

Birgit Geissler

„Der flexible Mensch“ : eine These auf dem Prüfstand

Das Schlagwort der Flexibilisierung zieht nicht nur öffentliche Aufmerksamkeit, sondern auch Beunruhigung auf sich – das zeigt der Erfolg von Publikationen wie etwa „Der flexible Mensch“ von Richard Sennett. Ambivalente Assoziationen werden geweckt, Ängste wie Hoffnungen sind damit verbunden. Flexibilität im Arbeiten und Lernen, im individuellen Lebenslauf, in den persönlichen Beziehungen fordert offenbar die Sozialpolitik heraus; dies ist das Thema dieses Almanachs. Neue Anforderungen werden aber nicht nur an die Politik gestellt, sondern vor allem an das Individuum.

Mit großer Resonanz hat kürzlich die Berliner ‚tageszeitung‘ einen Kongress „Wie wollen wir leben?“ veranstaltet. Thematisiert wird mit einer solchen Frage: Führt der Wandel der Arbeits- und Lebenswelt zu mehr Selbstbestimmung und Lebensqualität des / der Einzelnen oder zur Auflösung von Sinnbezügen, Solidarität und verlässlichen Beziehungen? Welche Formen der Flexibilisierung werden längst gelebt? Welche Folgen haben die vielfältig differenzierten Arbeitszeiten, die mit neuen Formen der Arbeitsorganisation und Management-Konzepten einher gehen, für das Verhältnis von Arbeiten und ‚Leben‘? In vielerlei Hinsicht sind das offene Fragen, zu deren Diskussion aber die empirische Soziologie und die Sozialphilosophie interessante Beiträge liefern. Im folgenden will ich den Stand der Debatte¹ referieren sowie einige Hinweise auf alternative Interpretationen geben.

1) Arbeitsorganisation – Arbeitszeit – Erwerbsformen: ein Überblick

Mit dem Übergang zur postindustriellen Gesellschaft gehen neue weltweite Strukturen von Arbeitsteilung und Konkurrenz einher, neue Produkte und Branchen prägen die Wirtschaft und neue Qualifikationen, Berufsverläufe und Arbeitsformen verbreiten sich. Zu diesem Wandel gehört auch ein neuer Umgang mit der Arbeitszeit – in den Unternehmen ebenso wie bei Beschäftigten und Gewerkschaften. Angesichts hoher Arbeitslosenquoten konnten bis in die 80er Jahre in den europäischen Industriestaaten die Gewerkschaften ihre Forderung nach Arbeitszeitverkürzung im formellen Beschäftigungssystem legitimieren und partiell auch durchsetzen. Zwar spielte in den Tarif-Auseinandersetzungen das Argument eine Rolle, die Unternehmen müssten als Reaktion auf kürzere Arbeitszeiten vermehrt Schichtarbeit und Überstunden einsetzen, um die Maschinenlaufzeiten beibehalten zu können. Die Erwerbsstati-

¹ Für diese Darstellung muss ich die internationale Diskussion zu Management-Konzepten und globalisierter Ökonomie unberücksichtigt lassen.

stiken zeigen jedoch, dass die Verkürzung der Arbeitszeit den Abbau von Arbeitsplätzen vor allem in der Industrie (in einigen Ländern auch im öffentlichen Dienst) verlangsamt hat, das Ziel der Verteilung der 'vorhandenen' Arbeit auf mehr Köpfe also letztlich erreicht worden ist.

Die Arbeitslosigkeit ist neben dem technologisch und arbeitsorganisatorisch bedingten Arbeitsplatzabbau aber auch auf die Vergrößerung des Erwerbspotentials, nicht zuletzt auf das steigende Erwerbsinteresse von Frauen zurückzuführen². Diese – lange ignorierte – Tatsache verweist bereits auf die soziale Dynamik des Umbruchs von der industriell geprägten Gesellschaft zur postindustriellen Wissensgesellschaft. Das neue Verhältnis von Arbeiten und Leben hat genauso viel mit dem Gleichheitsanspruch der Frauen und ihrem neuen Bezug zur Ausbildung und Beruf zu tun wie mit wirtschaftlichen Prozessen. Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten, die Verlängerung des Bildungsgangs und die biographische Verschiebung der Familiengründung, die Ausdifferenzierung von Teilzeitarbeit und die Verbreitung neuer Erwerbsformen bei Männern und Frauen hat bei vielen Frauen zu ‚gemischten‘ Biographien geführt, in denen der Vorrang der Familie gebrochen ist. Gleichzeitig setzen sich neue Leitbilder von Arbeit, Familie und Privatleben, neue Ansprüche an Arbeit und persönliche Beziehungen durch. Auf diesen Strang der Argumentation komme ich im zweiten Teil zurück.

Die Forderung nach weiterer Arbeitszeitreduzierung hat ihre Legitimation und öffentliche Unterstützung weithin verloren. An ihre Stelle ist der Gestaltungsanspruch gegenüber den vielfältigen Formen flexibler Arbeitszeiten getreten, die bereits die öffentlichen³ und privaten Zeitstrukturen irreversibel verändert haben. Diese Flexibilisierung geht zum einen auf unternehmerische Strategien wie die Kompensation für kürzere Arbeitszeiten, die Anpassung der Produktion (bzw. der Erbringung von Dienstleistungen) an Marktschwankungen und die Auslastung kapitalintensiver Produktionsanlagen zurück⁴. Zum anderen sind allgemeinere Entwicklungen wie verschärfter Wettbewerb im Zuge der Globalisierung und neue Zeitpräferenzen der Beschäftigten als Ursachen der Flexibilisierung zu nennen.

Zunächst zu den Unternehmensstrategien, die Handlungsprobleme der Betriebe thematisieren, die es im Grunde immer schon gegeben hat. Wo liegt das Neue? Allgemein formuliert müssen Unternehmen mit diesen Problemen in neuer Weise umgehen, weil im Zuge der Durchsetzung von Informations- und Kommunikations-Technologien und globaler Konkurrenz das "fordistische Modell" der Produktion abgelöst worden ist. Dieses Modell stelle ich kurz vor – schematisiert und um historische und nationale Besonderheiten verkürzt⁵. Ausgehend von

² Vgl. dazu international vergleichend Pfau-Effinger, 2000.

³ Zu den öffentlichen Zeiten vgl. Mückenberger, 1998.

⁴ Vgl. Kraetsch / Trinczek, 1998, S. 340.

⁵ Auch Rahmenbedingungen des fordistisch gestützten Wirtschaftsaufschwungs wie Kriegswirtschaft und Ausbeutung der 'Dritten Welt' kann ich hier nicht darstellen.

Großunternehmen in den USA hatte sich in allen westlichen Industriestaaten (mit spezifischen Unterschieden) im Laufe des 20. Jahrhunderts ein Ineinandergreifen von technisch-industrieller Massenproduktion und tayloristischer Arbeitsorganisation (,wissenschaftliche Betriebsführung‘), klarer innerbetrieblicher Hierarchie und relativ langen (48-Stunden-Woche), vor allem aber rigiden Arbeitszeiten durchgesetzt. Die Beschäftigten mussten sich dabei zwar zentraler Planung und detaillierter Kontrolle von Arbeitsablauf und Arbeitseinsatz unterwerfen, sie konnten aber gleichzeitig mit weitgehender Sicherheit des Arbeitsplatzes und kontinuierlich steigenden Löhnen rechnen. Zum fordistischen Modell gehörten außerdem eine statussichernde staatliche und betriebliche Sozialpolitik sowie korporatistische Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer-Organisationen (in manchen Ländern auch mit staatlicher Beteiligung). Dieses Modell ist teuer für die Arbeitgeber, denn es beteiligt die Arbeitnehmer an der Steigerung des gesellschaftlichen Reichtums; es garantiert zugleich aber den sozialen Frieden. Die gut entlohten (Fach)Arbeiter sind zudem selbst die Abnehmer der Endprodukte; Wohlstandsgesellschaft und Massenproduktion sind zwei Seiten einer Medaille.

Zur fordistisch geprägten Industriegesellschaft gehörte auch ein bestimmtes Verhältnis von Arbeit und Leben. Dies war hierarchisch zulasten des ,Lebens‘, aber der Lebenslauf der Arbeitnehmer war klar strukturiert und zuverlässig planbar. Und es gehörte dazu das Geschlechterverhältnis, in dem die Frauen (in Bildungswesen, Politik und Arbeitsmarkt kaum vertreten) in der Familie für die Kindererziehung und die Hausarbeit zuständig sind und damit zugleich für das reibungslose Funktionieren der männlichen Erwerbsbiographie sorgen.

Für die große Mehrheit gab es keine Flexibilität von Arbeitszeiten und Lebenslauf, sondern im Gegenteil eine oft als drückend und ausweglos empfundene Einheitlichkeit und Rigidität. Dennoch ist das fordistische Verhältnis von Arbeit und Leben in mancher Hinsicht eine Positiv-Folie für heutige Entwicklungen, wie sie beispielsweise Sennett deutet. In seinen Fallstudien – etwa zum Werte- und Sinnverlust durch biographische Diskontinuität (‘Drift’) – scheinen mir jedoch die Elemente Sinnstiftung, Sicherheit und Kontinuität äußerst idealisiert dargestellt zu sein. Vor allem die Hierarchie der Geschlechterbeziehungen, die konstitutiv für dieses Modell von Arbeit und Leben war, problematisiert er nicht; was für die männlichen Arbeiter sinnstiftend sein konnte (Beruf, Kontinuität des Erwerbsverlaufs und langfristige Zugehörigkeit zu einem Unternehmen), spielte im weiblichen Lebenszusammenhang kaum eine Rolle⁶. Die Erwerbsarbeit verheirateter Frauen ist im fordistischen Modell typischerweise von familienbedingten Unterbrechungen und abweichenden Arbeitszeitformen geprägt, wird als ,Zuverdienst‘ verstanden und entsprechend gering entlohnt. Soziale Anerkennung und Status konnten Frauen im Grunde nur über die Ehe und die Arbeit im Familienzusammenhang gewinnen. (Die Frage, wieweit sich die Frauen selber dieser Deutung unterworfen oder ob sie

,eigensinnige‘ Interpretationen ihrer Erwerbsbiographie und ihres Beitrags zum Familieneinkommen entwickelt haben, wird erst neuerdings gestellt.)

Bereits seit den 70er und 80er Jahren sind Funktionsstörungen des fordistischen Modells unübersehbar. Mit einem ersten Typus von Flexibilisierung der Arbeitszeiten reagierten industrielle Großunternehmen zunächst auf den Kostendruck in Folge der Globalisierung der Märkte. Sie verlängerten die Maschinenlaufzeiten durch neue (rollierende) Schichtsysteme, Ausweitung von Nacht- und Wochenendarbeit und den Einsatz von Leiharbeitern. Anforderungen an erhöhte Flexibilität entstanden jedoch nicht nur aus verschärftem Wettbewerb, sondern auch aus interner Ineffektivität, aus der Unzufriedenheit gerade der qualifizierteren Arbeitnehmer mit ihrer Arbeitssituation und aus der notwendigen Anpassung an individualisierte Produktpräferenzen der Verbraucher (die nicht mehr mit dem einheitlichen Massenprodukt zufrieden sind). Damit erwiesen sich die elaborierten Verfahren zur zentralen Organisation der Arbeit und kleinteiligen Kontrolle der Beschäftigten als immer weniger effizient.

Vereinfachung, Verbilligung und Effektivierung der Betriebsabläufe und Verlagerung der Verantwortung nach ‚unten‘ sind die Ziele der neuen Management-Konzepte, die sich seit den 80er Jahren verbreiten; flachere Hierarchien und größere Autonomie der die Arbeit Ausführenden sollen zu besseren Betriebsergebnissen führen. In diesem Kontext werden neue Formen der Arbeitsorganisation (autonome Gruppenarbeit, Führung durch Zielvereinbarungen, Profit-Center, Projektarbeit u.a.) und ein zweiter Typus flexibler Arbeitszeiten entwickelt. Diese neuen ‚post-fordistischen‘ Modelle nutzen systematisch die neuen Informations- und Kommunikations-Technologien und verlegen die Kontrolle der Arbeit und teilweise auch ihre Planung sowie die Verantwortung für den Markterfolg in die Selbstverantwortung der Arbeitskräfte⁷. Anreizsysteme sollen die Beschäftigten über die Anbindung an bestimmte Lohnbestandteile dazu bringen, die Arbeit selbst (im Team) zu organisieren und damit die Arbeitszeit besser zu nutzen, nämlich Leerzeiten vermeiden und die Präsenz in Spitzen-Auftragslagen erhöhen⁸. Die Regelungen der Arbeitszeit, die hier genutzt werden, sind Arbeitszeitkonten, projektförmige Arbeitszeiten und neuerdings die ‚Vertrauensarbeitszeit‘, deren Einhaltung von Seiten des Betriebs nicht überprüft wird. Im Angestelltenbereich in der Industrie wurde die Arbeitszeit zunächst mittels Gleitzeit-Regelungen flexibilisiert, seit den 90er Jahren werden – allerdings keineswegs flächendeckend – ebenfalls Zielvereinbarungen, Projektarbeit und Profit-Center, flexible Teilzeitarbeit und Heim- und Telearbeit eingesetzt. Durch erfolgsbezogene Prämiensysteme bekommen die Arbeitnehmer ein eigenes

⁶ Vgl. dazu die Einleitung in Geissler / Oechsle, 1996.

⁷ Vgl. dazu Voss / Pongratz, 1998.

⁸ Die Grossunternehmen haben die neue Arbeitsorganisation und flexible Arbeits- und Betriebszeiten über das outsourcing betrieblicher Funktionen an Kleinbetriebe und Freiberufler weitergegeben sowie über die Lieferbedingungen an die Unternehmen, die von ihren Aufträgen abhängig sind.

Interesse daran, dann mehr zu arbeiten, wenn mehr Aufträge da sind oder Termine einzuhalten sind.

Mit der heute allgemein akzeptierten Sicht, dass am Markt nur Bestand haben kann, wer die Informations- und Kommunikations-Technologien auch zur internen Rationalisierung und Effektivierung nutzt⁹, ist im Zuge dieser skizzierten Unternehmensstrategien die Verinnerlichung bestimmter Kontroll- und Regulierungsmechanismen durch die Beschäftigten verbunden¹⁰, die im fordistischen Modell von Produktion und Arbeitsteilung in der betrieblichen Hierarchie ‚entäußert‘ – wenn nicht als Vorgesetzter oder Stechuhr, dann als feste Arbeitszeit – gewesen war. Die klaren Grenzen, die das industriegesellschaftliche Arrangement zwischen Arbeitskraft und Betrieb, zwischen Arbeitsanweisung und -durchführung, zwischen Kolleg/innen und Vorgesetzten, zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit, zwischen verdientem Einkommen und nicht-monetärer Gratifikation gezogen hat, kommen so in's Schwimmen.

Durchsetzbar – zum Teil mit Beteiligung von Gewerkschaften, zum Teil gegen sie – sind diese Unternehmensstrategien nicht zuletzt deshalb, weil Rationalisierungen, Betriebsverlagerungen und die Schließung ganzer Branchen (z.B. der Werftindustrie) zu einem kontinuierlichen Rückgang der Zahl der Arbeitsplätze in der Industrie führten. Zeitgleich entstanden neue Arbeitsplätze in den informationstechnischen Berufen sowie in verschiedenen Dienstleistungsbranchen. Hier sind die unternehmensbezogenen Dienstleistungen zu nennen: Entwicklung und Konstruktion, Design und Marketing, EDV- und Internet-bezogene Dienste, Finanzierung, Versicherungen, Beratung und Verbandstätigkeit, schließlich Presse und Medien. Einen kontinuierlichen Zuwachs – wiederum nach Ländern unterschiedlich – verzeichnen auch die personenbezogenen Dienstleistungen: Bildung und Kinderbetreuung, Hotels / Gaststätten, Gesundheit und Soziales, Freizeit und Erholung. Während in diesen Bereichen der öffentliche Sektor stagniert, weitet sich die Beschäftigung im non-profit-Sektor – in einigen Ländern auch im kommerziellen Sektor – aus. Die Beschäftigung junger qualifizierter Frauen steigt hier überproportional.

In allen diesen Branchen sind flexible Arbeitszeiten an der Tagesordnung – und entsprechen auch weitgehend den Orientierungen und Bedürfnissen der Beschäftigten. In den Dienstleistungsbranchen hat es tayloristische Arbeitsorganisation und entsprechende Kontrollformen ohnehin kaum gegeben. Angestellentätigkeiten – auch repetitive Arbeiten wie verkaufen oder Schreibmaschine-schreiben – waren immer an die von der oder dem Arbeitenden selbst hergestellte Motivation und Selbstkontrolle gebunden, sind durch die unmittelbare Kontrolle

⁹ Im öffentlichen Dienst werden Rationalisierungsstrategien und neue Arbeitszeitmodelle in den grösseren Rahmen der Verwaltungsreform gestellt; diesen Aspekt muss ich hier vernachlässigen.

¹⁰ Vgl. dazu auch Moldaschl / Sauer, 2000.

durch Vorgesetzte eher gestört als effektiviert worden. Feste Arbeitszeiten und stabile Berufsbiographien (wohlgemerkt: der Männer) setzten sich hier eher wegen der soziokulturellen Dominanz des fordistischen Modells durch. Dennoch gab es in den Dienstleistungen und in Kleinbetrieben immer schon eine größere Vielfalt an Arbeitszeiten, bedingt durch das 'Produkt' selbst. Eher unsichere Erwerbsformen und flexible – an das Auftragsvolumen, die Bedürfnisse und die Zeitvorgaben der Kunden oder Klienten angepasste – Arbeitszeiten sind im Bereich der personenbezogenen Dienste traditionell weit verbreitet. Dasselbe gilt für kapazitätsorientierte Arbeitszeiten z.B. im Einzelhandel und im Gaststättengewerbe. Die Expansion dieser Dienstleistungsbranchen und der kaufmännisch-verwaltenden Arbeitsplätze führen zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt seit den 50er / 60er Jahren; die hier entstehenden relativ qualifizierten Teilzeit-Arbeitsverhältnisse treten bei den verheirateten Frauen an die Stelle von Heimarbeit, Aushilfs- und Saisonarbeit und ‚Mithelfen‘ im Familienbetrieb. Frauen entwickeln so in ihrer Lebensführung neue, spezifisch weibliche Formen der – flexiblen – Verbindung von Familien- und Erwerbsarbeit¹¹.

Zur Zeit beobachten wir jedoch im Dienstleistungsbereich neue Formen der Flexibilisierung, hin zur Ausweitung der Arbeitszeiten auf das Wochenende und zur Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit. Mit dem schnellen Wachstum des mit Informations- und Kommunikationstechnologien generell, mit neuen Medien und dem Internet befassten Dienstleistungssektors ist hier eine neue Qualitätsstufe der 'Entgrenzung' von Arbeit und Leben erreicht. Zunehmend gilt als Lohnindikator das Ergebnis der Arbeit, nicht die am Arbeitsplatz verbrachte Zeit. In den wissensbasierten Dienstleistungen treten an die Stelle von Stunden- bzw. Monatslohn Prämiensysteme und erfolgsbezogene Vergütung. Der Arbeitsplatz selbst ‚verflüssigt‘ sich, das heißt, es wird an verschiedenen Orten gearbeitet, auch unterwegs, zuhause. Als "wissensbasiert" sind zunehmend alle Tätigkeiten in Unternehmen und Verwaltungen zu bezeichnen, die (neben weiter vorhandener face-to-face-Kommunikation) mit elektronisch vermittelter Kommunikation oder Datenverarbeitung zu tun haben. In diesen Dienstleistungen steht die umfassende Verfügbarkeit für Kunden und Kooperationspartner im Mittelpunkt; dies hat nicht nur Folgen für die dort direkt Beschäftigten, sondern auch für gesellschaftliche Zeitverwendung und soziale Zeitnormen. Die Zeitstrukturen der Industriegesellschaft – arbeitsfreies und tendenziell konsumfreies Wochenende, Achtstunden-Tag und Feierabend – geraten über die Leitbild-Funktion der neuen Branchen und Berufe massiv unter Druck. Dies ist auch im Kontext der Diskussion zu den neuen Technologien zu sehen, die seit den 90er Jahren eine eher optimistische Wende genommen hat: das gesellschaftlich produktive und innovative Potential der Informations- und Kommunikationstechnologien wird jetzt stärker betont,

¹¹ Das gilt natürlich auch für vollzeit-erwerbstätige Frauen. Vgl. zur alltäglichen Lebensführung von Frauen den Sammelband von Jurczyk / Rerrich, 1993.

während sie bis in die 80er Jahre als die wesentlichen Verursacher von Arbeitslosigkeit, als ‚Jobkiller‘, angesehen wurden.

Sowohl in der industriellen Produktion als auch in den Angestelltenbereichen entstehen mit der Flexibilisierung von Arbeitsorganisation und Arbeitszeit neue Formen von Beschäftigung und Arbeitsvertrag:

- Zum einen differenzieren sich die prekären Formen abhängiger Beschäftigung wie die geringfügige und die reguläre Teilzeitarbeit, die Zeit- oder Leiharbeit, die befristete Beschäftigung weiter aus. Diese Beschäftigungsformen sind nicht neu, obwohl sie in traditionellen Branchen wie auch in den Sektoren globalisierter Wirtschaftstätigkeit zugenommen haben. Sie sind noch ganz der Logik der Industriegesellschaft verhaftet, sind aber im Kontext der weitergehenden Flexibilisierung der gesamten Betriebsabläufe effektiver nutzbar.
- Zum anderen entstehen neue Formen abhängiger Beschäftigung. So wird von Unternehmen versucht, abhängig Beschäftigte in Selbstständige oder auch freie Mitarbeiter/innen umzudefinieren; solchen ‚Scheinselbstständigen‘ fehlt allerdings die Selbstbestimmung über Arbeitsgegenstand und Arbeitsweise, während sie das Marktrisiko weitgehend übernehmen. Auch bei den sog. Telearbeiter/innen wandelt sich die Organisation von Arbeit und Arbeitszeit fundamental gegenüber den Beschäftigten am Arbeitsort ‚Betrieb‘.
- Und schließlich setzt sich mit den ‚Neuen Selbstständigen‘ (EDV-Entwicklung, Marketing, Beratung, Coaching etc.) eine neue Kategorie von Erwerbstätigen durch, für die die überkommenen Arbeitszeiten ohne jede Bedeutung sind¹².

Die rigiden Modelle von Arbeitsteilung und Arbeitszeit, die für die Industriegesellschaft charakteristisch waren, werden also in den Dienstleistungen wie auch in Teilen der Industrie aufgelöst¹³. Zugespitzt formuliert geht es heute bei Arbeitsorganisation und Arbeitszeit um die vollständige Nutzung nicht nur der Qualifikation und beruflicher Kompetenzen, sondern auch des subjektiven Engagements und der intellektuellen und emotionalen Ressourcen der Arbeitenden, mit dem Ziel, dass sie ihr Handeln am Markterfolg des Unternehmens direkt ausrichten. Tendenziell entsteht der neue Typus des "Arbeitskraft-Unternehmers" (Voß / Pongratz 1998). Dies hat Folgen für die Arbeitskräfte selbst, aber es hat auch weitreichende Folgen für die industriellen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, für das Bildungs- und Ausbildungssystem (Stichwort: lebenslange Weiterbildung) und für die Muster von Lebenslauf und Lebensplanung.

¹² Vgl. Voss / Pongratz, 1998, S. 135ff; zu den ‚Neuen Selbstständigen‘ Geissler, 2000.

¹³ Das betrifft die Arbeitsteilung zwischen planenden, anweisungsbefugten und ausführenden Arbeitskräften ebenso wie die eindeutige Zuordnung von Berufen zu bestimmten Tätigkeiten.

Offenbar schwächt sich die Phasierung in Kindheit und Jugend als reine Bildungsphase, Erwachsenenalter als Erwerbsphase und Ruhestand ab. Diese institutionalisierte Abfolge sowie die innere Gliederung des Berufsverlaufs hat ihre (für die Männer) sehr ausgeprägte Regelmäßigkeit und Erwartbarkeit verloren¹⁴. Auch die subjektiven Erwartungen an die Stabilität der Beschäftigung und geregelten Aufstieg verlieren vielfach ihre soziale Grundlage. Die lange Zugehörigkeit zu einem Betrieb wird weniger honoriert, im Gegenteil: Mobilität und die Verfolgung individueller beruflicher Ziele werden als selbstverständlich angesehen. Damit eröffnen sich zwar neue Entscheidungsspielräume auch noch in späteren biographischen Phasen; zugleich wird der Berufsverlauf – und damit der Lebenslauf als ganzer – aber nur noch für wenige Jahre planbar. Zugleich nimmt die Fürsorgeverpflichtung der Unternehmen für ihre Beschäftigten ab. Die dem herkömmlichen Erwerbsmodell inhärente kontinuierlich orientierte Berufsbiographie hat keine Zukunft mehr. Die gesamtgesellschaftliche Folge: Es wandelt sich das Verhältnis von Arbeit, Freizeit und Privatsphäre; potentiell wandelt sich auch die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern.

2) Die subjektiven Ansprüche an die Arbeit und der Wandel der privaten Lebensformen

Die Forderung nach Mobilität, Selbstmanagement und Selbstorganisation der Arbeit und des Lebenslaufs trifft bei einem relevanten Teil der jüngeren Generation keineswegs auf Widerstand. Für viele junge Männer und Frauen sind der Inhalt der Arbeit, Anerkennung und befriedigende Zusammenarbeit wichtiger als der formale arbeitsrechtliche Rahmen, als klare Statusdefinition oder langfristige Bindung an den Arbeitsplatz. Empirische Studien zeigen, dass für die weniger Qualifizierten Abwechslungsreichtum und eine angenehme, kooperative Arbeitssituation von großer Bedeutung sind. Für die höher Qualifizierten sind darüber hinaus fachliche Herausforderung, Selbstbestimmung über die Arbeitsausführung und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit wichtige Kriterien für die Berufswahl und die Entscheidung für einen Arbeitsplatz. Die oft der jüngeren Generation unterstellte ‚Jobber-Mentalität‘ kann dagegen empirisch nicht belegt werden. Die subjektive Einstellung zur Arbeit unterscheidet sich damit grundlegend von der pflicht- und hierarchieorientierten Arbeitshaltung und dem Sicherheitsbedürfnis der älteren Generation. Die neuen Formen der Arbeitsorganisation, die den einzelnen Beschäftigten oder der Arbeitsgruppe Entscheidungsspielräume geben und autonomes Handeln verlangen – also ihre subjektiven Kompetenzen und Interessen nutzen –, kommen diesen ausdifferenzierten Ansprüchen an die Arbeit entgegen. Zur Beschreibung dieses doppelten Prozesses ist verbreitet von ‚Subjektivierung‘ der Arbeit die Rede¹⁵. In diesem Kontext werden von den Beschäftigten selbst feste Arbeitszeiten mit Fremdbestimmung und Flexibilisierung mit Autonomie assoziiert.

¹⁴ Vgl. Geissler / Oechsle, 1994.

¹⁵ Vgl. Baethge, 1991; zusammenfassend: Kleemann / Matuschek / Voss, 1999.

Die vertiefte arbeitsorganisatorische Nutzung der subjektiven Bedürfnisse und Ressourcen der Beschäftigten ist jedoch auch mit Bezug zu den Prozessen der Individualisierung und Umstrukturierung im privaten Lebensbereich zu diskutieren. Aus der Skizze zu Arbeitsorganisation und Arbeitszeit kann geschlossen werden, dass die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und privatem Leben durchlässig geworden sind. Wieweit ist jedoch die Annahme überhaupt richtig, Privatleben und Erwerbsarbeit seien bisher strikt getrennt? Die populäre Unterstellung, dass es klare Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben gebe und geben sollte, spiegelt zwar ein Ergebnis der Modernisierung wider, nämlich des Wandels von der vormodernen feudalen Gesellschaft zur modernen Industriegesellschaft. Für die Durchsetzung der ökonomischen Zweck-Rationalität musste die Arbeitssituation von ‚irrationalen‘ Elementen – Rücksichten auf private Motive, Bedürfnisse und Lebenszusammenhänge – frei gehalten werden. Diesem Ziel diente die räumliche und symbolische Trennung der Erwerbsarbeit von der Vielfalt des ‚Lebens‘, das nicht der ökonomischen Rationalität folgt. Ein Element der Verbindung der beiden Sphären ist schon die Tatsache, dass sich das Privatleben von Frauen und Männern in seiner „Reglementierung der Sinne und in der Zeitstruktur“¹⁶ nach der Erwerbsarbeit richtet. Zugleich verknüpfen jedoch beide Geschlechter die Sphären „im Privaten über heterosexuelle Paarbeziehungen“, und Frauen schlagen durch ihre doppelte – und damit notwendigerweise flexible – Lebensführung¹⁷ „Brücken zwischen den separierten Sphären“¹⁸.

Zur Institutionalisierung der Abgrenzung von Erwerbsarbeit und privatem Leben trug die gesetzliche und tarifvertragliche Regulierung sowie die betriebliche Routinisierung der Arbeitszeit entscheidend bei. Denn dieser Prozess mündete in erwerbsbezogene Zeitinstitutionen¹⁹ –Normalarbeitstag, Wochenende, Urlaub, Ruhestand – ein. Mittels dieser Zeitinstitutionen war der direkte Zugriff des Betriebs auf die Arbeitskraft klar begrenzt. Da diese Mechanismen jedoch nur für die im Normalarbeitsverhältnis²⁰ Beschäftigten griffen, blieben andere Beschäftigte, insbesondere Frauen (als Saison- und Heimarbeiterinnen, mithelfende Familienangehörige, Teilzeit-Beschäftigte) außerhalb der Schutzfunktionen der Zeitinstitutionen. Gleichzeitig blieben die „Brücken“ zwischen Arbeit und privatem Leben in der Lebensführung von Frauen außerhalb der Wahrnehmung.

¹⁶ Becker-Schmidt, 1998, S. 16.

¹⁷ Zu den verschiedenen Ausprägungen der Lebensplanung von Frauen, u.a. der Balance von Familie und Beruf („doppelte Lebensführung“) vgl. Geissler / Oechsle, 1994, 1996.

¹⁸ Becker-Schmidt, ebd. sowie Geissler / Oechsle, 2001.

¹⁹ Vgl. Rinderspacher, 1999.

²⁰ Vgl. Mückenberger, 1985. Mückenberger hat das Konzept des Normalarbeitsverhältnisses als normative Konstruktion entfaltet. Es ist empirisch zugleich ein gesellschaftliches Arrangement der Existenzsicherung über sozial abgesicherte abhängige Arbeit, das die Lebenssituation des (männlichen) Arbeitenden wie auch seiner Familie prägt.

In den alltäglichen Zeitstrukturen des privaten Lebens von Frauen und Männern zeigte (und zeigt sich noch) die Verflechtung der Zeitinstitutionen mit der Lebensform der Hausfrauen- oder 'Familienernährerehe'. Um in der Normalarbeitszeit arbeiten zu können und zugleich ein 'gutes Leben' zu führen, muss der Mann mit einer anderen Person (einer Frau) zusammen leben, die die unterstützende Hintergrundsarbeit macht: Haushaltsführung, Kindererziehung, Sorge für Kranke – und die ihrerseits nicht dem Normalarbeitstag unterworfen ist. Die Erwerbsarbeit von verheirateten Frauen, die es natürlich immer gegeben hat, folgte daher immer einer eigenen Zeitlogik, – in Abweichung von den genannten Zeitinstitutionen.

Mit der Flexibilisierung von Arbeitsorganisation und Arbeitszeit haben die Zeitinstitutionen keine allgemeine Geltung mehr. Dennoch zeigen empirische Studien, dass die Arbeitsteilung in bestehenden Ehen und die Formen familialer Lebensführung weitgehend stabil bleiben, wenn flexible Arbeitszeitformen eingeführt werden²¹. Die Pluralisierung der privaten Lebensformen, vor allem die Zunahme der nicht-ehelichen Partnerschaften und der Zahl der Alleinlebenden, kann jedoch so gedeutet werden, dass im Generationenwechsel der sozio-kulturelle Wandel zu einer Flexibilisierung auch der Lebensformen führt. Viele Indikatoren weisen darauf hin, dass die Familienernährerehe für die jüngere Generation ihre subjektive Orientierungsfunktion eingebüßt hat. Die industriegesellschaftliche Arbeitsteilung und Lebensführung, zu der konstitutiv ein hierarchisches Geschlechterverhältnis gehört, ist der post-industriellen Wissensgesellschaft nicht mehr angemessen. Neue Tätigkeitsprofile und Arbeitsanforderungen, neue Organisationsformen der Arbeit und gewandelte subjektive Ansprüche an die Arbeit tragen zur Flexibilisierung der alltäglichen Lebensführung sowie zur Pluralisierung privater Lebensformen bei.

In diesem Prozess sind vor allem die jüngeren Frauen Akteurinnen, wenn nicht Vorreiterinnen. In ihrer Lebensplanung drückt sich ein neues Verständnis von biographischer Zeit aus; die Mehrheit der jungen Frauen heute sucht eine Parallelisierung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit. Die von der Normal-Arbeitszeit abweichenden Arbeitszeiten von Frauen heute haben daher nicht mehr ausschließlich die Funktion, zu den Arbeitszeiten des Partners zu 'passen', seine allzeitige Verfügbarkeit für den Betrieb zu sichern. Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeitregelungen haben heute für Frauen auch die Bedeutung, dass sie ihre eigenen beruflichen Interessen in einer Lebensphase weiterverfolgen können, in der sie Familienverantwortung übernehmen. Die gestiegene subjektive Bedeutung von Erwerbsarbeit bei jungen Frauen heute geht mit einer gewandelten subjektiven Bedeutung der Partnerbezie-

²¹ Vgl. dazu die Ergebnisse verschiedener Studien zur Einführung der Vier-Tage-Woche bei VW Wolfsburg in: Hildebrandt, 2000.

hung und die Individualisierung der Beziehung zu Kindern einher²². Zugleich ist die Suche nach einer Balance der Lebensbereiche eine Quelle des beschleunigten Wandels der Familie (Zunahme von nicht-ehelichen Lebensgemeinschaften, von Ein-Eltern-Familien und neu zusammengesetzten Familien). So ist auf das ausgeprägte berufliche Interesse der Frauen, auf ihr Bedürfnis nach Unabhängigkeit und Zeit 'für sich selbst' die Verschiebung der Geburt des ersten Kindes, die statistisch dokumentiert ist, zurückzuführen. Eine ausgedehnte Familienphase nach der Geburt eines Kindes plant heute nur noch eine Minderheit. Damit zeichnet sich ein grundlegender Wandel des Verhältnisses von Ausbildung, Beruf und Familienarbeit im Lebenslauf von Frauen ab. Darauf deuten der Aufstieg der 'modernisierten Versorgerehe' (Pfau-Effinger / Geissler 1992) und der 'dual career family' als Familien-Modelle hin, in denen die qualifizierte Erwerbstätigkeit der Frau selbstverständlich ist²³.

3. Flexibilisierung als Anforderung an die Einzelnen

Neben neuen Zeitbedürfnissen und –problemen im Alltag durch die gleichzeitige Präsenz in Arbeitswelt und Familie entstehen auch neue Entscheidungsalternativen und Handlungsanforderungen. Um eine gültige Lösung für eine Balance von Privatleben und Beruf zu entwerfen, muss das Individuum eine Fülle von Aufgaben bewältigen (die jeweils spezifische Kompetenzen verlangen): es muss mögliche zeitliche Strukturen des Lebenslaufs vor Augen haben, die Dauer von Lebensphasen und die Übergänge zwischen ihnen antizipieren, sich mit Altersnormen auseinandersetzen. Zudem geht es an biographischen Wendepunkten wie dem Einstieg in den Arbeitsmarkt und der Familiengründung um die Antizipation verschiedener Zeitbedürfnisse in unterschiedlichen Lebensformen. Flexible Arbeitszeitmodelle bieten hier von der Seite der Erwerbsarbeit her Gestaltungsspielräume, die die früheren rigiden Arbeitszeiten nicht boten. Im industriellen Zeitregime stellten sich diese Fragen nicht bzw. sie waren – für Frauen und Männer unterschiedlich – schon entschieden. Die Attraktivität der flexiblen Arbeitszeiten, von der schon die Rede war, ergibt sich daher auch aus der Lebensplanung von Frauen (und von partnerschaftlich orientierten Männern).

Offensichtlich sind dies Anforderungen an das Handeln, die nicht nur aus der Vereinbarkeitsproblematik resultieren, sondern in einem Arbeitsmarkt, in dem neue Berufe und Tätigkeitsprofile entstehen, schärfere Konkurrenzbedingungen herrschen sowie die faktische Entstrukturierung des industriellen Zeitregimes weit fortgeschritten ist, alle Individuen betreffen. Jugendliche und junge Erwachsene müssen heute ihre subjektiven Ansprüche an die Arbeit und an soziale Beziehungen und die entsprechenden Handlungsorientierungen unter unklaren Zukunftsperspektiven und ohne sichere institutionelle Vorgaben entwickeln.

²² Dazu ausführlicher Geissler / Oechsle, 1996; vgl. auch Leccardi, 1998.

²³ Vgl. Pfau-Effinger, 2000.

Gefordert sind dabei selbstreflexive wie kognitive und formale Kompetenzen: Um Zeitperspektiven zu entwickeln, private und berufliche Ziele zu gewichten und Chancen einzuschätzen, müssen die Individuen zur Selbstdistanzierung und zur expliziten Thematisierung ihrer Ziele, Fähigkeiten und Schwächen in der Lage sein. Zum Aufbau von privaten Bindungen und beruflichen Kooperationsbeziehungen sind kommunikative Kompetenzen und Empathiefähigkeit erforderlich. Die Individuen brauchen darüber hinaus zur Bewertung von Handlungsalternativen kognitive Kompetenzen, Sachwissen und Abstraktionsfähigkeit. Zur Erforschung externer Bedingungen, institutioneller Vorgaben und Ressourcen sind schließlich formale Kompetenzen nötig, etwa die Fähigkeit, Zugang zu Informationen zu finden, diese zu erschließen und auf die eigene Lebenslage anzuwenden. Dass diese Kompetenzen sozial ungleich – nach Bildungsstand und sozialem Status, aber auch nach Region und ethnischer Zugehörigkeit – verteilt sind, ist evident.

4. Systemische oder kulturelle Modernisierung?

Abschließend will ich eine der Eingangsfragen aufgreifen: Führt der Wandel der Arbeits- und Lebenswelt zu mehr Selbstbestimmung und Lebensqualität des Einzelnen oder zur Auflösung von Sinnbezügen und Sicherheit(en) im Lebenslauf, von Solidarität und verlässlichen Beziehungen? Auf der Grundlage von empirischen Studien ist diese Frage noch nicht zu beantworten. Zu ihrer Bearbeitung müssten – neben den hier vorrangig referierten Ergebnissen aus Arbeitssoziologie und Lebenslaufforschung – Erkenntnisse aus Teilgebieten einbezogen werden, die den Wohlfahrtsstaat und die ihm zugrundeliegenden normativen Konzepte von Umverteilung und Gerechtigkeit, aus Teilgebieten, die die neuen Lebensformen und die mit ihnen verbundenen Leitbilder sowie die Neustrukturierung von Geschlechter- und Generationenbeziehungen erforschen. Wichtig wären auch Erkenntnisse zu den Folgen der Entwicklung in Betrieb und Arbeitsmarkt für die Strukturen sozialer Ungleichheit. Dies kann hier alles nicht geleistet werden. Generell herrscht ein beträchtlicher Wissensmangel über die Formen des individuellen Umgangs mit Flexibilisierung und über ihre Wohlfahrtseffekte.

Optimistische und pessimistische Interpretationen der Flexibilisierungsprozesse lassen sich heuristisch entlang der Unterscheidung von System und Lebenswelt darstellen, die Jürgen Habermas zur Analyse der Gegenwartsgesellschaften eingeführt hat²⁴. Als wichtige Differenz führt er dabei die unterschiedlichen Rationalitätsformen ein, die den gesellschaftlichen Teilsystemen eigen sind. In den gesellschaftlich dominanten Systemen – insbesondere in der Ökonomie – herrschen nutzen-maximierende, am Prinzip der Zweckrationalität orientierte Handlungs- und Denkformen vor. In der ‚Lebenswelt‘ des alltäglichen Zusammenlebens

dominiert dagegen wertrationales, an Solidarität und anderen Normen des Zusammenlebens orientiertes Denken und Handeln. Trotz der relativen Nachrangigkeit der Lebenswelt kann keine Gesellschaft auf die Eigenständigkeit der Lebenswelt verzichten, die jedoch immer der Gefahr der Überwältigung („Kolonialisierung“) durch die systemischen Handlungsimperative und Denkformen ausgesetzt ist.

Die objektive und subjektive 'Entgrenzung' von Arbeit und Leben kann in diesem Sinn als Teil der „Kolonialisierung der Lebenswelt“ (Habermas) interpretiert werden. Denn in der marktregulierten Ökonomie verlangen die neuen Formen der Arbeitsorganisation von den Arbeitnehmer/innen die Verinnerlichung zweckrationaler Regulierungs- und Kontrollmechanismen, sie verlangen die "Internalisierung des Marktes"²⁵ selbst. Damit ist gemeint, dass der/die Arbeitnehmer/in die Verfolgung betrieblicher Interessen, das Streben nach Unternehmenserfolg nicht mehr völlig an den Arbeitgeber delegieren kann, sondern auch dem eigenen Handeln zurechnen muss. Wenn nun zugleich die Erwerbsarbeit durch die Aufhebung klarer (arbeitszeitlicher) Grenzen sich mit dem Alltagsleben mischt, dann kann die Verinnerlichung der Zweckrationalität des Marktes, die in der Person des Arbeitenden, gewissermaßen in seiner Identität stattfindet, zur weiteren "systemischen Überformung beziehungsweise Okkupation der Lebenswelt durch verselbständigte funktionale Imperative"²⁶ beitragen. Die Flexibilisierung der Grenzen von Arbeits- und Lebenswelt geht also in dieser Deutung damit einher, dass die zweckrationale Logik der Ökonomie in allen Lebensbereichen sich durchsetzt und auch die Lebenswelt – Familie und soziale Beziehungen allgemein – überformt. Die gesellschaftliche Modernisierung wäre dann als "lebensweltlich dysfunktionale systemische Rationalisierungsdynamik"²⁷ zu kennzeichnen.

Eine konkurrierende Deutung bezieht sich auf die zahlreichen Hinweise, die zeigen, dass die strikte Trennung von Arbeit und Leben auch von der Seite der Lebenswelt her sich auflöst. Vor allem an die unbestreitbaren Autonomiespielräume in den neuen Formen der Arbeitsorganisation können selbstbestimmte Ansprüche an die Arbeit anknüpfen, die das Subjekt erhebt, um seiner Persönlichkeitsentwicklung und Lebenszufriedenheit willen. Auch die eben skizzierte Verinnerlichungsproblematik ist einer anderen Deutung zugänglich. So dienen die zur Bewältigung der flexiblen Arbeits- und Lebensformen notwendigen kognitiven und kommunikativen Kompetenzen und die Ausbildung von Selbstreflexion und Empathie nicht eindimensional der systemischen Rationalisierung; ihre Reichweite ist durch die ökonomischen und rechtlich-politischen Systeme nicht 'einzufangen' und zu kontrollieren. In dieser Deutung wird der Eigensinn der Lebenswelt durch die wachsende Verbreitung solcher

²⁴ Vgl. dazu Heming, 2000.

²⁵ Vgl. den Titel von Moldaschl / Sauer, 2000.

²⁶ Heming, 2000, S. 60.

Ansprüche und Kompetenzen gestärkt. Der gesellschaftliche Prozess wäre dann weniger als systemische denn als kulturelle Modernisierung zu kennzeichnen.

²⁷ Heming, 2000, S. 61.

Verwendete Literatur

Baethge, Martin: Arbeit, Vergesellschaftung, Identität - Zur zunehmenden normativen Subjektivierung von Arbeit. In: Soziale Welt Heft 1, 1991, S. 6-19

Becker-Schmidt, Regina: Relationalität zwischen den Geschlechtern, Konnexionen im Geschlechterverhältnis. In: Zeitschrift für Frauenforschung Heft 3, 1998, S. 5-21

Geissler, Birgit: Unabhängige Gründer oder neues Proletariat? Anmerkungen zu sozialen Ursachen und Folgen neuer selbstständiger Erwerbsformen. In Frankfurter Rundschau, 20. / 21. 4. 2000, S. 7

Geissler, Birgit / Oechsle, Mechtild: Lebensplanung als Konstruktion: Biographische Dilemmata und Lebenslauf-Entwürfe junger Frauen. In: Beck, Ulrich / Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hrsg.): Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften, Suhrkamp Verlag, Frankfurt, 1994, S. 139-167

Geissler, Birgit / Oechsle, Mechtild: Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe, Dt. Studienverlag, Weinheim, 1996

Geissler, Birgit / Oechsle, Mechtild: Zeitordnungen des Erwerbssystems und biographische Bindungen an Andere: Verflechtung und Entkoppelung. In: Born, Claudia / Krüger, Helga (Hrsg.): Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im Lebenslaufregime. Bd. 3 der Reihe 'Statuspassagen und Lebenslauf', Juventa Verlag, Weinheim, 2001, S.

Heming, Ralf: Systemdynamiken, Lebenswelt und Zivilgesellschaft – Zeitdiagnostische Aspekte der Gesellschaftstheorie von Jürgen Habermas. In: Schimank, Uwe / Volkmann, Ute (Hrsg.): Soziologische Gegenwartsdiagnosen I. Leske und Budrich Verlag, Opladen, 2000, S. 57-73

Hildebrandt, Eckart (Hrsg.): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. edition sigma, Berlin, 2000

Jurczyk, Karin / Rerrich, Maria S. (Hrsg.): Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Lambertus Verlag, Freiburg, 1993

Kleemann, Frank / Matuschek, Ingo / Voß, G. Günter: Zur Subjektivierung von Arbeit. Veröffentlichungen des Wissenschaftszentrums Berlin (P99-512), Berlin, 1999

Kraetsch, Clemens / Trinczek, Rainer: Arbeitszeitflexibilisierung in Klein- und Mittelbetrieben des Produzierenden Gewerbes. Stand, Entwicklung und Probleme. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Heft 4, 1998, S. 338-361

Leccardi, Carmen: Biographische Zeitperspektive und Lebensplanung junger Frauen. In: Oechsle, Mechthild / Geissler, Birgit (Hrsg.): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. Leske und Budrich Verlag, Opladen, 1998, S. 201-215

Moldaschl, Manfred / Sauer, Dieter: Internalisierung des Marktes – Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: Minßen, Heiner (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. edition sigma, Berlin, 2000, S. 205-224

Mückenberger, Ulrich: Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses - hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform Heft 7, 1985, S. 415-434; Heft 8, 1985, S. 457-475

Mückenberger, Ulrich (Hrsg.): Zeiten der Stadt. Reflexionen und Materialien zu einem neuen gesellschaftlichen Gestaltungsfeld, Edition Temmen, Bremen, 1998 (2. Aufl. 2000)

Pfau-Effinger, Birgit / Geissler, Birgit: Institutionelle und soziokulturelle Kontextbedingungen der Entscheidung verheirateter Frauen für Teilzeitarbeit. Ein Beitrag zu einer Soziologie des Erwerbsverhaltens. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Nürnberg). Heft 3, 1992, S. 358-370

Pfau-Effinger, Birgit: Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs. Leske und Budrich Verlag, Opladen, 2000

Rinderspacher, Jürgen: Der freie Samstag. In: Fürstenberg, Friedrich / Herrmann-Stojanov, Irmgard / Rinderspacher, Jürgen (Hrsg.): Der Samstag. Über Entstehung und Wandel einer modernen Zeitinstitution. edition sigma, Berlin, 1999

Sennett, Richard: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin Verlag, Berlin 1998

Voß, G. Günter: Das Ende der Teilung von 'Arbeit und Leben'? In: Beckenbach, Niels / van Treeck, Werner (Hrsg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit, Soziale Welt Sonderband 9, 1994, Göttingen, S. 269-294

Voß, G. Günter / Pongratz, Hans J.: Der Arbeitskraft-Unternehmer. Eine neue Grundform der Ware 'Arbeitskraft'? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 1, 1998, S. 131-158