

Sascha Zirra

Die Subjektivierung der Arbeit in segmentierten Arbeitsmärkten

Zusammenfassung

In diesem Beitrag wird argumentiert, dass der zeitgenössische Arbeitsmarkt einer segmentierten Subjektivierung der Arbeit unterliegt. Während das mittlere Drittel der qualifizierten, industriellen Facharbeiter von den – vor 120 Jahren eingeforderten und letztlich erfolgreichen – flankierenden Institutionen der Industriegesellschaft (etwa die klassischen Sozialversicherungssysteme, berufliche Arbeitsmärkte, Kündigungsschutz) weiterhin profitiert, sind sowohl Gering- als auch Hochqualifizierte zunehmend auf verschiedene Formen unsicherer Arrangements verwiesen. Diese beiden Gruppen bewältigen diese Unsicherheiten jedoch subjektiv auf sehr unterschiedliche Weise. Während die Avantgarde der Hochqualifizierten das alltägliche Tun in der Arbeitswelt selbst zum Kern der Identität des modernen Menschen erhebt, wird Arbeit für das Segment der immer stärker marginalisierten Geringqualifizierten oft zur kaum noch bedarfsdeckenden Einkommensquelle. Dies führt zu der paradoxen Situation zunehmender Vereinzelung und psychischer Krankheiten wegen Arbeitsüberlastung für die eine und wegen fehlender Teilhabe an der Arbeitsgesellschaft für die andere Gruppe.

Abstract

This paper argues that the contemporary job market is subject to a segmented subjectivization of labour. While the middle third of qualified industrial workers continues to benefit from the attendant institutions of industrial society (like the time-honoured social security systems, professional job markets, employment protection) – called for some 120 years ago and having proved effective in the long term, the less qualified as well as the highly qualified increasingly have to fall back on a diversity of insecure arrangements. Subjectively, the latter two groups however deal with these insecurities in strikingly different ways. While the vanguard of highly qualified employees experience work as the core of modern man's identity, work, for the less qualified and increasingly marginalised, has commonly turned into a source of income barely providing for the most basic needs. The outcome of this is a paradoxical situation of increasing isolation and psychiatric disorders due to overwork for the one group, and due to the lack of participation in the social sphere of work for the other.

1 Einleitung

Die Arbeitsgesellschaft, die in den 1980er Jahren bereits in der Krise war – so etwa das Leitthema des Soziologentags in Bamberg im Jahr 1982 (Matthes 1983) – erlebt eine noch vor kurzem ungeahnte Renaissance: Der deutsche Arbeitsmarkt hat die Wirtschaftskrise des Jahres 2009 überraschend gut überwunden. Im europäischen Vergleich ist Deutschland (zusammen mit Luxemburg) das einzige Land, in dem im Frühjahr 2011 die Arbeitslosigkeit geringer war als vor der Wirtschaftskrise. Auch die Zahl der Beschäftigten liegt so hoch, wie seit Beginn der 2000er Jahre nicht mehr. Die Angst vor einer Gesellschaft, »der die Arbeit ausgegangen ist, also die einzige Tätigkeit, auf die sie sich noch versteht« (Arendt 1960: 12) scheint damit ebenso verfrüht, wie die Hoffnungen auf eine Freisetzung von der Arbeit und Ermöglichung einer »Tätigkeitsgesellschaft« (Dahrendorf 1983). Vielmehr spielen in der Gegenwartsgesellschaft die »Erwerbsarbeit und das durch sie erzielte Einkommen (...) eine zentrale Rolle für das materielle Wohlergehen, das Selbstverständnis, die Lebenschancen, die Anerkennung und die gesellschaftliche Einbindung der meisten Individuen« (Kocka/Offe 2000: 9). Dies gilt heute nicht mehr nur für den männlichen Facharbeiter, sondern schließt immer weitere gesellschaftliche Gruppen ein, die eine gleichberechtigte Teilhabe an der Erwerbsarbeit reklamieren und ihr Selbst nahezu ausschließlich auf ihre *Erwerbstätigkeit* gründen. Die Gegenwartsgesellschaft ist mehr als jede Gesellschaft zuvor eine Arbeitsgesellschaft: »die rational-kapitalistische Organisation von (formell) freier Arbeit« (Weber 1988/1920: 7) bildet die Grundlage nicht nur für den Broterwerb, sondern für das individuelle Selbstverständnis eines immer größeren Teils der Menschheit.

Jüngst wurde eine neue ›Krise der Arbeit‹ ausgemacht (Castel 2011/2009): Der Arbeitsgesellschaft gehe nicht die Arbeit aus, aber der Wandel der Arbeitswelt führe zu einer zunehmenden Individualisierung, zu einer Entbettung aus bisher gelebten Solidaritäten und zu neuen Unsicherheiten. Individualisierung, das Zerfallen überkommener und das Entstehen neuer Solidaritätsformen sind der Arbeitsgesellschaft aber von Beginn an inhärent, ja konstitutiv (Durkheim 1977/1893).

»Die Arbeitsgesellschaft ist ihrer Struktur nach eine auf Veränderung zielende Gesellschaft, und das Substrat der Veränderung ist die Arbeit selbst.« (Dahrendorf 1983: 32)

So blieb zwar die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gegenüber dem Jahr 2000 weitgehend unverändert. Die Beschäftigungsverhältnisse sind aber in der Zwischenzeit andere geworden. Das Normalarbeitsverhältnis (Mückenberger 1985) stellt nach wie vor den größten Teil der Beschäftigungsverhältnisse. Es verliert jedoch gegenüber anderen Beschäftigungsformen immer mehr an Bedeutung. Nicht nur ersetzt – zumeist weibliche – Teilzeitbeschäftigung im Dienstleistungssektor zunehmend eine – zumeist männliche – Beschäftigung in Vollzeit im produzierenden Gewerbe, sondern insbesondere für jüngere Alterskohorten steigt die Bedeutung instabiler Beschäftigung an. Allerdings scheinen die damit einhergehenden Risiken nicht auf alle gesellschaftlichen Gruppen gleich verteilt. So flankieren die wohlfahrtsstaatlichen und arbeitsmarktlichen Institutionen der Industriegesellschaft – Kündigungsschutz, Tarifverträge und Sozialversicherung – noch immer erfolgreich das Arbeitsleben zumeist männlicher Facharbeiter. Für viele akademisch gebildete junge Menschen, für Geringqualifizierte und für Frauen sichern diese Institutionen nicht mehr zwangsläufig die sozialen Risiken ab, die mit den neuen Beschäftigungsformen einhergehen. Diese Gruppen reagieren, so wird in diesem Beitrag skizziert, höchst unterschiedlich auf diese Herausforderungen.

Für junge Akademiker tritt an die Stelle stabiler, plan- und berechenbarer innerbetrieblicher Karrieren zunehmend ein diskontinuierlicher Erwerbsverlauf mit unvorhersehbaren, freiwilligen und unfreiwilligen Übergängen. Diese Arbeitswelt setzt – zumindest in den ersten Jahren nach dem Berufseinstieg – sachliche, zeitliche und räumliche Flexibilität voraus. Diese jungen Menschen – zumal viele hochqualifizierte Frauen – unterwerfen ihre persönliche und familiäre Lebensplanung dem beruflichen Werdegang und schieben die Familiengründung in der Erwartung einer stabilen Beschäftigung immer weiter auf. Angesichts befristeter Verträge und in der Folge fehlender Kreditwürdigkeit werden selbst bei optimistischen Erwerbsprognosen längerfristige finanzielle Verpflichtungen aufgeschoben. Die zunehmende Unsicherheit der Erwerbs- und Lebensläufe geht jedoch für diese gesellschaftliche Gruppe mit einer umso vehementeren Flucht in das Erwerbsleben einher. Mangels alternativer, stabiler Identifikationskerne definieren sie ihr Selbst zunehmend über ihre Erwerbstätigkeit. Sie suchen Selbstverwirklichung im Arbeitsleben – private Sinnstiftung erscheint immer weniger erstrebenswert, aber auch immer weniger gestaltbar. Denn in Folge zunehmender räumlicher

Flexibilität und abnehmender Planbarkeit beruflicher Karrieren nehmen für junge Akademiker Fernbeziehungen, Lebensabschnittspartnerschaften, kinderlose Ehen und Singlehaushalte zu.

Dieser Gruppe vermeintlicher Gewinner des Wandels der Arbeitswelt steht eine Gruppe Geringqualifizierter gegenüber, für die Erwerbsarbeit kaum noch Perspektiven bereit zu halten scheint. Für junge Menschen ohne einen berufsqualifizierenden Abschluss ist das Risiko instabiler Beschäftigung deutlich höher und vor allem dauerhafter als für die Hochqualifizierten. Diese Gruppe, die in vorübergehenden Beschäftigungsphasen vergleichsweise hohe Sozialversicherungsabgaben entrichtet, erwirbt oft kein Erwerbseinkommen, das im Fall der zunehmenden Übergänge im Erwerbsverlauf für ein bedarfsdeckendes Transfereinkommen aus den solidarisch organisierten Versicherungssystemen ausreicht. Zwischen verschiedenen Beschäftigungsphasen in Zeit-, Gelegenheits- und Schwarzarbeit sind sie und ihre Familien damit auf steuerfinanzierte Grundsicherungsleistungen angewiesen. Ohne realistische Aussicht das gesellschaftliche Hilfesystem dauerhaft zu verlassen, sinkt die Motivation zu Investitionen in die eigene berufliche Zukunft. In einer Gesellschaft, in der der Stellenwert der Erwerbsarbeit immer zentraler wird, droht dieses Drittel von der gesellschaftlichen Teilhabe zunehmend ausgegrenzt zu werden (vgl. Gundert/Hohendanner 2011).

In diesem Beitrag wird zunächst deutlich, dass die aktuellen Wandlungsprozesse vor allem junge Menschen beim Berufseinstieg treffen, die auch am Beginn ihres individuellen Lebensentwurfs stehen (2). Junge Frauen sind vor allem von Teilzeitarbeit und 400-Euro-Jobs, Geringqualifizierte von dauerhaft instabilen Beschäftigungsarrangements und Arbeitslosigkeit betroffen, Akademiker vor allem von befristeter Beschäftigung. Unter Rekurs auf die Debatte zur Subjektivierung der Arbeit wird die Beobachtung diskutiert, dass diese Gruppen sehr unterschiedlich auf diese Herausforderungen zur Bewältigung von Unsicherheit reagieren (3). Schließlich werden die Konsequenzen für die individuelle soziale Teilhabe und den gesellschaftlichen Zusammenhalt skizziert, die für diese Gruppen mit der segmentierten Subjektivierung der Arbeitswelt einhergehen (4). In der abschließenden Zusammenfassung wird die Janusköpfigkeit dieser Entwicklung für beide Gruppen deutlich (5): Während bei den einen droht, dass sie sich über die Selbstidentifikation in der Arbeit selbst verlieren, droht bei den anderen die gesellschaftliche Teilhabe an der Arbeitsgesellschaft verloren zu gehen.

2 Der Wandel der Arbeitswelt und sozialstrukturell segmentierte Arbeitsmärkte

Die Arbeitswelt ist seit vielen Jahren geprägt von drei parallelen Tendenzen: der Zunahme von Beschäftigung im Dienstleistungs- und der gleichzeitigen Abnahme der Beschäftigung im Industriesektor, einer wachsenden Bedeutung akademischer Abschlüsse und dem Verlust von Beschäftigungsoptionen für Geringqualifizierte sowie der Zunahme verschiedener Formen ›atypischer‹ Beschäftigung zulasten des Normalarbeitsverhältnisses. Im Folgenden werden die Folgen dieser drei komplementären Prozesse für die Individuen und ihre Arbeit diskutiert.

Bereits kurz nach dem zweiten Weltkrieg stellte Jean Fourastié die These auf, dass der *Dienstleistungssektor* die ›große Hoffnung des 20. Jahrhunderts‹ sei (1949 / 1954). Die unglaublichen Produktivitätsfortschritte, die im sekundären Sektor möglich seien, führten zu einer immer geringeren Zahl der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe. Der ›unbändige Hunger nach Tertiärem‹ und die geringen Produktivitätsgewinne ermöglichten jedoch zugleich ein prinzipiell unbegrenztes Beschäftigungswachstum in Dienstleistungssektor. Tatsächlich zeigte sich spätestens seit Mitte der 1980er Jahre eine zunehmende Entkopplung des Wirtschaftswachstums in der produzierenden Industrie von der Nachfrage nach Arbeitskräften. In den Produktionshallen wurde menschliche Arbeit – zumal einfache Tätigkeiten – durch Maschinen ersetzt. Auf der anderen Seite werden nicht nur zunehmend Menschen benötigt, die diese Maschinen steuern und entwerfen, sondern auch immer mehr, die diese Maschinen und deren Produkte bewerben, die Patente schützen und einklagen, die dies alles verwalten – und die die Kinder dieser Menschen betreuen, diese Menschen lebenslang schulen und die sie schließlich im Alter pflegen. Waren zur Hochzeit der Industriegesellschaft im Jahr 1965 noch die Hälfte der Erwerbstätigen in Deutschland im produzierenden Gewerbe tätig, waren es im Jahr 2010 nur noch knapp ein Viertel (Statistisches Bundesamt 2011a). Im gleichen Zeitraum stieg der Anteil der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor von 40 auf 74 Prozent.

Diese Entwicklung weg von der Produktion materieller Güter als Arbeitgeber Nummer eins – es werden ja gerade in Deutschland weiterhin erfolgreich und wettbewerbsfähig industrielle Produkte hergestellt und benötigt – hin zu der Produktion von Wissen, Information und Images verlangt von den Arbeitnehmern neue Qualifikationen und führt so zu

einer *Akademisierung der Arbeit in der postindustriellen Wissensgesellschaft* (Bell 1996 / 1973, Drucker 1992 / 1968, Heidenreich 2003). Tatsächlich stieg die Zahl der Beschäftigten mit einem akademischen Abschluss allein seit dem Jahr 2000 um über 20 Prozent erheblich an, während die Zahl der Beschäftigten ohne einen berufsqualifizierenden Abschluss im gleichen Zeitraum um über 20 Prozentpunkte abnahm (Statistik der BA 2011a). Dass dies nicht alleine auf einen Wandel der von den Menschen am Arbeitsmarkt angebotenen Qualifikationen zurückzuführen ist, zeigen qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten (IAB 2011): So war im Jahr 2009 jeder fünfte Geringqualifizierte arbeitslos, während die Arbeitslosenquote bei Akademikern mit 2,5 Prozent so niedrig lag wie seit Beginn der 1980er Jahre nicht mehr.

Dieser Wandel hin zu einer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft ging einher mit einer *Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse*. Diese höchst unterschiedlichen Beschäftigungsformen, die allenfalls gemeinsam haben, dass sie von der Norm des Normalarbeitsverhältnisses abweichen, können jedoch nicht alle als gleich unsicher angesehen werden (etwa Castel 2009). Vielmehr können drei Dimensionen der Unsicherheit unterschieden werden (Keller / Seifert 2011, vgl. Kim / Kurz 2003): materielle, zeitliche sowie sozialstaatliche Unsicherheiten prägen diese Beschäftigungsverhältnisse – Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung, Zeitarbeit und ausschließlich geringfügig entlohnte Arbeitskräfte (400-Euro-Jobber) – in unterschiedlichem Maße. Und von diesen Unsicherheitsrisiken sind verschiedene soziodemographische Gruppen in unterschiedlichem Maße betroffen. Entgegen der Vorstellung eines homogenen, lohn- und kompetenzflexiblen Arbeitsmarkts existieren berufsfachlich und sozio-demographisch höchst unterschiedlich strukturierte Teilarbeitsmärkte, die jeweils eigenen Gesetzmäßigkeiten unterliegen (vgl. Sengenberger 1987, Zirra 2010: 211ff). In Abgrenzung zu einem berufsfachlich gegliederten Arbeitsmarkt handwerklich oder industriell ausgebildeter Facharbeiter und Ingenieure, in dem das Normalarbeitsverhältnis dominiert, können hier drei Teilarbeitsmärkte unterschieden werden: Ein Arbeitsmarkt nicht-technisch ausgebildeter Akademiker, der zunehmend von zeitlich befristeten, ansonsten jedoch gut abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen geprägt ist (1); ein Arbeitsmarkt für Frauen während und nach der Kinderphase, der in Deutschland noch immer weitgehend von Teilzeitarbeit gekennzeichnet ist (2) sowie ein schrumpfender Arbeitsmarkt für Arbeitskräfte ohne berufsqualifizierenden Abschluss, in dem neben

Arbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit zunehmend die Zeitarbeit das wichtigste, die Beschäftigungsoptionen strukturierende Element darstellt (3).

Unsere heutige Vorstellung eines Normalarbeitsverhältnisses, »also eine stabile, sozial abgesicherte Vollzeitbeschäftigung«, die als Arbeitsverhältnis »eine gewisse Generalität, allerdings niemals Exklusivcharakter erlangt« hatte (Bosch 1986: 165), entstand in der Hochphase der industriellen Produktionsgesellschaft. Betrachtet man alleine den Bestand der Beschäftigten, hat sich hieran in den vergangenen zehn Jahren wenig geändert (Statistik der BA 2011a, b, c): Im Juni 2000 gab es in Deutschland 27,8 Millionen sozialversicherungspflichtig und 4,1 Millionen ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigte (Minijobber). Im Juni 2010 waren es 27,7 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und 4,9 Millionen Minijobber (vgl. Abb. 1). Zudem war im Jahr 2009 knapp eins von zehn sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen befristet (9 Prozent, mit Ausbildungsverträgen 14 Prozent) (Statistisches Bundesamt 2011a). Und schließlich waren im Jahr 2010 lediglich knapp drei Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung tätig (Bundesagentur für Arbeit 2011c).

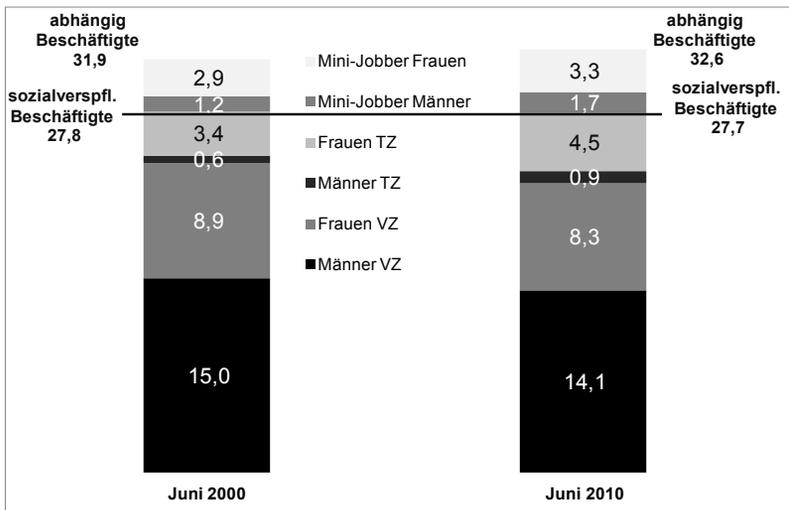


Abbildung 1: Struktur der abhängigen Beschäftigung in Deutschland; in Millionen. Eigene Darstellung. Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. 2011a,b,c. abhängig Beschäftigte: Ohne Richter, Beamte und Soldaten.

Betrachtet man also den Arbeitsmarkt als Ganzes, scheinen die Veränderungen kaum nennenswert. Allerdings betreffen diese Veränderungen sehr unterschiedliche Beschäftigtengruppen und haben für diese zum Teil erhebliche Auswirkungen. So wurde innerhalb der vergangenen zehn Jahre Vollzeitbeschäftigung von Männern und Frauen in nennenswertem Umfang durch Teilzeitbeschäftigung ersetzt. Die Zahl der in Vollzeit beschäftigten Männer ging um nahezu eine Million zurück (Statistik der BA 2011a). Zugleich nahm die Zahl der in Teilzeit beschäftigten Frauen um über eine Million zu. So waren im Juni 2010 nur 65 Prozent der sozialversicherungspflichtig bzw. 52 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen in Vollzeit tätig (Eurostat 2011). Das war neben den Niederlanden der geringste Anteil aller EU Staaten. Gemessen an der weiblichen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter waren in allen europäischen Ländern – selbst in den süd- und in den mittel-osteuropäischen Staaten mehr Frauen in Vollzeit beschäftigt. Mit sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung werden allerdings trotz eigener Beiträge oft keine Ansprüche an die Sozialversicherungen – Renten-, Arbeitslosen- und Erwerbsunfähigkeitsversicherung – erworben, die über dem Niveau der sozialen Grundsicherung liegen. Diese mangelnde eigenständige soziale Absicherung trifft daher vor allem Frauen. Zudem tragen jene gut 20 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen, die ausschließlich einem 400-Euro-Job nachgehen, zwar zum Familieneinkommen bei, erzielen selbst jedoch ein Erwerbseinkommen, das nicht ausreicht ihren eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten.

Befristete Beschäftigung ist dagegen ein Phänomen, das vor allem junge Akademiker beim Berufseinstieg betrifft (Hohendanner 2010) – insbesondere im Bereich der Öffentlichen Verwaltung und in sozialen Dienstleistungen, wo der Kündigungsschutz hoch, die Haushaltslage aber für die Organisation selbst meist unsicher ist. So waren bei Betrieben im öffentlichen Eigentum und bei gemeinnützigen Einrichtungen fast drei Viertel der Einstellungen zunächst befristet, und die Übernahmequote in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis lag hier bei nur 40 Prozent. Nahezu zwei Drittel der befristet Beschäftigten in öffentlichen Einrichtungen wurden danach nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Im produzierenden Gewerbe lag der Anteil der Befristungen bei Neueinstellungen dagegen lediglich bei 37 Prozent – vieles spricht dafür, dass dies auch hier insbesondere Akademiker in der Verwaltung von Großbetrieben betraf.

Zeitarbeit schließlich ist ein Phänomen, das vor allem geringqualifizierte Männer betrifft (Bundesagentur für Arbeit 2011a): Ein Drittel der Zeitarbeiter sind demnach Hilfsarbeiter und fast drei Viertel Männer. Über die Hälfte dieser Beschäftigungsverhältnisse dauert weniger als drei Monate. Allerdings bietet gerade für gering qualifizierte Menschen ohne Berufsabschluss Zeitarbeit oft die einzige Beschäftigungsoption: Zwei Drittel der Neueinstellungen in Zeitarbeit waren im ersten Halbjahr 2010 unmittelbar zuvor nicht beschäftigt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass drei komplementäre Entwicklungen den Wandel der Arbeitswelt im letzten Jahrzehnt geprägt haben: eine zunehmende Dominanz des Dienstleistungssektors als Arbeitgeber, eine wachsende Akademisierung der Beschäftigtenstruktur sowie ein relativer Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses. Es hat sich gezeigt, dass dieser Wandel für bestimmte Bevölkerungsgruppen mit sehr unterschiedlichen Konsequenzen einhergeht: Infolge der Stabilität bestehender Arbeitsverträge trifft dieser Wandel vor allem junge Menschen beim Berufseinstieg, die auch am Beginn ihres individuellen Lebensentwurfs stehen. Frauen sind vor allem von Teilzeitarbeit und 400-Euro-Jobs, Geringqualifizierte von Zeitarbeit und Arbeitslosigkeit, Akademiker vor allem von befristeter Beschäftigung betroffen. Es stellt sich die Frage, welche Konsequenzen für die individuelle soziale Teilhabe und den gesellschaftlichen Zusammenhalt mit dieser Auseinanderentwicklung der Arbeitswelt einhergehen.

3 Die soziale Stratifikation der Subjektivierung der Arbeit

Es besteht eine grundlegende Wahlverwandtschaft »zwischen veränderten Arbeitsformen und den eher an Selbstbestimmungs- und Selbstverwirklichungswerten orientierten Arbeitseinstellungen der jüngeren, gebildeteren Arbeitnehmergruppen« (Heidenreich 1996: 40). Demnach können neue Organisationskonzepte erst infolge der höheren »Subjektivierungspotentiale« der Mitarbeiter genutzt werden. Die wachsende Einforderung der subjektiven Leistungen und Fähigkeiten ersetzt das Paradigma der tayloristisch-fordistischen Zergliederung der Arbeit, die gerade die subjektiven Elemente der Arbeit zurückdrängen sollte. Zugleich ist es für das Individuum selbst heute wichtiger denn je, dass es »den Dämon findet und ihm gehorcht, der *seines* Lebens Fäden hält«

(Weber 1992 / 1917: III) – also einen Beruf zu finden, in welchem es sich selbst verwirklichen kann (vgl. Voß 1994).

Subjektivierung der Arbeit würde zunächst bedeuten, die Arbeit selbst als Subjekt zu betrachten. Gemeint ist mit dem Begriff jedoch etwas anderes, nämlich für das Subjekt zweierlei: *Die Subjektivierung des Menschen durch die (Anforderungen) der Arbeit* sowie *die (Selbst-) Subjektivierung des Menschen in der Arbeit*. Im Verlauf dieses Prozesses werden individuell je verschiedenartige Handlungen gesellschaftlich zunehmend funktional (Kleemann et al. 2002). Dies bedeutet auch, dass »Subjektivität als Reaktion auf zunehmend kontingente, nicht eindeutig vorstrukturierte Umweltsituationen abgerufen wird« (ebd.: 57). Für diese Strukturierungsleistung und um der gestiegenen Verantwortung gerecht zu werden, wird dabei von den Individuen eine Vielfalt neuer sozialer, kognitiver und kommunikativer Fähigkeiten erwartet. Sie müssen Situationen deuten und zwischen Handlungsalternativen wählen, Verantwortung übernehmen sowie Chancen und Risiken des eigenen Handelns reflektieren, und sie müssen die Motivation aufbringen, sich mit einer Arbeitsrolle zu identifizieren oder sich von ihr zu distanzieren (Schönberger / Springer 2003: 10). Subjektivierung ist mithin mit einem »zunehmende[n] Stellenwert von Subjektivität mit einem relativen Rückgang von eindeutig vorstrukturierten, Subjektivität beschränkenden Situationen verbunden« (Kleemann et al. 2002: 58).

Vier Formen der Subjektivität in der Arbeit können demnach unterschieden werden (ebd.: 83ff): *kompensatorische Subjektivität* wird benötigt, um technische und organisatorische Mängel und bewusst geschaffene Freiräume auszugleichen. Dies setzt Ressourcen auf Seiten der Beschäftigten voraus, die es ihnen ermöglichen, ihre Subjektivität zu entfalten. Die Anforderung an *strukturierende Subjektivität* wird durch die zunehmende Freisetzung aus industriegesellschaftlichen Strukturen des geregelten Arbeitslebens (Voß / Pongratz 1998), begleitet von einer zunehmenden Erwerbstätigkeit der Frauen und deren Ansprüchen an die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit, benötigt. Die Menschen sind damit zunehmend gezwungen, ihre eigene Persönlichkeit als etwas zu Entwickelndes und planvoll zu Gestaltendes zu begreifen. Infolge der *reklamierenden Subjektivität*, bzw. normativen Subjektivität (Baethge 1991) sucht das Individuum zunehmend seine Sinnstiftung in der Arbeitstätigkeit und formuliert bewusst sinnstiftende und lebensweltliche Ansprüche an die Arbeit. Demnach wird Subjektivität heute als

Norm begriffen, die von beiden Seiten, den Individuen wie der Organisation, einzulösen sind. Zuletzt stellt die *ideologisierte Subjektivität* eine Form des Diskurses über die zunehmende Bedeutung von ›Individualität‹ und ›Selbstverantwortung‹ dar, dessen ›Wahrheit‹ sich der Einzelne kaum entziehen kann.

Subjektivierung der Arbeit ist damit jedoch äußerst voraussetzungs- voll und stellt hohe Anforderungen an die Selbstreflexion, die kognitiven und sozialen Fähigkeiten der Individuen. Zugleich geht sie mit großen Herausforderungen für die subjektive Bewältigung der Subjektivierungsfolgen für die Individuen einher. Gerade die französische Tradition der Arbeitssoziologie betont die prinzipielle Janusköpfigkeit von Subjektivierung (Castel 2011, Ehrenberg 2004, Boltansky / Chiappello 2003): Erschöpfung, Burnout, anhaltende Selbstüberforderung sind demnach die Kehrseite der Subjektivierung. So wird für Foucault nicht die Arbeit subjektiviert, sondern der Mensch ist das Objekt, das sich selbst subjektiviert – sich zum Untertan seiner selbst macht (Foucault 1977 / 1976). Die Subjektivierung von Arbeit führt also nicht nur zu einer Erweiterung autonomer Handlungsräume in der Arbeit, sondern unterwirft das Individuum auch einem neuen, viel gnadenloseren Herrschaftsregime (vgl. Schönberger / Springer 2003: 13, Moldaschl 2002). Denn was ist vorstellbar gnadenloser als das eigene Gewissen? Foucault zufolge wird das Individuum durch seine internalisierte Selbstkontrolle in sich selbst gefangen. Was für Max Webers protestantische Arbeitsethik die Kierkegaardsche individuelle Verantwortung vor Gott ist, ist für Foucault die Beichte. Durch diesen Willen zum Wissen, zur Ergründung der Wünsche und Abgründe seines tiefsten inneren Selbst, schaffen wir die ›Entzauberung‹ unseres eigenen Selbst und damit dessen Unterwerfbarkeit unter die Vernunft, mithin die Beherrschbarkeit des Selbst (Foucault 1977 / 1976: 67–93). Zuerst tatsächlich die Beichte vor dem Priester im Beichtstuhl, säkularisiert sich diese Technik alsbald und tritt uns heute in den verschiedensten Formen gegenüber: in Mitarbeitergesprächen, Coachings, betrieblichem Controlling, Zielerreichungskennzahlen und anderen Formen formalisierter Selbstreflexion. Hierzu ist eine neue Autorität gefragt, die den Pfarrer, Arzt und Psychoanalytiker ersetzend die Rolle des Wahrsprechers übernimmt und dem ›Selbst‹ als ›Alter‹ einen Spiegel vorhält: der Coach oder Trainer (vgl. Foucault 1988). Gerade für Hochqualifizierte übernimmt zudem der Vorgesetzte zunehmend diese Rollen als ›Partner‹ im Subjektivierungsprozess. Im

Zuge der Subjektivierung der Arbeit werden die ›alten‹ materialistischen Werte dabei jedoch keineswegs von neuen, ›postmaterialistischen‹ Werten ersetzt, sondern vielmehr von diesen überlagert, ergänzt, erweitert und in die Richtung von mehr Selbstbestimmung und Autonomie verschoben. Die Werte der okzidentalen *Moderne*, wie Disziplin, Pünktlichkeit und Gehorsam gelten, zumindest in der Arbeitswelt, weiterhin als unablässige Voraussetzung der ›employability‹ (vgl. Kleemann et al. 2002: 81).

Es kann erwartet werden, dass die individuellen, sozialen und kognitiven Ressourcen, die notwendig sind, um die individuellen Folgen der Subjektivierung zu ermöglichen und zu bewältigen, unterschiedlich in einer Gesellschaft verteilt sind. Je höher das formale Bildungsniveau, desto offener wird das Konzept aufgenommen und aktiv gelebt – mit all seinen Kehrseiten. Je weniger diese notwendigen Ressourcen vorhanden sind, desto schwieriger fällt nicht nur eine gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben, sondern eine Teilhabe an der Gesellschaft insgesamt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Bedeutung der Subjektivität in der Arbeit aufgrund von vier Entwicklungen wächst (Kleemann et al. 2002): Die Beschäftigten müssen Defizite in der organisationalen Programmierung *kompensieren* und besitzen zunehmend die *Ressourcen*, dieses auch zu tun. Die zunehmend geringere äußere *Strukturierung* des Lebens zwingt sie, ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen und ihren Lebenslauf *planvoll zu gestalten*. In einem langfristigen Prozess werden derzeit die Werte des Individualismus und der Subjektivität in Normen überführt, die das Einbringen der Subjektivität in die Arbeit für beide Seiten, die Organisation wie das Individuum, zunehmend zur Selbstverständlichkeit werden lassen und auf die sich beide in *Reklamationen* beziehen können. Zusammengehalten und begleitet werden diese Entwicklungen von einem gesellschaftsweiten *Diskurs*, der die Selbstverantwortung zunehmend zu einem für alle Gesellschaftsmitglieder geteilten Wert an sich werden lässt. Diese Zuerkennung immer weiterer Freiheiten und Selbstverantwortlichkeit an das Individuum prägt die gesellschaftliche Wirklichkeit auf allen Ebenen in Wirtschaft, Politik, im sozialen Miteinander und verändert somit auch die individuellen und gesellschaftlich dominanten Wertmuster. Nicht mehr die Organisation unterwirft die Individuen unter ihre Herrschaft, sondern sie unterwerfen sich selbst der Herrschaft ihres Selbst. Die Selbstverantwortlichkeit des zu Verantwortung befähigten Individuums wird zum zentralen Wert in der Gegenwartsgesellschaft. Einen großen Beitrag, den

Wunsch nach einer ›erfüllenden‹ Arbeitstätigkeit den Individuen in der Gesellschaft zu formen, hat dabei der Diskurs, in welchem der Wert des selbstverantwortlichen Subjekts postuliert wird, geleistet. An ihm müssen sich letztendlich alle Handlungen rechtfertigen lassen. Dieser ›Kult des Individuums‹ hat vorerst obsiegt und entfaltet damit zunehmend seine normierende Wirkungen (Baethge 1999, Castel 2011). Für jene, die diesem Anspruch nicht gerecht werden können, fällt die gesellschaftliche Teilhabe nicht nur infolge fehlender Bildung, sondern auch infolge unzureichend erworbener Ressourcen zur selbstverantwortlichen Subjektivität und zur Bewältigung ihrer Folgen immer schwerer.

4 Segmentierte Subjektivierung

Die gesellschaftliche Bedeutung von Erwerbsarbeit hat sich seit der Antike wesentlich gewandelt (vgl. Arendt 2002/1958). War in der Antike Arbeit den untersten Schichten, ja den Sklaven und den leibeigenen Bauern vorbehalten, so kann ein erfülltes Erwerbsleben in der Arbeitsgesellschaft als wichtigstes Kennzeichen der kulturellen Trägerschichten gelten.

»Few would describe today's upper-status groups as a leisure class; they are a class of workaholics« (Dahrendorf 1988: 144)

Doch die Büroarbeitsgesellschaft stellt völlig andere Erwartungen an die Beschäftigten als noch die Sklavenhaltergesellschaften oder die durch Fabrikarbeit geprägte Produktionsgesellschaft. Es werden zunehmend hoch spezialisierte, hoch flexible und hoch motivierte Arbeitskräfte mit der Fähigkeit zu vernetztem Denken benötigt. Ihr Arbeitsleben ist von vornherein weniger standardisiert, als das ihrer in der Fabrik arbeitenden Vorfahren. Nicht mehr die Maschinen geben den Takt der Arbeit vor, sondern ein Auftraggeber – sei es der Vorgesetzte oder ein Außenstehender – will ein Endprodukt zu einem gewissen Zeitpunkt. Die Durchführung der Arbeit unterliegt weniger der Fremdkontrolle, da sie *prinzipiell* nicht dazu geeignet ist, umso mehr jedoch unterliegt sie einem äußeren Zeitdruck. Die alte Gemütlichkeit sozialer Übereinkünfte der Tagesproduktion unter den Arbeitern ist Vergangenheit.

Doch was bedeutet dieser Wandel für unterschiedliche soziale Gruppen und deren soziale Teilhabe? Im Folgenden wird skizziert, dass

Hochqualifizierte die Sinnstiftung im alltäglichen Tun in der Erwerbsarbeit als Bewältigung der Subjektivierungsfolgen nutzen und subjektive Freiräume einfordern (4.1). Infolge fehlender Ressourcen, sich selbst zum Subjekt zu machen, drohen Geringqualifizierte dagegen von der Teilhabe am Erwerbsleben – und in der Arbeitsgesellschaft damit von der gesellschaftlichen Teilhabe als Ganzes – zunehmend ausgeschlossen zu werden (4.2).¹

4.1 Hochqualifizierte: Standhalten im ›stählernen Gehäuse‹ durch Subjektivierung

Hochqualifizierte – Menschen mit einem Fach- / Hochschulabschluss – sind nicht mehr nur eine gesellschaftliche Randgruppe, sondern stellen einen immer größeren Teil der Gesellschaft und der Erwerbstätigen dar. Kaum ein Hochqualifizierter schafft es infolge der Herausforderungen, die mit diesen Tätigkeiten verbunden sind, in einem Beruf dauerhaft Fuß zu fassen, wenn er nicht den »inneren Beruf« (Weber 1992 / 1917: 80) lebt. Denn die Frage: »Warum betreibt man etwas, was in der Wirklichkeit nie zu Ende kommt und kommen kann?« (ebd.: 86) wird mit zunehmend abstrakter Arbeit immer drängender. Zugleich werden gerade beim Berufseinstieg die Anforderungen der Arbeitswelt für Hochqualifizierte eklatant: gefordert sind Flexibilität, Mobilität (vgl. Sennet 1998) und Originalität. Gefragt sind daher Strategien zur Bewältigung dieser neuen Herausforderungen.

Ein innerer Lösungsweg, den viele Hochqualifizierte wählen, kann sein, sich mit dem, was man tut, völlig zu identifizieren. Wie Sisyphos seinen Stein mit Begeisterung den Berg hinaufrollt und somit den endgültigen Sieg über die Götter erringt, erringt der Berufsmensch den Sieg über die Sinnlosigkeit des Daseins, indem er Sinn in seinem täglichen Tun in der Arbeit findet (vgl. Camus 1999 / 1942). Die zunehmend subjektive Sinnstiftung geschieht dabei immer weniger äußerlich *durch die Arbeit* und das damit verbundene Prestige, sondern nach innen gewandt im alltäglichen Tun *in der Arbeit*. Ziel dieser

1 Das durch die bestehenden institutionellen Arrangements in Deutschland weiterhin weitgehend abgesicherte mittlere Segment der Facharbeiter wird in diesem Beitrag aus Platzgründen nicht behandelt.

Hochqualifizierten ist immer weniger, eine möglichst gut bezahlte Arbeit zu haben, sondern, neben der Sicherung eines ›fairen‹ Einkommens, einen Beruf zu finden, der ihn oder sie ausfüllt. Entsprechend *fordern* diese Arbeitnehmer heute die Möglichkeit, ihre Subjektivität im Beruf auszuleben und ihre Potenziale zu entfalten. Sinnstiftung im täglichen Tun ist nur dann möglich, wenn die Arbeit auch den Freiraum lässt, diese Potenziale zu entfalten und interessant genug, diese subjektiven Potenziale herauszufordern. Die Beschäftigten *reklamieren* daher die Möglichkeit, ihre Subjektivität in der Organisation auch entfalten zu *können*. So könnte die zunehmende Sinnstiftung im Erwerbsleben auch zu einer Versöhnung der Lebenssphären führen (Voß 1994). Zum einen werden immer mehr Elemente der Lebenswelt in das Berufsleben übernommen – oft auch als Technik zu mehr Produktivität –, auf der anderen Seite wird die Planung für den Beruf und das lebenslange Lernen gerade durch die intrinsische Motivation immer mehr Teil des Privaten.

Dieses hehre Ideal stößt allerdings dort an seine Grenzen, wo Hochqualifizierte – Männer wie Frauen – vor der Entscheidung für eine der beiden Lebenssphären stehen, wenn also Beruf und Familie nicht für beide Partner gemeinsam und gleichberechtigt gelebt werden können. Infolge immer weniger planbarer Berufseinstiege, hoher Mobilitätsanforderungen und diskontinuierlicher Erwerbsverläufe stehen auch heute viele hochqualifizierte Paare vor der Entscheidung, welche(r) Partner(in) ihren oder seinen Beruf und welche(r) Partner(in) Familie leben darf. Infolge der hohen Ansprüche an das individualisierte Subjekt in der Arbeitswelt – und die als diskursiv ›wahr‹ geltende Anforderung der Selbstverwirklichung in der Arbeit – verliert eine eigene, gelebte Familie heute allzu oft für beide hochqualifizierten Partner gegen die Arbeitswelt. Doch selbst wenn sich nur ein Partner für den Beruf entscheidet, steht ihm oder ihr eine wichtige Kompensation für die Selbstanforderungen in der Arbeit nicht zur Verfügung. Steht alles Private hinter dem Zwang zur Selbstverwirklichung in der Arbeit – nicht einmal zwingend Karriere – zurück, bleibt letztlich selbsterfüllend zur Selbstidentifikation nur die Arbeit. Die eigenen Anforderungen, das Beste zu geben, um mit sich selbst im Reinen zu sein, führen dann allzu häufig zu Burn-out, Erschöpfung und Depression (vgl. Ehrenberg 2004, Boltansky/Chiapello 2004).

4.2 Geringqualifizierte: Schwindende gesellschaftliche Teilhabechancen

Neben den Hochqualifizierten, die sich über ihren Anspruch auf Selbstverwirklichung in der Arbeit quasi selbst subjektivieren, gewinnt die Subjektivität des Arbeitnehmers insbesondere in der Interaktionsarbeit an der Kundenschnittstelle – im Call-Center, im Gastgewerbe und im Verkauf – zunehmend an Bedeutung (Frenkel et al. 1999, Holtgrewe 2003). In diesen Berufen wird Subjektivität oft durch Sozialtechniken wie Coachings, Rollenspiele und Entwicklungsdialoge vermittelt und eingeübt. Diese sind jedoch höchst voraussetzungs-voll und auf ein hohes Maß an persönlichen Kompetenzen angewiesen, die oft mit formaler Bildung einhergehen. Nachdem Arbeit im produzierenden Gewerbe infolge der hohen technischen Anforderungen Geringqualifizierte zunehmend ausschließt, fällt Dienstleistungsarbeit am Kunden aufgrund der hohen Subjektivitätsanforderungen als Beschäftigungsoption für diese Gruppe immer öfter aus.

So fällt es Menschen ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung zunehmend schwer, eine bedarfsdeckende Erwerbsarbeit zu finden. Die Arbeitslosenquote Geringqualifizierter lag 2009 bei 20 Prozent (IAB 2011). In der Altersgruppe der 30 bis unter 40 Jährigen stellten Geringqualifizierte 12 Prozent der Erwerbstätigen, aber 32 Prozent der Erwerbslosen (Statistisches Bundesamt 2011b, eigene Berechnungen). In der Grund-sicherung für Arbeitsuchende hatte im Jahr 2010 über die Hälfte der Arbeitslosen keinen berufsqualifizierenden Abschluss (Bundesagentur für Arbeit 2011b: 8).

Eine wichtige Beschäftigungsoption Geringqualifizierter stellt die Zeitarbeit dar (Gundert/Hohendanner 2011). So waren knapp zwei Drittel der Zeitarbeiter, die 2010 ein Arbeitsverhältnis neu begannen, zuvor nicht beschäftigt (Bundesagentur für Arbeit 2011a). Ein Drittel der Zeitarbeiter arbeitet demnach in Hilfstätigkeiten. Zugleich endete mehr als die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit nach nicht einmal drei Monaten. Mit solch kurzen Beschäftigungsdauern werden oft keine ausreichenden Ansprüche an die Arbeitslosenversicherung erworben. Dies verweist auf eine hohe Fluktuation zwischen Beschäftigung und Hilfebedürftigkeit (Koller/Rudolph 2011), die zumeist Geringqualifizierte trifft: Nur rund die Hälfte der im Jahr 2008 aus Hilfebedürftigkeit heraus aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse dauerten demnach

länger als sechs Monate. Zugleich hatte mehr als die Hälfte der im Jahr 2010 in Hilfebedürftigkeit Zugewandenen in den »zwölf Monaten zuvor bereits mindestens einmal Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts für Arbeitsuchende bezogen« (Statistik der BA 2011d: 21). Diese instabile Beschäftigungssituation Geringqualifizierter kann sich nicht nur auf die objektive soziale Absicherung, sondern auch auf die subjektive gesellschaftliche Teilhabe zwar im Vergleich zu Arbeitslosigkeit positiv, im Vergleich zu anderen Beschäftigungsformen jedoch negativ auswirken (Gundert/Hohendanner 2011: 3).

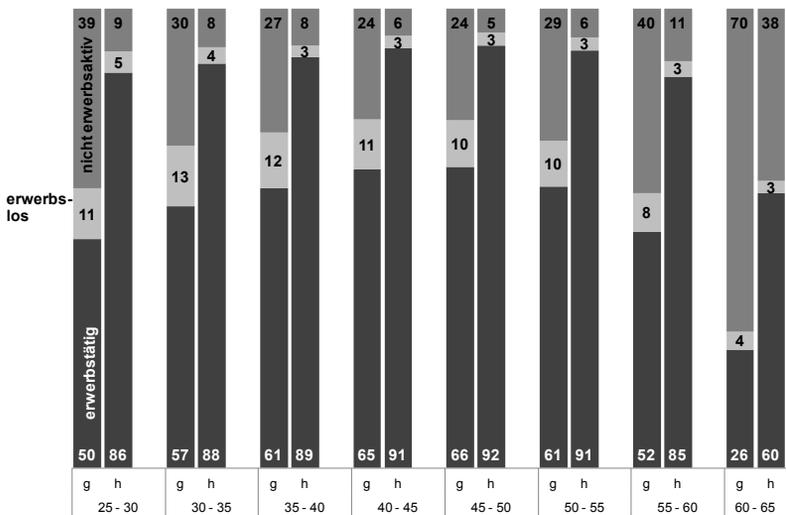


Abbildung 2: Erwerbstätige nach Qualifikationsniveau in Prozent der Bevölkerung in der jeweiligen Altersgruppe. g: ohne abgeschlossene Berufsausbildung, h: mit abgeschlossenem (Fach-) Hochschulabschluss. Datenquelle: Statistisches Bundesamt 2011, eigene Berechnungen.

Für viele Geringqualifizierte scheint sich daher die Frage nach dem Sinn einer Beteiligung am Arbeitsleben per se zu stellen (vgl. Abb. 2): In der Altersgruppe der 30 bis unter 40-Jährigen geben 28 Prozent der im Mikrozensus befragten Geringqualifizierten, aber nur 8 Prozent der Hochqualifizierten an, gar nicht erst am Arbeitsmarkt aktiv zu sein (Statistisches Bundesamt 2011, eigene Berechnungen). Bei den 40 bis unter 50 Jährigen sind 24 Prozent der Geringqualifizierten, aber nur 6 Prozent der Hochqualifizierten Nichterwerbspersonen, während 92 Prozent der Fach-/Hochschulabsolventen, aber nur 65 Prozent der Menschen ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung erwerbstätig sind.

5 Fazit

In diesem Beitrag wurde unter Verweis auf die Debatte zur Segmentation von Arbeitsmärkten eine Dreiteilung des zeitgenössischen Arbeitsmarkts herausgearbeitet: Während das mittlere Drittel der qualifizierten, industriellen Facharbeiter von den – seit 120 Jahren aufgebauten und in Deutschland bis heute sehr erfolgreichen – flankierenden Institutionen der Industriegesellschaft (etwa die Sozialversicherungssysteme, duale Berufsausbildung, berufliche Arbeitsmärkte und der Kündigungsschutz) weiterhin profitieren, sind sowohl Gering- als auch Hochqualifizierte in besonderem Maße auf verschiedene Formen weniger abgesicherter Arrangements verwiesen. Hochqualifizierte in der eigentlichen Familiengründungsphase stehen vor der Herausforderung – für beide Partner gleichberechtigt – insbesondere die Folgen befristeter, unsteter und räumlich mobiler Beschäftigung zu bewältigen. Oft bleibt jedoch nur die gleichberechtigte Entscheidung beider für den Beruf – oder eine ungewollte Reproduktion der überkommenen geschlechtsspezifischen Teilung von Arbeits- und Familienleben. Geringqualifizierte stehen dagegen vor der Anforderung, in dauerhaft diskontinuierlichen Erwerbsverläufen – pendelnd zwischen Hilfebezug und instabilen Beschäftigungsarrangements – den Anschluss an die Arbeitsgesellschaft der Gegenwart und die Inklusion in Erwerbsarbeit als deren einzig verbliebenen sozialen Kitt nicht zu verlieren.

Als Form der subjektiven Bewältigung der in ihrer Arbeitswelt geforderten Subjektivitätsgrade erhebt die kulturelle Trägerschicht der Hochqualifizierten das alltägliche Tun in der Arbeitswelt selbst zum zentralen Kern der Identität des modernen Menschen. Jedoch auch für den Hochqualifizierten gilt die *prinzipielle* Janusköpfigkeit der Moderne, die sowohl freisetzt als auch neu bindet – die uns erlaubt, Berufsmensch zu sein, uns aber auch keine andere Wahl lässt, als diese Herausforderung anzunehmen (Weber 1988 / 1920: 203). Diese Janusköpfigkeit ist und bleibt zentrales, *unauflösbares Spannungsfeld der Moderne* und führt in der Arbeit zu immer neuen Ambiguitäten, in denen das Subjekt sich zu behaupten – im ›stählernen Gehäuse‹ standzuhalten – hat. Angesichts der subjektiven Alternativlosigkeit der Sinnstiftung in der Arbeit droht das Subjekt allzu oft an den eigenen Ansprüchen – vor dem eigenen Gewissen als schärfstem aller Richter – zu verzagen. Burnout, chronische Erschöpfung und Depressionen sind die gesellschaftliche Konsequenz,

die messbare betriebs- und volkswirtschaftliche Schäden verursachen. Zugleich drohen jene Geringqualifizierten, die in der familiären und schulischen Sozialisation nicht mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet wurden, um dem gesellschaftlichen Anspruch der Subjektivität gewachsen zu sein, zunehmend von der gesellschaftlichen Teilhabe an der Arbeitsgesellschaft ausgeschlossen zu werden. Zwischen Arbeitslosigkeit, kurzfristiger Erwerbstätigkeit und wiederkehrendem Hilfebezug alternierend, werden Geringqualifizierte oft auf ein gesamtgesellschaftlich subventioniertes Segment verwiesen oder richten sich, wie die Zahlen des Statistischen Bundesamts nahelegen, außerhalb des Arbeitsmarktgeschehens ein. Dieser Ausstieg aus der Teilhabe am Arbeitsleben stellt jedoch ihre Integration in unsere auf formal verfasste Arbeit gegründete Gesellschaft in Frage.

Beide so unterschiedlichen Seiten verweisen auf den Bedarf von ausreichend Raum für komplementäre Sphären, die die Arbeitswelt als Zentrum der Gegenwartsgesellschaft ergänzen und flankieren. Freizeit, Familie und Freundschaft trotz Arbeit leben zu können, bleibt eine fortwährende Herausforderung für Hochqualifizierte, Erwerbsarbeit – zumal eine die materiellen und subjektiven Bedürfnisse befriedigende – leben zu dürfen, jene für Geringqualifizierte.

Literatur

- Arendt, Hannah** (1960): *Vita activa oder vom tätigen Leben*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Baethge, Martin** (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: *Soziale Welt* 42 (1), 6–19.
- Bell, Daniel** (1996/1973): *Die nachindustrielle Gesellschaft*. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Boltanski, Luc; Chiapello, Éve** (2003): *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK.
- Bosch, Gerhard** (1986): Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? In: *WSI-Mitteilungen* 3, 163–176.
- Bundesagentur für Arbeit** (2011a): *Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen*. Broschüre der Arbeitsmarktberichterstattung. Nürnberg, Januar 2011.
- Bundesagentur für Arbeit** (2011b): *Grundsicherung für Arbeitsuchende. Beschäftigungsfähigkeit sichern, Chancen am Arbeitsmarkt verbessern. Jahresbericht 2010*. Nürnberg, April 2011, online unter www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/SGB-II/SGBII-Jahresbericht-2010.pdf, abgerufen 11.07.2011.
- Camus, Albert** (1999/1942): *Der Mythos des Sisyphos*. Deutsch und mit einem Nachwort von Vincent von Wroblewsky. Reinbeck: Rowohlt.
- Castel, Robert** (2009): Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit. In: *Castel, Robert; Dörre, Klaus* (Hg.): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt a. M., New York: Campus, 21–34.
- Castel, Robert** (2011/2009): *Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums*. Hamburg: Hamburger Ed.
- Dahendorf, Ralf** (1983): Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht. In: *Matthes, Joachim* (Hg.): *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982*. Frankfurt a. M., New York: Campus, 25–37.
- Drucker, Peter Ferdinand** (1992/1968): *The Age of Discontinuity. Guidelines to Our Changing Society*. New Brunswick, London: Transaction Publishers.
- Durkheim, Émile** (1977/1893): *Über die Teilung der sozialen Arbeit*. (De la division du travail social). Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Ehrenberg, Alain** (2004): *Das erschöpfte Selbst*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Foucault, Michel** (1977/1976): *Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit*. Bd. 1. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Foucault, Michel** (1988): *Das Wahrsprechen des Anderen. Zwei Vorlesungen von 1983/84*. Frankfurt a. M.: Materialis.
- Fourastié, Jean** (1954/1949): *Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts*. Köln-Deutz: Bund-Verl.
- Frenkel, Stephen, Korczynski, Marek; Shire, Karen A.; Tam, May** (1999): *On the Front Line. Organization of Work in the Information Economy*. Ithaca, London: Cornell University Press.
- Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian** (2011): *Leiharbeit und befristete Beschäftigung: Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs*. IAB-Kurzbericht 04/2011.

- Heidenreich, Martin** (1996): Die subjektive Modernisierung fortgeschrittener Arbeitsgesellschaften. In: *Soziale Welt* 47 (1), 24–43.
- Heidenreich, Martin** (2003): Die Debatte um die Wissensgesellschaft. In: *Bösch, Stefan; Schulz-Schaeffer, Ingo* (Hg.): *Wissenschaft in der Wissensgesellschaft*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 25–54.
- Hohendanner, Christian** (2010): Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung. IAB Kurzbericht 14 / 2010.
- Holtgrewe, Ursula** (2003): Informatisierte Arbeit und flexible Organisation: Unterwerfung, Distanzierung, Anerkennungskämpfe? In: *Schönberger, Klaus; Springer, Stefanie* (Hg.): *Subjektivierte Arbeit. Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt*. Frankfurt a. M., New York: Campus, 21–43.
- IAB (2011): Jeder fünfte Geringqualifizierte ist arbeitslos. IAB aktuell. 10.02.2011
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut** (2011): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Stand und Lücken der aktuellen Diskussion. In: *WSI Mitteilungen* 3 / 2011, 138–145.
- Kenworthy, Lane** (2004): *Egalitarian Capitalism*. Thousand Oaks: Sage.
- Kim, Anna; Kurz, Karin** (2003): Prekäre Beschäftigung im Vereinigten Königreich und Deutschland. Welche Rolle spielen unterschiedliche institutionelle Kontexte? In: *Müller, Walter; Scherer, Stefani* (Hg.): *Mehr Risiken – Mehr Ungleichheit? Abbau von Wohlfahrtsstaat, Flexibilisierung von Arbeit und die Folgen*. Frankfurt a. M., New York: Campus, 167–197.
- Kleemann, Frank; Matuschek Ingo; Voß, G. Günter** (2002): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: *Moldaschl, Manfred; Voß, G. Günter* (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit*. München: Hampp (Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit, 2), 53–100.
- Kocka, Jürgen; Offe, Claus** (Hg.) (2000): *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Koller, Lena; Rudolph, Helmut** (2011): Viele Jobs von kurzer Dauer. Arbeitsaufnahmen von SGB II-Leistungsempfängern. IAB Kurzbericht 14 / 2011.
- Matthes, Joachim** (1983): *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Moldaschl, Manfred** (2002): Foucaults Brille. Eine Möglichkeit, die Subjektivierung von Arbeit zu verstehen? In: *Moldaschl, Manfred; Voß, G. Günter* (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit*. München: Hampp (Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit, 2), 135–176.
- Mückenberger, Ulrich** (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: *Zeitschrift für Sozialreform* 31 (7/8), 415–434, 457–475.
- Schönberger, Klaus; Springer, Stefanie** (2003): Handlungsräume subjektivierter Arbeit in der Wissensökonomie: Eine Einführung. In: *Schönberger, Klaus; Springer, Stefanie* (Hg.): *Subjektivierte Arbeit. Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt*. Frankfurt a. M., New York: Campus, 7–20.
- Sengenberger, Werner** (1987): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Sennett, Richard** (1998): *Der flexible Mensch*. Berlin: Berlin-Verlag.

- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011a):** Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen. Deutschland, West- und Ostdeutschland, Länder ab Stichtag 30. Juni 1999. 20. April 2011, <http://statistik.arbeitsagentur.de>
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011b):** Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik. Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen. Deutschland, West- und Ostdeutschland, Länder ab Stichtag 30. Juni 1999. 20. April 2011. <http://statistik.arbeitsagentur.de>
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011c):** Zeitreihe Arbeitnehmerüberlassung. 31. Januar 2011. <http://statistik.arbeitsagentur.de>
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011d):** Grundsicherung für Arbeitsuchende in Zahlen. April 2011. <http://statistik.arbeitsagentur.de>
- Statistisches Bundesamt (2011a):** Ergebnisse der Erwerbstätigenrechnung in der Abgrenzung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (VGR). www.destatis.de
- Statistisches Bundesamt (2011b):** Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen. Mikrozensus 2009. Fachserie 1 Reihe 4.1.2. Wiesbaden.
- Struck, Olaf; Seifert, Hartmut (2009):** Arbeitsmarkt und Sozialpolitik – Eine Einführung. In: *Seifert Hartmut; Struck, Olaf* (Hg.): Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Kontroversen um Effizienz und soziale Sicherheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 7–16.
- Voß, Günter G. (1994):** Das Ende der Teilung von »Arbeit und Leben?« An der Schwelle zu einem neuen gesellschaftlichen Verhältnis von Betriebs- und Lebensführung. In: *Beckenbach, Niels; van Treeck, Werner* (Hg.). Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Göttingen: Schwartz. 269–294.
- Voß, Günter G.; Pongratz, Hans J. (1998):** Der Arbeitskraftunternehmer, eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50 (1), 131–158.
- Weber, Max (1988/1920):** Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie. Bd. 1. Tübingen: Mohr.
- Weber, Max (1992/1917):** Wissenschaft als Beruf. In: Weber, Max: *Wissenschaft als Beruf 1917/1919 / Politik als Beruf 1919. 1917/1919*. Hg. v. Wolfgang J. Mommsen und Wolfgang Schluchter. Unter Mitarbeit von Birgitt Morgenbrod. Tübingen: Mohr (Gesamtausgabe, 1/17), S. 70–111.
- Zirra, Sascha (2010):** Die Europäisierung nationaler Beschäftigungspolitik: Europäische Koordinierung und institutionelle Reformen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Über den Autor

Sascha Zirra, Dr. rer. pol., Referent für Arbeitsmarktberichterstattung in der Bundesagentur für Arbeit, Kontakt: sascha@zirra.de.