

Das Lohnarbeiterbewußtsein des „Arbeitskraftunternehmers“¹

Michael Schumann

In der Industriosozologie wurde in den letzten 20 Jahren das Arbeiterbewußtsein als Gegenstand von Forschung und Reflexion zunehmend mehr vernachlässigt. Die Suche nach gesellschaftsveränderndem Potential der Industriearbeiter schien ins Leere zu laufen; die Auslotung der politischen Verhaltensdispositionen verlor ihre Brisanz. Für die Ausdifferenzierung der Arbeiter in unterschiedliche Habitustypen, Parteienpräferenzen und Konsumentensegmente zeichneten die Milieuforscher verantwortlich (vgl. zusammenfassend etwa Vester 1998).

Nun ist aber seit einigen Jahren eine Diskussion in Gang, die auch neue Implikationen für das Thema des Arbeiterbewußtseins aufwirft. Ich denke insbesondere an die These von Voß/Pongratz (1998) zum Typ des „Arbeitskraftunternehmers“. Voß und Pongratz vermuten, daß „neue Strategien der betrieblichen Vernutzung von Arbeitsfähigkeiten“ zu einem „grundlegenden Wandel der gesellschaftlichen Verfassung von Arbeitskraft“ führen. Im Gefolge einer „systematischen erweiterten Selbst-Kontrolle der Arbeitenden“ und stärker marktförmig ausgestalteter Arbeitsbeziehungen wandle sich der „verberuflichte Arbeitnehmer“ zum „Arbeitskraftunternehmer“. Das meint für sie nicht bereits „Mitunternehmer“, wie der Wandel in der Managementliteratur und unter betrieblichen Praktikern begriffen wird (vgl. etwa Kuhn 1997 oder auch Wunderer, 1995); zwar konstatieren auch Voß/Pongratz eine Annäherung des Leitbilds von Arbeitnehmer und Unternehmer (S. 133), doch zielt der Kern ihrer Argumentation auf das unternehmerische Verhältnis der Arbeitskräfte zu ihrer eigenen Arbeitskraft und auf daraus sich erge-

bende Konsequenzen für die gesellschaftliche Verfassung von Arbeitskraft. Die Beschäftigten seien gezwungen, eigenständig einen möglichst effizienten Einsatz und einen aus betrieblicher Sicht möglichst großen Nutzen ihrer eigenen Arbeitskraft zu realisieren. Voß und Pongratz interpretieren dies als „eine neue Stufe der Dämpfung und Abstraktifizierung des Kapital-Arbeits-Konflikts“ (S. 152). „Der Arbeitskraftunternehmer übernimmt derart weitgehend betriebliche Kontroll- und Führungsfunktionen, daß er, wie bisher allein das Management, nahezu schon das Lager gewechselt hat und seine objektive Interessenlage als Arbeitskraft kaum noch erkennbar ist“ (S. 152).

Ihre Annahme ist also, daß im Zusammenhang mit den neuen, „postfordistischen“ Nutzungsstrategien der Arbeitskraft eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft entsteht, die sich in ihrem Arbeits- und Berufsverhalten sowie insgesamt in ihrem Selbstverständnis gegenüber dem „proletarisierten Lohnarbeiter der Frühindustrialisierung“ und dem „verberuflichten Massenarbeiter des Fordismus“ grundlegend neu definiert. „Der verberuflichte Arbeitskraftunternehmer des Post-Fordismus“ sei gekennzeichnet durch „hoch individualisierte Patchwork-Identität“, „entwickelte Verbürgerlichung“ und „hoch individualisierte kontingente Lebensstile“ (S. 150).

Voß/Pongratz verweisen selbst darauf, daß sie bisher nur in der Lage sind, „eine pointierte, theoretische Ausarbeitung ihrer Überlegungen“ (S. 133) vorzulegen und eine empirische Fundierung noch aussteht. Ich möchte im folgenden Text die These vom Arbeitskraftunterneh-

1 Beitrag für die Festschrift zum 65. Geburtstag von Oskar Negt, Göttingen, März 1999.

mer mit einschlägiger Empirie danach abklopfen, welche bewußtseinsstrukturellen Implikationen zu erkennen sind und ob sich Momente eines neuen Arbeitsbewußtseins ausmachen lassen. Entsprechend ihrem Ansatz konzentriere ich mich nur auf die Zusammenhänge von Bewußtseinswandel und Arbeitssphäre.

Wir haben in den 90er Jahren in einem sehr breiten branchenübergreifenden empirischen Zugriff die Implementation neuer arbeitspolitischer Ansätze auf ihre Konzeptbestandteile, Arbeitsfolgen und Verarbeitungsformen überprüft (vgl. Schumann/Gerst 1997). Im folgenden Text beschränke ich mich auf einen schmalen Ausschnitt der Gesamtfragestellung dieser Untersuchungen. Ich möchte am Beispiel von Pilotprojekten, in denen ein innovatives Gestaltungskonzept mit hohen Anteilen an Eigenverantwortung, selbständigem Arbeitsverhalten und breiter Selbstorganisation von Arbeitseinsatz und Gruppenhandeln praktiziert wird und die gleichermaßen von den Betrieben wie von den beteiligten Beschäftigten als eine erfolgreiche, Wirtschaftlichkeits- und Arbeitsverbesserungen generierende Arbeitspolitik bewertet wurden, nach dem betrieblichen Selbstverständnis der beteiligten Industriearbeiter fragen.² Es handelt sich also um ein Sample, das den grundlegenden Wandel der „postfordistischen“ Arbeitseinsatzstrategien selbst erfahren hat und entsprechend der hohen Freiräume für selbstorganisiertes Arbeitshandeln der Voß/Pongratz'schen Kategorie des Arbeitskraftunternehmers zugeordnet werden kann. Meine Frage ist: Wie interpretieren die Arbeiter die neuen arbeitspolitischen Erfahrungen? Bildet sich bei ihnen ein neues betriebliches Selbstverständnis aus? Resultiert aus den Veränderungen die erwartete, gewachsene Nähe zum Unternehmen, die höhere Systemintegration, die „entwickelte Verbür-

gerlichung“? Verflüchtigt sich der Kapital-Arbeit-Antagonismus als Strukturelement für die Wahrnehmung der Arbeits- und Betriebsrealität?

Die Antworten unserer Empirie weisen in zwei ganz unterschiedliche Richtungen. Kennzeichnend ist zunächst, daß die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten tatsächlich eine grundlegend neue betriebliche Selbstdefinition vornimmt. War für den klassischen Industriearbeiter eine strikte Rollentrennung charakteristisch, die das Geschäft der Produktionsrationalisierung, Prozeßoptimierung und des möglichst effektiven Wirtschaftens ausschließlich „beim Unternehmer“ sah, so verändert die Erfahrung der innovativen Arbeitspolitik diese Wahrnehmung. Der Anspruch, aktiver „Mitspieler“ im Rationalisierungsprozeß zu werden und sich Produktivitätsverbesserungen selbst zum Ziel zu setzen, wird von den Arbeitern tatsächlich angenommen.³ Die Arbeiter sehen in dieser Aufgabenerweiterung eine doppelte Chance: Sie ermöglicht einerseits eine Prozeßoptimierung zur Steigerung der wirtschaftlichen Effizienz und andererseits eine Erweiterung der Spielräume für professionelles Arbeiten und zum Aufbau einer eigenen Arbeitskraft- und Zeitökonomie, die die Bewältigung ihrer Arbeitsanforderungen zu erleichtern vermag. Durch diesen Zugewinn an Handlungsfreiheit wird es den Arbeitern möglich, jene Ineffizienzen und Irrationalitäten der tayloristischen Arbeitsgestaltung endlich zu korrigieren, die immer schon ihr großes Ärgernis waren und deren Schwächen sie auszubügeln hatten: gleichermaßen überflüssige wie unnötig erschwerte Arbeiten, fachlich und wirtschaftlich unsachgerechte Lösungen. Insofern erfahren sie die neuen Konzepte als Chance, ihre vorhandene Kompetenz endlich sachgemäß einset-

2 Die Empirie, die sowohl Arbeitsplatzbeobachtungen, mündliche und schriftliche Interviews als auch betriebliche Expertengespräche umfaßte, wurde in den Jahren 1997/98 in insgesamt elf Gruppenarbeitsbereichen durchgeführt. Die referierten Ergebnisse beziehen sich auf eine schriftliche Befragung von 320 Arbeitern. In der Forschungsgruppe, die sich im Institut mit diesen Untersuchungen befaßt, arbeiten neben dem Verfasser noch Kendra Brinken, Detlef Gerst, Martin Kuhlmann und Knut Tullius.

3 Auf die Frage, „sollte man sich als Arbeiter mit eigenen Ideen und Vorschlägen an der Verbesserung der Wirtschaftlichkeit und der Kostensenkung beteiligen?“ votieren in unserem Sample immerhin mehr als drei Viertel mit „Ja“ (78,4 %) und kaum einer mit „Nein“ (4,1 %). Und auch vor die Alternative gestellt, „Am ‘kontinuierlichen Verbesserungsprozeß’ (KVP) sollte man sich als Arbeiter ruhig beteiligen, denn von den betrieblichen Verbesserungen profitieren sowohl die Unternehmen wie die Arbeiter“ oder „Beim ‘kontinuierlichen Verbesserungsprozeß’ (KVP) sollte man sich als Arbeiter eher zurückhalten, denn von den betrieblichen Verbesserungen profitieren letztlich nur die Unternehmen“ fällt das Ergebnis eindeutig aus: Zwei Drittel wollen sich am KVP-Prozeß beteiligen, nur 16 % plädieren ausdrücklich für Zurückhaltung.

zen und nutzen und sich entsprechend dem eigenen Fachkönnen als Person in die Arbeit einbringen zu können. Die erweiterte Herausforderung stabilisiert das Selbstbewußtsein. Differenzen zwischen den verschiedenen Pilotprojekten deuten darauf hin, daß diese Wirkung umso nachhaltiger eintritt, je mehr Handlungsspielräume den Arbeitern eingeräumt werden.

Neben dieser gestärkten Position wirkt freilich mit gleichem Gewicht noch eine zweite, ganz anders gelagerte Begründung mit, sich aktiv an der Verbesserung der Wirtschaftlichkeit zu beteiligen: Es ist den Betrieben gelungen, den Marktdruck, unter dem die Unternehmen agieren, als Handlungsanforderung bis in die Werkstatt durchzusetzen. Die Arbeiter begreifen sich mit „ihrem“ Unternehmen in einem markterzwungenen Konkurrenzkampf, zu dessen erfolgreichem Bestehen der eigene Leistungsbeitrag konstitutiv ist. Der Wettbewerb des Unternehmens wird zur eigenen Sache, weil die betrieblichen Gratifikationen und insbesondere die Beschäftigungssicherheit davon abhängen. Bei der Bemühung, durch Prozeßrationalisierung und Produktinnovation den erfolgreichen Fortbestand des Unternehmens zu sichern, sieht man sich in einem Boot mit allen Betriebsmitgliedern.

Diese Ergebnisse können als Bestätigung des Theorems des Arbeitskraftunternehmers interpretiert werden: Die Verausgabung der Arbeitskraft erfolgt unter neuen Vorzeichen. Sie impliziert eine hohe Selbstverpflichtung, die als Folge der Doppelbegründung des gestiegenen arbeitsinhaltlichen Engagements und der unentrinnbaren Ökonomisierungsprämisse durchaus auch zur Selbstausbeutung führen kann. Hier sind Elemente eines neuen Arbeitsbewußtseins erkennbar.

Nach unseren Ergebnissen wäre es aber falsch, diesen Wandel des Arbeitsbewußtseins mit einer umfassenden betrieblichen Neudefinition der Arbeiter im Sinne einer konfliktbereinigten Integration zu verwechseln. Es ist erstaunlich, wie sehr sich trotz dieser Veränderungen ein Lohnarbeiterbewußtsein erhält, dessen Konturen nach wie vor ganz traditionell durch die

Interessenwidersprüche von Kapital und Arbeit geprägt sind. Mit der neuen Rationalisierungspartnerschaft korrespondiert keine „Gleichstellungsideologie“ und Interessenharmonie, die nun verallgemeinernd den Gleichklang von Kapital und Arbeit anstimmt. Sich aktiv an der Rationalisierung zu beteiligen und den Betriebserfolg auch zum eigenen zu machen heißt nicht, Arbeitsvernutzung, Statusbenachteiligung, Entlohnungsungerechtigkeit und Beschäftigungsunsicherheit als Bedrohungen der Lohnarbeiterexistenz für überwunden zu halten. Die neue Arbeitspolitik stellt diese Bestimmungsmomente des Arbeiterbewußtseins nicht still.

Nach wie vor geht die Mehrheit der Arbeiter davon aus, daß die Unternehmen versuchen, die Effizienz auf Kosten der Arbeiter zu steigern; verbesserte Wirtschaftlichkeit gehe immer „auf Knochen“ der Arbeiter.⁴ Wie schon im klassischen, bei Popitz/Bahrtdt in den 50er Jahren herausgearbeiteten Arbeiterbewußtsein begreifen sich die Arbeiter auch heute noch mit ihrem spezifischen Produktivitätsbeitrag als wichtige Leistungsträger des Unternehmens. Und dieses „Werte schaffen“, Wirtschaftlichkeit erhöhen, wird von den Arbeitern nach wie vor auch mit vergrößerter physisch-psychischer Anstrengung assoziiert, die ihren besonderen Beitrag ausmacht und für sie allemal als wachsende Arbeitsbelastung zu Buche schlägt.

Auch mit der neuen Rolle im Rationalisierungsprozeß sieht deswegen die Mehrzahl der Arbeiter die grundlegenden Interessendifferenzen bei der Bemühung der Unternehmen um mehr Wirtschaftlichkeit nicht aufgehoben. Selbst wenn man der innovativen Arbeitspolitik Vorteile für die eigene Arbeitssituation durchaus zugesteht und sie keinesfalls mehr gegen die tayloristische

4 Vor die Alternative gestellt, „Die Unternehmen versuchen nach wie vor, die Wirtschaftlichkeit vor allem auf Kosten der Arbeiter zu steigern. Verbesserte Wirtschaftlichkeit geht deshalb immer auf Knochen der Arbeiter.“ Oder: „Die Unternehmen versuchen heute ihre Wirtschaftlichkeit durch technische und organisatorische Verbesserungen zu steigern, die nicht mehr auf Knochen der Arbeiter geht“ votieren 53,8 % für die erste Position, nur 24,8 % für die zweite und 21,3 % wollen sich keiner der beiden Meinungen anschließen.

Gestaltung austauschen möchte, bleibt ein grundsätzliches Mißtrauen der Arbeiter auch bei diesem Typus von betrieblicher Rationalisierung, benachteiligt zu werden.⁵ Das heißt, die Bereitschaft zum Mitspiel verliert nicht die Interessendifferenzen, die im Rationalisierungsprozeß insbesondere in der Dimension der Vernutzung und der Beschäftigungssicherheit auftreten können, aus dem Auge. Insofern sind die Fronten auch bei einer praktizierten Rationalisierung in Eigenregie nicht aufgehoben. Das Bewußtsein, durch die erweiterte Handlungsautonomie insbesondere in fachlicher Hinsicht gewonnen zu haben, kompensiert zumindest bei der Mehrheit nicht die Vorbehalte, im selben Prozeß auch mit forcierten Belastungsanforderungen und Freisetzunggefährdungen konfrontiert zu sein und dabei möglicherweise zu verlieren.

Auch Gruppenarbeit mit hohen Anteilen an Selbstorganisation und beachtlichen Freiheitsgraden bei der Bestimmung des eigenen Arbeitsverhaltens gilt nur als graduelle Statusverbesserung und hebt in den Augen der Mehrheit die grundsätzlich untergeordnete betriebliche Stellung des Arbeiters nicht prinzipiell auf. Der Arbeiter habe auf die betrieblichen Entscheidungen nach wie vor keinen Einfluß.⁶ Partizipation bleibe also

5 Die Arbeiter konnten sich in der Befragung zwischen zwei Alternativen entscheiden: „Die Interessen der Unternehmen und Arbeiter sind heute in Rationalisierungsfragen weitgehend identisch. Deswegen kann man als Arbeiter der betrieblichen Rationalisierung Vertrauen entgegen bringen und braucht keine Benachteiligung zu erwarten.“ Oder: „Die Interessen der Unternehmen und der Arbeiter sind bei Rationalisierung grundsätzlich verschieden. Deswegen muß man der betrieblichen Rationalisierung mißtrauen und nach wie vor mit einer Benachteiligung der Arbeiter rechnen.“ 62,7 % der Befragten halten nach wie vor Mißtrauen für angebracht, nur 7,7 % wollen der betrieblichen Rationalisierung Vertrauen entgegen bringen; 29,6 % stimmen keiner der Meinungen zu.

6 Die Alternative bei der Befragung lautete: „Mit der Aufgabenerweiterung und Selbstverantwortung bei Gruppenarbeit wird die betriebliche Stellung des Arbeiters grundsätzlich verbessert. Dadurch nehmen jetzt auch die Arbeiter auf betriebliche Entscheidungen Einfluß.“ Oder: „Trotz der Gruppenarbeit bleibt die untergeordnete betriebliche Stellung des Arbeiters unverändert. Der Arbeiter hat auf betriebliche Entscheidungen nach wie vor keinen Einfluß.“ 59,8 % der Befragten sehen die Stellung des Arbeiters trotz Gruppenarbeit unverändert, nur 19,9 % sehen eine grundlegende Verbesserung; 20,3 % stimmen keiner der beiden Meinungen zu. Interessant ist freilich bei dieser Frage, daß die Ergebnisse in einigen Pilotprojekten, in denen die Selbstorganisation besonders weit betrieben wird, die Gruppe derer steigt, die von einem erhöhten Einfluß auf betriebliche Entscheidungen ausgeht. Hier

auf die eher marginalen Fragen des unmittelbaren Arbeitsgeschehens beschränkt, während die eigentlich relevanten, das Betriebs- und Unternehmensgeschehen bestimmenden Vorhaben aus der Sicht der Arbeiter jenseits ihrer Einflußnahme blieben.

Ausdrücklich betont auch die Mehrzahl der Arbeiter die Grenzen der Verbesserung ihrer betrieblichen Position. Trotz der erhöhten Selbstverantwortung habe sich an den Unterschieden zwischen den Arbeitern und den anderen betrieblichen Gruppen noch nichts Grundlegendes geändert.⁷ Nach wie vor sieht man sich als Arbeiter mehrheitlich betrieblich eher „unten“ und nicht als gleichberechtigtes Mitglied einer Betriebsgemeinschaft. In der viel beschworenen gemeinsamen Familie begreift man sich also auch heute noch eher als Stiefkind.

Das neue Arbeitsbewußtsein und die Rationalisierungspartnerschaft überwindet also nicht das Selbstverständnis einer nach wie vor in wichtigen Aspekten subalternen Betriebsexistenz. Man sitzt zwar in einem Boot, um in gemeinsamer Anstrengung den Wettkampf zu bestehen und den Unternehmenserfolg zu erreichen, aber man sieht sich dabei schwitzend in den Riemen, während andere letztlich das Sagen haben. Die innovative Arbeitspolitik hat dafür die Konditionen verbessert, das betriebliche Arrangement wird aber nicht prinzipiell umgekrempelt.

Die Widersprüche in ihrer realen betrieblichen Existenz zwischen Partizipationszugeständnissen und weiter gel-

kommt also je nach Projektorganisation etwas in Bewegung. Jedoch auch bei dieser positiveren Einschätzung - das wissen wir aus unseren qualitativen mündlichen Interviews - verwechseln die Arbeiter den gestiegenen Einfluß auf die Entscheidungen im betrieblichen Alltag nicht mit einer umfassenden Partizipation am Unternehmensgeschehen.

7 Die Alternative in der Befragung lautete: „In den Unternehmen werden heute Selbstverantwortung und Vertrauen für alle ganz groß geschrieben. Dadurch werden die Unterschiede zwischen Arbeitern und anderen betrieblichen Gruppen weitgehend aufgehoben.“ Oder: „In den Unternehmen wird zwar heute viel von Selbstverantwortung und Vertrauen für alle geredet. Dadurch verändert sich aber an den Unterschieden zwischen den Arbeitern und anderen betrieblichen Gruppen nichts Grundlegendes.“ Daß sich nichts Grundlegendes ändert sehen 53,1 % der Befragten, einen grundlegenden Wandel stellen nur 16,2 % fest; 30,7 % stimmen keiner der Meinungen zu.

tenden Unsicherheiten und Restriktionen finden sich wieder im Bewußtsein der Arbeiter. Man läßt sich auf breiterer Front auf eine Kooperation mit dem Betrieb ein und beteiligt sich mit dem gewachsenen Selbstbewußtsein des Rationalisierungsexperten am Produktivitätsfortschritt. Dennoch wird darüber die kritische Distanz zum „kapitalistischen“ Unternehmen nicht aufgegeben, sondern bleibt auch handlungsleitend. Jene Bedenken von Moldaschl (1998), in der erweiterten Beschäftigungsautonomie lägen neue Gefährdungen einer „rekursiven Instrumentalisierung“ der Autonomie, und die Überlegungen von Deutschmann (1989), die neuen Politikansätze und der mit ihnen verfolgte „kulturelle Imperialismus“ führten dazu, daß unternehmerische Macht zunehmend latent und anonym werde (S. 385), scheinen diesen Sachverhalt nicht hinreichend zu berücksichtigen. Sie übersehen insbesondere, daß mit dem Autonomiezugewinn die Handlungspotentiale der Arbeiter gerade auch für Widerständlichkeiten deutlich gewachsen sind. Typisch ist eine Art Doppelstruktur: einerseits auf der Basis eines verbesserten Expertenstatus eine erweiterte Bereitschaft, sich die Unternehmenszielsetzung voll zu eigen zu machen, die Außenkonkurrenz gemeinsam zu bewältigen, andererseits das fortbestehende Bewußtsein eines nach wie vor restringierenden Betriebsstatus’.

Das erweiterte Niveau betrieblicher Integration verbleibt labil. Der traditionelle Lohnarbeiter des Fordismus setzte allen betrieblichen Veränderungen seinen arbeitspolitischen Konservatismus entgegen. Er verteidigte damit den Status quo, in dem er sich mit seinen Abwehrstrategien gegen die betrieblichen Leistungsanforderungen eingerichtet und seine kleinen Überlebensstrategien entwickelt hatte. Demgegenüber sind deutliche Veränderungen des Arbeiterbewußtseins zu registrieren. Man hat gelernt bei dem hier zugrunde gelegten Typus innovativer Arbeitspolitik sich nicht als Rationalisierungsverlierer zu sehen. Die Vorteile von Arbeitsanreicherung, Selbstorganisation und erhöhter betrieblicher Konkurrenzfähigkeit werden durchaus erkannt. Doch sie werden nicht verwechselt mit einer grundlegenden Veränderung der Geschäftsordnung des

Unternehmens. Man schließt mit dem Kapital für das Mitspiel im Rationalisierungsprozeß einen Pakt und geht damit einen gewichtigen Schritt gemeinsam. Doch damit wird aus dem Lohnarbeiter jedenfalls kein Arbeitskraftunternehmer, der sich auch im Betrieb als vollwertiger Mitspieler begreift und sich jenseits von fremd gesetzten Herrschaftszwängen und fortbestehenden Vernutzungszumutungen versteht. Weil das Bewußtsein fortbesteht, trotz aller Veränderungen im Betrieb immer noch nicht Gleicher unter Gleichen zu sein, sind auch der im Theorem des Arbeitskraftunternehmers implizierten Erwartung einer erweiterten Verbürgerlichung und gewachsenen Individualisierung Grenzen gesetzt. Die Bindekräfte an das Unternehmen sind gewachsen. Mit den fortbestehenden Prekaritäten korrespondiert mitnichten ein systemveränderndes Klassenbewußtsein. Doch die Einsicht, daß Interessenwahrnehmung nach wie vor notwendig ist und auch kollektive Zusammenschlüsse erfordert, bleibt virulent.

Literaturverzeichnis

- Deutschmann, C. (1989): Reflexive Verwissenschaftlichung und kultureller „Imperialismus“ des Managements. In: Soziale Welt. Heft 3. S. 374-396.
- Kuhn, T. (1997): Vom Arbeitnehmer zum Mitunternehmer. Anmerkungen zur Intention, Begründung und Umsetzung eines Transformationsvorhabens. In: Zeitschrift für Personalforschung. Heft 2. S. 195-220.
- Moldaschl, M. (1999): Herrschaft durch Autonomie - Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. Manuskript. Erscheint in: Burkart Lutz (Hg.): Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Weinheim.
- Schumann, M.; Gerst, D. (1997): Produktionsarbeit - Bleiben die Entwicklungstrends stabil? In: Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung. Schwerpunkt: Reorganisation.
- Vester, M. (1998): Was wurde aus dem Proletariat? Das mehrfache Ende des Klassenkonflikts: Prognosen des sozialstrukturellen Wandels. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 38. Friedrichs, J. u.a.: Die Diagnosefähigkeit der Soziologie.
- Voß, G.; Pongratz, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeits-

kraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jg. 50. Heft 1. S. 131-168.

Wunderer, R. (1995): Entwicklung von Arbeitnehmern zu Mitunternehmern. In: R. Elschen (Hg.) Unternehmenssicherung und Unternehmensentwicklung. Stuttgart.