

Was wir vom Handwerk lernen können: Zwei Subjektivierungsfiguren als empirische Irritationen für den etablierten Subjektivierungsdiskurs

Einleitung

Diskurse über die Subjektivierung von Arbeit sind weit verbreitet und präsentieren sich als adäquate Beschreibungen der gesamtgesellschaftlichen Veränderungen in der Erwerbsarbeit und deren Folgen für die alltägliche Lebensgestaltung.¹ So bewertet Manfred Moldaschl den Subjektivierungsprozess als eine subjektwissenschaftliche Stufe, die zum Entstehen eines neuen Sozialcharakters, dem »flexible man« führt,² Günter Voß spricht von einem »tiefgreifenden Strukturwandel«, der auf einen »Übergang zu einem neuen Zeitalter [hindeutet]«³, Manfred Moldaschl und Dieter Sauer gehen von einem »neuen Vergesellschaftungsmodus kapitalistischer Ökonomie«⁴ aus, und Ulrich Bröckling unterstellt durch die Einbettung seiner Analyseergebnisse in eine »unternehmerische Wissensgesellschaft des 21. Jahrhunderts«⁵ in der »[d]ie Anrufungen des unternehmerischen Selbst totalitär [sind]«⁶, eine gesamtgesellschaftliche Relevanz. Nicht die Triftigkeit und Relevanz der Analysen soll hier hinterfragt werden, wohl aber die Generalisierbarkeit,⁷ die diese kritischen Gesellschaftsdiagnosen zumindest implizit beanspruchen.⁸ Faktisch nämlich konzentrieren sich die Forschungen zur Subjektivierung der Arbeitsverhältnisse seit

1 Vgl. Bröckling 2007; Voß 1998; Moldaschl 2003; Moldaschl, Sauer 2000; Schmiede 1999; Böhle 2003.

2 Moldaschl 2003.

3 Voß 1998, S. 473.

4 Moldaschl, Sauer 2000, S. 207.

5 Bröckling 2007, S. 8.

6 Ebd., S. 285.

7 In diesem Zusammenhang reflektiert Kleemann kritisch die »weitreichende[n] zeitdiagnostische[n] Thesen«, die zu Beginn der Debatte um die Subjektivierung von Arbeit vorherrschten und diese als »generelle übergreifende Entwicklungstendenz der Arbeitswelt« postulierten (Kleemann 2012, S. 11). Entsprechende übergeneralisierende Postulate seien laut Kleemann empirisch »unterernährt« und gehörten einer vergangenen Zeit an (ebd.). Da jedoch die Wirkmacht der Forschungsergebnisse auch in jüngerer Zeit dezidiert nicht nur für ein bestimmtes Segment des Arbeitsmarktes formuliert wurde, findet sich auch in diesen ein impliziter gesamtgesellschaftlicher Geltungsanspruch (siehe oben).

8 Kritisch: Aulenbacher 2011, S. 38 ff.; Schumann 2003; Molzberger 2013.

den 1980er Jahren⁹ größtenteils auf hoch- und höchstqualifizierte Segmente des Arbeitsmarktes¹⁰ wie die Wissenschaft,¹¹ neuere Branchen des Dienstleistungssektors wie Medien und Kulturindustrie,¹² Führungspersonal beziehungsweise Führungsebenen in Firmen¹³ sowie Manager als Zielgruppe von Ratgeberliteratur.¹⁴ Insofern ist der gesamtgesellschaftliche Diagnoseanspruch der Theorien zur Subjektivierung der (Erwerbs-) Arbeit¹⁵ zu hinterfragen¹⁶ und der Forderung nach einer stärkeren Betonung der Heterogenität der Subjektivierungsprozesse Rechnung zu tragen.¹⁷ Dazu wird hier auf Formen der Subjektivierung von Arbeit in einem bisher in den Subjektivierungsforschungen vernachlässigten Segment des Arbeitsmarktes verwiesen. Der Fokus dieses Beitrags liegt auf bisher kaum untersuchten Handwerksbetrieben, in denen 2015 immerhin gut 27,1 Prozent aller Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden¹⁸ und 3,7 Millionen sozialversicherungspflichtige

- 9 Kleemann weist darauf hin, dass auch die Diagnosen, die Anfang der 2000er Jahre zur Subjektivierung von Arbeit gemacht wurden, auf Ergebnissen aus industrie- und arbeitssoziologischen empirischen Forschungen der 1980er und 1990er Jahre basierten; siehe Kleemann 2012, Kapitel 1.
- 10 Vgl. auch Pongratz, Voß 2002.
- 11 Vgl. Moosbrugger 2012; Matthies 2011; Lohr et al. 2013.
- 12 Vgl. Mayer-Ahuja, Wolf 2005; Mehlis 2008.
- 13 Vgl. Glißmann 2003; Kels, Vormbusch 2005; Kels 2009.
- 14 Vgl. Bröckling 2007; Boltanski, Chiapello 2003. Wenige Untersuchungen widmen sich anderen Segmenten des Arbeitsmarktes, wie zum Beispiel Rieder 2003.
- 15 Die Reproduktionsarbeit ist in diesen Theorien nicht berücksichtigt, Arbeit bezieht sich hier nur auf Erwerbsarbeit, wie auch Wimbauer (2012), Aulenbacher (2011) und Lohr, Nickel (2011, S. 215) kritisieren. Aulenbacher (2011) spricht in Bezug auf die fehlende Rezeption von Ergebnissen der Geschlechterforschung in der Arbeits- und Industriesoziologie von »Rezeptions-Schräglagen«. Frauen waren schon immer von Flexibilisierungsanforderungen betroffen, diese Erkenntnisse sind jedoch erst jetzt, nachdem auch Männer verstärkt davon betroffen sind, in den Mainstream der Industrie- und Arbeitssoziologie eingegangen.
- 16 Vgl. Wimbauer 2012; Aulenbacher 2011. Aulenbacher (2011, S. 43-44 ff.) spricht in diesem Zusammenhang in Bezug auf den Arbeitskraftunternehmer von einer »Verallgemeinerung von Einzelbefunden«. Die Industriesoziologie würde ihren Befunden aus den »technologisch avancierten und/oder ökonomisch bedeutenderen Segmenten mit den betriebswichtigen Beschäftigungsgruppen« eine »besondere Aussagekraft für die gesellschaftliche Entwicklung schlechthin zubilligen, während ›rückständigere‹ Segmente und ›randständigere‹ Gruppen, wenn überhaupt, vor allem als Kontrastfälle einbezogen werden« (Aulenbacher 2011, S. 38).
- 17 Vgl. Kratzer, Sauer 2015; Kleemann 2012; Lohr, Nickel 2011. Nach Lohr, Nickel (2011, S. 214) soll damit wissenschaftlich auch der in den öffentlichen-politischen Debatten »diskursiv vermittelte Mythos« um die Subjektivierung von Arbeit hinterfragt werden. Denn hier wird Subjektivierung zu einer »Ideologie« (Kleemann et al. 2003, S. 91 f.), die die diagnostizierten gesellschaftlichen Entwicklungen (Abbau von Sozialstandards, Flexibilisierungsprozesse etc.) selbst beschleunigen beziehungsweise etablieren könnte (Lohr, Nickel 2011, S. 214 ff.).
- 18 Vgl. BIBB 2015, S. 24.

Arbeitnehmer/innen im Jahr 2012 in Deutschland beschäftigt waren.¹⁹ Damit ist etwa jeder vierte aller Auszubildenden und »[e]twa jeder siebte sozialversicherungspflichtig [...] Beschäftigte [...] im Handwerk tätig.«²⁰ Das Handwerk bietet so für einen Großteil von Jugendlichen den entscheidenden Zugang zum Arbeitsmarkt und bestimmt für eine hohe Anzahl von Arbeitnehmer/innen die realen Arbeitsbedingungen. Gerade in jüngster Zeit wird auch das Potenzial von Handwerksbetrieben betont, sozial schlechter gestellte Gruppen wie Flüchtlinge²¹ und bildungsschwache Jugendliche²² über eine Ausbildung gesellschaftlich zu integrieren. Der hohen beschäftigungspolitischen und ökonomischen Bedeutung, die dem Handwerk auf dem deutschen Arbeitsmarkt zukommt, werden die arbeitssoziologischen Forschungen nicht gerecht. Mit der Analyse von Subjektivierungsfiguren in Handwerksbetrieben werden in diesem Beitrag neue Erkenntnisse im Hinblick auf unterschiedliche Dynamiken der Subjektivierung von Arbeit gewonnen. Untersucht wird dabei zum einen, ob und inwiefern Subjektivierung bei Handwerksbetrieben als eine neue Logik der betrieblichen Rationalisierung fungiert, in der subjektive Faktoren als Potenzial gesehen werden und ökonomisch nutzbar gemacht werden sollen.²³ Zum anderen geht es um die Frage, ob und inwieweit mit den Subjektivierungsformen in diesem Segment des Arbeitsmarktes vornehmlich negative Konsequenzen für die Arbeitnehmer/innen einhergehen. Im Zuge der Analyse soll auch geklärt werden, ob die Bedeutungsgewinne, die Subjektivität im Arbeitsprozess erfährt, immer »neue Qualitäten von Entfremdung und Ausbeutung von Menschen in und durch Arbeit mit sich bringen.«²⁴ Damit liegt der Fokus des Beitrags auf den betrieblichen Erwartungen an und den Zugriffen auf die Arbeitnehmer/innen und nicht auf der Erforschung der veränderten Ansprüche der Arbeitssubjekte an ihre Arbeit. Die Analyse zeigt, dass die Formen von Subjektivität beziehungsweise die Erscheinungsformen subjektiver Arbeit im Handwerk zentralen Annahmen der vorherrschenden arbeitssoziologischen Diskurse zur Subjektivierung von Arbeit widersprechen. Damit kann der Artikel auch einen Beitrag dazu leisten, »verschiedene Typen beziehungsweise Formen subjektiver Arbeit zu identifizieren.«²⁵

Einem kurzen Überblick über die Hauptforschungslinien in dem heterogenen Feld der Arbeits- und Subjektivierungsdebatten (Kapitel 1) folgt eine Darstellung der Spezifik des Handwerks beziehungsweise handwerklicher KMUs (kleine und mittlere Unternehmen) (Kapitel 2) und die Darlegung des Forschungsdesigns und des methodischen Vorgehens (Kapitel 3). Schließlich werden (im 4. Kapitel) auf Grundlage der qualitativen Interviews mit den Inhaber/innen von Handwerksbetrieben

19 Vgl. Müller 2015, S. 4.

20 Ebd., S. 21.

21 Vgl. GIZ 2016.

22 Vgl. Scherr et al. 2015.

23 Vgl. Lohr 2003; Moldaschl, Voß 2003.

24 Kleemann, Voß 2010, S. 438. In der arbeitssoziologischen Subjektivierungsdebatte werden vor allem die Risiken für Frauen und bildungsschwächere Gruppen betont; vgl. Aulenbacher 2011; Dörre 2011.

25 Kleemann 2012, S. 6.

zwei zentrale Subjektivierungsformen analysiert und in Bezug auf die vorherrschenden Subjektivierungsdebatten diskutiert. Im Ausblick (Kapitel 5) werden die Implikationen der empirischen Ergebnisse für das Integrationspotenzial von Handwerksbetrieben, die Ermöglichung von Chancengleichheit und das Aufbrechen klassischer Ungleichheitsdimensionen erörtert.

1. Hauptforschungslinien in den Arbeits- und Subjektivierungsdiskursen: ein Überblick

Die Arbeiten von Baethge²⁶, Voß/Pongratz²⁷ sowie Kleemann/Matuschek/Voß²⁸ gelten als zentraler Ausgangspunkt der aktuellen Debatten um die Veränderung von Subjektivität in der Erwerbsarbeit. Subjektivierung in der Erwerbsarbeit wird hier verstanden als »Intensivierung von ›individuellen‹, d.h. Subjektivität involvierenden Wechselverhältnissen zwischen Person und Betrieb bzw. betrieblich organisierten Arbeitsprozessen«. ²⁹ In einem großen Teil der soziologischen Forschungen zur Subjektivierung von Arbeit wird diese begrifflich gefasst als »ein sich historisch intensivierendes Wechselverhältnis zwischen dem einzelnen Subjekt und der Arbeit«. ³⁰ In diesem Forschungsfeld haben sich verschiedene Untersuchungsperspektiven herausgebildet. Es können jedoch grob zwei Hauptlinien ausgemacht werden, wobei der vorliegende Beitrag der zweiten zuzurechnen ist: (1) Erforscht werden die veränderten Ansprüche der Arbeitnehmer/innen, die zunehmend subjektive Ansprüche an ihre Arbeit haben. ³¹ (2) Das zweite Hauptforschungsfeld umfasst die Veränderungen in den betrieblichen Erwartungen an und den Zugriffen auf die Arbeitnehmer/innen. Der diagnostizierte Wandel in der Arbeit und den Arbeitsverhältnissen zeichnet sich demnach durch »einen Wandel in der Nutzung der subjekthaften Arbeitsvermögen aus«. ³² Betriebe fordern verstärkt subjektive Leistungen ein und benötigen diese auch funktional in größerem Umfang, ³³ so die Diagnosen der arbeitssoziologischen Subjektivierungstheorien. Ingo Matuschek beschreibt diese Veränderung wie folgt: »Fachliche Fertigkeiten und darüber hinausgehende Qualifikationen werden ebenso selbstverständlich in den Produktionsprozess einverleibt

26 Vgl. Baethge 1991.

27 Vgl. Voß, Pongratz 1998.

28 Vgl. Kleemann et al. 2003.

29 Ebd., S. 62.

30 Moldaschl, Voß 2003, S. 19.

31 Vgl. Baethge 1991; Baethge 1999; Pongratz, Voß 2002; Zoll 1993; Bröckling 2007. Martin Baethges (1991) »normative Subjektivierung« gilt hier als Ausgangspunkt. Baethge postuliert ein neues, »subjektzentriertes Arbeitsverständnis«, in dem Beschäftigte sich mit ihrer Arbeit identifizieren wollen (ebd., S. 17). Er erklärt dies auch damit, dass Arbeit in der Gesellschaft verstärkt eine identitätsstiftende Bedeutung hat und der Selbstverwirklichung dient.

32 Moosbrugger 2012, S. 31 f.

33 Vgl. Kleemann et al. 2003.

wie personale Kompetenzen und wertorientierte Motivationen.«³⁴ In diesem Zusammenhang ist auch der von Voß/Pongratz³⁵ entwickelte neue Arbeitskrafttyp zu nennen, der die betrieblichen Zugriffe internalisiert hat.³⁶ Die Leistungsanforderungen an Bewerber/innen umfassen neben fachlichen Kompetenzen auch solche, die »sich auf individuumsspezifische Handlungspotenziale wie Intuition, Empathie, Organisationsfähigkeit und beispielsweise Kommunikation beziehen.«³⁷ Subjektivierung ist damit eine neue Logik der betrieblichen Rationalisierung, in der subjektive Faktoren als Potenzial gesehen werden und ökonomisch nutzbar gemacht werden sollen.³⁸ Dies findet in Abkehr vom tayloristisch-fordistischen Modell statt. Hier galt es gerade von den Eigenheiten und persönlichen Präferenzen der Arbeitssubjekte zu abstrahieren und diese nicht in die Arbeitsorganisation einzubeziehen beziehungsweise dort zu berücksichtigen.³⁹ Als Konsequenz zeichnet(e) sich die tayloristische Organisation von Arbeit durch klare Hierarchien, kleinteilige Arbeitsteilungen, Fremdbestimmung und wenig Entwicklungsperspektive aus. Die neuere Forschung⁴⁰ im Kontext der Arbeitssoziologie und der Subjektivierung von Arbeit fokussiert – anders als der vorliegende Beitrag – unter Rückgriff auf Foucault und die Perspektive der Gouvernamentalität auf die Formung der Subjekte durch eine unternehmerische kapitalistische Logik.⁴¹

Empirischer Ausgangs- und Bezugspunkt der Subjektivierungsdebatten zu Beginn der 2000er Jahre – mit einem Fokus auf hoch- und höchstqualifizierte Berufsfelder – sind die Arbeitsentwicklungen seit den 1980er Jahren, die in industrie- und arbeitssoziologischen Forschungen beschrieben wurden.⁴² Die Diagnosen einer

34 Matuschek 2010, S. 47 f.

35 Vgl. Voß, Pongratz 1998; Pongratz, Voß 2002.

36 Der Arbeitskraftunternehmer, der als Idealtyp arbeitengesellschaftlicher Veränderungen entwickelt wurde, hat den betrieblichen Fremdzwang internalisiert und reguliert sich zunehmend selber (Voß, Pongratz 1998; Pongratz, Voß 2002). Allerdings konnte diese »Kunstfigur« (Kratzer 2003) in späteren Studien empirisch so nicht bestätigt werden (vgl. Pongratz, Voß 2004). Instruktiv fassen Pongratz und Voß dies wie folgt zusammen: »Wo die idealtypische Differenzierung Homogenität konstruiert, liefern die empirischen Befunde eine höchst heterogene Zustandsbeschreibung« (ebd., S. 8). Der Arbeitskraftunternehmer müsse damit eher als eine »Entwicklungsrichtung« und nicht als ein »Ergebnis« verstanden werden (vgl. Pongratz, Voß 2004).

37 Weber 2015, S. 176.

38 Vgl. Lohr 2003; Moldaschl, Voß 2003.

39 Vgl. Kratzer et al. 2003, S. 39.

40 Vgl. unter anderem Bröckling 2007; Bröckling et al. 2000.

41 Ein prominentes Beispiel ist in diesem Zusammenhang Ulrich Bröcklings Buch *Das unternehmerische Selbst* (2007). Das unternehmerische Selbst bezeichnet nach Bröckling »überhaupt keine empirisch beobachtbare Entität, sondern die Weise, in der Individuen als Personen adressiert werden, und zugleich die Richtung, in der sie verändert werden und sich verändern sollen« (Bröckling 2007, S. 46). Die Entwicklung dieser Sozialfigur basiert auf der Analyse von Managerratgeberliteratur in Anlehnung an Boltanski, Chiappello (2003).

42 Vgl. Kleemann 2012.

»Subjektivierung von Arbeit« im Rahmen einer »verstärkten Nutzung post-tayloristischer Formen der Arbeitsorganisation«⁴³ gehen damit größtenteils auf Meta-Analysen arbeits- und industriesoziologischer Forschungen der 1980er und 1990er Jahre zurück, die Restrukturierungen in Unternehmen (Einführung neuer Arbeitsformen; Flexibilisierungsprozesse etc.) beziehungsweise die Einführung neuer Produktionskonzepte beschrieben haben.⁴⁴ Diese frühen Studien verweisen auf veränderte Rationalisierungsmodi und stellen die Heterogenität und Gleichzeitigkeit der Veränderungen und Konstanten (post-)tayloristischer Betriebs- und Arbeitsorganisationen auch in ihren Auswirkungen auf die Arbeitssubjekte dar.⁴⁵ Kratzer spricht in diesem Zusammenhang von einer »neuen Unübersichtlichkeit« der realen, post-tayloristischen Entwicklung.⁴⁶ Die seit Mitte der 2000er Jahre dominierenden Forschungsperspektiven zur »Subjektivierung von Arbeit«⁴⁷ werden durch Studien ergänzt, welche die »traditionelle Normalarbeit« von nicht-hochqualifizierten Beschäftigten untersuchen.⁴⁸ Die von Kratzer in größeren industriellen Betrieben⁴⁹ analysierte Form der Entgrenzung zwischen Arbeit- und Lebenswelt sowie Person und Arbeitskraft ist Folge betrieblich unterschiedlich stark ausgeprägter Flexibilisierungsstrategien und zeichnet sich – im Unterschied zu »traditionellen Normalarbeitsverhältnissen« – dadurch aus, dass »das individuelle Arbeitsvolumen zur Variable und das Subjekt zum Akteur der Organisation der Arbeitszeit wird.«⁵⁰ Auch nicht-hochqualifizierte Beschäftigte werden hier »vom Objekt zum Subjekt« der Rationalisierung.⁵¹

43 Kleemann et al. 1999.

44 Vgl. Kern, Schumann 1984; Minssen 1999; Altmann et al. 1982; Altmann et al. 1986; Schumann et al. 1994; Müller-Jentsch 1998; Moldaschl 1997; Kotthoff 1997.

45 So haben industriesoziologische Forschungen in den 1990er Jahren unter anderem die Branchenbesonderheiten in den Umbrüchen der Arbeitsverhältnisse und der Rationalisierungsprozesse betont; vgl. Wittke 1990.

46 Kratzer 2003, S. 12.

47 Seit Mitte der 2000er Jahre konzentrieren sich die Forschungen auf Erwerbsgruppen, die von der »New Economy« profitiert haben, vor allem im Dienstleistungsbereich – Softwareentwicklung, Kreativwirtschaft etc. – (vgl. beispielsweise Kadritzke 2000; Matuschek et al. 2007), sowie auf neue Arbeitsformen (zum Beispiel Teleheimarbeit; vgl. Kleemann 2005) und auf ausgewählte hoch- und höchstqualifizierte Segmente wie Führungsebenen in Betrieben (vgl. Kels, Vormbusch 2005; siehe auch Einleitung).

48 Vgl. unter anderem Kratzer 2003.

49 Intensivfallstudien in einem Versicherungsunternehmen, einem Fertigungswerk elektronischer Geräte sowie einer IT-Beratung.

50 Kratzer 2003, S. 207.

51 Vgl. Kratzer 2003.

2. Die Spezifik des Handwerks

Das Handwerk ist in vielen Regionen Deutschlands, gerade in den ländlichen, einer der größten Arbeitgeber.⁵² Dennoch gibt es wenig Literatur zum Handwerk und dessen sozialer, ökonomischer und organisatorischer Entwicklung für die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg.⁵³ Dies liegt zum einen daran, dass das Interesse der Arbeits- und Industriosozologie lange Zeit fast ausschließlich dem industriellen Großbetrieb galt und (handwerkliche) kleine und mittelgroße Betriebe größtenteils unberücksichtigt blieben,⁵⁴ weshalb bis dato »[d]er Kenntnis- und Forschungsstand zur Produktions- und Arbeitsorganisation des Kleinbetriebs [...] empirisch und theoretisch defizitär [bleibt]«. ⁵⁵

Mit einer Vielfalt von über 100 Berufen ist das Handwerk eine nur »schwer zu beschreibende Wirtschaftsgruppe«. ⁵⁶ Dennoch wird das Handwerk in Deutschland als eine begriffliche Einheit mit berufsübergreifenden Merkmalen über einen »fachorientierten, materiellen Handwerksbegriff« ⁵⁷ bestimmt, in dessen Zentrum die manuellen Tätigkeiten stehen: »sie [Handarbeit] ist Ursprung und nach wie vor Grundlage allen Handwerks.« ⁵⁸ Sobald die Maschinenanwendung diese überwiegt, verliert der Betrieb die Handwerkseigenschaften. Handwerkliche Betriebe teilen damit – jenseits ihrer regionalen, berufs- und branchenspezifischen Heterogenität – eine ähnliche kulturelle Traditionsbildung, zu der unter anderem gehören, für ein »Gemeinwesen« zu arbeiten,⁵⁹ sowie eine historisch gewachsene spezifische Arbeitsorganisation.⁶⁰ Die soziale Verfasstheit von Handwerksbetrieben kann mit klein- und mittelbetrieblichen Strukturmerkmalen beschrieben werden.⁶¹ So herrscht in Kleinbetrieben (und mittelgroßen Betrieben) eine spezifische soziale Verfassung beziehungsweise eine spezielle Sozialordnung vor, die vor allem dadurch charakterisiert ist, dass dem/der Eigentümer/in beziehungsweise Betriebsinhaber/in eine

52 Vgl. Müller 2003. Einen hohen Stellenwert für die Wirtschaft haben auch die starken Ausbildungs- und Weiterbildungsleistungen im Handwerk; vgl. ebd.

53 Vgl. ebd.

54 Vgl. Sperling 2013, S. 302.

55 Ebd., S. 307.

56 Vgl. ifh Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen 2015.

57 Elkar, Mayer 2000, S. 11.

58 Elkar 2014, S. 9.

59 Vgl. ebd.

60 So betont Rainer Elkar (1991, S. 107) in Bezug auf die kulturellen Traditionen die großen »Kontinuitäten zwischen dem mittelalterlich-frühneuzeitlichen Handwerk und Handwerk während und nach der Industrialisierungsphase«.

61 Handwerksbetriebe sind größtenteils Klein- beziehungsweise Kleinst- bis mittelgroße Betriebe, weshalb die Ergebnisse arbeits- und industriosozilogischer Studien zur sozialen Verfassung von Klein- und Mittelbetrieben hier als Merkmale der Sozialordnungen handwerklicher Betriebe verstanden werden.

besondere Bedeutung zukommt.⁶² Kotthoff und Reindl⁶³ beschreiben »[d]ie Sozialfigur des Unternehmers« als »die prägende Figur für die Ausgestaltung der betrieblichen Sozialordnung«.⁶⁴ Auch Mintzberg⁶⁵ bezeichnet im Rahmen einer Betriebs-Typologie kleinere und mittlere Unternehmen als »eigentümerzentrierte Unternehmen«. Dieser Unternehmenstyp sei durch »einen geringen Grad von funktionaler und hierarchischer Arbeitsteilung mit wenig ausdifferenzierten Führungs- und Leitungsstrukturen«⁶⁶ geprägt. Ein hohes Maß an Informalität, hohe Flexibilität, flache Hierarchien und der »Verzicht auf hochgradig regulierte Verfahren der Koordinierung, Steuerung und Kontrolle«⁶⁷ machen die klein- und mittelbetriebliche arbeitsorganisatorische Verfasstheit aus. Um mit Unsicherheiten umgehen zu können, setzen Kleinbetriebe hier eher auf die (freiwillige) Kooperationsbereitschaft der Beschäftigten, auch in Bezug auf Arbeitszeit-, Lohn- und Leistungsregulierung.⁶⁸ Als Unternehmer/innen sind die Eigentümer/innen von (Handwerks-)Betrieben wirtschaftlich und rechtlich selbstständig, weshalb hier schon immer »größere Handlungsspielräume gegeben [waren]« und seit jeher »zeitliche und räumliche Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten gestellt [wurden]«.⁶⁹ Der Betrieb wird als ein Sozialraum beschrieben, in dem die Grenzen zwischen dem Betrieb und der Lebenswelt fließend sind:⁷⁰ »Die Grundannahme [des Konzepts der Betrieblichen Sozialordnung; C.J.] ist die These, dass das ökonomische und organisatorische Handeln im Betrieb trotz seiner relativen Eigenständigkeit eingebettet ist in die

62 Vgl. Mintzberg 1989; Kotthoff, Reindl 1990; Hilbert, Sperling 1990; zusammenfassend Sperling 2013.

63 Kotthoff, Reindl 1990.

64 Auf das Konzept der »Betrieblichen Sozialordnung« (Kotthoff, Reindl 1990) wird im Folgenden noch eingegangen.

65 Mintzberg 1989.

66 Sperling 2013, S. 304.

67 Ebd., S. 306.

68 Vgl. Sperling 2013. Piore et al. (1985, S. 305) betonen in Bezug auf die von ihnen herausgestellte »Kleinbetriebsökonomie«, dass Kleinbetriebe aufgrund ihrer Flexibilität und der für sie typischen Sozialbeziehungen als »intra- und interorganisatorische Beziehungsformen« so erfolgreich sind.

69 Lohr, Nickel 2011, S. 212. Die Autorinnen unterscheiden zwischen den »neuen« subjektivierten Formen von Arbeit, die marktinduziert sind, und den sogenannten »alten« subjektivierten Formen, die betrieblich eingebunden sind. Hierzu würde auch die Arbeit in Handwerksbetrieben zählen. Allerdings schränken sie ein, dass auch diese betrieblich eingebundenen Formen »marktvermittelt« sind, da die Unternehmen auch auf Markterfordernisse reagieren.

70 Vgl. das Konzept der »Betrieblichen Sozialordnung« (Kotthoff, Reindl 1990): Die »Betriebliche Sozialordnung« geht über die strukturellen Gegebenheiten der Arbeitsorganisation hinaus und beschreibt die sozial-moralischen Grundlagen der betrieblichen Handlungspraxis (und der Personalpolitik), die sich auch in der Arbeitsorganisation manifestieren. Beschrieben werden Formen der Beziehungsarbeit und kollektive Deutungsmuster und Reziprozitätsnormen, die diesen zugrunde liegen. Das Konzept der »Betrieblichen Sozialordnung« wurde vor dem Hintergrund der Kleinbetriebsforschung entwickelt.

sozialen und kulturellen Handlungs- und Beziehungsmuster der außerbetrieblichen Lebenswelt und mit deren Differenzierungen variiert.«⁷¹ Als kollektive Deutungsmuster und Identifikationsquelle für die Sozialordnung fungieren unter anderem traditionelle handwerkliche Wertvorstellungen, paternalistische Vorbilder etc.⁷² Die gemeinschaftliche Sozialordnung⁷³ zeichnet sich dadurch aus, »daß dort in einem sozial relevanten Ausmaß eine in der Regel durchaus spannungsgeladene subjektiv gefühlte Zusammengehörigkeit zwischen Unternehmer und Belegschaft besteht, die sich als gemeinsame Verantwortlichkeit für den Betrieb, als wechselseitige Abhängigkeit, als wechselseitige Einforderung von Einsatzbereitschaft und Kooperation [...] und als Offenheit für direkte Berührungen ausdrückt.«⁷⁴ Hier wird eine gemeinschaftliche Ausrichtung beschrieben, in der Übereinkünfte auf kollektiven Deutungsmustern und den Normen der Reziprozität basieren.⁷⁵ Auch außerhalb des Betriebs sind personale Beziehungen von hoher Bedeutung, da die Märkte von kleinen und mittleren Handwerksbetrieben meist lokale Märkte sind.⁷⁶ Damit sind – jenseits der hohen kleinbetrieblichen Heterogenität (unter anderem unterschiedliche Branchen mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen etc.),⁷⁷ welche kein »einheitliches Produktions- und Rationalisierungsleitbild«⁷⁸ zulässt – zentrale Merkmale der Sozialstruktur beziehungsweise der sozialen Verfasstheit von (handwerklichen) kleinen und mittelgroßen Betrieben erfasst und

71 Kotthoff 2013, S. 140.

72 Vgl. Kotthoff 2013. Ferner prägen staatliche Vorgaben beziehungsweise regionale wirtschafts- und sozialgeschichtliche Besonderheiten die Moralvorstellungen und die Ausgestaltung der Autoritätsbeziehungen im Betrieb; vgl. Kotthoff, Reindl 1990.

73 Kotthoff und Reindl haben in einer industriesoziologischen Studie auf der Grundlage ethnografischer Fallstudien in der Möbel- und Bekleidungsindustrie sowie im Maschinenbau eine Typologie von kleinbetrieblichen Sozialordnungen entworfen. Hierbei stellen die instrumentalistische und die gemeinschaftliche Sozialordnung zwei kontrastierende Typen dar, wobei die gemeinschaftliche Sozialordnung die Empirie dominiert hat; (ebd.).

74 Ebd., S. 363.

75 Vgl. Kotthoff 2013. Kotthoff, Reindl (1990) weisen darauf hin, dass die viel beschworenen Auflösungstendenzen des Betriebs sich vor dem Hintergrund des Konzepts der Betrieblichen Sozialordnung auch auf der Beziehungsebene beziehungsweise der Ausgestaltung des (Herrschafts-)Verhältnisses zwischen Inhaber und Belegschaft niederschlagen müssten – und nicht nur in neuen Arbeitsformen (wie Gruppenarbeiten etc.).

76 Vgl. Imdorf 2015; Scherr et al. 2015; Elkar, Mayer 2000, S. 11.

77 Vgl. zu den vielfältigen Einflussfaktoren der Ausgestaltung der Arbeitsorganisation Abel, Hirsch-Kreinsen 2013. Diese hängt generell von Branchenspezifika, der Unternehmensphilosophie sowie markt- und produktionsökonomischen Bedingungen ab.

78 Sperling 2013, S. 306.

die »Andersartigkeit der kleinbetrieblichen Binnenstruktur«⁷⁹ beschrieben.⁸⁰ Für Handwerksbetriebe ist die aktuelle Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation aufgrund der Bildungsexpansion und Akademisierung der Arbeitswelt geprägt von regionalen und berufsspezifischen Besetzungsproblemen ihrer Ausbildungsstellen⁸¹ sowie von einem Fachkräftemangel.⁸² Es ist auffällig, dass zentrale Motive in den Äußerungen der Betriebsleiter/innen, die auf spezifische Einstellungen in den dem Handwerk zugeschriebenen Traditionsmerkmalen sowie auf die soziale Verfasstheit von handwerklichen Betrieben zurückgeführt werden können, in den Subjektivierungsformen relevant werden. (1) Das Selbstverständnis als (gesellschaftlicher) Verantwortungsträger: Eine gesamtgesellschaftliche Orientierung und familiäre Unterstützungsleistungen prägen die Aussagen der Betriebsinhaber/innen stärker als ein rein auf den eigenen Betrieb ausgerichtetes Kosten-Nutzen-Kalkül. Die Förderung benachteiligter Personengruppen, der Notwendigkeit entsprechend, wird als gesellschaftliche Aufgabe und als Teil des Ausbildungsverhältnisses verstanden (vgl. Abschnitt 4.2). (2) Biografische Planungssicherheit statt Flexibilisierung: Angestrebt sind langfristige Anstellungsverhältnisse in einer Betriebsgemeinschaft. In den Interviewaussagen werden die Zukunftsperspektiven des Berufs und der Stelle im Betrieb hervorgehoben und die Bedeutung sozialer Bindungen zur Sicherung der eigens ausgebildeten Arbeitskräfte betont (vgl. Abschnitt 4.2). Diese

79 Becker 2009.

80 Auch jüngere Forschungen, selbst wenn in neuen Dienstleistungssektoren durchgeführt, betonen die Besonderheiten von kleineren Betrieben in Bezug auf personelle und organisatorische Aspekte; vgl. Mayer-Ahuja, Wolf 2005; Mehlis 2008. Handwerksbetriebe sind – darüber hinausgehend – von Handwerkstraditionen geprägt (siehe oben), was sich auch auf das Arbeitsverständnis und die Arbeitsbeziehungen auswirkt (vgl. Kapitel 4).

81 Zu einer Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage kommt es durch die regionale Verteilung von Ausbildungsstellen, durch das Auseinanderklaffen zwischen den Anforderungen der Betriebe und der Bewerber/innen-Nachfrage und der ungleichen branchenbeziehungswise berufsspezifischen Nachfrageverteilung (vgl. BIBB 2016; Mendius 2001, S. 275). Fest steht jedoch, dass (a) ein Rückgang an Bewerbungen auf Ausbildungsstellen im Handwerk konstatiert wird (vgl. BMBF 2015), gerade kleine Handwerksbetriebe sind hierbei von Stellenbesetzungsproblemen betroffen (vgl. BMBF 2016, S. 70), und dass (b) das Handwerk zunehmend Anfragen von gering qualifizierten Bewerber/innen erhält (ohne Schulabschluss, vor allem mit Hauptschulabschluss) (vgl. Scherr et al. 2015) – mit dem Effekt, dass »[f]ast alle Ausbildungsanfänger/-innen über einen Hauptschulabschluss [verfügen]« (BIBB 2016, S. 103). Damit ist die Machtbalance zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen im Handwerk insofern speziell, als die Betriebe nach ausbildungsgeeigneten Jugendlichen suchen und deshalb nach eigenen Aussagen ihre Erwartungen an die Bewerber/innen in einem gewissen Maße anpassen – und sich auf diese einstellen (Scherr et al. 2015). Sollte sich aufgrund des demografischen Wandels und Fachkräftemangels auch die Machtbalance in den hochqualifizierten Berufsfeldern verschieben, wäre es interessant zu untersuchen, inwieweit sich die Subjektivierungsfiguren hier ändern und auf welche Orientierungsmuster zurückgegriffen würde. Bemerkenswert ist auch, dass unbesetzte betriebliche Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2013/2014 einen Höchststand erreicht haben (vgl. BMBF 2015). Viele Handwerksbetriebe lassen die Stelle lieber unbesetzt, als sie »unpassend« zu besetzen (vgl. Scherr et al. 2015).

82 Vgl. Kuda et al. 2012.

beiden Motive können als Ausdruck zentraler kleinbetrieblicher Grund- und Wertorientierungen verstanden werden (siehe oben), die – wie im Folgenden gezeigt wird – die Subjektivierungsformen im Handwerk auszeichnen (vgl. Abschnitt 4.2): Hier werden tradierte Handwerkswerte, gemeinschaftsorientierte Reziprozitätsnormen und die Bedeutung personaler Beziehungen relevant gemacht. Darüber hinaus beschäftigt, wie die empirischen Analysen zeigen, als aktuelle Problemlage die Verantwortungsträger/innen der Handwerksbetriebe (3) die Hinfalligkeit schulischer Bewertungssysteme, die einem Bildungsideal beziehungsweise einer Logik entspringen, in der handwerkliche Begabungen weder bewertet noch gefördert werden: Die Aussagekraft der Institution Schule wird hier damit quasi suspendiert, entscheidend ist der subjektive Eindruck des praktischen Arbeitens.⁸³ Interessant ist, dass die ersten beiden herausgearbeiteten Muster zentralen Parametern der verbreiteten Subjektivierungsforschungen diametral entgegenstehen. Die hier vorgestellten kleinbetrieblichen handwerksspezifischen Orientierungen und Selbstverständnisse erscheinen in den folgenden Subjektivierungsfiguren als »sinnhafte-subjektive Bezugsgrößen« – im Anschluss an die »reklamatorische Subjektivität«.⁸⁴

3. Forschungsdesign und methodisches Vorgehen

Grundlage der Studie sind elf semi-strukturierte Interviews⁸⁵ mit Betriebsinhaber/innen und/oder entscheidungsbefugten Personalverantwortlichen von Handwerksbetrieben.⁸⁶ Für das Forschungssample sind gezielt Handwerksbetriebe unterschiedlicher Berufe in ländlichen wie städtischen Regionen in ganz Baden-Württemberg

83 Vgl. auch Scherr et al. 2015; Imdorf 2015.

84 Kleemann et al. 2003. Die Autoren sprechen in Bezug auf traditionelle Beschäftigungsformen, die im Handwerk verhältnismäßig eher verbreitet sind (vgl. Lohr, Nickel 2011), davon, dass hier vor allem eine »reklamatorische« und eine »kompensatorische« Subjektivität vorherrschen. Mit reklamierender Subjektivität beschreiben Kleemann, Matuschek und Voß (2003, S. 90) alternative Orientierungsmuster, die in Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen Anforderungen und »gesellschaftlichen Sinn-Strukturen – insbesondere hinsichtlich auf Arbeit bezogener soziokultureller Werthaltungen« – Geltung beanspruchen und als subjektiv-sinnhafte Handlungsmaxime fungieren. Unter »kompensatorischer Subjektivität« verstehen sie rein regulierende, jedoch an Maschinen angepasste menschliche Eingriffe. Ihr Modell basiert auf theoretischen Überlegungen, nicht auf empirischen Erhebungen.

85 Vgl. Helfferich 2005.

86 Die Interviews wurden zwischen Februar 2013 und September 2014 in dem von Prof. Dr. Albert Scherr geleiteten Forschungsprojekt »Auswahlprozesse bei der Lehrstellenvergabe« (www.ph-freiburg.de/soziologie/forschung/beendete-projekte/auswahlprozess-e-in-der-lehrstellenvergabe.html; Zugriff vom 17.10.2017) geführt. Das gesamte Forschungssample umfasste insgesamt 30 Klein-, Mittel- und Großbetriebe unterschiedlicher Branchen – Industrie, Dienstleistung, Handwerk – in ländlichen wie städtischen Regionen in ganz Baden-Württemberg (vgl. Scherr et al. 2015; Scherr et al. 2013). Das Forschungsprojekt wurde von der Baden-Württemberg-Stiftung finanziert.

kontaktiert worden.⁸⁷ Dabei wurde theoriegeleitet und nach dem Prinzip der maximalen Kontrastierung vorgegangen.⁸⁸ Die Interviews mit den Betriebsinhaber/innen wurden mit einem narrativen Erzählstimulus eingeleitet. Im weiteren Verlauf des Interviews wurden immanente Nachfragen sowie leitfadengestützte Fragen zu der Vergabe von Ausbildungsstellen gestellt.⁸⁹ Auch wurden die Vorstellungen darüber, was einen hervorragenden wie nicht tragbaren Angestellten beziehungsweise Auszubildenden ausmacht, exploriert.⁹⁰ Die Interviewdaten wurden in Anlehnung an das integrative Basisverfahren⁹¹ analysiert.⁹² Für diesen Artikel habe ich eine fokussierte Sekundäranalyse⁹³ der Interviews mit den Inhaber/innen der Handwerksbetriebe durchgeführt und gemeinsame zentrale Themen des empirischen Materials und zwei Konstellationen von Subjektivierungsformen (Kapitel 4) herausgearbeitet.

Die zwei vorherrschenden Subjektivierungsfiguren, die besondere Muster in den Argumentationen der Betriebsleiter/innen zum Ausdruck bringen, werden im folgenden Kapitel 4 dargestellt. Die Subjektivierungsfiguren sollen als empirische Irritationen zur Weiterentwicklung der arbeitssoziologischen Subjektivierungstheorien beitragen.

4. Subjektivierungsfiguren in Handwerksbetrieben

In den Argumentationen der Betriebsleiter/innen konnten die folgenden Subjektivierungsfiguren als zwei vorherrschende Formen subjektiver Arbeit im Handwerk rekonstruiert werden. Die Art, wie die Subjektivität der Arbeitnehmer/innen in den Äußerungen angesprochen wird, widerspricht ganz offenbar zentralen Aussagen der vorherrschenden Debatten zur Subjektivierung von Arbeit. Die Subjektivierungsfiguren zeigen damit auch, dass die Formen von Subjektivität beziehungsweise die betrieblichen Zugriffe auf Subjektivität im Handwerk andere sind. Hier herrschen eigene Realitäten vor, die als empirische Irritationen die Verallgemeine-

87 Das Sample umfasst: Lackiererei, Malereibetrieb, Schreinerei, Bauunternehmen (3 x), Druckerei/Druckdesign, Optiker/Brillenfachgeschäft, Bäckerei, Elektrofachgeschäft, KFZ-Betrieb. Dabei handelt es sich bei allen Handwerksbetrieben um Familienunternehmen. Davon sind zwei Betriebe (Bauunternehmen) mittelgroß, bei den anderen handelt es sich um familiengeführte Klein- und Kleinstbetriebe.

88 Vgl. Glaser, Strauss 1998.

89 Vgl. Marotzki 2003.

90 Selbst wenn der Hauptfokus der Interviews ursprünglich auf der Vergabe von Ausbildungsstellen lag, beziehen sich die Interviewten in ihren Äußerungen allgemein auf die Ansprüche an Arbeitssubjekte beziehungsweise Arbeitnehmer/innen. Gerade im Kontrast zu den Aussagen der Leiter/innen von industriellen Großbetrieben ist die Spezifik der Subjektivierungsformen im Handwerk deutlich geworden.

91 Vgl. Kruse, Schmieder 2015.

92 Die Interviews wurden nach dem GAT-Verfahren transkribiert. Für die vorliegende Publikation wurden die angeführten Belegstellen sprachlich aufbereitet, um die Lesbarkeit zu erleichtern.

93 Vgl. Thorne 1999; Thompson 2000.

rungen der Aussagen vorherrschender arbeitssoziologischer Subjektivierungsforschungen infrage stellen.

4.1 *Zugriff auf subjektivierte handwerkliche Fähigkeiten: Trennung von subjektiven Persönlichkeitseigenschaften und der Materialisierung der Arbeitspraxis*

In der arbeitssoziologischen Subjektivierungsforschung wird die betriebliche Bedeutung, die der Subjektivität der Angestellten zukommt, als ein neues Phänomen in Abgrenzung zum Taylorismus diskutiert. Der Zugriff erfolgt als post-tayloristische Entwicklung nun auf »die ganze« Person. Die Subjektivität der Arbeitnehmer/innen ist zu einer betrieblichen Ressource geworden, das heißt: »Die jetzt zunehmend erkennbare neue Subsumtion bedeutet vielmehr eine verstärkte Zurichtung und Nutzung nicht mehr allein sehr reduzierter menschlicher Potenziale, sondern der arbeitenden Personen insgesamt, mit allen ihren Fähigkeiten und Tiefenschichten – eben ihrer wirklichen Subjektivität.«⁹⁴ So ist das ausgemachte Ziel, unter anderem durch Flexibilisierungsstrategien einen erhöhten betrieblichen Zugriff auf »subjektive Potenziale« der Mitarbeiter/innen zu erreichen.⁹⁵ An die Person gebundene sogenannte »weiche« Fähigkeiten (Softskills) beziehungsweise »Meta-Kompetenzen«⁹⁶ wie individuelle Persönlichkeitsmerkmale (zum Beispiel Kommunikationsfertigkeiten) werden als neue Ressourcen funktional eingesetzt und zählen damit für den Arbeitsprozess mindestens genauso viel wie fachspezifische Fertigkeiten, gegebenenfalls sogar mehr.⁹⁷ Als Konsequenz würde diese ent-taylorisierte, (re)subjektivierte Arbeit jedoch nicht zu einer »Humanisierung von Arbeit« führen, sondern diese eher verhindern.⁹⁸ Die im Folgenden dargestellte Subjektivierungsfigur, die bei Handwerksbetrieben mit einem künstlerischen Selbstverständnis vorherrscht, widerspricht den dargestellten Diskursen zur Subjektivierung von Arbeit in zwei zentralen Aspekten. (1) Zugriff auf die »ganze Person«: Der betriebliche Zugriff beschränkt sich auf die handwerklichen Fertigkeiten und auf die Materialisierung dieser Arbeitspraxis – und nicht auf metafachliche Kompetenzen. Subjektiviertes Arbeitshandeln⁹⁹ bezieht sich hier auf sinnliches Arbeitshandeln im Hinblick auf das Material (Gefühl, Haptik, Erfahrungswissen) und ist damit Teil handwerklicher Fähigkeiten; (2) Neuartigkeit des Phänomens der Subjektivierung von Arbeit: Das Handwerk war schon immer insofern subjektiviert, als eine subjektiv-sinnliche-körperliche Beziehung zum Material¹⁰⁰ die Handwerksarbeit traditionell auszeichnet

94 ISIFO ohne Jahr.

95 Vgl. Kratzer 2013, S. 187.

96 Egbringhoff et al. 2003, S. 15.

97 Zur Bedeutung der »Passung« im Auswahlprozess siehe Scherr et al. 2015 sowie Janz 2017.

98 Vgl. Kuhn 2003, S. 239.

99 Vgl. Böhle 2003; Böhle 2001.

100 Vgl. Böhle 2003, S. 132 ff.

und sich in dem selbst geschaffenen Werk vergegenständlicht (vgl. Kapitel 2).¹⁰¹ Damit liegt der Fokus dieser Subjektivierungsfigur nicht auf betrieblichen Strukturmaßnahmen, die in den arbeitssoziologischen Subjektivierungsdebatten vorherrschen, sondern auf den Ansprüchen an das subjektive Arbeitshandeln. Hierbei herrscht keine betriebliche Zugriffs-Ausweitung auf die »ganze Person« vor, sondern die Ansprüche beziehen sich dezidiert auf das materialbezogene sinnlich-subjektivierende Arbeitshandeln.¹⁰²

Materialisierung der handwerklichen Arbeitspraxis und eine affektive Beziehung zum Material statt »metafachliche Kompetenzen«

Bei den handwerklichen Betrieben mit künstlerischem Selbstanspruch beziehungsweise künstlerischer Selbstwahrnehmung kommt dem Material eine entscheidende Bedeutung zu. Entsprechend finden auch die Bewertungen in Bezug auf das Ergebnis der Arbeit am Material statt, also der Materialisierung der handwerklichen Praxis in einem Werk. Der Beruf ist in dieser Subjektivierungsfigur weniger ein zu erlernendes Handwerk als eine Berufung. So dominieren eine sinnliche Metaphorik und Affektivitäts-Semantiken die Interviewpassagen. Die formulierten Anforderungen der Betriebsleiter an (potenzielle) Auszubildende sind regelrecht von einem Zwang zur Affektivität gegenüber dem Material und einem Begabungsimperativ bestimmt. Die Begabung wird hier als Grundvoraussetzung einer Eignung für den Beruf genannt. Ein geeigneter Auszubildender »muss die Karosserie des Autos lieben« (I2), er muss »ein Gefühl haben« (I28) für das Material. Eine Begabung, die mit einer affektiven Bindung zur Materie des jeweiligen Berufs einhergeht, kann nicht erlernt werden, sondern gehört in den Berufungs-Narrationen zu den natürlichen Eigenschaften von Personen. Im Unterschied zu den vorherrschenden Theorien zu einer Subjektivierung von Arbeit beziehen sich die Begabungs- und Affektivitätsimperative, die die Interviews dominieren, damit allerdings ausschließlich auf das Material selber und gelten als Voraussetzung für gute handwerkliche Arbeit. Sie entsprechen damit explizit nicht den Selbstverwirklichungsimperativen, die den Subjektanrufungsformationen in der Managementliteratur innewohnen¹⁰³ und zu einer selbstgesteuerten Eigenausbeutung beziehungsweise entgrenzten Arbeitsverausgabung aufrufen (sollen). Der Impetus, der den Selbstverwirklichungssemantiken zugrunde liegt, die die Betriebsleiter/innen der Handwerksbetriebe bedienen, ist hier anders gelagert. Es geht um eine Ermöglichung des Auslebens einer handwerklichen Begabung, da diese gesellschaftlich (symbolisch wie ökonomisch) nur geringe Anerkennung erfährt. Der Inhaber einer Schreinerei beschreibt die Verunmöglichung, die

101 Gerüche, Gefühle, Klänge sind ein wesentlicher Bestandteil handwerklichen Arbeitens, womit es »bei der Arbeit (und bei der Konstruktion) eher um Gespür als Regeln [gehe]«, wie Reith (2012, S. 18) unter Bezugnahme auf Crawfords Buch (2010) *Ich schraube also bin ich* konstatiert.

102 Vgl. auch Böhle 2010; Böhle, Wehrich 2010.

103 Vgl. Bröckling 2007.

handwerkliche Begabung auszuleben (unter anderem durch die Ausrichtung der Institution Schule), wie folgt:

»Diese Leute, die einfach top begabt sind, die praktisch top begabt sind, dass man denen nicht einfach irgendwas überstülpt, dass sie lernen müssen, wo sie theoretisch nachher an einer Uni sitzen und sagen wäh.« (I28)

Das Schulsystem macht als Repräsentant bildungsbürgerlicher Leistungsideologie einen höheren Bildungsabschluss zum Ziel und verkennt individuelle handwerkliche Fähigkeiten, womit bestimmte Berufswege verstellt werden.

Trennung individueller Persönlichkeitseigenschaften von Arbeitsleistung

Auffallend ist – entgegen den Annahmen eines ganzheitlichen betrieblichen Zugriffs auf die persönlichen Eigenschaften der Arbeitssubjekte –, dass Subjekt und Leistung dennoch getrennt behandelt werden. Die Arbeitssubjekte müssen hier nur zu einem sehr geringen Maße angepasste Subjekte sein. Das Werk als Materialisierung der Arbeitspraxis ist entscheidend, weniger der Mensch dahinter. Der Inhaber einer Schreinerei beschreibt im Folgenden einen Mitarbeiter, der keinerlei Dienstleistungsmanieren besitzt, aber ein »top Handwerker« ist:

»Die können sich am liebsten fetzen auf der Baustelle, der aber ein top Mann ist, der hat einfach Fähigkeiten, irgendwelche schrägen Sachen oder irgendwas Verdrehtes, Handlauf im Staatstheater, ein Riesenkaliber, und das hat er alles hingekriegt. [...] Und also der rennt immer wieder an Kunden an, weil er nicht auf die Kunden eingeht. Dem ist seine Arbeit wichtig und wenn der Kunde sagt Guten Tag, ((2 sec) BM stellt Geräusche von vorbeirender Person nach) [...] Bruddelig, aber von seinen Fähigkeiten her möchten wir ihn nicht missen, deshalb das ist schon schwierig teilweise bei unseren anspruchsvollen Kunden, bei unseren, ich sage mal auch schwierigen Kunden, das zusammen zu finden.« (I28)

Hier stehen damit die Arbeit am Material und mit dem Material, das heißt die eigentlichen handwerklichen Fähigkeiten im Vordergrund der Bewertung – und nicht Eigenschaften der Persönlichkeit, die über die fachliche Kompetenz hinausgehen, wie die Aussage des Schreinerei-Besitzers hier verdeutlicht:

»Und es ist im Prinzip auch so, wir können schon auch aussuchen, wenn wir jemanden haben, der sehr unumgänglich ist, aber ein top Handwerker ist, den würden wir dann hier lassen.« (I28)

Anstatt auf allen für die Arbeit relevanten Ebenen angepasste Arbeitssubjekte einzufordern, liegen der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses und der Zugriff des Betriebs auf der handwerklichen Leistung beziehungsweise der handwerklichen Begabung. Damit unterscheidet sich diese Subjektivierungsformation deutlich von dem ganzheitlichen Zugriff auf die personalen Eigenschaften – auf das ganze Subjekt eben –, der in den Subjektivierungsdiskursen beschrieben wird.¹⁰⁴ Trotz der geäußerten Vorstellung von einer »natürlichen« Begabung für den jeweiligen Beruf und der eingeforderten affektiven-sinnlichen Beziehung zum Material kann das Subjekt hier – auch in Bezug auf den Umgang mit den Kunden/Kundinnen – ein unangepasstes sein (und damit nur bedingt marktförmig), solange die handwerklichen Fähigkeiten und die Materialisierung der Arbeitspraxis überzeugen. Damit wider-

104 Vgl. Moldaschl, Voß 2003.

sprechen die empirischen Befunde auch den Annahmen von Egbringhoff et al.,¹⁰⁵ dass die Bedeutung »metafachlicher Kompetenzen« beziehungsweise »extrafunktionaler Qualifikationen« gegenüber »fachlichen Qualifikationen in subjektivierten Arbeitsstrukturen« zunimmt und die fachlichen Qualifikationen an Bedeutung verlieren.¹⁰⁶ Dies muss zudem im Zusammenhang mit dem Charakter des Endprodukts gesehen werden: Obwohl auch im Handwerk soziale Dienstleistungen an Bedeutung zugenommen haben, ist das Endprodukt weiterhin das Werk, das heißt die Vergegenständlichung der sinnlich-körperlichen Arbeitspraxis.

4.2 *Die Bedeutung des Privaten als »gegenläufige Entgrenzung«: Das Arbeitssubjekt in seiner sozialen Positioniertheit*

Die zweite Subjektivierungsfigur hinterfragt die Generalisierbarkeit zweier zentraler Aussagen der arbeitssoziologischen Subjektivierungsdebatte. (1) Die Entgrenzung der Arbeitssphäre, die mit einem erhöhten Zwang zur Selbststeuerung einhergeht: In den arbeitssoziologischen Subjektivierungsdebatten wird »Subjektivität als arbeitsbezogener Rohstoff angesehen«.¹⁰⁷ Das Subjekt soll ökonomisch verwertet werden und ein möglichst hohes Arbeitsvermögen generieren. Dies wird erreicht durch den Abbau von Vorgaben und dem Aufruf zur Eigenverantwortlichkeit, was in einer »Selbst-Herrschaft« endet:¹⁰⁸ »Betroffene Arbeitskräfte werden zunehmend zu einer selbstverantwortlichen Strukturierung des Arbeitens und damit der gesamten Alltagsorganisation gezwungen.«¹⁰⁹ Im Zuge von betrieblichen Flexibilisierungsstrategien managen die Arbeitssubjekte ihre eigene Rationalisierung nun selbst.¹¹⁰ Die betriebliche Entgrenzung der Arbeitssphäre durch den Zwang zur Selbststeuerung fordert einen neuen Arbeitertyp, den Arbeitskraftunternehmer¹¹¹ beziehungsweise ein »unternehmerisches Selbst«.¹¹² Eng damit verbunden ist (2) eine individualisierende Perspektive auf das Arbeitssubjekt, in welcher Scheitern immer gleich eigenverantwortliches Scheitern ist.¹¹³

Die empirischen Analyseergebnisse aus dem heterogenen Berufssegment Handwerk widersprechen diesen Aussagen zur Subjektivierung von Arbeit und zeigen,

105 Egbringhoff et al. 2003, S. 15.

106 Die Darstellung des »Bruddeligen« entspricht dem von Minssen (1999) und Wittel (1998) beschriebenen »proletarische[n] Arbeitshabitus«, der unter Arbeit Fremdbestimmung (»Was soll ich machen«) und körperliche Arbeit (anstatt Kommunikation beziehungsweise »Pläuschchen halten«) versteht. Nur dass der Betriebsleiter hier keinen »bürgerlichen Habitus« (vgl. Bourdieu 1982 [1979]) einfordert, sondern die Bedeutung der fachlichen handwerklichen Arbeit über die »metafachlichen Kompetenzen« stellt.

107 Moosbrugger 2012, S. 32.

108 Vgl. ebd., S. 35.

109 Voß 1998, S. 473.

110 Wie unter anderem Kratzer 2003 gezeigt hat.

111 Vgl. Voß, Pongratz 1998; Pongratz, Voß 2002.

112 Vgl. Bröckling 2007.

113 Vgl. Beck, Beck-Gernsheim 2004; Bröckling 2007.

dass im Handwerk eine andere Form der Subjektivierung von Arbeit anzutreffen ist. Der subjektivierte Zugriff der Betriebe auf die Arbeitnehmer/innen ist gerade nicht auf eine Selbststeuerung der Subjekte ausgerichtet. Stattdessen zeichnet sich die im Handwerk vorherrschende betriebliche Subjektivierungsfigur durch (a) eine »*gegenläufige Entgrenzung*«¹¹⁴ aus, in der Strukturierungen als Ermöglichungsrahmen auch auf den privaten Bereich ausgeweitet werden, und (b) das Arbeitssubjekt als ein vergesellschaftetes Subjekt in seiner strukturellen Eingebundenheit anerkannt wird. Hierbei beziehen sich die Betriebsinhaber/innen auf die in Kapitel 2 dargestellten (handwerksspezifischen) Wertorientierungen, die die betriebliche Sozialordnung prägen und spezifisch für handwerkliche kleine und mittelgroße Unternehmen sind.

(a) »*Gegenläufige Entgrenzung*«: *Statt erhöhter Selbststeuerung strukturelle Hilfeleistungen – auch im Privaten*

In den Diskursen zur Subjektivierung von Arbeit werden die (strukturelle) Entgrenzung zwischen privat und öffentlich in der Arbeitsorganisation und der Zugriff auf die Subjektivität der Arbeitnehmer/innen und damit auf das Arbeitssubjekt als »ganze Person« in seiner lebensweltlichen Sphäre als zentrale Ausprägung diskutiert: Der Beruf ökonomisiert den privaten Alltag der Arbeitenden. Entgrenzungs- und Flexibilisierungsprozesse in der Arbeitsorganisation führen zu einem sphärenübergreifenden erhöhten Zwang zur Selbstvermarktung und -organisation.¹¹⁵ Subjektivierung von Arbeit führt zu einem »Abbau traditionaler Bindungen« und zu einer »zunehmende[n] Individualisierung von Belastungen«.¹¹⁶ Entgrenzung ist auch zentraler Bestandteil dieser Subjektivierungsfigur, allerdings ist die Bewegung des Einflusses hier umgekehrt: Die Bedeutung des Privaten dringt in die Arbeitsorganisation und die Arbeitspraxis der Betriebe ein – unter anderem in Form von Unterstützung, die Betriebsleiter/innen ihren Angestellten bei privaten Problemen

114 Mit Entgrenzung wird in der arbeitssoziologischen Debatte die Auflösung beziehungsweise Verschiebung der Grenzen zwischen Arbeits- und Lebenswelt wie Person und Arbeitskraft beschrieben (vgl. Kratzer 2013). In der Verwendung des Begriffs zur Beschreibung des Verhältnisses der Arbeits- und Lebenswelt dominiert die Beschreibung einer Landnahme des Privaten durch die Arbeit (siehe oben). Die hier dargestellte Subjektivierungsfigur im Handwerk umfasst jedoch die Ausweitung betrieblicher Unterstützungsmaßnahmen auf die lebensweltliche Sphäre Auszubildender, womit eine »gegenläufige Entgrenzung« vorherrscht. Der gewählte Terminus einer »gegenläufigen Entgrenzung« markiert damit auch die Tatsache, dass Entgrenzung in arbeitssoziologischen Diskursen, die auf die betrieblichen Maßnahmen/Veränderungen (Flexibilisierungsstrategien etc.) fokussieren, bisher nur als Ausweitung eines betrieblichen Zugriffs auf die private Sphäre konzipiert ist. Dies entspricht jedoch nicht der Grenzverschiebung, die im Handwerk vorzufinden ist. Diese ist eben »gegenläufig« und muss vor dem Hintergrund der »Gemeinschaftsorientierung« dieser Subjektivierungsfigur verstanden werden, die als Wert und Strukturmerkmal die betriebliche Verfasstheit sowie die dem Handwerk zugeschriebenen tradierten Werte auszeichnet (vgl. Kapitel 2).

115 Vgl. Boltanski, Chiapello 2003; Bröckling 2007; Kratzer 2003.

116 Heidenreich 1996, S. 24.

bieten. Der Inhaber eines mittelgroßen Bauunternehmens beschreibt seine Unterstützungsleistungen wie folgt:

»Wir haben Azubis, die auch teilweise, wie soll ich sagen, ich war schon mit einem beim, beim Gerichtsvollzieher, weil er vor dem Offenbarungseid stand, ((unverständlich)) die Versicherung ja und da war ich schon mal und habe das für ihn, mit ihm für ihn geregelt, [das ist immer ganz wichtig].« (I23)

Statt eines Abbaus von strukturellen Vorgaben beziehungsweise einer »systematischen Reduktion von Strukturvorgaben«,¹¹⁷ wie in den etablierten Debatten zur Subjektivierung von Arbeit beschrieben, werden strukturierende Hilfestellungen und Handlungsanweisungen auf die Organisation des Privatlebens ausgedehnt: Auch alltagsweltliche Strukturierungsleistungen werden übernommen. Damit werden die Eigen-Anforderungen an persönliche Lebensgestaltung und -planung gering gehalten. Dies widerspricht den Aussagen der Subjektivierungsforschungen, in denen die Selbststeuerung die direkte betriebliche Steuerung ersetzt, um betriebliche Kosten (Kontroll- und Zeit-Ressourcen) einzusparen und die Überforderung der Organisation zu verhindern.¹¹⁸ Idealtypisch verdeutlicht wird dies in der Figur des Arbeitskraftunternehmers,¹¹⁹ »welcher zunehmend zu Selbstrationalisierung und Transformation von Fremdwang in Selbstzwang gezwungen ist.«¹²⁰ Die Verschiebung beziehungsweise strukturelle Entgrenzung zwischen Privatleben und Erwerbsarbeit ist hier also gegenläufig: Das Privatleben dringt in die Sphäre der Erwerbsarbeit ein und fordert subjektiv angepasste Handlungsmaßnahmen beziehungsweise Strukturierungsleistungen. Der Inhaber eines mittelgroßen Bauunternehmens beschreibt im Folgenden die lebensweltlichen Probleme seiner Angestellten und die betrieblichen Unterstützungs- und Ermöglichungsstrategien, die von Fürsorge-, Bindungs- und Verantwortungs-Semantiken geprägt sind:

»[...] wie gesagt, wir haben hier alles, ich hatte einen Azubi, der hat einen Einbruch gehabt mit Drogen, mit harten Drogen, der ist heute noch bei uns, da sage ich auch keinen Namen. Der hat, der ist plötzlich nicht mehr aufgestanden. Der hat sich abgeschlossen von außerhalb, hat nicht einmal mehr Eltern an sich herangelassen, wir auch nicht, aber sein Meister aus der Werkstatt, der durfte ihn dann besuchen, der hat ihn dann letztendlich an den Ohren aus dem Bett gezogen und was weiß ich. Und dann haben wir den zusammen mit dem Klinikum und Entzug und allem Möglichen wieder auf die Füße gestellt, haben das oben drüber wieder abgedeckt, das wissen nur Personalleiter und ich und der Meister und mein Team, sonst weiß es im Unternehmen keiner, einfach um ihm auch die Chance zu geben wieder zurück zu kommen und ein normales Leben aufzubauen, weil das ist nämlich ganz schwierig, wenn man in der Situation, Drogen vor allen Dingen, drinnen steckt, bis heute hat es funktioniert.« (I23)

Damit ist das Subjekt in seiner Einzigartigkeit relevant, aber in einer Gegenbewegung: Die betrieblichen Strukturierungsmaßnahmen können an die Situation Einzelner angepasst werden und umfassen auch private Probleme. Es kann hier nicht von einer »Verbetrieblichung des Lebens« (Arbeitskraftunternehmerthese)¹²¹ die

117 ISIFO ohne Jahr.

118 Vgl. Kratzer 2003.

119 Vgl. Voß, Pongratz 1998.

120 Molzberger 2013, S. 3.

121 Vgl. Voß, Pongratz 1998; Pongratz, Voß 2002.

Rede sein, sondern eher einer »*Verlebendigung des Betriebs*«. Der vorherrschende Sprachduktus ähnelt den Semantiken in Sozialarbeiter/innen-Erzählungen und verdeutlicht die gegenläufige Entgrenzung zwischen den Sphären. Die Betriebsleiter/innen handeln nach den Prämissen, sich »zu kümmern«, »zu unterstützen«, »zu begleiten« etc., was hier eine besondere Ausprägung der (zum Teil tradierten) sozial-moralisch-normativen Werte und Grundorientierungen handwerklicher Arbeits- und Beziehungsordnungen darstellt. So findet sich auch seit jeher im Handwerk das Selbstverständnis, als Handwerksbetrieb gesellschaftlicher Verantwortungsträger zu sein und »für ein Gemeinwesen« zu arbeiten.¹²² Demnach wird auch die Ausbildung von sozial benachteiligten Personengruppen nicht infrage gestellt, sondern als Aufgabe intensiverer Betreuungsleistungen (gemäß Notwendigkeit) behandelt – wie der Inhaber eines mittelgroßen Bauunternehmens in der folgenden Passagen eindrücklich schildert:

»Wir merken, dass sich jungen Menschen, die wir trotzdem haben, aber wir sehen, dass sie aus einem bisschen schwachen sozialen Umfeld kommen, die tun sich schon unwahrscheinlich schwer in ihr Berufsleben zu finden. Also wir fragen auch danach wie funktioniert die Familie, nicht ob wir den dann nehmen oder nicht, sondern mehr, ob wir ihn mehr unterstützen müssen oder nicht. Wir haben jetzt auch, da haben wir noch gar nicht darüber gesprochen, wir haben einen Auszubildenden aus Afghanistan. Der lernt jetzt dieses Jahr aus. Den haben wir damals auch, der hat nicht richtig Deutsch gekonnt, gar nichts und wir haben ihm trotzdem die Chance gegeben und gewusst, dass es schwierig wird, aber der braucht halt mehr Betreuung, wie ein Auszubildender, wo aus einem guten sozialen Umfeld kommt.« (I23_195)

Dass auch Menschen mit dezidiert höherem Betreuungsaufwand auszubilden sind, gilt als Korrelat einer als selbstverständlich verstandenen gesamtgesellschaftlichen Verantwortung. Wie die Belegstellen zeigen, beziehen sich die interviewten Inhaber/innen der Handwerksbetriebe in ihren Aussagen vor allem auf Jugendliche mit schwierigen familiären Verhältnissen und aus bildungsfernen Schichten.¹²³ Mit den aufgezeigten individuell angepassten Unterstützungsleistungen schaffen die Betriebe erst die Rahmenbedingungen, die das Arbeitshandeln der Auszubildenden ermöglichen.¹²⁴ Damit soll hier nicht der Eindruck erweckt werden, dass nicht auch sozial integrierte Jugendliche in handwerklichen Ausbildungsverhältnissen sind. Vielmehr stellt die hier analysierte sozialintegrative Betreuungs- und Unterstützungspraxis, die das betriebliche Verhalten gegenüber sozial schwächer gestellten Jugendlichen bestimmt, eine Ausprägung der zugrundeliegenden Gemeinschaftsorientierung dar, die sich in traditionellen Handwerkswerten sowie in der sozialen Verfasstheit der Betriebe finden lässt. Die hohe Investition, die die Betriebe in Bezug auf ihre Auszubildenden hier vornehmen, geschieht auch vor dem Hintergrund, dass der Betrieb für den Betrieb ausbildet, so das deklarierte Ziel. Es wird ein langjähriger fester

122 Elkar 2014, S. 9.

123 Vgl. Scherr et al. 2015; BIBB 2015.

124 Im Unterschied zu den Begabungsimperativen der ersten Subjektivierungsfigur wird hier davon ausgegangen, dass die Jugendlichen ihre Fähigkeiten noch entwickeln.

Kolleg/innenkreis angestrebt, womit die Betriebe eine »soziale Entgrenzung«¹²⁵ ablehnen. Verdeutlichen kann dies die Aussage des Inhabers eines KFZ-Betriebs:

»Wenn man da jetzt mal einen kennt, das ist wie eine große Familie und wenn es in einem Autohaus mal klemmt, dass es vielleicht mal ein bisschen ruhiger ist, dann wird auch nicht entlassen, sondern die bleiben dabei, es wird auch kein Lehrling entlassen oder kein Geselle entlassen, sondern man guckt, dass man halt alle zusammenkneift, das ist anders wie in der Industrie häufig.« (I27)

Die Zukunftssicherung des Nachwuchses findet hier durch menschliche Bindungen statt und nicht durch Selbstverwirklichungsmöglichkeiten im Sinne von vielfältigen (innerbetrieblichen) Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten. Dabei zahlt sich die hohe Investition in den Nachwuchs auch für den Betrieb aus, wie die Inhaber/innen erzählen: Aufgrund der erfahrenen Unterstützung fühlen sich die Auszubildenden beziehungsweise die Mitarbeiter/innen im Gegenzug dem Betrieb treu verbunden. Damit tragen nicht nur die Inhaber/innen, sondern auch die Auszubildenden beziehungsweise Mitarbeiter/innen reziprok zu einer dauerhaften betrieblichen Gemeinschaft bei. Auf die hohe Bedeutung, die sozialen Bindungen, persönlichen Beziehungen und einer Gemeinschaftsorientierung im erfolgreichen betrieblichen Arbeitshandeln zukommt, verweisen bereits die in Kapitel 2 dargestellten Merkmale der betrieblichen Sozialordnung von Handwerksbetrieben sowie tradierte Handwerkswerte, die hier als zugrundeliegende Elemente der Subjektivierungsfigur verstanden werden müssen. So werden in einer kultur-sozialhistorischen Perspektive die Gemeinschaft beziehungsweise die innerbetrieblichen Beziehungen zwischen Meister, Lehrling und Geselle schon seit jeher als eine Besonderheit des Handwerks bezeichnet, welche sich in der Redewendung vom »Dreiklang des Handwerks« niedergeschlagen hat.¹²⁶ Die sozialintegrativen Betreuungs- und Unterstützungsleistungen, die hier im Zentrum der Analyse stehen, stellen damit eine besondere Ausprägung beziehungsweise einen besonderen Ausdruck der zugrundeliegenden (tradierten) Normen und Werte da, die das Arbeits- und Beziehungshandeln sowie die soziale und strukturelle Verfasstheit von Handwerksbetrieben prägen. Gerade die Analyse des sozialintegrativen Betreuungshandelns, das hier den Umgang mit bildungsfernen Jugendlichen aus sozial schwächeren Familien prägt, eignet sich dazu, die Spezifika dieser handwerklichen Subjektivierungsfigur herauszustellen.¹²⁷

125 ISIFO ohne Jahr.

126 Elkar 2014, S. 9; kritisch dazu Holtwick 2012, S. 45 f.

127 Das hier analysierte Betreuungs- und Integrationshandeln ist damit nicht repräsentativ für das gesamte Handwerk, sondern für den Umgang mit einem »Personentypus« (bildungsferne Jugendliche mit einem sozial schwächeren Umfeld), an dem sich die spezifischen Grundelemente dieser handwerklichen Subjektivierungsfigur besonders gut herausarbeiten lassen. Diese gehen auf tradierte Handwerkswerte und Orientierungen zurück, die die soziale Verfasstheit von handwerklichen Betrieben ausmachen: Gemeinschaftsorientierung, (gesamtgesellschaftliche) soziale Verantwortungsübernahme, personelle Bindungen (vgl. Kapitel 2). Aus diesem Grund ist die vorgenommene Fokussierung wichtig. Es soll an dieser Stelle – auch vor dem Hintergrund der konstatierten

(b) *Das Arbeitssubjekt als ein vergesellschaftetes Subjekt in seiner strukturellen Eingebundenheit*

Der Zugriff auf die Arbeitssubjekte ist zwar ein subjektiver, aber nicht in der von den etablierten Subjektivierungsforschungen beschriebenen Ausprägung einer funktionalen beziehungsweise systematischen betrieblichen Integration subjektiver Eigenschaften. Vielmehr werden die Arbeitssubjekte in ihrer individuellen Positioniertheit anerkannt, wie bereits in den empirischen Belegstellen (siehe oben) aufgezeigt, und der betriebliche Umgang wird darauf ausgerichtet. Verdeutlichen kann dies die folgende Aussage des Betriebsleiters eines mittelgroßen Bauunternehmens:

»Wir haben da auch schon Azubis empfohlen von daheim auszuziehen, damit sie endlich mal zur Ruhe kommen in ihrem privaten Umfeld, weil die Eltern in Scheidung leben oder sich bekriegen oder sonst irgendwas, kann schon sein und da haben wir sagen wir mal zur Not mal ein Zimmer oder sowas, das wir anbieten können, dass die dann auch mal irgendwo unterkommen.« (I23)

Die Auszubildenden und später Angestellten werden hier in ihrer jeweiligen gesellschaftlichen Positioniertheit und Situiertheit – in sozialen Schichten, in Generationen, in der Pubertät etc. – gesehen und anerkannt, mit den damit einhergehenden Beschränkungen und Möglichkeiten. So werden auch Eltern, die »hinterher sind, dass der Kerl etwas lernt [...], dass da aus dem was wird« (I25), als ein zentrales positives Sicherungssystem wahrgenommen,¹²⁸ dem zum Teil genauso viel Bedeutung beigemessen wird wie der individuellen Leistung des Jugendlichen selber.

Damit werden die Rahmenbedingungen als strukturelle Beschränkungs- und Ermöglichungsstrukturen anerkannt. Für Fehler und Probleme wird nicht das Individuum allein verantwortlich gemacht, sie werden damit nicht als alleiniges Versagen Einzelner verstanden und auf Mängel in den Charaktereigenschaften beziehungsweise der Persönlichkeitsstruktur zurückgeführt. Diese Sicht widerspricht den Prämissen eines unternehmerischen Selbst und den Individualisierungstheorien, in denen Selbstverantwortlichkeit einen großen Stellenwert einnimmt und das Risiko, individuell zu scheitern, beschworen wird.¹²⁹ In der im Handwerk vorherrschenden Subjektivierungsfigur werden die Personen hingegen nicht als losgelöste Individuen gesehen, sondern in ihrer sozialen Positioniertheit wahrgenommen.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass in dieser Subjektivierungsfigur keine Ökonomisierung des Privaten stattfindet. Subjektivierung geht hier damit dezidiert nicht mit Vermarktlichung einher, anders als von Sauer¹³⁰ vermutet, der Subjektivierung (wie Individualisierung) und Vermarktlichung als zwei Seiten derselben Medaille konzipiert. Die Handlungs- und Anforderungsmaxime in den

Verschlechterung der eingehenden Bewerbungen (Schulabschluss, Noten etc.) (vgl. Scherr et al. 2015) – jedoch noch einmal explizit gesagt werden, dass sozial integrierte Jugendliche aus soliden familiären Verhältnissen weiterhin im Handwerk arbeiten beziehungsweise sich ausbilden lassen und in einigen Kleinstädten oder Dörfern (noch) den »Normaltyp« des Auszubildenden darstellen.

128 »dann wird da auch was draus« (I25).

129 Vgl. Bröckling 2007; Beck, Beck-Gernsheim 2004; ISIFO ohne Jahr.

130 Vgl. Sauer 2005.

betrieblichen Zugriffen auf die Subjekte basieren hier nicht auf einer gesteigerten Selbstorganisation der Arbeitnehmer/innen, sondern orientieren sich an anderen Sinndeutungen, die hier unter »Verlebung des Betriebs« – vor dem Hintergrund einer »gegensätzlichen Entgrenzung« der Sphären – und »der Anerkennung der strukturellen Positioniertheit« beschrieben wurden.

Im Anschluss an das Konzept einer »reklamatorischen Subjektivität«¹³¹ stellen die »Verlebung des Betriebs« und die »Wahrnehmung der Individuen als vergesellschaftete« sinnhafte alternative Orientierungsmuster dar, die in Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Arbeitsanforderungen entwickelt beziehungsweise bestärkt wurden. Hiernach ist die vorgestellte Subjektivierungsform eine subjektiv-sinnhafte Anpassungsleistung an die Notwendigkeit kleiner und mittlerer Handwerksbetriebe, auch Jugendliche aus bildungsfernen Milieus und in schwierigen sozialen Umständen als Auszubildende zu gewinnen. Dabei wird hier auf zentrale Grundelemente/Orientierungen, die die soziale Verfasstheit von Betrieben ausmachen und die sich in tradierten Handwerkswerten (wie die Bedeutung der innerbetrieblichen Gemeinschaft und die Positionierung als gesellschaftlicher Verantwortungsträger; vgl. Abschnitt 4.2) wiederfinden lassen, zurückgegriffen. Die beschriebenen sozialintegrativen Unterstützungsleistungen stellen hierbei eine besondere Ausprägung dieser Grundwerte dar. Gleichzeitig ist die dargestellte Subjektivierungsform in Bezug auf die Arbeitssubjekte, auf die sich die betrieblichen Zugriffe hier beziehen (Personen mit oft schwierigen Biografien), erfolgversprechender als eine auf Selbststeuerung ausgerichtete Subjektivierung von Arbeit. Denn unterschiedliche Formen subjektiver Arbeit benötigen nicht nur einen spezifischen Zugriff auf die Arbeitenden, sondern auch spezifische Arbeitssubjekte.¹³² Daher soll hier die These vertreten werden, dass gerade die Nicht-Ökonomisierung beziehungsweise die Nicht-Verbetrieblichung des Privatlebens auch eine geeignete Strategie handwerklicher Betriebe darstellt, um die Arbeitsleistungen der hier im Zentrum stehenden Arbeitssubjekte zu ermöglichen und die langfristigen betrieblichen Interessen (Arbeitsleistung, Bindung der Arbeitssubjekte, betriebliche langfristige Arbeitsgemeinschaft) zu sichern.¹³³ Damit könnte die hier herausgearbeitete Subjektivierungsfigur – »Verlebung des Betriebs«, »gegenläufige Entgrenzung«, »Anerkennung der strukturellen Positioniertheit« – gleichzeitig als ein erfolgreicher betrieblicher Rationalisierungsmodus interpretiert werden.

131 Vgl. Kleemann et al. 2003.

132 Vgl. Kleemann 2012.

133 Die Transformation von Arbeitskraft in Arbeit kann nicht vollständig formal geregelt werden. Als Tauschverhältnis verstanden, ist das Arbeitsverhältnis immer auch ein soziales und kein rein ökonomisches (vgl. Trinczek 2010), worauf bereits das Konzept der Betrieblichen Sozialordnung verweist (vgl. Kotthoff, Reindl 1990).

5. Ausblick: Chancengleichheit durch Subjektivierungsformen?!

Die Verallgemeinerung der Subjektivierungsannahmen, ursprünglich zurückgehend auf Ergebnisse industrie- und arbeitssoziologischer Studien in den 1980er und 1990er Jahren und weiterentwickelt in Bezug auf hoch- und höchstqualifizierte Berufsfelder, stand hier auf dem Prüfstand. Der vorliegende Beitrag hat gezeigt, in welchen Aspekten die Zugriffe auf Subjektivität beziehungsweise die Subjektivierungsformen von Arbeit im Handwerk zentralen Annahmen der vorherrschenden arbeitssoziologischen Subjektivierungsdiskurse widersprechen und eigene Realitäten darstellen. Gerade angesichts (a) der Diskussionen zu den Implikationen der Subjektivierungen von Arbeit für die Arbeitnehmer/innen (siehe unten) und (b) der politischen Diskussionen über die Notwendigkeit, bestimmte soziale Gruppen, wie bildungsschwache Jugendliche und Flüchtlinge, in den Arbeitsmarkt zu integrieren,¹³⁴ können die empirischen Befunde aus dem arbeitsmarktpolitisch hoch relevanten Berufssegment des Handwerks wichtige Erkenntnisse liefern:

- (1) Chancen einer Subjektivierung von Arbeit werden hauptsächlich in Bezug auf Selbstverwirklichungen gesehen¹³⁵ und damit in erster Linie für Arbeitssubjekte mit einem/einer entsprechenden Habitus/Sozialisation, die diese für sich nutzen können. Dahinter steht die Annahme, dass subjektivierte Arbeit spezifische Arbeitssubjekte¹³⁶ braucht. Das stimmt, wenn Subjektivierung von Arbeit gleichgesetzt wird mit zunehmender Selbstregulierung und Vermarktlichung des Lebens. In den hier vorgestellten Subjektivierungsformen geht die Subjektivierung von Arbeit jedoch nicht mit einer Ökonomisierung des Privatlebens einher. Von dieser Art der Subjektivierung profitieren insbesondere Arbeitssubjekte, die in den Subjektivierungsdiskursen als »Verlierer/innen« der Subjektivierungsprozesse¹³⁷ bezeichnet werden. Gerade aufgrund dieser handwerksspezifischen Subjektivierungsfiguren bietet das Handwerk eben jenen Jugendlichen eine Zukunftsperspektive, die den Subjektivierungsanforderungen der hoch- und höchstqualifizierten Berufsfelder nicht entsprechen¹³⁸ – weil deren Anforderungen nicht selten ausgeprägte Fähigkeiten zum Selbstmanagement sowie bestimmte (bildungsbürgerliche) Qualitäten in den Umgangs- und Kommunikationsformen¹³⁹ voraussetzen.
- (2) Durch diese dem Handwerk eigenen betrieblichen Zugriffe auf Subjektivität werden Chancen und Möglichkeiten eröffnet, traditionelle Ungleichheitsdimen-

134 Vgl. BMBF 2016. Hier darf nicht übersehen werden, dass auch das Handwerk Auszubildende benötigt. So spricht der Zentralverband des Deutschen Handwerks in seinen Kampagnen gezielt diese Jugendlichen an (vgl. ZDH ohne Jahr).

135 Vgl. Lohr, Nickel 2011, S. 210.

136 Vgl. Kleemann 2012.

137 Vgl. Nickel et al. 2008, S. 210 f., 213 ff.

138 Zum Teil lassen sich diese Subjektivierungsanforderungen auch in industriellen Großbetrieben für Nicht-Hochqualifizierte finden, wie Kratzer (2003) gezeigt hat.

139 Vgl. auch das Konzept des Habitus bei Bourdieu (1982 [1979]), hier in Bezug auf die Bedeutung von sogenannten Metakompetenzen.

sionen wie schlechtere Bildungsabschlüsse, Benachteiligungen durch Schular-ten, Sozialisation in bildungsfernen Milieus und strukturelle Benachteiligungen wie mangelnde Sprachkenntnisse zu relativieren.

In dem hier untersuchten Berufssegment des Handwerks eröffnen die Subjektivierungsfiguren – mit ihrer »gegensätzlichen« Entgrenzung zwischen Privat und Betrieb, der Anerkennung struktureller Positioniertheit (vgl. Abschnitt 4.2), der Trennung zwischen Metakompetenzen und handwerklicher Leistung durch die Akzeptanz unangepasster Arbeitssubjekte (vgl. Abschnitt 4.1) – Chancen beziehungsweise Teilhabe- und Integrationsmöglichkeiten für ansonsten benachteiligte soziale Gruppen. Gerade diesen wird im Handwerk eine Perspektive mit biographischer Planungssicherheit geboten. Dabei greift das Handwerk auf tradierte Wertvorstellungen zurück, die auch in der sozialen Verfasstheit von Handwerksbetrieben manifestiert sind und die Subjektivierungsformen im Handwerk prägen. Hierzu gehören: (1) eine sinnlich-affektive Materialbeziehung und der hohe Wert handwerklicher Fähigkeiten (erste Subjektivierungsform) sowie (2) eine Gemeinschaftsorientierung, in der personellen Beziehungen und (gesellschaftlicher) Verantwortung große Bedeutung zukommt. Die betrieblichen Betreuungs- und Unterstützungspraktiken, die im Zuge einer »gegensätzlichen Entgrenzung« beziehungsweise der »Verlebendigung des Betriebs« stattfinden, stellen hierbei eine spezielle Ausprägung dieser Grundorientierungen dar (zweite Subjektivierungsform). Zugleich – so die weitergehende These – können die hier beschriebenen Subjektivierungsformen als erfolgreiche Rationalisierungsstrategien handwerklicher Betriebe interpretiert werden – gerade vor dem Hintergrund des partiellen Fachkräftemangels und der schwierigen Angebot-Nachfrage-Relation in Bezug auf Ausbildungs- und Arbeitsplätze. Wird auf diese Weise doch erstens der Fachkräftenachwuchs durch Bindungsarbeit gesichert, indem eine individuelle betriebliche Integration und Vergemeinschaftung stattfindet (vgl. Abschnitt 4.2),¹⁴⁰ und werden zweitens durch die »gegenläufige Entgrenzung« beziehungsweise eine »Verlebendigung des Betriebs« die Rahmenbedingungen dafür geschaffen, dass sich die Arbeitskraft der Arbeitnehmer/innen in Arbeits-Leistung transformieren kann (vgl. Subjektivierungsfigur in Abschnitt 4.2). Drittens wird diskursiv die Bedeutung handwerklicher Fähigkeiten (vgl. Abschnitt 4.1), die sich in der Materialisierung des Werks zeigt, über eine nur bedingt noch zu erwerbende habituelle Dienstleistungseignung gestellt. Es ist unbestritten, dass das Handwerk sich in einer auch strukturell besonderen Situation befindet, die von fehlender gesellschaftlicher (symbolischer wie ökonomischer) Anerkennung und von regionalem und branchenspezifischem Fachkräftemangel und Konkurrenzdruck gegenüber der Industrie gekennzeichnet ist.¹⁴¹ In dieser Situation bezieht sich das Handwerk auf alternative Orientierungsmuster, die den vorherrschenden Subjektivierungsannahmen widersprechen und in

140 Diese führt nach den Aussagen der Betriebsleiter/innen auch dazu, dass die Arbeitnehmer/innen, die solche Unterstützungsleistungen erfahren haben, dem Betrieb treu verbunden bleiben und eine Abwanderung in die Industrie als größtem Arbeitgeber-Konkurrenten für sie nicht infrage kommt.

141 Zum Teil führen Handwerksbetriebe auch Dienstleistungen für die Industrie aus.

handwerklichen Traditionen und der betrieblichen Verfasstheit von Handwerksbetrieben verankert sind. Letztlich haben wir es mit einer Parallelität von arbeitsorganisatorischen Entwicklungen und unterschiedlichen Grundlagen der Arbeitsgestaltung zu tun, die in den Subjektivierungsdiskursen nur unzureichend abgebildet sind.

Literatur

- Abel, Jörg; Hirsch-Kreinsen, Hartmut 2013. »Arbeitsorganisation«, in *Lexikon der Arbeits- und Industriosozologie*, hrsg. v. Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Minssen, Heiner, S. 84-89. Berlin: edition sigma.
- Altmann, Norbert et al. 1982. *Grenzen neuer Arbeitsformen. Betriebliche Arbeitsstrukturierung, Einschätzung durch Industriearbeiter, Beteiligung der Betriebsräte*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Altmann, Norbert et al. 1986. »Ein ›Neuer Rationalisierungstyp‹ – neue Anforderungen an die Industriosozologie«, in *Soziale Welt* 37, 2/3, S. 191-207.
- Aulenbacher, Brigitte 2011. »Subjektivierung von Arbeit. Ein hegemonialer industriosozologischer Topos und was die feministische Arbeitsforschung und Gesellschaftsanalyse dazu zu sagen haben«, in *Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen*, hrsg. v. Lohr, Karin; Nickel, Hildegard, S. 34-65. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Baethge, Martin 1991. »Arbeit, Vergesellschaftung und Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit«, in *Soziale Welt* 42, 1, S. 6-19.
- Baethge, Martin 1999. »Subjektivität als Ideologie. Von der Entfremdung in der Arbeit zur Entfremdung auf dem (Arbeits)Markt?«, in *Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozess*, hrsg. v. Schmidt, Gert, S. 29-44. Berlin: edition sigma.
- Beck, Ulrich; Beck-Gernsheim, Elisabeth 2004. *Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Becker, Karina 2009. *Die Bühne der Bonität. Wie mittelständische Unternehmen auf die neuen Anforderungen des Finanzmarkts reagieren*. Berlin: edition sigma.
- Böhle, Fritz 2001. »Sinnliche Erfahrung und wissenschaftlich-technische Rationalität – ein neues Konfliktfeld industrieller Arbeit«, in *Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München*, hrsg. v. Lutz, Burkart, S. 113-131. Berlin: De Gruyter.
- Böhle, Fritz 2003. »Vom Objekt zum gespaltenen Subjekt«, in *Subjektivierung von Arbeit*, hrsg. v. Moldaschl, Manfred; Voß, Günter G., S. 115-148. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. München: Hampp.
- Böhle, Fritz 2010. »Arbeit als Handeln«, in *Handbuch Arbeitssoziologie*, hrsg. v. Voß, Günter G.; Wachtler, Günther; Böhle, Fritz, S. 151-176. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Böhle, Fritz; Wehrich, Margit 2010. »Zur Einführung: Die Körperlichkeit sozialen Handelns: Soziale Ordnung jenseits von Normen und Institutionen«, in *Die Körperlichkeit sozialen Handelns: Soziale Ordnung jenseits von Normen und Institutionen*, hrsg. v. Böhle, Fritz; Wehrich, Margit, S. 7-32. Bielefeld: transcript.
- Boltanski, Luc; Chiapello, Ève 2003. *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK.
- Bourdieu, Pierre 1982 [1979]. *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Bröckling, Ulrich 2007. *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Bröckling, Ulrich; Krasmann, Susanne; Lemke, Thomas 2000. *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) 2015. *BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn. www.bibb.de/datenreport-2015 (Zugriff vom 24.11.2016).

- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) 2016. *BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn. www.bibb.de/datenreport/de/2016/41515.php (Zugriff vom 24.11.2016).
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) 2015. *Berufsbildungsbericht 2015*. www.bmbf.de/de/berufsbildungsbericht-1077.html (Zugriff vom 24.11.2016).
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) 2016. *Berufsorientierung für Flüchtlinge. Praxisnah in eine Ausbildung im Handwerk*. www.bmbf.de/de/fluechtlinge-praxisnah-in-eine-ausbildung-im-handwerk-bringen-2714.html (Zugriff vom 24.11.2016).
- Crawford, Matthew B. 2010. *Ich schraube, also bin ich. Vom Glück, etwas mit den eigenen Händen zu schaffen*. 3. Auflage. Berlin: Ullstein.
- Dörre, Klaus 2011. »Prekäre Beschäftigung – ein unterschätztes Phänomen in der Debatte um die Marktsteuerung und Subjektivierung von Arbeit«, in *Subjektivierung von Arbeit – riskante Chancen*, hrsg. v. Lohr, Karin; Nickel, Hildegard, S. 180-207. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Egbringhoff, Julia et al. 2003. *Subjektivierung von Bildung. Bildungspolitische und bildungspraktische Konsequenzen der Subjektivierung von Arbeit*. Stuttgart: Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg.
- Elkar, Rainer S. 1991. »Handwerk als Lebensform – über das Verhältnis von handwerklicher Existenzsicherung und ritualisiertem Lebenslauf«, in *Handwerk zwischen Idealbild und Wirklichkeit. Kultur- und sozialgeschichtliche Beiträge*, hrsg. v. Hugger, Paul, S. 97-115. Bern: Haupt.
- Elkar, Rainer S. 2014. »Einleitung«, in *Handwerk. Von den Anfängen bis zur Gegenwart*, hrsg. v. Elkar, Rainer S.; Keller, Katrin; Schneider, Helmuth, S. 6-10. Darmstadt: Theiss, Konrad.
- Elkar, Rainer S.; Mayer, Werner 2000. *Handwerk – eine Karriere. Handwerk an Rhein und Ruhr im 20. Jahrhundert*. Düsseldorf: Droste.
- GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) 2016. *Berufliche Bildung und Qualifizierung im Kontext von Flucht und Migration*. Bonn, Eschborn: GIZ.
- Glaser, Barney G.; Strauss, Anselm L. 1998. *Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung*. Bern: Huber.
- Gleißmann, Wilfried 2003. »Der neue Zugriff auf das ganze Individuum. Wie kann ich mein Interesse behaupten?«, in *Subjektivierung von Arbeit*, hrsg. v. Moldaschl, Manfred; Voß, Günter G., S. 255-274. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. München: Hampp.
- Heidenreich, Martin 1996. »Die subjektive Modernisierung fortgeschrittener Arbeitsgesellschaften«, in *Soziale Welt* 47, 1, S. 24-43.
- Helfferich, Cornelia 2005. *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hilbert, Josef; Sperling, Hans J. 1990. *Die kleine Fabrik. Beschäftigung, Technik und Arbeitsbeziehungen*. München: Hampp.
- Holtwick, Bernd 2012. »Rationalität und Rationalisierung. Das »personale Wirtschaften« in Handwerksbetrieben und seine Konsequenzen«, in *Rationalisierung in Handwerksberufen. Beiträge des XXX. Gesprächskreises für Technikgeschichte vom 2. bis 4. Juni 2011 im LWL-Freilichtmuseum Hagen, Westfälisches Landesmuseum für Handwerk und Technik*, hrsg. v. Hufschmidt, Anke, S. 40-54. Hagen: LWL-Freilichtmuseum.
- ifh Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen 2015. *ifh Göttingen veröffentlicht neue Studie zu Strukturentwicklungen im Handwerk*. www.ifh.wiwi.uni-goettingen.de/de/inhalt/ifh-g%C3%B6ttingen-ver%C3%B6ffentlicht-neue-studie-zu-strukturentwicklungen-im-handwerk (Zugriff vom 28.09.2017).
- Imdorf, Christian 2015. »Ausländerdiskriminierung bei der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe – ein konventionensoziologisches Erklärungsmodell«, in *Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf*, hrsg. v. Scherr, Albert, S. 34-53. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- ISIFO (Institut für sozialwissenschaftliche Information und Forschung e.V.) ohne Jahr. *Arbeiten und Leben im Umbruch. Ein isifo-Wissenschaftsportal*. www.arbeitenundleben.de/Ent-Beg_r.htm (Zugriff vom 24.11.2016).
- Janz, Caroline 2017. »Das »Bauchgefühl« als Instrument der Personalauswahl bei der Vergabe von Ausbildungsstellen. Zur Erklärungskraft des organisationspezifischen Habitus«, in *Sozialer Sinn* 18, 1, S. 57-91.

- Kadritzke, Ulf 2000. »Die ›neue Selbstständigkeit‹ als Gratwanderung. Zwischen professioneller Lust und Angst vor dem Absturz«, in *WSI-Mitteilungen* 12, S. 796-803.
- Kels, Peter 2009. *Arbeitsvermögen und Berufsbiografie: Karriereentwicklung im Spannungsfeld zwischen Flexibilisierung und Subjektivierung*. Networked Digital Library of Theses & Dissertations.
- Kels, Peter; Vormbusch, Uwe 2005. »Human Ressource Management als Feld der Subjektivierung von Arbeit«, in *Ökonomie der Subjektivität – Subjektivität der Ökonomie*, hrsg. v. Arbeitsgruppe SubArO, S. 35-57. Berlin: edition sigma.
- Kern, Horst; Schumann, Michael 1984. *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung*. München: C. H. Beck.
- Kleemann, Frank 2005. *Die Wirklichkeit der Teleheimarbeit. Eine arbeitssoziologische Untersuchung*. Berlin: edition sigma.
- Kleemann, Frank 2012. »Subjektivierung von Arbeit – Eine Reflexion zum Stand des Diskurses«, in *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 5, 2, S. 6-20.
- Kleemann, Frank; Matuschek, Ingo; Voß, Günther G. 1999. *Zur Subjektivierung von Arbeit*. WZB-Discussion Paper P 99-512. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Kleemann, Frank; Matuschek, Ingo; Voß, Günter G. 2003. »Subjektivierung von Arbeit – Ein Überblick zum Stand der soziologischen Forschung«, in *Subjektivierung von Arbeit*, hrsg. v. Moldaschl, Manfred; Voß, Günter G., S. 53-100. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. München: Hampf.
- Kleemann, Frank; Voß, Günter G. 2010. »Arbeit und Subjekt«, in *Handbuch Arbeitssoziologie*, hrsg. v. Voß, Günter G.; Wachtler, Günther; Böhle, Fritz, S. 415-450. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kotthoff, Hermann 1997. *Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur. Quasi-Unternehmer oder Arbeitnehmer?* Berlin: edition sigma.
- Kotthoff, Hermann 2013. »Betriebliche Sozialordnung«, in *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, hrsg. v. Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Minssen, Heiner, S. 140-145. Berlin: edition sigma.
- Kotthoff, Hermann; Reindl, Josef 1990. *Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben in mittelständischen Industriebetrieb*. Göttingen: O. Schwartz.
- Kratzer, Nick 2003. *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin: edition sigma.
- Kratzer, Nick 2013. »Entgrenzung«, in *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, hrsg. v. Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Minssen, Heiner, S. 186-191. Berlin: edition sigma.
- Kratzer, Nick et al. 2003. *Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit*. <http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-235541> (Zugriff vom 24.11.2016).
- Kratzer, Nick; Sauer, Dieter 2015. »Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit«, in *Berichtserstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland: Arbeit und Lebensweisen*, hrsg. v. Soziologisches Forschungsinstitut, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, ISF, S. 125-152. Wiesbaden Springer VS.
- Kruse, Jan; Schmieder, Christian 2015. *Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz*. 2. Auflage. Weinheim: Beltz Juventa.
- Kuda, Eva et al. 2012. »Akademisierung der Arbeitswelt. Zur Zukunft der beruflichen Bildung«, in *Akademisierung der Arbeitswelt? Zur Zukunft der beruflichen Bildung*, hrsg. v. Kuda, Eva et al., S. 238-258. Hamburg: VSA.
- Kuhn, Thomas 2003. »Subjektivierung von Arbeit«, in *Zeitschrift für Personalforschung* 17, 2, S. 239-241.
- Lohr, Karin 2003. »Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie und Arbeitssoziologie?«, in *Berliner Journal für Soziologie* 13, 4, S. 511-529.
- Lohr, Karin; Nickel, Hildegard 2011. »Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen. Das Paradoxon von erweiterter Teilhabe und sozialer Verwundbarkeit – Problemaufriss«, in *Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen*, hrsg. v. Lohr, Karin; Nickel, Hildegard, S. 207-240. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Lohr, Karin; Peetz, Thorsten; Hilbrich, Romy 2013. *Bildungsarbeit im Umbruch. Zur Akademisierung von Arbeit und Organisation in Schulen, Universitäten und in der Weiterbildung*. Berlin: edition sigma.

- Marotzki, Winfried 2003. »Leitfadeninterview«, in *Hauptbegriffe qualitative Sozialforschung. Ein Wörterbuch*, hrsg. v. Bohnsack, Ralf; Marotzki, Winfried; Meuser, Michael, S. 114. Opladen: Leske + Budrich.
- Matthies, Hildegard 2011. »Entrepreneurshipping in unvollkommenen Märkten – das Beispiel der Wissenschaft«, in *Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen*, hrsg. v. Lohr, Karin; Nickel, Hildegard, S. 149-180. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Matuschek, Ingo 2010. *Konfliktfeld Leistung. Eine Literaturstudie zur betrieblichen Leistungs-politik*. Berlin: edition sigma.
- Matuschek, Ingo; Arnold, Katrin; Voß, Gerd G. 2007. *Subjektivierte Taylorisierung. Organisation und Praxis medienvermittelter Dienstleistungsarbeit*. Mering: Hampp.
- Mayer-Ahuja, Nicole; Wolf, Harald 2005. *Entfesselte Arbeit – Neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in den Neuen Medien und der Kulturindustrie*. Berlin: edition sigma.
- Mehlis, Peter 2008. *Vom kreativen Chaos zur effizienten Organisation. Gestaltung und Regulierung hochqualifizierter Arbeit in IT- und Biotechnologieunternehmen*. Mering: Hampp.
- Mendius, Hans 2001. »Neue Dimensionen handwerklicher Qualifikation und Entwicklung berufsfachlicher Märkte – das Beispiel Kraftfahrzeug-Servicetechniker«, in *Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München*, hrsg. v. Lutz, Burkart, S. 267-313. Berlin: De Gruyter.
- Minssen, Heiner 1999. *Von der Hierarchie zum Diskurs? Die Zumutungen der Selbstregulation*. München: Hampp.
- Mintzberg, Henry 1989. *Mintzberg on management. Inside our strange world of organizations*. New York: Collier Macmillan.
- Moldaschl, Manfred 1997. »Internalisierung des Marktes. Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte«, in *Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997: Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten*, hrsg. v. Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V., S. 197-250. Berlin: edition sigma.
- Moldaschl, Manfred 2003. »Subjektivierung – Eine neue Stufe in der Entwicklung der Arbeitswissenschaften?«, in *Subjektivierung von Arbeit*, hrsg. v. Moldaschl, Manfred; Voß, Günter G., S. 25-56. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. München: Hampp.
- Moldaschl, Manfred; Sauer, Dieter 2000. »Internalisierung des Marktes – Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft«, in *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit*, hrsg. v. Minssen, Heiner, S. 205-224. Berlin: edition sigma.
- Moldaschl, Manfred; Voß, Günter G. Hrsg. 2003. *Subjektivierung von Arbeit*. 2. Auflage. München: Hampp.
- Molzberger, Gabriele 2013. *Subjektivierung von Arbeit – Rückfragen an die Berufs- und Weiterbildung*. www.bwpat.de/ht2013/ws01/molzberger_ws01-ht2013.pdf (Zugriff vom 25.11.2016).
- Moosbrugger, Jeanette 2012. *Subjektivierung von Arbeit: Freiwillige Selbstaubeutung. Ein Erklärungsmodell für die Verausgabungsbereitschaft von Hochqualifizierten*. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Müller, Klaus 2003. *Das Handwerk in der amtlichen Statistik. Bestandsaufnahme und Verbesserungsmöglichkeiten*. Göttinger Handwerkswirtschaftliche Arbeitshefte, Nr. 48. Göttingen: Deutsches Handwerksinstitut e.V.
- Müller, Klaus 2015. »Strukturentwicklungen im Handwerk – Kurzfassung«, in *Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung 3*, S. 1-28.
- Müller-Jentsch, Walther 1998. »Der Wandel der Unternehmens- und Arbeitsorganisation und seine Auswirkungen auf die Interessensbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern«, in *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31*, 3, S. 575-584.
- Nickel, Hildegard M.; Hüning, Hasko; Frey, Michael 2008. *Subjektivierung, Verunsicherung, Eigensinn. Auf der Suche nach Gestaltungspotenzialen für eine neue Arbeits- und Geschlechterpolitik*. Berlin: edition sigma.
- Piore, Michael J.; Sabel, Charles F.; Behrens, Jürgen 1985. *Das Ende der Massenproduktion. Studie über die Requalifizierung der Arbeit und die Rückkehr der Ökonomie in die Gesellschaft*. Berlin: Wagenbach.
- Pongratz, Hans J.; Voß, Günter G. 2002. *Arbeiterinnen und Angestellte als Arbeitskraftunternehmer? Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Forschungsbericht*. 2. Auflage. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

- Pongratz, Hans J.; Voß, Günter G. 2004. »Arbeitskraft und Subjektivität. Einleitung und Stellungnahme aus Sicht der Arbeitskraftunternehmer-These«, in *Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung*, hrsg. v. Pongratz, Hans J.; Voß, Günter G., S. 7-31. Berlin: edition sigma.
- Reith, Reinhold 2012. »Rationalisierung im Handwerk: Ein Widerspruch?«, in *Rationalisierung in Handwerksberufen. Beiträge des XXX. Gesprächskreises für Technikgeschichte vom 2. bis 4. Juni 2011 im LWL-Freilichtmuseum Hagen, Westfälisches Landesmuseum für Handwerk und Technik*, hrsg. v. Hufschmidt, Anke, S. 8-26. Hagen: LWL-Freilichtmuseum.
- Rieder, Kerstin 2003. *Seiner eigenen Identität verhaftet sein: Zum Machttypus der Subjektivierung in der Krankenpflege*. München: Hampp.
- Sauer, Dieter 2005. *Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen*. Hamburg: VSA.
- Scherr, Albert; Janz, Caroline; Müller, Stefan 2013. »Diskriminierungsbereitschaft in der beruflichen Bildung: Ergebnisse und Folgerungen aus einer Betriebsbefragung«, in *Soziale Probleme* 24, S. 245-269.
- Scherr, Albert; Janz, Caroline; Müller, Stefan 2015. *Diskriminierung in der beruflichen Bildung. Wie migrantische Jugendliche bei der Stellenvergabe benachteiligt werden*. Wiesbaden: Springer VS.
- Schmiede, Rudi 1999. »Informatisierung und Subjektivität«, in *Wissen und Arbeit. Neue Konturen von Wissensarbeit*, hrsg. v. Konrad, Wilfried; Schumm, Wilhelm, S. 134-151. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Schumann, Michael 2003. *Metamorphosen von Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Kritische Industriesoziologie zwischen Taylorismusanalyse und Mitgestaltung innovativer Arbeitspolitik*. Hamburg: VSA.
- Schumann, Michael et al. 1994. »Der Wandel der Produktionsarbeit im Zugriff neuer Produktionskonzepte«, in *Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit*, hrsg. v. Beckenbach, Niels; Treack, Werner van, S. 11-43. Göttingen: O. Schwartz.
- Sperling, Klaus 2013. »Kleinbetrieb«, in *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, hrsg. v. Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Minssen, Heiner, S. 302-308. Berlin: edition sigma.
- Thompson, Paul 2000. *Re-using qualitative research data: a personal account*. www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1044 (Zugriff vom 08.07.2016).
- Thorne, Sally 1999. »Secondary analysis in qualitative research. Issues and implications«, in *Critical issues in qualitative research methods*, hrsg. v. Morse, Janice M., S. 263-279. Thousand Oaks: Sage.
- Trinczek, Rainer 2010. »Betriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen«, in *Handbuch Arbeitssoziologie*, hrsg. v. Böhle, Fritz; Voß, Günter G.; Wachtler, Günther, S. 841-872. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Voß, Günter G. 1998. »Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit«, in *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31, 3, S. 473-487.
- Voß, Günter G.; Pongratz, Hans J. 1998. »Der Arbeitskraftunternehmer: Eine neue Grundform der ›Ware Arbeitskraft?«, in *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50, 1, S. 131-158.
- Weber, Corinna 2015. *Erwerbsorientierungen und Problemlagen junger Erwerbstätiger. Eine soziologische Zeitdiagnose*. Wiesbaden: Springer VS.
- Wimbauer, Christine 2012. *Wenn Arbeit Liebe ersetzt. Doppelkarriere-Paare zwischen Anerkennung und Ungleichheit*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Wittel, Andreas 1998. »Gruppenarbeit und Arbeitshabitus«, in *Zeitschrift für Soziologie* 27, 3, S. 178-192.
- Wittke, Volker 1990. »Systemische Rationalisierung. Zur Analyse aktueller Umbruchprozesse in der industriellen Produktion«, in *Systemische Rationalisierung als sozialer Prozeß*, hrsg. v. Bergstermann, Jörg; Brandherrn-Böhmker, Ruth, S. 23-42. Bonn: J.H.W. Dietz Nachf.
- ZDH (Zentralverband des Deutschen Handwerks) ohne Jahr. *Integration von Flüchtlingen*. www.zdh.de/themen/arbeitsmarkt-tarifpolitik/integration-von-fluechtlingen/ (Zugriff vom 25.11.2016).
- Zoll, Rainer 1993. *Alltagssolidarität und Individualismus. Zum soziokulturellen Wandel*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Zusammenfassung: Gesellschaftsdiagnosen einer Subjektivierung von Arbeit sind weit verbreitet. Nicht deren Relevanz wird hier hinterfragt, wohl aber deren Generalisierbarkeit, denn die Analysen basieren größtenteils auf Untersuchungen in hochqualifizierten Berufsfeldern. Der Beitrag zeigt, dass die Zugriffe auf Subjektivität in Handwerksbetrieben empirisch anders aussehen und weder den Maximen eines unternehmerischen Selbst entsprechen noch das Private ökonomisieren. Damit liefert der Beitrag neue Erkenntnisse über unterschiedliche Subjektivierungsprozesse in der Erwerbsarbeit.

Stichworte: Subjektivierung von Arbeit, subjektivierte Arbeit, handwerkliche Betriebe, KMU (Kleine und Mittlere Unternehmen), handwerkliche Fähigkeiten, Entgrenzung, Selbststeuerung, subjektorientierte Soziologie

What we can learn from handicraft enterprises. Empirical irritations of the prevalent subjectivation discourse

Summary: Sociological studies on the subjectivation of working conditions are widespread. This article does not question whether the findings are relevant, but whether they can be generalized, since they are primarily based on occupations with high qualifications. The article shows that access to subjectivity in handicraft enterprises actually looks different and neither corresponds to the notion of an entrepreneurial self nor does it economize the private sphere. The article provides new findings about different modes of subjectifying procedures in gainful employment.

Keywords: subjectivation of work, subjectivized work, handicraft enterprises, small and medium-sized enterprises, manual skills, blurring of boundaries, self-steering, subject orientated sociology

Autorin

Caroline Janz
Institut für Soziologie
Pädagogische Hochschule Freiburg
Kunzenweg 21
79117 Freiburg

Institut für Soziologie
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Rempartstraße 15
79098 Freiburg
caroline.janz@soziologie.uni-freiburg.de