



13. Bamberger Andragogentag

Subjektivierung von Arbeit aus Sicht der Arbeitssoziologie



Gliederung des Vortrages

1. Zur Einleitung: Ausgangspunkte und Interessen der Arbeitssoziologie
2. Ursachen von „Subjektivierung“
3. „Subjektivierung“ – was ist das?
4. Folgen von Subjektivierungsprozessen
5. Anregungen: Subjektivierung und Weiterbildung



Arbeitssoziologisches Forschungsinteresse

- ⇒ Wie prägt die historisch konkrete Struktur der Gesellschaft die Arbeit? Wie ist Arbeit gesellschaftlich verfasst? Was wird gesellschaftlich als Arbeit anerkannt?
- ⇒ Welche Konsequenzen resultieren aus dem gesellschaftlichen Wandel für die Gestaltung von Arbeit und Organisation und welche Folgen hat das für Individuen?
- ⇒ Wie wird Arbeit von Individuen subjektiv empfunden? Welchen Einfluss haben diese auf die Gestaltung ihrer Arbeitsvollzüge?



Ausgangspunkt: Arbeit in der Industriegesellschaft

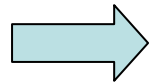
- einen spezifischen Typus von Arbeit: Industriearbeit (männlich)
 - eine spezifische Organisation von Arbeit: tayloristisch-fordistisch, bürokratisch als Voraussetzung für Massenproduktion
 - Enger Zusammenhang von Leistungserbringung und Entlohnung als Voraussetzung für Massenkonsum
 - ein spezifisches Institutionensystem, welches dem Arbeits- und Produktionsmodell entspricht und dieses absichert (Bildungssystem, Arbeitsmarktregulierung, industrielle Beziehungen, Geschlechterarrangement, staatliche Sozialleistungen)
 - ⇒ Arbeit als „eine historisch spezifische Form gesellschaftlicher Abhängigkeitsverhältnisse, die durch ihre unpersönliche und augenfällige **Objektivität** gekennzeichnet“ ist (Postone 2003: 14)
 - ⇒ **Normalarbeitsverhältnis**: Tariflich abgesichert, Geregelter Arbeitszeiten (8-Stunden-Tag, Urlaubsanspruch, usw.), sozialversicherungspflichtig, unbefristete
 - ⇒ **Normalbiographie**: Ausbildung – lebenslange Beschäftigung in einem Betrieb - Rente
-



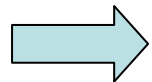
Gesellschaftlicher Wandel und die Ursachen für veränderten Umgang mit Arbeitskraft

- Strukturwandel hin zu einer tertiären Gesellschaft
- Globalisierungs- und Internationalisierungsprozesse, die mit einem verstärkten Konkurrenzdruck und Wettbewerb verbunden sind
- technologische Entwicklung, insbesondere die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien,
- Entwicklung neuer Produktions- und Organisationskonzepte und Wandel von Organisationsstrukturen (Vermarktlichung und Entgrenzung)
- der mehr oder weniger schleichende Zerfall des Institutionensystems und die daraus resultierende Entlassung der Individuen aus sozialstaatlichen Versorgungssystemen ebenso wie aus traditionellen sozialen Bindungen und nicht zuletzt
- veränderte Wertorientierungen und Lebensstile.

Zentrale Veränderungen



„*Ökonomisierung*“ : Die Steuerung gesellschaftlicher und organisationaler Strukturen wird an einer idealisierten Logik des Marktes ausgerichtet. Effizienz, also das rational gestaltete Verhältnis von Aufwand und Ertrag, scheint zum „gesellschaftlichen Projekt“ (Geideck/Kassner 2005: 11) zu werden.



Individuelle Deutungsmuster über Arbeit und Ansprüche an die Arbeit ändern sich. Arbeit nicht nur als Ort der Existenzsicherung, sondern auch der Realisierung eigener Interessen, der Selbstverwirklichung.



Folgen für Arbeitsverhältnisse?
Subjektivierung von Arbeit



Begriffe Subjektivität und Subjektivierung

- Einerseits das je Eigene und Besondere eines konkreten Individuums, das auf individuellen (z.B. charakterlichen) Eigenschaften, auf „Konstellationen von Wissen, Einstellungen, Motiven und Fertigkeiten einer Person“ (Schimank 1986: 71) beruht und Individuen zu intentionalem Handeln und eigenen konstitutiven Leistungen befähigen
- Andererseits wird Subjektivität begriffen als „Produkt von Gesellschaft, d.h. als Summe der kulturellen und sozialen Prägungen“, die nicht deterministisch zu verstehen sind, sondern als „die sozialen Rahmungen von Denk- und Handlungsmöglichkeiten“ gelten.



„Subjektivierung“ ist demnach der Prozess, in dem „historisch konkrete Subjektive – also individuell je verschiedenartige - Leistungen bzw. Handlungen gesellschaftlich zunehmend funktional werden“ (Matuschek, Kleemann, Voß, 2002: 57).

Subjektivierung von Arbeit

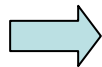
Spannungsverhältnis von

Gestiegenen subjektiven Ansprüchen der Beschäftigten an ihre Arbeit (Bedürfnis nach Selbstbestätigung, Anerkennung, Autonomie...) („normative Subjektivierung“, Baethge 1991)

und

Unternehmerischen Ansätzen zur Nutzung von Arbeitskraft:
Nutzung aller subjektiven Fähigkeiten, Kompetenzen einschließlich der Fähigkeiten und Bereitschaft, die eigene Arbeit aktiv zu steuern (Arbeitskraftunternehmer)

Ziel: Rationalisierung, Kostenersparnis, Flexibilisierung



**zunehmende Bedeutung des Subjekts im
Arbeits- und Verwertungsprozess, „doppelte
Subjektivierung“**



Bewertungen

„Die Subjektivierung der Arbeit geht demnach einher mit einer neuen Stufe der Rationalisierung, die auf eine „Objektivierung“ des arbeitsorganisatorisch freigesetzten Arbeitshandelns abzielt. Ins Zentrum rückt damit die autonome, eigenverantwortliche Selbststeuerung und –regulierung der Arbeitstätigkeit nach den Prinzipien zweckrationalen Handelns“ (Böhle 2002: 114).

Es handelt sich um eine Rationalisierungslogik, die durch die Re-Subjektivierung „subjektive Potentiale freilegen, Engagement und Begeisterung mobilisieren, teure Kontrollsysteme durch kostenlose und effektive Selbstkontrolle substituieren, Herrschaft durch Selbstbeherrschung virtualisieren, und Planung durch Improvisation flexibilisieren“ soll (Moldaschl 2002: 29).



Dimensionen von Subjektivierung

- *Zeitlich*: Selbstregulation wie lange, wie schnell, mit welcher Zeitlogik gearbeitet wird
- *Räumlich*: Entscheidungen über Ort von Arbeit, Mobilität
- *Sachlich-qualifikatorisch*: Erweiterung von Qualifikation und Kompetenz, Selbstdefinition der erforderlichen Kompetenzen
- *Technisch*: aktive Organisation der eigenen Arbeitsmittel, Anpassung dieser an individuelle Erfordernisse
- *Sinnhaft*: Erfordernis, Tätigkeit sinnhaft zu strukturieren, sich selbst zu motivieren aber auch betrieblicher Ziele an zu erkennen
- *Sozial im engeren Sinne*: Abstimmung mit anderen, Kooperationen
- *Emotional*: eigene Emotionalität bewusst gestalten

(Voß 2007)

Chancen und Risiken

Chancen	Risiken
Selbstverwirklichungs- und Partizipationsmöglichkeiten	Segmentierung der Beschäftigten: positive Wirkungen für höher Qualifizierte, negative für gering Qualifizierte
Aufhebung von Fremdkontrolle und Zwang	Wachsende Anforderungen, Leistungsdruck, Selbstaussbeutung
Realisierung individueller Interessen und Orientierungen	Wachsende Unsicherheit und kumulierte Risiken: Prekarität
Vereinbarkeit von Arbeit und Leben – Chance für Frauen?	Entgrenzung von Arbeit und Leben: Zugriff auf Lebenswelt



Ambivalenz, Kontingenz, Uneindeutigkeit



Typen von Subjektivierung

	Marktinduziert	Betrieblich induziert
passiv	<p>Strukturelle Anforderungen Selten von den Individuen gewollt Traditionelle und neue Branchen Leiharbeit, Minijobs, Neue Selbstständigkeit, Geringe Qualifikationsanforderungen. Hohe zeitliche und räumliche Flexibilität, befristete Beschäftigungsverhältnisse, kaum Raum subjektive Potenziale einzubringen, geringe Verdienste, geringe Anerkennung</p>	<p>Als strukturelle Anforderungen an die Subjekte formuliert (kontrollierte Autonomie): Gruppenarbeit, erweiterte Handlungsspielräume Großbetriebe in Industrie und DL, Facharbeiterqualifikationen, arbeitsinhaltliche Flexibilität (eher kompensatorisch)</p>
aktiv	<p>Aktive Selbststrukturierung Chancen zur Entwicklung der eigenen Persönlichkeit Hochqualifizierte und mittlere Qualifikationen in neuen Branchen des DL- Sektors (Medien, Kultur, FZ), gute Verdienste, hohe zeitliche und räumliche Flexibilität, hohe arbeitsinhaltliche Anforderungen, besondere Anforderungen an aktive Lebensgestaltung, befristet</p>	<p>Aktive Selbststrukturierung Hochqualifizierte Tätigkeiten in traditionellen Branchen in bestimmten Aufgabenbereichen (Management, FE) häufig projektförmig, hohe zeitliche Verfügbarkeit, feste Anstellungsverhältnisse, gute Verdienste</p>



Folgen

- ⇒ Heterogenisierung der Beschäftigungsverhältnisse und Entstandardisierung der Beschäftigung (Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis): Leiharbeit, Befristung ...
- ⇒ interne Heterogenität einzelner Erwerbsformen: verschiedene Arbeitseinsatzkonzepte in vergleichbaren Berufs- und Beschäftigtengruppen
- ⇒ neue Selbständige, Selbstständigkeit im Betrieb
- ⇒ Arbeitszeitflexibilisierung
- ⇒ Variabilisierung des Arbeitsortes
- ⇒ Diffusität von Arbeitsinhalten
- ⇒ Verschwimmen der klassischen Management und Beschäftigtenfunktionen
- ⇒ Re-Kommodifizierung von Arbeitskraft
- ⇒ Ent-Standardisierung von beruflichen Biographien und Lebensverläufen
- ⇒ Entgrenzung von Arbeit und Leben
- ⇒ Geschlechterverhältnisse geraten in Bewegung („Gleichgültigkeit“ der Konzepte gegenüber dem Geschlecht)
- ⇒ Neue Qualifikationsanforderungen (Entfaltung sozialer Kompetenzen, Variabilisierung fachlicher Ansprüche, lebenslanges Lernen)



Gestaltungsansätze

- ⇒ Entwicklung einer „widerständigen“ Arbeitspolitik, die der Selbstökonomisierung Grenzen setzt und individuelle Interessen der Beschäftigten vertritt, aber solidarische und kollektive Interessen nicht aufgibt
- ⇒ Stärkung des „Eigensinns“ der Subjekte, ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen die eigene Arbeit zu gestalten und eigene Interessen zu vertreten
- ⇒ Sozialpolitische Absicherung negativer Wirkungen
- ⇒ Vorbereitung von Subjekten im Bildungssystem
- ⇒ Adäquate betriebliche und überbetriebliche Geschlechterpolitik



Anregungen: Subjektivierung und Weiterbildung

- ⇒ **Welchen Beitrag kann Erwachsenenbildung zur Bewältigung dieser Herausforderungen leisten?**
- „Ermächtigung“ oder „Befähigung“ der Subjekte zur Ausbildung ihrer eigenen Subjektivität durch Bildung und Qualifizierung
 - Neben fachlicher Qualifizierung Vermittlung von sozialen sowie allgemeinen und basalen Lebenskompetenzen
 - Bildung und Lernen im Lebensverlauf als Bestandteil biografischer Strategien
 - Bildungsangebote auch „Jenseits von Arbeit“: Stärkung zivilgesellschaftlicher Kompetenzen
 - Interkulturelle Bildung als Mechanismus sozialer Integration aber auch internationaler Mobilität
 - Differenzierung von Bildungsangeboten entsprechend der Vielfalt von Arbeits- und Lebenssituationen



Differenzierung von Bildungsangeboten und Instrumenten

	Marktinduziert	Betrieblich induziert
passiv	<p>Traditionelle und neue Branchen: Leiharbeit, Minijobs, Neue Selbstständigkeit,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbildung fachlicher Kompetenzen ▪ Vermittlung von (Lebens-)Kompetenzen zur Vermarktung des Selbst und Formulierung und Aushandlung eigener Ansprüche und Interessen ▪ Bildungsberatung 	<p>Großbetriebe in Industrie und DL: Facharbeiterqualifikationen, arbeitsinhaltliche Flexibilität</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ professionelle Personalentwicklung ▪ innerbetriebliche Bildungsangebote ▪ Lernen am Arbeitsplatz, informelles Lernen ▪ Schaffung von Freiräumen und Motivation ▪ Arbeitsgestaltung, die Subjektivität ermöglicht
aktiv	<p>Hochqualifizierte und mittlere Qualifikationen in neuen Branchen des DL-Sektors (Medien, Kultur, FZ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Interkulturelle Kompetenzen ▪ Vermittlung von (Lebens-)Kompetenzen zur Vermarktung des Selbst und Formulierung und Aushandlung eigener Ansprüche und Interessen ▪ Kompetenzen der Lebensplanung und – Gestaltung, Umgang mit Unsicherheit 	<p>Hochqualifizierte Tätigkeiten in traditionellen Branchen in bestimmten Aufgabenbereichen (Management, FE)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Freiräume für selbstorganisiertes Lernen ▪ Vermittlung interkultureller Kompetenzen ▪ Entwicklung fachlicher und sozialer Kompetenzen



Literaturverweise

- Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität - Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt 42(1): 6-19
- Baethge, Martin (1999): Subjektivität als Ideologie. Von der Entfremdung in der Arbeit zur Entfremdung auf dem (Arbeits-)Markt? In: Schmidt, G.: Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozess. Berlin: 29-44
- Böhle, Fritz (2002): Vom Objekt zum gespaltenen Subjekt. In: Manfred Moldaschl/Günter. Voß (Hrsg.), Subjektivierung von Arbeit. München/Mehring: Rainer-Hampp, S. 101-13
- Böhle, Fritz (1999): Arbeit - Subjektivität und Sinnlichkeit. Paradoxien des modernen Arbeitsbegriffs. In: Gert Schmidt (Hrsg.), Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Berlin: Edition Sigma, S. 89-110
- Castel, Robert (2000): Les métamorphoses de la question sociale <dt.> Die Metamorphosen der sozialen Frage: eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz
- Egbringhoff, Julia/Frank Kleemann u.a. (2003): Subjektivierung von Bildung. Bildungspolitische und bildungspraktische Konsequenzen der Subjektivierung von Arbeit. Chemnitz/München. Institut Arbeit und Gesellschaft (INAG): 68.
- Geideck/Kassner 2005
- Lohr, Karin (2003). "Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie?" In: Berliner Journal für Soziologie 4 (2003): 511-529
- Lohr, K./H.M. Nickel (Hrsg.) (2005): Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen. Münster, Westfälisches Dampfboot
- Matuschek, Kleemann, Voß, 2002
- Moldaschl, Manfred/Günther Voß (Hrsg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit. Bd.2. München/Mering Pongratz, Hans Joachim/Günther Voß (2003): Erwerbstätige als "Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft?" - Klärungen zur These des Arbeitskraftunternehmers. Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. München.
- Pongratz, Hans-Joachim/Günther G. Voß (2000): Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer - Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Minssen, H. (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzung: Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin
- Postone, Moishe (2003): Zeit, Arbeit und gesellschaftliche Herrschaft. Freiburg
- Schimank, Uwe (1986): Technik, Subjektivität und Kontrolle in formalen Organisationen – Eine Theorieperspektive. In: Rüdiger Seltz/Ulrich Mill/Eckard Hildebrandt (Hrsg.), Organisation als soziales System: Kontrolle und Kommunikationstechnologie in Arbeitsorganisationen. Berlin: Sigma, 71-9
- Jürgens, Kerstin & Voß, G. Günter. (2007). Gesellschaftliche Arbeitsteilung als Leistung der Person. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 34/2007, 1-9
-