

Die subjektive Modernisierung fortgeschrittener Arbeitsgesellschaften*

Martin Heidenreich

(erschienen in „Soziale Welt“, Jg. 47, Nr. 1, S. 24-43)

Zusammenfassung: Individualisierungs-, Subjektivierungs- und Pluralisierungstendenzen sind keinesfalls auf den Bereich von Familie und Freizeit beschränkt; auch in der Arbeitswelt entwickeln sich neue Arbeitsformen, die stärker auf dem Leistungsvermögen, dem Engagement und den Selbststeuerungsfähigkeiten der Beschäftigten beruhen. Diese Subjektivierung der Arbeit impliziert einen *Abbau traditionaler Bindungen* und Selbstverständlichkeiten, eine zunehmende *Individualisierung* von Belastungen, Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten und postkonventionelle Arbeitseinstellungen, die den Beschäftigten ein höheres Maß an Reflexivität, Gefühlsregulierung und „Diskursfähigkeit“ abverlangen. Weiterhin entwickeln sich komplementär zur Erosion bisheriger Regulationsstrukturen neue, posttraditionale Formen der Sozialintegration (etwa betriebliche Leistungsgemeinschaften). Auf Grundlage der „allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften“ kann gezeigt werden, daß die Subjektivierung der Arbeit vor allem durch die Expansion gehobener Dienstleistungstätigkeiten erfolgt. Die Subjektivierung der Industriearbeit wird hingegen durch das außerordentliche arbeitspolitische Beharrungsvermögen betrieblicher Organisationsstrukturen deutlich verlangsamt.

Abstract (The Subjective Modernization Of Advanced Working Societies): Tendencies to individualism, subjectivism and pluralism are not merely family or off-time matters; in the world of work, too, new forms of labor develop, increasingly basing on the employees' commitment, and their ability of self-regulation. This subjectivity of labor implies the reduction of traditional bonds and natural agreements, an increasing individualization of burdens, possibilities for decisions and design, and post-conventional attitudes towards labor, demanding more flexibility, emotion regulation, and ability of discourse. As a complementary to the erosion of previous regulation structure, new post-traditional forms of social integration are coming up as demonstrated by the example of the solidarity of employers and employees. On the basis of the German „ALLBUS“-survey it can be demonstrated that the subjectivity of labor emerges mostly by the expansion of higher-qualified service tasks. The subjectivity in industrial labor, however, slows down because of the extraordinary inertia of organizational structures and power relations.

1. Auf dem Weg in den kollektiven Freizeitpark?

Moderne Gesellschaften sind durch die Herauslösung aus traditionellen Bindungen und durch die Zunahme individueller Wahlmöglichkeiten gekennzeichnet. Traditionelle Formen des

* Für Anregungen und Kritik danke ich Hans-Joachim Braczyk, Martin Diewald und Stefan Hradil.

Zusammenlebens, klassenspezifische Wahl- und Konsummuster, schichtspezifische Formen des Freizeitverhaltens und geschlechtsspezifische Lebens- und Erwerbsbiographien verlieren ihre bisherige Verbindlichkeit. Die Geburt von Kindern bald nach der Heirat oder der Kauf eines „angemessenen“ Autos bei einem entsprechenden Verdienst verlieren angesichts vielfältiger Wahlmöglichkeiten ihre bisherige Selbstverständlichkeit; nicht jede Professorin fährt mit dem Jaguar und nicht jeder Student fährt mit dem Fahrrad zur Universität. Die Erosion bisher selbstverständlicher Beziehungs-, Konsum-, Geschmacks- und Erwerbsmuster bedeutet: Bestimmte Einstellungs- und Verhaltensweisen können und werden zunehmend als individuell getroffene Entscheidung gewertet und dem Einzelnen zugerechnet¹ (auch wenn die „objektiv“ verfügbaren Wahlmöglichkeiten vielleicht gar nicht zugenommen haben). Diese soziale Konstruktion individueller Entscheidungsmöglichkeiten und Verantwortlichkeiten wird üblicherweise als Individualisierung bezeichnet. Mit der Zunahme individueller Entscheidungszumutungen und der Enttraditionalisierung gesellschaftlicher Integrations- und Regulierungsmuster erhöhen sich die Anforderungen an institutionelle und individuelle Reflexionspotentiale. Die Chancen und Risiken der verfügbaren Optionen werden sowohl auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene (Verwissenschaftlichung) als auch auf der Ebene der individuellen Persönlichkeit (Subjektivierung) immer systematischer abgewogen. Damit werden die eigene Persönlichkeit und das eigene Leben zu einem reflexiven Projekt (Giddens 1991). Ein Verzicht auf „Selbstverwirklichung“ ist kaum noch möglich. Damit wird die Frage, was ich eigentlich will, zu einem zentralen existenziellen Problem. Das narzißtische Bemühen um Authentizität; die Suche nach immer neuen Erlebnissen und Beziehungen ebenso wie die Scham über die Unzulänglichkeiten des eigenen Selbst legen Zeugnis ab von den mit „Selbstverwirklichung“ verbundenen Schwierigkeiten. Ebenso wie auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene gilt auch auf der individuellen Ebene: Die erhöhte Reflexivität und die Zunahme des verfügbaren Wissens führen keinesfalls zu neuen Gewißheiten; Risiken, Zweifel und eine unüberschaubare Komplexität sind ein konstitutives Merkmal der Moderne.

Welche Rolle aber spielt die Arbeit in einer solchen, als reflexive Moderne gekennzeichneten Gesellschaft? Wird die Arbeit zu einem Reservat der industriegesellschaftlichen Moderne, in dem instrumentell-materialistische Orientierungen,

¹ Schon seit der Aufklärung entwickelte sich die Vorstellung, daß soziale Ungleichheiten nicht natürlich oder gottgegeben, sondern sozial konstruiert seien. Damit konnten Ungleichheiten nicht mehr als natürlich oder gottgegeben zugerechnet werden. Aber sie konnten immer noch als Klassenschicksal begriffen werden. Eine solche „klassengesellschaftliche“ Fremdzurechnung sozialer Ungleichheiten büßt nun zunehmend ihre alltagsweltliche Plausibilität ein. Wenn die Mehrheit der Bevölkerung davon überzeugt ist, daß der Lebenserfolg weniger von der Herkunft als von den eigenen Leistungen und Fähigkeiten abhängt, dann erschwert dies eine Fremdzurechnung von Benachteiligungen (vgl. Hörning/Michailow 1990: 508-511). Der sprichwörtliche Tellerwäscher muß - solange er von seinen Aufstiegschancen zum Millionär überzeugt ist - sich auch den Verbleib in der Hotelküche selber zurechnen. Wahrscheinlicher als solch eine radikale, mit existenziellen Verunsicherungen verbundene Interpretation der Welt sind allerdings neue, fragilere Formen der Fremdzurechnung.

klassische Pflicht- und Akzeptanzwerte, die traditionellen Konflikte zwischen Kapital und Arbeit und bürokratisch-zentralistische Koordinierungsformen sich noch eine Zeitlang gegen die heranbrandenden Fluten der postmodernen Erlebnis-, Freizeit- und Risikogesellschaft behaupten können? Oder können die oben angedeuteten Individualisierungs-, Subjektivierungs- und Pluralisierungstendenzen auch in der Arbeitswelt nachgewiesen werden? Die zweite Alternative wäre ohne einen grundlegenden Wandel bisheriger Technisierungs-, Organisations- und Arbeitskonzepte kaum vorstellbar. Sie würde jedoch implizieren, daß die Gegenwartsgesellschaft immer noch als Arbeitsgesellschaft - und nicht in erster Linie als Erlebnis- oder Freizeitgesellschaft - begriffen werden kann.

Die erste Alternative wird in der Diskussion über das „Ende der Arbeitsgesellschaft“ (vgl. Matthes 1983; König 1990) und in neueren Sozialstruktur- und Milieustudien vertreten. Diese Diskussion reagiert auf die erhebliche Bedeutung außerbetrieblicher Lebensbereiche. Allein schon durch die Verkürzung der Lebens-, Jahres- und Wochenarbeitszeiten wird die „umfassende makrosoziologische Determinationskraft der sozialen Tatsache der (Lohn)arbeit“ (Offe 1984: 14) in Frage gestellt. Es wird die These vertreten, daß die Pluralisierung der Lebens- und Arbeitssituationen, die abnehmende Zentralität von Arbeit und die zunehmende Bedeutung neuer Konflikte außerhalb der Produktionssphäre zur objektiven Bedeutungsverlust und subjektiven Belanglosigkeit von Arbeit führe; die Arbeit werde „an den Rand der Biographie“ gedrängt (Offe 1984: 28) und könne keinesfalls als zentraler gesellschaftlicher Tatbestand angesehen werden.

Die These vom Ende der Arbeitsgesellschaft kann sich durch die Kritik an der Arbeits- und Berufszentrierung der bisherigen Klassen- und Schichtungstheorien bestätigt sehen. Die sogenannten „neuen“ sozialen Ungleichheiten (Alter, Geschlecht, regionale Disparitäten etc.) und die zunehmende Bedeutung sozialstaatlicher Umverteilungen erschüttern die Gewißheit, daß soziale Ungleichheiten weitgehend durch Beruf, Bildung und Einkommen erklärt werden können. Auch die tendenzielle Entkoppelung von „objektiven“ Lebenslagen und „subjektiven“ Lebensstilen (Beck 1986; Hradil 1987; Schulze 1992) verweist auf die Grenzen einer objektivistischen, „arbeitsgesellschaftlichen“ Erklärung sozialer Ungleichheiten. Hieraus folgt: Die Konsum-, Wahl-, Beziehungs-, Bewertungs-, Denk- und Einstellungsmuster breiter Bevölkerungskreise lassen sich nicht mehr hinreichend durch die bisherigen Schicht- und Klassenkonzepte erklären (vgl. Hradil 1992: 11).

Hradil bündelt das Unbehagen an einer objektivistischen, arbeitszentrierten Erklärung sozialer Ungleichheiten in der These der „subjektiven Modernisierung“. Diese These zielt auf die Zunahme individueller Wahlmöglichkeiten und auf die damit verbundene Pluralisierung von Lebensweisen und Gruppenzugehörigkeiten. Die Frage ist allerdings, ob die gegenwärtigen Organisationsformen von Arbeit überhaupt dem damit verbundenen Bild einer fremdgesteuerten Tätigkeit ohne individuelle Wahlmöglichkeiten entsprechen. Sind „die aktiven Leistungen individueller und kollektiver Akteure bei der 'Herstellung' der sozialen

Wirklichkeit“ (Berger/Hradil 1990: 9) nur auf den Bereich von Freizeit und Familie beschränkt? Sind die neuen sozialen Milieus, in denen Identitätsbildung und Vergesellschaftung nunmehr stattfinden soll, ausschließlich durch außerbetriebliche Aktivitäten und Einstellungen gekennzeichnet? Gegen die implizite Gleichsetzung von Freizeit und Freiheit, von Arbeit und Zwang kann eingewendet werden: „... work is by no means completely separate from the arena of plural choices, and choice of work and work milieu forms a basic element of lifestyle orientations in the extremely complex modern division of labour.“ (Giddens 1991: 82) Wenn die Vermutung von Giddens zuträfe, gäbe es keinen Grund, Individualisierungs-, Subjektivierungs- und Pluralisierungstendenzen auf den außerbetrieblichen Bereich zu beschränken; die neuen sozialen Milieus wären nicht nur Freizeit, sondern auch Arbeitsmilieus. Anstelle eines Bedeutungsverlustes von Arbeit müßte von einer Subjektivierung der modernen Arbeitsgesellschaft ausgegangen werden (vgl. Baethge 1991; Voß 1994). Die Individualisierung und Subjektivierung biographischer Entwürfe wäre nicht auf Familie und Freizeit beschränkt; der breitere Zugriff auf die Subjektivität und „Eigensinnigkeit“ der Beschäftigten wäre ein zentrales Moment neuer Managementkonzepte.²

Um eine solche These zu überprüfen, muß zum einen die Zunahme arbeitsinhaltlicher Erwartungen (d.h. der Anspruch, Selbstverwirklichungs- und Mitbestimmungswerte auch in der Arbeit zu realisieren) nachgewiesen werden. Zum anderen muß die zunehmende Bedeutung von Arbeits- und Organisationskonzepten, die auf den Selbststeuerungsfähigkeiten, dem Engagement, der Eigeninitiative und der Kommunikations- und Kooperationsbereitschaft der Beschäftigten beruhen, belegt werden. Letzteres erfordert eine Differenzierung zwischen industrieller und Dienstleistungsarbeit. Im folgenden wird daher zunächst den Hinweisen auf eine subjektive Modernisierung der Industriearbeit nachgegangen. Anschließend wird auf die Zunahme anspruchsvollerer Dienstleistungstätigkeiten und dem damit verbundenen Subjektivierungsschub eingegangen. Im vierten Abschnitt werden schließlich die Fragen nach den „Trägergruppen“ einer subjektiven Modernisierung der Arbeitsgesellschaft und nach dem relativen „Subjektivierungspotential“ industrieller und Dienstleistungstätigkeiten diskutiert.

² Ein Hinweis hierauf ist etwa die hohe Arbeitsorientierung gerade der Beschäftigten mit postmaterialistischen Einstellungen. 36 % der Postmaterialisten gaben 1993 (1984: 16 %; 1988: 23 %) an, daß der Beruf für sie wichtiger als die Freizeit sei. Diese positive Einstellung zur Arbeit ist nunmehr bei den Postmaterialisten sogar stärker ausgeprägt als bei den sogenannten Materialisten (1988: 25 %; 1993: 33 %). Gerade die qualifizierteren Beschäftigtengruppen (die überdurchschnittlich häufig postmaterialistisch eingestellt sind) versuchen somit, ihre Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsinteressen auch in der Arbeit zur Geltung zu bringen (Statistisches Bundesamt: Datenreport 6-1993/94).

2. Die Enttraditionalisierung und Subjektivierung der Industriearbeit

In neueren Organisations- und Managementkonzepten werden die bisherigen, industriegesellschaftlichen Regulationsstrukturen grundlegend in Frage gestellt. Dieser Umbruch begann mit den Versuchen zur Humanisierung des Arbeitslebens in den 70er Jahren, wurde in den 80er Jahren im Rahmen von Flexibilisierungs-, Automatisierungs- und Informatisierungsstrategien fortgeführt und erreicht seinen einstweiligen Höhepunkt in den aktuellen „lean production“ und „business reengineering“-Diskussionen. In diesen Diskussionen deutet sich eine Abkehr von dem „industriegesellschaftlichen“ Muster formal geregelter, hierarchisch koordinierter, bürokratisch verwalteter und tayloristisch zergliederter Arbeit an. Die bisherige Arbeitsteilung zwischen „Hand- und Kopfarbeit“, zwischen planenden, steuernden und ausführenden Tätigkeiten steht auf dem Prüfstand. Zum einen verringert sich der Anteil standardisierbarer, vorwiegend direkter Fertigungstätigkeiten, an denen bisherige Rationalisierungsstrategien orientiert waren. Gefragt sind neue Rationalisierungskonzepte für komplexere Tätigkeiten außerhalb der direkten Fertigung. Ein höheres Ausbildungsniveau, mehr Beteiligungs- und Entscheidungsmöglichkeiten in allen gesellschaftlichen Bereichen und eine bessere soziale Absicherung lassen zum anderen Führungskonzepte, die nur auf Befehl und Gehorsam beruhen, zunehmend obsolet erscheinen.

Im Zentrum der neuen Arbeits- und Managementkonzepte - die in der Industriesoziologie unter den Stichworten „Lean Production“ (Bracyzk/Schienstock 1995; Ortmann 1995), neue Produktionskonzepte (Schumann u.a. 1994), systemische Rationalisierung diskutiert werden - steht ein breiterer Zugriff auf das Leistungsvermögen und die Selbststeuerungs- und Abstimmungsfähigkeiten der Mitarbeiter. Angestrebt wird ein Verhältnis zu den Beschäftigten, das nicht mehr nur auf einer extrinsischen, kurzfristig orientierten „Teilnahmemotivation“ (N. Luhmann) beruht. Gesucht wird ein neues Gleichgewicht zwischen den „Transaktionskosten“, die mit einer umfassenden, technisch-organisatorischen Kontrolle der Arbeitsleistungen einerseits und einem weitgehenden Vertrauen auf die Leistungsbereitschaft (und damit die „Vertragstreue“) der Arbeitskräfte andererseits verbunden sind. Das sich abzeichnende neue Gleichgewicht zwischen Vertrauen und Kontrolle unterscheidet sich in vier Dimensionen von seinen tayloristisch-bürokratischen Vorgängern:

1. *Eine verstärkte Delegation von Verantwortung anstelle einer weitgehenden Vorstrukturierung der Arbeit:* In neueren Organisations- und Managementkonzepten wird die strikte Trennung zwischen planenden, steuernden und ausführenden Tätigkeiten tendenziell zurückgenommen: Arbeitsaufgaben werden zurückverlagert, horizontale Abstimmungsformen gewinnen an Bedeutung, die Ausdifferenzierung und organisatorische Verselbständigung von Planungs-, Koordinations-, Instandhaltungs-, Materialbeschaffungs- und Qualitätssicherungsaufgaben wird zurückgenommen. Dies geht mit einer höheren

Ergebnisverantwortlichkeit der Beschäftigten einher: Während diese im Rahmen tayloristischer Organisationskonzepte offiziell nur für den eigenen Arbeitsgang verantwortlich waren, erhält eine Arbeitsgruppe nun die Verantwortung für ein größeres Aufgabengebiet (etwa für eine Produktfamilie) und alle damit verbundenen Operationen. Die Art, wie diese Aufgaben wahrgenommen werden, liegt weitgehend in der Verantwortung der jeweiligen Beschäftigten und Arbeitsgruppen. Dies zeigt sich etwa in der zunehmende Bedeutung von Gruppenarbeit und Qualitätszirkeln (Greifenstein u.a. 1993).

2. Dezentralisierung, Politisierung und Selbstregulierung bereichsübergreifender Abstimmungen: Die Delegation von Verantwortung geht mit der Eröffnung von Aushandlungsmöglichkeiten auch auf den unteren hierarchischen Ebenen einher. Mit der Flexibilisierung der Unternehmensstrategien und der Delegation der damit verbundenen Entscheidungsanforderungen vervielfachen sich gleichzeitig die Abstimmungsnotwendigkeiten zwischen den einzelnen Abteilungen. Diese Abstimmungen erfolgen weniger durch Befehl und Gehorsam als durch Macht- und Austauschprozesse zwischen den jeweiligen Akteuren. An die Stelle hierarchischer Koordinierungs- und Steuerungsformen soll eine permanente Selbstoptimierung und kontinuierliche Aushandlungs- und Abstimmungsprozesse zwischen den einzelnen Arbeitsgruppen treten.³ Flankiert wird eine solche bereichsübergreifende Koordination durch eine höhere Ergebnisverantwortlichkeit der einzelnen Bereiche: Experimentiert wird mit Profit-centern, mit der Einführung marktähnlicher Austauschbeziehungen in Organisationen, mit informatisierten Steuerungs- und Kontrollsystemen und mit der rechtlichen Verselbständigung einzelner Bereiche.

3. Subjektzentriertere, postkonventionelle Arbeits- und Integrationsmuster: Die Delegation von Verantwortung, die erhöhte Ergebnisverantwortlichkeit der Beschäftigten und die zunehmenden Anforderungen an die Selbststeuerungs- und Abstimmungsfähigkeiten der Beschäftigten verlangen auch einen breiteren Zugriff auf die Eigeninitiative und die Kreativität der Mitarbeiter. Beschäftigte müssen bereit sein, ihre persönlichen Ansprüche, Vorstellungen und Forderungen stärker als bisher im Betrieb zur Geltung zu bringen. Gerade die höherqualifizierten Beschäftigten, die sog. „Rationalisierungsgewinner“ und

³ Braczyk/Schienstock (1995: 3ff.) bezeichnen dies als diskursive Koordination und ergänzen: „Komplexität und rasche Veränderungen von Arbeitssystemen verhindern, daß alle relevanten Variablen von Arbeitssystemen von Experten vorherbestimmt und mit geeigneten Managementtechniken planvoll gestaltet und optimiert werden können. Jeder muß in die Planung, Steuerung und Kontrolle der Einzelarbeiten eingebunden werden ... (Gefordert wird:; M.H.) Eigeninitiative, Verantwortung und Selbstorganisation. Das führt zu kleinen Einheiten, die sich weitgehend selbst managen, also von der zentralen zur dezentralen Koordination. Man weiß inzwischen, daß die Beschäftigten in einem Milieu der Selbstverantwortung und Selbstorganisation ihre innovativen Fähigkeiten besonders gut entfalten können ... Was verbindet die kleinen, dezentralen Einheiten miteinander? Die Mitglieder dieser Einheiten verpflichten einander auf Ziele, die miteinander kompatibel sind und gewissermaßen das rote Band symbolisieren, das die kleinen Einheiten zusammenbindet. Wer sich hierbei auf das wohlvertraute Befehl-Gehorsam-Schema verläßt, ist selbst bald verlassen. An die Stelle des Dekrets tritt die Verhandlung.“

Partizipationseliten“, können den veränderten Arbeitsanforderungen nur gerecht werden, wenn sie bereit sind, sich auch in der Arbeit „selbstzuverwirklichen“. Dieser gesellschaftliche „Zwang zum Selbstzwang“ (N. Elias), dieser „Zwang zur Selbstverwirklichung“ steht im Zentrum einer neuen Arbeitsmoral, die weder auf Disziplin und Unterordnung noch auf verinnerlichte Verhaltensprogramme reduziert werden kann. Verlangt wird nicht mehr nur die Befolgung von Regeln, sondern die Fähigkeit und Bereitschaft zur eigenständigen Definition und Lösung von Problemen. Dies stellt gänzlich andere Anforderungen an die Subjektivität und die personale Identität von Beschäftigten. Verlangt wird ein höheres Maß an Reflexivität, Gefühlsregulierung und „Diskursfähigkeit“, d.h. eine postkonventionelle Arbeitsorientierung, die nicht auf der Furcht vor äußeren Sanktionen (präkonventionell) oder auf der strikten Befolgung verinnerlichter Handlungsorientierungen (konventionell) beruht (Gerhards 1988: 275), sondern auf einer reflexiven Selbstkontrolle. Verlangt wird ein differenziertes, zur Selbststeuerung befähigtes Individuum, das „natürlich“, „informell“, „spontan“ und „authentisch“ auf sein Gegenüber und dessen Vorstellungen reagieren kann. Verlangt wird die überzeugende Regulierung und die „authentische“ Darstellung der eigenen Gefühle (Hochschild 1990).

4. Erosion industriegesellschaftlicher Regulationsstrukturen und Suche nach neuen Institutionalisierungsformen von Arbeit: Veränderte Organisationskonzepte von Arbeit stellen nicht nur neue Anforderungen an die „innere Umwelt“ der Unternehmen. Komplementär zu der Entwicklung postkonventioneller Orientierungen verändern sich auch die Institutionen, durch die die betrieblichen Organisationsformen von Arbeit und Technik reguliert werden. Auf dem Prüfstand stehen Institutionen, die auf der Trennung von ausführenden und planenden Tätigkeiten beruhen: etwa die Aufgaben- und Statusdifferenzierungen zwischen Angestellten und Arbeitern, zwischen Verwaltungs- und Fertigungsbereichen und zwischen Vorgesetzten und Untergebenen; Leistungslohnsysteme, die von exakt vorbestimmten Tätigkeitsanforderungen ausgehen; kollektive Interessenvertretungsinstanzen, die eine klare Arbeitsteilung zwischen Management und anderen Beschäftigten implizieren; starre Arbeitszeitregime, die die ausgehandelten Lohn-Leistungs-Relationen in zeitlicher Hinsicht konservieren; Ausbildungssysteme und Berufsordnungen, die exakt abgegrenzte und eifersüchtig verteidigte Verantwortungsbereiche festschreiben und die Entwicklung bereichsübergreifender Qualifikationen behindern. Mit der De- und Neuregulierung der industriellen Arbeit geraten auch diese Institutionen unter Veränderungsdruck. Welche Institutionen an die Stelle der bisherigen, industriegesellschaftlichen Regulationsstrukturen treten, ist derzeit allerdings noch kaum abzusehen.

Festgehalten werden kann, daß neuere Organisationskonzepte breiter auf das Leistungsvermögen, die Selbststeuerungsfähigkeiten und die Subjektivität der Beschäftigten zugreifen. Ermöglicht wird dieser breitere Zugriff durch die Rücknahme bisheriger Regulationsstrukturen, durch die Öffnung betrieblicher Aushandlungsarenen, durch

flankierende Formen der Kontextsteuerung und Ergebniskontrolle und durch die Herausbildung neuer, postkonventioneller Arbeitseinstellungen.

Offen bleibt allerdings die Frage nach der quantitativen Bedeutung veränderter, „subjektzentrierter“ Organisationskonzepte. Diese Frage muß für die Industrie derzeit noch außerordentlich zurückhaltend beantwortet werden. Schumann u.a. (1994) etwa schätzen den Anteil anspruchsvollerer Systemregulierungstätigkeiten in der Automobilindustrie und im Werkzeugmaschinenbau auf 8-10 %; die Autoren folgern - in deutlichem Kontrast zu vorangegangenen Visionen vom „Ende der Arbeitsteilung“ - außerordentlich zurückhaltend: „Berufsinhaltliche, kommunikative und expressive - kurz: subjektbezogene - Ansprüche in und durch Arbeit realisieren zu können, dafür bieten die derzeitigen betrieblichen Organisationsmuster zwar noch nicht in jedem Fall optimale, aber in der Tendenz deutlich größer werdende Chancen.“ (ebd.: 38) In dem Bochumer NIFA-Panels liegt der Anteil der deutschen Maschinenbaubetriebe, die überhaupt irgendeine Art von Gruppenarbeit in der Fertigung eingeführt haben, bei etwa 40 % (1991: 25 %; 1992: 46 %; 1993: 40 %). Der Anteil der Unternehmen jedoch, die den Beschäftigten auch indirekte und dispositive Aufgaben übertragen, liegt nur bei 10 % (vgl. Saurwein 1993). Braczyk/Schienstock (1995) schätzen die Anzahl der Unternehmen, die in Baden-Württemberg Lean-production-Konzepte mit nennenswerter Reichweite eingeführt haben, auf etwa 20 - bei etwa 10.000 Betriebe im verarbeitenden Gewerbe Baden-Württembergs. Insofern deutet sich in den aktuellen Verschlankungs-, Entformalisierungs-, Enthierarchisierungs- und Deregulierungsstrategien zwar ein postbürokratisches und posttayloristisches Regulierungsmodell von Arbeit an - ein Modell allerdings, das keinesfalls schon in nennenswertem Umfang durchgesetzt ist. Dies kann angesichts der vielfältigen institutionellen Strukturen, die von dem bisherigen tayloristisch-bürokratischen Organisationsmodell geprägt sind, nicht weiter überraschen. Der Industrie kommt keinesfalls eine Vorreiterrolle bei der subjektiven Modernisierung der Arbeitswelt zu.

3. Subjektivierung und Tertiarisierung

Eine Subjektivierung der Arbeit ist jedoch nicht nur durch den Wandel der industriellen Arbeit möglich, sondern auch durch die Entstehung und den Bedeutungszuwachs neuer Arbeitsformen außerhalb der Industrie. Die Fixierung auf Industriearbeit verkennt, daß die heutige Arbeitsgesellschaft weniger durch den Fließbandarbeiter in der Automobilindustrie oder den gelernten Schlosser im Maschinenbau geprägt wird; auch quantitativ bedeutsamer sind die Verkäuferin, der Industriekaufmann, die Versicherungskauffrau und der Lehrer. Die tayloristisch-bürokratisch organisierte Massenproduktion wird - auch infolge industrieller Diversifizierungs-, Globalisierungs-, Flexibilisierungs- und Innovationsstrategien - zunehmend durch dienstleistungsintensivere, flexiblere, qualitäts- und innovationszentriertere

Arbeitsformen ergänzt und verdrängt. Die Subjektivierung der Arbeit kann daher nicht nur durch den Wandel *industrieller* Produktions- und Organisationskonzepte erfolgen, sondern auch durch die stärkere Dienstleistungsorientierung fortgeschrittener Arbeitsgesellschaften. Im folgenden soll zunächst diskutiert werden, welche Tätigkeiten und Beschäftigtengruppen mit der Tertiarisierung fortgeschrittener Arbeitsgesellschaften an Bedeutung gewinnen, anschließend werden dann die Arbeitsorientierungen dieser Gruppen analysiert.

Mit der Expansion des Dienstleistungssektors - in dem in einigen Ländern (USA, Kanada, Norwegen, Schweden) schon mehr als 70 % aller Erwerbstätigen beschäftigt sind - nimmt die Bedeutung planender, organisierender, ausbildender, informierender und verwaltender Tätigkeiten zu. Solche Tätigkeiten stehen im Zentrum fortgeschrittener Arbeitsgesellschaften.⁴ Dies zeigt eine Analyse der gewandelten Berufs- und Tätigkeitsstrukturen. Es zeigt sich: Land- und forstwirtschaftliche Berufe, Bergleute und Mineraliengewinner und Fertigungsberufe verlieren an Bedeutung, während der Anteil der Beschäftigten in technischen und Dienstleistungsberufen zunimmt (1993 lagen die Beschäftigungsanteile der beiden letztgenannten Bereiche bei 6,4 % bzw. 58,1 %; Cornelsen 1994: 995). In dem großen Block der Dienstleistungsberufe expandieren insbesondere die Bildungsberufe, die Gesundheitsberufe, die Rechtsberufe, die Geldgeschäftsberufe, die Büro- und Verwaltungsberufe und die Kunst- und Kulturberufe. Hier sind auch die neuen sozialen Milieus und Bewegungen zu verorten (Vester u.a. 1993: 278ff.).

⁴ Dies kann zum Anlaß genommen werden, diese Gesellschaft (auch) als Kommunikationsgesellschaften zu charakterisieren. Dieser Begriff soll die Aufmerksamkeit auf die zunehmende Bedeutung beratender, leitender, informierender, organisierender Tätigkeiten lenken. Dies bedeutet: Für einen immer größeren Anteil der Beschäftigten ist die Arbeit nicht mehr ein „Spiel gegen die hergestellte Natur“, sondern ein „Spiel zwischen Personen“ (Bell 1990). Anders als der Begriff der Informationsgesellschaft zielt dieser Begriff weniger auf die zunehmende Bedeutung neuer, computergestützter Informations- und Kommunikationstechnologien, sondern auf die Zunahme „interaktiver“ Arbeitsaufgaben. Dieser Begriff impliziert auch, daß die Strukturierung von Kommunikationsprozessen zur zentralen betrieblichen Herausforderung wird.

Übersicht 1: Tätigkeitsschwerpunkte der Erwerbstätigen (ohne Auszubildende) in den alten Bundesländern

Tätigkeitsschwerpunkte	1973	1980	1991	2010 (Prognose)
Produktionsorientierte Tätigkeiten	41,7 %	37,9 %	33,4 %	29,6 %
darunter:				
Gewinnen, herstellen, montieren	31,0 %	26,9 %	18,9 %	12,6 %
Maschinen/Anlagen steuern, warten	5,1 %	5,3 %	8,2 %	10,7 %
Reparieren	5,6 %	5,7 %	6,3 %	6,3 %
Primäre Dienstleistungen	37,1 %	37,3 %	39,8 %	38,9 %
darunter:				
Handeln, Verkaufen	9,7 %	9,5 %	10,8 %	11,1 %
Büroarbeit, programmieren, Bildschirmarbeit	14,5 %	15,5 %	17,6 %	16,8 %
Allgemeine Dienstleistungen: Bewirten, reinigen, verladen, zustellen	12,9 %	12,3 %	11,4 %	11,0 %
Sekundäre Dienstleistungen	21,2 %	24,8 %	26,8 %	31,5 %
darunter:				
Planen, forschen, entwickeln	5,0 %	4,9 %	5,0 %	5,1 %
Organisation/Management	3,7 %	4,4 %	6,1 %	9,1 %
Sichern, Recht anwenden	4,6 %	5,0 %	3,8 %	2,7 %
Ausbilden, beraten, informieren	7,9 %	10,5 %	11,9 %	14,6 %
Insgesamt (=100 %)	25,9 Mio.	25,5 Mio.	29,7 Mio.	28,0 Mio.

Quellen: Tessaring (1994).

Eine berufsgruppenbezogene Analyse der Arbeitswelt - wiewohl eine Verbesserung im Vergleich zu einer branchen- und sektorspezifischen Betrachtungsweise - unterschätzt jedoch immer noch das Ausmaß der gewandelten Anforderungen, da Berufsstrukturen stabiler als Tätigkeitsstrukturen sind.⁵ Bei einer Betrachtung der Tätigkeitsschwerpunkte ergibt sich (vgl. Übersicht 1): Die produktionsbezogenen Tätigkeiten verlieren deutlich an Bedeutung. Dieser Bedeutungsverlust geht ausschließlich auf das Konto von Tätigkeiten, die auf der direkten, maschinell kaum unterstützten Intervention des Menschen im Produktionsprozeß beruhen („Anbauen, Züchten, Hegen, Gewinnen/Abbauen/Fördern, Verarbeiten/Bearbeiten, Kochen, Bauen/Ausbauen, Installieren, Montieren“). Steuerungs- und Wartungstätigkeiten gewinnen hingegen an Bedeutung. Die weniger anspruchsvollen primären Dienstleistungstätigkeiten

⁵ Daher sind die seit 1973 im Mikrozensus erhobenen Tätigkeitsschwerpunkte vielfach aussagekräftiger - auch wenn ein einziger, dazu noch sehr allgemein gefaßter Schwerpunkt natürlich nur eine begrenzte Aussagekraft hat. Durch die Analyse der Tätigkeitsschwerpunkte können jedoch die heterogenen Tätigkeitsstrukturen innerhalb der einzelnen Wirtschaftsbereiche und Berufsgruppen zumindest näherungsweise erfaßt werden. So lag im Verarbeitenden Gewerbe der Anteil der produktionsbezogenen Tätigkeiten nur noch bei 58,5 % (1991). Auch innerhalb der Fertigungsberufe betrug der Anteil der Beschäftigten mit Dienstleistungsaufgaben schon 15,5 % (1991). Dies verweist auf eine Tertiarisierung sowohl des verarbeitenden Gewerbes als auch der Fertigungsberufe.

(mit ihren Schwerpunkten in Handel, Büro und allgemeinen Diensten) stagnieren, während die sekundären Dienstleistungen - die „die industrielle Produktion qualitativ über die vermehrte Förderung und Nutzung des menschlichen Geistes, des 'Humankapitals'... verbessern (W. Klauder, zitiert nach Tessaring 1994: 9) - an Bedeutung gewinnen (insbesondere Ausbildungs-, Organisations- und Managementtätigkeiten). Diese Tätigkeiten werden auch überdurchschnittlich entlohnt.

Dieser Wandel geht mit veränderten Qualifikationsstrukturen einher: Während die Beschäftigten mit produktionsbezogenen und primären, dienstleistungsbezogenen Tätigkeitsschwerpunkten überwiegend berufsfachlich qualifiziert sind - nur 10,6 % (1991) verfügen über eine Fachschul, Fachhochschul- oder Hochschulausbildung -, liegt dieser Anteil bei den Beschäftigten mit sekundären Dienstleistungstätigkeiten erheblich höher (1991: 48 %). Die Verschiebung von produktionsbezogenen Aufgaben zu anspruchsvolleren Dienstleistungstätigkeiten bedroht somit auch die Grundlagen des Berufsausbildungssystems; es gerät gegenüber dem allgemeinbildenden Schulsystem ins Hintertreffen.

Festgehalten werden kann, daß der Wandel der Wirtschafts-, Berufs- und Tätigkeitsstrukturen mit veränderten, „kommunikationsintensiveren“ Anforderungen einhergeht. Diese Anforderungen werden in erheblichem und zunehmendem Maße unter Rückgriff auf schulisch qualifizierte Mitarbeiter (vor allem für die Tätigkeitsfelder „Ausbilden, Informieren, Organisieren, Planen, Forschen und Entwickeln“) abgedeckt. Bisher ungeklärt ist jedoch, durch welche Arbeitseinstellungen diese Beschäftigten gekennzeichnet sind.

4. Eine quantitative Überprüfung der Subjektivierungsthese

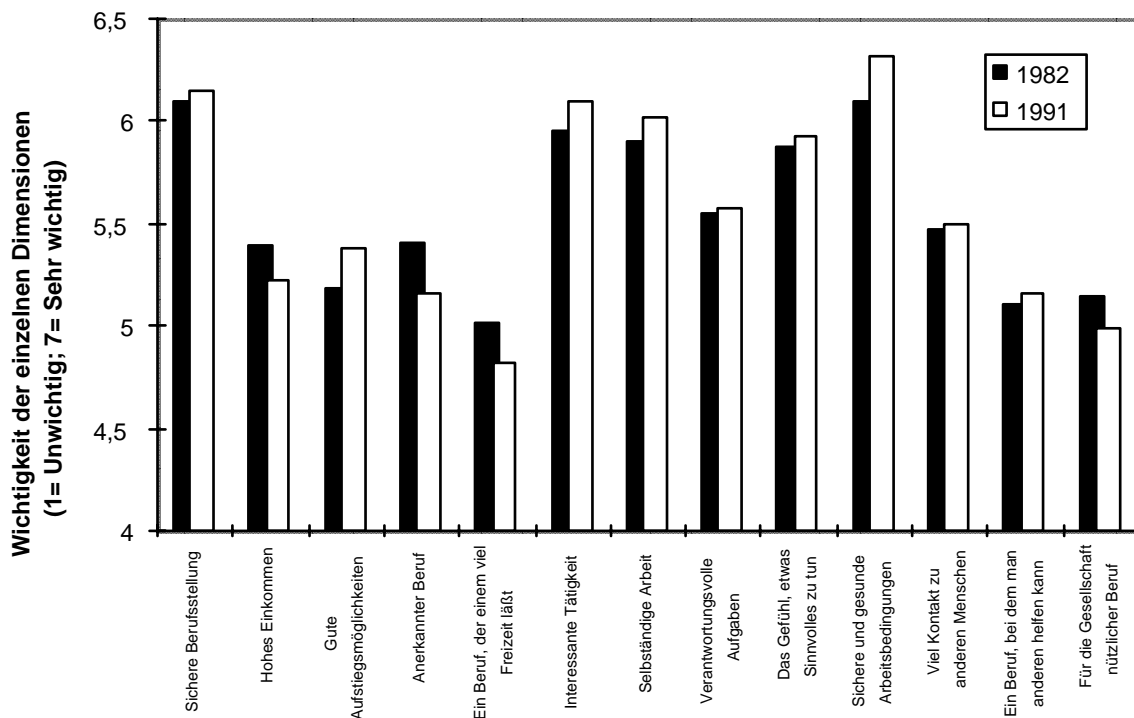
Die These der subjektiven Modernisierung zielt auf eine Wahlverwandtschaft zwischen wirtschaftlichen Veränderungsprozessen - die mit dem Wandel der Industriearbeit und der Bedeutungszunahme höherqualifizierter Kommunikations- und Organisationsaufgaben einhergehen - und dem Wandel der Lebens- und Arbeitsstile. Vermutet wird, daß sowohl die neuen Arbeitsformen in der Industrie als auch die veränderten Anforderungen im Bereich der gehobenen Dienstleistungstätigkeiten die Herausbildung postkonventioneller, stärker subjektzentrierter Arbeitseinstellungen begünstigen - ebenso wie die Zunahme von Selbstverwirklichungs- und Mitbestimmungswerten den Wandel der Arbeit vorantreiben.

Der damit behauptete Zusammenhang kann - ebenso wie das relative Gewicht der „sekundären“ bzw. „tertiären“ Subjektivierung - auf Grundlage der allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (Allbus) überprüft werden. In den Jahren 1982 und 1991 wurden im Rahmen dieser Untersuchung jeweils etwa 1.500 Westdeutsche befragt, welche Bedeutung sie einer sicheren Berufsstellung, einem hohen Einkommen etc. beimessen. Diese Abfrage erfolgte mit Hilfe einer siebenstufigen Skala. In der Übersicht 2

sind die Mittelwerte für die insgesamt 13 erfragten Dimensionen wiedergegeben. Zunächst beeindruckt die außerordentlich hohe Bedeutung, die *allen* Aspekten der Arbeit beigemessen wird. Dies verweist auf den hohen (und zunehmenden!) Stellenwert, der der Arbeit - trotz aller Prognosen vom Ende der Arbeitsgesellschaft - nach wie vor zukommt. Nur der eigenen Familie wird ein höherer Stellenwert beigemessen; gleichauf mit der Arbeit rangieren Freizeit, Erholung, Freunde und Bekannte (vgl. Übersicht 3).

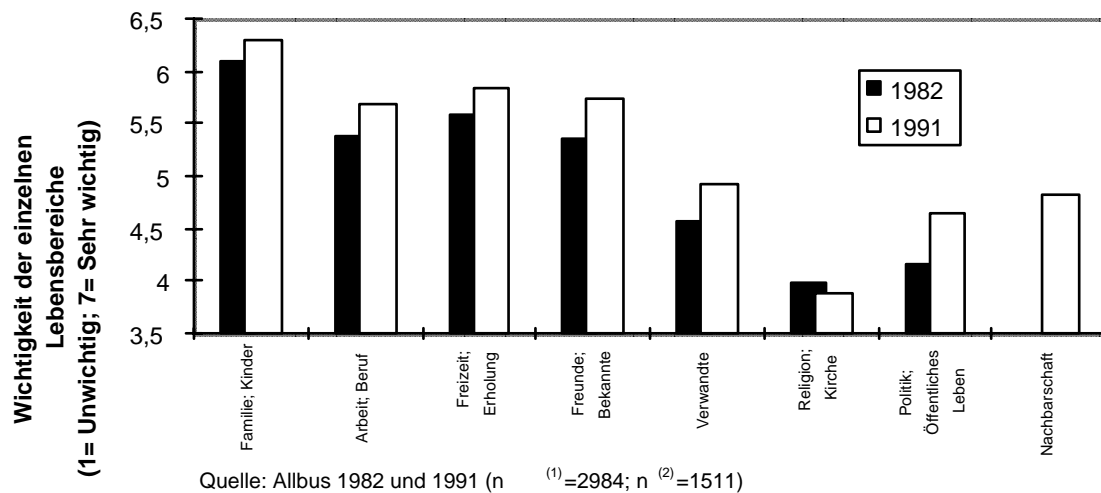
Der Übersicht 2 sind einige deutliche (statistisch signifikante) Veränderungen zu entnehmen: Einem hohen Einkommen, einem anerkannten Beruf, viel Freiheit, einer gesellschaftlich sinnvollen Tätigkeit wurde 1991 eine geringere Bedeutung als 1982 beigemessen, während das Interesse an guten Aufstiegschancen, an sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen und an einer selbständigen, interessanten Tätigkeit zunimmt.

Übersicht 2 Erwartungen an die Arbeit und den Beruf 1982 und 1991; nur westdeutsche Befragte)



Quelle: Allbus 1982 und 1991 (n⁽¹⁾=1500; n⁽²⁾=1513)

Übersicht 3: Wichtigkeit verschiedener Lebensbereiche (1982 und 1991; nur westdeutsche Befragte)



Es ist allerdings sehr schwer, bei diesen zahlreichen, oftmals gegenläufigen Veränderungen ein gemeinsames Muster zu erkennen. Daher bietet sich der Rückgriff auf eine Faktorenanalyse an, um die Beziehungen zwischen den verschiedenen Variablen zu untersuchen und eventuell zugrundeliegende Dimensionen herauszuarbeiten. Hierzu werden die beiden Datensätze von 1982 und 1991 zusammengefaßt und mit Hilfe einer Hauptkomponentenanalyse drei Faktoren ermittelt, die zusammen 62 % der Varianz der 13 Ausgangsvariablen erklären (Eigenwerte von 5,5; 1,5 und 1,0). Anschließend wurden die drei extrahierten Faktoren nach der Varimax-Methode so gedreht, daß die einzelnen Variablen möglichst hoch auf nur einem Faktor laden. Die in Übersicht 4 dargestellte rotierte Faktorenmatrix erlaubt die Interpretation der einzelnen Faktoren, da die Faktorenladungen als Korrelationskoeffizienten zwischen den jeweiligen Faktoren und Variablen verstanden werden können. Es zeigt sich:

- Einige Variablen werden nur unzulänglich durch die drei Faktoren abgebildet; dies gilt insbesondere für das Interesse an einem Beruf, der einem viel Freizeit läßt (Kommunalität von 0,34) und für das Interesse an sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen (0,48).
- Der erste Faktor ist besonders hoch mit den fünf ersten Variablen korreliert (vgl. in Übersicht 4 die fettgedruckten Koeffizienten); er verweist daher auf ein Interesse an einem sicheren, gut entlohnten, perspektiventrächtigen und anerkannten Beruf hin.
- Bei dem zweiten Faktor - der besonders hoch mit den folgenden 5 Variablen korreliert ist - stehen hingegen nicht die mit der Arbeit verbundenen Gratifikationen im Vordergrund; wichtiger sind arbeitsinhaltliche Interessen: Angestrebt wird eine interessante, selbständige, sinnvolle, verantwortliche Aufgabe.
- Der dritte Faktor hebt hingegen auf die gesellschaftliche Nützlichkeit und den sozialkommunikativen Inhalt der Arbeit ab.

Übersicht 4: Gratifikationen, Arbeitsinhalte und gesellschaftliche Nützlichkeit. Eine Faktoranalyse der Erwartungen an Arbeit und Beruf (1982 und 1991; nur westdeutsche Befragte)

Ausgangsvariable	Kommunalität	Faktorladungen (rotierte Faktorenmatrix)		
		Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
Sichere Berufsstellung	.57	.70	.22	.18
Hohes Einkommen	.66	.81	.12	-.02
Gute Aufstiegsmöglichkeiten	.68	.78	.26	.12
Anerkannter Beruf	.61	.68	.17	.34
Beruf, der einem viel Freizeit läßt	.34	.51	.26	.09
Interessante Tätigkeit	.72	.30	.78	.013
Selbständige Arbeit	.75	.23	.83	.10
Verantwortungsvolle Aufgaben	.61	.27	.68	.29
Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun	.59	.13	.56	.51
Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen	.48	.36	.53	.28
Viel Kontakt zu anderen Menschen	.50	.07	.41	.57
Beruf, bei dem man anderen helfen kann	.76	.13	.15	.85
Für die Gesellschaft nützlicher Beruf	.75	.20	.12	.83

Die drei Faktoren - die statistisch voneinander unabhängig sind - heben also auf deutlich unterschiedliche Momente von Berufsarbeit ab: Unterschieden werden können Interessen an einer angemessenen (nicht nur finanziellen) Gratifikation, arbeitsinhaltliche Interessen und karikative, am gesellschaftlichen Nutzen orientierte Interessen. Einige Interessen (etwa Gesundheits- und Freizeitorientierungen) werden von den drei Faktoren nur unzureichend abgebildet.

Diese drei Faktoren sind gewissermaßen „künstliche“ Variablen (mit dem Mittelwert 0 und der Standardabweichung 1). Diese Variablen können nun für jeden Befragten berechnet werden. Damit können die verschiedenen Berufs-, Alters- und Tätigkeitsgruppen, die beiden Geschlechter und die Angehörigen der verschiedenen Branchen in dem dreidimensionalen Raum der Arbeitserwartungen verortet werden. Aus Gründen der Anschaulichkeit wurde in der Übersicht 5 der dritte Faktor ausgeblendet und die Arbeitserwartungen für die folgenden Merkmale ermittelt: für die beiden Erhebungsjahre, für die verschiedenen Tätigkeitsfelder (Produzierendes Gewerbe und Landwirtschaft; Handel und Verkehr; sonstige Dienstleistungsunternehmen; Staat, private Haushalte und Organisationen ohne Erwerbscharakter), für die verschiedenen Stellungen im Beruf (nicht erwerbstätig; selbständig; Beamte, Richter und Soldaten; Arbeiter, Angestellte), für die verschiedenen Berufshauptgruppen (Wissenschaftler und Techniker; Leitungsberufe; Bürokräfte und ähnliches; Handelsberufe; (einfache) Dienstleistungstätigkeiten, land- und forstwirtschaftliche Berufe), die verschiedenen Altersgruppen und Geschlechter und die verschiedenen allgemeinbildenden Abschlüsse (Volks- und Hauptschulabschluß; mittlere Reife/Realschulabschluß; Fachabitur; Abitur). Für jede dieser Gruppen wurde der (in

Übersicht 6 aufgeführte) Mittelwert abgetragen; eine positive Abweichung von Null bedeutet, daß die entsprechende Erwartung in der jeweiligen Gruppe überdurchschnittlich ausgeprägt ist, während ein negativer Wert auf unterdurchschnittlich ausgeprägte arbeitsinhaltliche bzw. gratifikatorische Interessen verweist.

Übersicht 5: Arbeitsorientierungen der verschiedenen Alters-, Tätigkeits- und Berufsgruppen (1982 und 1991; nur westdeutsche Befragte)

Quelle: Allbus (1982 und 1991).

Die Gruppen, für die die Arbeitsinhalte überdurchschnittlich und die Gratifikationen unterdurchschnittlich wichtig sind, sind im linken oberen Quadranten abgetragen: Wissenschaftler, Techniker, Selbständige, Befragte mit Abitur oder Fachabitur, Beschäftigte im öffentlichen Dienst und in privaten Dienstleistungsunternehmen zählen hierzu. Diese überdurchschnittlich qualifizierten Tätigkeitsgruppen insbesondere in den gehobenen Dienstleistungsbereichen sind die sozialstrukturelle Grundlage für selbstbestimmtere Arbeitseinstellungen (vgl. etwa die Beschreibungen des technokratisch-liberalen und des alternativen Milieus bei Becker u.a. 1992). Auf der anderen Seite stehen Arbeiter, Volksschüler, Beschäftigte in Fertigungsberufen und im produzierenden Gewerbe; Sicherheit, ein hohes Einkommen und gesellschaftliche Anerkennung haben für diese Gruppen ein überdurchschnittliches Gewicht, während intrinsischen Arbeitsmotivationen eine unterdurchschnittliche Bedeutung beigemessen wird. Dies heißt: die Träger der

soziokulturellen Modernisierung sind die in schulischer und beruflicher Hinsicht ohnehin schon privilegierten Gruppen; keinesfalls werden die bisher benachteiligten Gruppen aufgewertet. Allerdings gehören keinesfalls alle Dienstleistungstätigkeiten und -berufe zu den „Subjektivierungsgewinnern“; die einfacheren Dienstleistungsberufe, die Bürokräfte und die Handelsberufe stehen hinsichtlich ihrer Arbeitseinstellungen gewissermaßen zwischen den Trägergruppen der bisherigen Industriegesellschaft und den Eliten der kommunikationsgesellschaftlichen Zukunft. Im unteren linken Quadranten findet sich eine vierte Gruppe: Für Rentner und andere nicht Erwerbstätige (auch für einige Frauen) sind sowohl die Arbeitsinhalte als auch die mit Berufsarbeit verbundenen Gratifikationen weniger wichtig.

Ein Defizit der in Übersicht 5 graphisch veranschaulichten Mittelwertvergleiche ist, daß über die Signifikanz der jeweiligen Unterschiede und über möglicherweise bestehende Zusammenhänge zwischen den verschiedenen unabhängigen Variablen keine Aussage getroffen werden kann. Da die Faktorenwerte intervallskaliert sind, kann diesem Defizit durch Rückgriff auf eine multiple Klassifikationsanalyse begegnet werden.⁶ Die Ergebnisse dreier solcher Analysen sind in Übersicht 6 zusammengefaßt (zwei Variablen - das Geschlecht und die Branche - wurden jedoch ausgeblendet, da diesen Variablen nur eine minimale *zusätzliche* Erklärungskraft zukommt. Der Erklärungsbeitrag der Branchenzugehörigkeit kann weitgehend durch die Berufsgruppe mit „übernommen“ werden).

Es zeigt sich, daß das Interesse an einem gut bezahlten, sicheren, angesehenen Arbeitsplatz mehr von dem Schulabschluß ($\beta = .16$) als von der Stellung im Beruf ($\beta = .08$) oder von der Berufsgruppe ($\beta = .08$) bestimmt wird. Einen relativ geringen Einfluß haben Alters- und Periodeneffekte; das Interesse an einer angemessenen Gratifikation ist von 1982-91 nur geringfügig zurückgegangen. Auch gibt es in der ersten Dimension zwischen den einzelnen Altersgruppen keine signifikanten Unterschiede (nichtsdestotrotz signalisieren die Altersgruppen zwischen 35-54 Jahren - die oftmals eine Familie zu versorgen haben - ein etwas stärkeres Interesse an einer angemessenen Entlohnung, während dieses Interesse nach dem Austritt aus dem Berufsleben in den Hintergrund tritt).

⁶ Berger (o.J.) erläutert dies Verfahren in einem Arbeitspapier wie folgt: „Bei der multiplen Klassifikationsanalyse handelt es sich um ein mit der Regression vergleichbares Verfahren, das auf der Grundlage eines additiven Modells die Effekte mehrerer unabhängiger Variablen auf eine abhängige Variable zu untersuchen erlaubt. Die Statistiken der multiplen Klassifikationsanalyse geben an, wie stark der Einfluß jeder Variable insgesamt ist, welcher Einfluß bei Kontrolle der übrigen Variablen bestehen bleibt und wieviel Varianz der abhängigen Variable durch alle unabhängigen Variablen zusammen erklärt wird. Dabei ist im Unterschied zur Regressionsanalyse lediglich für die abhängige Variable Intervallskalenniveau erforderlich, während die unabhängigen Variablen nominalskaliert sein können.“ Signifikante eta-Koeffizienten verweisen darauf, daß sich die Mittelwerte der jeweiligen Gruppen deutlich unterscheiden (und zwar unter Ausblendung aller anderen unabhängigen Variablen). Signifikante beta-Koeffizienten hingegen verweisen darauf, daß sich diese Mittelwertdifferenzen auch bei Berücksichtigung aller anderen Variablen noch deutlich unterscheiden. Die relative Stärke der jeweiligen Einflüsse kann durch den Vergleich der beta-Koeffizienten abgeschätzt werden.

Übersicht 6: Arbeitsorientierungen und ihre Bestimmungsmomente. Eine multiple Klassifikationsanalyse (1982 und 1991; nur westdeutsche Befragte)

	Fallzahl	Unkorr. Abweichungen	Korrigierte Abweichungen	Unkorr. Abweichungen	Korrigierte Abweichungen	Unkorr. Abweichungen	Korrigierte Abweichungen
		Gratifikationsinteressen (Faktor 1)		Arbeitsinhaltliche Interessen (Faktor 2)		Gesellschaftlich sinnvolle Arbeit (Faktor 3)	
<i>Stellung im Beruf</i>							
Nicht erwerbstätig/sonst.	1458	-.09	-.03	-.10	-.14	.10	.09
Selbständig	159	-.20	-.23	.38	.43	-.13	-.17
Beamte, Richter, Soldat	166	-.07	.06	.11	.06	.05	-.01
Angestellter	656	.05	.02	.19	.22	-.12	-.14
Arbeiter	419	.33	.13	-.13	-.06	-.13	-.01
		eta=.15**	beta=.08**	eta=.16**	beta=.18**	eta=.11**	beta=.10**
<i>Berufsgruppe</i>							
Nicht erwerbstätig/sonst.	1432	-.09	-.04	-.10	.12	.10	-.02
Wissenschaftler/Techniker	297	-.22	-.09	.27	-.20	.07	.27
Leitungsberufe	27	.02	.11	.52	.07	-.30	-.11
Bürokräfte u.ä.	357	.12	.05	.11	-.17	-.12	.03
Handelsberufe	160	.05	.05	.14	-.16	-.22	-.06
Sonst.Dienstleistungsberufe	117	-.03	-.16	.02	-.08	.01	.09
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	39	.16	.27	.11	-.17	.08	.20
Fertigungsberufe	429	.33	.13	-.04	.03	-.20	-.15
		eta=.17**	beta=.08**	eta=.14**	beta=.13**	eta=.13**	beta=.11**
<i>Schulabschluß</i>							
Volksschule	1632	.11	.10	-.18	-.13	.03	.02
Mittlere Reife	687	.00	.01	.14	.08	-.02	.01
Fachabitur	129	-.07	-.06	.38	.29	-.06	-.05
Abitur	410	-.43	-.37	.37	.30	-.04	-.07
		eta=.18**	beta=.16**	eta=.22**	beta=.17**	eta=.03	beta=.03
<i>Alter des/der Befragten</i>							
Bis 24 Jahre	335	.00	.04	.21	.15	-.07	-.04
25-34 Jahre	589	-.03	.01	.20	.13	-.18	-.15
35-44 Jahre	537	.08	.07	.10	.08	-.04	-.02
45-54 Jahre	453	.07	.01	.04	.06	-.02	.00
55-64 Jahre	321	.05	.02	-.23	-.17	.13	.10
65 Jahre und älter	523	-.15	-.13	-.32	-.25	.19	.13
		eta=.08**	beta=.07	eta=.21**	beta=.16**	eta=.13**	beta=.10**
<i>Erhebungsjahr</i>							
1982	1451	.05	.03	-.09	-.05	.03	.03
1991	1407	-.05	-.03	.09	.05	-.04	-.03
		eta=.05	beta=.03	eta=.09**	beta=.05**	eta=.03	beta=.03
		Multiples R=.242		Multiples R=.294		Multiples R=.173	

Arbeitsinhaltliche Interessen werden gleichermaßen vom Schulabschluß ($\beta = .17$) und von der Stellung im Beruf ($\beta = .18$) beeinflusst: insbesondere für Selbständige, Angestellte und Befragte mit einer (Fach-) Hochschulreife sind interessante, verantwortliche und eigenständig wahrzunehmende Tätigkeiten wichtiger als für Volks- bzw. Hauptschulabsolventen oder nicht erwerbstätige Befragte. Die außerordentlich starken arbeitsinhaltlichen Interessen der Wissenschaftler und Techniker (.27) und der Führungskräfte (.52) verweisen vor allem auf eine höhere Ausbildung und eine Beschäftigung im Angestelltenverhältnis, bei Kontrolle der entsprechenden Merkmale verringern sich die Durchschnittswerte dieser beiden Gruppen deutlich (auf -.20 bzw. .07). Die Perioden- und Alterseffekte sind statistisch signifikant; insbesondere Befragte unter 35 Jahren äußern ein Interesse an selbständigen, interessanten, verantwortungsvollen Arbeitsaufgaben. Dieses Interesse nahm in den neun Jahren seit 1982 auf statistisch signifikante Weise zu - auch bei Kontrolle aller anderen Variablen ($\beta = .05$). Bei Berücksichtigung der vier anderen Variablen ist der Erklärungsbeitrag des Erhebungsjahres allerdings gering; d.h. die Subjektivierung der Arbeit wird vor allem durch die höhere Schulbildung und die Tertiarisierung und „Verangestellung“ der Berufsstruktur vermittelt. Der deutliche Zusammenhang zwischen dem Alter und intrinsischen Arbeitseinstellungen erklärt sich also auch durch die deutlich verbesserten Bildungschancen der jüngeren Kohorten. Eine höhere Schulbildung ist somit eine wichtige Voraussetzung für die subjektive Modernisierung der Arbeit.

Das Interesse an gesellschaftlich nützlichen, karikativen Aufgaben wird vor allem von nicht erwerbstätigen und älteren Befragten artikuliert (ebenso wie von Frauen und von Beschäftigten im öffentlichen Dienst und in Organisationen ohne Erwerbscharakter).

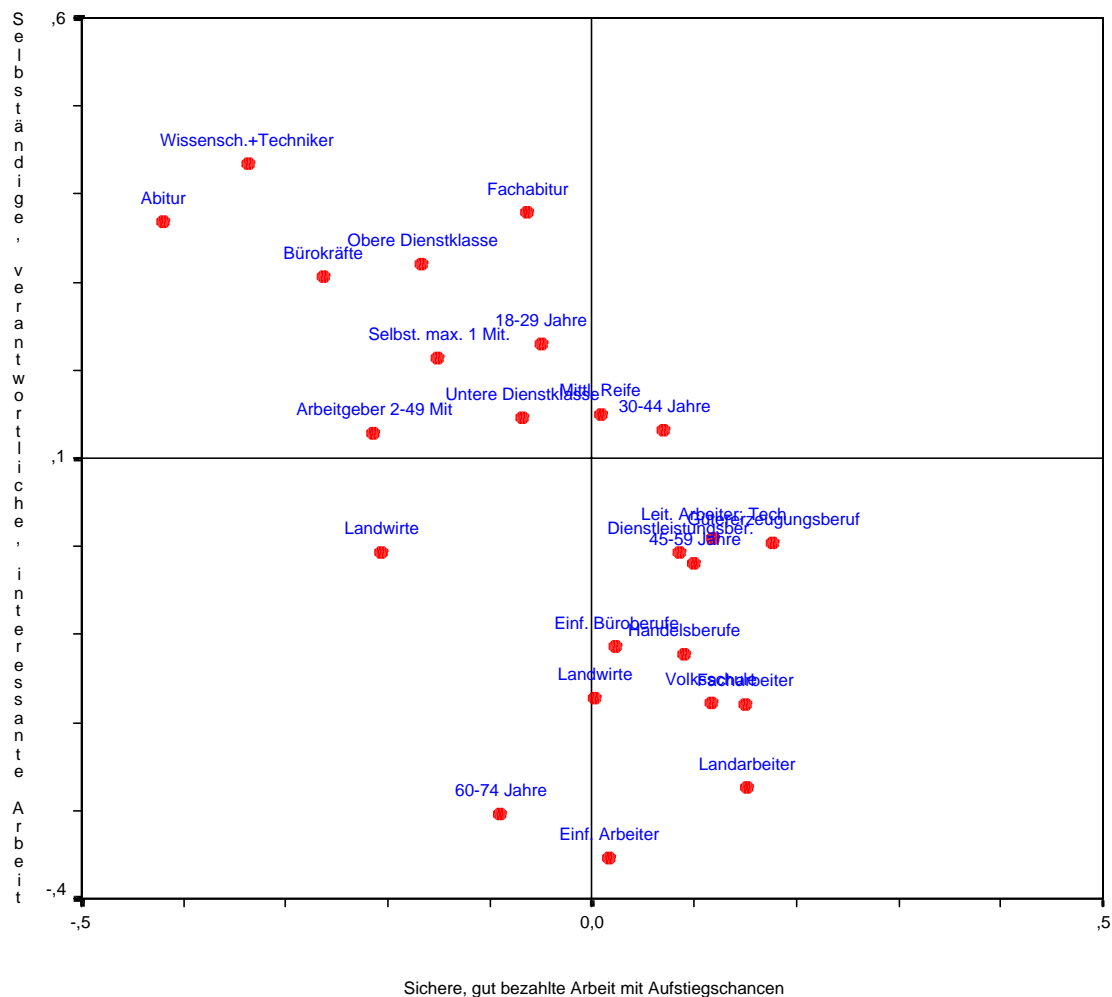
Weitere Analysen galten der Frage nach der Subjektivierung der Arbeit im Bereich der ausführenden Tätigkeiten - d.h. für den Bereich, für den die Subjektivierungsthese etwa von Baethge (1991) formuliert wurde. Weder für die Industrie noch für die Fertigungsberufe oder für die Gruppe der Arbeiter kann von 1982 bis 1991 eine signifikante Zunahme arbeitsinhaltlicher Orientierungen festgestellt werden; zumindest auf der Seite der Arbeitseinstellungen deutet noch wenig auf die breite Umsetzung „neuer Produktionskonzepte“ hin. Wohl aber verliert die Orientierung an gut bezahlten, sicheren Arbeitsplätzen an Gewicht; hier nähern sich die Arbeiter dem Bevölkerungsdurchschnitt an. Dies bedeutet, daß die Subjektivierung der Arbeit in erster Linie durch die Expansion anspruchsvollerer Dienstleistungsaufgaben und erst nachrangig (d.h. stärker verzögert und schwächer ausgeprägt) durch den Wandel der Industriearbeit erfolgt. Ein solches Ergebnis - wiewohl durch Befragungen nur begrenzt und unzulänglich überprüfbar - kann durch das erhebliche arbeitspolitische Beharrungsvermögen „alter“, vorrangig industrieller Produktionskonzepte erklärt werden.

Festgehalten werden kann, daß zumindest drei verschiedene Erwartungen an Berufsarbeit unterschieden werden können: Das Interesse an einem angesehenen, sicheren und gut bezahlten Beruf mit guten Aufstiegschancen (Gratifikationsinteressen), das Interesse an einer selbständigen, verantwortungsvollen, interessanten, sinnvollen Tätigkeit (arbeitsinhaltliche Interessen) und das Interesse an einer gesellschaftlich nützlichen, karikativen Tätigkeit. Gehobene Dienstleistungsaufgaben sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst sind der soziale Ort veränderter, stärker inhaltlich orientierter Arbeitseinstellungen; anstelle des Tausches „Lohn gegen Leistung“ (und der damit verbundenen, fraglose Akzeptanz betrieblicher Vorgaben) wird hier eher eine größere Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten verlangt. Die entsprechenden arbeitsinhaltlichen Orientierungen finden sich vor allem bei höherqualifizierten und jüngeren Beschäftigten. Es kann daher unterstellt werden, daß zwischen veränderten Tätigkeitsanforderungen, der Expansion weiterführender Bildungsgänge und der soziokulturellen Modernisierung der Bevölkerung eine enge Beziehung besteht - eine Beziehung, die jedoch keinesfalls im Sinne eines engen, deterministischen Ursache-Wirkungs-Verhältnisses gedeutet werden kann.

Der hohe Stellenwert stärker arbeitsinhaltlich orientierter, intrinsischerer Arbeitseinstellungen gerade bei den anspruchsvolleren Dienstleistungstätigkeiten und den höherqualifizierteren Beschäftigtengruppen verweist auch auf ein verändertes Reproduktionsmuster sozialer Ungleichheiten. Die Verteilung sozialer Chancen und Risiken hängt zunehmend von den mehr oder minder stark ausgeprägten Fähigkeiten zur Regulierung der eigenen Gefühle, Interessen und Vorstellungen ab; solche „Persönlichkeitsmerkmale“ scheinen - wie von Bourdieu (1989) unterstellt - sehr stark mit allgemeinbildenden Schulabschlüssen assoziiert zu sein. Insbesondere die neuen Dienstleistungseliten - die Trägergruppen moderner Lebensstile - können ihre stärkere Orientierung an Selbstverwirklichungs- und Mitbestimmungswerten durchaus auch als persönliche Voraussetzung für berufliche Erfolge nutzen. Eine solche „Subjektivierung“ von Karrierestrategien (im Sinne einer zunehmenden Bedeutung von Persönlichkeit, Kooperations-, Kommunikations- und Verhandlungsfähigkeiten) wird durch betriebliche, tarifvertragliche und gesetzliche Deregulierungsstrategien ermöglicht. Anstelle gesetzlich, arbeitsrechtlich oder tarifvertraglich geregelter Zugangschancen hängt es zunehmend von der (gesellschaftlich geprägten) Persönlichkeit der Beschäftigten ab, wer zu den Rationalisierungsgewinnern bzw. Partizipationseleiten und wer zu den Randbelegschaften und Arbeitslosen gehört. Keinesfalls darf daher die Subjektivierung der Arbeit mit mehr Chancengleichheit verwechselt werden (vgl. zu den Schattenseiten der neuen Subjektivierungsformen auch Böhle u.a. 1993). Die mehr oder minder große Reflexivität im Umgang mit den eigenen Wünschen, Interessen und Fähigkeiten ist vielmehr eine zentrale Voraussetzung für deutlich unterschiedliche berufliche und gesellschaftliche Erfolgchancen.

Dies kann hier nur noch knapp - unter Verweis auf die Übersicht 7 - angedeutet werden. Es zeigt sich: Insbesondere die westdeutschen Befragten mit der höchsten Allgemeinbildung (und damit den „kommunikations- und organisationsintensivsten“ Tätigkeiten) sind durch intrinsische Arbeitsmotivationen gekennzeichnet und weisen die Behauptung entschieden zurück, daß der Beruf nur ein Mittel zum Geldverdienen sei

Übersicht 7: Arbeitseinstellungen und allgemeine Schulbildung (westdeutsche Befragte; 1994)



Quelle: Allbus (1994). Das mittlere Kästchen in dem obigen Boxplot gibt den Mittelwert der jeweiligen Qualifikationsgruppe auf der fünfstufigen Frageskala an; die beiden Linien markieren das 95 %-Konfidenzintervall.

5. Zusammenfassung und Ausblick

Der Wandel der Wirtschafts-, Berufs- und Tätigkeitsstrukturen ebenso wie die Entwicklung neuer Arbeits- und Organisationskonzepte verweisen weniger auf ein Ende als auf eine subjektive Modernisierung der Arbeitsgesellschaft. Auch in der Arbeitswelt nehmen die betrieblichen Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume zu. Es entwickeln sich neue Arbeitsformen, die stärker auf dem Leistungsvermögen, dem Engagement und den Selbststeuerungsfähigkeiten der Beschäftigten beruhen. Mit dem auch betrieblicherseits zunehmenden „Zwang“ zur Selbstverwirklichung steigen die Anforderungen an die Eigeninitiative und die reflexive Selbststeuerung der Beschäftigten; verlangt wird eine

postkonventionelle Arbeitseinstellung, die sich weniger an festen Vorgaben als an den zu erreichenden Zielen orientiert. Die damit verlangte höhere Ergebnisverantwortlichkeit wird flankiert von einer höheren Transparenz des Produktionsprozesses. Die Subjektivierung der Arbeit impliziert daher den *Abbau traditionaler Bindungen* und Selbstverständlichkeiten, eine zunehmende *Individualisierung* von Gestaltungsmöglichkeiten und Entscheidungszumutungen, höhere Anforderungen an die Selbststeuerungsfähigkeiten und die Reflexivität der Beschäftigten.

Eine solchermaßen verstandene Subjektivierung kann durch den Wandel industrieller Arbeit erfolgen - aber auch durch die Expansion tertiärer Beschäftigungsbereiche. Industriesoziologische Studien verweisen auf einen tiefgreifenden, allerdings noch nicht auf breiter Front durchgesetzten Wandel betrieblicher Arbeits- und Organisationskonzepte. Dieser Wandel dokumentiert sich in den hier herangezogenen Daten bisher noch kaum. Eine mögliche Erklärung hierfür ist: Die Subjektivierung der Industriearbeit wird durch das außerordentliche arbeitspolitische Beharrungsvermögen betrieblicher Organisationsstrukturen und durch die erheblichen Zeitverzögerungen, mit der sich neue Arbeitsformen in veränderten Arbeitseinstellungen dokumentieren, deutlich verlangsamt. Im Bereich der anspruchsvolleren Dienstleistungen kann hingegen eine erheblich deutlichere und schnellere Zunahme arbeitsinhaltlicher Orientierungen belegt werden. Vieles spricht somit für eine Wahlverwandtschaft zwischen veränderten Arbeitsformen und den eher an Selbstbestimmungs- und Selbstverwirklichungswerten orientierten Arbeitseinstellungen der jüngeren, gebildeteren Arbeitnehmergruppen. Die höheren „Subjektivierungspotentiale“ (die vermutlich auf die Bildungsexpansion und den gestiegenen Lebensstandard zurückzuführen sind) können durchaus als subjektive Voraussetzungen für betriebliche Karrieren und veränderte Organisationskonzepte genutzt werden. Dies verweist auch auf ein verändertes, stärker subjektzentriertes Reproduktionsmuster sozialer Ungleichheiten.

Komplementär zur Erosion bisheriger Regulationsstrukturen und zur Individualisierung und Subjektivierung der Arbeit entwickeln sich jedoch auch in der Arbeitswelt neue Bindungen und Traditionen. Anders als die bisherigen Bindungen werden allerdings die neuen Bindungen zunehmend selber gewählt; die Entscheidung für neue Vergemeinschaftungsformen und Traditionen muß sich daher (auch aufgrund der verfügbaren Optionen) stärker subjektiv rechtfertigen lassen. Auf diese Gleichzeitigkeit von Enttraditionalisierungs- und Retraditionalisierungsprozessen (vgl. Giddens 1993) soll abschließend noch kurz eingegangen werden.

Teilautonome Arbeitsgruppen, Berufs- und Statusgruppen, Industriedistrikte oder unternehmens- und weltweite Computernetzwerke können Grundlage neuer „Wahlvergemeinschaftungen“ (Lau 1988) sein. Vor allem aber nimmt der Stellenwert des Betriebes als Ort von Vergemeinschaftung im Rahmen der aktuellen Deregulierungstendenzen deutlich zu; am deutlichsten sind diese Verbetrieblichungstendenzen derzeit im System

industrieller Beziehungen („Krise des Flächentarifvertrages“) und im Berufsausbildungssystem („Verbetrieblichung der Berufsausbildung“) zu beobachten.. Hierbei verändert sich die klassische Betriebsgemeinschaft von einer quasi-selbstverständlichen, dem Einzelnen vorgegebenen Gemeinschaft zu einer reflexiven Vergemeinschaftungsform, die von dem Einzelnen bewußter gewählt werden kann und muß (Behr 1995). Damit entwickeln sich Betriebsgemeinschaften zu posttraditionalen Formen der Sozialintegration. Im Rahmen individualisierter Arbeitsbeziehungen können diese sowohl von den Beschäftigten als auch von den Unternehmen gezielt gewählt (und auch „abgewählt“) werden. Die Entscheidung für die Identifikation mit einer bestimmten Betriebsgemeinschaft hat sich damit permanent vor dem Hintergrund alternativer Identifikationsmöglichkeiten zu bewähren; die institutionelle Reflexivität moderner Gesellschaften - die Unterminierung traditioneller Bindungen durch den Rückgriff auf verfügbare Wissensbestände und Informationen - verschont auch die Betriebe nicht. Keinesfalls werden die neuen Betriebsgemeinschaften daher die Stabilität bisheriger betriebs-, berufs- oder klassenzentrierter Formen der Vergemeinschaftung erreichen; sie sind eher eine subjektiv gewählte *Leistungsgemeinschaft* mit begrenzter wechselseitiger Bindung. Zwar mögen Belegschaften und Management subjektiv immer mehr „im gleichen Boot“ sitzen. Die Leistungsfähigkeit der Rudermannschaften steht jedoch im Zeichen der Profitcenter, Globalisierungsstrategien und „make-or-buy“-Entscheidungen beständig auf dem Prüfstand; gegebenenfalls muß das gemeinsame Boot mit einer reduzierten oder einer neuen Belegschaft an einem anderen Standort weiterfahren. Eine Herauslösung aus industriegesellschaftlichen Regulationsstrukturen führt somit weder zu einer vollkommenen Deregulierung und Individualisierung der Arbeitsbeziehungen noch zu einer Wiedervergemeinschaftung auf dem bisherigen Stabilitäts- bzw. „Traditionalitäts“-Niveau; kohärenzstiftende Aspekte neuer Organisationskonzepte (kollektive Entlohnungs- und Ausbildungsformen, selbstgewählte Gruppensprecher, eigenständig festgelegte Arbeitszeiten und -ziele) stehen in einem prekären Spannungsverhältnis zu der potentiellen Sprengkraft individueller und betrieblicher Kosten-Nutzen-Kalküle. Die Konflikt- und Politikhaltigkeit ebenso wie die Wählbarkeit und Instabilität der neuen Leistungsgemeinschaften kennzeichnet diese als posttraditionale Integrationsformen; Betriebe sind keine selbstverständlichen Erfahrungsgemeinschaften mehr, sondern subjektiv gewählte Denk- und Deutungsgemeinschaften. Insofern sind sie durchaus mit den neuen sozialen Milieus zu vergleichen.

Literatur

- Baethge, Martin*, 1991: Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit, *Soziale Welt* 42: 6-19.
- Beck, Ulrich*, 1986: Risikogesellschaft: auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Becker, Ulrich, Horst Becker und Walther Ruhlend*, 1992: Zwischen Angst und Aufbruch: das Lebensgefühl der Deutschen in Ost und West nach der Wiedervereinigung. Düsseldorf u.a.: Econ.

- Behr, Michael*, 1995: Regressive Gemeinschaft oder zivile Vergemeinschaftung? Ein Konzept zum Verständnis posttraditionaler Formen betrieblicher Sozialintegration. *Zeitschrift für Soziologie* 24, Nr.5: 325-344.
- Bell, Daniel*, 1990: Die dritte technologische Revolution und ihre möglichen sozioökonomischen Konsequenzen, *Merkur* 44: 28-47.
- Berger, Peter A.*, und *Stefan Hradil*, 1990: Die Modernisierung sozialer Ungleichheit - und die neuen Konturen ihrer Erforschung. S. 3-24 in: *Peter A. Berger* und *Stefan Hradil* (Hg.): *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile*. Sonderband 7 der Sozialen Welt. Göttingen: Schwartz.
- Berger, Regina*, o.J.: Multiple Klassifikationsanalyse. Arbeitspapier des Sonderforschungsbereich 3 „Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik“ der Universität Mannheim Nr. 42. Mannheim
- Böhle, Fritz, Manfred Moldaschl, Helmuth Rose* und *Sabine Weishaupt*, 1993: Neue Belastungen und Risiken bei qualifizierter Produktionsarbeit. S. 67-137 in: ISF/INIFES/IfS/SOFI (Hg.): *Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1993*. Schwerpunkt Produktionsarbeit. Berlin: Sigma.
- Bourdieu, Pierre*, 1989: *La noblesse d'Etat. Grandes Écoles et esprit de corps*. Paris: Minuit.
- Braczyk, Hans-Joachim*, und *Gerd Schienstock*, 1995: *Lean Production in Baden-Württemberg*. Erwartungen, Wirkungen und Folgen (Unveröffentlichtes Vortragsmanuskript). Stuttgart.
- Cornelsen, Carsten*, 1994: Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Wirtschaftsbereichen und Berufen, *Wirtschaft und Statistik* 12: 991-997.
- Gerhards, Jürgen*, 1988: *Soziologie der Emotionen: Fragestellungen, Systematik und Perspektiven*. Weinheim/München: Juventa.
- Giddens, Anthony*, 1991: *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford: Stanford University Press.
- Giddens, Anthony*, 1993: Tradition in der post-traditionalen Gesellschaft, *Soziale Welt* 44: 445-485.
- Greifenstein, Ralf, Peter Jansen* und *Leo Kißler*, 1993: *Gemanagte Partizipation*. München/Mering: Hamp.
- Hochschild, Arlie Russel*, 1990: *Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle*. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Hörning, Karl H.*, und *Matthias Michailow*, 1990: Lebensstil als Vergesellschaftungsform. S. 501-521 in: *Peter A. Berger* und *Stefan Hradil* (Hg.): *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile*. Sonderband 7 der Sozialen Welt. Göttingen: Schwartz.
- Hradil, Stefan*, 1987: Sozialstrukturanalyse in einer fortgeschrittenen Gesellschaft. Von Klassen und Schichten zu Lagen und Milieus. Opladen: Leske + Budrich.
- Hradil, Stefan*, 1992: Die „objektive“ und die „subjektive“ Modernisierung. Der Wandel der westdeutschen Sozialstruktur und die Wiedervereinigung. *Aus Politik und Zeitgeschichte B29-30*: 3-14.
- König, Helmut*, 1990: Die Krise der Arbeitsgesellschaft und die Zukunft der Arbeit: Zur Kritik einer aktuellen Debatte. S. 322-345 in: *Helmut König, Bodo von Greiff* und *Helmut Schauer* (Hg.): *Sozialphilosophie*
- Lau, Christoph*, 1988: Gesellschaftliche Individualisierung und Wertwandel. S. 217-234 in: *Heinz Otto Luth* und *Heiner Meulemann* (Hg.): *Wertwandel - Faktum oder Fiktion?* Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Matthes, Joachim* (Hg.), 1983: *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Soziologentages in Bamberg 1982*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Offe, Claus*, 1984: Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie? S. 13-43 in: *Claus Offe*: „Arbeitsgesellschaft“: Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Ortmann, Günther*, 1995: *Formen der Produktion*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Saurwein, Rainer G.*: *Gruppenarbeit im westdeutschen Maschinenbau: Diffusion und Merkmale*. Ergebnisse des NIFA-Panels 1991 und 1992. Arbeitspapier Z2-1/93 des SFB 187. Bochum 1993.
- Schulze, Gerhard*, 1992: *Die Erlebnisgesellschaft. Kultursoziologie der Gegenwart*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Schumann, Michael, Volker Baethge-Kinsky, Martin Kuhlmann, Constanze Kurz* und *Uwe Neumann*, 1994: Der Wandel der Produktionsarbeit im Zugriff neuer Produktionskonzepte. S. 11-43 in: *Niels Beckenbach* und *Werner van Treeck* (Hg.): *Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit*. Sonderband 9 der Sozialen Welt. Göttingen: Schwartz & Co.
- Tessaring, Manfred*, 1994: Langfristige Tendenzen des Arbeitskräftebedarfs nach Tätigkeiten und Qualifikationen in den alten Bundesländern bis zum Jahre 2010, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*: 5-19.
- Vester, Michael, Peter von Oertzen, Heiko Geiling, Thomas Hermann* und *Dagmar Müller*, 1993: *Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung*. Köln: Bund.
- Voß, G. Günter*, 1994: Das Ende der Teilung von „Arbeit und Leben“? S. 269-294 in: *Niels Beckenbach* und *Werner van Treeck* (Hg.): *Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit*. Sonderband 9 der Sozialen Welt. Schwartz & Co.: Göttingen.