

**Projekt:  
Entgrenzung von Arbeit und Chancen zur Partizipation  
(EAP)**

**EAP-Diskussionspapier 12:**

***Subjektivierung und  
Interessenvertretung***

***Hans J. Pongratz***

***Beitrag zum Projektworkshop vom 6. – 7. November 2003***

## Einleitung

Es sind verschiedene sozialwissenschaftliche Diskussionsstränge, in denen in den letzten Jahren Begriff und Konzept der Subjektivierung behandelt wurden. Den allgemeineren Rahmen bilden theoretische Überlegungen zur Veränderung von Subjektivität in der modernen Gesellschaft, wie sie von Alan Touraine (1995) oder von Michel Foucault (1977, 1987) vorgelegt wurden. Vor allem die Subjektivierungs-These von Foucault ist auch in der Arbeitsforschung aufgegriffen worden (siehe z.B. McKinlay/Starkey 1998, Moldaschl 2002) worden. Im Folgenden wird hingegen eine stärker empirisch fundierte Diskussion in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie zum Ausgangspunkt genommen, in der die stärkere Nutzung subjektiver Potentiale durch neue betriebliche Verwertungsstrategien von Arbeitskraft unter dem Begriff „Subjektivierung von Arbeit“ untersucht wird (siehe Moldaschl/Voß 2002).

Es wird der Frage nachgegangen, inwieweit Subjektivierungsprozesse in der Erwerbsarbeit *neue Formen der kollektiven Interessenvertretung* erfordern und ermöglichen. Diese Frage birgt eine besondere Brisanz in sich, weil derartige Subjektivierungstendenzen die Voraussetzungen bisheriger Strategien der Interessenvertretung grundlegend zur Disposition stellen. Denn mit der intensiveren Involvierung der Arbeitenden in die Verantwortung und Gestaltung von Arbeitsprozessen und mit einer entsprechenden Identifikation mit der Arbeitsaufgabe verbindet sich bei vielen Erwerbstätigen der Anspruch, die Vertretung der eigenen Interessen gänzlich selbst in die Hand zu nehmen. Zudem sind von Subjektivierungsprozessen häufig Erwerbsgruppen betroffen, die schon eine deutliche Distanz zur kollektiven Interessenvertretung entwickelt hatten: hochqualifizierte Beschäftigte mit verantwortlichen Aufgabenstellungen. Sie trauen sich zu, ihre Erwerbsinteressen in individuellen Aushandlungsprozessen selbst zu vertreten und eher auf professionelle Netzwerke als auf gesetzliche und tarifliche Regelungen zu vertrauen.

Die folgenden Ausführungen gehen dieser Frage mit Bezug auf *zwei empirische Forschungsprojekte* nach: einer abgeschlossenen Untersuchung zu den Erwerbsorientierungen von Arbeitnehmern unter Bedingungen entgrenzter Arbeit, nämlich Arbeitern in Gruppenarbeit und Angestellten in Projektarbeit (Pongratz/Voß 2003), sowie einem laufenden Projekt zu innovativen Bildungs- und Qualifizierungsstrategien von Gewerkschaften und Unternehmen (Pongratz/Trinczek 2003). Das Thema der Subjektivierung stand in beiden Studien nicht im Mittelpunkt, wurde und wird aber in verschiedenen Aspekten aufgegriffen – es dient gewissermaßen als *analytische Brücke* zwischen zwei sehr unterschiedlich angelegten Forschungsprojekten. Im ersten Teil werden empirische Befunde zur Subjektivierung bei Gruppen- und Projektarbeit vorgestellt und im Hinblick auf Möglichkeiten der Interessenvertretung diskutiert (Abschnitt 1 bis 4), im

zweiten Teil werden derartige Optionen mit Bezug auf allgemeine Überlegungen zum Bindungspotential gewerkschaftlicher Bildungskonzepte überprüft (Abschnitt 5 bis 7).<sup>1</sup>

## **1. Dimensionen der Subjektivierung beim Typus Arbeitskraftunternehmer**

Die Begriffe der Subjektivität und der Subjektivierung sind in der arbeitssoziologischen Diskussion bisher nur unzureichend definiert und theoretisch-analytisch begründet. Einerseits erweist sich der Rückgriff auf theoretische Grundlagen bei Foucault als schwierig (vgl. Moldaschl 2002), andererseits sind theoretische Bezüge in der Arbeits- und Industriesoziologie generell wenig entwickelt. Noch stehen ganz unterschiedliche konzeptionelle Bezüge weitgehend unverbunden nebeneinander (siehe die Übersicht von Kleemann/Matuschek/Voß 2002). Im Folgenden wird deshalb – gewissermaßen provisorisch – mit einer *empirisch-beschreibenden Begriffsbestimmung* gearbeitet, die sich zunächst nur auf die Subjektivierung von Erwerbsarbeit bezieht: Diese wird verstanden als Nutzung von Leistungspotentialen der Person für betriebliche Zwecke *in systematisch erweiterter Qualität und Reichweite*. Es geht bei Subjektivierung in diesem Sinne also um eine neue Stufe der Erschließung subjektiver Fähigkeiten für Zwecke der Erwerbsarbeit.

Diese Begriffsbestimmung geht davon aus, dass zwar jede Arbeitstätigkeit subjektive Potentiale erschließt, dass das aber in sehr unterschiedlichem Grade erfolgt. Moderne Formen der Fabrikarbeit (und in der Folge von taylorisierter Arbeit) haben sich durch eine systematische Reduzierung der Breite des genutzten Spektrums an Subjektivität (hier im Sinne des gesamten Handlungspotentials der Person) ausgezeichnet. Vor allem bei anspruchsvolleren Arbeitstätigkeiten ist diese Nutzung durch Qualifizierungs- und Verberuflichungsmaßnahmen sowie durch die Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb in der Phase des Fordismus systematisch ausgeweitet worden. Die hier zugrunde liegende Annahme ist nun, dass im Übergang zu postfordistischen Arbeits- und Organisationsstrukturen ein neuerlicher *Subjektivierungsschub* zu erkennen ist: in Form der Aktivierung der Bereitschaft und Fähigkeit zur *Selbststeuerung arbeitsrelevanter Prozesse* (vgl. Pongratz/Voß 1997). Es sind im Wesentlichen derartige Entwicklungen zur Selbstorganisation der Arbeit, auf die sich die in der Arbeitssoziologie diskutierten Subjektivierungsannahmen beziehen (vgl. die Beiträge in Moldaschl/Voß 2002).

---

<sup>1</sup> Dieser zweite Teil enthält vorläufige Überlegungen aus einem laufenden Forschungsprojekt, dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Programms Innovative Arbeitsforschung geförderten Projekt „Industrielle Beziehungen als soziales und kulturelles Kapital“ am Lehrstuhl für Soziologie der Technischen Universität München. Es handelt sich nicht um endgültige Befunde sondern um ein tentatives Zwischenresümee aus der Sicht eines Projektmitarbeiters.

Das gilt auch für das *idealtypische Konstrukt des Arbeitskraftunternehmers* (Voß/Pongratz 1998), das den theoretischen Hintergrund bildet für die empirische Studie zu Erwerbsorientierungen unter Bedingungen von Gruppen- und Projektarbeit (Pongratz/Voß 2003).<sup>2</sup> Als Arbeitskraftunternehmer wird ein Typus von Arbeitskraft, genauer der Warenform von Arbeitskraft, bezeichnet, der das eigene Leistungspotential in unternehmerischer Weise für die betriebliche Verwertung erschließt. Kennzeichnend ist der Kontrast zu dem für den Fordismus charakteristischen Typus des verberuflichten Arbeitnehmers: Während dieser als Arbeit-Nehmer typischerweise auf vorgegebene Aufgaben und Anforderungen reagiert (und die Ausführung dann durchaus subjektiv gestaltet), wird der Arbeitskraftunternehmer (auch als abhängig Beschäftigter) zum Auftragnehmer, der aktiv nach Aufgaben sucht, die Anforderungen selbst mitbestimmt und die Ausführung eigenverantwortlich übernimmt.

Es sind vor allem *neuere betriebliche Reorganisationsstrategien*, die einen Wandel in Richtung des Typus des Arbeitskraftunternehmers bewirken: Zielvereinbarungen, Teamarbeit, Cost- und Profit-Center, Outsourcing u.a. So unterschiedlich diese Maßnahmen im Einzelnen ausfallen, so enthalten sie doch allesamt grundlegende Anforderungen an die Selbstorganisation der Arbeit, die einen unternehmerischen Umgang mit der eigenen Arbeitskraft nahe legen. Es ist diese neue Qualität des Auftragnehmers im Unterschied zum Arbeitnehmer, die eine neue Stufe der Subjektivierung markiert.

Diese neue Qualität lässt sich in *drei analytischen Dimensionen* in jeweils charakteristischer Form bestimmen:

- In der Dimension der *Selbst-Kontrolle* (und damit in der Leistungsverausgabung im unmittelbaren Arbeitsgeschehen) geht es um die systematisch verstärkte selbstständige Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeit. Gegenüber der Dominanz hierarchischer Fremdkontrolle beim Arbeitnehmer-Typus erlangt die eigenverantwortliche Gestaltung der Arbeitsausführung systematisch erweitertes Gewicht.
- In der Dimension der *Selbst-Ökonomisierung* (also in der Entwicklung und beim Verkauf der subjektiven Leistungspotentiale) kommt es zu einer zunehmend aktiv zweckgerichteten „Produktion“ und „Vermarktung“ der eigenen Fähigkeiten und Leistungen. Während der Arbeitnehmer typischerweise auf lebenslange Beschäftigung mit berechenbaren Karrierepfaden im Betrieb vertrauen konnte, entsteht beim Arbeitskraftunternehmer die Anforderung, laufend aktiv die eigenen Er-

---

<sup>2</sup> Die These vom Arbeitskraftunternehmer als neuem Typus der Ware Arbeitskraft wird in diesem Rahmen nur in wenigen Grundzügen dargestellt, weil sie in der deutschen Arbeitsforschung breit rezipiert worden ist; siehe im Einzelnen Voß/Pongratz 1998, Pongratz/Voß 2000, Pongratz/Voß 2001.

werbschancen zu sichern und auszubauen – auf dem Arbeitsmarkt wie innerhalb von Betrieben.

- In der Dimension der *Selbst-Rationalisierung* (im Verhältnis von Arbeit und Privatleben und damit im Bereich der Regeneration und Reproduktion von Arbeitskraft) kommt es zur wachsenden bewussten Durchorganisation von Alltag und Lebensverlauf und zu einer Tendenz der Verbetrieblichung der Lebensführung. Konnte der Arbeitnehmer-Typus Arbeit und Privatleben relativ getrennt voneinander gestalten, so ist der Arbeitskraftunternehmer-Typus mit einer starken Verschränkung beider Sphären und dem Erfordernis einer rationalisierten wechselseitigen Abstimmung konfrontiert.

In allen drei Dimensionen wird mit dem Typus des Arbeitskraftunternehmers (zunächst als einem theoretischen Argument) eine *neue Qualität der Subjektivierung von Arbeit* unterstellt. Allerdings ist mit der Gegenüberstellung idealtypisch konstruierter Arbeitstypen zunächst nur eine generelle Entwicklungsrichtung bezeichnet. Konkret ist weder benannt, wo genau die Grenze zwischen den beiden Typen zu ziehen ist, noch, auf welchem Niveau sich der neue Typus in stabiler Weise realisieren kann. Eine Konkretisierung der Subjektivierungsqualität in dieser Hinsicht erfordert die *Einbeziehung subjektiver Bewältigungsformen* der mit dem Typus des Arbeitskraftunternehmers verbundenen Anforderungen. Es sind letztlich die Wechselwirkungen zwischen betrieblichen Strategien und individueller Bewältigung im Rahmen gesellschaftlicher Strukturbedingungen, in denen sich ein Arbeitstypus langfristig herausbildet. In der Beobachtung dieses Prozesses stehen wir erst am Anfang. Das empirische Forschungsprojekt zu den Erwerbsorientierungen in Gruppen- und Projektarbeit sollte dazu dienen, die Entwicklungsbedingungen auf Seiten der Subjekte genauer abzuklären.

Als Bestimmungskriterium für Entsprechungen zum Typus des Arbeitskraftunternehmers – und damit auch zur Ermittlung der Subjektivierungsqualität – wurde das Merkmal der *Strukturierungsbereitschaft* verwendet (Pongratz/Voß 2003: 126ff). Darunter wurden individuelle Strukturierungsleistungen gefasst, „die in flexibler Weise den Strukturrahmen als Ressource nutzen und mit eigenständigen Gestaltungsinitiativen über dessen Grenzen hinausweisen“ (128). Die Zuordnung der (empirischen) Orientierungstypen zu den (theoretischen) Arbeitstypen wurde also im Hinblick auf die Bezugnahme auf institutionalisierte Regelungsstrukturen getroffen: Ließen die Orientierungen Strukturvertrauen in dem Sinne erkennen, dass sie sich weitgehend auf den (v.a. von Beruf, Betrieb und Sozialsystem) vorgegebenen Strukturrahmen von Erwerbsarbeit verließen, so wurden das als Hinweis auf den Typus des verberuflichten Arbeitnehmers gewertet; wiesen sie hingegen mit eigenständigen Strukturierungsleistungen darüber hinaus, so wurden sie dem Typus des Arbeitskraftunternehmers zugeordnet.

## 2. Empirische Befunde zur Subjektivierung bei Gruppen- und Projektarbeit

Das Forschungsprojekt „ArbeiterInnen und Angestellte als Arbeitskraftunternehmer?“ (Pongratz/Voß 2003) verfolgte mit qualitativer Methodik die *Fragestellung*: Welche Elemente der Erwerbsorientierungen von Beschäftigten, die im Rahmen üblicher Erwerbsbedingungen (Normalarbeitsverhältnis) mit Ansätzen entgrenzter Arbeitsstrukturen konfrontiert sind, entsprechen dem Typus des Arbeitskraftunternehmers?<sup>3</sup> Befragt wurden 60 qualifizierte ArbeitnehmerInnen (20 Frauen und 40 Männer) ohne formale Führungsfunktion in sechs mittelgroßen Betrieben (zwischen 500 und 1000 MitarbeiterInnen) aus verschiedenen Branchen (Maschinenbau, Elektrotechnik, Automobilzulieferung, Versicherung, IT-Unternehmen). Sie waren mit Selbstorganisationsansprüchen insofern konfrontiert, als die eine Hälfte der Untersuchungsgruppe (30 ArbeiterInnen) in Gruppenarbeit und die andere (30 Angestellte) in Projektarbeit eingebunden war. Der Realisierungsgrad dieser Formen von Teamarbeit (und damit auch die Möglichkeit zu selbstorganisiertem Arbeiten) fiel allerdings höchst unterschiedlich aus. Die Untersuchungsgruppe deckt so – ohne Anspruch auf Repräsentativität – ein breites Spektrum von „entgrenzter Normalarbeit“ ab (vgl. Kratzer 2003).

In leitfadengestützten Intensivinterviews wurden Aspekte der aktuellen Arbeitssituation, der berufsbiographischen Perspektive und des Zusammenhangs von Arbeit und Privatleben angesprochen. So wurde ein breites Spektrum von Erwerbsorientierungen erhoben und in *drei Orientierungstypologien* zusammengefasst: Leistungsorientierungen, berufsbiographische Orientierungen und Elastizitätsmuster im Verhältnis von Arbeit und Privatleben. Es sind *drei empirische Befunde* dieser Studie, die für die Analyse von Subjektivierungsprozessen besonders bedeutsam erscheinen.

*Erstens* erweist sich, dass das Ausmaß an Subjektivierung abhängig ist von den *konkreten Arbeitsbedingungen*: Wie zu erwarten ist, sind subjektive Potentiale vor allem dann intensivierter Nutzung zugänglich, wenn in der Arbeitsausführung wirkliche Freiräume zur Selbstorganisation gegeben sind. In der Untersuchungsgruppe war das primär im Rahmen von Projektarbeit bei Angestellten der Fall (wenn auch in ganz unterschiedlichem Maße); eigenverantwortliche Projektarbeit, wenn sie als Anspruch subjektiv akzeptiert wird, kann die Person umfassend fordern. Dagegen konnten in den eher restriktiven Formen der Gruppenarbeit, welche in den Untersuchungsbetrieben vorherrschten, Potentiale zur Selbststeuerung von den Arbeitern und Arbeiterinnen kaum zur Entfaltung gebracht werden (vgl. aber die Befunde von Gerst 2000 zur teilautonomen Gruppenarbeit).

---

<sup>3</sup> Das von der Hans-Böckler-Stiftung von April 2000 bis Dezember 2001 geförderte Projekt wurde vom Autor zusammen mit Jörg Dombrowski und Günter Voß an der Technischen Universität Chemnitz durchgeführt.

*Zweitens* – und entgegen den theoretischen Vorannahmen – wurden in den drei analytischen Dimensionen höchst *divergente Ausprägungen im Ausmaß der Subjektivierung* festgestellt. Während in den Leistungsorientierungen (als Indiz für Selbst-Kontrolle) ein hohes Maß an Akzeptanz von Anforderungen der Selbstorganisation in der Arbeitsausführung (und damit von Subjektivierung) zu erkennen war, ließen die berufsbiographischen Orientierungen (als Indiz für Selbst-Ökonomisierung) nur in wenigen Fällen und mit schwachen Ausprägungen Selbst-Vermarktungsansprüche erkennen, wie sie dem Typus des Arbeitskraftunternehmers entsprechen. So kontrastiert ein häufig ambitioniert vorgebrachter Anspruch auf Leistungsoptimierung (mit der Bereitschaft zur ständigen Anpassung der eigenen Leistungsverausgabung an wechselnde Arbeitsanforderungen) mit einer Mentalität berufsbezogener Absicherung, die sich durch starke Bindungen an Betrieb und Kollegenschaft und ein unbeirrtes Vertrauen in die Sicherheitsversprechungen der etablierten Erwerbsinstitutionen auszeichnet. Die Ausprägungen der Elastizitätsmuster im Verhältnis von Arbeit und Privatleben (als Hinweis auf Selbst-Rationalisierung) lagen dazwischen, ließen aber auch kaum ausgeprägte Subjektivierungstendenzen erkennen.

Die Frage, in welchem Ausmaß es bei Teamarbeit zu Subjektivierungsprozessen kommt, lässt sich damit nicht eindeutig beantworten. Immerhin aber kann mit der *Haltung der Leistungsoptimierung* für den Bereich der Selbst-Kontrolle empirisch genauer bestimmt werden, wie sich Subjektivität unter Bedingungen entgrenzter Arbeit ausprägen kann. Damit wird *drittens* zumindest für einen Teilbereich eine inhaltliche Konkretisierung einer neuen Stufe von Subjektivierung möglich. Aus diesem Grund soll hier auf die Haltung der Leistungsoptimierung als Ausdruck eines Subjektivierungsprozesses näher eingegangen werden.

In den Leistungsorientierungen bündeln sich Vorstellungen über die Art und Weise, wie Beschäftigte ihre Arbeitsleistung erbringen wollen; sie kommen vor allem in Aussagen zur Motivation und zu Handlungsspielräumen in der Arbeit zum Ausdruck. Innerhalb der Untersuchungsgruppe ist ein markanter Kontrast zu erkennen zwischen den Haltungen der Leistungsoptimierung und der Leistungssicherung. Diese Differenz ist nicht in der Höhe der Leistungsbereitschaft begründet, sondern in den Begründungen des persönlichen Arbeitsengagements. Mit der Haltung der *Leistungsoptimierung* wird typischerweise ein starkes Interesse daran entwickelt, den eigenen Arbeitsbeitrag in einem permanenten selbstgesteuerten Optimierungsprozess auf flexible Handlungserfordernisse abzustimmen. Mit *Leistungssicherung* wird dagegen auf primär auf die Gewährleistung erprobter Leistungsstandards zur Erzielung zuverlässiger Ergebnisse in bewährter Qualität geachtet. Wesentliche Unterschiede der beiden Orientierungstypen sind in der Übersicht 1 in einer tabellarischen Gegenüberstellung aufgeführt.

Übersicht 1: Leistungsoptimierung und Leistungssicherung im Vergleich

Typus	Leistungsoptimierung	Leistungssicherung
Kennzeichen	Verdichtung durch Verbindung von Erlebnisqualität mit Effizienzanspruch	Erfüllung fachlich-professioneller Arbeitsstandards
Grundsatz	„Das Beste rausholen“	„Das Richtige machen“
Vorrang	Effizienz Lösungsorientierung	Kompetenz Verfahrensorientierung
Strategie	Improvisation, Basteln Kalkuliertes Risiko Sich selbst beweisen Zeitweise exzessive Leistungsverausgabung	Normen gerecht werden Korrektheit, Perfektion Sicherheit im Bewährten Dosierung von Leistung

Die entscheidende Differenz liegt in der besonderen emotionalen Qualität, die prägnant in den Aussagen zu „Spaß in der Arbeit“ zum Ausdruck kommt: Mit Leistungsoptimierung wird eine spezifische *Erlebnisqualität von Arbeit* gesucht in der (gemeinsamen) Bewältigung immer wieder neuartiger Herausforderungen. Mit dem Motto in schwer kalkulierbaren Situationen, „Das Beste herauszuholen“, wird eine Verbindung von Erlebnisqualität und Effizienzanspruch angestrebt, die zur Verdichtung von Arbeit und zu zeitweise exzessiver Leistungsverausgabung führt. Die entsprechenden Handlungsstrategien umfassen typischerweise eine Bereitschaft zum kalkulierten Risiko, das mit Improvisationsgeschick und demonstrativen Leistungsnachweisen zu bewältigen versucht wird. Die Haltung der Leistungssicherung entspricht dagegen eher der traditionellen Orientierung von ExpertInnen an der korrekten und *normgerechten Erfüllung fachlich-professioneller Standards*; die emotionale Qualität resultiert aus der Zufriedenheit mit der kompetenten und verlässlichen Anwendung sicher beherrschter Verfahren, in denen sich fachliches Können und Erfahrung immer wieder von neuem bewähren.

Der Leistungsoptimierung ähnliche Haltungen sind in jüngerer Zeit in verschiedenen Zusammenhängen beschrieben worden. So lassen sich Übereinstimmungen erkennen mit dem von Kotthoff (1997) bei Führungskräften ermittelten Typus der „Beitragsorientierung“, der geprägt ist „durch Eigeninitiative, Kreativität, unternehmerisches Mitdenken, Effektivität und Gestalten“ (37); diese Beschäftigten möchten „ohne starken Leistungsdruck nicht arbeiten“ und „sehen sich alle selbst als die Herren ihres eigenen Leistungsgeschehens“ (38). Während beim Typus der Leistungsoptimierung allerdings der Erlebnischarakter das dominierende Motiv darstellt, steht bei den beitragsorientierten Führungskräfte die Identifikation mit dem Unternehmensziel im Vordergrund. Noch weiter geht die Übereinstimmung mit Opaschowskis Interpretation von repräsentativen

Umfragebefunden zum Wertewandel: Er macht darin eine Renaissance des Leistungsprinzips und eine neuartige Leistungsmotivation aus, deren Kennzeichen die „Symbiose von Leistung und Lebensgenuss“ (2002: 107) ist. Leistungserwartungen und Genussansprüche haben demnach ihren Konfrontationscharakter verloren: „Schaffensfreude schließt Lust und Leistung gleichermaßen ein.“ (ebd.)

Solche empirischen Befunden lassen sich in Verbindung bringen mit dem Konzept der „Erlebnissrationalität“ von Schulze als einer systematisierten Erlebnisorientierung: „Der Mensch wird zum Manager seiner eigenen Subjektivität, zum Manipulator seines Innenlebens.“ (1993: 40) Leistungsoptimierung lässt sich im Sinne von Schulze deuten als eine Strategie des Situationsmanagements zur Sicherung von Erlebnisqualität im Erwerbsbereich. Diese weiterführenden Bezüge bestärken die Annahme, dass sich Leistungsoptimierung nicht auf bestimmte Managergruppen (und Führungsaufgaben) beschränkt, sondern generelle Bedeutung und weite Verbreitung in der Erwerbsarbeit erlangt. In der hier zugrunde liegenden qualitativen Empirie erweist sich Leistungsoptimierung als Interessenlage, die vielfach gegen betriebliche Hindernisse – z.B. gegen Widerstände von Kollegen und Vorgesetzten oder gegen eine hinderliche Unternehmenskultur – als Anspruch aufrechterhalten wird. Ein Beispiel sind jene Facharbeiter, die selbst bei einem niedrigen Realisierungsniveau von Gruppenarbeit Vorstellungen von Leistungsoptimierung formulieren, welche größtenteils angelehnt sind an das populäre Bild der New Economy und der IT-Kultur. In dieser Anlehnung wird deutlich, dass die Ausbildung der Haltung der Leistungsoptimierung nicht unabhängig von ideologischen Einflüssen ist, welche auf öffentlich propagierte, idealisierte Bildern einer neuen schönen Arbeitswelt zurückgreifen. Die Bedeutung dieser Arbeitsorientierung dürfte aber vor allem in dem von Opaschowski (2002) hervorgehobenen Zusammenhang mit dem gesellschaftlichen Wertewandel als kultureller Grundlage einer Umwertung von Arbeitsmotiven begründet liegen.

### **3. Subjektivierung als Produktivkraftentwicklung**

Mit einer gesellschaftstheoretischen Interpretation der empirischen Befunde wird eine Erklärung vorgeschlagen, die auf die von Marx postulierte *Dialektik von Produktivkraftentwicklung und Produktionsverhältnissen* als Bewegungsmuster gesellschaftlicher Entwicklung rekurriert (Pongratz/Voß 2003). Die Haltung der Leistungsoptimierung lässt sich nicht nur als Ausdruck der Subjektivierung von Arbeit interpretieren, sondern auch als systematische Weiterentwicklung der subjektiven Produktivkraft. Zwar wird bereits in den industriesoziologischen Bewusstseinsstudien der siebziger und achtziger Jahre eine hohe Identifikationsbereitschaft qualifizierter Angestellter mit Arbeit und Betrieb konstatiert (siehe z.B. Kudera/Ruff/Schmidt 1983). Aber in diesen Beschreibungen fehlen der spezifische Erlebnischarakter und die emotionale Qualität der Bewältigung schwer kalkulierbarer Herausforderungen, wie sie insbesondere die

ambitionierten Ausprägungen der Leistungsoptimierung kennzeichnen. Dieser Orientierungstypus kann deshalb als Ausdruck einer Dynamisierung eigenverantwortlicher Expertentätigkeit gelten, die mit einer neuen Qualität der Selbstwahrnehmung beruflicher Leistungspotentiale einhergeht.

Als die wesentlichen Elemente der *Produktivkraft* von Arbeit bestimmt Marx die Produktionsmittel und die Arbeitskraft, die „materiellen und geistigen“ – oder wie er an einer Stelle in den „Grundrissen“ schreibt: die „objektiven“ und die „subjektiven“ – Produktivkräfte (Marx 1983: 403). Im „Kapital“ führt Marx als Elemente der gesellschaftlichen Produktivkraft im Einzelnen an: „den Durchschnittsgrad des Geschickes der Arbeiter, die Entwicklungsstufe der Wissenschaft und ihrer technologischen Anwendbarkeit, die gesellschaftliche Kombination des Produktionsprozesses, den Umfang und die Wirkungsfähigkeit der Produktionsmittel und (durch) Naturverhältnisse“ (1962: 54). In der historischen Analyse bezieht er sich vor allem auf die materiellen Produktivkräfte; als entscheidend für die Entwicklung der Industrie sieht er technische (Wissenschaft und Maschinerie) sowie organisatorische Veränderungen (Arbeitsteilung und Kooperation). Das menschliche Arbeitsvermögen werde durch diese Prozesse in der Masse der Arbeiter vereinseitigt und „verkrüppelt“; nur ein kleiner Teil, „numerisch unbedeutendes Personal“ (443) könne die eigenen Fähigkeiten weiterentwickeln. So bezeichnet Marx den Menschen als „Hauptproduktivkraft“ (1983: 337), entdeckt aber im Kapitalismus kaum Entfaltungsmöglichkeiten für die Arbeiterschaft.<sup>4</sup>

In der Deutung als Produktivkraftentwicklung erweist sich die Subjektivierung von Arbeit als dynamisches Element der Entwicklung kapitalistischer Gesellschaften – und die Erwerbstätigen treten nicht nur als Betroffene (und reaktiv Handelnde), sondern als aktive und relativ eigenständige Akteure ins Bild. In erster Linie aber erlaubt diese Zuordnung eine Erweiterung des theoretischen Bezugsrahmens im Hinblick auf die Voraussetzungen einer Subjektivierung von Arbeit. Dieser analytische Gewinn lässt sich verdeutlichen an der Konstruktion einer *historischen Abfolge von drei Arbeitstypen*, wie sie mit der Arbeitskraftunternehmer-These verbunden ist. Diese Typen repräsentieren unterschiedliche Niveaus der Nutzung von Arbeitskraft – und damit zugleich der Erschließung subjektiver Potentiale (vgl. Voß/Pongratz 1998):

- Der *proletarisierte Lohnarbeiter* (im frühen Kapitalismus) repräsentiert die Nutzung von körperlicher Leistungsfähigkeit und Basisfertigkeiten, wie Geschicklichkeit und Zeitdisziplin, als gewissermaßen „rohem“ Arbeitsvermögen.

---

<sup>4</sup> Ein typisches Marx'sches Urteil lautet: „innerhalb des kapitalistischen Systems vollziehen sich alle Methoden zur Steigerung der gesellschaftlichen Produktivkraft der Arbeit auf Kosten des individuellen Arbeiters“ (1962: 674). Es steht in eigenartigem Kontrast zur Annahme, dass es „der immanente Trieb und die beständige Tendenz des Kapitals (ist), die Produktivkraft der Arbeit zu steigern“ (338) – sie „ins Maßlose zu steigern“ (1983: 337).

- Der *verberuflichte Arbeitnehmer* (im Fordismus) bringt dagegen mit Loyalitätsbindungen an Beruf und Betrieb sowie mit systematisch ausgebildeten fachlichen Qualifikationen (auf der Grundlage beruflicher Ausbildung) Subjektivität in systematisch erweiterter Weise in Arbeitsprozesse ein.
- Der *Arbeitskraftunternehmer* (als möglicherweise im Postfordismus dominierender Typus) ermöglicht schließlich die selbstgesteuerte Erschließung von Leistungsreserven vermittels einer durch Selbstverpflichtung und Selbstmanagement systematisch gesteigerten Selbst-Kontrolle (in Verbindung mit erweiterten Strategien der Selbst-Ökonomisierung und der Selbst-Rationalisierung).

Bisher ist diese Entwicklung von Arbeitskrafttypen lediglich als bloße Aufeinanderfolge konzipiert. Unter Einbeziehung der Produktivkraftperspektive lässt sie sich hingegen als dialektischer Prozess deuten, in dem der jeweils spätere Typus aus dem früheren hervorgeht.

Im Kontrast zur Dynamik der Produktivkraftentwicklung verweist der empirische Befund einer Mentalität berufsbezogener Absicherung (in den berufsbiographischen Orientierungen) auf eine *kulturell geformte subjektive Bindung an institutionelle Arrangements*, welche konstitutiv sind für die herrschenden Produktionsverhältnisse: vor allem die berufliche Qualifikation als Basis von Erwerbstätigkeit, betriebliche Normalarbeitsbedingungen als Strukturrahmen und sozialpolitische Regelungen als Sicherungsnetz. Sie ist ein gewichtiger kultureller Erklärungsfaktor dafür, warum in der beruflichen Mobilität der Erwerbsbevölkerung (und anderen Indikatoren der Erwerbsstrategie) bislang keine grundlegenden Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis auszumachen sind (vgl. Bosch 2001). Während die Haltung der Leistungsoptimierung ein deutliches Überschreiten von Strukturvorgaben in individueller Initiative und nach persönlichen Vorstellungen anzeigt, bleibt die Absicherungsmentalität weitgehend dem etablierten Institutionengefüge der Erwerbsarbeit verpflichtet.

Mit der Interpretation von Leistungsoptimierung als dynamisches Moment einer Produktivkraftentwicklung und von Absicherungsmentalität als Stabilisierungsfaktor der Produktionsverhältnisse stellt sich die Diskrepanz zwischen beiden Orientierungsdimensionen als Ausdruck eines *Spannungsverhältnisses divergierender Bewegungskräfte im gesellschaftlichen Wandel* dar. Die qua Leistungsoptimierung erweiterte Verfügung über Arbeitskraft ermöglicht neue Strategien der Kapitalverwertung – gleichzeitig behaupten sich mit Absicherungsmentalität die institutionellen Rahmenstrukturen der vorhergehenden Entwicklungsstufe der Produktivkräfte. Diese Deutung ist insofern mit Vorsicht zu vertreten, als mit Leistungsoptimierung für Produktivkraftentwicklung

und Absicherungsmentalität für die Produktionsverhältnisse nur einzelne, begrenzte Indizien für komplexe gesellschaftliche Konstellationen zur Verfügung stehen.<sup>5</sup>

Die Berücksichtigung der Dialektik von Produktivkraftentwicklung und Produktionsverhältnissen legt eine erweiterte Interpretation der Entwicklungsdynamik der Arbeitskrafttypen nahe. Grundlage dieser Erweiterung ist die Annahme einer *Vielfalt kapitalistischer Verwertungsstrategien*, die zwei Aspekte umfasst. Erstens wird davon ausgegangen, dass die kapitalistische Nutzung von Arbeitskraft jeweils auf die *avancierteste Form von Produktivkraft* zurückgreift und darüber die Produktivkraftentwicklung entschieden vorantreibt. Marx (1962) begründet diese Tendenz vor allem mit Konkurrenzdruck und dem Streben nach Extramehrwert. Diese avancierten Formen von Produktivkraft stehen aber – insbesondere was die menschlichen Ressourcen, das Humankapital, betrifft – nicht in beliebiger Menge zur Verfügung. Die subjektive Produktivkraft des Arbeitskraftunternehmers etwa ist, wie oben erläutert wurde, höchst voraussetzungsvoll; sie ist von Ressourcen der Person und ihres Umfelds abhängig, die ungleich verteilt sind. Zudem bleibt die Bandbreite der Arbeitsaufgaben und Leistungsanforderungen im Prozess der Entgrenzung von Arbeit groß. Aus funktionalen Erwägungen und aus Kostengründen ist die Strategie des Managements in Betracht zu ziehen, je nach Bedarf unterschiedliche Arbeitskraftpotentiale zu nutzen. Zweitens wird deshalb angenommen, dass die kapitalistische Verwertung auf das *gesamte Spektrum an Produktivkräften* zugreift – und deshalb verschiedene Arbeitskrafttypen auf Dauer nebeneinander bestehen können.

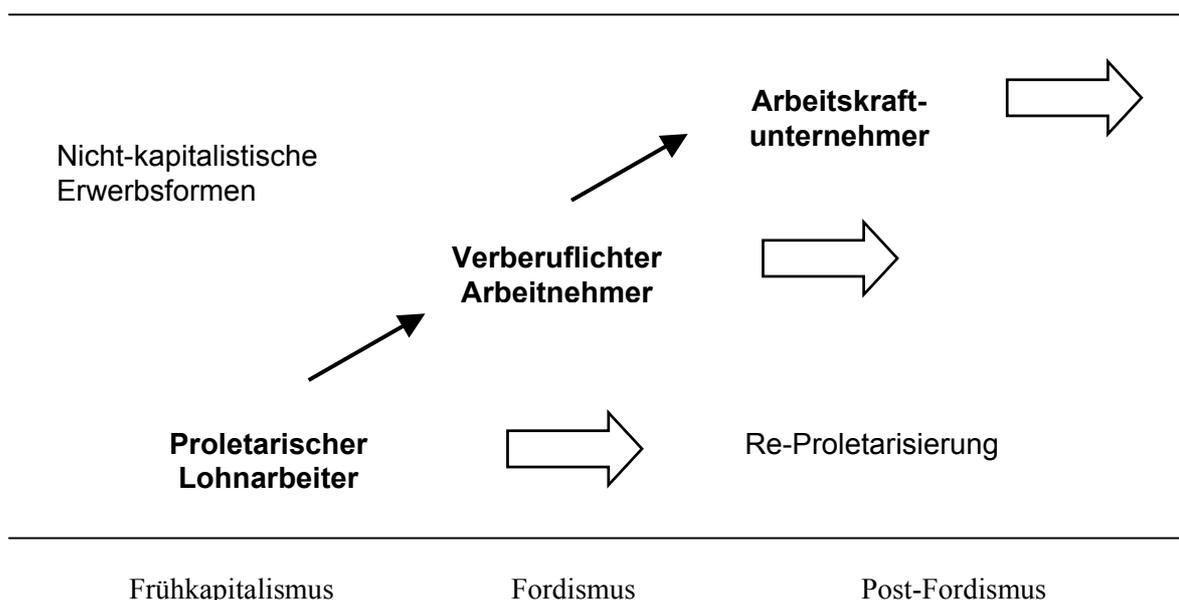
Aus diesen Überlegungen lässt sich ein ‚*Schichtungsmodell*‘ der Arbeitskrafttypen ableiten, welches die dialektische Entwicklungsdynamik mit der Möglichkeit einer *dauerhaften Pluralität der Arbeitskrafttypen* verbindet (siehe Übersicht 2). Die dialektische Entwicklung von Arbeitskrafttypen führt zum Arbeitskraftunternehmer, der aus den früheren Formen hervorgeht und deshalb besonders voraussetzungsvoll ist. Demgegenüber verliert der Typus des verberuflichten Arbeitnehmers zwar an Bedeutung, behauptet sich aber grundsätzlich – nicht nur aus traditionaler Beständigkeit, sondern wegen seiner Eignung für bestimmte Verwertungsbedingungen. Beispielsweise erweist sich die Haltung der Leistungssicherung in der Verbindung mit beruflicher und

---

<sup>5</sup> Zudem sind grundlegende Differenzen in der historischen Reichweite der Argumentation zu beachten: Die Marx'sche Dialektik ist bezogen auf die Abfolge geschichtlicher Gesellschaftsformationen, insbesondere auf den Übergang vom Feudalismus zum Kapitalismus; die hier vorgeschlagene Interpretation richtet sich dagegen auf Entwicklungsphasen innerhalb des Kapitalismus. Hinzu kommt, dass die Produktionsverhältnisse bei Marx als umfassende Kategorie angelegt sind, welche die gesellschaftlichen Beziehungen in den Sphären der Produktion, Distribution und Konsumtion einschließt und im Kern auf die Eigentumsverhältnisse abzielt. In der vorgeschlagenen Deutung der empirischen Befunde geht es aber nur um Veränderungen einzelner Segmente.

betrieblicher Loyalität in bestimmten Erwerbsbereichen, z.B. bei sicherheitsrelevanten Aufgaben, als vorteilhaft. Gleichzeitig sind empirisch Tendenzen einer Re proletarisierung erkennbar: In der Untersuchungsgruppe vor allem in der gemäßigten Form einer relativen Entwertung von Facharbeit; andere Studien belegen Bestrebungen zur Retaylorisierung in der Fertigung (Springer 1999), die Beharrlichkeit repetitiver Produktionsarbeit (Kurz 1999) oder die Prekarisierung scheinselbständiger Erwerbstätigkeit (Reindl 2000).

Übersicht 3: Pluralität der Arbeitskrafttypen im „Schichtungsmodell“



Trotz empirischer Evidenzen handelt es sich bei diesem Schichtungsmodell zunächst um eine theoretische Konstruktion, der zufolge die Entgrenzung der Normalarbeitsstandards des verberuflichten Arbeitnehmers bezüglich der Arbeitskrafttypen in zwei entgegengesetzte Richtungen wirkt: Zum einen als dialektische Weiterentwicklung zum Typus des Arbeitskraftunternehmers, und zum anderen als strategischer Rückgriff auf Elemente des für ‚einfache‘ Tätigkeiten besonders kostengünstigen Nutzungsmodells proletarisierter Arbeitskraft. Für welche Aufgaben und in welchen Erwerbsbereichen sich welcher Typus behauptet, lässt sich nur schwer prognostizieren. Das hängt von betrieblichen Strategien ebenso ab wie von individuellen Erwerbsinteressen. Für die Arbeitspolitik öffnet sich damit ein weites Feld von Gestaltungserfordernissen. Das theoretische Argument lässt eine *Segmentierung von Erwerbsfeldern* mit unterschiedlichsten Arbeits- und Erwerbsbedingungen erwarten. Falls diese Prognose zutrifft, stellt sich die Frage nach den Zugangsbedingungen für einzelne Erwerbsbereiche und nach den Auswirkungen auf die Struktur sozialer Ungleichheit mit besonderer Brisanz. Es

könnten spezifische Zugangsbarrieren entstehen, über die soziale Ausgrenzung in der Erwerbsarbeit in neuer Weise erfolgt.

#### **4. Interessenvertretung unter den Bedingungen von Subjektivierung**

Auf der Grundlage dieser Interpretation lassen sich grundsätzliche Gestaltungsperspektiven für die Interessenvertretung in Betrieb und Gesellschaft diskutieren. Mit der Deutung von Leistungsoptimierung als Ausdruck der Weiterentwicklung der subjektiven Produktivkraft erhält die *angemessene Vertretung „neuer Erwerbsgruppen“* eine grundsätzliche Bedeutung: als Frage nach der Reaktion der Arbeitnehmervertretung auf den Fortgang der Produktivkraftentwicklung. Sind dafür die etablierten Gewerkschaftsorganisationen, die sich den vorherigen Produktivkraftstufen verpflichtet fühlen, noch offen? Oder sind grundlegende Modifikationen und Neugründungen (wie z.B. *connex.av*) mit innovativen Aktionsformen erforderlich? Für die zweite Option spricht die Möglichkeit, sich im gesamten Erscheinungsbild auf das „Milieu neuer Arbeit“ einzustellen – und damit kulturelle Hürden und ideologische Vorbehalte zu überwinden. Generell erscheint eine Strategie aktiven Experimentierens mit Organisationsformen und Beratungsangeboten als geeigneter Weg, um individualisierte Interessenlagen von Erwerbstätigen kennen zu lernen und im Sinne einer „subjektorientierten Gewerkschaftsarbeit“ (Trautwein-Kalms 1995) zu integrieren.

Ein wichtiger Anknüpfungspunkt dafür ist der *Erfahrungsaustausch* zur allseitigen Betroffenheit durch Reorganisationsmaßnahmen verschiedenster Art. Mit dem für Leistungsoptimierung charakteristischen Effizienzanspruch suchen die Beschäftigten auch bei Frustrationserlebnissen immer wieder aktiv nach Lernchancen und Verbesserungsmöglichkeiten. Bollinger (2001) berücksichtigt in seinen Vorschlägen zur Belastungsreduktion bei Projektarbeit solche Ansprüche und fordert ein professionelles Projekt- und Zeitmanagement sowie die Supervision und Evaluierung von Projekten ein. Das mag angesichts der obligaten Seminarangebote banal erscheinen, doch werden die dort vermittelten Regeln eher als unverbindliche Orientierung denn als verpflichtende Standards angewandt. Eine konsequente (also Konsequenzen zeitigende) Umsetzung in Form von Professionalitätsnormen könnte eine wichtige Schutzfunktion erfüllen.

Mit der Pluralität von Arbeitskrafttypen stellt sich die Grundfrage nach der Einheit kollektiver Interessenvertretung in neuer Brisanz. Ein umfassender Vertretungsanspruch müsste verschiedene Arbeitskrafttypen einschließen, auf deren Eigenarten eingehen und Übergänge zwischen ihnen erleichtern. Die in den Gewerkschaften als Leitlinien für eine an flexibilisierte Erwerbsbedingungen angepasste Vertretungsstrategie diskutierten Konzepte von *Employability* und *Flexicurity* weisen in diese Richtung (Pfarr 2000). Auch für unsere Befragten wäre eine institutionelle Gewährleistung von Beschäfti-

gungsfähigkeit von großer Bedeutung: Viele von ihnen halten (trotz Absicherungsmentalität) berufliche Flexibilität für eine bestimmte Phase ihres Erwerbslebens durchaus für erstrebenswert, schrecken aber vor konkreten Schritten zurück, weil eine zuverlässige Unterstützung und kalkulierbare Übergänge fehlen.

Eine *Institutionalisierung von Employability* erfordert die konsequente Bündelung abgestimmter bildungs-, beschäftigungs- und sozialpolitischer Maßnahmen. In der öffentlichen Diskussion finden sich dazu verschiedenste Anregungen:

- Für eine Qualifizierung zur Employability sind neben der betrieblichen Weiterbildung auch die Instanzen der beruflichen Erstausbildung und nicht zuletzt der allgemeinbildende Bereich gefordert. Voraussetzung wäre eine breite bildungspolitische Diskussion, inwieweit eine erweiterte Selbst-Ökonomisierung als Bildungsziel wünschenswert und in welcher Form sie vermittelbar ist.
- Auf die Institutionalisierung von Flexibilität im Beschäftigungssystem zielt die Idee der Übergangsarbeitsmärkte als „gesetzlich garantierte oder (kollektiv-)vertraglich abgesicherte Brücken zwischen verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen mit angemessener sozialer Absicherung“ (Haak/Schmid 2001: 174f). Aber auch öffentliche Agenturen (wie auch wir sie angeregt haben, siehe Voß 2001) zur Vermittlung, Qualifizierung und Sicherung von Arbeitskräften könnten in bestimmten Beschäftigungssegmenten unterstützend wirken.
- Von grundlegender Bedeutung bleibt die Frage der sozialen Sicherung (Urban 2001). Das Konzept der Flexicurity beansprucht, berufliche Flexibilität mit sozialem Schutz dadurch zu verbinden, dass die individuelle Sicherung unabhängiger wird von einer kontinuierlichen Vollzeit-Erwerbstätigkeit (Keller/Seifert 2000).

Angesichts neuer Abhängigkeitskonstellationen könnte ein kollektiver Rahmen für individualisierte Formen der Selbst-Ökonomisierung auch für die neuen Erwerbsgruppen verbesserte berufliche Chancen und langfristig erhöhte Erwerbssicherheit gewährleisten. Für die Gewerkschaften stellt das eine besondere Herausforderung dar, weil sie selbst einen Regulationsmodus repräsentieren, dessen Ziel die Beschränkung und nicht die Ermöglichung individueller Selbst-Ökonomisierung ist. Sie stehen vor grundlegenden Entscheidungen darüber, in welchen Erwerbssegmenten sie weiterhin machtvoll agieren wollen.

Eine konsequente Mitgestaltung von Konzepten wie Employability und Flexicurity erfordert unseres Erachtens eine *doppelte Erweiterung des gewerkschaftlichen Vertretungsanspruchs*. Zum einen die inhaltliche Ausdehnung der Interessenvertretung auf das gesamte Feld der Erwerbsformen (einschließlich Selbstständigkeit). Zum anderen die institutionelle Erweiterung zu einer triadischen Vertretungsstruktur. Gemeint ist damit, dass die Unterstützung von Beschäftigten bei der Entwicklung und Vermarktung ihrer

individuellen Kompetenzprofile für die Gewerkschaften zum dritten Standbein neben der bisherigen betrieblichen und gesellschaftlichen Interessenvertretung werden könnte.

## 5. Neue Partizipationschancen durch Bildungskonzepte?

Eine der wesentlichen Fragen bei der Neuorientierung gewerkschaftlicher Interessenvertretung ist die Rolle von Bildungs- und Qualifizierungskonzepten. Unter dem Titel „Industrielle Beziehungen als soziales und kulturelles Kapital“ setzt sich damit ein laufendes Forschungsprojekt am Lehrstuhl für Soziologie der Technischen Universität München auseinander, das im Folgenden kurz vorgestellt werden soll (siehe Pongratz/Trinczek 2003). Die Fragestellung lautet: Welche *Transformationsbeziehungen zwischen kulturellem und sozialem Kapital* sind in innovativen Bildungs- und Qualifizierungskonzepten angelegt, und in welcher Weise realisieren sie sich in der praktischen Umsetzung solcher Konzepte? Untersucht wird also, wie Unternehmen einerseits und Gewerkschaften andererseits durch *innovative Bildungs- und Qualifizierungsstrategien* eine Stärkung der sozialen Bindung der Beschäftigten an die eigene Institution anstreben. Im Hinblick auf das Verhältnis zwischen Arbeitgeberseite und Arbeitnehmervertretung wird zudem gefragt, inwieweit derartige Konzepte jeweils die Transformationsproblematik der anderen Seite berücksichtigen – und entsprechend konfrontativ oder integrativ angelegt sind.

Die empirische Analyse bewegt sich auf zwei Ebenen: der Untersuchung von Konzepten und der exemplarischen Analyse ihrer Umsetzung. In der ersten Stufe wurden mittels Experteninterviews innovative Bildungs- und Qualifizierungskonzepte (vorwiegend auf der Verbandsebene) ermittelt, in ihren Grundzügen beschrieben und unter den genannten ressourcenanalytischen Fragestellungen interpretiert. Mit Fallstudien zu ausgewählten Beispielen wird nunmehr in der zweiten Stufe die Umsetzung solcher Konzepte untersucht und auf Ressourcenkreisläufe hin betrachtet. Stehen im ersten Schritt generelle konzeptionelle Überlegungen der Verbände und Unternehmen im Vordergrund, so geht es im zweiten Schritt vor allem um die konkrete Mitwirkung der Beschäftigten und um die für sie absehbaren Folgen. Zugleich wird damit ansatzweise überprüft, inwieweit sich die von Unternehmen und Gewerkschaften mit ihren Bildungs- und Qualifizierungsstrategien verbundenen Erwartungen einlösen lassen.

Einbezogen werden in die empirische Analyse *drei Bildung- und Qualifizierungsfelder*, in denen sich die Beteiligung und Kooperation von Gewerkschaften und Unternehmen bisher in grundsätzlich unterschiedlicher Weise darstellt:

- Im Feld der *beruflichen Bildung* ist die korporative Regulierung der Qualifizierung in Deutschland mit seinem System der dualen Ausbildung besonders weit fortgeschritten, und die Kooperation zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen ist, unter Beteiligung staatlicher Instanzen, hoch entwickelt (siehe Streeck et al.

1987). Zwar erscheint dieses Feld für neue Formen qualifizierter Wissensarbeit zunächst nicht von zentraler Bedeutung, doch gibt es diesbezüglich (beispielsweise mit der Schaffung neuer informationstechnischer Ausbildungsgänge) wichtige aktuelle Entwicklungen (vgl. Arnold/Lipsmeier 1995).

- Das Feld der *betrieblichen Weiterbildung* ist in den letzten Jahrzehnten stark angewachsen und erlangt mit dem Anspruch lebenslangen Lernens für die qualifizierte Wissensarbeit entscheidende Bedeutung (Tippelt 1994). Allerdings hat sich dieses Qualifizierungsfeld weitgehend unreguliert entwickelt und wird fast vollständig, also einseitig, vom betrieblichen Management gestaltet, im Zusammenwirken mit unterschiedlichen Weiterbildungsanbietern. Im System industrieller Beziehungen hat es noch keinen systematischen Stellenwert.
- Demgegenüber stellt das Feld der *politischen Bildung* der Arbeitnehmerschaft traditionell eine Domäne der Gewerkschaften dar, die damit das Bewusstsein eines strukturellen Interessenkonflikts zwischen Kapital und Arbeit und der Notwendigkeit kollektiver Interessenvertretung prägen wollen (vgl. Görs 1982). Dieses Bildungsgebiet hat in der Geschichte der Arbeiterbewegung unterschiedliche Entwicklungsphasen durchlaufen und befindet sich momentan, angesichts hochdifferenzierter Beschäftigungsstrukturen und wirtschaftlicher Krisenerscheinungen, in einer schwierigen Lage. Es stellt sich die Frage, inwieweit dieses klassische Segment der Arbeiterbildung für die Gruppe der qualifizierten Wissensarbeiter überhaupt relevant ist.

Für jedes dieser drei Felder werden innovative Bildungs- und Qualifizierungskonzepte von Gewerkschaften und Unternehmen untersucht. Die Auswahl der Fallstudien ist auf der Grundlage der Experteninterviews erfolgt und deckt ein breites Spektrum von Konzepten und Kooperationsstrategien ab, um vielfältige Ansatzpunkte für Innovationen im Bildungsbereich aufzeigen zu können.

Besonders relevant sind diese Fragen im Hinblick auf die Gruppe der *hochqualifizierten Beschäftigten*. In der Angestelltenforschung wird seit längerem darauf hingewiesen (siehe z.B. Kudera/Ruff/Schmidt 1983), dass vor allem die hochqualifizierten Angestellten – also Beschäftigte mit besonders hohem kulturellen Kapital – auf Distanz gehen zu Instanzen kollektiver Interessenvertretung. Die Gründe dafür sind vielfältig: Diese Beschäftigtengruppe verbleibt lange in der Ausbildung an Schulen und Hochschulen und kommt deshalb erst spät mit der Problematik industrieller Beziehungen in Berührung; sie verfügt über gute Chancen zur individuellen Aushandlung der Arbeitsbedingungen und sie identifiziert sich in starkem Maße mit der Betriebsleitung, weil sich ihr Aufstiegschancen bis in die oberen Bereiche des Managements eröffnen (vgl. die neueren empirischen Befunde zu Führungskräften und Experten von Baethge/Denkinger/Kadritzke 1995 und Kotthoff 1997). Mit der Untersuchung qualifizierter und selbstorganisierter Wissensarbeit rückt im Forschungsprojekt nun

genau diese Beschäftigtengruppe in den Mittelpunkt des Forschungsinteresses, die im allgemeinen ihr soziales Kapital eher in berufliche Netzwerke und betriebliche Kontakte investiert als in die gewerkschaftliche Vertretung von Interessen der Arbeitnehmerschaft. Aus der Perspektive der Soziologie industrieller Beziehungen handelt es sich um eine überaus interessante und strategisch bedeutsame Gruppe (siehe Trautwein-Kalms 1995). Da ihre Position auf kulturellem Kapital gründet, sind Bildungs- und Qualifizierungsstrategien für sie von besonderer Relevanz.

Seit längerem wird in der berufspädagogischen Diskussion die *Erweiterung des Spektrums beruflicher Qualifikationen* als Reaktion auf gewandelte Anforderungen an die Beschäftigten diskutiert. Neben der Erneuerung fachlicher Qualifikationen richtet sich die Aufmerksamkeit zunehmend auf soziale und methodische Kompetenzen zur Selbststeuerung des Arbeitshandelns in komplexen Situationen. Der Anspruch permanenter Anpassung personaler Leistungspotentiale an wechselnde Arbeitsbedingungen wird unter dem Stichwort „Lebenslanges Lernen“ thematisiert. Damit wachsen die Anforderungen an die individuellen Qualifikations- und Bildungsstrategien, die immer wieder von neuem zu überprüfen und aktiv zu gestalten sind. Systematische Unterstützung in Form von Bildungsberatung ist in Deutschland auf diesem Gebiet bisher kaum zu erkennen. Es stellt sich die Frage, inwieweit hier ein mögliches Handlungsfeld für gewerkschaftliche Interessenvertretung liegen könnte: in der Unterstützung individueller Bildungsplanung aus der Perspektive der Arbeitskraft. Im Forschungsprojekt wird unter anderem überprüft, inwieweit in diesem Feld ein Ansatzpunkt für gewerkschaftliche Strategien zur Bindung der hochqualifizierten Beschäftigten liegt.

Unter Subjektivierungsgesichtspunkten aber stellt sich eine noch grundlegendere Qualifizierungsaufgabe, nämlich die *reflexive Bewältigung von Problemen der Selbststeuerung*. Die Widersprüche und Ambivalenzen selbstorganisierten Arbeitens, wie sie mit dem Typus des Arbeitskraftunternehmers verbunden sind, lassen sich nicht einfach auflösen durch erweiterte soziale und methodische Kompetenzen. Sie sind wesentlich strukturell bedingt und müssen in immer wieder neuer Form bewältigt werden, ohne damit dauerhaft zu verschwinden. Bisher gibt es weder noch außerhalb der Unternehmen in größerem Maßstab Möglichkeiten, diese Alltagsproblematik in systematischer (und vertrauensvoller) Weise zu reflektieren. Derartige strukturelle Widersprüche werden zumeist als individuelle Probleme gedeutet – und im Falle größerer Schwierigkeiten häufig als individuelles Versagen gewertet (vgl. Pongratz/Voß 2003). Diese Problematik wurde als gewerkschaftliches Handlungsfeld in letzter Zeit vor allem im Umfeld der IG Metall entdeckt und bearbeitet: Die Kampagne „Meine Zeit ist mein Leben“ stellt einen bemerkenswerten, aber noch einzigartigen Versuch dar, neuartige strukturelle Widersprüche hochqualifizierter Arbeit einer kollegialen (und damit im Ansatz kollektiven) Reflexion zu unterziehen (vgl. Glißmann/Peters 2001).

## 6. Optionen innovativer gewerkschaftlicher Bildungsarbeit

In den drei Bildungs- und Qualifizierungsfeldern, die eben angesprochen wurden - berufliche Erstausbildung, politische Bildung und betriebliche Weiterbildung ist der gewerkschaftliche Einfluss in Deutschland sehr unterschiedlich ausgeprägt. Das hängt mit den besonderen Struktur von *Gewerkschaften als Interessenorganisationen* zusammen (zu dieser Charakterisierung vgl. Müller-Jentsch 2003), welche im Auftrag ihrer eingeschriebenen Mitglieder handeln, aber auch mit besonderen historischen Entwicklungen des deutschen Berufsbildungssystems. Wenn Gewerkschaften in die Bildung ihrer eingeschriebenen Mitglieder investieren (die Aus- und Weiterbildung des Gewerkschaftspersonals bleibt hier unberücksichtigt), dann können sie davon nur insofern profitieren, als sich diese Mitglieder im Anschluss freiwillig für gewerkschaftliche Anliegen engagieren. Im Unterschied zu Wirtschaftsunternehmen haben Interessenorganisationen weder die Weisungsbefugnis, ihre eingeschriebenen Mitglieder auf die Beteiligung an entsprechenden Bildungsmaßnahmen zu verpflichten, noch anschließend den Einsatz von dort erworbenen Kompetenzen einzufordern.

Diese Nutzungsbeschränkung könnte Anlass geben, Bildungsmaßnahmen als weniger relevant für die Wirksamkeit gewerkschaftlicher Organisation zu erachten. Doch würde damit verkannt, dass diese Nutzungsbeschränkung für alle Aspekte der Mitgliederbeziehung in Interessenorganisationen gilt: Organisation und Mitglied (selbst im ehrenamtlichen Engagement) stehen im Alltag eher selten in unmittelbarem Kontakt; nicht die intensive Nutzung der einzelnen Mitgliederbeziehung macht die Stärke der Organisation aus (wie im Betrieb), sondern die Masse der gelegentlich und strategisch gezielt mobilisierbaren lockeren Bindungen. Im Rahmen solcher loser Bindungen stellt nun das *Bildungsangebot* (neben Einzelgesprächen oder gemeinschaftlichen Aktionen) eine besonders attraktive Gelegenheit seitens der Organisation dar, mit Mitgliedern in intensiven Austausch zu treten. Die Möglichkeit, mit ihnen über mehrere Tage hinweg Fragen der Interessenvertretung zu verhandeln, wie sie sich etwa im politischen Bildungsseminar bietet, findet kaum ein Äquivalent im gewerkschaftlichen Handlungsspektrum. Für die Mitglieder kann die Organisation über den Kontakt mit anderen Mitgliedern und der Dozentenschaft eine persönliche Dimension gewinnen, wie sie durch andere Maßnahmen kollektiver Interessenvertretung (z.B. Tarifverhandlungen) kaum zu erzielen ist.

Insbesondere die in eigener Verantwortung betriebene *politische Bildung* eröffnet den Gewerkschaften ein besonders wirkungsvolles Bindungspotential. Schwerer ist ein solcher Zusammenhang bezüglich gewerkschaftlicher Förderungspolitik der fachbezogenen Aus- und Weiterbildung von Erwerbstätigen auszumachen; hier kommt es darauf an, gewerkschaftliches Engagement als relevant für das Zustandekommen einer Bildungsteilnahme erkennbar werden zu lassen. Aber in beiden Fällen (politische Bildung und Förderung fachlicher Bildung) bleibt das Mobilisierungsproblem offen.

Lange Zeit ist zumindest implizit davon ausgegangen worden, dass die politische Arbeiterbildung ein Klassenbewusstsein schafft und stärkt, das im gesamten Arbeits- und Alltagshandeln der Person wirksam bleibt – gewissermaßen als indirektes Band zur kollektiven Interessenvertretung. Inzwischen gründen gewerkschaftliche Mobilisierungsstrategien stärker auf der Verknüpfung von konkreten instrumentellen Interessen mit einer allgemein solidarischen Haltung, um Unterstützung für strategisch ausgewählte Aktionen zu erhalten. Doch wandelt sich die Funktion von Bildung und ihre Verbindung mit Mobilisierungsfragen auch weiterhin, wie die aktuelle Debatte um die Reorganisation der politischen Bildung in der IG Metall belegt.

In Bezug auf berufliche Erstausbildung und betriebliche Weiterbildung stellen sich die gewerkschaftlichen Partizipationschancen geradezu entgegengesetzt dar. Im *dualen System der Erstausbildung* hat sich in Deutschland im 20. Jahrhundert eine enge Kooperation zwischen Unternehmen, Gewerkschaften und staatlichen Instanzen etabliert (zur historischen Entwicklung siehe Greinert 1995). Diese Form der Erstausbildung steht exemplarisch für eine *sozialpartnerschaftliche Gestaltung von Bildungsmaßnahmen*, wie sie auch international gesehen immer noch die Ausnahme bildet und folglich (sowie aufgrund ihrer beachtlichen Erfolge in der Konstitution der Facharbeiterschaft) viel Aufmerksamkeit und Anklang gefunden hat. Ihre Konstruktion verdankt sich gemeinsamen Interessen der Sozialpartner an der Sicherung der Qualität der Erstausbildung, der Standardisierung und Vergleichbarkeit der Bildungsabschlüsse und der Öffnung des Zugangs für breite Bevölkerungskreise. Ermöglicht wurde sie durch technisch-organisatorische Entwicklungen, welche erhöhte Qualifikationsanforderungen an breite Schichten von Erwerbstätigen stellten, ebenso wie durch gesellschaftspolitische Bestrebungen zur Integration Jugendlicher in die Erwerbsarbeit.

Obwohl Bindungsanliegen in dieser Entwicklung nie strategisch vordringlich gewesen zu sein scheinen, haben sich doch beachtliche Bindungswirkungen eingestellt. Sie sind heute daran erkennbar, dass die Facharbeiterschaft immer noch eine dem industriellen Großbetrieb besonders verpflichtete Beschäftigtengruppe darstellt – und dass sie mehr denn je die tragende Säule der deutschen Gewerkschaftsbewegung verkörpert. Diese Bindungswirkungen beruhen wesentlich darauf, dass in einem frühen Lebensalter intensive Erfahrungen mit Erwerbsarbeit und betrieblicher Organisation gemacht werden können. Im Qualifizierungsprozess bietet der Betrieb Gelegenheit zur Identifikation mit interessanten Arbeitsaufgaben, während zugleich die Interessenvertretung (v.a. Betriebsrat und Jugendvertretung) im aktiven Einsatz für das besonders schutzwürdige Anliegen einer gesicherten Ausbildung erlebt werden kann. Das duale System der Erstausbildung liefert damit ein eindrückliches Beispiel dafür, dass sozialpartnerschaftliche Bildungsmaßnahmen gleichzeitig Bindungswirkungen an das Unternehmen und an die gewerkschaftliche Interessenvertretung entfalten können.

Grundsätzlich ändern daran auch nichts die divergierenden Interessen, die es auf dem Gebiet der dualen Ausbildung weiterhin gibt. So tritt in Unternehmen immer wieder das Interesse hervor, nur für den eigenen Bedarf auszubilden (wenn überhaupt), die betriebsspezifischen Ausbildungsinhalte auszuweiten oder Selektionsmechanismen zu verschärfen. Seitens der Gewerkschaften werden dagegen Ansprüche auf Ausbildungschancen für möglichst viele Jugendliche, auf die Erhöhung des Ausbildungsniveaus und auf die Wahrung der Vergleichbarkeit der Abschlüsse hochgehalten. Im aktuellen Diskurs äußern sich solche Interessengegensätze beispielsweise im Konflikt um das unzureichende Ausbildungsplatzangebot oder in der Forderung der Arbeitgeber nach einer verkürzten Ausbildungsvariante. Die duale Ausbildung ist trotz der sozialpartnerschaftlichen Gestaltung auf der Grundlage gemeinsamer Interessen immer ein umstrittenes Terrain geblieben; doch trotz aller Auseinandersetzungen hat sie ihre doppelte Bindungswirkung nicht eingebüßt (auch wenn die beiderseitigen „Bindungsgewinne“ phasenweise schwanken mögen). Das mag wesentlich mit daran liegen, dass staatliche Instanzen (v.a. Ministerialstellen, Berufsschulen, Forschungsinstitute) stets eine vermittelnde Funktion übernommen haben und das Konfliktpotential erfolgreich eingegrenzt haben. Es erscheint bezeichnend, dass außerhalb der Ausbildung – und ohne die staatliche Vermittlungsrolle – vergleichbare sozialpartnerschaftliche Bildungskonzepte bisher kaum zustande gekommen sind.

So ist im Kontrast dazu das Feld *betrieblicher Weiterbildung* bisher vergleichsweise wenig reguliert. Zwar sind die betrieblichen Aufwendungen für die Fortbildung der Mitarbeiter in den letzten Jahrzehnten stark angestiegen, und der Weiterbildungsmarkt ist inzwischen zu einem bedeutsamen Segment in der deutschen Bildungslandschaft herangewachsen. Aber hat es lange weder von staatlicher Seite noch aus der Richtung der Gewerkschaften intensivere Bemühungen gegeben, dieses Feld einer der beruflichen Erstausbildung vergleichbaren Regulierung zuzuführen. Erst in den letzten Jahren hat sich der gewerkschaftliche Ruf nach einem Weiterbildungsgesetz verstärkt. Grundsätzlich sind für die Betriebsräte im deutschen Betriebsverfassungsgesetz weitreichende Mitbestimmungsmöglichkeiten für die betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen festgelegt, die aber in der Praxis – darauf lassen die Experteninterviews in dem genannten Forschungsprojekt schließen – kaum genutzt werden. Ein Grund dafür ist, dass sich die Betriebsräte für dieses Aufgabengebiet kaum qualifiziert fühlen. In den letzten Jahren sind deshalb auf Gewerkschaftsseite Initiativen gestartet worden, einerseits Weiterbildungsansprüche in Tarifvereinbarungen zu verankern und andererseits die Betriebsräte besser auf diese Aufgabe vorzubereiten. Umsetzungsprobleme und Konsequenzen solcher Initiativen sind bisher erst in Ansätzen abzusehen.

Betriebliche Weiterbildungsstrategien in Deutschland zielen bisher auf eine Differenzierung von Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung, die zu einer *Polarisierung* der Weiterbildungschancen geführt haben. Auf der einen Seite dienen große Teile der Anpassungsweiterbildung der *betriebsspezifischen Formung* des verfügbaren Kompe-

tenzpotentials: Beschäftigte mit niedriger oder mittlerer Qualifikationsgrundlage können in betrieblichen Bildungsmaßnahmen häufig nur solche Fachkompetenzen erwerben, die zwar im Betriebskontext aktuell relevant sind, aber am Arbeitsmarkt keinen anerkannten Wert haben. Ihre Bindung an das Unternehmen wächst damit insofern, als sie diese Kompetenzen anderweitig schwerlich in Entgeltansprüche ummünzen können – mit dem Gefühl der Angewiesenheit auf das betriebliche Umfeld verstärkt sich die Abhängigkeit vom Unternehmen. Dagegen werden Führungskräften und hochqualifizierten Angestellten Bildungsangebote gemacht, welche weit eher für überbetrieblich orientierte Erwerbsstrategien verwertbar wären (z.B. Sozial- und Methodenkompetenzen). Doch werden diese mit positiv besetzten *Identifikationsangeboten und Aufstiegsoptionen* verbunden, welche die Attraktivität von Abwanderungsoptionen deutlich reduzieren. Bildung hat hier eher den Charakter von Bestätigung, Belohnung und Herausforderung; sie stärkt die Erwartung an eine aussichtsreiche Zukunft im Unternehmen und lässt eine aktive Intensivierung dieser persönlichen Bindung als angemessene Erwerbsstrategie erscheinen.

## **7. Perspektiven kollektiver Interessenvertretung: Politisierung von Subjektivierungsprozessen**

Das Forschungsprojekt „Industrielle Beziehungen als soziales und kulturelles Kapital“ ist nicht weit genug fortgeschritten, um an dieser Stelle schon konkrete Schlussfolgerungen ziehen zu können. Abschließend sollen deshalb zwei allgemeine Überlegungen zu den Perspektiven kollektiver Interessenvertretung vorgestellt werden. Zum einen zeichnet sich ab, dass das künftige Gestaltungspotential in den drei genannten Bildungs- und Qualifizierungsfeldern unterschiedlich zu bewerten ist, zum anderen sind grundlegende Anforderungen an eine Politisierung von Subjektivierungsprozessen zu erkennen.

Im Feld der *beruflichen Erstausbildung* sind die gewerkschaftlichen Partizipationsmöglichkeiten – zumindest was die Berufsnormierung und den betrieblichen Ausbildungsanteil betrifft – sehr weit fortgeschritten. Der Spielraum für neue Initiativen ist in diesem Bereich eng, für die Gewerkschaften geht es vor allem darum, den errungenen Einfluss dauerhaft zu sichern. Denn es sind gesellschaftliche Entwicklungen und betriebliche Strategien zu erkennen, welche die Bedeutung Erstausbildung im Betrieb reduzieren könnten. Damit würde eine der wesentlichen Säulen gewerkschaftlicher Mitgliederbindung erschüttert. Wesentlich größer sind die gewerkschaftlichen Gestaltungsmöglichkeiten selbstverständlich in jenem Bereich der *politischen Bildung*, den sie selbst gestalten. Allerdings stellt sich hier die grundsätzliche Frage nach dem Charakter gewerkschaftlicher Bildungsarbeit und ihrer möglichen Bindungswirkungen angesichts der veränderten Erwerbslandschaft in neuer Weise. So ist offen, inwieweit über die politische Bildung auch jene Gruppen zu erreichen sind, die bisher den Gewerkschaften eher distanziert gegenüber stehen, wie die hochqualifizierten Angestellten. Es wird

genauer zu überprüfen sein, inwieweit die Reflexion von Subjektivierungsprozessen auch für diese Gruppen ein interessantes gewerkschaftliches Bildungsangebot darstellen könnten. Grundsätzlicher Bedarf dafür zeichnet sich ab.

Ein besonders weites Feld mit vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten stellt auch in Zukunft die *betriebliche Weiterbildung* dar. Die gewerkschaftlichen Einflussmöglichkeiten erscheinen prinzipiell groß, sind aber in einem weiterhin unübersichtlichen und wenig regulierten Feld nur schwer zu bündeln. Eine grundsätzliche Frage ist, in welcher Form es gelingen kann Bildungs- und Qualifizierungsinteressen unterschiedlicher Erwerbsgruppen aufzugreifen, zu bündeln und in konkrete Forderungen umzusetzen. Hier stehen die deutschen Gewerkschaften erst am Anfang. Die Erwerbstätigen (Mitglieder wie Nicht-Mitglieder der Gewerkschaften) haben die kollektive Interessenvertretung bisher noch kaum als kompetente Ansprechpartner für derartige Interessen erkannt. Der Zusammenhang mit veränderten Arbeitsanforderungen und Prozessen der Subjektivierung ist erst ansatzweise thematisiert. Möglicherweise hängt der Erfolg gewerkschaftlicher Bindungs- und Mobilisierungsstrategien in diesem Feld von der Verknüpfung individueller Interessenlagen mit grundsätzlichen gesellschaftspolitischen Reflexionen zusammen. Die Aufgabe könnte dann darin bestehen, in klassischer Weise wieder Interessenübereinstimmungen zu artikulieren und in politische Aktionen umzusetzen.

Zu einer Realisierung von Gestaltungsstrategien im Bereich betrieblicher Weiterbildung werden Gewerkschaften auf die Kooperation mit anderen gesellschaftlichen Akteuren – Arbeitgebern, staatlichen Instanzen, wissenschaftlicher Begleitung, Bildungsanbieter – angewiesen sein. Das Gestaltungsfeld in Form der Akteure und ihrer Interessen erscheint noch wesentlich vielgestaltiger und wechselhafter als im Bereich der beruflichen Erstausbildung. Regulierungsansätze – welcher Art und Reichweite auch immer – setzen eine *Neubestimmung der Interessenlagen* voraus. Analytisch ist von der gleichzeitigen Wirksamkeit gemeinsamer und konfligierender Interessen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern auszugehen (siehe Schmidt/Trinczek 1999). Die Parallelität gemeinsamer und konfligierender Interessen findet sich sowohl im Binnenverhältnis der Arbeitsparteien als auch im Verhältnis zwischen ihnen. Denn Arbeitgeber wie Arbeitnehmer bewegen sich auf Märkten, auf denen sie jeweils in Konkurrenz zu ihresgleichen stehen: Unternehmen wollen sich auf Produktmärkten gegen andere Unternehmen durchsetzen, Erwerbstätige konkurrieren mit anderen Erwerbstätigen um Lohnchancen auf Arbeitsmärkten. Für beide Seiten aber ist es nützlich, sich bei aller Konkurrenz zeitweise oder dauerhaft zu Interessenkoalitionen zusammenzuschließen, um gegenüber Dritten gemeinsame Interessen zu verfolgen und damit die kollektive Position zu verbessern.

Wird die Gleichzeitigkeit gemeinsamer und konfligierender Interessen in dieser Weise als Strukturbedingung des Handelns im Feld der industriellen Beziehungen gesehen,

und nicht nur als Ausdruck wechselseitiger Übervorteilungsabsichten (die es unabhängig davon geben mag), so kann die Klärung der Interessenlagen einen für alle Seiten informativen und die Handlungsfähigkeit fördernden Zugang darstellen. Eine Politisierung von Prozessen der Subjektivierung im Allgemeinen und der Bildungs- und Qualifizierungsinteressen von Betrieben und Beschäftigten im Besonderen ist dann zunächst ein Aufklärungsprozess, der nicht notwendig konfrontativ geführt werden muss. Die Aufgabe könnte darin bestehen, nicht nur strategisch nach Übereinstimmungen und Differenzen in Interessenpositionen zu suchen, sondern sowohl die Bestimmung gemeinsamer als auch konfligierender Interessen mit großer Klarheit und Offenheit zu betreiben. Bildungs- und Qualifizierungsfragen, so die Annahme, eignen sich in besonderer Weise für einen derartigen Politisierungsprozess, weil diese Fragen im Kern aktueller Veränderungen der Erwerbsarbeit liegen und weil sich hier neue Interessenpositionen konstituieren.

In *gesellschaftsanalytischer Perspektive* geht es in einer derartigen Politisierung von Subjektivierungsprozessen um eine analytische Schärfung des Interessenbegriffs, um die Neubelebung der Kategorie des strukturellen Widerspruchs und die Rückgewinnung gesellschaftstheoretischer Deutungsangebote zum Wandel der Erwerbsarbeit. Damit sind auch die Sozialwissenschaften in grundlegender Weise herausgefordert, das analytische Werkzeug für Klärungsprozesse von Interessenlagen zu überprüfen und in einer den neuen Arbeitsverhältnissen angemessenen Weise zur Verfügung zu stellen.

## Literatur

- Arnold, R. & Lipsmeier, A. (Hg.) (1995). Handbuch der Berufsbildung. Opladen.
- Baethge, M. (1991). Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. *Soziale Welt*, 42, 6-19.
- Baethge, M., Denking, J. & Kadritzke, U. (1995). Das Führungskräfte-Dilemma. Manager und industrielle Experten zwischen Unternehmen und Lebenswelt. Frankfurt/Main, New York.
- Bollinger, H. (2001). Neue Formen der Arbeit - neue Formen des Gesundheitsschutzes: Das Beispiel Projektarbeit. *WSI-Mitteilungen*, 54, 685-691.
- Bosch, G. (2001): Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. *WSI-Mitteilungen*, 54, 219-230.
- Deutschmann, C. (2002): Die Gesellschaftskritik der Industriesoziologie – ein Anachronismus? *Leviathan*. 29, 58-69.
- Döhl, V., Kratzer, N. & Sauer, D. (2000). Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit - neue Anforderungen an Arbeitspolitik. *WSI-Mitteilungen*, 53, 5-17.
- Foucault, M. (1977). *Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit I*. Frankfurt/Main.
- Foucault, M. (1987). Das Subjekt und die Macht. In H.L. Dreyfus & P. Rabinow, Michel Foucault. *Jenseits von Strukturalismus und Hermeneutik* (S. 243-261). Frankfurt/Main.
- Gerst, D. (2000). Arbeitspolitik im Rückwärtsgang? Konzeptionskonkurrenz und Wandel von Kontrolle in der Automobilindustrie. *WSI-Mitteilungen*, 53, 37-45.
- Gleißmann, W. & Peters, K. (2001). Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen. Hamburg.
- Görs, D. (Hg.) (1982). *Gewerkschaftliche Bildungsarbeit. Kontroversen und Konzepte*. München, Wien, Baltimore.

- Greinert, W.-D. (1993). Das „deutsche System“ der Berufsausbildung. Geschichte, Organisation, Perspektiven. Baden-Baden.
- Haak, C. & Schmid, G. (2001). Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten: Modelle der künftigen Arbeitswelt? *Leviathan*, 29, 156-178.
- Keller, B. & Seifert, H. (2000). Flexicurity - Das Konzept für mehr soziale Sicherheit flexibler Beschäftigung. *WSI-Mitteilungen*, 53, 291-300.
- Kleeman, F., Matuschek, I. & Voß, G.G. (2002). Subjektivierung von Arbeit - Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In Moldaschl, M. & Voß, G.G. (Hg.), *Subjektivierung von Arbeit* (S. 53-100). München, Mering.
- Kotthoff, H. (1997). Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur. Quasi-Unternehmer oder Arbeitnehmer? Berlin.
- Kratzer, N. (2003). Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin.
- Kuda, E. & Strauß, J. (Hg.) (2002). Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung. Hamburg.
- Kudera, W., Ruff, K. & Schmidt, R. (1983). Blue collar - white collar: grey collar? Zum sozialen Habitus von Arbeitern und Angestellten der Industrie. *Soziale Welt*, 34, 201-227.
- Kurz, C. (1999). Repetitivarbeit – unbewältigt. Betriebliche und gesellschaftliche Entwicklungsperspektiven eines beharrlichen Arbeitstyps. Berlin.
- Marx, K. (1962). Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band. Marx-Engels-Werke, Band 23. Berlin.
- Marx, K. (1983). Ökonomische Manuskripte 1857/1858. Marx-Engels-Werke, Band 42. Berlin.
- McKinlay, A. & Starkey, K. (Hg.) (1998). Foucault, Management and Organization Theory. From Panopticon to Technologies of Self. London, Thousand Oaks, New Delhi.
- Moldaschl, M. (2002). Foucaults Brille - Eine Möglichkeit, die Subjektivierung von Arbeit zu verstehen? In Moldaschl, M. & Voß, G.G. (Hg.), *Subjektivierung von Arbeit* (S. 135-176). München, Mering.
- Moldaschl, M. & Voß, G.G. (Hg.) (2002): *Subjektivierung von Arbeit*. München, Mering.
- Müller-Jentsch, W. (2003). Organisationssoziologie. Eine Einführung. Frankfurt/Main, New York.
- Opaschowski, H.W. (2002). Wir werden es erleben. Zehn Zukunftstrends für unser Leben von morgen. Darmstadt.
- Pfarr, H. (2000). Soziale Sicherheit und Flexibilität: Brauchen wir ein „Neues Normalarbeitsverhältnis“? *WSI-Mitteilungen*, 53, 279-283.
- Pongratz, H.J. & Trinczek, R. (2003). Industrielle Beziehungen als soziales und kulturelles Kapital. Innovative Bildungs- und Qualifizierungsstrategien von Gewerkschaften und Unternehmen. Manuskript, München.
- Pongratz, H.J. & Voß, G.G. (1997). Fremdorganisierte Selbstorganisation. Eine soziologische Diskussion aktueller Managementkonzepte. *Zeitschrift für Personalforschung*, 11, 30 - 53.
- Pongratz, H.J. & Voß, G.G. (2000). Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer. Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In Minssen, H. (Hg.), *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit* (S. 225–247). Berlin.
- Pongratz, H.J. & Voß, G.G. (2001). Erwerbstätige als „Arbeitskraftunternehmer“; in: *sowi – Sozialwissenschaftliche Information* 30 (Heft 4), 42-52.
- Pongratz, H.J. & Voß, G.G. (2003). Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin.
- Reindl, J. (2000). Scheinselbstständigkeit. Ein deutsches Phänomen und ein verkorkster Diskurs. *Leviathan*, 28, 413 - 433.
- Schmidt, R. & Trinczek, R. (1999). Der interessentheoretische Ansatz. In: *Theorieansätze für die Analyse Industrieller Beziehungen. Discussion-Papers für die Jahrestagung der Deutschen Sektion der International Relations Association (GIRA) in Trier am 7./8. Oktober 1999* (S. 185-222).
- Schulze, G. (1993). Die Erlebnisgesellschaft. Kultursoziologie der Gegenwart. Frankfurt/Main, New York.

- Springer, R. (1999). Rückkehr zum Taylorismus? Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheide-  
weg. Frankfurt/Main, New York.
- Streeck, W. et al. (1987). Steuerung und Regulierung der beruflichen Bildung. Die Rolle der Sozialpart-  
ner in der Ausbildung und beruflichen Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin.
- Tippelt, R. (Hg.) (1994). Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Opladen.
- Touraine, A. (1995). Critique of Modernity. Cambridge.
- Trautwein-Kalms, G. (1995). Ein Kollektiv von Individualisten? Interessenvertretung neuer Beschäftig-  
tengruppen. Berlin.
- Urban, H.-J. (2001). Sozialpolitik für „Arbeitskraftunternehmer“?! In Pickshaus, K., Schmitthenner, H. &  
Urban, H.-J. (Hg.), Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeits-  
politik (S. 237-253). Hamburg.
- Voß, G.G. (2001). Der Arbeitskraftunternehmer und sein Beruf. In Dostal, W. & Kupka, P. (Hg.),  
Globalisierung, veränderte Arbeitsorganisation und Berufswandel (S. 155 - 172). Nürnberg.
- Voß, G.G. & Pongratz, H.J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware  
Arbeitskraft“? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50, 131-158.