

## **„Arbeit“: Themen und Theorien der Arbeitssoziologie**

### **1. „Wenn alles getan ist ...“**

Arbeit ist im Alltagsverständnis zunächst immer körperliche Arbeit. Auch wer noch nie in einem Industriebetrieb oder auf einer Baustelle war, kann sich von dem Bild angesprochen fühlen, mit dem in den 1990er Jahren eine Biermarke warb: Ein Plakat zeigt vor abendlichem Himmel auf dem Kai einer Schiffswerft (mit Kränen und Schuppen im Hintergrund) eine Gruppe von Männern im ‚Blaumann‘, die in heiterer Stimmung einen Kasten Bier tragend auf die Betrachtenden zugehen; diese Feierabendidylle der Arbeiterklasse ist überschrieben „Wenn alles getan ist“.

In diesem Bild sind viele Aspekte von Arbeit in der modernen Gesellschaft enthalten; neben dem Hinweis auf die Belastung durch schwere Arbeit (die für heute getan ist) wird gezeigt, dass ‚richtige‘ Arbeit Männersache ist, dass Arbeit in erster Linie produktive Arbeit ist, die als industrielle Fertigung ein kollektiver Prozess ist. Es wird auch gezeigt, dass diese Arbeit Vergemeinschaftung stiftet, die bis in den Feierabend reichen kann, dass aber gleichzeitig auch klar ist, wann die Arbeitszeit zu Ende ist und die Freizeit beginnt, in der für Männer, die von der Arbeit heimkehren, nichts mehr „zu tun“ ist. Offensichtlich ist das Bild zugleich anachronistisch, denn es zeigt einen untergehenden Arbeitstypus. Die postindustrielle Arbeitsrealität ist weniger von körperlicher Arbeit geprägt, weniger männlich, stärker individualistisch, und insgesamt ist das Verhältnis von Arbeit und Leben weniger übersichtlich. Nach einer Einführung in den Arbeitsbegriff und einem Überblick über den Stand arbeits- und industriesoziologischer Forschung wird auch von diesem Wandel der Arbeit die Rede sein.

### **2. Arbeit als Konzept soziologischer Analyse**

Die Soziologie handelt vom Verhältnis zwischen Individuum und Gesellschaft – das ist eine der allgemeinsten Bestimmungen der Soziologie. In dieser Allgemeinheit kann Arbeit als ein Medium der Vermittlung von Individuum und Gesellschaft, als eine Form der „Vergesellschaftung“ des Einzelnen bestimmt werden. Arbeit ist insofern immer gesellschaftliche Arbeit. Das gilt jedenfalls für die moderne Gesellschaft, für die deshalb auch verschiedene arbeitsbezogene Bezeichnungen wie Industriegesellschaft, Dienstleistungs- oder Arbeitsgesellschaft gängig sind. Nicht zufällig gelten solche Bezeichnungen nur der modernen Gesellschaft, die vom Fortschrittsgedanken und vom

Versuch der technischen Weltbeherrschung geleitet ist. Erst mit der Modernisierung kann Arbeit im gesellschaftlichen Selbstverständnis zentral werden.

In seinem umfassenden Überblick zur Begriffs- und Ideengeschichte von Arbeit seit der Antike zitiert Werner Conze (1972, S. 154) die Definition aus dem Brockhaus von 1966: „'Arbeit' (ist) das bewusste Handeln zur Befriedigung von Bedürfnissen, darüber hinaus ... Teil der Daseinserfüllung des Menschen“. Angesichts der alltäglichen und konfliktreichen Erfahrung der weitreichenden Eingriffe des Menschen in seine Umwelt ist heute demgegenüber eine Definition stärker verbreitet, die als Arbeit die Auseinandersetzung des Menschen mit der Natur begreift. Natur tritt dem Menschen jedoch immer als schon sozial gestaltete gegenüber. Anders formuliert ist Arbeit daher die geplante und mit geistigen Mitteln und technischen Werkzeugen vorgenommene Veränderung der bereits gesellschaftlich geprägten Umwelt.

In einer in philosophischen Begriffen formulierten Bestimmung nennt Friedrich Kambartel (1993) vier Bedeutungen gesellschaftlicher Arbeit, die sowohl für privates wie für erwerbsbezogenes Handeln gelten können: Als Arbeit kann erstens zweckrationales Handeln „in Abhebung von solcher Praxis, welche um ihrer selbst willen geschieht“ (S. 240) verstanden werden, zweitens „das produktive Hervorbringen des menschlichen Lebens und seiner gegenständlichen Welt überhaupt“ (S. 240). Drittens kann der Aspekt der mühevollen Tätigkeit und viertens der Aspekt der sozialen Zuwendung, des Engagements für Andere im Mittelpunkt des Arbeitsverständnisses stehen (S. 241). Eine historische Einbettung dieser sich nicht ausschließenden Definitionen muss die Arbeitsteilung einer konkreten Gesellschaft und die in dieser Gesellschaft üblichen Gegenleistungen – Entlohnung, soziale Sicherung, Anerkennung und sozialer Status – nennen, „wenn wir die für ... die Sphäre des *Rechts* und der *Wirtschaft* wesentliche Rede von ‚Arbeit‘ betrachten: Hier tritt Arbeit ... als rechtlich und ökonomisch geregelte *Leistung* im Rahmen der *gesellschaftlichen Teilung der Arbeit* in den Blick.“ (Kambartel 1993, S. 241, Hervorheb. im Original)

Wie diese sehr weite Definition, die auch die Arbeit ohne Erwerbscharakter einschließt, zeigt, ist die Bestimmung dessen, was in einer Gesellschaft als Arbeit gilt, wie sie zu bewerten ist, welche Arbeit wem zugewiesen wird, ein im Grunde nie abgeschlossenes Thema der Soziologie (und auch der Sozialphilosophie, der Arbeitspsychologie und der Arbeitswissenschaft).

Die soziologische Teildisziplin, die arbeitsbezogene Fragen erforscht, verwendet jedoch einen vergleichsweise engen Arbeitsbegriff. An der in Deutschland üblichen Selbstbezeichnung „Industrie- und Betriebssoziologie“ ist ablesbar, welche Arbeitsform begrifflich und als empirischer Forschungsgegenstand im Vordergrund steht: Erwerbsarbeit, vor allem industrielle Arbeit und ihre technisch-qualifikatorischen Anforderungen und die soziale Organisation des Betriebs. „Es geht der Industriosozologie darum, den Kauf und Verkauf der Arbeitskraft sowie ihren Einsatz in Betrieben als einen sozialen Prozess zu analysieren.“ (Deutschmann 2002: 46)<sup>1</sup> Diese Bestimmung hatte manifeste Folgen für die Forschung; bis vor wenigen Jahren waren weder die Beschäftigung mit Dienstleistungen noch die Arbeit von Selbständigen Schwerpunkte der Arbeitssoziologie. Zum anderen wurde mit der Privilegierung formeller

Erwerbsarbeit der gesamte Bereich informeller Arbeitsverhältnisse – von der Saisonarbeit und geringfügigen Beschäftigung bis zur Schwarzarbeit – in einer wissenschaftlichen Grauzone belassen.

### **3. Dualismen im Arbeitsbegriff**

Theoretisch noch folgenreicher ist die Konzentration der Soziologie auf die sog. produktive Arbeit, die im institutionellen Rahmen des Arbeitsmarktes stattfindet. Denn damit wird jegliche nicht-erwerbsförmige Arbeit aus dem Arbeitsbegriff ausgeklammert; dies betrifft Hausarbeit, Pflege und Kindererziehung ebenso wie ehrenamtliche Arbeit und Eigenarbeit zur Selbstversorgung. Implizit wird dabei ein älterer Dualismus aufgegriffen, nämlich der zwischen der Arbeit von Männern und der von Frauen<sup>2</sup>. In der heute (noch) gültigen Fassung dieses Dualismus' werden zwei Referenzsysteme wirksam; zum einen geht es um die Unterscheidung ‚produktiver‘ vs. ‚reproduktiver‘ Arbeit, die sich auf die Frage der Produktivität, der messbaren Wertschöpfung im volkswirtschaftlichen Sinn bezieht. Die Arbeit in Haus und Familie hat in diesem Sinne keinen Tauschwert. Zum anderen führt in der modernen Gesellschaft nur der Ertrag der Erwerbsarbeit (Geldeinkommen) zu sozialer Anerkennung und Statusgewinn der Arbeitenden, während der Ertrag der Eigenarbeit, vor allem Gebrauchsgüter und „das produktive Hervorbringen des menschlichen Lebens“ (Kambartel 1993, s.o.) als vernachlässigbare Größe erscheint.

In der sozialwissenschaftlichen (wie auch der ökonomischen) Theoriebildung kommt daher die Gesellschaftlichkeit ‚reproduktiver‘ Arbeit bisher nicht in den Blick.. Das Wissen über die zweiwertige Codierung von Arbeit nach Geschlecht ist zwar inzwischen Allgemeingut; dennoch ist der Stand des wissenschaftlichen Wissens zur nicht erwerbsförmigen Arbeit und – innerhalb der Erwerbsarbeit – zu den typischen Bereichen der Frauenarbeit immer noch erheblich geringer als zu den klassisch männlichen Erwerbsbereichen (vgl. Rabe-Kleberg 1993). Erst neuerdings wird mit dem Begriff der Arbeitsteilung auch diejenige zwischen den Geschlechtern benannt. Nicht zuletzt ist der tatsächliche Umfang der Erwerbsarbeit von Frauen immer unterschätzt worden, weil sie vielfach in der informellen Ökonomie, das heißt ohne regulären Arbeitsvertrag, oft mit unregelmäßigen Arbeitszeiten und zugleich an die familialen Aufgaben angepaßt, tätig waren und sind.

Die Erweiterung des sozialwissenschaftlichen Arbeitsbegriffs stand daher nicht zufällig im Zentrum der Frauenforschung seit den 1970er Jahren. Zunächst wurde die gesellschaftliche und wissenschaftliche Nicht-Wahrnehmung der unbezahlten Frauenarbeit in Haus und Familie als Beleg für die soziale Ungleichheit der Geschlechter und die Herrschaft des Patriarchats thematisiert. Mit der Ausdifferenzierung der feministischen Theoriebildung wurde ‚Arbeit‘ darüber hinaus eine wesentliche theoretische Analysekatgorie. In den letzten Jahren hat hier der Diskurs zum kulturellen System der Zweigeschlechtlichkeit bzw. zur sozialen Konstruiertheit von Geschlecht neue Fragestellungen generiert. Die unterschiedliche Verortung von Frauen und Männern im Erwerbssystem wird dabei als Ergebnis sozialer Konstruktionen angesehen, die auf der

Ebene sozialer Interaktion hergestellt ('doing gender') und in Institutionen verfestigt werden. Arbeit und Geschlecht werden demnach gesellschaftlich ‚kurzgeschlossen‘: Arbeit wird als solche dadurch definiert, welches Geschlecht der oder die Arbeitende hat, und umgekehrt wird Mann-Sein und Frau-Sein durch Art und Gegenstand der Tätigkeit und durch ihre Anerkennung als gesellschaftliche Arbeit mitbestimmt (vgl. Wetterer 2002). Die ‚Geschlechtscharaktere‘ (Hausen 1976) sind demnach eine Folge der Arbeitsteilung – nicht umgekehrt!

Innerhalb des Arbeitsbegriffs gibt es noch ein zweite Codierung: die Trennung in Arbeit als ‚Werk‘ und Arbeit als ‚Mühe‘ (Conze 1972, S. 154; Offe 2000). Diese Gegenüberstellung ist seit der Antike in allen Thematisierungen von Arbeit von Bedeutung, sie ist also nicht an eine bestimmte Gesellschaftsform, Arbeitsteilung oder Organisation von Arbeit gebunden. Andere Bezeichnungen für diesen Dualismus lauten (lat.) opus vs. labor, (sinnerfüllte) Leistung vs. (sinnentleerte) Belastung, Identifikation mit der Arbeit vs. Instrumentalismus, Beruf vs. Job. Heute wird der Dualismus von Werk und Mühe zum Beispiel dann thematisiert, wenn nach dem subjektiven Sinn von Ausbildung und Erwerbsarbeit über die Einkommenserzielung hinaus gefragt wird, nach den Kriterien für die Bewertung eines Arbeitsplatzes oder nach der Bedeutung von Arbeitslosigkeit für die soziale Integration (vgl. Kronauer, Vogel und Gerlach 1993). Im Ergebnis wird nicht mehr von Belastung oder Sinnstiftung als alternativen Merkmalen unterschiedlicher Arbeitszusammenhänge, sondern als sich notwendig in fast jeder Arbeit ergänzende Erfahrungen gesprochen (Jahoda 1983, vgl. auch Becker-Schmidt u.a. 1983). Auch für die Haus- und Familienarbeit ist die Verbindung von Werk und Mühe relevant, denn zu ihr gehören neben den alltäglichen Routinearbeiten sinnstiftende Tätigkeiten, z.B. in der produktiven Eigenarbeit, in der Erziehung von Kindern, in der Herstellung sozialer Netzwerke.

#### **4. Arbeit und Herrschaft bzw. Arbeit und Freiheit**

Beim Blick in die Geschichte stellen wir fest: Werk und Mühe fallen bis zum Beginn der modernen Gesellschaft auseinander, sie gelten als Beschreibungen für verschiedene Tätigkeiten: die Einen (Wenige) sind frei vom Zwang zur Arbeit, sie können sich dem künstlerischen oder philosophischen oder politischen ‚Werk‘ widmen. Den Anderen, den Bauern, Arbeitern, Handwerkern, Handlangern, Armen bleibt nur die Mühe, und das Ergebnis dieser Mühe gehört im Kontext antiker oder feudaler Herrschaftsverhältnisse nicht einmal ihnen selbst. Die Gegenüberstellung von intrinsischer Motivation – der Orientierung am Werk, am Sinn der Arbeit – und dem Umgang mit extern gesetzten Notwendigkeiten – dem Aspekt der Mühe – thematisiert also auch eine Gegenüberstellung und zugleich ein Ineinander von Freiheit und Herrschaft.

Erst die moderne Gesellschaft verbindet Arbeit mit dem Leistungsgedanken, und in der Verfolgung der Fortschrittsidee macht sie Arbeit für alle Gesellschaftsmitglieder moralisch verpflichtend. Selbst die Mächtigen arbeiten heute, oft sogar mehr als die Machtlosen. Und die abhängige Lohnarbeit unterliegt – nach der Befreiung aus feudalen Zwängen – der Vertragsfreiheit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. So verbindet

sich für fast alle Gesellschaftsmitglieder Freiheit und (strukturelle, nicht mehr personale) Herrschaft in der Arbeit.

Dies ist ein entscheidender Aspekt der Industrialisierung: die Auflösung der vormodernen personalen Herrschaftsbeziehungen und die Entstehung des freien Lohnarbeiters. Das abhängige Beschäftigungsverhältnis der modernen Gesellschaft beruht auf einem Vertrag zwischen (rechtlich) freien und gleichen Vertragspartnern über den Tausch zwischen Arbeitskraft und monetärer Entlohnung, und dieser Tausch wird grundsätzlich ohne Ansehen der Person vollzogen. Es geht dem Arbeitgeber zwar um eine spezifische Arbeitsfähigkeit und Qualifikation der Arbeitskraft, aber welchen Glauben und Moralvorstellung ein/e Arbeiter/in hat, was er/sie mit dem verdienten Geld vorhat usw., braucht ihn nicht zu interessieren. Damit entfallen eine Reihe von Problemen – aus Sicht des Arbeitgebers: vor allem die Dimension von Schutz und Fürsorge, die zu den vormodernen Arbeitsbeziehungen gehörte, fällt weg. (In der frühindustriellen Epoche bis etwa zum Ende des 19. Jahrhunderts waren die Lohnarbeiter buchstäblich schutzlos, bis kollektive Solidaritätsformen – Gewerkschaften, Vereine – und staatlich geförderte Sozialversicherungen entstanden.)

Aus der Tatsache, dass bei der Mehrheit der Arbeitsverhältnisse die Anstrengung durch die Arbeit so groß ist, dass die Orientierung am Sinn der Arbeit (und damit die ‚freiwillige‘ Leistung) dahinter zurück tritt, entsteht ein Problem: die Umwandlung von Arbeitskraft in Arbeitsleistung muss erst hergestellt werden. Daher werden Aufsicht und Motivierung notwendig, und dies ist die Grundlage der systematischen Planung und Organisation von Arbeit im Betrieb. Das Problem besteht darin, dass der Arbeitsvertrag sich nur auf die Bereitstellung der *Arbeitskraft* bezieht; der Arbeitgeber muss daher technisch dafür sorgen, dass der (von ihm bezahlte) Arbeiter arbeiten kann und er muss organisatorisch dafür sorgen, dass er es auch tut. Die soziologische Formulierung dafür lautet Transformationsproblem: wie wird aus dem passiven ‚zur-Verfügung-Stehen‘ von Arbeitskraft produktive Arbeit? Noch in den 1990er Jahren ist dazu ein Aufsatz mit dem Titel „Warum arbeiten die Arbeiter?“ erschienen (Berger 1995).

Zur Bearbeitung dieses Problems sind im 19. und 20. Jahrhundert immer wieder neue Methoden der Arbeitsorganisation, Kontrolle, Qualitätssicherung etc. entwickelt worden. Warum entsteht das Problem erst mit der Industrialisierung? Die Antwort steckt in dem Wörtchen ‚freier‘ Lohnarbeiter. Im Vergleich zum vormodernen Lohnarbeiter (ebenso wie zum abhängigen Bauern und Handwerksgehilfen) ist der Arbeiter der industriellen Epoche befreit aus persönlichen Abhängigkeiten und politischer Unfreiheit. Und er ist befreit aus der sozialmoralischen Einheit von Arbeiten und Leben, die dem Einzelnen ein Minimum an Existenzsicherung und Schutz nur bot, wenn er in der Gemeinschaft, in die er hineingeboren oder in früher Jugend als Arbeitskraft integriert worden war, auf Dauer blieb. (Wer, freiwillig oder nicht, diese Gemeinschaft verließ, gehörte zu den Entwurzelten und Armen, die als Bevölkerungsgruppe der Vormoderne meist der Vergessenheit anheim fallen.) Mit der Auflösung dieser Einbindung löste sich die Selbstverständlichkeit und Alternativlosigkeit auf, dass die Leute, die zum Arbeiten geboren waren, auch arbeiteten. Der freie Lohnarbeiter musste also durch Kontrolle einerseits und durch technisch-organisatorische Vorkehrungen andererseits dazu gebracht werden,

zu arbeiten und zwar nach neuen Effektivitätsvorstellungen: Im 19. Jahrhundert wurden Formen regelmäßiger Zeitmessung und der Durchsetzung entsprechender Zeitnormen und Zeitdisziplin erarbeitet. Die gemessene Zeit der Uhren und die entsprechende Pünktlichkeit und Regelmäßigkeit in der industriellen Arbeit durchzusetzen, war ein Projekt, das 100 Jahre gedauert hat, bis Zeitordnung und Arbeitsbereitschaft tatsächlich ‚verinnerlicht‘, zum alltäglichen Habitus geworden waren. Es gibt einen inzwischen klassischen Aufsatz des englischen Sozial- und Wirtschaftshistorikers Edward H. Thompson ("Zeit, Arbeitsdisziplin und Industriekapitalismus", dt. 1973), der die Durchsetzung der linearen Maschinenzeit gegenüber der zyklischen vorindustriellen Zeit aufzeigt.

Beide dualistischen Codierungen: die nach dem Geschlechterverhältnis und die nach Autonomie (Werk) und Fremdbestimmung (Mühe) sind keineswegs überholt und sie bleiben auch für die Arbeitssoziologie interessant. In der modernen Gesellschaft ist der Dualismus von sinnvoller, werkbezogener Leistung und ‚Mühe‘ nicht aufgehoben, er gehört vielmehr konstitutiv zu jedem Arbeitsprozess. Dem Gewinn von Zufriedenheit in der Arbeit und von Identität über die Arbeit (ob sie nun erwerbsförmig ist oder nicht) steht die Fremdbestimmung gegenüber. Je anspruchsvoller und interessanter die Arbeit ist, umso stärker kann der Konflikt zwischen beiden Seiten erlebt werden. Die Frage nach der Verbindung von Arbeit und Fremdbestimmung taucht auch in neueren Studien an prominenter Stelle wieder auf, nämlich als Fragen zu Arbeitsorganisation und Hierarchie im Betrieb und als Frage nach dem Zusammenhang von Arbeit und Abhängigkeit in privaten Beziehungen (z.B. in der Ehe).

## **5. Die Industriosozologie als ‚Leitwissenschaft‘**

Es hat einen systematischen Grund, dass im vorliegenden Text der historische Übergang von der vormodernen Gesellschaft, die durch Unfreiheit in den Arbeitsbeziehungen gekennzeichnet war, zur modernen Gesellschaft skizziert wurde: Die Kategorie ‚Arbeit‘ ist ohne Kenntnis des Entstehungsprozesses moderner Gesellschaften (in der Zeit der industriellen Revolution) als Werkzeug wissenschaftlicher Analyse nicht einsetzbar. Zugleich tragen arbeitssoziologische Erkenntnisse dazu bei, die aktuelle Entwicklung moderner Gesellschaften analysieren zu können. Die Entwicklung der Arbeit gab immer Gelegenheit, gesellschaftstheoretische Perspektiven zu entwickeln und zeitdiagnostische Fragen aufzuwerfen. Arbeitssoziologische Aussagen sind daher immer historisch – raum-zeitlich – situiert. Das ist kein Zeichen von Bescheidenheit, im Gegenteil; die Arbeitssoziologie hat eine besondere Nähe zur gesellschaftspolitischen Einordnung des sozialen Wandels, sogar zu seiner Bewertung als progressiv oder rückschrittlich und zur Prognose künftiger Entwicklungen.

In der Zeit nach dem 2. Weltkrieg und besonders in den 1970er Jahren wurde daher der Anspruch formuliert, dass die Industriosozologie mehr als eine unter mehreren Spezialsoziologien sei. Industrialisierung und Arbeit sei das "zentrale Thema von Soziologie schlechthin“ schrieben die Industriosozologen Burkart Lutz und Gert Schmidt in einem Handbuchartikel von 1977. Diese Einschätzung geht darauf zurück, dass in der Tat

die Arbeitssoziologie entscheidende Themen der Nachkriegsgesellschaft bearbeitete: die Bedingungen und Formen des Wiederaufbaus, das gesellschaftliche Bewusstsein der Arbeiter, die Frage des kollektiven Handelns im Betrieb und in der Gesellschaft. Das setzte sich in den 60er und 70er Jahren des 20. Jahrhunderts fort; im Zuge der Studentenbewegung entwickelte sich eine starke Strömung, die zwischen den wissenschaftlichen Ansätzen der Soziologie und der Reformbewegung eine direkte Verbindung sah. Gerade die Industriesoziologie galt als diejenige Teildisziplin, die Hinweise geben konnte und sollte für die Richtung des gesellschaftlichen Fortschritts, für die Überwindung der sozialen Ungleichheit und für eine erweiterte politische Partizipation der Arbeiter bis hin zur Theoretisierung des „Sieges der Arbeiterklasse“.<sup>3</sup>

Im Rückblick lässt sich diese Instrumentalisierung (die auch eine Selbst-Instrumentalisierung der Wissenschaftler war) recht leicht als ein intentionalistisches Missverständnis soziologischer Erkenntnis benennen. Soziologie – sofern sie auf der Seite der Unterprivilegierten stand – wurde als Quelle ‚richtiger‘ Informationen über die Gesellschaft, über ihre Klassen- und Herrschaftsstruktur verstanden und sollte ein Instrument des politischen Handelns sein. Damit wurde das Gütezeichen für soziologische Forschung und Theoriebildung allerdings vernachlässigt, nämlich die Fähigkeit, eine soziale Situation methodisch kontrolliert ohne wertende Kategorien und ohne Bewertung der Ergebnisse zu untersuchen, das heißt also konkurrierende Wertsysteme als solche zu erkennen und mit wechselnden Perspektiven auf einen Gegenstand zu blicken, ohne sich für die ‚richtige‘ vorab festzulegen.

## **6. Arbeitssoziologie als empirische Teildisziplin (ein Überblick)**

Bereits die ersten Texte, die man der Arbeitssoziologie zurechnen könnte (die es so damals noch nicht gegeben hat) haben empirische Grundlagen, so z. B. die Studie von Friedrich Engels zur „Lage der arbeitenden Klasse in England“ (von 1845), die Studie von Frederick Taylor zur wissenschaftlichen Betriebsführung von 1911 (hierfür hat er detaillierte Arbeitsbeobachtungen durchgeführt) und die Arbeitslosenstudie von Jahoda, Lazarsfeld und Zeisel (zuerst erschienen 1932).

Seit dem 2. Weltkrieg wird in der (deutschen) Arbeits- und Industriesoziologie zu folgenden Themen kontinuierlich geforscht:

- zur industriellen Technik im Arbeitsprozess (z.B. Fließbandarbeit, Computereinsatz),
- zur fachlichen oder betriebsspezifischen Qualifikation von Arbeitern,
- zu Betriebsformen (z.B. Entstehung von Großbetrieben) und zu arbeitsorganisatorischen Methoden der Produktivitätssteigerung (z.B. Taylorismus, Gruppenarbeit),
- zur Entwicklung der Arbeitsteilung, zur Bedeutung des Berufs in der modernen Gesellschaft und zur Entstehung neuer Berufe und Statusgruppen (z.B. Facharbeiter),
- zur Entwicklung der tariflichen und realen Arbeitszeiten,
- zur Funktion der Erwerbsarbeit für die gesellschaftliche Integration und zu den desintegrativen sozialen Folgen von Arbeitslosigkeit,
- zum gesellschaftlichen Bewusstsein und zu den Arbeitsorientierungen der Arbeiter,

- zum Zusammenhang von Arbeit und sozialer Ungleichheit (nicht zufällig sind die Positionen im System der Arbeitsteilung und in der Berufshierarchie entscheidende Indikatoren in soziologischen Klassen- und Schichtmodellen),
- zum System der industriellen Beziehungen (Gewerkschaften, Tarifpolitik), zu Arbeitskonflikten und zur Entstehung neuer sozialer Akteure,
- zur Berufsausbildung und zu den beruflichen Orientierungen von Lehrlingen und zum Übergang vom Bildungs- in das Erwerbssystem.

In neuerer Zeit sind weitere Themen hinzugekommen, genannt seien Forschungen

- zur Arbeitsmarktsegmentation und zu den Instrumenten und Wirkungen der staatlichen Arbeitsmarktregulierung,
- zur Funktionsweise der erwerbsbezogenen Wohlfahrtsinstitutionen,
- zur (Erwerbs-)Arbeit als zentralem Element der Gliederung des modernen, weitgehend standardisierten Lebenslaufs,
- zur Beziehung zu anderen Funktionssystemen: Themen sind z.B. Arbeit und Gesundheit, Arbeit und Wohnen, Arbeit und Bildung und
- zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und zur ‚Entgrenzung‘ von Arbeit und Leben.

Zunehmend wichtig werden kulturalistische Fragestellungen, genannt seien Forschungen

- zu sozialen Deutungsmustern zu Arbeit und Lebensführung und zur kulturellen Einbettung der Arbeit,
- zur Bedeutung des sozialen und kulturellen Kapitals der Arbeitnehmer/innen im Arbeitsprozess bzw. auf dem Arbeitsmarkt,
- zu den subjektiven Quellen von Autonomie in Arbeitsbeziehungen,
- zu Zeitverständnis und Zeitverwendung in der Lebensführung und
- zu kulturell geprägten Standards für ‚gute Arbeit‘.

Die arbeitssoziologisch interessierte Frauenforschung hat darüber hinaus vor allem zu folgenden Themen gearbeitet:

- zur Hausarbeit und ihrer gesellschaftlichen Bedeutung,
- zu frauenspezifischen Arbeitszeitmustern und Berufsverläufen,
- zum Zusammenhang von Erwerbsarbeit und alltäglicher Lebensführung,
- zur Vereinbarkeit von Erwerbsbeteiligung und Familienverantwortung,
- zur geschlechtsspezifischen Segmentation des Arbeitsmarkts,
- zu Geschlechterverhältnissen in der (Erwerbs-)Arbeit und zur Konstruktion von Geschlecht über Arbeit,
- zum Verhältnis von Organisation und Geschlecht und
- zur „Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen“ (Wetterer 1992) und in Leitungspositionen.

Zu einigen dieser Themen wird jetzt ein kursorischer Überblick über wichtige empirische Studien gegeben.

## 6.1 Industrielle Zeitordnung und Lebenslauf

Die wirtschafts- und sozialgeschichtlichen Forschungen zur Entwicklung der Arbeit können hier nicht dargestellt werden. Die Steigerung der Produktivität menschlicher Arbeit durch den Einsatz von Dampf-, dann von elektrischer Energie war die Voraussetzung für die Entstehung der Industriegesellschaft. Es entstand ein sich wechselseitig verstärkender Kreislauf von Produktionszunahme, steigenden Einkommen, wachsender Nachfrage, Ressourcentransfer aus den Kolonien und Bevölkerungswachstum (seit dem 18. Jh.). Dieser Prozess wurde im 19. Jh. verstärkt durch die Rationalisierung von Politik und Verwaltung, die schnelle Urbanisierung und den Fortschritt von Naturwissenschaft und Technik sowie durch die Steigerung des Ausbildungsniveaus der Bevölkerung. Diese Prozesse waren auch die Voraussetzungen der Entstehung der Nationalökonomie und der Soziologie als Wissenschaften.

Dieser beschleunigte soziale Wandel war auch mit einem Umbruch in sozialen Zeitordnungen und subjektiven Zeiterfahrungen verbunden. Die Durchsetzung der industriellen Arbeitsorganisation ging mit der Ausbildung neuer Arbeitsgewohnheiten und der Verbreitung eines ökonomisierten Zeitbewusstseins einher (vgl. Thompson 1973). Dieser Theorie der erwerbsgebundenen Rationalisierung und Ökonomisierung von Zeit sind spätere Autoren verpflichtet. „Mit der Arbeit wird das abstrakte Kontinuum Zeit durch außerhalb der Person liegende Verhaltenszwänge, durch eine feste gesellschaftliche Ordnung strukturiert. (...) Diese Strukturierung der Zeit durch Arbeit ... besitzt also den Charakter sozialer Normierung. Arbeit ... ordnet Tages- und Lebensrhythmus“ (Heinemann 1982, S. 90). Bei Arbeitslosigkeit geht gerade diese Strukturierung der Zeit verloren.

Das industrielle Zeitregime setzt demnach allgemeinverbindliche Regeln und entwickelt Mechanismen, die die Zeit für die bezahlte Arbeit von allen anderen Zeitverwendungen – eben auch von der Sorge für Andere, von der Arbeit in der Familie – trennen. Wenn heute von Flexibilisierung, von der Entgrenzung von Arbeit und Leben die Rede ist, wird die Selbstverständlichkeit der Normalarbeitszeit<sup>4</sup> vorausgesetzt. Diese Normalität, die seit den 1920er Jahren die alltäglichen Zeitstrukturen auch des privaten Lebens bestimmt, ist jedoch eine soziale Konstruktion der Industriegesellschaft. Heute sind die erwerbsbezogenen Zeitordnungen in sich vielfältiger und widersprüchlicher geworden und damit auch der betrieblichen und individuellen Deutung, Variation und Transformation zugänglicher als bis vor wenigen Jahren.

In modernen Gesellschaften hat die Einbindung der Individuen in erwerbsförmige bzw. nicht erwerbsförmige Arbeit entscheidende strukturierende Wirkungen nicht nur für den Alltag, sondern auch für den biographischen Verlauf. Nach der Vorbereitung auf Arbeit im Bildungsprozess gewinnen die Art der Arbeit im Erwachsenenendasein, ihre Belastungen und Herausforderungen, die Arbeitszeit sowie die Stabilität des Arbeitsvertrags entscheidenden Einfluss auf Lebenschancen und biographische Entscheidungen. Über die institutionelle Rahmung der Erwerbsarbeit (zum Beispiel durch Tarifvereinbarungen oder Gesetze zur sozialen Sicherung) werden alltägliche Lebensführung und Lebenslauf sozial strukturiert; der Lebenslauf selbst wird zur Institution (Kohli 1985). Das Durchlaufen der Lebensphasen Kindheit/Jugend (Ausbildung), Erwachsensein

(Erwerbstätigkeit) und Alter (Ruhestand) wird von vielfältigen wohlfahrtsstaatlichen Vorgaben begleitet und die Lebensphasen werden von diesen Vorgaben geprägt.

Dabei vermittelt die Einbindung in gesellschaftliche Arbeit dem Individuum zugleich die materiellen und symbolischen Ressourcen, um der gesellschaftlichen Verpflichtung zu genügen, das Leben eigenständig zu führen, im Hinblick auf Normalitätserwartungen zu planen und mit der institutionell hergestellten Verzeitlichung des Lebenslaufs umzugehen. Die Erwerbsbiographie kann daher als spezifisch moderne Form der sozialen Integration angesehen werden; wer dauerhaft aus dem Erwerbssystem ausgeschlossen ist, riskiert soziale Ausgrenzung. (Für verheiratete, nicht-erwerbstätige Frauen sieht der Wohlfahrtsstaat die Integration über die Ehe vor, wobei explizit der eheliche Status und nicht die familiäre Arbeit diese Integration stiftet.)

## **6.2 Technische Entwicklung, Arbeiterbewusstsein und Arbeitsmarkt**

Nach der Unterdrückung unabhängiger soziologischer Arbeit durch den Nationalsozialismus stand die industriesoziologische Forschung (neben der Gemeindeforschung) für den Neubeginn der empirischen Forschung in Westdeutschland in der Nachkriegszeit. Von großer Bedeutung sind hier die Studien von Hans-Paul Bahrdt, Heinrich Popitz und anderen zur gesellschaftlichen Selbstverortung und zum Gesellschaftsbild der Arbeiter in der Stahlindustrie (1957). Obwohl es in den folgenden Jahren eine Fülle weiterer Studien gab, beispielsweise zum Betriebsklima und zu den Angestellten, gewann erst die 1970 erschienene Studie von Horst Kern und Michael Schumann vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) zu „Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein“ dieselbe Bedeutung wie die der 1950er Jahre. H.-P. Bahrdt stellte die SOFI-Studie explizit in diesen Zusammenhang; er nannte es eine „unerfreuliche gesellschaftliche und politische Tatsache, dass die westdeutsche Gesellschaft 120 Jahre nach Beginn der industriellen Revolution immer noch sehr wenig über die Arbeiterschaft weiß, dass deren Arbeits- und sonstige Lebenswelt ihren ‚exotischen‘ und etwas unheimlichen Charakter noch nicht völlig verloren hat.“ (in Kern/Schumann 1970, S. 13). In ihrer Feldstudie untersuchten Kern und Schumann Ende der 1960er Jahre den Einfluss der technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und auf das Arbeiterbewusstsein. Ein wichtiges Ergebnis war eine Typologie industrieller Arbeitsvollzüge, die zur Grundlage späterer Forschungen wurde; ein anderes bleibendes Ergebnis war die Formulierung der Frage nach dem Verhältnis von Technisierung bzw. Automatisierung auf der einen Seite und Qualifizierung bzw. Dequalifizierung der Arbeit sowie dem gesellschaftlichen Bewusstsein der Arbeiter auf der anderen.

Der Aufschwung der arbeits- und industriesoziologischen Forschung und Theoriebildung seit den 1960er Jahren wurde auch von weiteren außeruniversitären Forschungsinstituten und von einer wachsenden Zahl von industriesoziologischen Lehrstühlen getragen. Zu nennen sind

- Das Frankfurter Institut für Sozialforschung IfS arbeitete in der theoretischen Kontinuität der ‚Kritischen Theorie‘ zur Entwicklung des Kapitalverhältnisses und zu Macht- und Sozialstrukturen in Westdeutschland. Hier wurden empirische Studien durchgeführt zu den industriellen Beziehungen, zur Arbeitszeit (Schmiede und Schudlich

1987) und zur „Frauenarbeit in Familie und Fabrik“ (Eckart, Jaerisch und Kramer 1979). Eine der ersten Studien zum Computereinsatz in der industriellen Fertigung und im Büro stammt aus diesem Institut (Brandt u.a. 1978).

- Die Sozialforschungsstelle an der Universität Münster (später in Dortmund) forschte zur gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretung, zu industriellen Konflikten, zur Berufsausbildung (Kruse, Kühnlein und Müller 1981) sowie in neuerer Zeit zur Arbeit im Dienstleistungssektor.

- Das Münchner Institut für sozialwissenschaftliche Forschung ISF entwickelte seit den 1970er Jahren den sog. Betriebsansatz. Der Betrieb wurde als Arena von technischen und ökonomischen Prozessen und sozialen Interaktionen gesehen. Hier begann die Forschung auch den Betrieb als Organisation in den Blick zu nehmen; generell wurden allerdings organisationssoziologische Ansätze in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie erst spät rezipiert. Dieses Institut bezog auch den Arbeitsmarkt, seine Spaltung in betriebsexterne und interne Arbeitsmärkte als Thema der Sozialwissenschaften ein; anknüpfend an die internationale Diskussion wurde in den 70er Jahren das einflussreiche Konzept der Arbeitsmarktsegmentation weiter entwickelt (Sengenberger 1975).

- Mit der Gründung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB (Anfang der 1970er Jahre als Teil der Behörde ‚Bundesanstalt für Arbeit‘) begann eine kontinuierliche Beobachtung und Deskription des Arbeitsmarktes in Deutschland, zunächst ganz überwiegend auf der Grundlage wirtschaftswissenschaftlicher Theorieansätze. Die andauernde Arbeitsmarktkrise förderte die Akzeptanz arbeitssoziologischer Fragestellungen – etwa die nach der Wirkung politischer Interventionen in den Arbeitsmarkt – und sozialwissenschaftlicher empirischer Ansätze. Das Institut arbeitet auf der Grundlage umfassender Datensätze zur (sozialversicherungspflichtigen) Beschäftigung und zu den Beschäftigungsbetrieben.

- Forschung zu Ursachen und Folgen der Arbeitsmarktkrise findet auch am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) statt. Relativ einflussreich ist das Konzept der ‚Übergangsarbeitsmärkte‘ (Schmid 2002) geworden, mit dem verschiedene irreguläre Erwerbsformen, etwa prekäre Beschäftigung, Arbeit in einer geförderten Maßnahme oder berufliche Weiterbildung bis hin zu Kurzarbeit zusammen gefasst werden. Bisher gelten diese Erwerbsformen wegen ihres instabilen Charakters als marginale und unterwertige Beschäftigung. Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik soll dagegen Konzepte entwickeln, die diese Erwerbsformen als zusätzliche Beschäftigung aufwerten und selbstbestimmte flexible Übergänge zwischen Erwerbsarbeit und Nicht-Erwerbsarbeit erleichtern und absichern. Dieser Ansatz richtet einen innovativen Blick auf die Flexibilisierungsprozesse und die ‚neuen Erwerbsformen‘ (vgl. Abschnitt 8.3).

Weitere empirische Arbeiten des SOFI legten zum einen (vergleichsweise früh) den Schwerpunkt auf die Erforschung von Dienstleistungsarbeit (Baethge und Oberbeck 1986 sowie Gottschall 1990). Zum anderen ist die Folgestudie von Kern und Schumann „Das Ende der Arbeitsteilung?“ (1984) zu nennen, in der sie (zu ihrer eigenen Überraschung) ein neues Produktionskonzept entdeckten. Diese Studie ist auch im Kontext der Arbeit der amerikanischen Soziologen Piore und Sabel von 1984 zu sehen: „The Second Industrial Divide“ (wörtlich: Zweite industrielle Wegscheide, dt. „Das Ende

der Massenproduktion“, durchgeführt am MIT in Boston). Nach Piore und Sabel rührte die Verschlechterung der Funktionsfähigkeit der kapitalistischen Volkswirtschaften in den 1980er Jahren „von den Grenzen der auf Massenproduktion beruhenden industriellen Entwicklung her(...): also dem Einsatz spezialisierter, produktionsspezifischer Maschinen und angelernter Arbeiter zur Produktion standardisierter Güter.“ (Piore und Sabel 1989, S. 11) Kern und Schumann formulierten in diesem Kontext das neue Paradigma der Industriesoziologie der 1980er Jahre: die „neuen Produktionskonzepte“. Für die damit bezeichneten neuen Formen der betrieblichen Arbeitsorganisation war „die Wiedereinführung und Verankerung von Produktionsintelligenz“ (S. 322) charakteristisch, das heißt die erweiterte Nutzung von fachlichen Kompetenzen, aber auch von Selbstverantwortung und Kooperationsfähigkeit der Arbeiter. Zu den neuen Organisationskonzepten gehörten Gruppenarbeit, rollierender Wechsel der Arbeitsaufgaben, eigene Planung und Organisation der Arbeit und der Arbeitszeit. :Diese Aspekte wurden Ende der 1990er Jahre in der These vom „Arbeitskraftunternehmer“ aufgegriffen (vgl. Abschnitt 8.2). Es geht demnach heute um einen ganzheitlicheren Aufgabenzuschnitt und die breitere Verwendung von Qualifikation in allen Arbeitsbereichen, auch in der Produktion selbst. Die Rationalisierung nach tayloristischem Muster scheint damit für einen großen Teil der industriellen Arbeit überwunden zu sein.

Die empirischen Ergebnisse aller dieser Studien sind theoretisch, das heißt zur Erklärung der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung moderner Gesellschaften von großer Bedeutung. Die künftige Arbeitsteilung und die Relevanz des industriellen Sektors, die Dynamik des Arbeitsmarktes und die Anforderungen an die Berufsausbildung, die Wissensintensität industrieller und anderer Arbeitsformen, die Frage der Herrschaftsbeziehungen im Betrieb, die interne Struktur von Wirtschaftsorganisationen und ihre globale Vernetzung – dies sind alles offene theoretische Fragen, zu deren wissenschaftlicher Präzisierung und Aktualisierung diese Studien beigetragen haben.

### **6.3 Frauenarbeit in Familie und Beruf**

Andere Fragen bleiben jedoch weiter außerhalb der Reichweite dieser Ansätze. Parallel zur theoretischen Thematisierung von Arbeit und Geschlecht durch die internationale Frauenforschung (vgl. Abschnitt 3) geht es in zahlreichen empirischen Studien um systematische Erkenntnisse zu Frauenarbeit, weiblicher Berufsbiographie und Arbeitsorientierungen und um die Verbindung der Theorien zum Geschlechterverhältnis mit der Theoriebildung zu Wohlfahrtsstaat und Familie.

In der frühen feministischen Thematisierung von Hausarbeit in den 1970er Jahren (vgl. Ostner 1978) wurde die unbezahlte private Arbeit von Frauen als unsichtbares Fundament der Erwerbsarbeit benannt. Die in diesem Kontext erhobene Forderung nach ‚Lohn für Hausarbeit‘ setzte sich jedoch u.a. deshalb nicht durch, weil Hausarbeit als qua Geschlecht zugewiesene Aufgabe abgelehnt wurde. Stattdessen wurden eine ‚Entmythologisierung‘ der Mutterrolle und der Zugang der Frauen zu Ausbildung und qualifizierter Berufstätigkeit gefordert. Gleichzeitig wurde im internationalen Vergleich gezeigt, dass in anderen Ländern Familienaufgaben, Erziehung und Pflege als staatliche Dienstleistungen erbracht und damit zugleich Arbeitsplätze für Frauen geschaffen werden.

Seit Beginn der 1990er Jahre hat sich eine internationale Forschungslinie zur Erweiterung des Hausarbeitsbegriffs im Begriff ‚care‘ etabliert. „Care is both the paid and unpaid provision of support involving work activities and feeling states. It is provided mainly ... by women to both able-bodied and dependent adults and children in either the public or domestic spheres, and in a variety of institutional settings” (Thomas 1993, S. 665, vgl. auch Hochschild 1995 und Feministische Studien 2000). Care ist jedoch nicht nur ein umfassender deskriptiver Analyseansatz zur Betreuungs-, Erziehungs- und Pflegearbeit. Vielmehr geht es um die tragende Bedeutung von care für die gesellschaftliche Wohlfahrtsproduktion und für die wohlfahrtsstaatlichen Institutionen.

Die Bedeutung der Frauenarbeit für das moderne Institutionengefüge ist Gegenstand historischer und international vergleichender Forschung. Studien zu Frauenberufen und zur Erwerbsbeteiligung von Frauen haben gezeigt, dass das scheinbar universelle Modell der Arbeitsteilung in der Familienernährerehe nur für eine relativ kurze historische Phase für die Mehrheit der Bevölkerung in modernen Gesellschaften Geltung hatte. Dieser Befund eröffnete zahlreiche Fragestellungen zur Ungleichverteilung verschiedener Arbeitsformen im Lebenslauf, zur institutionell geförderten Exklusion der Frauen aus dem Arbeitsmarkt sowie zu den Differenzen in der Lebensplanung von Frauen und Männern. Ein weitreichendes Erklärungskonzept für diese Differenzen betont den komplementären Zusammenhang von kulturell verankerter Familienform, wohlfahrtsstaatlicher Rahmung von Familie und Erwerbsarbeit und Geschlechterverhältnis (Pfau-Effinger 2000; Geissler, Maier und Pfau-Effinger 1998). Einen theoretischen Bezugspunkt bildet dabei das Konzept des ‚Normalarbeitsverhältnisses‘ von Ulrich Mückenberger (1985). Das Normalarbeitsverhältnis ist ein unbefristetes Vollzeit-Arbeitsverhältnis mit Sozialversicherungspflicht und tariflicher Einbindung. Bestimmte Ausgrenzungspraktiken gegenüber Frauen im Erwerbssystem haben demnach ihre Grundlage darin, dass sich reguläre Vollzeitarbeit des Familienernährers und traditionelle Familienformen und Muster der Arbeitsteilung – sowie die jeweiligen Leitbilder und Diskurse – wechselseitig stabilisieren. Um die Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt (und auch die spezifisch weiblichen Erwerbsverläufe und -strategien) analysieren zu können, müssen also Familienstrukturen und wohlfahrtsstaatliche Politiken einbezogen werden (Pfau-Effinger und Geissler 1992). Die Perspektive der Frauenforschung wird so auch auf die Arbeitsmarktpolitik, die Familienpolitik und die Politik der sozialen Sicherung – allgemein: das Wohlfahrtsregime (Esping-Andersen 1990) – ausgeweitet.

Zur Prüfung der These zum Zusammenhang von Frauenarbeit und Wohlfahrtsregime wurden zahlreiche Studien, zum Teil international vergleichend, zu den besonderen Erwerbsformen von Frauen, etwa zur Teilzeitarbeit, und zum Lebenslauf von Frauen durchgeführt. In diese These sind auch die Ergebnisse zur Beziehung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit im Leben von Frauen eingegangen. Hier ist vor allem Regina Becker-Schmidt und ihre Arbeitsgruppe an der Universität Hannover zu nennen, die mit der Studie „Arbeitsleben – Lebensarbeit“ (1983) den Mythos zerstört haben, dass Frauenerwerbsarbeit, auch gering qualifizierte, für die Frau selbst immer nachrangig sei, dass Frauen also subjektive Sinngebung nur aus der familienbezogenen Arbeit beziehen

könnten. Vielmehr richteten sich bei den Arbeiterinnen, die in dieser Studie befragt wurden, Sinnbezüge immer sowohl auf die Erwerbsarbeit wie auf die privaten Beziehungen; beides wirkte sozialintegrativ, ungeachtet der jeweiligen institutionellen Einbindung der Arbeit. Aus diesen Befunden entwickelte die Forscherinnengruppe die Theorie der „doppelten Vergesellschaftung“ von Frauen; dies wurde zu einem wesentlichen Element der feministischen Theoriebildung (Becker-Schmidt 1987, vgl. auch Becker-Schmidt und Knapp 1995). Die Theorie der doppelten Vergesellschaftung von Frauen wurde in einer Studie zur Lebensplanung junger Frauen (Geissler und Oechsle 1996) auch auf die Entwicklung und individuelle Aneignung von arbeitsbezogenen Orientierungen und biographischen Konzepten angewandt. Dabei wurde die „widersprüchliche Modernisierung“ (ebd.) der Lebenslage und Lebensläufe von Frauen und zugleich der Geltungsverlust des auf die Familie zentrierten Frauenleitbilds deutlich. An seine Stelle ist das Leitbild der „doppelten Lebensführung“ getreten, das für Frauen die soziale Anforderung der Vereinbarung von Familienverantwortung und Berufstätigkeit mit sich bringt.

#### **6.4 Transformationsforschung**

Mit dem Ende der DDR und dem deutschen Einigungsprozess haben sich die wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen von Arbeit und Lebensführung in den neuen Bundesländern fundamental verändert. Dieser Wandel, die Arbeitsbeziehungen und die Lebensläufe der Beschäftigten ebenso wie der arbeitslos gewordenen ist seit 1990 umfassend empirisch untersucht worden. Diese sog. Transformationsforschung hat eine Fülle interessanter Studien hervorgebracht, vor allem was die Wechselbeziehungen zwischen wirtschaftlich-technischen Faktoren, politisch-institutionellen Faktoren und dem Erwerbshandeln der Individuen angeht (vgl. die Aufsätze in Lutz und andere 1996).

### **7. Dienstleistungsgesellschaft – Wissensgesellschaft – Informationelle Gesellschaft**

Ein öffentlichkeitswirksames Produkt der soziologischen Theoriedebatte sind die verschiedenen Gesellschaftsbegriffe, die z.T. wissenschaftlich fundiert sind wie ‚Industriegesellschaft‘, ‚Risikogesellschaft‘ oder ‚Wissensgesellschaft‘, z.T. aber auch eher journalistischen Zuschnitt haben. Diese Begriffe bieten dadurch, dass sie eine Wortverbindung mit ‚Gesellschaft‘ herstellen, einen Assoziationsraum, der je nach historischen und sozialwissenschaftlichen Kenntnissen des Publikums mehr oder weniger präzise ist. Sie können als ‚synthetisierende‘ Begriffe bezeichnet werden, weil sie Informationen und Assoziationen aus verschiedenen Bereichen bündeln und so der kurzgefassten Verständigung dienen. Aktuell geht es vor allem um die ‚Dienstleistungsgesellschaft‘ und um die ‚Wissensgesellschaft‘.

Der Begriff der Dienstleistungsgesellschaft ist als gesellschaftliche ‚Selbstbeschreibung‘ seit den 1970er Jahren weit verbreitet; auch weil er leicht verständlich ist. Es gehört zum Alltagswissen, dass immer weniger Menschen in Landwirtschaft und Industrie und immer mehr in Dienstleistungsbereichen beschäftigt sind. „Mit dem

Begriff ‚Dienstleistungsgesellschaft‘ werden solche Gesellschaften belegt, deren Beschäftigungsstruktur durch ein Übergewicht von Dienstleistungen gekennzeichnet ist.“ (Häußermann und Siebel 1995: 21) Mit der Dienstleistungsgesellschaft wurden weitreichende Hoffnungen verknüpft, wie Hartmut Häußermann und Werner Siebel hervorheben (dies. 1995: 2): „Der Begriff ‚Dienstleistungsgesellschaft‘ bezeichnet eine mögliche Zukunft der industriell entwickelten Staaten, in der – so die Hoffnung – gesellschaftliche Konflikte und Arbeitsmarktprobleme überwunden sind.“ Inzwischen allerdings sind diese Hoffnungen überholt, haben sich eher ins Gegenteil verkehrt.

Als ‚Erfinder‘ der Dienstleistungsgesellschaft gilt der amerikanische Soziologe Daniel Bell (1970). Für Bell ist der Übergang zur Dominanz von Dienstleistungstätigkeiten und der Wandel der Berufsstruktur hin zu qualifizierten Wissensberufen (Manager, Ingenieure und Techniker) eine säkulare Tendenz. Sein zentraler Begriff ist daher auch eher der der Wissensgesellschaft. Dieser Begriff ist weniger allgemein gängig: der Begriff des Wissens wird bisher in vielerlei Bedeutung verwendet (vgl. Stehr 1994). Meist wird jedoch auf komplexes – wissenschaftlich fundiertes – Wissen abgestellt, wenn der Begriff der Wissensgesellschaft gebraucht wird.

Fünfundzwanzig Jahre später als Bell bietet der spanische Soziologe Manuel Castells, der seit Jahren in Berkeley (Cal.) lehrt und forscht, in seinem materialreichen Buch zur Arbeit und Wirtschaft in der Globalisierung (er nennt es "Das Informationszeitalter", dt. Ausgabe in drei Bänden ab 2001)) eine interessante Differenzierung sowohl in der Interpretation der Entwicklung von Wirtschaft und Berufsstruktur in den letzten 30 Jahren (von 1970 bis 1990 und darüber hinaus) wie auch im Blick auf Dienstleistungen. Castells verknüpft die drei Begriffe Information, Dienstleistung und Wissen in seinem Begriff der informationellen Gesellschaft.

Castells entwickelt seine Argumentation in zwei Schritten: Erstens weist er darauf hin, dass nicht erst die Dienstleistungswirtschaft wissensbasiert ist, wie Bell (und andere Theoretiker) es sehen. Auch die anderen Wirtschaftsweisen – Landwirtschaft, Industrie – beziehen Wissen in Form menschlicher Kompetenzen und in Form von vergegenständlichtem Wissen (Produktionsverfahren, Maschinen usw.) ein. Wissen ‚steckt‘ gewissermaßen in jedem Arbeits- und Produktionsprozess. Besonders der Aufschwung der Industrie in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts hat in großem Umfang und mit hoher Beschleunigung des Umschlags von Wissen davon Gebrauch gemacht. Man muss also fragen, welches Wissen in welcher Weise heute – nach dem Ende der industriellen Gesellschaft – wichtig ist.

Der zweite Schritt von Castells’ Theoriebildung ist die innere Differenzierung der Dienstleistungen. Anders als die sektorbezogenen Unterscheidungen (etwa von produktionsbezogenen Dienstleistungen, die als hochqualifiziert gelten, auf der einen Seite und sozialen Dienstleistungen auf der anderen) weist Castells auf eine Unterscheidung innerhalb der Dienstleistungen – und eben auch innerhalb der produktionsbezogenen – hin, die die ganz spezifische Bedeutung von neuen Informationstechnologien und informationstechnischem Wissen betrifft. "Die angemessene Unterscheidung ist nicht die zwischen industrieller und post-industrieller Wirtschaft, sondern zwischen zwei Formen der wissensbasierten industriellen, landwirtschaftlichen und Dienstleistungs-

Produktion. (...) Der historisch einschneidendste Unterschied zwischen den wirtschaftlichen Strukturen der ersten und der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts (besteht) in der Revolution der Informationstechnologie und in deren Ausbreitung auf alle Sphären sozialer und wirtschaftlicher Tätigkeit." (Castells 2001, S. 232)

Das Interessante an diesem Ansatz ist, dass die Informations- und Kommunikationstechnologien nicht nur in Dienstleistungstätigkeiten relevant sind – im Gegenteil: es gibt zahlreiche Dienstleistungen, die zwar wissensbasiert sind, aber wenig informationstechnologisch 'gesättigt' – man denke nur an soziale Dienste, an Verkaufs- und Verwaltungsarbeit. Dagegen inkorporiert klassische Industriearbeit (wie auch die industrialisierte Landwirtschaft) immer mehr high-tech-Elemente; sie ist daher kontinuierlichem Wandel ausgesetzt und verlangt immer neues technologisches Wissen und entsprechende Weiterbildung. Castells schlägt deshalb vor, von informationellen Gesellschaften zu sprechen. "In dieser Perspektive sind Gesellschaften nicht deshalb informationell, weil sie in ein bestimmtes Modell der Sozialstruktur passen (sprich: einen hohen Anteil an Dienstleistungs-Beschäftigten haben – BG), sondern weil sie ihr Produktionssystem (das es auch in den postindustriellen Gesellschaften ja weiter gibt – BG) auf der Grundlage von Prinzipien der Maximierung wissensbasierter Produktivität durch die Entwicklung und Verbreitung von Informationstechnologien organisieren" (Castells 2001, S. 232f).

Die richtige Bezeichnung für die Gesellschaft und Wirtschaftsweise, die auf die von der Industrie geprägte Gesellschaft folgt, ist für ihn also "informationelle Gesellschaft" – nicht weil es keine Industrie mehr gibt, sondern weil sie in wichtigen Teilen mit Informationstechnologie durchdrungen ist. Informationstechnologische „Wissensarbeiter“ werden auf allen Ebenen der Wirtschaft eingesetzt, als Arbeiter und Angestellte und Manager und Forscher, also als Produktionsbeschäftigte ebenso wie als Dienstleister, weil die Produktivität dadurch erhöht wird und die Unternehmen nur dadurch global agieren können.

## **8. Aktuelle Themen arbeitssoziologischer Forschung und ihre Verknüpfung mit allgemeinen Fragen der Gesellschaftsentwicklung**

Die dargestellten Gesellschaftsbegriffe – Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft ebenso wie informationelle Gesellschaft – gehen vom Ende der Industriegesellschaft aus, sie thematisieren den epochalen Umbruch, mit dem die gesellschaftliche Prägung durch die industrielle Arbeit zu Ende geht. In anderer Blickrichtung – im Blick auf das, was beginnt – ist der Umbruch als Anzeichen einer neuen sozialen Ordnung im Übergang zur postindustriellen Gesellschaft zu deuten. Vielfach wird der aktuelle Wandel in seiner Reichweite mit dem Umbruch von der vorindustriellen Gesellschaft zur Industriegesellschaft gleich gesetzt. Während in diesem Umbruch der moderne Arbeitnehmer ebenso wie der moderne Unternehmer und das industriegesellschaftliche Modell der Arbeitsteilung und Zeitstrukturierung sich durchsetzten, scheinen zur Zeit neue Arbeitsweisen und Erwerbsformen und neue Modelle von Arbeiten, Leben und Zeit-

verwendung zu entstehen. Zugleich bringt dieser Übergang neue Arbeitsmarktstrukturen und neue Formen der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern mit sich.

### **8.1 Deregulierung / Flexibilisierung**

In diesem Kontext steht die These vom „Abschied vom Industrialismus“ (Baethge 2000). Der Übergang zur Dienstleistungs- bzw. Wissensgesellschaft führt zur Deregulierung des in Deutschland (wie in anderen Wohlfahrtsstaaten) stark regulierten Erwerbssystems; dies bedeutet für viele Beschäftigte eine Abschwächung der verschiedenen Elemente des Normalarbeitsverhältnisses, das eine Grundlage der Wohlstandssteigerung wie auch der politisch-sozialen Stabilität der Bundesrepublik darstellte (vgl. dazu schon relativ früh: Lutz 1984).

Mit einem ersten Typus der Deregulierung, nämlich mit der Flexibilisierung der Arbeitszeiten<sup>5</sup> reagierten industrielle Grossunternehmen zunächst auf den Kostendruck in Folge der Globalisierung der Märkte. Sie verlängerten die Maschinenlaufzeiten durch neue Schichtsysteme, Ausweitung von Wochenendarbeit und den Einsatz von Leiharbeitern. Anforderungen an erhöhte Flexibilität der Arbeitsorganisation entstanden jedoch nicht nur aus verschärftem Wettbewerb, sondern auch aus interner Ineffektivität, aus der Unzufriedenheit gerade der qualifizierten Arbeitnehmer mit ihrer Arbeitssituation und aus der notwendigen Anpassung an individualisierte Produktpräferenzen der Verbraucher (die nicht mehr mit dem einheitlichen Massenprodukt zufrieden sind). Parallel zur zurückgehenden Nachfrage nach Massenprodukten wird die Diversifizierung der Produkte und in der Folge eine neue Arbeitsorganisation notwendig; das bedeutet u.a. den Übergang zu flexibler Fertigung, die kleine Serien ermöglicht.

Damit werden die tayloristische Angleichung der Arbeitsvollzüge, die Standardisierung der Produktion und die Einheitlichkeit der Qualifikationen der Arbeiter dysfunktional; vielmehr werden wieder umfassender qualifizierte und selbstständige Beschäftigte gebraucht, die schnelleren Produktzyklen gewachsen sind und die damit eine größere Verantwortung für den Ablauf der Organisation bekommen. Mit den entsprechenden Produktionskonzepten (vgl. Abschnitt 6.2) wird die detaillierte Steuerung der Arbeitsvollzüge zurückgenommen und die Arbeitsaufgaben werden neu aufgeteilt. Damit erwiesen sich die elaborierten Verfahren zur zentralen Organisation der Arbeit und kleinteiligen Kontrolle der Beschäftigten als immer weniger effizient, und die für alle Beschäftigten gleichen Regelungen bei Arbeitsbedingungen, Entlohnungsmodellen und betrieblichen Karrierenverlieren an Bedeutung. Die Arbeit wird projekt- und ergebnisorientiert gestaltet, und immer öfter werden die Arbeitsverträge nicht mehr auf Dauer abgeschlossen. Bildlich gesprochen, verflüssigen sich die Betriebsgrenzen, die Unternehmen ähneln immer mehr Netzwerken mit fest und weniger fest Beschäftigten, mit unterschiedlichen Produktionsstandorten und Kooperationspartnern.

Im Übergang zur post-industriellen Gesellschaft wird noch ein weiterer Aspekt des Wandels mit dem Stichwort Flexibilität verbunden: nämlich die Tatsache, dass die institutionalisierte Abfolge von Ausbildung, Berufstätigkeit und Ruhestand sowie die innere Gliederung des Berufsverlaufs ihre in Deutschland (für die Männer) sehr ausgeprägte

Regelmäßigkeit und Erwartbarkeit verloren hat. Das Lebenslauf-Regime der industriellen Gesellschaft hat individuelle Lebensplanung ermöglicht. Während nun der Arbeitstag entgrenzt ist, wird dagegen die biographische Planungsoption zeitlich begrenzt. Die Deregulierung bezieht sich auch auf die Ausweitung informeller und irregulärer Arbeitsverhältnisse und greift wegen der Zunahme biographischer Unsicherheit auf die alltägliche Lebensführung über. Bei der Verbindung von flexiblen Arbeitsverhältnissen mit flexiblen Arbeitszeiten fehlt oft die kollektive Regelung, vielmehr wird die Entscheidung über die Arbeitszeit und ihre Kontrolle dem Einzelnen überlassen. Forschungen zu diesem Gebiet stellen die Hypothese auf, dass Flexibilität von Arbeitsverhältnissen, Arbeitszeit und alltäglicher Lebensführung das neue Paradigma der gesellschaftlichen Organisation (nicht nur der Arbeit) der postindustriellen Gesellschaft darstellt.

## **8.2 Subjektivierung der Arbeit**

Neben der eher ‚äußeren‘ Flexibilisierung der Arbeit gibt es eine ‚innere‘: einen Wandel der Arbeitsweise und der Zeitstrukturen auch von regulären, stabilen Arbeitsverhältnissen. Dies geht auf eine verbreitete Reorganisation der betrieblichen Arbeitsabläufe zurück: die Ebenen der betrieblichen Hierarchie werden reduziert, Arbeitsvorgaben werden in Projektform oder als Zielvorgaben formuliert, Kooperationsformen werden informeller, an die Stelle der herkömmlichen Abteilungsstruktur tritt eine Aufteilung des Betriebs in profit-center.

Damit entsteht zum einen eine direkte Leistungskonkurrenz zwischen Arbeitsgruppen und Abteilungen. Zum anderen wird die Arbeit weniger durch direkte Anweisung und Kontrolle gesteuert, sondern indirekt durch die Rahmenbedingungen der Arbeit und durch betrieblich vorgegebene Ziele und Leitbilder. Es wird dabei zur Aufgabe der Arbeitnehmer, selbst einen Großteil der technischen und unternehmerischen Probleme der Arbeitseinheit, zu der sie gehören, zu lösen und um das Überleben ihrer betrieblichen Einheit am Markt zu kämpfen. Sie sollen (und wollen) also alle ihre Kompetenzen und Interessen – ihre ganze Subjektivität – mit dem Gelingen der Arbeitsaufgaben verbinden. Anreizsysteme sollen die Beschäftigten über die Anbindung von Lohnbestandteilen an das Ergebnis dazu bringen, die Arbeit selbst (im Team) zu organisieren und damit die Arbeitszeit besser zu nutzen, v.a. die Präsenz in Spitzenauftragslagen erhöhen. Die Regelungen der Arbeitszeit, die hier genutzt werden, sind flexible Teilzeitarbeit, Arbeitszeitkonten, Telearbeit, projektförmige Arbeitszeiten und neuerdings die ‚Vertrauensarbeitszeit‘, wo die Einhaltung der Arbeitszeit vom Betrieb nicht überprüft wird. Durch diese erfolgsbezogenen Systeme bekommen die Arbeitnehmer ein eigenes Interesse daran, dann mehr zu arbeiten, wenn mehr Aufträge da sind oder Termine einzuhalten sind.

Diese Tendenz zum von den Beschäftigten selbst verantworteten Einsatz von Ressourcen und Arbeitskraft kann zur umfassenden Nutzung aller physischen und vor allem psychischen Energien einschließlich der subjektiven Interessen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer führen. Die Delegation von Planung und Überwachung des Arbeitsfortschritts an die Beschäftigten wird in industriellen Großbetrieben beobachtet;

sie kennzeichnet aber auch die Arbeitssituation in zahlreichen Dienstleistungsbranchen. Auch wenn das Arbeitsverhältnis selbst noch den Kriterien von Dauerhaftigkeit und sozialer Absicherung genügt, so werden doch die Grenzen des Arbeitsplatzes bzw. der inhaltlichen Anforderungen diffus, die Differenz von Arbeitgeber und Arbeitnehmer verwischt sich. Der umstrittene, aber sehr bildhafte Ausdruck des „Arbeitskraftunternehmers“ ist dafür geprägt worden (Voß/Pongratz 1998).

### **8.3 Entgrenzung der Arbeit – am Beispiel der neuen Erwerbsformen**

Sowohl in der industriellen Produktion als auch in den Dienstleistungen entstehen mit der Flexibilisierung von Arbeitsorganisation und Arbeitszeit auch neue Formen von Beschäftigung. Parallel zur Krise des Arbeitsmarktes nahmen seit den 1980er Jahren neue Erwerbsformen zu (z.B. flexible Teilzeitarbeit, projektbezogene Werkverträge, gering bezahlte Praktika), und schon früh hat diese Ausdifferenzierung von abhängigen Erwerbsformen zu einer lebhaften arbeitspolitischen Debatte über die Geltung des Normalarbeitsverhältnisses (vgl. Abschnitt 6.3) geführt:

Zum einen differenzieren sich prekäre Formen abhängiger Beschäftigung wie die geringfügige Teilzeitarbeit, die Zeit- oder Leiharbeit, die befristete Beschäftigung weiter aus. Diese Beschäftigungsformen sind nicht neu, sie nehmen jedoch in traditionellen Branchen wie auch in den Sektoren globalisierter Wirtschaftstätigkeit zu. 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 Beschäftigungsformen. So wird von Unternehmen versucht, abhängig Beschäftigte in Selbstständige oder freie Mitarbeiter/innen umzudefinieren; solchen ‚Scheinselbstständigen‘ fehlt die Selbstbestimmung über Arbeitsgegenstand und Arbeitsweise, während sie das Marktrisiko weitgehend übernehmen müssen. Auch bei den Tele-Heimarbeiter/innen wandelt sich die Organisation von Arbeit und Arbeitszeit fundamental gegenüber der Beschäftigung am Arbeitsort ‚Betrieb‘. Eine weitere neue Erwerbsform macht von sich reden: die 'neuen Selbstständigen' (zunächst v.a. in der EDV-Entwicklung, in der Internetökonomie, in Marketing, Beratung etc.). Dies sind Erwerbstätige, für die die überkommenen Arbeitszeiten ohne Bedeutung sind. Trotz des crashes der new economy ist in bestimmten expandierenden Branchen (etwa Multimedia, Biotechnologie) immer noch eine große Zahl an Neugründungen zu beobachten. Bisher ist umstritten, inwieweit diese Erwerbsform nur aus der Krise des Arbeitsmarktes entsteht, oder ob sie darauf verweist, dass trotz Arbeitslosigkeit der Übergang in die globalisierte Wirtschaft individuell und sozial gestaltbar ist.

Zur Charakterisierung von Arbeitsweise und Arbeitsbedingungen in den neuen Erwerbsformen hat sich der Begriff der Entgrenzung durchgesetzt (vgl. Gottschall und Voß 2003). Damit ist gemeint, dass die klaren Grenzen in's Schwimmen kommen, die das industriegesellschaftliche Arrangement zwischen Arbeitskraft und Betrieb, Arbeitsanweisung und -durchführung, zwischen Kollegen und Vorgesetzten, zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit, zwischen verdientem Einkommen und nicht-monetärer Gratifikation zieht. Der Begriff der Entgrenzung verweist darauf, dass sich die rigiden industriellen Modelle von Arbeitsteilung und Arbeitszeit in den Dienstleistungen wie auch in Teilen

der Industrie auflösen. Zugespielt formuliert geht es nunmehr um die vollständige Nutzung nicht nur der Qualifikation und der beruflichen 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 (vgl. Abschnitt 8.2).

## **9. Fazit**

Mit der Ausweitung der Industrie- zur Arbeitssoziologie ging eine erhebliche Verbreiterung der Untersuchungsfelder, der Fragestellungen und der Methoden einher. Nach einer Phase, in der in der Öffentlichkeit der Begriff der Zukunft der Arbeit mit einem Fragezeichen versehen wurde, werden wieder erhebliche Erwartungen an die Soziologie gerichtet, zur Internationalisierung der Arbeitsmärkte, zur Unsicherheit der Berufsperspektiven, zu Flexibilisierung und Subjektivierung Analysen und Prognosen anzubieten, aus denen politische Konzepte abgeleitet werden können.

## Verwendete Literatur

- Baethge, Martin/Oberbeck, Herbert 1986: Die Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Frankfurt: Campus V.
- Baethge, Martin 2000: Der unendlich lange Abschied vom Industrialismus und die Zukunft der Dienstleistungsbeschäftigung. In: WSI-Mitteilungen 53 (3), S. 149-156
- Bahrdt, Hans-Paul/Popitz, Heinrich/Jüres Ernst A./Kesting, Hanno 1957: Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Tübingen: V. Mohr-Siebeck
- Becker-Schmidt, Regina/Brandes-Erlhoff, Uta/Rumpf, Mechtild/Schmidt, Beate 1983: Arbeitsleben - Lebensarbeit. Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung
- Becker-Schmidt, Regina 1987: Die doppelte Vergesellschaftung, die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In: Wagner, Ina/Unterkircher, Lilo (Hg.): Die Andere Hälfte der Gesellschaft, Wien, S. 10-25
- Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.) 1995: Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften, Frankfurt: Campus V.
- Bell, Daniel 1975: Die nachindustrielle Gesellschaft. Frankfurt: Campus V. (amer. Erstausgabe 1973)
- Berger, Johannes 1995: Warum arbeiten die Arbeiter? In: Zeitschrift für Soziologie 24 (6), S. 407-421
- Brandt, Gerhard u.a. 1978: Computer und Arbeitsprozeß: eine arbeitssoziologische Untersuchung der Auswirkungen des Computereinsatzes in ausgewählten Betriebsabteilungen der Stahlindustrie und des Bankgewerbes. Frankfurt: Campus V.
- Castells, Manuel 2001: Das Informationszeitalter. Bd. 1: Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft. Opladen: Leske und Budrich V. (amer. Erstausgabe 1996)
- Conze, Werner 1972: Stichwort ‚Arbeit‘. In: Brunner/Conze/Kosellek (Hg.): Geschichtliche Grundbegriffe. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland, Bd. 1. Stuttgart, S. 154-215
- Deutschmann, Christoph 2002: Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten. Weinheim/München: Juventa V.
- Eckart, Christel/Jaerisch, Ursula/Kramer, Helgard 1979: Frauenarbeit in Familie und Fabrik. Frankfurt: Campus V.
- Esping-Andersen, Gösta 1990: The three worlds of welfare capitalism. Oxford: Polity Press
- Feministische Studien 2000: Fürsorge – Anerkennung –Arbeit. Sonderheft, 18. Jg.
- Geissler, Birgit/Oechsle, Mechtild 1996: Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe. Weinheim: Dt. Studienverlag
- Geissler, Birgit/Maier, Friederike/Pfau-Effinger, Birgit (Hg.) 1998: FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung, Berlin: ed. sigma

- Gottschall, Karin 1990: Frauenarbeit und Bürorationalisierung. Zur Entstehung geschlechtsspezifischer Trennungslinien in großbetrieblichen Verwaltungen. Frankfurt: Campus V.
- Häußermann, Hartmut/Siebel, Werner 1995: Dienstleistungsgesellschaften. Frankfurt: Suhrkamp V.
- Hausen, Karin 1976: Die Polarisierung der "Geschlechtscharaktere". Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Conze, Werner (Hg.): Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Stuttgart: Enke V., S. 363-393
- Heinemann, Klaus 1982: Arbeitslosigkeit und Zeitbewußtsein. In: Soziale Welt 33 (1), S. 87-101
- Hochschild, Arlie R 1995: The Culture of Politics: Traditional, Postmodern, Cold-modern and Warm-modern Ideals of Care. In: Social Politics 2 (3), S. 331-346
- Jahoda, Marie 1983: Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert. Weinheim: Beltz V.
- Kambartel, Friedrich 1993: Arbeit und Praxis. Zu den begrifflichen und methodischen Grundlagen einer aktuellen politischen Debatte. In: Deutsche Zeitschrift für Philosophie 41 (2), S. 239-249
- Kern, Horst/Schumann, Michael 1970: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. 2 Bde. Frankfurt: Europäische Verlagsanstalt
- Kern, Horst/Schumann, Michael 1984: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München: Beck V.
- Kohli, Martin 1985: Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 37 (1), S. 92-109
- Kronauer, Martin/Vogel, Berthold/Gerlach, Frank 1993: Im Schatten der Arbeitsgesellschaft. Arbeitslose und die Dynamik sozialer Ausgrenzung, Frankfurt: Campus V.
- Kruse, Wilfried/Kühnlein, Gertrud/Müller, Ursula 1981: Facharbeiter werden – Facharbeiter bleiben? Frankfurt/NY: Campus V.
- Lutz, Burkart/Schmidt, Gert 1977: Industriesoziologie. In: König, René (Hg.): Beruf - Industrie – Sozialer Wandel. Handbuch der empirischen Sozialforschung Bd. 8. Stuttgart: Enke V., S. 101-262
- Lutz, Burkart 1984: Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts, Frankfurt: Campus V.
- Lutz, Burkart/Nickel, Hildegard M./Schmidt, Rudi/Sorge, Arndt (Hg.) 1996: Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. Berichte zum sozialen und politischen Wandel in Ostdeutschland. Opladen
- Müller-Jentsch, Walter 1997: Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung. 2. erw. Auflage, Frankfurt: Campus V.
- Offe, Claus 2000: Anmerkungen zur Gegenwart der Arbeit. In: Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt: Campus V., S. 493-501
- Ostner, Ilona 1978: Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frauen in unserer Gesellschaft. Frankfurt/NY: Campus V.

- Pfau-Effinger, Birgit/Geissler, Birgit 1992: Institutionelle und sozio-kulturelle Kontextbedingungen der Entscheidung verheirateter Frauen für Teilzeitarbeit. Ein Beitrag zu einer Soziologie des Erwerbsverhaltens. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 25 (3), S: 358-370
- Pfau-Effinger, Birgit 2000: Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Opladen: Leske und Budrich V.
- Piore, Michael/Sabel, Charles F. 1985: Das Ende der Massenproduktion. Berlin: Wagenbach V. (amer. Erstausgabe 1984)
- Rabe-Kleberg, Ursula 1993: Verantwortlichkeit und Macht. Ein Beitrag zum Verhältnis von Geschlecht und Beruf angesichts der Krise traditioneller Frauenberufe. Bielefeld: Kleine V.
- Schmid, Günther 2002: Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt: Campus V.
- Schmiede, Rudi/Schudlich, Edwin 1987: Das Zeitalter des Achtstundentags. Die Entwicklung der Arbeitszeiten in der Industrie seit 1918. Frankfurt/NY: Campus V.
- Sengenberger, Werner 1987: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt: Campus V.
- Stehr, Nico 1994: Arbeit, Eigentum und Wissen. Zur Theorie von Wissensgesellschaften. Frankfurt: Suhrkamp V.
- Thomas, Carol 1993: De-Constructing Concepts of Care. In: Sociology 27 (4), S. 649-669
- Thompson, Edward H. 1973: Zeit, Arbeitsdisziplin und Industriekapitalismus. In: Braun, Rudolf u.a. (Hg.): Gesellschaft in der industriellen Revolution. Köln: Kiepenheuer V., S 81-112
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50 (1), S. 131-158
- Wetterer, Angelika (Hg.) 1992: Profession und Geschlecht. Zur Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt: Campus V.
- Wetterer, Angelika 2002: Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at work“ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK

### **Texte zum Weiterlesen**

- Baethge, Martin 1991:** Arbeit, Vergesellschaftung, Identität - Zur zunehmenden normativen Subjektivierung von Arbeit. In: Soziale Welt 42 (1), S. 6-19
- Castells, Manuel 2001:** Das Informationszeitalter. Bd. 1: Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft. Opladen: Leske und Budrich V. (amer. Erstausgabe 1996)
- Deutschmann, Christoph 2002:** Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten. Weinheim/München: Juventa V.

**Hausen, Karin 1976:** Die Polarisierung der "Geschlechtscharaktere". Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Conze, Werner (Hg.): Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Stuttgart: Enke V.s, S. 363-393

**Jahoda, Marie/Lazarsfeld, Paul F und Zeisel, Hans 1975:** Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch. Frankfurt: Suhrkamp (Erstausg. 1933)

**Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hg.) 2000:** Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt: Campus V.

---

<sup>1</sup> 1948 hat der amerikanische Soziologe Wilbert Moore die Aufgabe der Industriesoziologie so formuliert: „the application or development of principles of sociology relevant to the industrial mode of production and the industrial way of life“ (zitiert nach Deutschmann 2002: 7).

<sup>2</sup> Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Arbeitsteilung der Geschlechter, wie wir sie für „traditionell“ halten, sich erst im 19. Jh. durchgesetzt hat – mit der Trennung von Haushalt und Arbeitsort und mit der Entstehung einer neuen Theorie der Weiblichkeit; vgl. dazu Hausen 1976.

<sup>3</sup> Vgl. zur Kritik an diesen Projektionen und zur Unkenntnis über die Lage der Arbeiter die Einführung von H.P. Bahrdt in Kern/Schumann 1970.

<sup>4</sup> Normalarbeitszeit heißt: acht-Stunden-Tag (bzw.35- bis 42-Stunden-Woche), der Schichtarbeit, Überstunden etc. jedoch nicht ausschließt; die Norm der Erwerbstätigkeit ist die Vollzeitarbeit.

<sup>5</sup> Flexible Arbeitszeiten sind veränderliche, an den Arbeitsanfall angepasste oder aus anderen Gründen bewegliche Arbeitszeiten, die zum Teil tarifvertraglich – mit Durchschnittsarbeitszeiten und neuen Formen der Zeitkontrolle – ‚fixiert‘ sind.