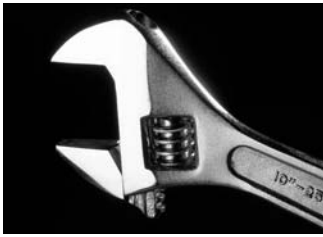


Begriff und Theorie - Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit



Seit Ende der 1990er Jahre wird in der Arbeits- und Industriosozologie intensiv über die "Entgrenzung von Arbeit" diskutiert (vgl. Gottschall/ Voß 2003; Hielscher 2000, Huchler/ Voß/ Wehrich 2007; Kratzer 2003; Minssen 1999; Voß 1998). Der Ausdruck wird nicht einheitlich verwendet. Zum Teil werden damit Einzelaspekte angesprochen, etwa die Flexibilisierung von Arbeitszeiten oder der Wandel im Verhältnis von "Arbeit und Leben".

Entgrenzung - eine vieldimensionale Erscheinung

Aus subjektorientierter Perspektive ist die Entgrenzung von Arbeit eine umfassende Syndromatik des Strukturwandels von Arbeit und Betrieb, die sich in vielen Dimensionen zeigt (vgl. Voß a.a.O.):

- Neben der besonders auffälligen *zeitlichen* Entgrenzung von Arbeit mit ihren vielfältigen Erscheinungen, geht es nicht selten auch um
- eine *räumliche* Entgrenzung (Zunahme von Mobilarbeit oder von Arbeitsorten jenseits betrieblicher Kontexte, Arbeit im heimischen Rahmen);
- Projekt- und Teamorganisation bedeuten eine *soziale* Entgrenzung von Arbeit, da dadurch nicht selten der Bezug auf einen festen Kollegenkreis aufgehoben wird.
- Oft geht es auch um eine *sachliche* Entgrenzung, da in vielen Bereichen Arbeit zunehmend auch inhaltlich immer wieder neu definiert wird.
- Dass dabei auch *Qualifikationen* (und schließlich *Berufe*) entgrenzt werden, liegt auf der Hand und ist gängiges Thema der Bildungsdiskussion.
- Auch *betriebsorganisatorisch* kann man von zunehmender Entgrenzung sprechen, etwa wenn die Grenzen zu vor- und nachgelagerten Bereichen durchlässiger und dadurch verstärkt Marktparameter integriert werden (Stichwort: Systemische Rationalisierung).
- Und nicht zuletzt geht es um die *rechtliche* Entgrenzung von Arbeit und Beschäftigung (Stichwort: Deregulierung): also um Befristung, Zeit- und Leiharbeit, verringerten Kündigungsschutz, Verschiebungen zwischen abhängiger und selbständiger Tätigkeit usw.

Bei aller Unterschiedlichkeit dieser Entwicklungen gibt es ein gemeinsames Moment: Entgrenzung meint die systematische *Ausdünnung* und dann meist die *Dynamisierung* letztlich aller regulierenden (und insoweit begrenzenden) Strukturen von Arbeit, wie sie sich mit einer fordistischen Arbeits- und Sozialorganisation etabliert hatten. Betriebe verfolgen damit zwei strategische Ziele: zum einen (und vor allem) sollen *Flexibilitäts-* und *Innovationspotentiale* freigesetzt werden; zum anderen (wenn auch selten primär) geht es um *Kosten*, etwa wenn Hierarchieebenen wegfallen, Büroraum dichter genutzt wird, Führungsspannen ausgeweitet oder Organisationsleistungen nach 'unten' delegiert werden.

Selbstorganisation - eine paradoxe Anforderung

Aus der Sicht der Arbeitskraft ist Entgrenzung die systematische *Reduktion von Strukturvorgaben* für ihre Arbeit. Folge ist, dass es im Zuge einer solchen Entwicklung verstärkt den Betroffenen zugewiesen wird, die erforderlichen Strukturierungen für ihre Arbeit selbst vorzunehmen. Der aus der Physik entlehnte Ausdruck "*Selbstorganisation*" trifft dies nicht schlecht, auch wenn er ein Euphemismus ist (wie viele aktuelle Managementbegriffe). Er verschleiert insbesondere, dass "Selbstorganisation" immer fremd-organisiert ist und meist eine massive Steigerung heteronomer Anforderungen bedeutet (vgl. Pongratz/ Voß 1997). Dies ist zudem fast immer begleitet von erweiterten Formen *indirekter* betrieblicher Steuerung, (oder einer sog. Kontextsteuerung) etwa über Zielvereinbarungen, Controllingkonzepte, Produktionsplanungs- und Produktionssteuerungssysteme.

Entgrenzung bedeutet gleichwohl, dass nicht wenige (und oft betrieblich wie gesellschaftlich wichtige) Beschäftigtengruppen ihre Arbeit mehr als bisher selber gestalten können. Es bedeutet aber auch, dass sie dies tun *müssen*: unter Bedingungen, die sie nur begrenzt (wenn überhaupt) beeinflussen können und oft ohne ausreichende Ressourcen und Kompetenzen. Arbeitskräfte übernehmen damit in neuer Qualität eine Funktion, die bisher dominant Aufgabe des Managements war: nämlich die Organisation ihrer Arbeit.

Kontrolltheoretisch gesehen (klassisch Braverman 1980/1974, vgl. auch Hildebrandt/ Seltz 1987; Knights/ Willmott 1986, 1990) ist dies der betriebliche Versuch, die Steuerung der sogenannten "Transformation" von Arbeitskraft in konkrete Leistung auf neuer Stufe den Betroffenen zuzuweisen. Das führt manchmal zu unerwünschten Nebeneffekten in den Betrieben (und funktioniert keineswegs immer wie geplant), erschließt aber (wenn es gelingt) bisher ungenutzte Rationalisierungspotentiale.

Selbstorganisation kann auf der anderen Seite durchaus neue Freiräume für die Beschäftigten bedeuten, geht aber dabei fast immer mit erheblich steigenden Anforderung und neuen Belastungen einher. Die vielzitierte "Arbeit ohne Ende" (vgl. Pickshaus 2000; Pickshaus/ Schmitthener/ Urban 2001), steigende Risiken des individuellen Scheiterns, eine wachsende Selbstausbeutung, forcierte Konkurrenz unter den Beschäftigten usw. sind oft berichtete Folgen.

So gesehen versteht man auch das erstaunliche Paradox, dass seit einiger Zeit Arbeitsformen von Seiten des Kapitals eingeführt werden, die vor zwanzig Jahren Forderungen der HDA-Diskussion waren - aber damals kaum wirklich umgesetzt wurden. Jetzt setzen Betriebe auf einmal auf "Gruppenarbeit" und "Projektorganisation", auf "enrichment" und "empowerment", auf Hierarchieabbau usw. Das Ziel ist klar: "Selbstorganisation" der Beschäftigten. Oder wie es manchmal auch heißt: "Wie ihr die Arbeit macht ist egal, Hauptsache das Ergebnis stimmt und ihr macht Profit !"

Manche Entgrenzungen sind schließlich mit folgenreichen Verschiebungen im Verhältnis von "Arbeit" (Erwerbsarbeit) und "Leben" (Privatleben) verbunden. Die mit der Industrialisierung entstandene und für lange Zeit typische strukturelle Trennung der Bereiche (zeitlich, räumlich, sozial, geschlechtlich usw.), gerät dabei in Bewegung. Arbeit im Betrieb werden dadurch (wie vor allem Arlie Hochschild zeigt, vgl. 2002) zur zentralen Lebenssphäre und Privatheit reduziert sich zum Feld massiver Arbeitsanforderungen, die heimische Wohnung wird (bei Tele- und Mobilarbeit, bei Vertrauensarbeitszeit, bei Scheinselbständigkeit usw.) zu einer Kernsphäre der unmittelbaren Erwerbstätigkeit.

Das Verhältnis von "Arbeit und Leben" ist bei solchen Entwicklungen nicht mehr klar strukturell vorgegeben, sondern wird immer mehr zu einem von den Betroffenen zu bewältigenden Problem. Das heißt, es muss aktiv immer wieder für die jeweiligen persönlichen Umstände neu arrangiert werden.

Das Arrangement von "Arbeit und Leben" wird dadurch zu einer 'Arbeit' eigener Art und erfordert neuartige Qualifikationen - letztlich eine "Reflexive Lebensführung" (Hildebrandt 1999, 2001). Von daher wird vielleicht verständlich, warum das Münchener Lebensführungsprojekt in Anschluß an die Untersuchung der Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf die Alltagsorganisation von einer zunehmenden "Arbeit des Alltags" gesprochen hat (vgl. u.a. Jurczyk/ Rerrich 1993; Voß 1991, 1994; siehe auch Projektgruppe 1995; Kudera/ Voß 2000). Zeitmanagement betrifft damit nicht mehr nur die Betriebssphäre und auch nicht mehr nur Hochqualifizierte. Es ist vielmehr erforderlich zur Bewältigung der gesamten Lebensführung bei immer mehr Arbeitskräften. In den Worten der Arbeitskraftunternehmerthese heißt dies "Verbetrieblichung des Lebens" (vgl. Voß/ Pongratz 1998; Pongratz/ Voß 2003).

Subjektivierung - eine ambivalente Konsequenz

"Entgrenzung" und in der Folge die "Selbstorganisation" bedeuten, dass Beschäftigte wesentlich stärker als bisher persönliche Potentiale in die Arbeit einbringen müssen, um die neuartigen Anforderungen zu bewältigen. Dies ist hochgradig widersprüchlich: Zum Teil entstehen dabei tatsächlich bei manchen Gruppen neue Möglichkeiten, sich in der Arbeit stärker als bisher zu entfalten. Man ist dazu aber auch gezwungen, d.h. man muss immer mehr Momente der eigenen Persönlichkeit investieren, die damit in neuer Qualität betrieblich funktionalisiert und vernutzt wird.

Das Stichwort *Subjektivierung von Arbeit* spricht genau dies an (vgl. Moldaschl/ Voß 2003; Kleemann/ Matuschek/ Voß 2003; Egbringhoff/ Kleemann/ Matuschek/ Voß 2003; Schönberger/ Springer 2003, Huchler/ Voß/ Weihrich 2007): neue individuelle Chancen, aber auch die verstärkte Ausbeutung von Subjektivität - mit höchst paradoxen Folgen. Genau so können auch die derzeit modischen Konzepte einer *work-life-balance* verstanden werden.

Subsumtion - eine Fortsetzungsgeschichte ?

Entgrenzung, Selbstorganisation und damit schließlich die Subjektivierung von Arbeit indizieren letztlich nichts

anderes als eine neue Stufe der *Subsumtion lebendiger Arbeitskraft* unter eine ökonomische Verwertungslogik. Ziel ist der systematisch erweiterte wirtschaftliche Zugriff auf menschliche Potentiale. Und genau dies, so die Vermutung, ist ein zentrales (wenn nicht gar das entscheidende) Moment des Neuen Kapitalismus. Es geht mehr als bisher um die Nutzung von Subjektivität.

Dies ist jedoch eine Subsumtion neuer Art, die nicht mehr der bisher mit diesem Stichwort verbundenen (auf eine enge Marxinterpretation, v.a. bei Braverman zurückgehende) Vorstellung einer zunehmenden Abstraktifizierung und Dequalifizierung abhängiger Arbeit im Zuge einer steigenden strukturellen Durchsetzung kapitalistischer Verwertungsparameter (reelle Subsumtion) entspricht (vgl. für das klassische Subsumtions-Konzept in Deutschland u.a. Schmiede 1980). Die jetzt zunehmend erkennbare *neue Subsumtion* bedeutet vielmehr eine verstärkte Zurichtung und Nutzung nicht mehr allein sehr reduzierter menschlicher Potentiale, sondern der arbeitenden Personen insgesamt, mit allen ihren Fähigkeiten und Tiefenschichten - eben ihrer wirklichen Subjektivität. Aber genau in dieser Form ist dies dann doch nichts anderes als eine Fortsetzung des bisherigen historischen Pfades einer wachsenden Unterwerfung lebendigen Arbeitsvermögens (Marx), die aber neu interpretiert werden muß und dazu neue Konzepte erfordert.

Andere sehen (vor dem Hintergrund anderer nationaler Erfahrungen) eine ähnlich Entwicklung, auch wenn sie die Diagnose mit verschiedenen theoretischen Konnotationen versehen und andere politische Schlüsse daraus ziehen.

- Richard Sennett (1998) mit seiner auf die USA bezogenen Diagnose eines zunehmend 'flexiblen Menschen' - auch wenn er dies naiv kulturkritisch und nostalgisch rückwärtsgewandt deutet.
- Michael Hardt und Antonio Negri (2000) führt eine vergleichbare, durch italienische wie zugleich us-amerikanische Erfahrungen geprägte Sicht zu einem seltsamen politischen Optimismus: Sie hoffen, dass die verstärkte betriebliche Nutzung von Subjektivität eine neue Sprengkraft für den Kapitalismus enthält.
- Luc Boltanski und Eve Chiapello (2003/1999) registrieren im aktuellen Frankreich einen neuen 'Geist des Kapitalismus', der noch mehr als bisher individuelle Selbstverantwortlichkeit von Arbeitskräften freisetzt und erfordert.
- Und Michel Foucault (vgl. u.a. 1987, 1993; s. auch Bröckling/ Krassmann/ Lemke 2000) hatte schon früh, eher psychologisch und eindeutig französisch geprägt, Ähnliches geahnt und dafür als erster den Begriff "Subjektivierung" verwendet.

Literatur

- Boltanski, L. & Chiapello, E. (2003, zuerst franz. 1999). Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK.
- Braverman, H. (1980, zuerst 1974). Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß. Frankfurt a.M./ New York: Cmpus.
- Bröckling, U./ Krassmann, S. & Lemke, Th. (Hg.). (2000). Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Egbringhoff, J./ Kleemann, F./ Matuschek, I. & Voß, G. Günter. (2003). Subjektivierung von Bildung. Bildungspolitische und bildungspraktische Konsequenzen der Subjektivierung von Arbeit (Arbeitsbericht Nr. 2333 der Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg). Stuttgart: AFTA.
- Foucault, M. (1987). Das Subjekt und die Macht. In H. L. Dreyfus/ P. Rabinow (Hrsg.), Michel Foucault. Jenseits von Strukturalismus und Hermeneutik (S. 243-261). Frankfurt a.M.: Athenäum.
- Foucault, M. (1993). Technologien des Selbst. In L. H. Martin/ H. Gutman/ P. H. Hutton (Hrsg.), Technologie des Selbst (S. 24-62). Frankfurt a.M.: Fischer.
- Gottschall, K., Voß, G. G. (Hg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München/ Mering: Hampp.
- Hardt, M. & Negri, A. (2000, zuerst engl. 2000). Empire. Die neue Weltordnung. Frankfurt a.M./ New York: Campus.
- Hielscher, V. (2000). Entgrenzung von Arbeit und Leben? Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und ihre Folgewirkungen für die Beschäftigten. Eine Literaturstudie. Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin, papers.
- Hielscher, V. & Hildebrandt E. (1999). Zeit für Lebensqualität. Auswirkungen verkürzter und flexibilisierter Arbeitszeiten auf die Lebensführung. Berlin: edition sigma.
- Hildebrandt, E. (1999). Das Prinzip Nachhaltigkeit und die Arbeit der Lebensführung. Personalführung plus, 2, 1-2.
- Hildebrandt, E. (Hrsg.) (2000). Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin: edition sigma.
- Hildebrandt, E. & Seltz, R. (Hrsg.). (1987). Managementstrategien und Kontrolle. Eine Einführung in die Labour Process Debate. Berlin: edition sigma.
- Hochschild, A. (2002, zuerst 1997). Keine Zeit. Wenn die Arbeit zum Zuhause wird und die Familie zum Arbeitsplatz. Opladen: Leske + Budrich.
- Huchler, N./ Voß, G.G./ Weihrich, M. (2007). Soziale Mechanismen im Betrieb. Theoretische und empirische Analysen zur Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit. München, Mering: R. Hampp.
- Jurczyk, K. & Rerrich, M. S. (Hrsg.). (1993). Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg: Lambertus.
- Kleemann, F./ Matuschek, I. & Voß, G. G. (2003). Subjektivierung von Arbeit - Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In M. Modaschl/ G. G. Voß (Hrsg.), Subjektivierung von Arbeit (S. 53-100). München, Mering: Hampp (2. erw. Aufl.).
- Knights, D. & Willmott, H. (eds.). (1990). Labour Process Theory. Houndsmills: Macmillan.
- Kratzer, N. (2003). Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin: edition sigma.
- Kudera, W. & Voß, G. G. (Hrsg.). (2000). Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung. Opladen: Leske + Budrich.

- Minssen, H. (Hg.). (1999). Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: edition sigma.
- Moldaschl, M. & Voß, G. G. (Hg.). (2002). Subjektivierung von Arbeit. München/ Mering: Hampp.
- Pickshaus, K. (2000). Das Phänomen des "Arbeitens ohne Ende". In K. Pickshaus u.a. (Hrsg.), "Der Arbeit wieder ein Maß geben" (Sozialismus Supplement 2/2000).
- Pickshaus, K./ Schmitthenner, H. & Urban, H.-J. (Hrsg.). (2001). Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik. Hamburg: VSA.
- Pongratz, H. J. & Voß, G. G. (1997). Fremdorganisierte Selbstorganisation. Zeitschrift für Personalforschung, 7 (1).
- Pongratz, H. J. & Voß, G. G. (2003). Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: edition sigma.
- Projektgruppe "Alltägliche Lebensführung" (Hrsg.). (1995). Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen: Leske + Budrich.
- Schmiede, R. (1980). Rationalisierung und reelle Subsumtion. Überlegungen zu den Arbeiten des Frankfurter Instituts für Sozialforschung 1970 bis 1980. Leviathan, 8 (4), 472-497.
- Schönberger, K. & Springer, St. (Hg.) (2003). Subjektivierte Arbeit - Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt. Frankfurt a.M./ New York: Campus.
- Sennet, R. (1998). Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berlin Verlag.
- Voß, G. G. (1991). Lebensführung als Arbeit. Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft. Stuttgart: Enke.
- Voß, G. G. (1994). Das Ende der Teilung von "Arbeit und Leben"? An der Schwelle zu einem neuen gesellschaftlichen Verhältnis von Betriebs- und Lebensführung. In N. Beckenbach/ W. Treeck (Hrsg.), Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit (S. 269-294). Göttingen: O. Schwartz (leicht gekürzt auch in W. Kudera, / G. G. Voß, Hg.: Lebensführung und Gesellschaft. Opladen 2000).
- Voß, G. G. (1998). Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31 (3), 473-487.
- Voß, G. G. & Pongratz, H., J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der "Ware Arbeitskraft"? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50 (1), 131-158.