus anderen Gründen nicht erwerbstätig	Gesamt
	Erwerbstätige	Arbeitslose o. in Umschulung			
Männer	62,2	12,2	11,9	13,7	100
Frauen	57,0	15,2	6,4	21,3	100
alte Bundesländer	60,7	7,1	9,3	22,9	100
neue Bundesländer	57,6	20,3	7,9	14,2	100
Deutschland (insgesamt)	59,0	14,0	8,6	18,3	100

Quelle: Projekt Arbeit und Gerechtigkeit, eigene Berechnungen.

Die Erfassung der Gerechtigkeitsurteile über betriebsbedingte Entlassungen und Lohnsenkungen geschah dabei mit Hilfe hypothetischer Szenarien sowie anhand der Bewertung von selbst erlebten Kündigungen und Lohnanpassungen. Für alle Befragten wurden zudem sozialstrukturelle Variablen wie Geschlecht, Alter, Herkunft, beruflicher Ausbildungsabschluss oder Haushaltskontext ermittelt. Bei erwerbstätigen Arbeitnehmern wurden zusätzlich beschäftigungsrelevante Informationen, wie beispielsweise Beruf, Branchenzugehörigkeit und Beschäftigungsdauer erfasst. In einem Teil der Umfrage wurden die Interviewten zu der von ihnen eingeschätzten Wichtigkeit verschiedener Arbeitgeberleistungen – wie Arbeitsplatzsicherheit, hohe Entlohnung, Möglichkeiten für zusätzliche Qualifizierung, Aufstiegschancen,

20) Entgegen den Kategorien des Inglehart-Index wurden die Arbeitsinteressen nicht mittels eines Ranking-Verfahrens erhoben, sodass Aussagen über eventuelle relationale Verschiebungen zwischen einzelnen Wertorientierungen z.T. eingeschränkt sind. Rating-Verfahren haben demgegenüber den Vorteil, dass die Befragten verschiedene Wertorientierungen gleichermaßen bewerten können und nicht eine quasi künstliche Rangordnung aufstellen müssen. Vgl. hierzu Klages / Gensicke 2006: 337f.

21) Insbesondere die Einstellung zur Arbeitsplatzsicherheit wird in den Allbus-Daten seit 1991 nicht mehr erfasst. Da die Frage der Beschäftigungssicherheit eine zentrale Rolle für die Argumentation in dieser Arbeit einnimmt, wird die eingeschränkte Vergleichbarkeit der beiden Datensätze in Kauf genommen.

22) In der Kategorie »Erwerbstätige« wurden alle ArbeiterInnen, Angestellte, MeisterInnen, WerksmeisterInnen, Poliere und Beamte zusammengefasst. Die Kategorie »aus anderen Gründen nicht erwerbstätig« umfasst Personen in einer schulischen oder beruflichen Ausbildung, Studenten, RentnerInnen, Pensionäre, VorruesthändlerInnen, Hausfrauen / -männer, im Mutterschutz bzw. Elternzeit Befindliche sowie alle Erwerbsunfähigen. Eventuelle Abweichungen in der Summe zu 100 % basieren auf Rundungen.

interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit sowie individuelle Dispositionenrechte über die Arbeitszeit – befragt. Mögliche Antwortkategorien waren »sehr wichtig«, »eher wichtig«, »weniger wichtig« sowie »überhaupt nicht wichtig«. Die im Folgenden vorgestellten Analysen konzentrieren sich auf den zuletzt genannten Teil der Befragung.²³

3.2 Ergebnisse: Entwicklung und derzeitige Ausprägung der Erwartungen an die Arbeit

Tabelle 2 zeigt die gemittelte Wichtigkeit zentraler Wertorientierungen für verschiedene Jahre aus einem Zeitraum von knapp 20 Jahren. Anhand der gemittelten Erwartungen hinsichtlich verschiedener Aspekte der Arbeit ist zunächst zu erkennen, dass allen Erwartungen eine hohe Wichtigkeit beigemessen wurde, wobei die Sicherheit der beruflichen Stellung die höchste Bedeutung erhielt. Darüber hinaus wurde den arbeitsinhaltlichen Werten schon zu Beginn der 80er Jahre eine insgesamt höhere Bedeutung zugeschrieben als den Gratifikationsinteressen, wie dem Interesse an einem hohen Einkommen oder guten Aufstiegschancen.

*Tabelle 2: Gemittelte Wichtigkeit der Erwartungen an die Erwerbsarbeit zu verschiedenen Zeitpunkten (nur westdeutsche Befragte)*²⁴

	1982	1991	2000	Differenz 1982-1991	Differenz 1991-2000	Differenz 1982-2000
sichere Berufstellung	6,10	6,15	-	0,05***	-	-
hohes Einkommen	5,40	5,23	4,93	- 0,17***	- 0,29***	- 0,47***
gute Aufstiegschancen	5,19	5,38	5,29	0,20	- 0,09	0,11
interessante Tätigkeit	5,95	6,10	6,04	0,15	- 0,06	0,09
selbstständige Tätigkeit	5,90	6,01	5,85	0,11	- 0,16**	- 0,05**

Mann-Whitney-U-Test; N (1982) = 1495; N (1991) = 1505; N (2000) = 2457; Wertebereich: 1 »unwichtig« bis 7 »sehr wichtig«; die Frage der sicheren Berufstellung wurde im Jahr 2000 nicht gestellt. Signifikanzniveaus: * 5 %; ** 1 %, *** 0,1 %.

Quelle: Allbus 1980-2002, eigene Berechnungen.

Die Entwicklung der Wertorientierungen zeigt einige deutliche und z.T. statistisch signifikante Veränderungen. Im Jahr 1991 wurde im Vergleich zum Jahr 1982 dem Einkommen eine deutlich geringere Bedeutung zugeschrieben, während insbesondere die Interessen hinsichtlich einer ansprechenden und selbstbestimmten Tätigkeit sowie auch in Bezug auf eine sichere berufliche Stellung gestiegen sind. Diesem Bedeutungsanstieg fast aller Wertorientierungen steht allerdings insgesamt ein Bedeutungsverlust in den 90er Jahren gegenüber. Selbst die Orientierung an einer interessanten und selbstständigen Tätigkeit ist in diesem Zeitraum wieder gesunken. Im gesamten Zeitraum zwischen den Jahren 1982 und 2000 zeigt

23) Die Ergebnisse und Analysen hinsichtlich der Akzeptanz und Bewertung von Entlassungen und Lohnsenkungen sind bereits an anderen Stellen umfassend dokumentiert (Vgl. insbesondere Struck et al. 2006; Gerlach et al. 2006; Köhler et al. 2005; Stephan 2006). Eine Analyse der Wert- und Gerechtigkeitsmuster von Arbeitnehmern mit dem speziellen Fokus auf die Entwicklung psychologischer Verträge findet sich zudem bei Hauff (Hauff 2007).

24) In den Jahren 1982 und 1991 wurden eine Reihe weiterer Wertorientierungen erfragt, sodass die hier aufgeführten Erwartungen an die Erwerbsarbeit nur eine Auswahl darstellen. Die Selektion basiert auf der eingeschränkten Befragung im Jahr 2000 sowie der Vergleichbarkeit mit den im Folgenden betrachteten Daten des Forschungsprojekts Arbeit und Gerechtigkeit.

sich ein signifikanter Rückgang der Wichtigkeit des Einkommens sowie der Wertschätzung einer selbstständigen Arbeit. Entgegen der von Heidenreich (Heidenreich 1996) festgestellten Tendenz haben somit auch die an Arbeitsinhalten orientierten Werte z.T. wieder an Bedeutung verloren.

Wie lässt sich nun dieser – insbesondere in den 90er Jahren stattfindende – Bedeutungsverlust der einzelnen Wertorientierungen erklären? Eine mögliche Antwort liefern die Daten des Forschungsprojekts »Arbeit und Gerechtigkeit«. Die in Tabelle 3 verzeichneten Mittelwerte verdeutlichen zunächst wieder die insgesamt hohe Relevanz der verschiedenen Erwartungen an die Erwerbsarbeit. Bei einer Kodierung von 1 für »überhaupt nicht wichtig« bis 4 für »sehr wichtig« ergeben sich für alle betrachteten Wertorientierungen Mittelwerte über dem Wert 3,0 und sind somit im Durchschnitt eher oder sogar sehr wichtig. Mit deutlichem Abstand hat die Arbeitsplatzsicherheit die höchste Bedeutung, wobei 85 % aller Arbeitnehmer angeben, dass ihnen die Sicherheit des Arbeitsplatzes sehr wichtig ist. Insgesamt hat die Arbeitsplatzsicherheit für rund 98 % der Arbeitnehmer eine sehr oder eher wichtige Bedeutung. Hierauf folgt das Interesse an zusätzlichen Qualifikationen sowie an einer interessanten und abwechslungsreichen Tätigkeit, die von jeweils rund 53 % der befragten Arbeitnehmer als »sehr wichtig« eingestuft werden. Von durchschnittlich etwas geringerem Interesse sind die Erwartungen hinsichtlich einer freien Arbeitszeitgestaltung (37 % »sehr wichtig«), möglicher Aufstiegschancen (36 % »sehr wichtig«) sowie einer hohen Entlohnung (25 % »sehr wichtig«).

Tabelle 3: Wichtigkeit der Arbeitnehmererwartungen an die Erwerbsarbeit im Jahr 2004

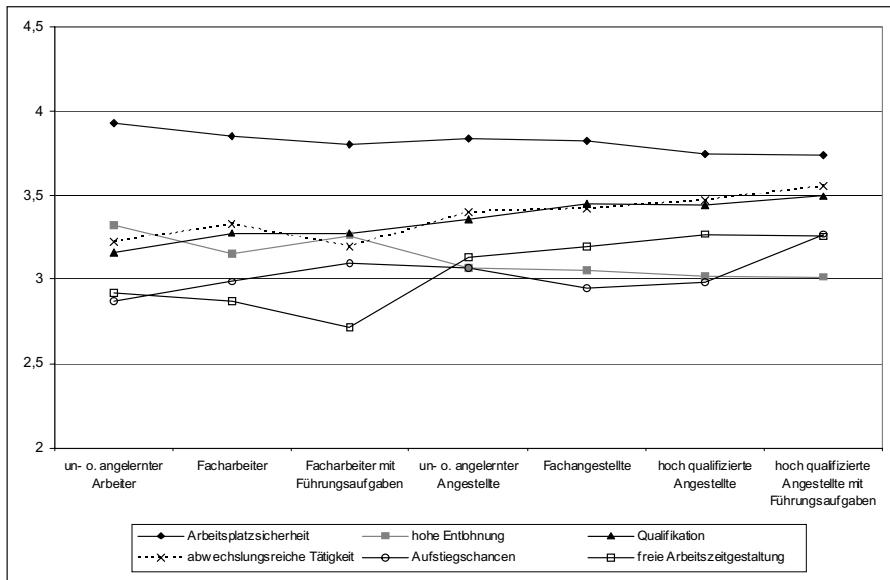
	N	Anteile in %				Mittelwert	Standardabweichung
		sehr wichtig	eher wichtig	weniger wichtig	überhaupt nicht wichtig		
Arbeitsplatzsicherheit	2211	85,2	12,9	1,5	0,4	3,83	,443
hohe Entlohnung	2206	25,4	57,9	16,5	0,2	3,09	,648
Qualifikation	2202	53,0	37,0	8,9	1,1	3,42	,699
Interessante / abwechslungsreiche Tätigkeit	2205	52,5	38,0	8,5	1,0	3,42	,688
Aufstiegschancen	2188	35,6	38,4	22,3	3,7	3,06	,850
freie Arbeitszeitgestaltung	2188	37,3	36,7	22,2	3,8	3,08	,861

Quelle: Projekt Arbeit und Gerechtigkeit, eigene Berechnungen.

Im Detail zeigt sich hinsichtlich der Arbeitsinteressen und -orientierungen allerdings ein differenzierteres und heterogenes Bild zwischen verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern (vgl. Abb. 3). So äußern beispielsweise Facharbeiter mit Führungsaufgaben ein ähnlich großes Interesse an einer hohen Entlohnung wie an zusätzlichen Qualifikationen; erst dann folgen Wünsche nach einer abwechslungsreichen und interessanten Tätigkeit, wobei einer freien Arbeitszeitgestaltung die geringste Bedeutung beigemessen wird. Demgegenüber zeigen Angestellte mit Führungsaufgaben ein deutlich höheres Interesse an abwechslungsreichen

Arbeitsinhalten und zusätzlichen Qualifikationen. Karriere und freie Arbeitszeitgestaltung rangieren noch vor einer hohen Entlohnung.

Abbildung 3: Gemittelte Wichtigkeit der Erwartungen in Abhängigkeit der Stellung im Beruf



Quelle: Projekt Arbeit und Gerechtigkeit, eigene Berechnungen.

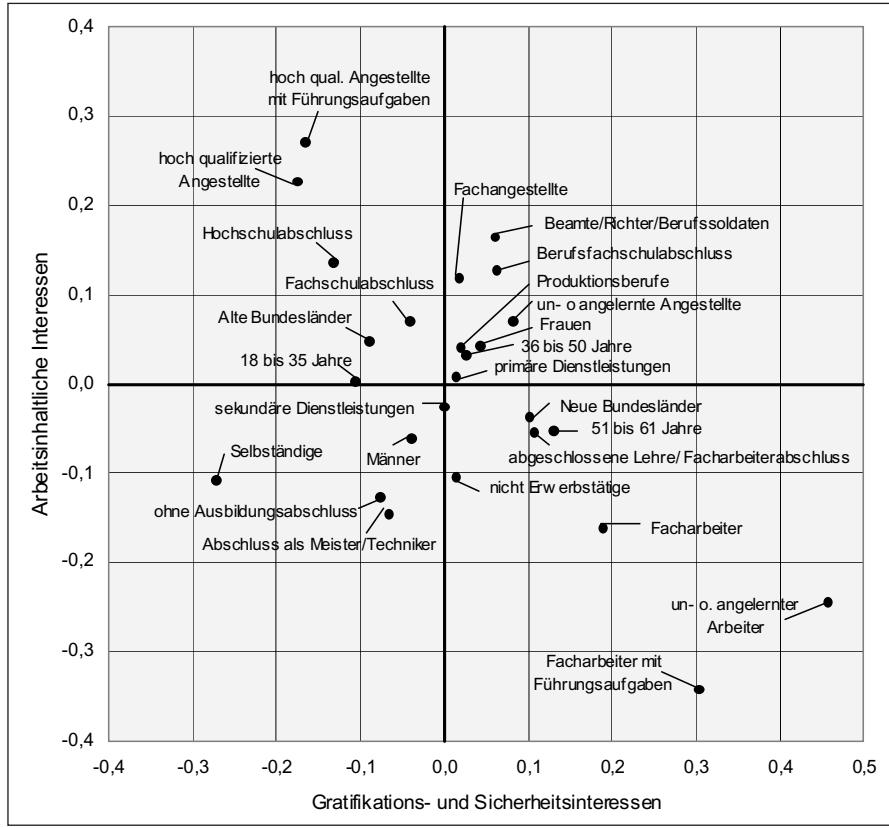
Basierend auf einer insgesamt hohen Ausprägung sowohl der materiellen als auch der immateriellen Orientierungen unterscheiden sich Gruppen von Arbeitnehmern mit unterschiedlicher beruflicher Stellung in ihren dominanten Interessen. Um ein differenziertes Bild über den Einfluss der beruflichen Stellung hinaus zu erlangen, wurden einzelne Arbeitsinteressen in Anlehnung an die Arbeit Heidenrechts (Heidenreich 1996) mit Hilfe einer Faktorenanalyse auf zwei getrennte Faktoren reduziert. Hierbei wurden die Variablen »gute Aufstiegschancen« und »zusätzliche Qualifizierung« aus der Analyse ausgeschlossen, da sowohl die berufliche Karriere als auch höhere Qualifikationen meist mit arbeitsinhaltlichen Anreicherungen und der Sicherheit der Beschäftigung einhergehen. Aus den vier verbleibenden Variablen konnten mit Hilfe einer Hauptkomponentenanalyse genau zwei Faktoren extrahiert werden, die zusammen 58,5 % der Varianz der Ausgangsvariablen erklären (Eigenwerte von 1,3 und 1,1). Die beiden Faktoren wurden durch die Varimax-Methode so gedreht, dass die Variablen eine möglichst hohe Faktorladung erreichten, wodurch eine exakte Zuordnung der Variablen zu den Faktoren ermöglicht wurde.

Der erste Faktor korreliert dabei besonders hoch mit der Orientierung an einer interessanten und selbstständigen Arbeit sowie mit dem Interesse an einer freien Arbeitszeitgestaltung und stellt insgesamt die *arbeitsinhaltlichen Interessen* der Arbeitnehmer dar. Dagegen korreliert der zweite Faktor sehr stark mit dem Wunsch nach Arbeitsplatzsicherheit und einem hohen Einkommen und repräsentiert somit die *Gratifikations- und Sicherheitsinteressen* der Arbeitnehmer. Anhand dieser beiden quasi künstlichen Variablen lassen sich über eine multiple Klassifikationsanalyse²⁵ nun die verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern anhand

25) Zur multiplen Klassifikationsanalyse vgl. wieder Heidenreich (Heidenreich 1996: 36) sowie Bühl (Bühl 2006: 425ff). Signifikante Eta-Koeffizienten deuten darauf hin, dass sich die Mittelwerte der verschiedenen Gruppen deutlich unterscheiden. Signifikante Beta-Koeffizienten beschreiben die Stärke des Zusammenhangs, bereinigt um die Einflüsse aller anderen Variablen.

ihrer regionalen Herkunft, des Geschlechts, des Alters, der beruflichen Bildung sowie der beruflichen Stellung in einem zweidimensionalen Raum derart anordnen, dass die spezifischen Koordinaten die relative Wichtigkeit von arbeitsinhaltenlichen Interessen respektive Vergütungs- und Sicherheitsinteressen der jeweiligen Gruppen angeben (Abb. 4).

Abbildung 4: Arbeitsorientierungen von Arbeitnehmern im Jahr 2004²⁶



Quelle: Projekt Arbeit und Gerechtigkeit, eigene Berechnungen.

Das in Abbildung 4 dargestellte Bild stimmt mit den bisherigen Erkenntnissen der Werteforschung (Baethge 1991) sowie den Arbeiten Heidenreichs (Heidenreich 1996) weitestgehend überein. Entsprechend befinden sich im linken oberen Quadrant, in welchem Arbeitsinhalte besonders wichtig sind und Gratifikations- und Sicherheitsinteressen im Vergleich eine eher geringere Rolle einnehmen, Personen mit hohen Bildungsabschlüssen (Fachschulabschluss, Hochschulabschluss) und gehobenen beruflichen Positionen (hoch qualifizierte Angestellte mit und ohne Führungsaufgaben). Mit Blick auf das Alter ist es gerade die jüngere Erwerbstätigengeneration, welche einer sicheren beruflichen Stellung und einem hohen Einkommen eine vergleichsweise geringe Priorität beimisst. Zudem scheinen die Erwerbstätigen

26) Die jeweiligen Koordinaten der verschiedenen Gruppen ergeben sich aus den in Tabelle 4 dargestellten unkorrigierten Abweichungen.

aus den alten Bundesländern insgesamt ein vergleichsweise höheres Interesse an Arbeitsinhalten sowie geringere Gratifikationsinteressen aufzuweisen.

Konträr dazu finden sich im rechten unteren Quadrant die Gruppen von Erwerbstägigen, deren Interessen sich verstärkt an Einkommen und Sicherheit orientieren und weniger in Richtung einer interessanten und selbstständigen Tätigkeit ausgerichtet sind. Entgegengesetzt zum vorhergehend beschriebenen Quadranten sind es gerade geringer gebildete Gruppen (abgeschlossene Lehre bzw. Facharbeiterabschluss) in unteren beruflichen Positionen (un- oder angelernte Arbeiter, Facharbeiter). Insbesondere den älteren Arbeitnehmern sind die Arbeitsplatzsicherheit und ein hohes Einkommen vergleichsweise wichtiger. Gleiches gilt für Erwerbslose sowie insgesamt für die Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern.

Im rechten oberen Quadrant finden sich jene Erwerbstägigen, die arbeitsinhaltlichen Interessen und Gratifikations- und Sicherheitsinteressen eine hohe Wichtigkeit beimessen. Dies betrifft un- oder angelernte Angestellte, Beschäftigte mit einem Berufsfachschulabschluss, Fachangestellte, Frauen sowie die mittlere Generation der Erwerbstägigen im Alter zwischen 36 und 50 Jahren. Weiterhin sind es auch Beamte, Richter, Soldaten sowie Arbeitnehmer in Produktions- und primären Dienstleistungsberufen insgesamt, die sowohl an der Sicherheit des Arbeitsplatzes und einem hohen Einkommen als auch an einer interessanten und selbstständigen Arbeit sowie an einer freien Arbeitszeitgestaltung interessiert sind.

Schließlich finden sich im linken unteren Quadrant jene Gruppen, für die sowohl arbeitsinhaltliche Interessen als auch Gratifikationsinteressen vergleichsweise weniger wichtig sind. Konkret sind dies insbesondere Arbeitnehmer ohne Ausbildungsabschluss, Selbstständige, Meister sowie männliche Arbeitnehmer insgesamt.

Über die graphische Analyse hinaus lassen die in Tabelle 4 dargestellten Ergebnisse der Klassifikationsanalyse eindeutigere Aussagen über den Einfluss der einzelnen Variablen auf die jeweiligen Arbeitinteressen zu. Die Gratifikations- und Sicherheitsinteressen werden dabei von der regionalen Herkunft, dem Alter der Befragten sowie der beruflichen Stellung bestimmt. Auf die arbeitsinhaltlichen Interessen hat insbesondere die berufliche Stellung einen Einfluss. Relativ geringe Effekte zeigen sich bei der regionalen Herkunft sowie dem Geschlecht.

Tabelle 4: Einflussfaktoren auf die Arbeitsorientierungen von Arbeitnehmern

	N	Gratifikations- und Sicherheitsinteressen		Arbeitsinhaltsinteressen	
		Unkorrigierte Abweichung	Korrigierte Abweichung	Unkorrigierte Abweichung	Korrigierte Abweichung
<i>Erhebungsgebiet</i>					
Neue Bundesländer	1350	0,102	0,089	- 0,038	- 0,038
Alte Bundesländer	1211	- 0,090	- 0,076	0,049	0,049
		Eta = ,096***	Beta = ,083***	Eta = ,043*	Beta = ,043*
<i>Geschlecht</i>					
weiblich	1578	0,043	0,026	0,044	0,041
männlich	983	- 0,040	- 0,013	- 0,062	- 0,058
		Eta = ,040	Beta = ,019	Eta = ,051*	Beta = ,048*
<i>Alter (kategorisiert)</i>					
18 bis 35 Jahre	759	- 0,106	- 0,088	0,002	0,016
36 bis 50 Jahre	1215	0,026	0,021	0,031	0,016
51 bis 61 Jahre	587	0,131	0,119	- 0,054	- 0,040
		Eta = ,087***	Beta = ,076***	Eta = ,033	Beta = ,023
<i>Beruflicher Ausbildungsabschluss</i>					
kein berufl. Ausbildungsabschluss	218	- 0,076	- 0,036	- 0,128	- 0,072
abgeschl. Lehre o. Facharbeiterabschluss	1230	0,106	0,069	- 0,054	- 0,018
Berufsfachschulabschluss	152	0,063	0,057	0,128	0,099
Abschluss als Meister / Techniker	106	- 0,067	- 0,041	- 0,145	- 0,085
Fachschulabschluss	272	- 0,042	- 0,028	0,070	0,027
Hochschulabschluss	583	- 0,132	- 0,077	0,136	0,055
		Eta = ,102	Beta = ,063	Eta = ,096	Beta = ,047
<i>Stellung im Beruf</i>					
nicht Erwerbstätige	846	0,015	0,000	- 0,106	- 0,095
Beamte / Richter / Berufssoldaten	123	0,061	0,123	0,164	0,134
Selbstständig und mith. Familienangehörige	181	- 0,272	- 0,238	- 0,108	- 0,095
un- o. angelernte Arbeiter	125	0,458	0,418	- 0,245	- 0,215
Facharbeiter	148	0,190	0,133	- 0,163	- 0,113
Facharbeiter mit Führungsaufgaben	52	0,303	0,301	- 0,343	- 0,283
un- o. angelernte Angestellte	176	0,082	0,073	0,070	0,057
Fachangestellte	517	0,018	0,002	0,118	0,096
Hoch qualifizierte Angestellte	230	- 0,175	- 0,120	0,226	0,206
Hoch qual. Angestellte mit FA	163	- 0,166	- 0,106	0,270	0,248
		Eta = ,157***	Beta = ,136***	Eta = ,158***	Beta = ,137***
<i>Berufsgruppen</i>					
Produktionsberufe	498	0,020	0,027	0,041	0,036
primäre Dienstleistungen	1194	0,015	0,011	0,008	0,012
sekundäre Dienstleistungen	869	0,000	0,002	- 0,026	- 0,027
		Eta = ,008	Beta = ,009	Eta = ,024	Beta = ,024
		Multiple R = ,207		Multiple R = ,178	

Signifikanzniveaus: * 5 %; ** 1 %, *** 0,1 %

Quelle: Projekt Arbeit und Gerechtigkeit, eigene Berechnungen.

3.3 Diskussion: Arbeitnehmerorientierungen zwischen Flexibilität und Sicherheit

Die Ergebnisse haben zunächst gezeigt, dass die Entwicklung der verschiedenen Arbeitswerte im Zeitverlauf entgegen vielfacher Annahmen nicht zu einer allgemeinen und umfassenden Bedeutungszunahme subjektbezogener Arbeitswerte geführt hat. Im Gegenteil haben diese Wertorientierungen in den 1990er Jahren sogar wieder leicht an Einfluss verloren. Eine mögliche Erklärung für diesen Bedeutungsverlust kann – trotz der eingeschränkten Vergleichbarkeit der Daten – im Interesse nach Arbeitsplatzsicherheit gesehen werden, welches insgesamt einen hohen Stellenwert einnimmt. Die schon von Beck konstatierte »Generalisierung von Beschäftigungsunsicherheit« (Beck 1986: 227) scheint somit in den Wertvorstellungen einer Vielzahl von Arbeitnehmern Wirklichkeit zu werden.

Folgt man der Vorstellung einer determinierenden Wirkung des sozialen Umfeldes auf die Wertorientierungen der Individuen (Klages / Gensicke 2006: 333) sowie der von Inglehart aufgestellten Mangelhypothese (Inglehart 1989: 92), so kann das hohe Interesse an Arbeitsplatzsicherheit durch die zunehmende Flexibilisierung und den damit einhergehenden Anstieg der Beschäftigungsunsicherheit erklärt werden. Der individuell empfundene Verlust von Sicherheit und die Angst vor einem möglichen sozialen Abstieg können eine nachhaltige Wirkung auf die individuellen Prioritäten haben und dazu führen, dass die Sicherheit des Arbeitsplatzes eine dominierende Bedeutung in den Interessen der Arbeitnehmer erlangt. Dies stellte bereits Bourdieu in seinen klassischen Studien fest: »Die meisten Hilfsarbeiter, Arbeiter und Angestellten, die sich ja über den Arbeitskräfteüberschuss im Klaren sind und sich selbst für denkbar wenig unersetzlich halten, kennen nur die Sorge um den Erhalt ihres Arbeitsplatzes, so widerwärtig er auch sein mag« (Bourdieu 2000: 72). Dabei treten beispielsweise »die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsplatz, die monotone und langweilige Art der Arbeit« (Bourdieu 2000: 72) als Ursachen für Unzufriedenheit in den Hintergrund.

Die neue »Ökonomie der Unsicherheit« (Beck 1999: 8) spiegelt sich neben dem hohen Stellenwert der Arbeitsplatzsicherheit auch in den hohen Qualifikationsinteressen der Beschäftigten wider. Dass insbesondere die Sicherung und der Ausbau der individuellen Beschäftigungsfähigkeit bzw. der Employability einen Weg zur Minimierung des Risikos drohender Arbeitslosigkeit darstellen können, wird schon seit längerem in Konzepten wie dem so genannten »Arbeitskraftunternehmer« (Voß / Pongratz 1998; Pongratz / Voß 2003) oder der »Ich AG« (Marr / Fliaster 2003) diskutiert. Insbesondere die Hochqualifizierten zeigen dabei ein vergleichsweise großes Interesse an zusätzlichen Qualifikationen, da für sie die Risiken der Dequalifizierung und des beruflichen Abstiegs höher gewichtet sein mögen.

Aufbauend auf den ungleichen Beschäftigungschancen bzw. -risiken einzelner Gruppen von Arbeitnehmern lassen sich auch die Differenzen in den Wertorientierungen der Beschäftigten eher verstehen. Im regionalen Vergleich scheinen sich beispielsweise die Erfahrungen während des Transformationsprozesses sowie die anhaltend schwierige Arbeitsmarktlage in den neuen Bundesländern in den Beschäftigteninteressen derart zu manifestieren, dass der Beschäftigungssicherheit sowie einem hohen Einkommen im Osten eine vergleichsweise hohe Priorität eingeräumt wird. In Gegenüberstellung der Erwerbssituation zwischen Frauen und Männern zeigt sich weiterhin, dass zwischen den Geschlechtern nach wie vor deutliche Lohnunterschiede vorliegen (Hinz / Gartner 2005) und Frauen einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt sind (Allmendinger / Eichhorst / Walwei 2005; Struck et al. 2007), was die höhere Gewichtung der Sicherheitsinteressen bei Frauen erklären kann. Auch hinsichtlich des Alters verweisen Arbeitsmarktstudien auf höhere Beschäftigungsrisiken insbesondere der älteren Arbeitnehmer (Eichhorst / Spross 2005), sodass auch hier ein Rückschluss auf die mit dem Alter zunehmenden Sicherheitsinteressen nahe gelegt werden kann. Schließlich ist das Risiko der Arbeitslosigkeit insbesondere bei Personen ohne beruflichen Abschluss deutlich höher als bei Akademikern (Reinberg / Hummel 2005). Dass gerade die geringe Qua-

lifizierten ein stärkeres Interesse an höheren Gratifikations- und Sicherheitsinteressen zeigen, dürfte vor diesem Hintergrund plausibel sein.

Neben der insgesamt hohen Bedeutung der Sicherheitsinteressen zeigen die Daten allerdings auch, dass Arbeitnehmer nach wie vor und in hohem Maße Ansprüche hinsichtlich einer interessanten und abwechslungsreichen Tätigkeit stellen. Insbesondere Arbeitnehmer mit einer guten Ausbildung und in gehobenen beruflichen Positionen sowie auch jüngere Erwerbstätige haben im Vergleich zu anderen Arbeitnehmergruppen ein deutlich geringeres Interesse an einer sicheren beruflichen Stellung bzw. einer hohen Entlohnung. Im Gegenzug spielen die Möglichkeiten der subjektiven Entfaltung im Arbeitsprozess eine überaus hohe Rolle. Neue Formen der Arbeitsorganisation, in denen derartige Freiräume gewährleistet werden, treffen somit insbesondere die Interessen der hoch qualifizierten Arbeitnehmer in gehobenen beruflichen Positionen, bei denen die diesbezüglichen Werte – vielleicht oder gerade auch aus dem Grund ihrer bereits vorhandenen materiellen und beruflichen Absicherung heraus – besonders stark ausgeprägt sind. Die schon von Heidenreich konstatierte »Wahlverwandtschaft« (Heidenreich 1996: 40) zwischen den neuen Formen der Arbeitsorganisation und den Präferenzen einzelner Arbeitnehmergruppen bleibt somit weiterhin bestehen. Eine derzeit scheinbar beobachtbare Begrenzung innovativer Formen der Arbeitsorganisation auf bestimmte Arbeitnehmergruppen würde allerdings der Vielfalt der Arbeitnehmerinteressen nicht gerecht, da auch geringer Qualifizierte z.T. deutliche arbeitsinhaltliche Ansprüche stellen.

In der Betrachtung der Erwerbsarbeit als »doppeltem Subjektiverungsprozess« (Kleemann / Matuschek / Voß 2003: 62) stellt sich daher auch insgesamt die Frage nach der Passung zwischen den betrieblichen Anforderungen an die Beschäftigten einerseits und den Ansprüchen der Beschäftigten an ihre Arbeit andererseits. Insbesondere die potentiellen Diskrepanzen zwischen Flexibilitätsanforderungen und Sicherheitsinteressen oder auch möglicherweise nicht eingelöste inhaltliche Ansprüche lassen ein nicht unerhebliches Spannungsverhältnis erkennen, welches aus betrieblicher Sicht die Frage der Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer aufwirft.

4. Fazit und Ausblick

Das genuine Ziel der vorliegenden Arbeit lag darin, einen Beitrag zum Status quo von Werten in der Arbeitswelt zu leisten. Nach einem kurzen Überblick über die bisherigen Debatten über Werte in Gesellschaft und Arbeitswelt wurden anhand empirischer Daten die Entwicklung sowie der derzeitige Stand zentraler Arbeitswerte dargestellt. Anhand der vorliegenden Ergebnisse wurde deutlich, dass die häufig vertretene These vom Wandel der Ansprüche an die Erwerbsarbeit – im Sinne einer zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit – in ihrer stringenteren Form nicht bestätigt werden kann. Erhöhte Flexibilisierung und der damit verbundene Anstieg von Beschäftigungsunsicherheiten können subjektbezogene Wertorientierungen (Autonomie in der Arbeitsgestaltung, Selbstverwirklichung, Anerkennung etc.) vielfach in den Hintergrund treten lassen. Im Gegenzug können die Interessen an der Sicherheit des Arbeitsplatzes sowie an zusätzlichen Qualifikationen zur Sicherung der überbetrieblichen Beschäftigungsfähigkeit eine überaus hohe Priorität gewinnen.

Dies impliziert nicht, dass Präferenzen hinsichtlich einer subjektiven Entfaltung im Arbeitsleben grundsätzlich an Bedeutung verlieren. Im Gegenteil haben Werte, wie das Interesse an einer selbstbestimmten, interessanten und abwechslungsreichen Tätigkeit, nach wie vor hohe Gültigkeit. Hierbei zeigen sich allerdings in Abhängigkeit von den individuellen Merkmalen, wie Geschlecht, Alter, Herkunft, Qualifikation oder beruflicher Stellung und den damit verbundenen Beschäftigungschancen bzw. -risiken, immer noch deutliche interindividuelle Differenzen in den Wertorientierungen. Basierend auf einem insgesamt hohen Sicherheitsin-

teresse ergibt sich somit eine hohe Diversifikation – als Mischungsverhältnis materiell und immateriell geprägter Motivlagen –, was sich in einer hohen Pluralität von Wertvorstellungen, Lebensstilen und Orientierungen niederschlägt.

5. Literatur

Alda, Holger (2005): Beschäftigungsverhältnisse, in: SOFI / IAB / ISF München / INIFES (Hrsg.), Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeits- und Lebensweisen. Erster Bericht, Wiesbaden, S. 245-269.

Allbus (2004): Allbus 1980-2002. Codebuch ZA-Nr. 1795, Köln-Mannheim.

Allmendinger, Jutta / Werner Eichhorst / Ulrich Walwei (Hrsg.) (2005): IAB Handbuch Arbeitsmarkt. Analysen, Daten, Fakten, Nürnberg.

Arbeitsgruppe SubArO (Hrsg.) (2005): Ökonomie der Subjektivität – Subjektivität der Ökonomie, Berlin.

Auer, Peter / Sandrine Cazes (2000): The Resilience of Long-term Employment Relationship. Evidence from the Industrialized Countries, in: International Labour Review 139, S. 379-404.

Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit, in: Soziale Welt 43, S. 6-19.

Baethge, Martin (1994): Arbeit und Identität, in: Ulrich Beck / Elisabeth Beck-Gernsheim (Hrsg.), Risikante Freiheiten, Individualisierung in modernen Gesellschaften, Frankfurt / Main, S. 245-261.

Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt / Main.

Beck, Ulrich (1999): Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgerschaft, Frankfurt / Main.

Bonß, Wolfgang (2002): Erosion des Normalarbeitsverhältnisses. Tendenzen und Konsequenzen, in: Anton Rauscher (Hrsg.), Arbeitsgesellschaft im Umbruch. Ursachen, Tendenzen, Konsequenzen, Berlin, S. 69-86.

Bosch, Gerhard (2000): Entgrenzung der Erwerbsarbeit – Lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit auf?, in: Heiner Minssen (Hrsg.), Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit, Berlin, S. 249-268.

Bosch, Gerhard / Thorsten Kalina / Steffen Lehndorff / Alexandra Wagner / Claudia Weinkopf (2001): Zur Zukunft der Erwerbsarbeit. Eine Positionsbestimmung auf der Basis einer Analyse kontroverser wissenschaftlicher Debatten, Arbeitspapier 43 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Bourdieu, Pierre (2000): Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft, Konstanz.

Bühl, Achim (2006): SPSS 14. Einführung in die moderne Datenanalyse, München.

Castel, Robert (2000): Die Metamorphose der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz.

Döhl, Volker / Nick Kratzer / Manfred Moldaschl / Dieter Sauer (2001): Die Auflösung des Unternehmens? - Zur Entgrenzung von Kapital und Arbeit, in: Ulrich Beck / Wolfgang Bonß (Hrsg.), Die Modernisierung der Moderne, Frankfurt, S. 219-232.

Döhl, Volker / Nick Kratzer / Dieter Sauer (2000): Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an Arbeitspolitik, in: WSI-Mitteilungen 53, S. 5-17.

Dombois, Rainer (1999): Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B37, S. 13-20.

Dörre, Klaus (2005): Prekarisierung contra Flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung, in: Martin Kronauer / Gudrun Linne (Hrsg.), Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin, S. 53-71.

Dörre, Klaus (2006): Prekäre Arbeit. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen, in: Arbeit -Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 15, S. 181-193.

Gerlach, Knut / David Levine / Gesine Stephan / Olaf Struck (2006): The Acceptability of Layoffs and Pay Cuts. Comparing North America with Germany, in: IAB Discussion Paper Nr. 1.

Eichhorst, Werner / Cornelia Sproß (2005): Arbeitsmarktpolitik für Ältere. Die Weichen führen noch nicht in die gewünschte Richtung, in: IAB-Kurzbericht Nr. 16.

Erlinghagen, Marcel (2004): Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes, Wiesbaden.

Hauff, Sven (2007): Flexibilisierung von Beschäftigung und die Erosion psychologischer Verträge aus Sicht der ArbeitnehmerInnen, in: Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 16, S. 36-53.

Heidenreich, Martin (1996): Die subjektive Modernisierung fortgeschrittener Arbeitsgesellschaften, in: Soziale Welt 47, S. 24-43.

Heidenreich, Martin / Hans-Joachim Bracyk (2003): Chancen durch Wertewandel?, in: Hans-Jörg Bullinger / Hans Jürgen Warnecke / Engelbert Westkämper (Hrsg.), Neue Organisationsformen in Unternehmen. Ein Handbuch für das moderne Management, Berlin-Heidelberg, S. 142-156.

Hinz, Thomas / Hermann Gartner (2005): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben, in: Zeitschrift für Soziologie 34, S. 22-39.

Huchler, Norbert / G. Günter Voß / Margit Weihrich (2007): Soziale Mechanismen im Betrieb. Theoretische und empirische Analysen zur Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit, München/Mering.

Inglehart, Ronald (1971): The Silent Revolution in Europe, in: American Political Science Review 65, S. 991-1017.

Inglehart, Ronald (1989): Kultureller Umbruch. Wertewandel in der westlichen Welt, Frankfurt / Main-New York.

Inglehart, Ronald (1998): Modernisierung und Postmodernisierung. Kultureller, wirtschaftlicher und politischer Wandel in 43 Gesellschaften, Frankfurt / Main-New York.

Klages, Helmut (1984): Wertorientierungen im Wandel. Rückblick, Gegenwartsanalysen, Prognosen, Frankfurt / Main.

Klages, Helmut (2001): Brauchen wir eine Rückkehr zu traditionellen Werten?, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 29, S. 7-14.

Klages, Helmut (2002): Der blockierte Mensch. Zukunftsaufgaben gesellschaftlicher und organisatorischer Gestaltung, Frankfurt / Main.

Klages, Helmut / Thomas Gensicke (2006): Wertesynthese. Funktional oder dysfunktional?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 58, S. 332-351.

Kleemann, Frank / Ingo Matuscheck / G. Günter Voß (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der Diskussion, in: Manfred Moldaschl / G. Günter Voß (Hrsg.), Subjektivierung von Arbeit, 2. überarbeitete und erweiterte Aufl., München / Mering, S. 57-114.

Klein, Markus / Manuela Pötschke (2000): Gibt es einen Wertewandel hin zum »reinen« Postmaterialismus? Eine Zeitreihenanalyse der Wertorientierungen der westdeutschen Bevölkerung zwischen 1970 und 1997, in: Zeitschrift für Soziologie 29, S. 202-216.

Köhler, Christoph / Gesine Stephan / Olaf Struck (2005): Endbericht zum Projekt »Arbeit und Gerechtigkeit. Die Akzeptanz von Lohn- und Beschäftigungsanpassungen in Deutschland« (Gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung), Jena.

Köhler, Christoph / Olaf Struck / Alexandra Krause / Christian Pfeifer / Tatjana Sohr (2005): Schutzzonen Organisation – Risikozone Markt? Entlassungen, Gerechtigkeitsbewertungen und Handlungsfolgen, in: Martin Kronauer / Gudrun Linne (Hrsg.), Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin, S. 295-316.

Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland – Entwicklung, Ursachen, Maßnahmen. Teil I Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern, Bonn.

Knuth, Matthias / Marcel Erlinghagen (2006): Flexible Unternehmen – Stabile Beschäftigung?, in: Werner Nienhüser (Hrsg.), Beschäftigungspolitik von Unternehmen. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse, München / Mering, S. 11-38.

Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen, Berlin.

Kratzer, Nick / Dieter Sauer (2005): Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit, in: SOFI / IAB /