

Dr. Hans J. Pongratz

Unternehmer der eigenen Arbeitskraft.  
Reichweite und Folgen des Typus des  
Arbeitskraftunternehmers.

In: Eichmann, H., Kaupa, I. und Steiner, K. (Hrsg.), Game Over? Neue  
Selbstständigkeit und New Economy nach dem Hype. Wien: Falter Verlag  
2002, S. 15 – 35 (gemeinsam mit G. Günter Voß).  
© Dr. Hans Pongratz, Rosner Consult Partnerschaft



**Rosner Consult Partnerschaft - Unternehmensberater und Managementtrainer**  
Wilhelm-Mayr-Str. 19 • D-80689 München • Internet: [www.rosner-consult.de](http://www.rosner-consult.de)  
Tel: +49 (89) 54 64 20 40 • Fax: +49 (89) 54 64 20 41 • E-Mail: [Office@rosner-consult.de](mailto:Office@rosner-consult.de)  
Bankverbindung: Kto. 3008605143 • Advance Bank München • BLZ 702 300 00

# **Unternehmer der eigenen Arbeitskraft**

## **Reichweite und Folgen des Typus des Arbeitskraftunternehmers**

Hans J. Pongratz, G. Günter Voß

Mitte der 80er Jahre wurde von einigen SoziologInnen in München erstmals die Vermutung formuliert, daß Erwerbstätige zukünftig immer mehr vor der Anforderung stehen, als "Unternehmer ihrer selbst" zu agieren (Bonß/Keupp/Koenen 1984, S. 183; Jurczyk et al. 1985). Etliche Jahre später erhielt dieser Gedanke eine erstaunliche öffentliche Konjunktur, stark beachtet etwa bei den neoliberalen Empfehlungen der "Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen" (1996/97). Unabhängig davon haben die Autoren ihre frühen Ideen zum unternehmerischen Umgang mit der eigenen Arbeitskraft zum industriesoziologischen Analysekonzept des Arbeitskraftunternehmers ausgearbeitet (Voß/Pongratz 1998, Pongratz/Voß 2000, Voß 2001). Diese These hat eine kontroverse Fachdiskussion ausgelöst, die über die Industriesoziologie hinaus Beachtung findet (siehe z.B. Bosch 2000, Pickshaus 2000, Welti 2000). Im ersten Teil dieses Beitrags wiederholen wir noch einmal in geraffter Form, was wir unter dem Typus des Arbeitskraftunternehmers verstehen. Im zweiten Teil versuchen wir eine Einschätzung von Reichweite und Folgen dieser Entwicklung und gehen dabei auf wichtige, in der industriesoziologischen Diskussion formulierte Einwände ein.

Gesellschaftsdiagnostischer Hintergrund der These zum Arbeitskraftunternehmer ist die Vermutung, daß wir derzeit keineswegs das gelegentlich postulierte "Ende der Arbeitsgesellschaft" erleben. Was sich abzeichnet, ist vielmehr der Übergang zu einer flexibilisierten Hyperarbeitsgesellschaft, die mehr denn je in allen Bereichen von Erwerbsarbeit geprägt sein wird - aber einer Erwerbsarbeit, die neue Formen annimmt und deren absehbare Auswirkungen höchst problematisch erscheinen.

## **1 Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer**

### **1.1 Strukturwandel der betrieblichen Arbeitsorganisation**

In den letzten Jahren vollziehen sich in fast allen Bereichen der Wirtschaft Reorganisationsprozesse in einer bisher nicht bekannten Qualität. Durch verschärfte Wettbewerbsbedingungen sieht sich das betriebliche Management zu einem massiven Kostenabbau und zur Erweiterung der betrieblichen Reaktionsmöglichkeiten veranlaßt. Die bisher in vielen Bereichen vorherrschende Strategie von Betrieben zur Nutzung von Arbeitskraft durch eine rigide Detailsteuerung des Arbeitshandelns (oft auf Basis sog. tayloristischer Prinzipien) wird zunehmend als Hindernis gesehen. Statt dessen wird nun (nicht überall aber doch an vielen Stellen) versucht, im Zuge einer Flexibilisierung und "Entgren-

zung” von Arbeit (vgl. Minssen 2000) die Verantwortlichkeiten von Arbeitenden zu erhöhen.

Arbeitsformen mit erweiterten Erfordernissen an eine “Selbstorganisation” der Beschäftigten sind vielgestaltig (siehe Übersicht 1), quantitativ aber nur schwer abzuschätzen. Nordhause-Janz und Pekruhl (2000, S. 49) beispielsweise ermitteln für Deutschland im Jahr 1998 einen Gesamtanteil der Gruppenarbeit von knapp 12%, wovon allerdings die “teilautonome Gruppenarbeit” nur gut ein Viertel ausmacht (beides freilich mit steigender Tendenz). Wir gehen von einem quantitativ und qualitativ bedeutsamen Wandel aus, weil das Verhältnis von Betrieb und Arbeitskraft bei sog. “neuen Arbeitsformen” auf eine veränderte Grundlage gestellt wird: An die Stelle einer detaillierten Durchstrukturierung von Tätigkeiten treten zunehmend marktähnliche Auftragsbeziehungen (vgl. Moldaschl 1998). Für die Arbeitskräfte bedeutet dies, daß sie ihre Arbeit tatsächlich teilweise “selbstorganisiert” gestalten können, dies aber auch tun müssen. Eine solche (mehr oder weniger weitgehende) “Autonomisierung” von Arbeit bringt deshalb nicht immer wirklich neue Freiheiten für die Arbeitenden mit sich. Es geht vielmehr meistens um begrenzte Spielräume, die im Sinne betrieblicher Ziele genutzt werden müssen und oft mit erheblich steigendem Leistungsdruck einhergehen.

#### Übersicht 1

Formen der Steuerung von Arbeit mit erweiterter “Selbstorganisation” der Beschäftigten	
Im Rahmen <i>konventioneller</i> Beschäftigungsverhältnisse:	Im Rahmen <i>betriebsübergreifender</i> Arbeitsbeziehungen:
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Gruppen- und Teamarbeit</li> <li>◆ Führung durch Zielvereinbarung</li> <li>◆ Center-Konzepte (Profit-, Cost-Center), Intrapreneur-Modelle</li> <li>◆ Hoch flexibilisierte Arbeitszeiten</li> <li>◆ Neue Formen computervermittelter Heim- und Mobilarbeit usw.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Auslagerung auf Scheinselbständige oder Arbeitnehmerähnliche</li> <li>◆ Kooperationen mit Selbständigen (Freiberufler, Kleinstbetriebe usw.)</li> <li>◆ Virtuelle Betriebe usw.</li> </ul>

Dazu ein kurzer theoretischer Exkurs: Industriosozioologen haben schon früh erkannt, daß Betriebe durch die Anstellung von Mitarbeitern genau genommen nur das Recht erwerben, für eine definierte Zeit deren Potential von Arbeitsfähigkeiten zu nutzen. Dieses im Arbeitsvertrag festgeschriebene Recht sichert jedoch noch nicht, daß die gewünschte Arbeitsleistung auch tatsächlich erbracht wird. Betriebe stehen deshalb vor dem grundsätzlichen Problem, vermittels gezielter Anweisungs- und Überwachungsmaßnahmen (“Kontrolle”) das erworbene Arbeits-Potential in konkrete Arbeits-

Leistung zu “transformieren”. Lange Zeit galten theoretisch wie praktisch (bis auf Ausnahmen) rigide Formen von technischer und organisatorischer Kontrolle als optimale Transformationsstrategien. Diese stoßen in einzelnen Arbeitsbereichen schon seit längerem an Grenzen, da der Kontrollaufwand nicht nur beträchtliche Kosten verursacht, sondern auch die Innovationsfreudigkeit und Flexibilität der Arbeitenden behindert.

Heute erleben wir in vielen Wirtschaftsbereichen jedoch eine regelrechte Kehrtwende, in der mit der gezielten Reduzierung von Kontrolle und der Förderung von Selbstorganisation oft das Gegenteil von dem propagiert wird, was bisher Leitlinie war. Damit wird keineswegs auf zentrale Steuerung verzichtet: Vielmehr ist die Rücknahme von direkter Arbeitskontrolle in der Regel von einer systematischen Ausweitung indirekter Steuerungen begleitet, z.B. durch die strategische Vorgabe von Leistungsbedingungen und Leistungszielen (Kosten, Umsatz, Qualität usw.). Doch wird mit dieser Entwicklung das komplizierte Geschäft der “Transformation” von Arbeitspotential in konkrete Leistung zunehmend den Erwerbstätigen zugewiesen; die bisherigen Managementfunktionen der Arbeitssteuerung und Kontrolle werden gewissermaßen von den Arbeitenden selbst übernommen.

## **1.2 Der Arbeitskraftunternehmer als neuer Typus von Arbeitskraft**

Sollte sich diese Verlagerung des Transformationsproblems auf die Seite der Beschäftigten mit neuen Arbeitsformen ausweiten (und vieles deutet darauf hin), dürfte das nicht nur Folgen für einzelne Gruppen von Erwerbstätigen haben, sondern dies könnte (so unsere zentrale Annahme) eine Veränderung der generellen Verfassung von Arbeitsvermögen in unserer Gesellschaft nach sich ziehen. Bisher dominiert ein Typus von Arbeitskraft, der darauf ausgerichtet und dazu ausgebildet ist, seine Arbeitsfähigkeit pauschal nach genormten beruflichen Mustern einem Betrieb gegen Entgelt zur Verfügung zu stellen, um sich dort eher passiv Anweisungen und Kontrollen zu unterwerfen. Nunmehr beobachten wir eine regelrechte Umkehrung dieser Logik: immer weniger Erfüllung fremdgesetzter Anforderungen bei geringen Gestaltungsspielräumen und fixen Ressourcen, sondern aktive Selbststeuerung im Sinne allgemeiner Unternehmenserfordernisse, die oft erst im Detail definiert und für die nicht selten Ressourcen erst beschafft werden müssen. Aus dem eher reaktiv agierenden bisherigen “Arbeitnehmer” (so die zentrale Kategorie des Arbeitsrechts) wird ein neuer aktiver Typus von Arbeitskraft, der sich nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch innerhalb des Betriebs kontinuierlich zur Leistung anbietet und im Arbeitsprozeß gezielt selbst organisiert. Wir bezeichnen diesen neuen Typus als “Arbeitskraftunternehmer”, weil er eine quasi-unternehmerische Entwicklung und Vermarktung der eigenen Arbeitskraft als Ware erfordert. Seine Eigenschaften lassen sich mit drei idealtypisch zugespitzten Thesen umreißen (siehe Übersicht 2).

## Übersicht 2

<i>Merkmale des Typus Arbeitskraftunternehmer</i>
<p>Selbst-Kontrolle Verstärkte selbständige Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeit</p>
<p>Selbst-Ökonomisierung Zunehmende aktiv zweckgerichtete "Produktion" und "Vermarktung" der eigenen Fähigkeiten und Leistungen – auf dem Arbeitsmarkt wie innerhalb von Betrieben</p>
<p>Selbst-Rationalisierung <i>Wachsende bewußte Durchorganisation von Alltag und Lebensverlauf und Tendenz zur Verbetrieblichung von Lebensführung</i></p>

Die Auslagerung des Transformationsproblems auf die Arbeitenden bedeutet eine folgenreiche Veränderung der Verausgabung und Nutzung von Arbeitsvermögen: Die Arbeitspersonen steuern und überwachen nun selber den Prozeß der Umformung des Fähigkeits-Potentials in konkrete Arbeits-Leistung. Damit wird jedoch die Ware Arbeitskraft um ein entscheidendes Element bereichert: Die bisher vom Betrieb zu übernehmende "Kontrolle" von Arbeit ist nun zunehmend in neuer Qualität Teil der gekauften Arbeitskraft. Dies zeigt sich letztlich in allen Dimensionen von Arbeit: bei der "Selbstorganisation" der sachlichen Durchführung der Arbeit, bei der Flexibilisierung von Arbeitszeiten, in der Lockerung räumlicher Bindungen der Arbeit, in der Ausdünnung von Vorgaben für die soziale Kooperation oder in Erwartungen an eine verstärkte Eigenmotivation. Die neue Devise der Betriebe im Umgang mit Erwerbstätigen heißt dabei: "Wie Sie die Arbeit machen ist uns egal – Hauptsache das Ergebnis stimmt!" Die Ware Arbeitskraft wird dadurch zu einem substantiell höherwertigen Produktionsfaktor: durch erweiterte Selbst-Kontrolle der Arbeitsperson schon weitgehend zur konkreten Tätigkeit vorbereitete Arbeitsfähigkeit.

Im Zuge eines solchen Prozesses muß sich das Verhalten der Beschäftigten nicht nur in ihrer Arbeit ändern, sondern auch im Verhältnis zur eigenen Arbeitskraft als Ware. Aus einem nur gelegentlich und dabei im Prinzip eher passiv auf dem Arbeitsmarkt agierenden Arbeitskraftbesitzer wird zunehmend ein auf neuer Stufe strategisch handelnder Akteur – ein Akteur, der sein einziges zur Erwerbssicherung nutzbares "Vermögen", nämlich das Vermögen zu arbeiten, hochgradig gezielt und kontinuierlich auf eine potentielle wirtschaftliche Nutzung hin entwickelt und aktiv verwertet (auf dem Arbeitsmarkt wie innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen). Auch hier drückt eine neue betriebliche Devise aus, worum es geht: "Sie bleiben nur so lange, wie Sie nach-

weisen und sicherstellen, daß Sie gebraucht werden und Profit erwirtschaften!“ Eine solche Anforderung bedeutet eine neue Stufe der Selbst-Ökonomisierung von Arbeitskraft – und zwar in doppelter Hinsicht: Zum einen müssen Arbeitskräfte in autonomisierten Arbeitsformen ihre Fähigkeiten und Leistungen gezielt aktiv herstellen und betreiben damit immer mehr eine bewußte “Produktionsökonomie” ihrer Arbeitsvermögen. Zum anderen müssen sie sich zunehmend auf betrieblichen und überbetrieblichen Märkten für Arbeit aktiv anbieten, d.h. in Form einer individuellen “Marktökonomie” sicherstellen, daß ihre Fähigkeiten gebraucht, gekauft und effektiv genutzt werden. Aus passiven Arbeitnehmern werden damit auch im engeren ökonomischen Sinne “Unternehmer ihrer selbst”.

Betreiben Arbeitskräfte in diesem Sinne zunehmend eine aktive “Produktion” und “Vermarktung” ihrer Fähigkeiten und Leistungen, so zieht dies einschneidende Veränderungen des gesamten Lebenszusammenhangs der Betroffenen nach sich. Erforderlich wird eine zweckgerichtete, alle individuellen Ressourcen gezielt nutzende Durchgestaltung des gesamten Lebenszusammenhangs, der in neuer Qualität systematisch auf den Erwerb ausgerichtet wird. Ein bezeichnendes Indiz dafür ist die drastische Zunahme privater Organisations- und Kommunikationsmittel (nicht nur bei Managern). Und auch hier gilt dann eine neue Devise: nicht mehr, “Dienst ist Dienst und Schnaps ist Schnaps”, sondern, “Wir brauchen Sie voll und ganz und zu jeder Zeit – und dazu müssen Sie Ihr Leben im Griff haben!” Was die Produzenten und Verkäufer von Arbeitskraft auf einer solchen neuen Stufe der Selbst-Rationalisierung ihres Lebens tun, gleicht dem Vorgehen der Anbieter von anderen Waren, wenn sie die Herstellung und Vermarktung ihrer Produkte von einer eher unorganisierten Form in eine gezielte Koordination überführen: Sie entwickeln und unterhalten eine Art “Betrieb”. Dieser Betrieb des Arbeitskraftunternehmers ist natürlich kein Betrieb im gewohnten Sinne; hier geht es um die Herstellung und Vermarktung eines besonderen Produkts unter besonderen Bedingungen, nämlich von Arbeitskraft im Rahmen privater Lebensführung.

### 1.3 Proletarier, Arbeitnehmer, Arbeitskraftunternehmer – historische Typen von Arbeitskraft

Der Arbeitskraftunternehmer ist der mögliche neue Leittypus von Arbeitskraft für eine posttayloristische und verstärkt marktorientierte Betriebsorganisation. Frühere Phasen der industriegesellschaftlichen Entwicklung beruhten dagegen auf anderen Basistypen. In grober Typisierung lassen sich drei Arbeitskrafttypen unterscheiden (siehe Übersicht 3).

#### Übersicht 3

Historische Typen von Arbeitskraft
<p><i>Proletarisierter Lohnarbeiter</i> (Frühindustrialisierung)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ rohes Arbeitsvermögen</li><li>◆ rigide direkte Kontrolle der Arbeit</li><li>◆ harte Ausbeutung, kein sozialer Schutz</li></ul>
<p><i>Verberuflichter Arbeitnehmer</i> (Fordismus)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ standardisierte Qualifikationen, rudimentäre Arbeitstugenden</li><li>◆ verwissenschaftliche, strukturelle Kontrolle der Arbeit</li><li>◆ gedämpfte Ausbeutung, hoher staatlicher Schutz</li></ul>
<p><i>Verbetrieblichter Arbeitskraftunternehmer</i> (Postfordismus)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ individualisierte Qualifikationen</li><li>◆ systematische Selbst-Kontrolle der Arbeit</li><li>◆ Selbstaussbeutung, unklarer sozialer Schutz</li></ul>

In der Frühphase des modernen Kapitalismus dominierte bekannterweise eine sehr restriktive Form der damals erst systematisch zur Ware auf Arbeitsmärkten gewordenen Arbeitskraft. Es wurden vorwiegend aus feudalen Verhältnissen freigesetzte, bäuerlich-handwerkliche Arbeitskräfte mit geringer Qualifikation für die ersten Industrien genutzt. Die Arbeitsfähigkeit dieses Typus des proletarisierten Lohnarbeiters war quasi "roh". Vor allem die Fähigkeit zur disziplinierten Arbeit in großbetrieblichen Strukturen war begrenzt. Betriebe versuchten daher mit rigider Herrschaft eine kontinuierliche Arbeitskraftnutzung regelrecht zu erzwingen. Industriearbeitskräfte bildeten im engeren Sinne jene oft zitierte "Reservearmee" von proletarisierten Lohnabhängigen. Ihr Alltag war durch eine höchst unsichere und verschleißende Veräußerung ihrer Arbeitsfähigkeiten geprägt, neben der nur noch eine sehr reduzierte Erholung möglich war.

Mit der Etablierung sozialstaatlicher Institutionen der sozialen Sicherung, der beruflichen Bildung und der industriellen Beziehungen bildet sich auch eine neue Form von Arbeitskraft aus, die durch systematische Ausbildung eine wesentlich erhöhte und weitgehend standardisierte Fachqualifikation erlangt. Diese als "Beruf" zu bezeichnende Qualifikationsform schließt grundlegende allgemeine Arbeitstugenden (Fleiß, Ordnung, Pünktlichkeit etc.) ein. Betrieblich wird repressive Herrschaft meist durch eine strukturelle technische und organisatorische Kontrolle ersetzt. Zunehmend wird bei diesem Typus des verberuflichten Arbeitnehmers zudem auf eine gewisse innere Disziplinierung vertraut – und mit psychosozialen Führungstechniken unterstützt. Grundlage dieser Form von Arbeitskraftnutzung im sog. fordistischen Produktionsregime ist eine ausgebaute soziale Absicherung bei steigenden Löhnen und sinkenden Arbeitszeiten – sowie nicht zuletzt eine Arbeitsteilung der Geschlechter, die Frauen dominant darauf verweist, den erwerbstätigen Männern in Haushalt und Familie zuzuarbeiten. Es entsteht eine Alltagsform, die durch die bürgerliche Kleinfamilie und eine konsumorientierte "Freizeit" im modernen Sinne geprägt ist.

Diese bis heute in den westlichen Industriegesellschaften vorherrschende berufliche Form von Arbeitskraft könnte nunmehr durch das neue Modell des verbetrieblichten Arbeitskraftunternehmers nach und nach als Leittypus verdrängt werden. Aus betrieblicher Fremd-Kontrolle wird dabei zunehmend individuelle Selbst-Kontrolle. Die im Arbeitnehmer-Modell bereits angelegte Fähigkeit zur Selbstdisziplinierung und Selbstintegration in den Betrieb wird zur zentralen Anforderung und Qualifikation. Fachliche Fähigkeiten sind nach wie vor zentral, aber neue überfachliche Kompetenzen (wie die zur aktiven Produktion und Vermarktung der eigenen Arbeitskraft und zur Verbetrieblichung des Lebens) werden zur Voraussetzung des Erfolgserfolgs (Plath 2000). Aus der relativ starren Qualifikationsform des standardisierten Berufs, wie wir ihn bisher gewohnt sind, geht so etwas wie ein "individueller Beruf" hervor (Voß 2001): persönliche Muster spezifischer Kompetenzen und Erfahrungen, die in einem rationalisierten Alltag und in individualisierten Lebensformen verankert sind.

## **2 Reichweite und Folgen der skizzierten Entwicklung**

Die historische Skizze der drei Typen von Arbeitskraft zeigt, daß es sich um eine grundlegende Entwicklung handelt, deren Merkmale mit der Arbeitskraftunternehmer-These freilich nur pauschal beschrieben sind. Von verschiedenen Seiten wird eingewendet, daß es zwar einzelne Arbeitsformen geben mag, die dem Typus des Arbeitskraftunternehmers entsprechen, daß diese aber nicht weit verbreitet seien und der Typus deshalb eher als gesellschaftliches Randphänomen zu betrachten sei (z.B. von Bosch 2000, Deutschmann 2001). Im Hinblick auf die gegenwärtige Arbeitswelt ist diese Kritik verständlich, dennoch wird sie dem Charakter der These als einer typisierenden Prognose nicht gerecht. Wir wollen die aktuelle arbeits- und industriesoziologische Diskussion um die Arbeitskraftunternehmer-These nutzen, um deutlich zu machen, wie unsere Argumentation angelegt ist und welche Aussagen über Reichweite und Folgen der skizzierten Ent-



wicklung damit verbunden sind. Folgende Argumente sollen näher begründet und mit Forschungsergebnissen und Diskussionsangeboten anreichert werden.

- (1) Die drei historischen Arbeitskraft-Typen sind *Idealtypen*, d.h. zugespitzte Verdichtungen von Merkmalen, welche empirisch-alltäglich zumeist eher in vielfältig wechselnden Kombinationen anzutreffen sind. Auch beim Typus des Arbeitskraftunternehmers handelt es sich insofern nicht um eine Beschreibung von Wirklichkeit, sondern um ein analytisch pointiertes Modell, das der Wirklichkeit im Einzelfall mehr oder weniger nahe kommt.
- (2) Empirische Hinweise auf eine tatsächliche Verbreitung des Arbeitskraftunternehmer-Typus finden sich zwar bisher nur in einzelnen Arbeitsfeldern, doch sind diese Beispiele so *breit gestreut* über verschiedene Erwerbsbereiche zu finden, daß man auf eine generelle Entwicklung schließen kann.
- (3) Prognose ist, daß der Arbeitskraftunternehmer-Typus über den Bereich unmittelbarer Umsetzung hinaus langfristig vor allem dadurch besondere Bedeutung erlangt, daß er als *normativer Leittypus* für die Veränderung von Arbeits- und Erwerbsbedingungen wirksam wird.
- (4) Eine vorläufige Beurteilung der möglichen *Folgen* des Typus des Arbeitskraftunternehmers fällt ausgesprochen *ambivalent* aus: Während Erwerbstätige, die über die nötigen personalen, sozialen und ökonomischen Ressourcen verfügen, durchaus zu "Erfolgsunternehmern" ihrer eigenen Arbeitskraft taugen mögen, drohen für große Gruppen neuartige Belastungen und erhebliche Risiken.
- (5) Der "Unternehmer"-Begriff soll in diesem Rahmen vor allem verdeutlichen, daß eine *neue Stufe der Ökonomisierung von Arbeitskraft* erreicht wird, die mit spezifischen, von der Situation selbständiger Erwerbstätiger bekannten Gefahren von Selbstausbeutung und existentiellern Scheitern verbunden ist.
- (6) Eine Begrenzung solcher Gefahren gestaltet sich auch deshalb schwierig, weil die *Ursachen der Entwicklung* – auch wenn die Dynamik vor allem von den Reorganisationsstrategien der Unternehmen ausgeht – *vielfältig sind*. In der Folge zeichnet sich mittelfristig eher ein erweitertes Spektrum von Erwerbsformen zwischen verberuflichtem Arbeitnehmer und Arbeitskraftunternehmer ab, das differenzierte Gestaltungsmaßnahmen erfordert.

#### Zu (1): Der Arbeitskraftunternehmer als Idealtypus

Das von Max Weber in die Sozialwissenschaften eingeführte Instrument des Idealtypus dient dem Vergleich unterschiedlicher empirischer Erscheinungsformen mit einem analytisch konstruierten Maßstab. Im Idealtypus werden verschiedene Merkmale, die für ein Phänomen charakteristisch sind, auch wenn sie nicht immer gemeinsam auftreten, zu einem Modell verdichtet, dem die tatsächlichen Phänomene mehr oder weniger (aber

selten völlig) entsprechen. Der Idealtypus “Arbeitskraftunternehmer” verbindet in verschiedenen Zusammenhängen beschriebene Elemente neuer Formen der Nutzung und Verausgabung von Arbeitskraft mit einer theoretischen Rekonstruktion der Logik eines verstärkt unternehmerischen Umgangs mit der eigenen Arbeitskraft im Rahmen einer sich transformierenden kapitalistischen Wirtschaftsordnung.

Wenn die empirische Beobachtung in verschiedenen Erwerbsbereichen nur einzelne Elemente des Typus aufzeigt, so widerlegt das nicht die Analysekraft der Kategorie, solange diese Elemente in typischen Kombinationen auftreten. In einer laufenden empirischen Untersuchung (Pongratz 2001) versuchen wir zu ermitteln, in welcher Weise Erwerbsorientierungen von Arbeiterinnen und Arbeitern in Gruppenarbeit und von Angestellten in Projektarbeit dem Typus des Arbeitskraftunternehmers entsprechen. Vorläufigen Ergebnissen zufolge finden sich die deutlichsten Elemente in der Dimension der Selbst-Kontrolle (siehe oben Punkt 1.2), während die Ausprägungen von Selbst-Rationalisierung schwächer und die von Selbst-Ökonomisierung am geringsten sind.

Ein beträchtlicher Teil der Befragten weist ein hohes inhaltliches Interesse an der konkreten Arbeitstätigkeit auf, das sich vom klassischen Interesse an sach- und fachgerechter Arbeitsausführung, wie es im “Facharbeiterstolz” oder im Expertenbewußtsein “professioneller” Angestellter beschrieben ist, deutlich unterscheidet. Denn als Motivationsquelle wird weniger die sachliche Arbeitsaufgabe als die Prozeßqualität der Leistungserbringung wirksam. Diese Arbeitskräfte suchen in der Arbeit eine spezifische Erlebnisqualität, die sich typischerweise in Arbeitssituation einstellt, in denen die eigene Kompetenz unter Druck zu behaupten ist, z.B. unter unbeständigen Rahmenbedingungen oder bei der Lösung neuartiger Problemlagen. Man kann diese Haltung als Leistungsoptimierung bezeichnen, weil damit – im Sinne von: “das Beste rausholen” – die Arbeitsleistung aus eigenem Antrieb in einer engen Verquickung von Erlebnisqualität mit Effizienzkriterien verdichtet wird und unter wechselnden (und zum Teil wachsenden) Anforderungen optimale Ergebnisse im Hinblick auf die gegebenen Umstände angestrebt werden.

Diese empirisch vorgefundene Leistungsoptimierung kann als eine Haltung interpretiert werden, welche in hohem Maße dem Modell des Arbeitskraftunternehmers (innerhalb der Dimension Selbst-Kontrolle) entspricht, weil sie in besonderer Weise kompatibel ist mit neuartigen betrieblichen Strategien, welche auf die Selbstorganisation der Arbeitsausführung bei gleichzeitig erhöhten Leistungsansprüchen zielen. Doch tritt diese Haltung nur teilweise in konsequenter Verbindung mit individuellen Strategien der Selbst-Rationalisierung und der Selbst-Ökonomisierung auf. Forschungsfrage ist deshalb nicht, ob die Erwerbsorientierungen der Befragten dem Typus Arbeitskraftunternehmer entsprechen (oder nicht), sondern in welcher Hinsicht sie das tun. Nur mit solcher offener Fragestellung erscheint es sinnvoll, die Aussagekraft des analytischen Modells anhand empirischer Befunde zu überprüfen.

## Zu (2): Die Breite empirischer Indizien

Zum analytischen Instrument taugt ein Idealtypus nur, wenn er sich auf ein breites Spektrum von empirischen Fällen beziehen läßt. Ausgeprägte Formen des Typus Arbeitskraftunternehmer sind bisher in unterschiedlichen Erwerbsbereichen festgestellt worden, vor allem in der stark projektförmig organisierten Kommunikations- und Informationstechnologiebranche (Baukrowitz/Boes 2000) sowie in Medien- und Kulturberufen mit diversen Mischformen von abhängiger und selbständiger Beschäftigung, z.B. bei Journalisten oder Mitarbeitern von Fernsehproduktionen (Geesterkamp 2000, Gottschall/Schnell 2000). Augenfällig sind ähnliche Entwicklungen im Weiterbildungssektor, im Feld der Organisationsberatung oder in Unternehmen der New Economy. Offenbar eignet sich der Typus des Arbeitskraftunternehmers vor allem zur Beschreibung wichtiger zukunftssträchtiger Erwerbsfelder; doch bleibt zu beachten, daß es sich dabei oft um hochqualifizierte und/oder prestigeträchtige Arbeitstätigkeiten handelt, die insbesondere für junge Hochschulabsolventen attraktiv sind.

Weniger deutlich sind die Befunde für Arbeitsmarktsegmente mit niedriger Qualifikation und geringer Entlohnung, wo sich Elemente des Typus Arbeitskraftunternehmer mit wesentlich unattraktiveren Erwerbsbedingungen verbinden (z.B. bei Scheinselbständigen in der Transportbranche oder im Handel). Auf der Grundlage einer schriftlichen Befragung von Industriearbeitern in innovativen Pilotprojekten hat Schumann (1999) kürzlich die Frage nach dem „Lohnarbeiterbewußtsein des ‚Arbeitskraftunternehmers‘“ aufgeworfen und eine neue Selbstdefinition als „aktiver ‚Mitspieler‘ im Rationalisierungsprozeß“ (60) bei anhaltendem Bewußtsein der Interessendifferenz zwischen Kapital und Arbeit (61f) festgestellt. Schumann wertet den ersten Teil dieses Ergebnisses „als Bestätigung des Theorems des Arbeitskraftunternehmers“ (61); aus der gleichzeitigen Betonung klassischer Interessengegensätze durch die Arbeiter schließt er hingegen, daß „der im Theorem des Arbeitskraftunternehmers implizierten Erwartung einer erweiterten Verbürgerlichung und gewachsenen Individualisierung Grenzen gesetzt“ (63) sind.

Auch wenn über weite Strecken der Erwerbsarbeit noch der Typus des verberuflichten Arbeitnehmers vorherrschend ist, sind doch Wandlungstendenzen auch innerhalb der Bereiche der „Normalarbeit“ in Industrie und Dienstleistungssektor unverkennbar. Offen sind das Ausmaß und die Geschwindigkeit der Entwicklung. Daß es in einzelnen Bereichen auch Gegenbewegungen beispielsweise einer „Retaylorisierung“ (Springer 1999) gibt, spricht nicht gegen eine Entwicklung zum Arbeitskraftunternehmer generell, sondern erst einmal nur dagegen, daß sie als eindimensionaler, ungehinderter und gleichmäßiger Prozeß abläuft. Wichtige Anhaltspunkte für die Annahme einer langfristig auch quantitativ bedeutsamen Entwicklung liegen in der breiten Streuung des Phänomens: Ausgeprägte Formen des Typus Arbeitskraftunternehmer sind für unterschiedliche Branchen und Berufe beschrieben, die nicht unmittelbar zusammenhängen – weshalb der Ursprung der Entwicklung außerhalb branchen- und berufsspezifischer Bedingungen liegen dürfte.

### Zu (3): Der Arbeitskraftunternehmer als Leittypus

Die Arbeitskraftunternehmer-These ist als Prognose formuliert – und damit als Möglichkeit, die wahrscheinlich ist, aber nicht für sicher gehalten werden kann. Für die Prognose spricht, daß Elemente des Typus des Arbeitskraftunternehmers nicht nur in einzelnen Branchen Wirklichkeit werden, sondern auf breiter Ebene auch in Managementkonzepten als Zukunftsmodelle angepriesen werden (vgl. Deutschmann 2001). Ein besonders prägnantes (aber auch problematisches) Beispiel sind jene aktuellen Entwürfe der betrieblichen Personalentwicklung, die unter dem Stichwort “Selbst GmbH” von Personalmanagern namhafter Firmen propagiert werden (vgl. auch Buchtitel wie “Ich AG” oder “Ich-Aktie”). In einer im Internet veröffentlichten “Deklaration” ([www.bbs-plus.de/selbst](http://www.bbs-plus.de/selbst)) wird als Ziel formuliert, “möglichst viele Arbeitnehmer/innen dafür zu gewinnen, sich fortan als Unternehmer/innen ihrer eigenen Arbeitskraft zu begreifen”, mit der Maßgabe: “Wir fordern dazu auf, den Paradigmenwechsel zu einem neuen Selbstbewußtsein zu wagen. Voraussetzung dafür ist die Abkehr von Opferhaltung, Anspruchsdenken und Fremd-Bestimmtheit der Arbeitnehmer/innen zugunsten eines neuen Selbstbewußtseins, eigenbestimmter Selbstverantwortung und Gestaltungsfreude.”

Unter Herausstellung der Vorteile und der Chancen von Elementen, wie sie im Typus des Arbeitskraftunternehmers beschrieben sind, werden in solchen Managementkonzepten Erwerbstätige zu einer entsprechenden Orientierung gedrängt. Da sie die damit verbundenen Probleme und Gefahren kaum thematisieren, liefern diese Konzepte eher ideologisch stilisierte Leitbilder als abwägende Beschreibungen oder Analysen. Sie fügen sich ein in generelle Tendenzen der Ideologisierung von Erfolg und Leistung, wie sie im Umfeld betrieblicher Reorganisationsmaßnahmen in den neunziger Jahren zu beobachten sind. Möglichkeiten zu beruflicher Selbständigkeit und zu Eigenverantwortung in der Arbeit werden als Erfolgsmodell angeboten, das allen Willigen und Fähigen offenstehe – nach dem Motto: “Jeder ist seines Glückes Schmied”. Umgekehrt werden berufliche Mißerfolge und Rückschläge, obwohl aus strukturellen Gründen in weiten Bereichen unvermeidlich, mehr denn je als individuelles Versagen und damit als Legitimation sozialer Ungleichheit gedeutet.

Ob der Typus Arbeitskraftunternehmer auf absehbare Zeit den Typus des verberuflichten Arbeitnehmers quantitativ übertreffen wird, mag dahingestellt bleiben. Unsere Vermutung ist allerdings, daß ersterer letzteren über kurz oder lang als kulturelles Leitbild ablösen wird, d.h. als normatives Modell, an welchem sich Erwerbstätige und Betriebe, aber auch andere gesellschaftliche Instanzen bei der Gestaltung von Arbeits- und Erwerbsbedingungen orientieren. Angesichts der offenkundigen Gefahr der Ideologisierung dieses neuen Leittypus ist um so dringender nach den damit verbundenen individuellen Anforderungen und Belastungen sowie den gesellschaftlichen Folgen zu fragen.

### Zu (4): Ambivalenz der Folgen

Mit der Prognose, daß längerfristig weite Teile der Erwerbsarbeit sich in die Richtung des Typus des Arbeitskraftunternehmers entwickeln und dieser zum vorherrschenden

Leittypus von Arbeitskraft wird, ist keine Aussage darüber verbunden, ob diese Entwicklung wünschenswert ist. Abzusehen sind beim gegenwärtigen Stand ganz unterschiedliche Auswirkungen, die insgesamt als hoch ambivalent einzuschätzen sind. Bei aller Arbeitsintensivierung eröffnen sich einerseits durchaus Chancen, ein selbstbewußteres und aktiveres Verhältnis zur eigenen Arbeitskraft und Arbeitstätigkeit zu entwickeln. Tatsächlich wählen nicht wenige Erwerbstätige neue Arbeitsformen aus eigener Initiative, weil sie sich davon ein selbstbestimmteres Arbeiten und flexiblere Arrangements mit anderen Lebensinteressen versprechen. Bereits heute zeichnen sich aber Entwicklungen ab, die der Wahrnehmung solcher Chancen strukturelle Grenzen setzen.

Im Durchschnitt dürften die neuen Arbeitsformen aufgrund der ungünstigeren, weil vereinzelter Marktmacht der betroffenen Erwerbstätigen gegenüber den Unternehmen andererseits eher zur Verschlechterung der Erwerbslagen beitragen. Chancen und Gefahren des Typus Arbeitskraftunternehmer bleiben eng verknüpft mit bekannten Ungleichheitsfaktoren, insbesondere mit Bildung, Besitz, sozialen Beziehungen, nationaler oder sozialer Herkunft und Geschlecht. Erwerbstätige, die über geeignetes ökonomisches, soziales und Bildungs-„Kapital“ verfügen, mögen durchaus zu „Erfolgsunternehmern ihrer Arbeitskraft“ taugen. Bei ungünstigeren Ausgangssituationen aber können die Nachteile einer verringerten sozialen Regulierung von Arbeit kumulieren und zu einer (vermutlich nicht kleinen) Schicht neuartiger „Arbeitskraft-Tagelöhner“ führen. Als eine wichtige neue Ungleichheitsdimension könnte sich nicht zuletzt die Verteilung von Fähigkeiten zur Bewältigung der spezifischen Dilemmata selbstorganisierten Arbeitens erweisen (siehe Plath 2000).

Als charakteristisch für den Typus des Arbeitskraftunternehmers ist ein häufiger Wechsel unterschiedlicher Erwerbslagen im Verlauf des Berufslebens anzunehmen. Während das für den Arbeitnehmer typische Berufsverlaufsmodell von einem kontinuierlichen „Aufstieg“ (z.B. im Hinblick auf Machtposition, Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit) ausgeht, müssen Erwerbstätige in flexibilisierten Arbeitsverhältnissen mit wiederholten Phasen des „Abstiegs“ kalkulieren – und lernen, diese als normal zu akzeptieren und praktisch zu bewältigen. Die Vermarktlichung der Arbeitsbeziehungen führt zu stets neuen Bewährungssituationen, z.B. in Projektteams oder bei der Auftragsakquisition, in denen sich Aufstieg oder Abstieg, Erfolg oder Fehlschlag immer wieder von neuem entscheiden. Diese Bedingungen mögen in unterschiedlichen Lebensphasen ganz verschieden erlebt und bewältigt werden; vor allem in späteren Erwerbsperioden bergen sie aber erhebliche existentielle Risiken in sich.

#### Zu (5): Der Arbeitskraftunternehmer als „Unternehmer“

Das wachsende Erwerbsrisiko kommt insbesondere im Begriff des Arbeitskraft-„Unternehmers“ zum Ausdruck. Einige Autoren (z.B. Schumann 1999, Kadritzke 2000) halten eine derartige Verwendung des Unternehmer-Begriffs, der im allgemeinen mit Positionen von Macht und Einfluß verbunden wird (siehe z.B. die Wertung im Konzept der Selbst GmbH), für problematisch. Wir meinen hingegen, daß das verbreitete Unternehmerbild einseitig das prestigeträchtige Modell erfolgreicher Großindustrieller oder

trendiger “Start-up-Gründer” ideologisch überhöht. Die Realität von Unternehmertum, verstanden als selbständiger wirtschaftlicher Aktivität zur Erzeugung und Vermarktung von Produkten und Dienstleistungen, ist jedoch auch in kapitalistischen Industriegesellschaften weit facettenreicher (zur Geschichte des Unternehmer-Begriffs siehe Jaeger 1990): Im Sinne eigenverantwortlicher betriebswirtschaftlicher Rechnungsführung umfaßt es auch alle jene Selbständigen, die landwirtschaftliche Betriebe, Praxen in Freien Berufen, Betriebe im Handwerk oder im Kleinhandel leiten (insgesamt ca. 11% der Erwerbstätigen – mit steigender Tendenz außerhalb der Landwirtschaft).

Innerhalb dieser Gruppen zeigt sich (z.B. im Spektrum der Gewinnbilanzen der Landwirtschaft oder in den Insolvenzen im Handel), daß Unternehmertum nicht einfach Macht und Erfolg bedeutet, sondern häufig lange Arbeitszeiten bei geringem Ertrag und hohen finanziellen Belastungen mit sich bringt – und daß die Gefahr des Scheiterns unternehmerische Aktivitäten oft über lange Zeit begleitet. Viele dieser selbständigen Unternehmer ähneln dem Typus des Arbeitskraftunternehmers, dem für seine “unternehmerischen” Aktivitäten nur seine eigene Arbeitskraft zur Verfügung steht, schon deshalb, weil sie häufig alleine (oder nur mit Unterstützung von Familienangehörigen) arbeiten. Diesem Grenzfall des “self-employed”, wie es im Englischen treffend heißt, nähert sich der Typus des Arbeitskraftunternehmers an.

Der Begriff Arbeitskraft-Unternehmer ist deshalb nicht bloß metaphorisch gemeint, sondern drückt eine teilweise Entsprechung mit anderen Kategorien von Unternehmern aus. Er verweist auf eine neue Stufe der marktbasieren Ökonomisierung von Arbeitskraft: Die wirtschaftliche Rentabilitätskalkulation, wie sie im Vordergrund des unternehmerischen Umgangs mit Produkten und Dienstleistung als Waren steht, wird auch für Erwerbstätige im Umgang mit ihren eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten relevant. Diese Analogie soll über die Unterschiede nicht hinweg täuschen: Selbständige gründen ihre Aktivitäten häufig auch auf finanzielle Ressourcen, auf berufsständische Rechte (z.B. Ärzte, Apotheker) und in begrenztem Maße auf den Kauf fremder Arbeitskraft; kapitalistische Unternehmer errichten ein betriebliches Herrschaftssystem, mit dem sie die gezielte Verwertung fremder Arbeitskraft zu Gewinnzwecken organisieren. Der Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit in kapitalistischen Unternehmen verschwindet nicht mit dem Typus des Arbeitskraftunternehmers, sondern er wandelt sich in einen strukturellen Widerspruch zwischen Unternehmern unterschiedlicher Art.

#### Zu (6): Vielfältige Ursachen der Entwicklung

Den Ergebnissen der neueren Jugendforschung zufolge stellen Selbständigkeit und unternehmerisches Handeln für junge Leute in den neunziger Jahren erhebliche Anreize dar, obwohl sie die möglichen Belastungen erstaunlich realistisch einschätzen. Eingangs wurde die Entwicklung des Typus des Arbeitskraftunternehmers vor allem auf betriebliche Strategien der Reduzierung von direkter Kontrolle und der Ermöglichung selbstorganisierten Arbeitens im Rahmen indirekter Steuerung zurückgeführt. Sicherlich ist die entscheidende Veränderungsdynamik im letzten Jahrzehnt von betrieblichen Reorganisationsmaßnahmen und immer neuen Managementkonzepten ausgegangen. Aber schon

die breite öffentliche Aufmerksamkeit für Managementphilosophien zeigt, daß andere gesellschaftliche Wandlungen mit dieser Reorganisationswelle zusammenwirken.

Aufseiten der Erwerbstätigen sind vor allem (die seit Mitte der siebziger Jahre zu beobachtenden) Tendenzen eines generellen Wertewandels sowie die Individualisierung der Lebensformen als maßgebliche Einflußfaktoren zu nennen. Gesellschaftspolitisch ist im Gefolge von Globalisierung und Neoliberalismus eine deutliche Aufweichung jener Bedingungen des "Normalarbeitsverhältnisses" zu verspüren, die wesentlich die Stabilität des Typus des verberuflichten Arbeitnehmers ausmachen. Doch nicht in allen Punkten laufen diese Entwicklungen aufeinander zu, und in manchen Bereichen sind sogar Gegenteilstendenzen festzustellen. So werden für einige Produktionsbereiche Tendenzen einer wieder stärkeren direkten Kontrolle beschrieben (z.B. von Springer 1999), die auch vor neu geschaffenen Dienstleistungsaufgaben, wie im Call Center, nicht halt machen und dort zum Teil sogar zu frühkapitalistisch anmutenden Arbeitsbedingungen führen.

In der oben erwähnten empirischen Untersuchung (Pongratz 2001) zeigen sich gegenläufige Ausprägungen auch bei den Erwerbsorientierungen der Beschäftigten in Gruppen- und Projektarbeit: Während ein Teil der Befragten sich mit der Haltung der Leistungsoptimierung dem Modell des Arbeitskraftunternehmers annähert, hält ein anderer Teil an einer Haltung der an sach- und fachgemäßer Ausführung orientierten Leistungssicherung fest, wie sie eher dem Typus des verberuflichten Arbeitnehmers entspricht. Fazit daraus ist, daß sich voraussichtlich ein breites Spektrum von Arbeits- und Erwerbsformen etablieren wird, dessen Pole sich auf mittlere Frist durchaus behaupten mögen – und damit Raum schaffen für eine neue Vielfalt unterschiedlicher Arbeitsbedingungen und Erwerbsformen. Pauschale Aussagen über Arbeitskraftunternehmer hier oder verberuflichte Arbeitnehmer dort reichen dann immer weniger aus; vielmehr wird es nötig, im Einzelfall genau auf die jeweiligen Zwischenformen und deren Bedingungskonstellationen zu achten.

### **3 Perspektiven der Gesellschaftskritik angesichts der Subjektivierung von Arbeit**

Angesichts der sich abzeichnenden Veränderungen der Arbeitswelt stellt sich die Frage nach gesellschaftskritischen Positionen in der Arbeitsforschung in neuer Weise. So zieht Deutschmann das Fazit: "Wenn industriesoziologische Gesellschaftskritik den Anschluss an die Gegenwart gewinnen will, dann sollte sie nicht länger das tayloristische und auch nicht das McDonald-Produktionsmodell in das Zentrum rücken, sondern das Modell des Arbeitskraft-Unternehmers." (2001, S. 68) Die von Deutschmann betonte ideologiekritische Analyse von Managementkonzepten ist ohne Zweifel ein wichtiger Ansatzpunkt, der jedoch nicht abhalten sollte von einer nüchternen Analyse der Vor- und Nachteile faktischer Entwicklungen in Richtung Arbeitskraftunternehmer für unterschiedliche Erwerbsgruppen.

Die geschilderten Veränderungstendenzen belegen, daß die Innovativität kapitalistischer Wirtschaftslogik mit dem fordistischen Produktionsmodell keineswegs erschöpft ist. Im Gegenteil, statt einer Erosion betrieblicher Machtstrukturen und gesellschaftli-

cher Arbeitsbeziehungen zeichnet sich eine neue Stufe der Entwicklung des Verhältnisses von Kapital und Arbeit ab, die mit den bisherigen Analysemodellen und Bewertungskriterien nur unzureichend zu erfassen ist. Eine sozialwissenschaftlich fundierte Kapitalismuskritik kommt daher nicht umhin, selbst wiederum innovative Konzepte zu entwickeln. Voraussetzung dafür ist vor allem eine konsequente Weiterentwicklung der theoretischen Ansätze zur Deutung gesellschaftlicher Entwicklungen. Dafür bleibt das Werk von Karl Marx ein wichtiger Bezugspunkt, das indes kein umfassendes Deutungssystem anbieten – und schon gar kein Deutungsmonopol beanspruchen – kann. Marx hat die wohl bedeutendste Gesellschaftstheorie des 19. Jahrhunderts entworfen, welche maßgebliche Aspekte der Entstehungsphase kapitalistischer Gesellschaften erfaßt. Wir stehen im 21. Jahrhundert vor Weiterentwicklungen, zu deren Verständnis die in vielerlei Hinsicht erweiterte theoretische Instrumentarien notwendig sind.

Die Arbeitskraftunternehmer-These ist kein Ersatz für eine solche Gesellschaftstheorie, sie kann jedoch Anstöße und Fragen in dieser Richtung formulieren. Einer der zentralen Aspekte, auf den die These verweist, ist die Notwendigkeit der stärkeren Berücksichtigung der Subjektivität der arbeitenden Menschen zum Verständnis der aktuellen Entwicklungen der Arbeitsgesellschaft. Dazu sind wissenschaftliche Ansätze zur “Subjektivierung von Arbeit” (siehe Moldaschl/Voß 2001) ein ebenso wichtiger Ansatzpunkt wie die praktische Aufarbeitung der Erfahrungen von Betroffenen, wie sie zum Fokus für die Kampagne “Arbeiten ohne Ende?” der IG Metall wurde (vgl. Glißmann/Peters 2001). Im Mittelpunkt dieser Auseinandersetzung mit der Subjektivierung von Arbeit stehen die neuartigen Widersprüche auf der Seite der betroffenen Erwerbstätigen, die aus den oben skizzierten Formen der Integration in “autonomisierte” und verstärkt marktbasierende Erwerbsstrukturen resultieren. Denn diese Betroffenen sind weder als hilflose Opfer noch als revolutionäre Akteure zu begreifen, sondern als Beteiligte einer grundlegenden Entwicklung, in welche sie sich in ungewohnter Weise verstrickt finden. Gesellschaftstheoretische Anstrengungen können dazu beitragen, die Art dieser Verstrickung besser zu verstehen. Sie können damit eine Basis schaffen für neue (nicht bloß belehrende, sondern dialogförmig offene) Formen der Aufklärung und für angemessene (und glaubwürdige) gesellschaftspolitische Strategien zu ihrer Bewältigung.



## Literatur

- Baukowitz, Andrea; Boes, Andreas: Ein neuer Arbeitskrafttyp entsteht. Die Informations- und Telekommunikationsindustrie bringt neue Arbeitsformen hervor. Frankfurter Rundschau, 2.3.2000.
- Bosch, Gerhard: Entgrenzung der Erwerbsarbeit. Lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit auf? In Minssen, Heiner (Hg.), Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit (S. 249-268). Berlin 2000.
- Deutschmann, Christoph: Die Gesellschaftskritik der Industriesoziologie - ein Anachronismus? Leviathan, Jg. 29, 2001, 58-69.
- Gesterkamp, Thomas: "Coole Leite mit heißen Jobs". Neue Selbständige in einer Vorreiterbranche. Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 3/2000, 2000, 350-357.
- Gleißmann, Wilfried; Peters, Klaus: Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen. Hamburg 2001.
- Gottschall, Karin; Schnell, Christine: "Alleindienstleister" in Kulturberufen. Zwischen neuer Selbständigkeit und alten Abhängigkeiten. WSI-Mitteilungen, Jg. 53, 2000, 804-810.
- Jaeger, Hans: Unternehmer. In Brunner, Otto (Hg.), Geschichtliche Grundbegriffe. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland (S. 707-732). Stuttgart 1990.
- Jurczyk, Karin; Treutner, Erhard; Voß, G. Günter; Zettel, Ortrud: Die Zeiten ändern sich – Arbeitszeitpolitische Strategien und die Arbeitsteilung der Personen. In Hradil, Stefan (Hg.), Sozialstruktur im Umbruch (S. 147-167). Opladen 1985.
- Kadritzke, Ulf: Die "neue Selbständigkeit" als Gratwanderung. Zwischen professioneller Lust und Angst vor dem Absturz. WSI-Mitteilungen, Jg. 53, 2000, 796-803.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland (3 Bände). Bonn 1996/1997.
- Minssen, Heiner: Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin 2000.
- Moldaschl, Manfred: Internalisierung des Marktes. Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In IfS, INIFES, ISF, SOFI (Hg.), Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung '97. Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten (S. 197-250). Berlin 1998.
- Moldaschl, Manfred; Voß, G. Günter (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München, Mering 2001.
- Nordhause-Janz, Jürgen; Pekruhl, Ulrich: Managementmoden oder Zukunftskonzepte? Zur Entwicklung von Arbeitsstrukturen und von Gruppenarbeit in Deutschland. In Dies. (Hg.), Arbeiten in neuen Strukturen? Partizipation, Kooperation, Autonomie und Gruppenarbeit in Deutschland (S. 13-68). München, Mering 2000.

- Pickshaus, Klaus: Das Phänomen des "Arbeitens ohne Ende". Eine Herausforderung für eine gewerkschaftliche Arbeitspolitik. In Pickshaus, Klaus, Peters, Klaus & Glißmann, Wilfried (Hg.), "Der Arbeit wieder ein Maß geben." Neue Managementkonzepte und Anforderungen an eine gewerkschaftliche Arbeitspolitik. Supplement der Zeitschrift Sozialismus 2/2000 (S. 1-19). Hamburg 2000.
- Plath, Hans-Eberhard: Arbeitsanforderungen im Wandel, Kompetenzen für die Zukunft – Eine folgenkritische Auseinandersetzung mit aktuellen Positionen. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 33, 2000, 583-593.
- Pongratz, Hans J.: Spaß an mehr Leistung? Die Mitbestimmung, Juni 6/2001.
- Pongratz, Hans J.; Voß, G. Günter: Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer. Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In Minssen, Heiner (Hg.), Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit (S. 225-247). Berlin 2000.
- Schumann, Michael: Das Lohnarbeiterbewußtsein des "Arbeitskraftunternehmers". SOFI-Mitteilungen, Jg. 27, 1999, 59-63.
- Springer, Roland: Rückkehr zum Taylorismus? Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg. Frankfurt/Main, New York 1999.
- Voß, G. Günter: Auf dem Weg zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers. In Kurtz, Thomas (Hg.), Aspekte des Berufs in der Moderne (S. 287-314). Opladen 2001.
- Voß, G. Günter; Pongratz, Hans J.: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, 1998, 131-158.
- Welti, Felix: Formwandel der Arbeitskraft im flexibilisierten Kapitalismus. Herausforderungen für politische Theorie und Praxis. spw Zeitschrift für Sozialistische Politik und Wirtschaft, Heft 2/2000, 33-37.