

Michael Faust

Der »Arbeitskraftunternehmer« – eine Leitidee auf dem ungewissen Weg der Verwirklichung

1. Der Arbeitskraftunternehmer – eine treffende Chiffre für den aktuellen Wandel?

Günther Voß und Hans Pongratz ist mit ihrem Aufsatz aus dem Jahr 1998, »Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?«, ein bedeutender Beitrag zur Zeitdiagnose und zur »Zukunft der Arbeit« gelungen. Er ist nicht nur Bezugspunkt der innerwissenschaftlichen Debatte, einer der meistzitierten Aufsätze in der Arbeits- und Industriesoziologie, sondern vermehrt auch der weiteren politischen Öffentlichkeit. So verwundert es nicht, dass auch die Gewerkschaften bei der Klärung der Frage, woran sich die Neuordnung von Berufen orientieren soll, nicht an dem Interpretationsangebot der beiden Autoren vorbeikommen. Der intuitive Charme des Interpretationsangebots, das relevante Aspekte des aktuellen Wandels thematisiert, speist sich aus drei verschiedenen Quellen:

- Seit einigen Jahren zu beobachtende Veränderungen der Organisation der Arbeit und von Beschäftigungsverhältnissen, die unter der Überschrift von Flexibilisierung und »Entgrenzung« von Arbeit beschrieben werden, gehen mit »erweiterten Erfordernissen an eine ›Selbstorganisation‹ der Beschäftigten« (Pongratz/Voß 2002: 16) einher, die auf deren Seite »Selbst-Kontrolle«(ebd: 35) der Arbeit ermöglicht und erwartet.

- Insbesondere in der zweiten Hälfte der 90er Jahre häufen sich Befunde, dass eine wachsende Zahl von Erwerbspersonen sich das im Zuge dieses Wandels formulierte Anforderungsprofil zu eigen machen, es dabei nicht nur als Mittel der verkaufsträchtigen Selbstbeschreibung nutzen, sondern vielfach auch ihr Verhalten am Arbeitsmarkt und ihre Lebensführung daran ausrichten. Man findet diese unter Führungskräften (Faust u.a. 2000), unter angestellten oder freiberuflich tätigen hochqualifizierten Expertenberufen, aber auch und gerade unter flexibel qualifizierten Neu- und Quereinsteigern in den (noch?) wenig beruflich strukturierten »neuen« Branchen und Tätigkeitsfeldern. Diesen Gruppen wird durch eine bevorzugte Berichterstattung in den Medien, die eine notorische Affinität zum »Neuen« haben, in besonderer Weise Aufmerksamkeit zuteil.

■ Berater verschiedener Couleur, Managementgurus wie der legendäre Amerikaner Tom Peters (»Ich-AG«) und der Deutsche Reinhard Sprenger (»Die Entscheidung liegt bei dir«, »Prinzip Selbstverantwortung« und »Aufstand des Individuums«, so die einschlägigen Titel seiner Bestseller), politiknahe Expertengremien wie die Bayrisch-Sächsische Zukunftskommission (»Der Mensch als Unternehmer seiner Arbeitskraft und Daseinsvorsorge«) und führende Personalmanager großer deutscher Unternehmen (»Selbst-GmbH«) propagieren in Variationen ein Leitbild, das über die einschlägigen Medien wirksam verbreitet und gestärkt wurde.

Dessen normativer und kognitiver Gehalt stimmt (nicht zufällig) mit dem Arbeitskrafttypus des »Arbeitskraftunternehmers« überein. Die Typenbildung der Autoren kann den Einfluss eines kulturellen Klimas nicht verleugnen, in dem die »unternehmerische Kultur« und das »unternehmerische Selbst« gefeiert wird. (vgl. Wagner 1995, S.241ff).¹ Trotz der unbestreitbaren Anregungsqualität der These vom Arbeitskraftunternehmer bleibt die These selbst in der wissenschaftlichen Debatte kontrovers. Ich will im Folgenden knapp einige zentrale Einwände gegen die These vom Arbeitskraftunternehmer formulieren.² Sie beziehen sich vor allem auf die Konstruktionsprinzipien der Typologie, auf die unterstellte historische Abfolge von Arbeitskrafttypen und die darin enthaltene starke Prognose. Ich beziehe mich dabei auf die ursprünglich formulierte These (Voß/Pongratz 1998). Die Modifikationen der These, die die Autoren auf der Grundlage ihrer empirischen Überprüfung vorschlagen (Pongratz/Voß 2002), heilen meines Erachtens die Grundprobleme des ursprünglichen Ansatzes nicht. Im 3. Teil schlage ich dann eine alternative Deutung der Befunde vor, auf die sich die These stützt. Diese hat neben anderen den Vorteil, dass sie den Blick für politische Alternativen wieder öffnet. Der »Arbeitskraftunternehmer« ist nicht der Endpunkt einer unvermeidlichen Entwicklung moderner, kapitalistischer Gesellschaften.

¹ Voß/Pongratz sind hierbei selbst nicht eindeutig. In der Hauptsache sprechen sie von einem »Idealtypus«, verstanden als Analyseinstrument. Empirische Untersuchungen können dann überprüfen, in welchem Ausmaß bislang strukturelle Veränderungen von Arbeit und subjektive Bezugnahme darauf mit dem Typus »Arbeitskraftunternehmer« in Einklang stehen. Für die beabsichtigte Prognoseverfahren sie aber zumindest in den neueren Veröffentlichungen (2002: 23) zweigleisig. »Über den Bereich der unmittelbaren Umsetzung hinaus« erfahre der Arbeitskraftunternehmer-Typus »langfristig vor allem dadurch besondere Bedeutung (...), dass er als normativer Leittypus für die Veränderung von Arbeits- und Erwerbsbedingungen wirksam wird.«

² Durch die Konzentration auf die kritischen Punkte geht unvermeidlich vieles von dem unter, was ich (neben dem Verdienst, eine Schneise für eine Debatte geschlagen zu haben) an der Arbeit der beiden Autoren schätze, namentlich die materialreiche und über weite Strecken sensibel interpretierte Empirie. Diese Vereinseitigung mögen sie mir verzeihen.

1. Zur Kritik der These vom »Arbeitskraftunternehmer«

Die Diagnose über das Aufkommen eines neuen Typus von Arbeitskraft, des »Arbeitskraftunternehmers«, und die Prognose seiner zukünftigen weiteren Verbreitung bis hin zur dominanten Form, die Voß und Pongratz vorgelegt haben, zu würdigen, erweist sich als schwierig (siehe auch Drexel in diesem Band). Das liegt meines Erachtens weniger an der immer riskanten und unvermeidlich strittigen Prognoseaussage, zu der die Autoren den Mut aufbringen. Es liegt vielmehr an den Konstruktionsprinzipien der Typenbildung, mit der sie operieren. Die Typenbildung ist nach meiner Ansicht zu kompakt. Dies bezieht sich auf die folgenden drei Aspekte:

1) Die Typologie zieht in einem Begriff die »objektive« Seite der Veränderung von Handlungsmöglichkeiten, -zwängen und -beschränkungen *und* die subjektive Seite der Arbeits- bzw. Berufs- oder Erwerbsorientierungen zusammen. Die subjektive Seite der Typenbildung thematisiert »individuelle Deutungen, Interessen und Strategien« (Pongratz/Voß 2002: 7).

2) Auf beiden Seiten der Medaille werden kompakte Bündel abgehandelt. Unter den Handlungsmöglichkeiten und -beschränkungen werden Veränderungen betrieblicher Arbeitsstrukturen und Steuerungsformen von Arbeitskraft (»Transformationsproblem«), der normativ formulierten Anforderungen bzw. Erwartungen an die Beschäftigten von Seiten des Managements, der Art der Beschäftigungsverhältnisse, der Arbeitszeit- und Entlohnungspolitik von Unternehmen ebenso rubriziert wie Veränderungen der institutionellen Regelungen der Erwerbsarbeit (Tarif-, Bildungs- Arbeitsmarktpolitik, Kündigungsschutz etc.) – all das, was üblicherweise unter Regulierung oder Deregulierung von Arbeit und Arbeitsmarkt zur Sprache kommt. Die subjektive Seite der Deutungen, Interessen und Strategien bezieht sich sowohl auf Ansprüche und Erwartungen an bzw. Fähigkeiten und Bereitschaft zu einer erweiterten »Selbst-Kontrolle« in der Arbeit, zu einer (erweiterten) »Selbst-Ökonomisierung« (»aktiv zweckgerichtete ›Produktion‹ und ›Vermarktung‹ der eigenen Fähigkeiten und Leistungen«) und zur »Selbst-Rationalisierung« (»Wachsende bewusste Durchorganisation von Alltag und Lebensverlauf und Tendenz zur Verbetrieblichung von Lebensführung«) (Pongratz/Voß 2002: 18).

3) Die solchermaßen kompakt formulierten Typen von Arbeitskraft werden als »phasenspezifische Schlüsselfiguren« Stufen industriell-kapitalistischer Entwicklung zugeordnet: der »verberuflichte Arbeitnehmer« dem Fordismus, der »Arbeitskraftunternehmer« dem »Post-Fordismus«.

Streng genommen setzt die kompakte Formulierung der Typen die Schwelle für die empirische Diagnose und die prognostische Abschätzung der Realisierung bzw. Verbreitung der Arbeitskrafttypen sehr hoch.

Es muss ja immer alles erfüllt sein: Veränderungen der Handlungsmöglichkeiten, -zwänge und -beschränkungen und der normativen Anforderungen bzw. Erwartungen genauso wie die individuelle Bereitschaft und Fähigkeit einer relevanten Anzahl von »Subjekten« sich darauf einzulassen und dies zugleich in allen drei Dimensionen des Arbeitskraftunternehmers (»Selbst-Kontrolle«, »Selbst-Ökonomisierung« und »Selbst-Rationalisierung«). Ferner müssen sich die empirischen Befunde auf der Zeitachse den zumindest grob identifizierbaren Formationen »Fordismus« oder »Postfordismus« zuordnen lassen. Tatsächlich erlaubt die Typenbildung aber den Autoren streckenweise eher eine flexible Beweisführung (immer trifft *etwas* zu), indem mal eher auf die eine, mal eher auf die andere Seite (objektiv-subjektiv), mal eher auf die eine, mal eher auf die andere Dimension des jeweiligen Typus abgehoben wird.

Wichtiger aber ist, dass die kompakte Formulierung der Typologie dazu führt, dass relevante Formen der Arbeitskraftnutzung und -reproduktion von vorneherein aus dem Blickfeld geraten. Dies erzeugt wiederum unnötiges Erstaunen bei der Interpretation der eigenen empirischen Befunde.

2.1 Unnötiges Erstaunen: den Zusammenhang von »Selbst-Kontrolle« und »Selbst-Ökonomisierung« anders denken

Die empirische Untersuchung der Erwerbsorientierungen von Arbeitnehmern in »partiell entgrenzten Arbeitsformen«, d.h. in Gruppen- und Projektarbeit (Pongratz/Voß 2002) führt vor Augen, dass es offenbar in vielen Fällen durchaus einen gewissen Gleichklang zwischen Angeboten des Managements zu erweiterter »Selbstorganisation« der Beschäftigten und der Erwerbsorientierung der »Leistungsoptimierung« geben kann, die die Autoren mit der Dimension der »Selbst-Kontrolle« des Arbeitskrafttyps Arbeitskraftunternehmer in Verbindung bringen. Bei Pongratz/Voß löst es aber wiederholtes Erstaunen aus, dass diese Haltung der »Leistungsoptimierung« in den überwiegenden Fällen mit einer »Absicherungsmentalität« konform geht, die in einem so eklatanten Widerspruch zu der eigentlich vom Arbeitskraftunternehmer geforderten »Selbst-Ökonomisierung« steht. Diese Absicherungsmentalität ruht zudem auf »relativ stabilen Überzeugungen« und ist keineswegs nur eine »lockere Anschauung« (S.168). Die befragten Arbeitnehmer sind »ganz auf die mit dem Normalarbeitsverhältnis verbundenen Sicherheitsvorstellungen ausgerichtet« (S.160). Kennzeichnend für ihre Untersuchungsgruppe sei gerade die »Selbstverständlichkeit, mit der auf berufliche, betriebliche und sozialpolitische Strukturen als dem maßgeblichen Sicherheitsnetz der eigenen Erwerbstätigkeit rekurriert wird« (S.150). Zurecht verweisen die Autoren darauf, dass dies »vor dem Hintergrund der Arbeitskraftunternehmer-These zunächst ein theoretisches Erklärungsproblem« aufwirft. Den Befragten, auf deren subjektive Deutungen es

ankam, wird in der Folge (fast vorwurfsvoll) ein »geringer Grad der Selbst-Ökonomisierung« vorgehalten. Die »erstaunliche« Absicherungsmentalität (S.168) wird schon fast zu einer Charakterschwäche. Die sozialwissenschaftlichen Beobachter scheinen von ihren Probanden enttäuscht. In der Folge fragen sie dann nur nach »Möglichkeiten zur Verminderung der Disparität« zwischen Leistungsoptimierung und gering ausgeprägter Selbst-Ökonomisierung (S.169). Möglich scheint nur weniger Leistungsoptimierung bei konstanter Selbst-Ökonomisierung oder mehr Selbst-Ökonomisierung in Korrespondenz mit veränderten Leistungsorientierungen. Sie sind Gefangene ihrer Typologie. Auf die naheliegende Lösung, die Deutungen und Interessenabwägungen der Befragten ernst zu nehmen, kommen sie erst gar nicht.

Um die in der idealtypischen Konstruktion der Typen unterstellte Kongruenz der Dimensionen der »Selbst-Kontrolle« und der »Selbstökonomisierung« zu retten, deuten sie die festgestellte Inkongruenz in eine »Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen« um, die in der dialektischen Denkgestalt des Widerspruchs zwischen Produktivkräften und Produktionsverhältnissen aufgehoben ist. Aus der Inkongruenz wird dadurch ein »Noch-Nicht«. Die »Leistungsoptimierung« bzw. der Prozess der »Subjektivierung von Arbeit« wird zum »Moment einer aktuell sich vollziehenden Produktivkraftentwicklung«, während die »Absicherungsmentalität« als subjektive Verbundenheit mit dem Institutionengefüge von Normalarbeit als wesentlichem Element der herrschenden Produktionsverhältnisse« (194), dem »fordistischen Institutionengefüge«, interpretiert wird.

Das retardierende Element auf dem Weg in die post-fordistische Arbeitskraftunternehmer-Welt sind nun die Beschäftigten selbst, die zu einer grundlegenden Umorientierung nicht mehr willig oder fähig sind und gewissermaßen an ihrem »inneren Schweinehund« der Absicherungsmentalität verbissen festhalten. Die Hoffnung richtet sich dann auf die weitere Entfaltung der Dialektik, die irgendwann für die neuen Verhältnisse geeignete Mentalitäten auch in den anderen Dimensionen hervorbringen wird. Dabei wäre die Lockerung der betrieblichen, beruflichen und sozialpolitischen Stützkonzepte für die Vermarktung und Entwicklung der Arbeitskraft der sicherere Weg, die These der Autoren zu retten. Und dort, wo dies geschieht, werden die Beschäftigten so einiges an »Selbst-Ökonomisierung« lernen, wenn auch erzwungenermaßen. Aufgrund der »Absicherungsmentalität« werden sie den alten Regularien und partiellen Sicherheiten zumeist nachtrauern. Ob sie dann aber noch die eifrigen »Leistungsoptimierer« sein werden, ist mehr als fraglich.

Dass die »Absicherungsmentalität« als »Ausdruck einer kulturellen Distanz zu umfassenden Ansprüchen an die Ökonomisierung der eigenen Person« (S.202) eine vernünftige Haltung sein könnte, will den Autoren partout nicht in den Sinn kommen, obwohl die Befragten plausible Gründe dafür angeben konnten. Demgegenüber will ich an der prinzipi-

ellen Klugheit der Befragten festhalten und eher die Konstruktion des Arbeitkrafttypus dafür opfern.

Grenzen der »Ökonomisierung der Person«

Dafür sprechen auch allgemeinere Einsichten. Ein funktionsfähiger Arbeitsmarkt setzt geradezu voraus, dass eine umfassende Ökonomisierung der Person unterbunden wird. Wegen der Nicht-Trennbarkeit der Ware Arbeitskraft von der Person, können Arbeitsmärkte nur entstehen, wenn die Arbeitskraft durch verschiedene Formen der »Dekommodifizierung« (der Einschränkung der Warenförmigkeit) (Esping-Andersen) erst marktfähig gemacht wird. Eine völlig kommodifizierte Arbeitskraft würde alle Markt«gesetze« außer Kraft setzen, denn sie würde bei sinkender Nachfrage und fallendem Preis (Lohn) paradoxerweise mit steigendem Angebot reagieren. Sie kann sich nicht einfach, wie andere Waren, beliebig verbilligen, um ein neues Marktgleichgewicht zu erzeugen, noch kann sie einfach »gelagert« werden und abwarten. Basale sozialpolitische Institutionen, Arbeitsschutzrechte und Kollektivverträge (Tarifverträge, Verbot der Kinderarbeit, Mutterschutz, Arbeitslosenunterstützung, Sozialhilfe, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Berufs- und Erwerbsunfähigkeitrenten etc.) schränken die Kommodifizierung der Arbeitskraft ein und sichern darüber überhaupt erst eine gesellschaftliche Reproduktion von Arbeitskraft, jedenfalls dort, wo traditionale Quellen der Existenzsicherung ausfallen (vgl. Lutz 1984, Pries 1998). Die Produktion von Arbeitskräften jenseits von »roher« Jedermannsqualifikation setzt Zeit und damit und darüberhinaus Geld voraus und erfordert somit Entlastung von unmittelbaren Reproduktionszwängen. Zeit und Geld zu investieren, Anstrengungen zu unternehmen, die nicht beliebig und jederzeit wiederholbar sind, setzt Orientierung und Vertrauen voraus. Zu Berufen gebündelte Qualifikationen und an Berufen ausgerichtete, institutionalisierte Karrieremuster ermöglichen funktionsfähige Arbeitsmärkte, weil sie – jedenfalls in modernen, differenzierten Gesellschaften und jenseits von Jedermannstätigkeiten – überhaupt erst dauerhafte »Investitionen« in die Arbeitskraft ermöglichen, beiden Parteien auf dem Arbeitsmarkt Signale für Passung von Angebot und Nachfrage geben und darüber Transaktionskosten ersparen. Institutionen der Berufsausbildung und berufsfachliche Arbeitsmärkte ermöglichen den Unternehmen und Organisationen des Erwerbssystems überhaupt erst eine kontinuierliche Qualifikationsversorgung für eine hocharbeitsteilige und auf spezialisierte Kenntnisse und Fähigkeiten angewiesene Wirtschaft und Gesellschaft.

Dort, wo Arbeitsmärkte nicht berufsförmig ausgestaltet sind, bieten »interne Arbeitsmärkte« und organisationsbezogene institutionalisierte Karrieremuster, den Arbeitskräften Orientierungsmöglichkeiten, Lernorte und -zeiten. Ferner sichern die Organisationen die Existenz während

der oft verstreuten und nicht formal abgegrenzten Lernphasen (vgl. Faust/Holm 2001a,b).

Historisch und im internationalen Vergleich kann man ganz unterschiedliche Grade der Kommodifizierung bzw. Dekommodifizierung der Arbeitskraft und ganz unterschiedliche Ausprägungen »erwerbsstrukturierender Institutionen« (Pries 1998) beobachten. So haben in Deutschland im Vergleich zu Japan berufsfachliche Arbeitsmärkte gegenüber »internen Arbeitsmärkten« ein viel größeres Gewicht und selbst die »internen Arbeitsmärkte«, vorrangig in großen Organisationen der Erwerbsarbeit, sind durch Berufe vorstrukturiert und zweitcodiert (vgl. näher hierzu Deutschmann 2002, S.144ff; Faust 2002a). Interne Arbeitsmärkte erhöhen die Abhängigkeit der Beschäftigten vom jeweiligen Beschäftiger, während umgekehrt die jeweiligen Arbeitgeber, die in die betriebspezifische Ausbildung ihrer Arbeitskräfte investieren, durch die Zusicherung von Beschäftigungsstabilität, betriebsspezifisch institutionalisierte Karrierewege und Zuerkennung von Status und Zugehörigkeit zumindest für die Kernbelegschaften Anreize schaffen, die Investitionen in ihre Arbeitskraft dem jeweiligen Unternehmen langfristig zur Verfügung zu stellen. Auf beruflich qualifizierte Arbeitnehmer zurückgreifen zu können, verringert die Aufwendungen von Erwerbsorganisationen in die Qualifizierung ihres Personals, wenngleich sie dennoch Anstrengungen unternehmen, das auf beruflicher Qualifizierung aufbauende betriebs- und branchenspezifische Wissen und Können an die jeweilige Organisation zu binden. So spielen auch in berufsfachlichen Arbeitsmärkten betriebliche Karrieren eine strukturierende Rolle und die Organisationen sind bemüht, ihre Mitglieder, namentlich diejenigen mit kritischen Kompetenzen, mehr als nur formal »einzubinden«. Berufsfachlich qualifizierte Arbeitnehmer haben mehr Optionen bei der Vermarktung ihrer Arbeitskraft. Wenn sie den Markt sondieren und alternative Beschäftigungsmöglichkeiten prüfen, ließe sich dies auch als »Selbst-Ökonomisierung« charakterisieren, auch dann, wenn sie sich mit guten Gründen für ein Verbleiben entscheiden. Es handelt sich aber um eine durch Institutionen erst ermöglichte und abgestützte »Selbst-Ökonomisierung«, die dem »Arbeitskraftunternehmer« abgeht. Auch der als Vorgängertyp gekennzeichnete »verberuflichte Arbeitnehmer« müsste, wenn er denn einen Beruf hat, zu solcher »Selbst-Ökonomisierung« in der Lage sein, eigentlich besser als der berufslose »Arbeitskraftunternehmer«. Aber gerade dem »verberuflichten Arbeitnehmer« attestiert die Typologie (Voß/Pongratz 1998: 150) nur begrenzte Betriebswechsel.

»Selbst-Ökonomisierung« im Nirgendwo der Moden, Trends und Konjunkturen

Zweifellos haben die betrieblichen Reorganisationsprozesse der 90er Jahre einige der Sicherheitsversprechen erheblich gelockert. Beschäftigungssicherheit und Organisationsbindung wurde durch Outsourcing,

Verkauf und Zusammenschluss von Unternehmen und Unternehmensteilen und Eigentümerwechsel gelockert, Karrieren wurden entstandardisiert (vgl. Faust u.a. 1999, 2000), sodass der Wunsch, die Erwerbsorientierung »Leistungsoptimierung« im angestammten Unternehmen realisieren zu können, unwahrscheinlicher wird. Umso mehr gewinnen aber betriebsübergreifend institutionalisierte Absicherungs- und Orientierungssysteme an Bedeutung. Warum in dieser Situation ausgerechnet der »Arbeitskraftunternehmer«, der gerade durch Nicht-Beruflichkeit gekennzeichnet ist, als Identitätsangebot attraktiv sein soll, bleibt schleierhaft. Aus betrieblichen Anerkennungsverhältnissen entlassen, ohne Orientierungsmöglichkeit an organisationsbezogenen Karrieremustern und zugleich ohne Orientierung durch überbetrieblich institutionalisierte Muster der Qualifikationsentwicklung und Karriere, kann der Arbeitskraftunternehmer nur den riskanten Weg einschlagen, den wechselnden Konjunkturen, Moden und Trends zu folgen, die in immer kürzeren Abständen »Zukunftsbranchen« und -tätigkeitsfelder hervorbringen und wieder verschwinden lassen.³ Er ist letztlich dazu verdammt, die Kunst der individuellen Selbstvermarktung zu pflegen, ein zynisches Maskenspiel, zu dem zudem nur wenige bereit und fähig sind.⁴ Zweifellos gibt es auch hier »Erfolgsmenschen«, aber für eine allgemeinere Orientierung zur

³ Hierfür reservieren die Autoren offenbar den Begriff des »subjektiven« oder »individuellen Berufs« (Voß/Pongratz 1998, S.150). Begrifflich ist das ein Widerspruch in sich. Beruf kommt erst durch gesellschaftliche Standardisierung und Anerkennung zustande. Wer »permanent individuell Fachfähigkeiten weiterentwickelt« (ebd.) qualifiziert sich sicherlich (weiter), hat aber keinen Beruf. Wer lernen will oder soll, braucht nicht nur »Herausforderungen«, sondern auch Orientierung und Anreize. Das Individuum kann sich dabei auch ohne eigene Berufsausbildung informell an Berufen orientieren, dann bleibt es aber eine parasitäre Form, die Beruflichkeit voraussetzt. Es kann sich an betrieblichen Aufgaben, Strukturen und Strategien orientieren, was aber anerkannte Zugehörigkeit zu einer Erwerbsorganisation voraussetzt. Wenn sowohl Beruf als auch Organisation als Orientierungskomplex ausfällt, bleiben Konjunkturen, Moden, Trends, die ihre eigenen, schnell vergänglichen Bezeichnungen hervorbringen, die Beruflichkeit vorgeben. Was wurden nicht alles für »Berufsbezeichnungen« in den so genannten Zukunftsbranchen generiert, die keine dauerhafte Signalwirkung erzeugen konnten. Aber für den Träger des »individuellen Berufs« ist dies immer noch besser, als immer wieder die ganze vorberufliche und berufliche Lernbiografie herbeten zu müssen, um für sein individualisiertes Qualifikationsprofil auch nur rudimentäre Aufmerksamkeit erzeugen zu können. Er muss sich ja jenseits von »Hans Mustermann« irgendwie bezeichnen oder seine Vermarktungsaktivitäten müssen sich auf den ganz engen Kreis der persönlichen Netzwerke beschränken, denn auch in einen internen Arbeitsmarkt ist er ja nicht mehr eingebunden. Reicht etwa zukünftig die »Berufs«-Bezeichnung »Arbeitskraftunternehmer« mit Metaqualifikation?

⁴ In der Managementfolklore gibt es hierfür schon den Begriff des »ego-branding«: das »Ich« als unverwechselbare Marke. Aus der Marketingforschung ist allerdings auch bekannt, dass mit dem Markenaufbau erhebliche einmalige und laufende Kosten

institutionellen Gestaltung der Arbeitsmärkte lässt sich daraus nichts gewinnen. Gewinnen werden allenfalls die Verfasser von entsprechenden Erfolgsfibeln und die Veranstalter solch fragwürdiger »Events«, auf denen einsame Erfolgssüchtige, angeleitet von den Höllern dieser Welt, in Massen zusammenströmen, um sich mit lauten Bekenntnissen und zwanghaft guter Laune als Erfolgsmenschen zu bestätigen.

Die Kehrseite: Das Interesse von Organisationen an der »Einbindung« ihrer Mitglieder

Die empirisch offenbar häufig vorkommende Erwerbsorientierung, bei der das Interesse an »Selbst-Kontrolle« in der Arbeit mit Sicherheitsansprüchen einhergeht, korrespondiert mit strategischen Optionen der Arbeitskraftnutzung durch Organisationen. Die zweifellos zu beobachtenden Tendenzen der Reorganisationsprozesse der 90er Jahre, die sich als eine Lockerung von Sicherheitsversprechen oder das Aufkündigen der bisher gültigen »impliziten Verträge« (vgl. Kotthoff 1997; Faust u.a. 2000, Faust 2002a) beschreiben lassen, können nicht umstandslos verallgemeinert und in die Zukunft hinein verlängert werden. In jüngerer Zeit werden schon vermehrt wieder die Kehrseiten der beschriebenen Entwicklung thematisiert. Unternehmen entdecken, dass die vielbeschworene »Selbst-GmbH« die »beschränkte Haftung« ausdrücklich schon im Namen führte. So wird darauf hingewiesen, dass die auf »Selbstverantwortung« setzenden Arbeits- und Organisationsformen einen wachsenden »Vertrauensbedarf« erzeugen, der im Widerspruch zur Lockerung des Sicherheitsversprechens durch die Aufkündigung des impliziten Vertrags steht (vgl. Seifert/Pawlowski 1998; Gray 2000). Das Thema »Personalbindung« wird im »personalpolitischen Pendelschlag« wiederbelebt (Gmür/Klimecki 2001). In diesem »personalpolitischen Pendelschlag« werden allgemeinere Probleme der Bindung von Mitgliedern an Organisationen (Türk 1978) bzw. der Sicherung von Kooperationsbereitschaft thematisiert, die sich beim »Transformationsproblem« von Arbeitsvermögen in Arbeit auf der Grundlage der Unvollständigkeit des Arbeitsvertrages stellen (vgl. Deutschmann 2002: 177f). Generell gilt nämlich: »Je komplexer und qualifizierter die geforderte Arbeit, desto mehr ist der Unternehmer auf eine loyale Selbstkontrolle der Beschäftigten angewiesen, die sich nicht in formalen Anweisungen fassen lässt« (ebd.: 97). Diese Loyalität kann nicht umstandslos vorausgesetzt werden.

verbunden sind, dass Märkte nicht beliebig viele Marken vertragen und somit den Rest der Waren bzw. Anbieter zu »no-name«-Produkten oder relativ machtlosen »Zulieferern« machen.

2.2 Beruf, berufliche Arbeitsmärkte und Karrieren als Form der Integration von Erwerbswirtschaft und »Subjekten« weiterhin ernst nehmen.

Die besonders schlagkräftigen empirischen Hinweise für ein Aufkommen eines Arbeitskrafttypus »Arbeitskraftunternehmer« in den erwähnten Zukunftsbranchen benötigen einen zweiten kritischen Blick, und zwar nicht nur, weil sich einige dieser »Zukunftsbranchen« als weit weniger stabil erwiesen haben als ursprünglich versprochen. Es häufen sich die Hinweise, dass sich Arbeitskräfte in instabilen Beschäftigungsverhältnissen mit wechselnden Arbeitgebern oder auch selbständig Tätige, die sich zur »Selbst-Ökonomisierung« gezwungen sehen, vermehrt an beruflichen bzw. professionellen Mustern der Qualifikationsentwicklung orientieren. Dem kommen Tendenzen der Verberuflichung von Arbeitsmärkten in diesen »jungen« Branchen entgegen (vgl. Borch/Hecker/Weissmann 2000; Faust/Holm 2001a,b; Grunwald/Rohs 2000). Ferner ist zu beobachten, dass im ökonomischen Niedergang der Medien- und Softwarebranche die Arbeitgeber verstärkt auf einschlägig berufsfachlich qualifizierte Arbeitskräfte setzen. Die bunte Truppe der Quereinsteiger und flexibel Qualifizierten (die prädestiniert sind, zum »Arbeitskraftunternehmer« gezählt zu werden) sind am ehesten von Entlassung betroffen und haben die größten Probleme beim Wiedereinstieg.

Zweifellos suchen die korporativen Akteure, die z.B. die Berufsbildung und berufliche Weiterbildung in der EDV-Branche neu strukturieren, nach flexibleren Formen und erproben die Verknüpfung von arbeitsprozessorientierter und formalisierter Weiterbildung (vgl. Grunwald/Rohs 2000), sodass man nicht von einer bloßen Institutionenübertragung auf einen anderen Geltungsbereich (neue Branchen) sprechen kann. Berufsausbildung und berufliche Aufstiegsfortbildung wandeln sich, aber es bleibt eine Institutionalisierung des Arbeitsmarktes nach Maßgabe von Berufen. Wie erfolgreich und wie prägend diese Versuche der »Verberuflichung« für diese Branchen sein werden, wollen wir offen lassen (für die Medien siehe auch Wolf/Mayer-Ahuja 2002). Notwendige empirische Untersuchungen sollen nicht vorweggenommen werden. Es soll vor allem darauf aufmerksam gemacht werden, dass die Perspektive des Arbeitskraftunternehmers solche Entwicklungen gerade ausblendet. Denkbar ist nämlich durchaus, dass sich hier ein Typ Arbeitskraft entwickelt, der flexible Beschäftigungsformen, erweiterte »Selbst-Kontrolle« in der Arbeit gerade deswegen aufweist und sich »leisten« kann, weil er einen Beruf hat. Dann aber wäre er wiederum nicht so exotisch, sondern knüpfte an Formen an, die in den »freien Berufen« und den »Professionen« ihre Vorläufer und Vorbilder haben. Es wäre eben nicht der *entberuflichte* »Arbeitskraftunternehmer«.

2.3 Der »verberuflichte Arbeitnehmer« – das ebenfalls unvollständige Gegenstück aus der Ära des »Fordismus«

Soweit sollte deutlich geworden sein, dass es zum Arbeitskraftunternehmer mehr als vorübergehende Alternativen gibt. Pongratz/Voß lassen – wie erwähnt – auf der Grundlage ihrer empirischen Untersuchung mehr Vielfalt für die Zukunft zu, eine »dauerhafte Pluralität der Arbeitskrafttypen« (2002, S.216). Neben dem »Arbeitskraftunternehmer« rechnen sie mit der Fortexistenz des »verberuflichten Arbeitnehmers« und mit der Möglichkeit der »ReProletarisierung«. Aber wie schon für die Phase des »Post-Fordismus« der »Arbeitskraftunternehmer« das mögliche Spektrum von Arbeitskrafttypen unvollständig abbildete, so ist auch der »verberuflichte Arbeitnehmer« für den »Fordismus« eine unvollständige Beschreibung der dort vorhandenen »Pluralität«. Mehr noch, der »verberuflichte Arbeitnehmer« verdeckt gerade die typischen Unterscheidungen, die für diese Phase kennzeichnend waren. Erst auf der Grundlage der so charakterisierten Ausgangslage, der »alten« Verhältnisse, kann der »Arbeitskraftunternehmer« als Prototyp der »neuen« Verhältnisse auftreten. Wenn man aber bei den »alten« Verhältnissen mehr Pluralität zugelassen hätte und auch hier den Fallstricken der kompakten Typenkonstruktion entgangen wäre, dann hätte man nicht so überrascht sein müssen über die entdeckte neue »Pluralität«.

Mit der fordistischen Ära und dem dort (vermeintlich) vorherrschenden Arbeitskrafttyp werden von den Autoren ganz unterschiedliche Elemente zusammengezogen: eine »vorherrschende tayloristisch-fordistische Strategie der Nutzung von Arbeitskraft« (Voß/Pongratz 1998: 133); beruflich strukturierte »Organisation von Arbeitsvermögen und ihrer Vermarktung«, Massenproduktion und Massenkonsum und ein aufgrund der im weitesten Sinne sozial- und wohlfahrtsstaatlichen Entwicklung »erweiterter sozialer Schutz der Arbeitskraft auf Basis staatlicher Maßnahmen und gewerkschaftlich erhaltener Regulierungen« (ebd.: 148). Auch hier geht es nicht darum, empirische Varianz gegen einen Idealtyp auszuspielen, sondern das Problem liegt darin, dass der Typ des »verberuflichten Arbeitnehmers« relevante Differenzierungen systematisch ausblendet und somit die empirische Suche unnötig abblendet. Das betrifft zum einen die Tatsache, dass es gerade die nicht beruflich ausgebildeten Arbeitskräfte sind und waren, die einer »tayloristisch-fordistischen Nutzung von Arbeitskraft« unterworfen wurden, die un- und angelernten Massenarbeiter/innen überwiegend aus dem industriellen Sektor. Für sie gilt sicherlich der geringste Grad an »Selbst-Kontrolle« in der Arbeit. Und es ist kein Zufall, dass es gerade diejenigen Industrien waren, die nicht zur Massenproduktion taugten und sich gegen tayloristische Rationalisierungsprinzipien sperrten, die beruflich ausgebildete Facharbeiter einsetzten, die dann auch in weit größerem Umfang zu »selbständiger Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeit« be-

fugt bleiben, und somit zu »Selbst-Kontrolle« in der Arbeit (Pongratz/Voß 2002: 18), die eigentlich den »Arbeitskraftunternehmer« kennzeichnet. Aber es sind nicht nur die industriellen Sektoren (wie z.B. der Maschinen- und Anlagenbau), die von einem tayloristischen Zugriff auf das Arbeitsvermögen der Industriearbeiter wenig Gebrauch machen, die durch beruflich basierte »Selbst-Kontrolle« in der Arbeit gekennzeichnet sind.

Es gibt einen doppelten systematischen Zusammenhang zwischen der »tayloristisch-fordistischen Syndromatik« (Bechtle/Lutz) und der Herausbildung von Arbeitskräften, denen Selbstregulation in der Arbeit nicht nur zugebilligt wird, sondern von denen diese geradezu erwartet wird. Es ist nämlich die Kehrseite der tayloristisch-fordistischen Rationalisierung, dass die »effizienzorientierte Rationalisierung« im »technischen Kern« (Thompson 1967, Berger 1984) gerade jene Arbeitstätigkeiten hat entstehen lassen, die auf Grund ihres Charakters als »Dienstleistungs-« bzw. »Gewährleistungsarbeit« (ebd.) erweiterte Selbst-Kontrolle erfordern.⁵ Wir sprechen hier von den Meistern und Vorarbeitern, genauso wie von Facharbeitern, Technikern und Ingenieuren in Arbeitsvorbereitung, Instandhaltung, Qualitätssicherung und anderen indirekten Produktionsabteilungen. Hinzukommen die wachsenden Angestelltenbereiche in den kaufmännisch-administrativen Bereichen, die in großer Zahl (wenn auch nicht alle) zur Bewältigung und Absorption von Unsicherheit aus den Unternehmensumwelten eingesetzt werden und das Durchschlagen von Unsicherheit auf den nach Effizienzgesichtspunkten organisierten »technischen Kern« verhindern sollen (Einkauf, Auftragsabwicklung, Marketing, Vertrieb, diverse Managementfunktionen). Auch deren Arbeit ist in der Regel (zumindest in Deutschland) durch beruflich basierte und organisatorisch ermöglichte »Selbst-Kontrolle« in der Arbeit gekennzeichnet.

⁵ »Organisationen (...) lassen Umweltunsicherheit nicht gleichmäßig auf das gesamte System durchschlagen, sondern bemühen sich, sie ›lokal‹ einzugrenzen, sie auf Unsicherheitsbearbeitung spezialisierten Stellen vorzubehalten. Sie verfahren dabei in der Art, dass sie Unsicherheit weitgehend aus ihrem ›technischen Kernsystem‹, d.h. dem Bereich der eigentlichen Leistungserstellung, verdrängen und ihre Bearbeitung in ausdifferenzierten Subsystemen – bei Industriebetrieben im Dienstleistungssystem – konzentrieren. Industriebetriebe erkaufen, mit anderen Worten, die Sicherheit oder weitgehende Sicherheit, unter der im Fertigungssystem agiert werden kann, mit einer vergleichsweise hohen Unsicherheitsbelastung des Dienstleistungssystems« (Berger 1984, S.71). Mit dieser systematisch differierenden Unsicherheitsbelastung korrespondieren unterschiedliche Steuerungs- und Kontrollformen der Arbeit und organisationale Einbindungsmuster. Die neuen Organisations- und Produktionskonzepte in der industriellen Produktion zeigen als Neues an, dass »Gewährleistungsarbeit« nunmehr stärker auch in der industriellen Fertigung Einzug hält. Wenn man so will, nähert sich der Industriearbeiter dadurch dem Angestellten bzw. Dienstleistungsarbeiter an, auch wenn dies statusbezogen nicht nachvollzogen wird.

Auch wenn wir landläufig mit »Fordismus« Industriearbeit verbinden, ist diese Phase doch sehr viel mehr mit der Entwicklung zu einer »Dienstleistungsgesellschaft« und dem Aufstieg des Angestellten verbunden. Und dies geht nicht nur auf die Ausdifferenzierung von Dienstleistungsarbeit innerhalb der Industrieunternehmen zurück. Die Entwicklung des Massenkonsums ermöglicht die Erweiterung personenbezogener privater Dienstleistungen und die Herausbildung des Wohlfahrtsstaates bringt die massenhafte Beschäftigung von öffentlichen Dienstleistern (z.B. im Gesundheits- und Bildungswesen) hervor, die in eine Vielzahl von Funktionen und Berufen aufgeschlüsselt werden können. Diese sind zumeist Angestellte oder Beamte, in einigen Bereichen auch »freie Berufe«. In Deutschland in besonderem Maße, aber auch in den meisten anderen modernen Gesellschaften, sind die darüber entstehenden Tätigkeiten beruflich definiert, andere können als »Semi-Professionen« (Krankenpflegepersonal) oder »Professionen« (Ärzte, Juristen, Therapeuten, unklar: Lehrer) bezeichnet werden. Wenn wir der Einfachheit halber von unterschiedlichen Graden der Professionalisierung dieser Tätigkeiten ausgehen, so lässt sich generalisieren, dass ein Großteil dieser wachsenden Zahl von Erwerbspersonen durch eine beruflich oder professionell definierte und abgestützte »Selbst-Kontrolle« in der Arbeit gekennzeichnet sind. Und sie müssen dafür nicht erst auf die Einführung von »Gruppen- und Teamarbeit« oder »Führung durch Zielvereinbarung« warten. Ferner ermöglicht der Beruf/die Profession den Erwerbspersonen in abgestuftem Ausmaß Strategien der »Selbst-Ökonomisierung« ihrer Arbeitskraft auf berufsfachlich strukturierten Arbeitsmärkten mit mehr oder weniger ausgeprägten Karrierepfaden. Dies eröffnet eine größere Unabhängigkeit gegenüber dem jeweiligen Arbeitgeber und in einigen Feldern auch institutionell abgesicherte Alternativen zwischen angestellter und freiberuflicher Tätigkeit, und zwar auch dann, wenn sie aus guten Gründen nicht genutzt werden.

Pongratz/Voß betonen beim verberuflichten Arbeitnehmer vornehmlich die standardisierte Qualifikation und unterbelichten zur Abgrenzung gegenüber dem Arbeitskraftunternehmer sowohl die beruflich basierte »Selbst-Kontrolle«⁶ in der Arbeit, die erweiterte »Selbst-Ökonomisierung«, die erhöhte Mobilitätsbereitschaft und -fähigkeit und die erhöhte

⁶ Ulrike Berger (1984) hat schon auf die Janusköpfigkeit der »Kontrolllücken« qualifizierter Dienstleistungsarbeit hingewiesen, die die Grundlage der »Selbst-Kontrolle« bilden (um hier mit Pongratz/Voß zu sprechen). Die »Abwälzung von Unsicherheit auf Individuen« bedeute »für diese nicht zwangsläufig eine Bereicherung«, sondern könne auch »erhebliche persönliche Belastungen«, ein »besonders ungünstiges Verhältnis von Leistung und Entlohnung« oder »eine besonders starke Intensität der Arbeit« bedeuten (205f.). So ähnlich findet man dies heute auch unter dem Stichwort »Subjektivierung der Arbeit«.

Fähigkeit und Bereitschaft, die mit der Ausbildung erworbene Basisqualifikation im Berufsverlauf durch formelle und informelle Weiterbildung weiterzuentwickeln (Kuwon 1999). Dies alles unterscheidet sie vom nicht-beruflichen »fordistischen« Massenerbeiter und nähert sie in vielerlei Hinsicht den Merkmalen an, die ansonsten für den »Arbeitskraftunternehmer« gelten. Es ist deswegen auch kein Zufall, dass es unter den von Pongratz und Voß Befragten qualifizierte, oftmals mit Hochschulbildung ausgestattete Angestellte sind, die am ehesten in den Dimensionen »Selbst-Kontrolle« und »Selbst-Ökonomisierung« dem Typ des Arbeitskraftunternehmers entsprechen, sodass sich die Frage stellt, ob die so erhobenen Erwerbsorientierungen nicht viel besser mit Beruflichkeit und »Angestelltenmentalität« erklärt werden können.

Das haben auch Pongratz/Voß (2000, S.178) erkannt,⁷ wenn sie die Haltung der »Leistungsoptimierung« in die Tradition des »Angestelltenbewusstseins«, »des kaufmännischen Berufsidealismus« oder der »technischen Fachrationalität« stellen und »eine (letztlich konsequente) Weiterentwicklung bisheriger Formen der Selbstwahrnehmung eigenverantwortlicher Expertentätigkeit« darin erkennen. Was dann als Neuerung in den »Erwerbsorientierungen« bleibt, ist die »spezifische emotionale Erlebnisqualität« (ebd.), die an der wiederholten Nennung von sprachlichen Wendungen wie »Spaß« und »Herausforderungen« in der Arbeit festgemacht wird. Ob es sich dabei um eine neue semantische Verpackung gleicher Erlebnisinhalte handelt, die aktuellen Selbstvermarktungsaufforderungen folgt, oder ob es wirklich neue Erlebnisinhalte sind, wäre noch zu prüfen. Jedenfalls sind bei genauerem Hinsehen die Kontinuitätslinien offenbar größer als der Ausweis von Brüchen, der mit der Zuordnung von divergenten Arbeitskrafttypen zu historischen Phasen ursprünglich angezielt war.

2.4 Arbeitskrafttyp und Formation entkoppeln: institutionelle Alternativen systematisch berücksichtigen

Zwanglos anschließen lässt sich der nächste Punkt. Nicht nur die strikte Zuordnung eines dominanten Arbeitskrafttypus zu einer historischen Formation (Fordismus, Postfordismus) ist aus den dargelegten Gründen irreführend unterkomplex. Die formationsbildenden Institutionalisierungsprozesse selbst und die darin angelegten historischen pfadabhängigen Entwicklungen und politisch-normativen Entscheidungen geraten aus dem Blick.⁸ So umstritten immer noch die unterstellte Abfolge der For-

⁷ »Innerhalb unserer Untersuchungsgruppe ist damit der Typus des Arbeitskraftunternehmers im Wesentlichen ein Angestelltenphänomen« (ebd.: 175).

⁸ So lässt sich zum Beispiel historisch gut nachzeichnen und erklären, wie und warum in Deutschland handwerkliche (»ständische«) Formen der Qualifikationserzeugung in den industriellen Fachberufen fortleben (so wie der Industriemeister sein

mationen Fordismus und Postfordismus und insbesondere die inhaltliche Füllung des reinen Negativbegriffs Post-Fordismus ist, so gut abgesichert sind auf der anderen Seite die Erkenntnisse über nationalspezifische Varianten »erwerbsstrukturierender Institutionen« (Pries 1998), die sich über Variationen zentraler Institutionen und ihrer Vermittlung in Konfigurationen näher beschreiben lassen. Danach würde man für den amerikanischen Fall kaum und sicher nicht für den japanischen Fall (vgl. z.B. Ernst 1998) auf die Idee kommen, den dominanten Arbeitstyp der Nachkriegszeit als »verberuflicht« zu kennzeichnen. Ferner variieren zentrale wohlfahrtsstaatliche Institutionen (z.B. hinsichtlich der Absicherung zentraler Risiken wie Arbeitslosigkeit, Krankheit und Alter) zwischen dem amerikanischen und dem deutschen Fall in einem solchen Ausmaß, dass sich vermutlich die Diagnose »Arbeitskraftunternehmer« mit Blick auf bestimmte Dimensionen der »Selbst-Ökonomisierung« für die amerikanischen Verhältnisse wesentlich früher und häufiger eingestellt hätte.

Bedingte oder unbedingte Prognose: die Rückkehr der Politik

Auf eine nähere Beschreibung und Typisierung nationaler Varianten kommt es mir in diesem Rahmen nicht an. Wichtig hingegen ist die allgemeinere Erkenntnis, dass die Existenz und Fortdauer nationaler Muster von Institutionenkonfigurationen in einem sehr viel höherem Maße Kontinuität auf einem Entwicklungspfad erwarten lässt, als dies in der unterstellten Abfolge von einheitlich gedachten Formationen (Fordismus zu Post-Fordismus) implizit unterstellt ist. Zugleich zeigt die »capitalist diversity« prinzipielle Wählbarkeit von Alternativen (kein »one-best-way«) betrieblicher Strategien und institutioneller Arrangements an.

Das scheint nicht immer auf der Hand zu liegen. Die nationalen Modelle werden wechselseitig beobachtet und auf Vor- und Nachteile abgeklopft. Zwischen ihnen wird ein Konkurrenzkampf inszeniert, aus dem sich im Zeitablauf immer wieder vorbildhafte Nationen oder davon abgeleitet Modelle herauskristallisieren, denen phasenweise die größten (zumeist ökonomischen Wettbewerbs-)Vorteile zugeschrieben werden. Dann entsteht manchmal der Eindruck, es gäbe nichts zu wählen, sondern man könne nur dem jeweiligen Vorbild folgen. Diese Vorbild-Rolle kam in den 80er Jahren schon mal dem deutschen Modell zu (»rheinischer Kapitalismus«). Nach dem überraschend lautlosen und schnellen Abgang

Vorbild im Handwerksmeister hat) und somit Deutschland durch ausgeprägte Beruflichkeit auf der mittleren Qualifikationsebene gekennzeichnet ist, während in anderen europäischen Ländern diese »ständischen« Relikte beseitigt wurden (Sorge 1999) oder wie im Falle der USA, einer »Moderne ohne »ancien regime«« (Wagner 1995), als Anknüpfungspunkt gar nicht zur Verfügung standen. All dies geht in der Rede von einer einheitlichen Formation »Fordismus« unter.

des Nachfolgers Japan zu Beginn der 90er Jahre im Gefolge des Zusammenbruchs der »bubble economy« (Krugman 1999), waren die 90er Jahre von der nahezu ungetrübten Strahlkraft des amerikanischen Erfolges geprägt. Damit zusammenhängend stießen auch die aus dem angelsächsischen Raum stammenden Ideen, die auf eine »unternehmerische Kultur« und das Identitätsangebot des »unternehmerischen Selbst« setzten, auf gesteigerte Aufmerksamkeit und gewannen kulturelle Unterstützung. Der sich abzeichnende Niedergang des amerikanischen Vorbildes, bei dem inzwischen die Erfolgszahlen selbst (Produktivitätswachstum, Gewinne, Investitionen) und nicht nur die gängigen Erklärungen über ihr Zustandekommen, in Frage stehen, verbessert die Bedingungen, erneut überhaupt Wahlmöglichkeiten zu entdecken.

Das Interpretationsangebot der Sozialwissenschaften an die gesellschaftlichen Akteure muss so gebaut sein, dass es denkmöglich bleibt, dass die in die Prognose des »Arbeitskraftunternehmers« einfließenden Annahmen über den zukünftigen Stellenwert von Berufen, Zeitarbeit, Tarifbindung, Interessenvertretung etc. auf Entscheidungen beruhen, die im Lichte der Bewertung von Alternativen auch anders getroffen werden können. Deshalb plädiere ich dafür, dass die Sozialwissenschaften den Erwartungen des Publikums nach Prognosen nur insoweit nachkommt, dass sie angibt, unter welchen Bedingungen (und dies impliziert Auswahl unter Alternativen) ein prognostiziertes Ergebnis (vermutlich) zustande kommt. In den heutigen, schnelllebigen Zeiten schützt dies nicht nur davor, dass vollmundige Prognosen unvermeidlich widerlegt werden (die einschlägige Literatur der letzten Jahre ist voll davon, man denke nur an die »new economy«), sondern macht auch das interessierte Publikum auf diejenigen Aufgaben der Gestaltung der Zukunft aufmerksam, die die Sozialwissenschaften ihm aus guten Gründen nicht abnehmen können.

Vofß und Pongratz haben in ihrem Auftaktufsatz von 1998 anstelle einer solchen bedingten Prognose die »starke« Prognose gewagt, dass der »Arbeitskraftunternehmer« der Arbeitskrafttypus der Zukunft ist. Solche unbedingten Prognosen, die Wahlmöglichkeiten und damit Politik auf verschiedenen Ebenen ausblenden, können dazu beitragen, dass die Verwirklichung von Leitideen, wie sie mit der Figur der »Selbst-GmbH« propagiert werden, für unvermeidlich gehalten werden (selbst wenn diese nicht erwünscht wird) und damit den Prozess einer sich selbst verwirklichenden Prophezeiung befördern.⁹ Bedingte Prognosen hingegen

⁹ Unbedingte Prognosen können aber auch so formuliert werden, dass sie zu einer sich selbst zerstörenden Prophezeiung beitragen. Dazu muss die prophezeite Zukunft für einen großen Kreis von Interessierten in einem solch' schlechten Licht dargestellt werden, dass die Prophezeiung massive Gegenkräfte mobilisiert, die die Realisierung verhindern können.

machen darauf aufmerksam, dass es zu den Leitideen und den Formen ihrer Verwirklichung Alternativen gibt und dass und wie bestimmte Leitideen sich mit Interessen und der Macht zur Veränderung von Regeln verbinden.¹⁰ Der »Arbeitskraftunternehmer« – wie auch immer man ihn, aber auch seine Alternativen bewerten will – ist nicht unvermeidlich. Das ist meine (frohe) Botschaft.

3. Eine alternative Sicht – der »Arbeitskraftunternehmer« als eine Leitidee auf dem ungewissen Weg der Verwirklichung

Soweit hoffe ich deutlich gemacht zu haben, dass die Konstruktionsprinzipien der Arbeitskrafttypen zusammen mit der der Prognose zugrundeliegenden Entwicklungslogik den Blick für alternative Entwicklungen verstellt und somit Wahlmöglichkeiten ausblendet. Ich will im Folgenden knapp eine andere Lesart zentraler empirischer Befunde vorschlagen, auf die sich Voß und Pongratz stützen und über die es auch weitgehenden Konsens gibt. Diese andere Lesart ist mit dem mir hier wichtigen Vorteil verbunden, dass sie den Blick für die Alternativen und somit Wahlmöglichkeiten wieder öffnet, ohne angeben zu können, unter welchen genaueren Bedingungen und mit welchen Wahrscheinlichkeiten die eine oder andere realisiert werden wird.

Dazu will ich die Figur des Arbeitskraftunternehmers als Leitidee oder Leitbild auffassen, die sich in gesellschaftlichen Diskursen herausbildet, und den beschriebenen Wandlungsprozess teils anleitet, teils nachträglich rechtfertigt und erklärt. Ob sich diese Leitidee und damit der »Arbeitskraftunternehmer« als Arbeitskrafttypus durchsetzt, lässt sich dann näher analysieren, wenn wir dies als einen unabgeschlossenen, ergebnisoffenen Prozess der Institutionalisierung begreifen, in dem die vage und interpretationsoffene Leitidee über die Ausdifferenzierung von »Rationalitätskriterien« und »Geltungskontexten« näher spezifiziert und handlungswirksam gemacht wird (vgl. Lepsius 1997).¹¹

Eine solche Leitidee (wie hier der »Arbeitskraftunternehmer« oder das »unternehmerische Selbst«) ist zudem nie ganz alternativlos, auch wenn man in bestimmten Zeiten den Eindruck gewinnt, Alternativen hätten keine Sprache oder Ausdrucksmöglichkeit mehr. Diesem Prozess

¹⁰ Die von Pongratz und Voß (2002) vorgetragene Modifikation der Prognose genügt dem jedoch nicht, weil die zugestandene Pluralität der Arbeitskrafttypen in einer zukünftigen Zukunft über die Entfaltung der Dialektik von Produktivkräften und Produktionsverhältnissen wieder eingeebnet wird. Die beschriebene »Dialektik« kommt zudem ganz ohne Akteure und Entscheidungen aus.

¹¹ Mit handlungswirksam ist nicht, jedenfalls nicht notwendigerweise, handlungsdeklarierend oder -erzwingend gemeint, sondern auch handlungsermöglichend oder -begrenzend.

der Institutionalisierung geht die Delegitimierung bislang vorherrschender Leitideen und im Zuge dessen auch der sie näher bestimmenden Rationalitätskriterien voraus. Dies drückt sich in den rhetorischen Figuren aus, mit denen die Promotoren der neuen Ideen operieren. Heftiger, auch ideologisch geprägter Streit ist typischerweise Ausdruck von gesellschaftlichen Krisenphasen, in denen die bisherigen Selbstverständlichkeiten, unhinterfragten Wissensbestände (Situationsdeutungen und Problemdefinitionen) und alltäglichen Routinen der Problembewältigung in Frage gestellt werden. Die gegenwärtige Phase gesellschaftlicher Entwicklung ist womöglich stärker von einer Dekonventionalisierung bisheriger Praktiken als schon von einer erneuten Rekonventionalisierung gekennzeichnet, wie Peter Wagner (1995) dies in verwandter Terminologie fasst.

Die eingangs erwähnten verschiedenen Leitbilder aus dem Beratung- und Managementdiskurs (»Ich-AG«, »Selbst-GmbH«, »Prinzip Selbstverantwortung«, »Der Mensch als Unternehmer seiner Arbeitskraft und Daseinsvorsorge«) kreisen um den Ideen Kern eines »unternehmerischen Selbst« (Wagner 1995; siehe auch Garrick/Usher 2000). Die Leitideen kritisieren in einer argumentativen Doppelfigur einerseits die beschränkenden und einengenden Regeln und Konventionen der alten Ordnung, die die »Selbstverwirklichung« und die Entfaltung »unternehmerischer« Eigenschaften im weiteren Sinne behindern, und formulieren andererseits positiv die zukünftig zu erwartenden und durch institutionelle oder organisatorische Reformen oder auch »erzieherisches« Einwirken zu befördernden Haltungen und Eigenschaften des »unternehmerischen Selbst«. Die Kritik bezieht sich (mit unterschiedlicher Gewichtung im Einzelnen) dabei sowohl auf die Organisations- und Führungsprinzipien großer Organisationen (Hierarchie und Bürokratie) wie auf die als entmündigend und Initiative hemmend geschilderten wohlfahrtsstaatlichen Institutionen im weiteren Sinne. Das Leitbild des »unternehmerischen Selbst« ist wie alle Leitbilder unvermeidlich selektiv, es betont gegenüber den »alten« Verhältnissen die beschränkenden und in Bezug auf die erwünschten zukünftigen Verhältnisse die befreienden Wirkungen für das Individuum, während es andererseits in der Regel die ermöglichenden (Sicherheit und Orientierung vermittelnden) Seiten der alten Ordnung ebenso unterschlägt wie die Tatsache, dass die Entlassung aus bisherigen institutionellen Ordnungen und die geforderte unternehmerische Haltung die Menschen überfordern und lähmende Unsicherheit und Ängste hervorrufen kann.

Die neuen Leitideen werden in der Regel von individuellen Akteuren und gesellschaftlichen Gruppen propagiert, die entweder als Berater unmittelbar von der neuen Lage profitieren können, weil sie von dem neu entstehenden Bedarf nach individueller Lebens- und Berufsberatung oder Organisations- und Politikberatung profitieren, oder sich auf-

grund günstiger persönlicher Voraussetzungen unter den neuen Bedingungen erweiterte Handlungs- und Erwerbsmöglichkeiten versprechen. Insofern sind die Ideen auch interessenbezogen (Lepsius 1997). Aber die neuen Ideen können über den Kreis der Ideengeber und unmittelbaren Promotoren hinaus auf Resonanz stoßen, weil und insofern sie die von weit mehr Menschen empfundenen beschränkenden Seiten der »alten« Ordnung aufgreifen. Auf dieser Grundlage können sich über den Kreis der »modernisierenden Eliten« (Wagner 1995, S.48) hinaus Interessenskoalitionen bilden, die die Leitidee stützen und zur Beförderung ihrer Interessen nützen.

In Übereinstimmung mit Voß und Pongratz sind die neuen Leitideen (und ihre denkbaren Verwirklichungen) ambivalent zu bewerten, d.h. positive und negative, »befreiende« und »entwurzelnde« Aspekte (vgl. für die Wahrnehmung unter Führungskräften Faust u.a. 2000) können von ein und derselben Person wahrgenommen werden. »Einerseits läßt die Verschiebung hin zum ›unternehmerischen Selbst‹ dem einzelnen Menschen neue Anforderungen auf. Statt auf einem gesicherten Platz in einer stabilen sozialen Ordnung verweilen zu können, wird von den einzelnen gefordert, sich aktiv bei der Gestaltung ihres Lebens und ihrer sozialen Positionen in einer sich beständig verändernden Umwelt zu engagieren. Eine solche Akzentverschiebung muss Unsicherheiten und sogar Ängste befördern. (...) Andererseits schafft die Verschiebung hin zum ›unternehmerischen Selbst‹ Möglichkeiten, sie vergrößert den Raum der Selbstverwirklichung.« (Wagner 1995: 243). Diesen »Raum« auch wirklich zu bewohnen, ist aber an die Verfügbarkeit der Mittel zur Selbstverwirklichung« gebunden, an die Verfügung über die materiellen, kulturellen und intellektuellen Mittel, die benötigt werden, um sich das weite Angebot an möglichen Formen der Selbsterschaffung wirklich anzueignen. Die Gründe dafür jedoch, ob jemand diese Mittel besitzt oder sie erwirbt oder nicht, wird zunehmend in den Individuen selbst verortet (ebd.: 245). Es bliebe dann nicht nur bei individuellen Ambivalenzerlebnissen. Die neue Konfiguration könnte vielmehr für einen größeren Teil der Gesellschaftsmitglieder (»Zweidrittelgesellschaft«) nach Maßgabe ihrer »Erstaustattung« mit ökonomischem, sozialem und kulturellem Kapital zu einem gegenüber der vorherigen Konfiguration erweiterten Ausschluss von gesellschaftlicher Teilhabe führen.

Zu Beginn einer solchen »Modernisierungsoffensive« läßt sich noch nicht abschätzen, für wen die neuen Möglichkeiten sich realisieren lassen und wer davon profitieren wird, sodass vom weiteren Verlauf der Institutionalisierung der neuen Ideen und der Verarbeitung der Erfahrungen abhängt, welche Interessenskoalitionen zur Förderung der Ideen und ihrer Institutionalisierung sich bilden, gegebenenfalls wieder auflösen oder ob aufgrund von Lernprozessen auch alternative Ideen wieder an Boden gewinnen.

Der Ideenhorizont des Diskurses über die »unternehmerische Kultur« strahlt auf verschiedene Felder aus und wird in den verschiedensten Politikfeldern aktiviert.¹² Im Managementdiskurs sind die auf gewünschte oder erwartete persönliche Haltungen und Eigenschaften gemünzte Idee des »unternehmerischen Selbst« eng mit den Konzepten »dezentraler«, »flexibler«, »netzwerkartiger« Unternehmens- bzw. Organisationskonzepte verknüpft. (vgl. Garrick/Usher 2000; Faust u.a. 2000). Die Leitidee wird ferner in verschiedenen Politikfeldern aufgegriffen. Gemeinsamer Nenner aller Reformkonzepte, die an diesen Ideen anknüpfen, ist die Forderung nach mehr »Eigenverantwortung« für die Daseinsvorsorge und Lebensgestaltung, in der mal mehr die »fördernde« mal mehr die »fordernde« oder erzwingende Seite betont wird. Dies gilt für die Reform der Arbeitsmarktpolitik (man denke nur an die Debatte um die Vorschläge der Hartz-Kommission) ebenso wie für die Rentenpolitik (Ausbau und Förderung der Eigenvorsorge bei gleichzeitiger Absenkung der »staatlichen« oder »solidarischen« Grundversorgung) und die Absicherung im Krankheitsfalle (Ausbau der Eigenbeteiligung, Debatte um individuelle Wahlrechte/Grundversorgung).

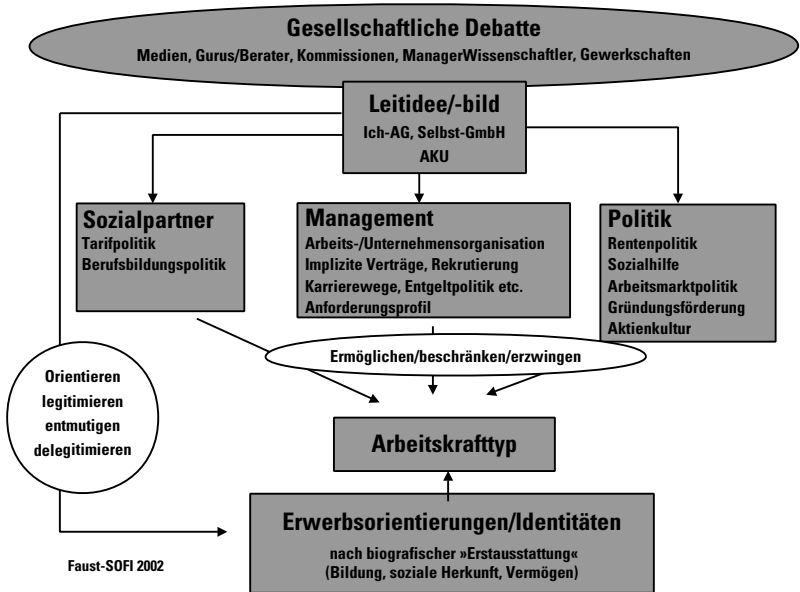
Das »unternehmerische Selbst« wird auch zur Leitfigur in der Debatte um »lebenslanges« Lernen«, wenn sich diese Aufforderung vorrangig an das Individuum richtet, das eine »Bringschuld« hat (Bolder/Hendrich 2000: 17) und öffentliche Verantwortung dabei suspendiert wird (ebd.: 259).¹³

Es ist hier nicht der Raum, den Diskurs der »unternehmerischen Kultur« in seinen Facetten und den verschiedenen Ausprägungen nachzuzeichnen. Das Schaubild (siehe folgende Seite) vermittelt (hoffentlich) einen Eindruck davon, auf welche Felder die Leitidee ausstrahlt oder in welchen Feldern Akteure auf sie zurückgreifen. Die Leitidee selbst ist aber vage und interpretationsoffen, aber auch -bedürftig. Ideen werden erst wirksam, wenn sie sich mit Interessen verbinden, wie Interessen

¹² Die Entstehung dieser Ideen und die Verknüpfung mit Interessen und Macht zu analysieren, bleibt eine eigenständige Aufgabe, die hier nicht geleistet werden kann. Betont werden soll nur, dass die neuen Ideen zwar an Problemen der alten Ordnung anknüpfen, die Ideen selbst aber nicht die notwendige und einzig mögliche Antwort auf die aufgeworfenen Fragen und Probleme darstellen (vgl. Faust 2000, 2002b).

¹³ Gefordert wird »eine Kultur des aktiv-unternehmerischen Lernens«, die aber nur erreicht werden kann, wenn sie zugleich eine »Kultur des Scheiterns« ist, in der »der Einzelne entscheiden kann, ob er Altes verlernen will oder nicht, dass er aber wissen muss, dass er und niemand sonst vollumfänglich die Konsequenzen seiner Entscheidung tragen muss« (Kirsch 1999: 35). Diese »Kultur des aktiv-unternehmerischen Lernens« kommt aber nur zum Tragen, so das Argument des Ideengebers, wenn sie nicht durch »arbeitsrechtliche Rigiditäten« (gemeint sind wohl Regelungen wie Kündigungsschutz) und »sozialrechtliche Absicherungen« wieder untergraben wird (ebd.: 43).

Arbeitskraftunternehmer – von der Idee zur Wirklichkeit



einer Legitimation in der Ideenwelt bedürfen. In Institutionalisierungsprozessen einer Leitidee verbindet sich beides. Ferner beherrscht nie eine Leitidee das Feld unangefochten, wiewohl man manchmal den Eindruck hat, zu bestimmten Zeiten seien Alternativen sprachlos geworden.

Aber allemal arbeitet sich eine neue Leitidee an den Leitideen der »alten« Ordnung ab, die sie herausfordert. Wenn die alten Leitideen hinreichend diskreditiert sind, verschwinden dennoch nicht die Interessen und Werte, die sich mit den früheren Leitideen verbanden. Vertreter dieser Interessen und Werte versuchen dann womöglich diesen weiterhin Gewicht zu verleihen, indem sie zwar den als erfolglos eingeschätzten Weg vermeiden, die neue Leitidee direkt herauszufordern, aber dennoch im Prozess der Interpretation und »Übersetzung der Ideen« (Czarniawska-Joerges 1996) versuchen, ihnen Gewicht zu verleihen. Für die deutsche Situation gehe ich davon aus, dass zwar das Leitbild des »unternehmerischen Selbst« erhebliche Unterstützung erfährt, aber, anders als im Großbritannien unter Thatcher, keine kulturelle Hegemonie erreicht hat, sodass »politics of culture« (Friedland/Alford 1991) weiter möglich und im Gange sind, der Wettstreit der Ideen selbst nicht entschieden ist.

Dies hängt mit den inzwischen auch in anderen Ländern gemachten Erfahrungen bei der Institutionalisierung dieser Ideen zusammen und der (schon erwähnten) damit verbundenen Delegitimierung der ehemals vorbildlichen Nationen.

Welcher »Arbeitskrafttypus« bzw. welche Pluralität von Arbeitskrafttypen¹⁴ sich zukünftig herausbildet, entscheidet sich über die weitere Präzisierung der Leitideen über Rationalitätskriterien und deren Geltungskontexte, um die Begriffe von Lepsius noch einmal aufzunehmen. Das Schaubild gliedert dies nach den wesentlichen Akteursgruppen und benennt exemplarisch wichtige Politikfelder, auf denen entschieden wird, welcher Arbeitskrafttyp oder welche Pluralität von Arbeitskrafttypen möglich und wahrscheinlich wird. In anderer Perspektive könnte man auch sagen, es geht um ein Zusammenspiel von Organisationen und Institutionen.

Institutionenwandel kann dann bedeuten, dass der Geltungsbereich einer Institution (z.B. Tarifvertrag, Mitbestimmung) eingeschränkt wird und durch den Wegfall von Einschränkungen Organisationen neue Möglichkeiten der Gestaltung von Arbeit im weitesten Sinne gewinnen, aber auch durch den Wegfall von ermöglichenden Seiten andere Optionen verlieren. Oder der Geltungsbereich einer Institution kann ausgedehnt werden, wenn z.B. in neuen Branchen bzw. Tätigkeitsfeldern den Arbeitnehmern und Organisationen die Möglichkeit eröffnet wird, bei Rekrutierung, Qualifizierung und Ausbildung auf die Berufsform zurückzugreifen oder in Kleinbetrieben leichter Betriebsräte gewählt werden können. Institutionenwandel kann aber auch bedeuten, dass Regeln (Rationalitätskriterien) für einen gegebenen Geltungsbereich geändert oder aufgehoben werden, wobei Letzteres in den seltensten Fällen gänzlich ohne neue Regeln auskommt und sei es in einem anderen Feld, in dem externe Effekte des Institutionenwandels abgearbeitet werden (müssen).

Ferner deutet das Schaubild an, welche Vielzahl von Politikfeldern angesprochen sind, wenn wir alle Dimensionen abdecken wollten, die mit der Typenkonstruktion von Voß und Pongratz aufgerufen sind. Und dabei sind ja bei weitem noch nicht alle Dimensionen berücksichtigt. Man könnte ja z.B. fragen, welche institutionellen Voraussetzungen erfüllt sein müssten, damit der »Arbeitskraftunternehmer«, der zu einer »Verbetrieblichung des Lebenshintergrunds« bereit und in der Lage ist, zur dominanten Form werden kann, wenn man nicht nur an 20- bis 30jährige Ledige und Kinderlose denkt und zugleich die alte »fordistische« Arbeitsteilung von männlichem »Haupternährer« und weiblicher Haus- und Familienarbeit nicht mehr gelten soll.

¹⁴ Aus dem bisher Gesagten müsste deutlich geworden sein, dass ich für eine weniger kompakte und pluralere Typologie plädiere. Das muss uns hier aber nicht weiter beschäftigen.

Jedes dieser Politikfelder hat im Übrigen seine eigene Logik, seine eigenen Interessenkoalitionen und auch aus diesem Grunde ist es äußerst unwahrscheinlich, dass der Institutionenwandel in den verschiedenen Feldern in eine Richtung wirkt. Eine dominante Leitidee kann dazu führen, dass der Institutionenwandel eine gewisse Gerichtetheit aufweist und Interessenkoalitionen über verschiedene Felder kognitiv und normativ zusammengehalten werden. Aber wir wollen die bislang vorherrschenden Vorstellungen einer strukturellen Logik der Vereinheitlichung nicht durch eine kulturelle Logik der Vereinheitlichung ersetzen. Es ist auch nicht der Zweck der hier vorgeschlagenen Interpretationsalternative, selbst wahrscheinliche Szenarien zukünftiger Arbeitskrafttypen zu skizzieren, sondern auf die Optionen aufmerksam zu machen, die sich auf allen Feldern der Politik auftun. Diese sind umso besser erkennbar, je weniger unangefochten *eine* Leitidee vorherrscht. Aus wissenschaftlicher Sicht lässt sich nicht prognostizieren, was sich durchsetzen wird. Wenn aus wissenschaftlicher Analyse gelernt werden kann, dass es gangbare Alternativen gibt, dann ist meines Erachtens schon viel gewonnen.

Literatur

- Berger, U. (1984): Wachstum und Rationalisierung der industriellen Dienstleistungsarbeit, Frankfurt/New York.
- Bolder, A./Hendrich, W. (2000): Fremde Bildungswelten. Alternative Strategien lebenslangen Lernens, Opladen.
- Borch, H./Hecker, O./Weissmann, H. (2000): IT-Weiterbildung – Lehre mit Karriere. Flexibles Weiterbildungssystem einer Branche macht (hoffentlich) Karriere, in: bwp 6/2000, S. 22-27.
- Czarniawska, B./Joerges, B. (1996): Travel of Ideas, in: Czarniawska, B./Sevón, G. (eds.), Translating Organizational Change. Berlin, New York, S. 13-48.
- Deutschmann, Ch. (2002): Postindustrielle Industriesozologie, Weinheim und München.
- Ernst, A. (1998): Aufstieg – Anreiz – Auslese. Karrieremuster und Karriereverläufe von Akademikern in Japans Privatwirtschaft, Opladen.
- Faust, M. (2002a): Karrieremuster von Führungskräften der Wirtschaft im Wandel – Der Fall Deutschland in vergleichender Perspektive, in: SOFI-Mitteilungen, Heft 30, Juli 2002, S. 69-90.
- Faust, M. (2002b): Consultancies as Actors in Knowledge Arenas: Evidence from Germany, in: Kipping, M./Engwall, L. (eds.): Management Consulting: Emergence and Dynamics of a Knowledge Industry, Oxford, S. 146-163.
- Faust, M. (2000): Warum boomt die Managementberatung? Und warum nicht zu allen Zeiten und überall? In: SOFI-Mitteilungen, Heft 28/2000, Göttingen, S.59-85.
- Faust, M./Holm, R. (2001a): Formalisierte Weiterbildung und informelles Lernen, in: QUEM report, Heft 69, Berufliche Kompetenzentwicklung in formellen und informellen Strukturen, Berlin 2001, S. 67-108.

- Faust, M./Holm, R. (2001b): Formalisierte und nicht-formalisierte (informelle) Lernprozesse in Betrieben. Abschlussbericht an die ABWF, Göttingen im Juli 2001.
- Faust, M./Jauch, P./Notz, P. (2000): Befreit und entwurzelt: Führungskräfte auf dem Weg zum »internen Unternehmer«, München und Mering.
- Faust, M./Jauch, P./Brünnecke, K./Deutschmann, Ch. (1999): Dezentralisierung von Unternehmen. Bürokratie- und Hierarchieabbau und die Rolle betrieblicher Arbeitspolitik, München und Mering, 3., erw. Auflage.
- Friedland, R./Alford, R.R. (1991): Bringing Society Back In: Symbols, Practices, and Institutional Contradictions, in: Powell, W.W./DiMaggio, P.J. (eds.): The new Institutionalism in Organizational Analysis, pp. 232-263, Chicago, London..
- Garrick, J./Usher, R. (200): Flexible Learning. Contemporary Work and enterprising Selfes, in: *Electronical Journal of Sociology*, 5, 1.
- Gmür, M./Klimecki, R. (2001): Personalbindung und Flexibilisierung, in: *Zeitschrift für Führung + Organisation (zfo)*, 70. Jg., Heft 1, S. 28-34.
- Gray, J. (2000): Die Erosion impliziten Wissens im Spätkapitalismus und die Zukunft der Arbeit, in: Kocka, J./Offe, C. (Hrsg.): *Geschichte und Zukunft der Arbeit*, Frankfurt/New York.
- Grunwald, S./Rohs, M. (2000): Arbeitsprozessorientierung in der IT-Weiterbildung, in: *bwp* 6/2000, S. 28-30.
- Kirsch, G. (1999): Lernkultur für den Arbeitsmarkt von morgen, in: *QUEM-Report: Kompetenz für Europa – Wandel durch Lernen – Lernen im Wandel*, Heft 60, Berlin, S. 29-48.
- Kotthoff, H. (1997): *Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur. Quasi-Unternehmer oder Arbeitnehmer*, Berlin.
- Krugman, P. (1999): *Die große Rezession*, Frankfurt/New York.
- Kuwan, H. (1999): Berichtssystem Weiterbildung VII. Erste Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in den alten und neuen Bundesländern, hrsg. Vom BMBF.
- Lepsius, M. R. (1997): Institutionalisierung und Deinstitutionalisierung von Rationalitätskriterien, in: Göhler, G. (Hrsg.): *Institutionenwandel*, Leviathan Sonderheft, Opladen, S. 57-69.
- Lutz, B. (1984): *Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts*, Frankfurt.
- Pongratz, H./Voß, G. G. (2002): *ArbeiterInnen und Angestellte als Arbeitskraftunternehmer? Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Forschungsbericht an die Hans-Böckler-Stiftung*, München und Chemnitz.
- Pries, L. (1998): »Arbeitsmarkt« oder »erwerbsstrukturierende Institutionen«? Theoretische Überlegungen zu einer Erwerbssoziologie, in: *KZfSS*, 50, 1, S. 159-175.
- Seifert, M./Pawlowski, P. (1998): Innerbetriebliches Vertrauen als Verbreitungsgrenze atypischer Beschäftigungsformen, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31, S. 599-611.
- Sorge, A. (1999): Mitbestimmung, Arbeitsorganisation und Technikanwendung, in: Streeck, W./Kluge, N. (Hrsg.): *Mitbestimmung in Deutschland. Tradition und Effizienz*, Frankfurt/New York, S. 17-134. Thompson, J. D. (1967): *Organizations in Action*, New York.
- Türk, K. (1978): *Soziologie der Organisation*, Stuttgart.

Voß, G.G./Pongratz, H. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der »Ware Arbeitskraft«?, in: KZfSS, 50, 1, 131-158.

Wagner, P. (1995): Soziologie der Moderne, Frankfurt/New York.

Wolf, H./Mayer-Ahuja, N. (2002): »Grenzen der Entgrenzung von Arbeit« – Perspektiven der Arbeitsforschung, in: SOFI-Mitteilungen, Nr. 30, Juni 2002, S. 197-205.