

Arbeits- und Gesundheitsschutz Sorgearbeit **Industrie 4.0** Mobile Arbeit
Lean Production **Herrschaft** Work-Life-Balance Beruf Plattformarbeit
Arbeitspolitik Nicht-Erwerbsarbeit Rationalisierung **Gewerkschaften**
Migration **Prekarität** **Digitalisierung** Finanzmarkt-
Kapitalismus
Partizipation **Technik** Arbeitskraftunternehmer **Qualifikation**
Nachhaltigkeit Industrielle Beziehungen Dienstleistungsarbeit Fordismus
KI Subjektivierung **Transformation** **Arbeitszeit**
Facharbeit **von Arbeitskraft** Niedriglohnssektor
Wertschöpfungsketten Innovation **Betrieb**
Taylorismus Unternehmens(re)organisation Betriebsrat Kontrolle

Bohn | Hirsch-Kreinsen | Pfeiffer | Will-Zocholl [Hrsg.]

Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie

3. Auflage



Nomos

edition
sigma



Rainer Bohn | Hartmut Hirsch-Kreinsen
Sabine Pfeiffer | Mascha Will-Zocholl [Hrsg.]

Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie

3., aktualisierte und erweiterte Auflage

Mit Beiträgen von

Jörg Abel | Conny H. Antoni | Ingrid Artus | Brigitte Aulenbacher | Volker Baethge-Kinsky | Thomas Barth | Karina Becker | Martin Behrens | Jürgen Beyer | Fritz Böhle | Andreas Boes | Gerhard Bosch | Sebastian Brandl | Ulrich Brinkmann | Florian Butollo | Klaus Dörre | Ulrich Dolata | Wolfgang Dunkel | Anita Engels | Michaela Evans | Patrick Feuerstein | Ferich Frerichs | Maria Funder | Friedrich Fürstenberg | Johanna Grubner | Thomas Haipeter | Friedericke Hardering | Anja Hartmann | Michael Hartmann | Tine Haubner | Christoph Hermann | Josef Hilbert | Hartmut Hirsch-Kreinsen | Nina Hossain | Jürgen Howaldt | Norbert Huchler | Peter Ittermann | Heike Jacobsen | Georg Jochum | Kerstin Jürgens | Ulrich Jürgens | Tobias Kämpf | Stefan Kerber-Clasen | Frank Kleemann | Christoph Köhler | Hermann Kotthoff | Nick Kratzer | Martin Kronauer | Martin Krzywdzinski | Angelika Kümmerling | Martin Kuhlmann | Steffen Lehndorff | Karin Lohr | Tatiana López | Kira Marrs | Andrea Maurer | Nicole Mayer-Ahuja | Wolfgang Menz | Franziska Meyer-Lantzberg | Gertraude Mikl-Horke | Heiner Minssen | Anna Monz | Walther Müller-Jentsch | Manuel Nicklich | Herbert Oberbeck | Paul Oehlke | Christian Papsdorf | Sabine Pfeiffer | Jessica Pflüger | Markus Pohlmann | Hans J. Pongratz | Ludger Pries | Dieter Sauer | Stefan Sauer | Rudi Schmidt | Rudi Schmiede | Klaus Schmierl | Jan-Felix Schrape | Michael Schwarz | Konstanze Senge | Laura Späth | Hans Joachim Sperling | Barbara Splett | Olaf Struck | Torsten Strulik | Rainer Trinczek | Silke van Dyk | Stephan Voswinkel | Gerd-Günter Voß | Manfred Wannöffel | Pamela Wehling | Simon Weingärtner | Claudia Weinkopf | Mascha Will-Zocholl | Arnold Windeler | Paul Windolf und Philipp Wissing



Nomos

edition
sigma



Arbeiten für diesen Band wurden teils ermöglicht durch die Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) im Rahmen des Schwerpunktprogramms 2267 „Digitalisierung der Arbeitswelten“ (Projektnummer 442171541).

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8487-8679-4 (Print)

ISBN 978-3-7489-3048-8 (ePDF)



Onlineversion
Nomos eLibrary

edition sigma in der Nomos Verlagsgesellschaft

3., aktualisierte und erweiterte Auflage 2023

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2023. Gesamtverantwortung für Druck und Herstellung bei der Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Vorwort zur 3. Auflage

Das Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie hat sich in den letzten Jahren ohne Frage als wichtiges Nachschlagewerk fest etabliert. Dies gilt nicht nur für die engere Community der Arbeits- und Industriesoziologie, sondern auch für einen weiten Kreis von Interessentinnen und Interessenten sowohl aus anderen Disziplinen wie aus der Fachöffentlichkeit. Einmal mehr wird damit die wissenschaftliche, arbeitspolitische und gesellschaftspolitische Bedeutung der Arbeits- und Industriesoziologie unterstrichen.

Aufgrund des anhaltenden Zuspruchs, dessen sich das Lexikon erfreut, erschien es unmittelbar sinnvoll, dem Wunsch des Verlags nach einer 3. Auflage nachzukommen. Darüber hinaus aber gibt es auch inhaltliche Gründe: Die Entwicklungsdynamik von Arbeit ist ungebrochen, das empirische Feld und damit auch Konzepte, Begriffe und Theorien der Disziplinen sind einem ständigen und vielfältigen Wandel unterworfen. Es gilt daher auch, der schnellen Weiterentwicklung der Forschungsfelder und Themen der Arbeits- und Industriesoziologie mit einer Neuauflage nachzukommen, ohne dabei das Basiswissen des Fachs zu vernachlässigen. Insofern umfasst diese 3. Auflage einen erweiterten Katalog von Stichwörtern, in dem sich Akzentverschiebungen und neue Schwerpunktsetzungen der Fachdebatte während der letzten Jahre widerspiegeln: Das gilt etwa für Fragen der Digitalisierung von Arbeit und der arbeitsbezogenen Konsequenzen neuer Systeme der Künstlichen Intelligenz, aber auch für Nachhaltigkeits- und Ökologie-Aspekte der Arbeit sowie für die gesteigerte Aufmerksamkeit, die Arbeitsformen jenseits der Erwerbsarbeit und jenseits ‚klassischer‘ Betriebe in der Forschung auf sich gezogen haben.

Mit der Auswahl der Themen haben wir dabei versucht, den aktuellen Stand der Forschung solide einzufangen und zugleich eine kritische Distanz zum einschlägigen Diskurs und seinen oftmals überzogenen Thesen zu wahren. Zugleich wurden mit dieser Neuauflage die Themen des unverzichtbaren und weiterhin analytisch hilfreichen Basiswissens der Arbeits- und Industriesoziologie aktualisiert und teilweise erweitert. Allerdings musste – der realen Entwicklung im Feld und der thematischen Erweiterung des Lexikons geschuldet – auch das eine oder andere nicht mehr ganz so relevante Stichwort weichen.

In diesem Sinne wurde die überwiegende Zahl der Autorinnen und Autoren der 2. Auflage gebeten, ihre Beiträge zu überarbeiten. Erfreulicherweise haben alle auf diese Bitte überaus positiv reagiert; und in sehr vielen Fällen haben die Beiträgerinnen und Beiträger den oben angesprochenen Akzentverschiebungen und Weiterentwicklungen bei der Aktualisierung umsichtig Rechnung getragen. Dafür sagen wir ihnen herzlichen Dank! Insgesamt umfasst die neue Auflage nun 97 Stichwortartikel, und das kumulierte Literaturverzeichnis enthält mehr als 2500 Fundstellen. Mit Fug und Recht lässt sich sagen, dass die Gesamtbibliografie den Stand der Forschung der Arbeits- und Industriesoziologie repräsentiert.

Die vorliegende 3. Auflage des Lexikons der Arbeits- und Industriesoziologie wird von einem neuen Kreis von Herausgeberinnen und Herausgebern vorgelegt. Auch darin dokumentiert sich der Wandel in der Disziplin. Heiner Minssen, der die ersten beiden Auflagen mit herausgegeben hat, hat sich leider zurückgezogen, doch bleibt er dem Lexikon durch fünf aktualisierte Stichwortartikel weiter verbunden. Wir möchten uns für sein kompetentes und stets anregendes Engagement ganz herzlich bedanken. An seiner Stelle übernehmen Sabine Pfeiffer und Mascha Will-Zocholl die Rollen von Mit-Herausgeberinnen. Schließlich fungiert jetzt endlich auch Rainer Bohn als Mit-Herausgeber. Damit wird nun sichtbar, was auch die beiden ersten Ausgaben ermöglicht und geprägt hat, was das Lexikon doch ursprünglich seine Idee, und Duktus, Tiefe und Qualität der Beiträge waren ohne sein Engagement bei allen Auflagen nicht denkbar.

Berlin, Dortmund, Erlangen und Wiesbaden, im Herbst 2022

Rainer Bohn, Hartmut Hirsch-Kreinsen, Sabine Pfeiffer, Mascha Will-Zocholl

Vorwort zur 1. Auflage

Braucht man im Zeitalter von Google, Wikipedia & Co. eigentlich noch ein Lexikon? Und braucht man eines zur Arbeits- und Industriosozologie?

Die Tatsache, dass Sie dieses Buch in Händen halten, liefert in lapidarer Weise unsere Antwort: Ja, wir finden Nachschlagewerke auch heute noch nützlich; und ja, es ist zweckmäßig, den Gegenstandsbereich der Arbeits- und Industriosozologie ins Zentrum eines Lexikons zu rücken. Auf die Vorzüge der enzyklopädischen Darstellung wird gleich noch zurückzukommen sein. Sprechen wir zunächst darüber, was es aus unserer Sicht nahelegt, das Thema „Arbeit“ zu fokussieren.

Das primäre Motiv ist die anhaltende Bedeutung von Arbeit im Leben praktisch aller Menschen, und zwar in doppelter Hinsicht: Die meisten von ihnen verbringen einen Großteil ihrer Zeit mit Arbeit (mit Erwerbs-, aber auch vielen Formen anderer Arbeit); und selbst sofern oder solange sie nicht arbeiten, könnten sie nahezu alle Dinge ihre Lebens nicht verrichten, wenn nicht andere zeitgleich Strom erzeugen, Lebensmittel produzieren, Kinder unterrichten, Filme drehen und tausend andere Tätigkeiten ausführen, kurz: arbeiten würden. Zwar wurde in der deutschen Soziologie während der 1980er Jahre schon einmal das „Ende der Arbeitsgesellschaft“ ausgerufen, aber die provokante Parole änderte nichts an dem Umstand, dass Arbeit in ihren unterschiedlichsten Formen für Sozialstrukturen entwickelter Gesellschaften einen geradezu konstitutiven Charakter aufweist.

Allerdings hat sich Arbeit historisch beständig gewandelt, in ihren Inhalten wie in ihren Organisationsformen ausdifferenziert, und speziell in den letzten drei Dekaden hat sie sich dramatisch verändert. Das Verständnis von Arbeit kann sich nicht mehr auf den industriellen Bereich in klassischen Sinn beschränken, sondern muss auch andere Formen wie Wissensarbeit, Dienstleistungsarbeit und vor allem völlig veränderte gesellschaftliche Strukturen in ihre Analyse- und Erklärungskonzepte einbeziehen. Entsprechend ist die Arbeits- und Industriosozologie nicht mehr wie früher eine Soziologie der Arbeit in der Industrie oder gar der Arbeit im industriellen Großbetrieb; diese Beschränkung hat sie weit hinter sich gelassen – auch wenn es bei der tradierten Fachbezeichnung geblieben ist. Sie hat ihren Blick auf die organisatorischen und institutionellen Bedingungen erweitert, unter denen die Produktion materieller und immaterieller Güter erfolgt, und sie hat versucht, säkulare Wandlungsprozesse – man denke an die Veränderungen des Geschlechterverhältnisses oder die Rolle der Globalisierung – in ihre Konzepte zu integrieren. Es liegt auf der Hand, dass dies nicht möglich war, ohne die engen Fachgrenzen zu überschreiten, etwa in Richtung anderer „Bindestrich-Soziologien“ wie der Organisations-, der Wirtschafts- oder der Techniksoziologie, aber auch in Richtung anderer Disziplinen wie der Volks- und Betriebswirtschaftslehre, der Politikwissenschaft, der Informatik und den Ingenieurwissenschaften. Zudem hat sie konzeptuelle und methodische Impulse, die von disziplinübergreifenden Neuerungen ausgingen, beispielsweise von der Genderforschung und der Systemtheorie, aber auch von der Statistik aufgegriffen.

Die mit dem Wandel von Arbeit verbundenen theoretischen und empirischen Fragen wurden im Fach intensiv und kontrovers diskutiert, verbunden mit einem gehörigen Maß an Selbstkritik, die hin und wieder in der Selbstattestierung einer „Krise der Arbeits- und Industriosozologie“ gipfelte. Durch den dynamischen Wandel des arbeits- und industriosozologischen Forschungsfeldes und die dadurch notwendige Erweiterung der Themenbereiche, die das Fach empirisch und theoretisch vor stets neue Herausforderungen gestellt hat, sind frühere Gewissheiten in der Tat fragwürdig geworden; neue Themen und Fragestellungen zu einer neuen „post-industriellen“ Arbeitswelt drängten sich in den Vordergrund. Daher ist der immer wieder auflebende Krisendiskurs angesichts einer thematischen „Ausfransung“ des Fachs einerseits nicht ganz unverständlich; andererseits mutet er angesichts eines mittlerweile sehr reichhaltigen empirischen, theoretischen und auch anwendungsorientierten Wissensfundus über die Entwicklung von Arbeit und Arbeitsprozessen in ihren unterschiedlichen Formen und gesellschaftlichen Kontexten aber auch etwas überzogen an.

Allerdings hat die umfangreiche empirische Forschung, die ein herausragendes Charakteristikum der deutschen Arbeits- und Industriosozologie ist, Gewissheiten nicht unbedingt vergrößert, weil sie

derart viele empirische Studien auch zu Detailproblemen hervorgebracht hat, dass es selbst für Fachleute mittlerweile kaum noch möglich ist, den Überblick zu behalten. Vielleicht wissen Arbeits- und Industriosoziologen* deswegen ja auch gar nicht, was sie alles wissen – und damit ist die Eingangsfrage berührt, ob Lexika heutzutage noch gebraucht werden: Aus der Sicht der Disziplin kann ein Lexikon den durchaus nützlichen Zweck der Selbstvergewisserung erfüllen, indem es den State of the art der arbeits- und industriosozilogischen Fachentwicklung dokumentiert.

Einer ähnlichen Aufgabenstellung verschreiben sich Lehr- und Handbücher, von denen es mittlerweile auch für das Themengebiet der Arbeits- und Industriosozilogie eine Anzahl brauchbarer Werke gibt. Für jedes Lehrbuch – gleichgültig, wie gut es geschrieben ist – gilt freilich, dass es das Fach unvermeidlich aus der Perspektive und mit den Schwerpunktsetzungen des jeweiligen Autors abhandelt. Ein Lexikon versucht, diese Selektions-, Strukturierungs- und Gewichtungseffekte zu minimieren, indem es die Beiträge möglichst vieler einschlägig ausgewiesener Fachleute versammelt und zudem durch sein Format erlaubt, mehr Thematiken und Aspekte anzusprechen, als es in einem Lehrbuch gemeinhin möglich ist.

Eine programmatische Absicht dieses Lexikon ist also, das derzeitige Wissen der Arbeits- und Industriosozilogie im Überblick und umfassend zu bündeln, und zwar so, dass es auch jenseits der Grenzen des Fachs – etwa von Studierenden, Kollegen aus angrenzenden Wissenschaften und interessierten Laien – problemlos rezipiert werden kann. Anders als bei einem Lehrbuch geschieht dies nicht in einer systematisch nach Kapiteln und Unterkapiteln gegliederten Weise, sondern in Form von Stichwortartikeln, die jeweils einem einheitlichen Aufbauschema folgen. Um nicht nur den aktuellen Wissensstand zusammenzufassen, sondern auch die Vielfalt von Positionen und den Facettenreichtum von Befunden, die markanten Entwicklungsstationen und nicht zuletzt die Kontroversen zu den jeweiligen Themen darzustellen, umfassen die Beiträge in der Regel die Abschnitte „Begriff“, „Genese/theoretischer Kontext“ sowie „zentrale Forschungsergebnisse“. Darüber hinaus wird, soweit möglich und sinnvoll, auch der Bezug zur internationalen Debatte hergestellt; denn obgleich die Arbeits- und Industriosozilogie ein Fach ist, das in hohem Maße deutsch geprägt ist, weist es doch zugleich seit jeher vielfältige und sehr fruchtbare Verbindungen mit einschlägigen ausländischen Diskursen auf. Schließlich finden sich am Ende der Beiträge Hinweise für eine das jeweilige Thema vertiefende Lektüre.

Ein aus unserer Sicht bedeutsamer Vorteil, den Lexika auch heute noch für sich ins Feld führen können, ist ihre Eignung für eine „multimodale“ Nutzung: für die Lektüre von vorn bis hinten, so dass der Leser im Ergebnis einen fundierten Überblick über das Fach insgesamt hätte; für die Lektüre einzelner Stichwortartikel, wenn der Leser sich über den Stand der Forschung zu einem spezifischen Aspekt informieren will; und für die Option des eigenen, unchronologischen Lektürewegs, indem sich der Leser durch die Querverweise individuell von einem Stichwort zu einem zweiten oder dritten leiten lassen. Zusätzlich erleichtern Register und Literaturhinweise, zu den gesuchten Informationen zu gelangen.

Nicht zuletzt soll das Lexikon auf veränderte Literatur-Nutzungsgewohnheiten der „Generation Hyperlink“ antworten. Möglicherweise ist die Neigung, sich auf systematisch strukturierte, große Werke des Typs Lehrbuch einzulassen, auf dem Rückzug; das Lexikon lässt demgegenüber individuelle Aneignungsweisen per „Stichwort-Hopping“ zu – und ermöglicht dabei doch einen fundierten, stichhaltigen Überblick. Schließlich soll das Lexikon eine Alternative zu dem markanten Trend anbieten, sich Informationen zu einzelnen Aspekten zielgerichtet aus elektronischen Quellen zu suchen – eine Methode, deren Nachteile schon oft beschrieben wurden: Welche Quellen gefunden werden, hängt meist vom Zufall (oder von Googles Algorithmen) ab. Ob sie zuverlässig sind, vermag der Nutzer oft nicht zu beurteilen, und ob sie durch Verweisung auf andere Quellen einen sinnvollen Zusammenhang stiften, ist meist mehr als fraglich.

* In diesem Vorwort ist – wie im Lexikon insgesamt – von „Soziologen“, „Autoren“, „Lesern“ usw. die Rede; der besseren Lesbarkeit wegen wird die männliche Form verwendet, wenn beide Geschlechter gemeint sind.

Gemessen am erratischen Charakter der Informationssammlung per Suchmaschine ist ein Lexikon ein hochstrukturiertes Werk – auch wenn es, wie erwähnt, die Selektivität und interpretierende Strukturierung eines Lehrbuchs zu umgehen sucht. Gleichwohl ist offenkundig, dass auch ein Lexikon selektiv ist: Bereits der Anzahl, der Auswahl und dem Zuschnitt der Stichwörter liegen Selektionsentscheidungen zugrunde. Wir haben uns in einem langen Diskussionsprozess, an dem auch der Verleger Rainer Bohn beteiligt war, bemüht, sie so zu schneiden, dass das Fach möglichst systematisch und vor allem in Hinblick auf zentrale Wissensbestände hinreichend repräsentiert wird. Unser Ziel war es, aus der Sicht der Autoren eine in sich abgerundete Darstellung eines einzelnen Aspekts bei vertretbarer Textlänge vorzulegen. Und aus der Sicht der Leser soll ein Stichwortartikel über sein Thema erschöpfend informieren und zugleich weitgehend redundanzfrei auf weitere Zusammenhänge verweisen, die in anderen Stichwortartikeln vertieft erörtert werden.

Bei der Entstehung dieses Lexikons trat die Spannung zwischen Planung und Ausführung zutage, die (nicht nur) jeder Arbeitssoziologe kennt, und es galt, diese Kluft durch Kompromisse zu überbrücken. Für manche ins Auge gefassten Stichwörter war es schwierig oder gar unmöglich, kompetente Bearbeiter zu gewinnen, so dass manche Aspekte in anderen Artikeln mit ‚eingeflickt‘ werden mussten. Zuweilen war es nicht einfach, unsere Vorstellungen über das ‚Strickmuster‘, den Detaillierungsgrad und die Länge eines Beitrags mit den Ideen der Autoren in Einklang zu bringen; und nicht immer war es möglich, unsere zeitliche Taktung der verschiedenen Bearbeitungsschritte mit den Terminplänen der Verfasser zu synchronisieren. Erfahrungen dieser Art sind nichts Ungewöhnliches, jeder Buchherausgeber macht sie. Wenn es jedoch gilt, nahezu 90 Manuskriptentstehungsprozesse und fast ebenso viele Beteiligte zu koordinieren, gewinnen diese Erfahrungen freilich eine spezifische Qualität – das mögen unsere Leser, hoffen wir, wohlwollend ins Kalkül ziehen, wenn sie ein Stichwort vermissen oder eine andere Unzulänglichkeit auffällt.

Ob wir nun die Ziele, die wir mit diesem Lexikon verbinden, erreicht haben, müssen andere entscheiden. Gar nichts erreicht hätten wir freilich ohne die Mitarbeit der einschlägigen Experten aus dem Fach. Auf unsere Einladungen zur Beteiligung erhielten wir höchst erfreuliche Resonanz, viel ermutigendes Echo und nicht selten die Ermahnung, die Probleme und Minenfelder bei der Erstellung eines Lexikons nicht zu unterschätzen – sehr zu Recht, wie wir in der Retrospektive sagen können. Jedes Manuskript wurde einem Review-Prozess unterzogen, in den auch Rainer Bohn einbezogen war. Unsere Rückmeldungen an die Verfasser führten zu intensiven und teilweise kontroversen Diskussionen – etwas anderes hätten wir allerdings auch nicht erwartet. Aber die Autoren akzeptierten letztlich geduldig und kooperativ unsere Überarbeitungsvorschläge.

Wir sind ihnen zu großem Dank verpflichtet. Sie haben sich engagiert und kenntnisreich nicht nur auf einen aufwändigen Arbeits- und Schreibprozess eingelassen, sondern zugleich mit ihren Beiträgen die Klärung wichtiger Themen der Arbeits- und Industriesoziologie vorangetrieben; sie haben ein Lexikon ermöglicht, das den Wissensbestand der Arbeits- und Industriesoziologie und ihrer angrenzenden Fachgebiete in einer Form dokumentiert, die es in der deutschsprachigen Literatur bislang nicht gab. Besonders zu danken aber haben wir Rainer Bohn. Auf ihn geht die Idee zu diesem Lexikon zurück; er war in den gesamten Review-Prozess einbezogen und hat ein Lektorat ausgeübt, wie es in anderen wissenschaftlichen Verlagen nicht mehr üblich ist; dadurch hat er in gar nicht zu überschätzender Weise zum inhaltlichen und formalen Gelingen des Projektes beigetragen. Müßig zu erwähnen, dass wir ohne seine technisch-organisatorische Unterstützung angesichts von knapp 90 Manuskripten in immer neuen Versionen vermutlich ab einem gewissen Zeitpunkt den Überblick verloren hätten. Er hat zudem die Mühe auf sich genommen, die den jeweiligen Stichwörtern beigefügten Literaturverzeichnisse in ein Gesamtliteraturverzeichnis zu integrieren, so dass es ihm zu verdanken ist, dass am Ende dieses Lexikons eine Bibliografie entstanden ist, die wohl die meisten Publikationen der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie zumindest der letzten 60 Jahre enthält.

Dortmund und Bochum, im Frühjahr 2013
Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen

Inhalt

<i>Stephan Voswinkel</i>	
Anerkennung	17
<i>Herbert Oberbeck</i>	
Angestelltensoziologie	20
<i>Gertraude Mikl-Horke</i>	
Arbeit	24
<i>Nicole Mayer-Ahuja</i>	
Arbeit im Kapitalismus	29
<i>Frerich Frerichs</i>	
Arbeit und Alter(n)	33
<i>Brigitte Aulenbacher, Johanna Grubner</i>	
Arbeit und Geschlecht	37
<i>Wolfgang Dunkel</i>	
Arbeit und Interaktion	41
<i>Norbert Huchler</i>	
Arbeit und Künstliche Intelligenz	45
<i>Ludger Pries</i>	
Arbeit und Migration	49
<i>Thomas Barth, Georg Jochum</i>	
Arbeit und Nachhaltigkeit	53
<i>Sabine Pfeiffer</i>	
Arbeit und Technik	57
<i>Barbara Splett</i>	
Arbeiterbewusstsein	60
<i>Martin Behrens</i>	
Arbeitgeberverbände	64
<i>Michaela Evans, Josef Hilbert</i>	
Arbeits- und Gesundheitsschutz	68
<i>Friedericke Hardering, Mascha Will-Zocholl</i>	
Arbeitsgesellschaft	71
<i>G. Günter Voß</i>	
Arbeitskraftunternehmer	75
<i>Christoph Köbler, Simon Weingärtner</i>	
Arbeitsmarktsegmentation	79

<i>Jörg Abel, Hartmut Hirsch-Kreinsen</i>	
Arbeitsorganisation	83
<i>Martin Kuhlmann</i>	
Arbeitspolitik	87
<i>Sebastian Brandl</i>	
Arbeitsqualität	91
<i>Angelika Kümmerling, Steffen Lehdorff, Christoph Hermann</i>	
Arbeitszeit	95
<i>Martin Kronauer</i>	
Atypische Beschäftigung	99
<i>Christian Papsdorf, G. Günter Voß</i>	
Beruf	103
<i>Gerhard Bosch</i>	
Berufliche Bildung	108
<i>Heiner Minssen</i>	
Betrieb	112
<i>Olaf Struck</i>	
Betriebliche Beschäftigungssysteme	115
<i>Hermann Kotthoff</i>	
Betriebliche Sozialordnung	118
<i>Rainer Trinczek</i>	
Betriebsrat	122
<i>Heike Jacobsen</i>	
Dienstleistungsarbeit	126
<i>Anja Hartmann</i>	
Dienstleistungsgesellschaft	130
<i>Sabine Pfeiffer, Jan-Felix Schrape</i>	
Digitale Transformation der Arbeit	134
<i>Jörg Abel, Peter Ittermann</i>	
Einfacharbeit	138
<i>Klaus Schmierl</i>	
Entgelt und Leistung	142
<i>Nick Kratzer</i>	
Entgrenzung	146
<i>Olaf Struck</i>	
Erwerbsarbeit	149

<i>Gerhard Bosch</i>	
Erwerbslosigkeit	153
<i>Volker Baethge-Kinsky, Martin Kuhlmann</i>	
Facharbeit	157
<i>Jessica Pflüger</i>	
Fallstudie	161
<i>Paul Windolf</i>	
Finanzmarkt-Kapitalismus	164
<i>Rudi Schmidt</i>	
Fordismus/Massenproduktion	169
<i>Rainer Trinczek</i>	
Gewerkschaften	174
<i>Florian Butollo, Tatiana López</i>	
Globale Wertschöpfungsketten und internationale Arbeitsteilung	179
<i>Ludger Pries</i>	
Globalisierung/Transnationalisierung	183
<i>Conny H. Antoni</i>	
Gruppenarbeit	186
<i>Heiner Minssen</i>	
Herrschaft	189
<i>Frank Kleemann</i>	
Home Office/Tele(heim)arbeit	193
<i>Hans J. Pongratz, Laura Späth, Philipp Wissing</i>	
Human Resource Management	197
<i>Paul Oehlke</i>	
Humanisierung des Arbeitslebens	200
<i>Hartmut Hirsch-Kreinsen</i>	
Industrie 4.0	204
<i>Friedrich Fürstenberg</i>	
Industriegesellschaft und Industrialisierung	209
<i>Walther Müller-Jentsch</i>	
Industrielle Beziehungen	213
<i>Ingrid Artus</i>	
Industrielle Beziehungen in internationaler Perspektive	219
<i>Andreas Boes, Tobias Kämpf</i>	
Informations- und Wissensarbeit	223

<i>Rudi Schmiede</i>	
Informationsgesellschaft	227
<i>Mascha Will-Zocholl</i>	
Ingenieursarbeit	231
<i>Hartmut Hirsch-Kreinsen</i>	
Innovation	234
<i>Hans Joachim Sperling</i>	
Kleinbetrieb	239
<i>Kira Marrs</i>	
Kontrolle	242
<i>Ulrich Jürgens</i>	
Lean Production/Toyotismus	245
<i>Markus Pohlmann</i>	
Management	249
<i>Michael Hartmann</i>	
Managementkarriere	254
<i>Anita Engels</i>	
Markt	257
<i>Heiner Minssen</i>	
Mikropolitik	260
<i>Frank Kleemann</i>	
Mobile und ortsungebundene Arbeit	265
<i>Konstanze Senge</i>	
Neo-Institutionalismus	268
<i>Arnold Windeler</i>	
Netzwerke	271
<i>Martin Kuhlmann</i>	
Neue Produktionskonzepte/innovative Arbeitspolitik	276
<i>Tine Haubner, Silke van Dyk</i>	
Nicht-Erwerbsarbeit	280
<i>Claudia Weinkopf</i>	
Niedriglohnssektor	283
<i>Gerhard Bosch</i>	
Normalarbeitsverhältnis	287
<i>Maria Funder, Nina Hossain</i>	
Organisationssoziologie/Organisationstheorien	292

<i>Karina Becker, Ulrich Brinkmann</i>	
Partizipation	296
<i>Hans J. Pongratz</i>	
Plattformarbeit	300
<i>Klaus Dörre</i>	
Prekarität	304
<i>Martin Krzywdzinski</i>	
Produktionsregime	308
<i>Stefan Sauer</i>	
Projekt, Projektarbeit, Projektmanagement	311
<i>Pamela Wehling</i>	
Psychologischer Vertrag	314
<i>Jörg Abel</i>	
Qualifikation/Kompetenz	318
<i>Heiner Minssen</i>	
Rationalisierung	322
<i>Kerstin Jürgens</i>	
Reproduktion von Arbeitskraft	326
<i>Stefan Kerber-Clasen, Franziska Meyer-Lantzberg</i>	
Sorgearbeit	330
<i>Jürgen Howaldt, Michael Schwarz</i>	
Soziale Innovation	333
<i>Fritz Böhle</i>	
Subjektivierendes Arbeitshandeln	336
<i>Karin Lohr</i>	
Subjektivierung von Arbeit	340
<i>Dieter Sauer</i>	
Systemische Rationalisierung	344
<i>Thomas Hai peter</i>	
Tarifvertrag	348
<i>Rudi Schmidt</i>	
Taylorismus	352
<i>Ulrich Dolata, Jan-Felix Schrape</i>	
Techniksoziologie	357
<i>Heiner Minssen</i>	
Transformation von Arbeitskraft	360

Patrick Feuerstein

Transnationale Unternehmen 364

Peter Ittermann, Manfred Wannöffel

Unternehmensmitbestimmung 368

Manuel Nicklich, Mascha Will-Zocholl

Unternehmens(re)organisation 372

Jürgen Beyer

Varieties of Capitalism 377

Dieter Sauer

Vermarktlichung 380

Andrea Maurer

Wirtschaftssoziologie 384

Torsten Strulik

Wissengesellschaft 388

Wolfgang Menz, Anna Monz

Work-Life-Balance 392

Kumulierte Bibliografie 397

Über die Autor:innen und Herausgeber:innen 513

Register 521

Anerkennung

Begriff

„Anerkennung“ bezeichnet eine positive Bewertung von Akteuren bzw. ihrer Eigenschaften durch andere Akteure, soziale Gebilde wie Organisationen oder Communities, soziale und politische Öffentlichkeiten und gesellschaftliche Normstrukturen. Anerkennung lässt sich also auf einer *Mikroebene* als intersubjektive Anerkennung, auf einer *Mesoebene* als Anerkennung in sozialen Gebilden und auf einer *Makroebene* als soziales Prestige und als gesellschaftliche Legitimationsverhältnisse betrachten. Unter Anerkennung darf man somit nicht nur eine kommunikative Beziehung verstehen, wie dies etwa in der Psychologie oder auch in Führungskonzepten meist vorherrscht. Vielmehr ist sie in gesellschaftlichen Strukturen, tariflichen und rechtlichen Regelungen und sozialen Symbolen institutionalisiert, in denen soziale Wertigkeiten zum Ausdruck kommen.

Anerkennung übersetzt Ungleichheitsstrukturen und normative Erwartungen in die Identitäten. Menschen sehen sich nämlich im Spiegel der Anderen und bewerten sich im Lichte der allgemeinen gesellschaftlichen Erwartungen und der Anerkennungskriterien der engeren (subkulturellen) Umwelt. Eine obere Position in Strukturen sozialer Ungleichheit ist nicht nur Ausdruck besonderer Anerkennung, sondern prägt die Anerkennungschancen der Einzelnen ebenso wie ihre Anerkennungserwartungen. Andererseits aber ist Anerkennung ein Anspruch, den Menschen an ihre Umwelt richten. Sie entwickeln ihre Identität in Auseinandersetzung mit den Erwartungen Anderer. Aus diesen Spannungen kann ein „Kampf um Anerkennung“ (Honneth 1994) resultieren. Solche Kämpfe um Anerkennung können Katalysatoren sozialen Wandels sein, in denen Individuen und soziale Gruppen die soziale Anerkennung neuer Ansprüche, Identitäten und Problemlagen erstreiten und damit das normative Gefüge beeinflussen.

Genese/theoretischer Kontext

Die Theorie der Anerkennung wurde in den letzten Jahrzehnten zunächst als *sozialphilosophisches* Konzept unter Rückgriff auf die Philosophie von Hegel einflussreich. Charles Taylor (1993)

beschäftigte sich mit der Anerkennung kultureller Differenzen in einer Politik der Differenz, die auf die Anerkennung des Unterschiedlichen als Gleichwertiges angewiesen ist. Axel Honneth (1994) wollte demgegenüber eine grundlegende Theorie menschlicher Identitätsentwicklung und gesellschaftlichen Fortschritts entwickeln. Auch Verteilungskämpfe und die Emanzipationsbestrebungen der Arbeiterbewegung sind in seiner Perspektive als Kämpfe um Anerkennung zu verstehen.

Während die *Philosophie* in erster Linie zu begründen versucht, wie Anerkennung (auf einer bestimmten Stufe sozialmoralischer Entwicklung) normativ zu verstehen ist, betrachtet die *Soziologie* Anerkennung analytisch als ein Medium sozialer Integration und sozialen Konflikts und als eine wesentliche Handlungsdimension von Akteuren. Die Kategorie der Anerkennung kann hier an weit zurückreichende Theorietraditionen anschließen. Ein frühmoderner Autor einer Theorie der Anerkennung ist Adam Smith. In seinem zweiten Hauptwerk, der „Theory of Moral Sentiments“ definierte er „Ansehen“ als das menschliche Bedürfnis, das den Eigennutz der Individuen begrenzen und regulieren kann. Max Weber und Georg Simmel sprachen von der „sozialen Ehre“, wenn sie die symbolische Ordnung der Gesellschaft und die legitimen Formen der Lebensführung in den Blick nahmen. Für Simmel war die Dankbarkeit als eine Form der Anerkennung im Sinne einer Gabentauschbeziehung einer der wesentlichen Faktoren sozialer Wechselbeziehungen und gesellschaftlichen Zusammenhalts. Im symbolischen Interaktionismus von George Herbert Mead und Erving Goffman wurde Anerkennung als wesentliches Element einer intersubjektiven Theorie der Identität verstanden. Talcott Parsons und die funktionalistischen Prestigetheorien sahen in sozialer Anerkennung die Verbindung zwischen der Motivation menschlichen Handelns und dem gesellschaftlichen Normensystem, weil in einer gut integrierten Gesellschaft denjenigen Anerkennung bzw. Prestige zukomme, die viel zur Realisierung gesellschaftlich anerkannter Ziele beitragen.

In der *Arbeits- und Industriesoziologie*, die von interessentheoretischen Konzepten dominiert war, hatte das Konzept der „Anerkennung“ lange Zeit eine eher randständige Bedeutung. Immer wie-

der wurden jedoch in empirischen Forschungen Fragen von Identität und Anerkennung in der Arbeit behandelt. So wurden in der als „Wertstudie“ bekannt gewordenen Untersuchung von Schumann et al. (1982), in der die Wirkungen betrieblicher Rationalisierung auf das Arbeitsbewusstsein der Beschäftigten in der Krise der Werftindustrie untersucht wurden, zwei Bezugsweisen des Arbeiters auf seine Tätigkeit unterschieden: Die Arbeitskraft-Perspektive, in der es um die Höhe des Lohns und ihre dauerhaften Verkaufschancen, und die Subjekt-Perspektive, in der es um die Realisierung eigener Fähigkeiten und Kompetenzen in der konkreten Arbeit und die soziale Anerkennung durch Kolleg:innen und Vorgesetzte sowie die Wertigkeit des eigenen Produkts geht (→ auch Arbeit und Interaktion, Arbeiterbewusstsein, Entgelt und Leistung, Psychologischer Vertrag).

Die Studie über „Betriebliche Lebenswelt“ von Volmerg, Senghaas-Knobloch und Leithäuser (1986) identifizierte die große Bedeutung, die der Suche nach dem „Sinn der Arbeit“ und dem eigenen Beitrag in der Arbeit zukommt. Hermann Kotthoffs Forschungen analysierten den → Betriebsrat als eine Institutionalisierung von Anerkennung und fußten auf dem Konzept der → „betrieblichen Sozialordnung“, in der „die handelnden Personen mit ihrem Anerkennungsanspruch – häufig gegensätzlich – deutend, interpretierend und Stellung nehmend die Struktur produzieren bzw. eine vorhandene Struktur reproduzieren.“ (Kotthoff 1994, S. 24)

In den 1980er Jahren kamen Beiträge aus der berufsbiografischen (Giegel et al. 1988) und aus der Frauenforschung hinzu. Gerade hier zwingt der Gegenstand dazu, die Arbeit im gesamten Lebenszusammenhang und damit in Bezug auf die Identität zu sehen. Besonders die Untersuchungen von Regina Becker-Schmidt (1983) arbeiten das doppelte Anerkennungsdefizit von Arbeiterinnen zwischen sozialer Anerkennung im Betrieb und privater Anerkennung im Haushalt heraus (→ Arbeit und Geschlecht, Sorgearbeit).

Man darf nicht vergessen, dass zur Geschichte des Anerkennungsparadigmas auch die Hawthorne-Studien und die Human-Relations-Bewegung gehören. Hier wurde in der „psychologischen“ Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und der Entwicklung eines anerkennenden Führungsstils ein

Instrument zur Steigerung von Arbeitsmotivation und betrieblichem Konsens gesehen. Dadurch stand das Anerkennungsparadigma im Verdacht, die im → Taylorismus strukturell angelegten Formen der Missachtung der Arbeitenden zu verdecken.

Zu größerer Beachtung verhalf der Anerkennungsperspektive dann ab Mitte der 1990er Jahre die Debatte in der deutschen Arbeitssoziologie um die → „Subjektivierung der Arbeit“. In dieser Debatte wurden die in der empirischen Forschung ermittelten gestiegenen Ansprüche der Beschäftigten thematisiert, ihre Subjektivität in die Arbeit einzubringen, die in widersprüchlicher Weise mit gleichfalls gewachsenen Anforderungen der Unternehmen an die Beschäftigten einhergehen, selbstorganisiert zu arbeiten und ihre Subjektivität zum Erreichen der Organisationsziele zu nutzen. Vor diesem Hintergrund gewann die Anerkennungsperspektive verstärkt an Resonanz (Holtgrewe et al. 2000, Voswinkel 2001, Wagner 2004, Frey 2009).

Zentrale Forschungsergebnisse

In der Gesellschaft der Moderne sind Arbeit, berufliche Leistung und wirtschaftlicher Erfolg zentrale Grundlagen und Institutionen gesellschaftlicher Wertschätzung. Im Arbeitsmarkt erwirbt man basale Anerkennung durch den Erwerb und Erhalt einer Arbeitsstelle und durch eine erfolgreiche Karriere (→ auch Erwerbsarbeit). Durch seinen Beruf wird die Einzelne in der Welt gesellschaftlicher Arbeitsteilung verortet.

Weil in diesem Sinne Arbeit wesentlich für die Identität ist, ist Arbeitslosigkeit (→ Erwerbslosigkeit) eine der zentralen Ursachen von Anerkennungsdefiziten, Identitätskrisen und Stigmatisierungserfahrungen. Aber auch in der Arbeit sind die Chancen, Wertschätzung zu erzielen, höchst ungleich. Denn es gibt mehr und weniger wertgeschätzte Tätigkeiten. Arbeit kann auch Quelle der Missachtung sein, wenn sie als schmutzige, sozial unterwürfige oder moralisch diskreditierte Arbeit (dirty work) angesehen ist. Verschiedene Arbeiten und Arbeitskulturen ringen untereinander um gesellschaftliche Wertschätzung. Erziehungs-, Familien-, Pflege- und ehrenamtliche Arbeiten kämpfen darum, gegenüber der Erwerbsarbeit als Arbeit anerkannt zu werden (Nierling 2013) (→ Nicht-Erwerbsarbeit). Müllmänner be-

ziehen sich auf männliche Werte von Stärke, um ihre Stigmatisierung zu bearbeiten (Billerbeck 1998). Die → Dienstleistungsarbeit (Voswinkel 2005 a) leidet nach wie vor unter einem Anerkennungsdefizit gegenüber der Produktions- und Wissensarbeit. Die häufig weiblich konnotierten Care-Arbeiten – etwa die Pflegearbeit (Kumbruck et al. 2010) – sind zwar moralisch zunehmend wertgeschätzt, erfahren jedoch hinsichtlich ihres Status und ihres Einkommens nur geringe Anerkennung. Und auch prekär Beschäftigte machen immer wieder Erfahrungen von Missachtung ihrer Arbeit (→ auch Einfacharbeit, Niedriglohnssektor, Prekarität, Sorgearbeit).

Anerkennung in der Arbeit wandelt sich. War bis in die Frühzeit der Industrialisierung hinein die soziale Lage des Arbeiters/der Arbeiterin durch geringes gesellschaftliches Prestige gekennzeichnet, weil soziale Anerkennung an Geburt (Adel) oder Eigentum (Bürgertum) gebunden war, so gelang es der Arbeiterbewegung, Anerkennung für die Arbeit in einer „Lohnarbeitsgesellschaft“ zu erringen, in der kollektive und sozialstaatliche Regulierungen und Sicherungen als „Sozialeigentum“ eine neue Basis gesellschaftlicher Anerkennung begründeten (Castel 2000) (→ auch Arbeit im Kapitalismus, Arbeitsgesellschaft). Der → Fordismus muss allerdings als eine komplexe Verbindung von Anerkennung und Missachtung der Beschäftigten beschrieben werden, weil er zwar eine Anerkennung des Arbeiters/der Arbeiterin als „Arbeitsbürger“ (Kotthoff 1994) ermöglichte, in den tayloristischen Arbeitsstrukturen aber vor allem die ausführende Arbeit immer mehr fragmentiert und dequalifiziert wurde.

Vor dem Hintergrund erweiterter Aufstiegsmöglichkeiten, der gestiegenen Bildungsbeteiligung der Lohnabhängigen und unter Bezug auf die Werte der Moderne von Autonomie und → Partizipation entwickelte sich in der Spätphase des Fordismus eine zunehmende Spannung zwischen Produktionsweise und gesellschaftlicher Subjektivität. Als auch die Anforderungen der Produktion sich so wandelten, dass der fordistische Arbeitnehmertypus den Anforderungen an Flexibilität und Selbstorganisation nicht mehr genügen konnte, geriet mit dem Fordismus auch der entsprechende Anerkennungsmodus in die Krise. Beschäftigte fordern nun Autonomie als Ausdruck von Anerkennung ein und Unternehmen

ziehen sich aus der Verpflichtung zurück, normale Arbeitsleistung in dauerhaften Betriebsbindungen zu würdigen. Mit der Flexibilisierung und → Vermarktlichung der Arbeit wird erworbener Status immer wieder in Frage gestellt; in wiederkehrenden Reorganisationsprozessen von Unternehmen (→ Unternehmens[re]organisation) muss sich der/die Einzelne immer wieder neu bewähren, seinen/ihren Platz in veränderten Arbeitskontexten neu finden. Diese Veränderungen begründen eine eher fluide Anerkennung, in der die Mitarbeiter:innen und ihre Potenziale wiederkehrend evaluiert werden, ohne dass sie die Sicherheit erhalten, damit einen dauerhaften Status zu erwerben (Voswinkel/Wagner 2013).

Unter diesen Bedingungen werden Anerkennungswünsche und -enttäuschungen verstärkt als Probleme und Erklärungsfaktoren des Arbeitshandelns und betrieblicher Konflikte erkannt. Johannes Siegrist (1996) konnte einen engen Zusammenhang von „Gratifikationskrisen“ und Gesundheitsbeeinträchtigungen nachweisen (→ auch Arbeits- und Gesundheitsschutz). Michael Frey (2009) arbeitete die zentrale Bedeutung der Anerkennung in der Arbeit als Element der subjektiven Aneignung von Arbeit heraus. Die empirischen Untersuchungen zur Umsetzung des neuen Entgeltrahmenabkommens in der Metallindustrie (Kuhlmann/Schmidt 2011) haben gezeigt, dass viele Beschäftigte trotz finanzieller Besitzstandswahrung ihre Arbeit durch die neue Bewertung nicht angemessen anerkannt fanden. Insbesondere ältere Beschäftigte klagten über die mangelnde Anerkennung ihrer Erfahrungen und ihrer Lebensleistung, wie Sabine Zimmer (2016) in einer ausführlichen Fallstudie eines Automobilunternehmens aufzeigte.

Wesentlich für die Präzisierung des Konzepts der Anerkennung ist sein Verhältnis zu demjenigen des Interesses. Beschäftigte streben nach Anerkennung oder/und verfolgen pragmatische Interessen; sie erfahren Versagungen als Verstöße gegen ihre berechtigten Interessen oder/und als Missachtung. Das Verhältnis von Interessen- und Anerkennungsdimension ist umstritten. Jule Westerheide (2021) besteht auf der Priorität des „Interesses“. Boes und Trinks (2006) verstehen das Streben nach Anerkennung und Verwirklichung in der Arbeit als eine wesentliche Interessensdimension von IT-Beschäftigten (→ auch Informa-

tions- und Wissensarbeit). Schmidt 2005 und Voswinkel 2012 plädieren für eine duale bzw. mehrdimensionale Perspektive, in der Arbeitsbeziehungen sowohl unter dem Blickwinkel der Anerkennung wie unter jenem des Interesses zu untersuchen sind und es zu Konflikten zwischen dem Interesse und dem Anerkennungsbedürfnis – zu einer „Anerkennungsfalle“ (Voswinkel 2021) – kommen kann. Auch soziale (Arbeits-)Konflikte können als Interessen- und als Anerkennungskonflikte gerahmt sein; sie bilden dann unterschiedliche Konflikttypen mit spezifischen Dynamiken (Voswinkel 2001, Nachtwey 2013). In neuerer Zeit nehmen immer mehr Arbeitskonflikte insbesondere im öffentlichen Sektor – etwa in Kitas und im Pflegebereich – den Charakter von Anerkennungskämpfen an (Flecker et al. 2014, Bräutigam et al. 2020).

Internationaler Bezug

In der Sozial-, besonders der politischen Philosophie ist die Anerkennungstheorie international breit rezipiert. Sie bezieht sich hier vor allem auf die Beziehung sozialer und kultureller Identitäten. Im *nordamerikanischen* Kontext wurde besonders von Nancy Fraser (Fraser/Honneth 2003) auf die Relevanz von Rassenkonflikten, die Anerkennungskämpfe zwischen den Geschlechtern und die Akzeptanzbestrebungen von Homosexuellen hingewiesen. Michèle Lamont (2002) hat die moralischen Einstellungen weißer und schwarzer nordamerikanischer Arbeiter in ihrem Verhältnis zur Arbeit als Bemühung um Selbstrespekt und Würde aufgezeigt. In der Soziologie *Italiens* hat Alessandro Pizzorno (1978) bereits in den 1970er Jahren die zentrale Bedeutung von Anerkennung und Identität zur Erklärung der expressiven Seite von Arbeitskämpfen betont. In *Frankreich* verstand Pierre Bourdieu (1993) Anerkennung als symbolisches Kapital, das die Position eines Akteurs im sozialen Feld verbessern kann und den anderen Kapitalsorten (ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital) ihren gesellschaftlichen Wert zuweist. Gerade die französische Soziologie und Sozialphilosophie behandelt explizit oder implizit Fragen der Anerkennung mit Nachdruck. Robert Castel (2000) arbeitet die Erosion von Anerkennung in den Prozessen einer negativen Individualisierung, der Exklusion und sozialen Verwundbarkeit heraus. François Dubet

(2008) beschreibt die Erfahrung fehlender Anerkennung als eine der wesentlichen Ungerechtigkeits Erfahrungen in der Arbeit. Bigi et al. (2015) entwickeln eine aner kennungssoziologische Analyse der modernen Arbeit, Christophe Dejours (2012) analysiert Anerkennungsprobleme als wesentliche Elemente des Leidens in der Arbeit und Dejours et al. (2018) erörtern „recognition“ als eine zentrale Kategorie der „Rückkehr der Arbeit in die Kritische Theorie“.

Stephan Voswinkel

Empfehlungen zum Weiterlesen

- Castel, Robert 2000: *Metamorphosen der sozialen Frage*. Konstanz: UVK.
- Frey, Michael 2009: *Autonomie und Aneignung in der Arbeit*. München/Mering: Hampp (bes. Kap. III.2 und VI.1).
- Holtgrewe, Ursula/Voswinkel, Stephan/Wagner, Gabriele (Hg.) 2000: *Anerkennung und Arbeit*. Konstanz: UVK (bes. die Einleitung).
- Voswinkel, Stephan 2001: *Anerkennung und Reputation. Die Dramaturgie industrieller Beziehungen*. Konstanz: UVK.
- Voswinkel, Stephan 2012: ‚Recognition‘ and ‚Interest‘: A Multidimensional Concept in the Sociology of Work. In: *Distinktion: Scandinavian Journal of Social Theory*, Vol. 13, No.1, S. 21–41.

Angestelltensoziologie

Begriff

Der Begriff Angestellte verweist zunächst auf → Erwerbsarbeit; frühe Definitionen gingen von Funktions- und Tätigkeitsmerkmalen sowie von der Positionierung in der Hierarchie eines Unternehmens bzw. einer Verwaltung aus. Angestellte übten hauptsächlich kaufmännisch-verwaltende Tätigkeiten aus, dafür benötigten sie fachspezifische Qualifikationen (→ Qualifikation/Kompetenz). Von der betrieblichen Positionierung ausgehende Definitionen hoben stärker auf höhere oder leitende Stellungen in der Betriebs hierarchie ab. Ausgehend von diesen Verortungen in der Arbeitswelt wurden Angestellte in einer sozialstrukturellen Perspektive begrifflich als „Neuer Mittelstand“ (respektive „neue Mittelschicht“) gefasst. Im Gegensatz zum quantitativ eher abnehmenden „alten Mittelstand“ (selbstständige Gewerbetreibende in Handel und Handwerk) wur-

den Angestellte als anwachsende gesellschaftliche Großgruppe mit spezifischen sozialen Interessenlagen, Orientierungen und Verhaltensweisen eingestuft, der eine gegenüber Arbeitern höhere soziale Stellung mit deutlichen Abgrenzungsbestrebungen zugeschrieben wurde. Definitionen sowie inhaltliche Fragestellungen der Angestelltensoziologie wurden somit stets in engem Zusammenhang mit der jeweiligen Sozialstruktur und der politischen Geschichte eines Landes gesehen (vgl. Mangold 1981). Es ist u.a. diesem doppelten Blick auf die Angestelltenfrage geschuldet, dass in der Angestelltensoziologie lange umstritten war, wer überhaupt dieser Beschäftigungsgruppe zugeordnet werden sollte und welche Charakteristika ihren Arbeitsalltag und ihr berufliches wie gesellschaftliches Bewusstsein bestimmte.

Genese/theoretischer Kontext

Die Beschäftigtengruppe der Angestellten (umgangssprachlich: die mit „der weißen Kragelinie“) begann mit dem Ausgang des 19. Jahrhunderts zahlenmäßig stark zu wachsen, gleichwohl wurde sie von Politik, Wirtschaft und Wissenschaft erst im ausgehenden Kaiserreich und in der Weimarer Republik „entdeckt“, als unterschiedliche gesellschaftliche Interessengruppen zunehmend härter um politische Rechte und die Verteilung des gesellschaftlichen Wohlstands rangen. Die wirtschaftlichen und politischen Eliten des Kaiserreichs sahen sich mit den Forderungen der Arbeiterklasse nach politischer Partizipation konfrontiert; diese Kräfte wollten die Angestellten mit Angeboten für soziale Sicherheit und betriebliche → Anerkennung sowie mit staatlich gewährleisteten Bildungszertifikaten für bestimmte Berufs- und Qualifikationsgruppen auf ihre Seite ziehen, um so mit einem starken Bündnispartner Ansprüche der Arbeiterklasse abwehren zu können. Die wissenschaftlichen Analysen der sich in dieser Übergangszeit zur voll entwickelten → Industriegesellschaft stark verändernden Berufs- und Sozialstruktur befassten sich somit von Anbeginn an mit der Frage, wo sich die Angestellten bewusstseinsmäßig und politisch verorten würden, auf der Seite der Arbeiterklasse oder auf der Seite der konservativen Kräfte bzw. der politischen und wirtschaftlichen Elite. Diese Auseinandersetzungen spiegelten sich in der neu entstehenden Angestellten-

soziologie wider, die neben der Analyse von Arbeits- und Beschäftigtenverhältnissen in Büros und Kontoren „die Notwendigkeit oder Vergeblichkeit des Klassenkampfes zu begründen hatte“ (Kadritzke 1996, S. 42), mit der Folge, dass beim Blick auf die Angestellten „Realität und Ideologie – besonders in Deutschland – weit enger verschlungen“ sind als in anderen Ländern (ebd.).

Der Marx'schen Kapitalismusanalyse zufolge verorten Angestellte im Gegensatz zu Arbeitern „unproduktive Arbeit“, da sie keinen Mehrwert schaffen. Die überwiegende Mehrheit der Angestellten in den Verwaltungen von Industriebetrieben, Kreditinstituten, Versicherungen und Handelshäusern stuft Marx als „kommerzielle Lohnarbeiter des Kapitals“ ein. Hieran schlossen viele Vertreter der später entstehenden Angestelltensoziologie in der Erwartung an, dass sich Angestellte als „white collars“ (Mills 1951) in ihrer Tätigkeit im Gegensatz zu Arbeitern („blue collars“) zwar nicht die Hände schmutzig machen müssen, dass sie aber angesichts der Verwertungsbedingungen des Kapitalismus dem Lohnarbeiterstatus nicht entkommen würden und somit wie die Arbeiterklasse auch allgemeinen Gesetzen von Arbeitsteilung, → Rationalisierung und Verelendung ausgeliefert seien. Lediglich einen kleinen Teil der Angestellten, so Ingenieure in Leitungs- und Kontrollfunktionen in der industriellen Produktion (→ auch Ingenieursarbeit), rechnete Marx zum produktiven Gesamtarbeiter, allerdings mit tendenziell abschätzigem Blick für ihre eigentliche Funktion, die er darin sah, als (Unter-)Offiziere des Kapitals zu agieren.

In dem von Max Weber geprägten Strang der Kapitalismusanalyse (vgl. etwa Weber 1976 [1922]) wird den Angestellten (ebenso wie den Beamten) eine produktive Funktion zugeschrieben, zum einen aufgrund der an transparenten Regeln ausgerichteten und korruptions- sowie willkürfreien Sachorientierung bei der Bearbeitung von (kaufmännischen) Vorgängen, zum anderen wegen der strikten Loyalität gegenüber dem Prinzipal bzw. Amt. Werden beide Anforderungen an eine effiziente Bürokratie erfüllt, so winken finanziell angemessene Gratifikationen, beruflicher Aufstieg und wachsende gesellschaftliche Anerkennung. Weber betonte somit anders als Marx die eigenständige Rolle der kaufmännisch-verwaltenden Angestellten für die Ausdifferenzierung

und Effizienzsteigerung der modernen Ökonomie. Beides setzt in seinen Augen leistungsfähige private wie staatliche Verwaltungsapparate sowie mit Privilegien ausgestattete Beschäftigte (Bezahlung, beruflicher Aufstieg, soziale Absicherung) voraus. Konsequenterweise verbreitete sich auch in der Privatwirtschaft (Industrie, Banken etc.) für eine allerdings begrenzte Zeit der Begriff des „Privatbeamten“ (vgl. Kocka 1981) für Beschäftigte in verantwortungsvollen Funktionsbereichen wie Buchhaltung, Ein- und Verkauf sowie Kreditabteilungen.

In einer Linie mit Max Weber sind die in den 1950er und frühen 1960er Jahren entstandenen Angestelltenstudien mit herrschafts- und organisationstheoretischer Fokussierung zu sehen. Demnach delegieren Unternehmensleitungen und Verwaltungsspitzen an Angestellte Aufgaben der Ausübung von → Herrschaft, sie wurden deshalb als Teil der „herrschenden Klasse“ (Dahrendorf 1957) verortet. Mit der Teilhabe von Angestellten an Leitungsfunktionen in Unternehmen (vgl. neben Dahrendorf Croner [1962]) werden zugleich Erwartungen an spezifische betriebliche und gesellschaftliche Verhaltensformen verbunden, die im Gegensatz zu den Prognosen von Marx nicht für eine Annäherung an die Arbeiterklasse, sondern für Distinktion und eigenständige Interessenorientierung stehen sollten.

Es war Hans Speier, der mit seiner erst 1977 publizierten – aber schon Anfang der 1930er Jahre verfassten – Studie „Zur Soziologie der deutschen Angestelltenschaft“ (so der ursprüngliche Titel) aus den kontroversen Positionen in der Angestelltenfrage herausführte. Speier präsentierte eine Argumentationslinie, in der erstmals die Heterogenität von Angestelltentätigkeiten angemessen berücksichtigt wurde und in der das gesellschaftliche Denken und Handeln nicht allein aus der betrieblichen Funktion und Positionierung, sondern auch mit Blick auf die sehr unterschiedlichen sozialen Herkunftsmerkmale reflektiert wurde. Was von Kracauer (1930) in seiner Sozialreportage zeitgleich für Männer und Frauen in ganz unterschiedlichen Angestelltenverhältnissen plastisch beschrieben wurde, brachte Speier (1977, S. 21) dergestalt auf den Punkt, dass „diese Schicht einerseits an das Lumpenproletariat, andererseits an Kleinunternehmer und Direktoren von Mittel- und Großbetrieben heranreichte“:

Und wenn dann noch „vorkapitalistische, militärische, bürokratische und noch andere Wertvorstellungen“ (ebd.) ins Spiel kommen, so sollte es niemanden wundern, dass unter den Angestellten sowohl „mittelständische“ als auch (frei-)gewerkschaftliche Orientierungen vorfindbar waren.

Zwei weitere namhafte „Gründungsväter“ der Angestelltensoziologie in Deutschland, Emil Lederer und Jacob Marschak (1926), spitzten die wissenschaftliche Debatte auf die Frage zu, ob Angestellte als „neuer Mittelstand“ den unüberschaubar niedergehenden „alten Mittelstand“ als zwischen den antagonistischen Interessen von Bourgeoisie und Arbeiterklasse stehend ablösen würden. Ihre Hypothese lautete, „daß der Kapitalismus zwar durch die ihm immanenten Tendenzen unaufhaltsam zur Konzentration der wirtschaftlichen Unternehmungen, damit zur Verminderung der selbstständig Berufstätigen, zur Auflösung und Zurückdrängung des alten Mittelstandes führe, daß jedoch auf der anderen Seite eine rapid wachsende Schicht unselbstständig Berufstätiger in Bildung begriffen sei, welche keine Arbeiter umfasse, den Fortgang des Proletarisierungsprozesses aufhalte, sich als Puffer zwischen das Großkapital und das Proletariat schiebe und alle die sozialen Funktionen übernehme, für welche die ‚alte Mittelschicht‘ numerisch zum Teil auch sozial und kulturell nicht mehr ausreiche“ (1926, S. 121 f.).

Diese zwei Leitfragen der Angestelltensoziologie – Lohnarbeiterschicksal oder angestelltenspezifische, privilegierte Formen der Arbeitskraftnutzung und der Rationalisierung sowie „neuer Mittelstand“ mit eigenständiger gesellschaftlicher Orientierung und Distanz zur Arbeiterklasse – bestimmten die wissenschaftlichen Debatten bis in die 90er Jahre des 20. Jahrhunderts, d.h. – zugespitzt – bis zu ihrer (schleichenden) Auflösung in einer sich neu aufstellenden Dienstleistungssoziologie.

Zentrale Forschungsergebnisse

Die empirischen Analysen von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen in der Bundesrepublik konzentrierten sich bis in die 80er Jahre des 20. Jahrhunderts auf Fragen zur Zukunft von Industriearbeit; ein eigenständiger Strang der Angestelltensoziologie verblieb im Windschatten des

„großen Bruders“ Industriesoziologie. Letztere neigte mehrheitlich der Marx'schen Prognose des gleichen Lohnarbeiterschicksals von Arbeitern und Angestellten im entwickelten Kapitalismus zu. Debattiert wurde – wie schon in der Weimarer Republik – über das „Ende der weißen Kragenlinie“, sprich die endgültige Unterwerfung der Angestellten unter Rationalisierungsmuster und -folgen, wie sie Taylor (→ Taylorismus) und seine Nachfahren für industrielle Produktionsarbeit konzipiert und durchgesetzt haben. Baethge/Oberbeck konnten mit der Studie „Zukunft der Angestellten“ (1986) auf der Basis von Betriebsfallstudien demgegenüber nachweisen, dass zwar einfachere Angestelltentätigkeiten durch Technikeinsatz nahezu vollständig substituiert wurden, dass aber in qualitativ anspruchsvolleren Einsatzfeldern Anforderungsprofile und Autonomiespielräume ausgeweitet wurden – allerdings bei gleichzeitiger Einführung neuer Formen der Leistungsbemessung und -kontrolle, mit der Folge einer „Entmythologisierung“ sowie „Refeudalisierung“ von Angestelltenarbeit (→ Dienstleistungsarbeit). So war für die Mehrheit der kaufmännisch-verwaltenden Angestellten eine Schwächung ihrer betrieblichen Stellung nicht zu übersehen, ablesbar u.a. an neuen technischen Möglichkeiten der Kontrollierbarkeit von Arbeitsabläufen und Leistungen sowie an einer stärkeren betrieblichen Arbeitsmarktabhängigkeit aufgrund unternehmensgebundener Weiterbildung und Arbeiterfahrungen.

Littek/Heisig (1987) kamen in einer zeitgleich durchgeführten empirischen Studie in puncto Qualifikation zu ähnlichen Befunden, allerdings betonten sie ungleich stärker die Bedeutung betrieblicher Aushandlungsprozesse bei der Verbreitung von EDV in kaufmännischen und technischen Abteilungen der Industrie. Das Management, so ihr Befund, wollte hier explizit die Interessen der qualifizierten Angestellten aufnehmen. Der Mehrheit der seinerzeit aktiven Industrie- und Angestelltensoziologen warfen sie die Nichtbeachtung betrieblicher Sozialbeziehungen vor, was dazu führe, dass Spielräume für die differenzierte Gestaltung von Arbeitsprozessen und Gratifikationen auf Betriebsebene systematisch unterschlagen würden (1987, S. 17). Littek und Heisig hoben also auf „individualistische Handlungsstrategien“ sowie auf intakte Vertrauensbe-

ziehungen zwischen → Management und qualifizierten Angestellten ab und erneuerten so das Theorem einer gegenüber (Industrie-)Arbeitern deutlich herausgehobenen sozialen Stellung im Betrieb (→ auch Arbeit und Technik, Arbeitspolitik, Facharbeit, Arbeit im Kapitalismus).

In den 1990er und 2000er Jahren entstanden empirische Studien insbesondere zu Rationalisierungsverläufen, Interessenlagen und Verhaltensweisen hochqualifizierter und mit Leitungskompetenzen versehener Angestellter – mit wiederum kontroversen Befunden und wissenschaftlichen Interpretationen. So wurden steigende Qualifikationsanforderungen und zunehmende subjektive Ansprüche an die Ausgestaltung betrieblicher Prozesse und Strategieentwicklung im Sinne einer „Beitragsorientierung“ für das Unternehmen festgestellt – bei gleichzeitig anwachsender Belastung durch Leistungsdruck und wenig stringent gestalteten Rationalisierungsprojekten, ohne dass diese privilegierte Gruppe der Angestellten daraus die Notwendigkeit einer kollektiven Interessenvertretung gemeinsam mit Arbeitern und eher geringqualifizierten Angestellten ableitete (vgl. den Überblick in Kotthoff 2016). Insbesondere die Gewerkschaften und einige der ihnen nahestehenden Industriesoziologen hoffen gleichwohl unbeirrt auf die Einsicht der qualifizierten kaufmännisch-verwaltenden wie der technischen Angestellten in das auch für sie unter kapitalistischen Bedingungen unvermeidliche Lohnarbeiterschicksal. So sehen Boes und Mitautoren (Boes et al. 2014, S. 33) hochqualifizierte Angestellte „auf dem Weg zu einer Industrialisierung neuen Typs (...). Neue Formen der Standardisierung und Prozessorientierung halten Einzug selbst in jene Bereiche der Kopfarbeit, die sich durch einen hohen Anteil kreativer Arbeit auszeichnen.“ Die Achillesferse dieser These vom Ende ehemals privilegierter Arbeitsbedingungen bleibt eine schmale Empiriebasis (vor allem in der IT-Industrie); zudem gibt es empirische Studien mit gegenläufigen Befunden, d.h. die „Kopfarbeiter“ verfügen durchaus über Potenziale zur Abwehr von Rationalisierungsvorstellungen des Managements, wenn diese ihren Vorstellungen von anspruchsvoller, sinnstiftender und eigenverantwortlicher Arbeit zuwiderlaufen (vgl. Hodgson/Briand 2013, Kratzer/Tullius 2016). Den Prognosen einer Trendwende in Richtung Lohnar-

beiterorientierung bei der Mehrheit der kaufmännisch-verwaltenden wie der technischen und hochqualifizierten Angestellten ist daher weiterhin mit Skepsis zu begegnen. Zu vermuten ist eher, dass die Dynamik von Arbeit und Beschäftigung bei Angestellten zukünftig wie auch schon in der Vergangenheit durch ebenso heterogene wie gegensätzliche Einflussfaktoren und Verlaufsformen bestimmt sein wird (→ auch Informations- und Wissensarbeit).

In der Metall- und Elektroindustrie wurde nach maßgeblichen Initiativen der IG Metall 2003 ein neues Entgeltrahmenabkommen (ERA) abgeschlossen, mit dem die Differenzierung in separate Lohn- und Gehaltssysteme für Arbeiter und Angestellte aufgehoben wurde – „beseitigt wurde eine Unterscheidung, die als historisch überholt, dysfunktional und diskriminierend galt“ (Bahnmüller/Schmidt 2009, S. 119; → auch Entgelt und Leistung). Dass auf dieser Basis die angestrebten gewerkschaftlichen Gleichbehandlungsziele von Arbeitern und Angestellten nachhaltig eingelöst werden können und Arbeiter und Angestellte in gleicher Weise gemeinsam und machtvoll ihre Interessen organisieren und durchsetzen, ist gleichwohl weiterhin kein Selbstläufer. Die Interessenorganisation von Angestellten bleibt für deutsche Gewerkschaften allemal eine Sisypusarbeit.

Herbert Oberbeck

Empfehlungen zum Weiterlesen

Baethge, Martin/Oberbeck, Herbert 1986: Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Boes, Andreas/Kämpf, Tobias/Lühr, Thomas/Marrs, Kira 2014: Kopfarbeit in der modernen Arbeitswelt: Auf dem Weg zu einer „Industrialisierung neuen Typs“. In: Sydow, J./Sadowski, D./Conrad, P. (Hg.): Arbeit – eine Neubestimmung. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 33–62.

Haipeter, Thomas (Hg.) 2016: Angestellte Revisited. Arbeit, Interessen und Herausforderungen für Interessenvertretungen. Wiesbaden: Springer VS.

Kadritzke, Ulf 1996: Angestellte in gewerkschaftlicher Perspektive: Verblässende Exklusivitäten, neue Probleme. In: Hurrell, G./Jelich, F.-J. (Hg.): Geschichte und Zukunft der industriellen Arbeit. Bd. 5: „Arbeiter“, „Angestellte“ – Begriffe der Vergangenheit? Marburg: Schüren, S. 42–58.

Kotthoff, Hermann 2016: Hochqualifiziertenforschung und Gewerkschaften: Phasen, Paradigmen und Prognosen. In: Haipeter, T. (Hg.): Angestellte Revisited. Arbeit, Interessen und Herausforderungen für Interessenvertretungen. Wiesbaden: Springer VS, S. 67–82.

Speier, Hans 1977: Die Angestellten vor dem Nationalsozialismus, Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.

Arbeit

Begriff

Arbeit meint jede zweckhafte Tätigkeit, die der Befriedigung materieller oder geistiger Bedürfnisse dient. Die Tätigkeit selbst kann dabei in körperlicher, manueller Arbeit und/oder in geistiger Arbeit bestehen. In ihrer elementarsten Form ist Arbeit auf die Sicherung des Überlebens auf der Grundlage natürlicher Ressourcen gerichtet. In philosophischer Sicht schränkte Hannah Arendt den Begriff *Arbeit* auf die physische Reproduktionstätigkeit des Menschen ein, von der sie *Herstellen* etwa im Sinne der Tätigkeit der Künstler und Handwerker und *Handeln* als das auf andere bezogene Tun unterschied (Arendt 1981). Demgegenüber wird Arbeit auch oft als Auszeichnungsmerkmal des Menschen und als Grundlage der Entstehung der Kultur verstanden. In soziologischer Sicht wird insbesondere darauf verwiesen, dass Arbeit in der Regel im Rahmen einer Gemeinschaft und in sozialen Bezügen der Kooperation und Arbeitsteilung erfolgt, im Rahmen von Organisationen und in Interaktion mit anderen geleistet wird. Dabei richtet sich das Erkenntnisinteresse auf die Arbeit in der modernen Gesellschaft, in der die soziale Position in besonderem Maß durch die Arbeit bestimmt wird. Arbeit hat auch Bedeutung für die Person, für die Entwicklung ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten, ihres Bewusstseins und ihrer Identität. Sie wird auch als wichtige Grundlage der Integration der Menschen in ihre Gesellschaft (bzw. im Fall von Migranten: in die Aufnahmegesellschaft) gesehen.

Arbeit wird in der Gegenwart mit kontinuierlicher, meist unselbstständiger → Erwerbsarbeit identifiziert. Sie wird durch die Institution des Arbeitsvertrags und durch das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer konstituiert, verweist daher nicht auf ein bestimmtes

Tun, sondern auf eine Beziehung und auf die kollektive Zugehörigkeit zu einer sozialen Kategorie *Arbeiter* oder *Arbeitnehmer*. Die empirischen Studien der Arbeits- und Industriosociologie beschäftigen sich primär mit den Formen der Erwerbsarbeit, insbesondere der Lohnarbeit im → Betrieb. Im Zentrum der Aufmerksamkeit stand dabei lange Zeit die Industriearbeit, d.h. die Arbeit im Produktionsbereich des industriellen Sektors; gegenwärtig kommt jedoch der → Dienstleistungsarbeit in ihren vielfältigen Formen sowie der → Informations- und Wissensarbeit besondere Bedeutung zu.

Neben den Formen und Beziehungen der Arbeit im Rahmen des staatlich institutionalisierten Erwerbssystems findet der Begriff Arbeit aber auch Verwendung zur Bezeichnung von Aktivitäten jenseits desselben wie etwa der Hausarbeit, der Eigenarbeit, der Schwarzarbeit, der Freiwilligenarbeit oder der ehrenamtlichen Arbeit, die oft als *informelle Arbeit* zusammengefasst werden (→ Nicht-Erwerbsarbeit, Sorgearbeit). Die große kulturelle Bedeutung der Arbeit, die diese in der modernen Gesellschaft erhalten hat, so dass von ihr oft auch als → *Arbeitsgesellschaft* gesprochen wird, manifestiert sich ebenso darin, dass im übertragenen Sinn von Familienarbeit, Beziehungsarbeit, Körperarbeit, Konsumarbeit, Trauerarbeit etc. gesprochen wird.

Genese/theoretischer Kontext

In der Geschichte der Menschheit ist der Wandel der Arbeit eng mit jenem der Produktionsweise und der sozialen Organisation der Gesellschaft verbunden (vgl. Suzman 2021). Die auf Verwandtschaftsstrukturen beruhenden archaischen Kulturen mit ihrem Leben aus der Natur wiesen eine elementare Arbeitsteilung auf Grund von Geschlecht und Alter auf. Sie veränderten sich im Verlauf der neolithischen Revolution und der Entwicklung des Ackerbaus und der Viehzucht. In den Ackerbau betreibenden Gesellschaften entstanden eine differenziertere Arbeitsteilung und eine stark vertikal geprägte Herrschaftsordnung; durch die Unterwerfung anderer Völker verfügten die alten Reiche über ein großes Arbeitskräftepotenzial aus Sklaven oder unfreien Personen. Dieses konnte nicht nur für zentrale Bauprojekte, wie Bewässerungsanlagen, Pyramiden etc., sondern auch für die Landarbeit einge-

setzt werden. Die unfreie Arbeit durch Sklaven gilt insbesondere als ein Kennzeichen der griechischen und römischen Wirtschaft und prägte noch lange das Verständnis von Arbeit als gering geachtete, mühevoll Tätigkeit („labor“), die den eines Bürgers würdigen Beschäftigungen („opus“) gegenübergestellt wurden. Seither finden sich in vielen Sprachen unterschiedliche Ausdrücke für Arbeit; so etwa im Englischen „labour“ und „work“.

Das Christentum brachte zwar eine Aufwertung der Handarbeit, gleichzeitig aber galt die Mühlsal der Arbeit als Strafe für den Sündenfall, Teil des Elends des diesseitigen Lebens. Im Mittelalter meinte Arbeit vor allem Landarbeit, die von Leibeigenen und Hörigen verrichtet wurde, was als ein Merkmal der feudalen Produktionsweise charakterisiert wurde (vgl. Joyce 1987). Daneben entwickelte sich in den Dorfgemeinschaften und Klöstern das ländliche Handwerk. Die Entwicklung der Städte hatte große Bedeutung für die im Zuge von Kämpfen errungene Loslösung von Handwerk und Gewerbe aus dem grundherrlichen Gefüge. Die städtischen Handwerker waren frei und schlossen sich vielfach zu berufsgenossenschaftlichen Verbänden, den Zünften, zusammen. Im Spätmittelalter produzierten dann viele der ländlichen Handwerker im Auftrag der Händler im sog. Verlagsystem, das in vielen Gewerbebezügen bis weit ins 19. Jahrhundert die vorherrschende Form der Produktion blieb. Vielfach waren solcherart Hausindustrie und Landwirtschaft eng miteinander verbunden.

Die selbstständige handwerkliche Arbeit erfolgte in Form eines Werkauftrags für einen Kunden im eigenen Haus mit Hilfe von Werkzeug, aber ohne den Einsatz von Maschinen. Im Zeichen des Merkantilismus kam es zur Entwicklung von Manufakturen, die bereits auf der Trennung von Wohn- und Produktionsort, auf einheitlicher Leitung, betrieblicher Arbeitsteilung und Spezialisierung beruhten, teilweise auch schon Maschinen einsetzten, die jedoch nur der Unterstützung der Arbeit dienten. In jenen Regionen wie etwa Flandern, wo es schon früh eine Exportindustrie gab, kam es auch zum Auftreten von Lohnarbeit in größerem Umfang. Die Verbreitung von Verlagsystem und Manufakturarbeit markierte zusammen mit der Abschließung der Zünfte im 18. Jahrhundert den Niedergang vieler selbstständi-

ger Handwerker; sie wurden zu vorindustriellen Lohnarbeitern. Die Lohnarbeit existierte daher in einem gewissen Umfang lange vor der Industrialisierung (→ Industriegesellschaft und Industrialisierung).

Im Verlauf der Neuzeit war es vor allem durch die Ausbreitung des protestantischen Glaubens zur Verinnerlichung der Pflichtethik der Arbeit gekommen (vgl. Max Webers bahnbrechende Untersuchung über die Bedeutung der protestantischen Ethik für den „Geist des Kapitalismus“ (Weber 1986 [1920])), was aber auch den Aufstieg von Gewerbe und Handel reflektiert. Arbeit wurde als spezifische Tugend des Menschen verstanden, durch welche er Freiheit, Würde und göttliche Gnade erlangt. Arbeit erhielt dadurch einen hohen moralischen Stellenwert und wurde auch zur rechtlichen Begründung des Eigentums herangezogen. Adam Smith kennzeichnete die Arbeit als Produktionsfaktor neben Kapital und Grund und Boden. Die Arbeitswertlehre, wonach der Wert der Güter durch die Arbeit begründet wird, wurde von Karl Marx übernommen und zu einer wichtigen Grundlage seiner Kapitalismustheorie, aber auch seiner Sicht von der Vergesellschaftung des Menschen.

Obwohl Arbeit als sittliche Tugend betrachtet wurde, führte dies jedoch nicht zu wirtschaftlichem Wohlstand und sozialer Anerkennung der arbeitenden Bevölkerung, sondern zur Verelendung weiter Kreise der ländlichen, aber auch der städtischen Arbeiter, die ihren traditionellen Lebensunterhalt verloren. Viele von ihnen wurden in Arbeitshäusern zur Arbeit gezwungen. Sie stellten neben den verarmten Handwerkern und der entwurzelten ländlichen Bevölkerung die Arbeitskräfte für die einsetzende Industrialisierung dar.

Die Industrialisierung wird meist mit der Einführung von Maschinen verknüpft gesehen; damit sind Universalmaschinen gemeint, die eine Produktionsweise ermöglichten, in der die Teilung und der Rhythmus der Arbeit von der Maschine bestimmt wurden. Die industrielle Arbeitsteilung ist typisch dadurch gekennzeichnet, dass jeder Arbeiter immer dieselbe Teilarbeit verrichtet. Durch die Zerlegung der Arbeit und die Spezialisierung der Arbeiter wurde die Produktivität gesteigert, und die Arbeitskosten konnten gesenkt werden. Die Aufteilung der Arbeit in ein-

zelne einfache Handgriffe ermöglichte auch den Einsatz von billiger Kinderarbeit. Der Mensch wurde zum *Bediener* der Maschine, der im Fortschritt des technischen Wandels auch mehr und mehr durch diese ersetzt werden kann. Die Arbeit, die im Handwerk durch das *Können* der Arbeitenden bestimmt ist, wurde damit zur austauschbaren Ware *Arbeitskraft*. Marx sah im Warencharakter der Arbeit das auszeichnende Merkmal des industriellen Kapitalismus und den diesen charakterisierenden grundlegenden Konflikt zwischen *Arbeit* und *Kapital*. Die bürgerlich-liberale Arbeitsethik des 19. Jahrhunderts hingegen betonte das Vertragsverhältnis, auf dessen Grundlage der freie Arbeiter seine Arbeitskraft dem Arbeitgeber für eine bestimmte Arbeitszeit gegen Lohn zur Verfügung stellt.

Arbeit im Sinn der Lohnarbeit wurde im Zuge der weiteren Entwicklung der industriellen Gesellschaft immer mehr zur allgemeinen Grundlage des Lebensunterhalts, aber im Sinne beruflicher Arbeit auch bedeutsam für die persönliche Identität und die soziale Anerkennung und Stellung in der Gesellschaft (Wilensky 1966) (→ auch Beruf). Das führte auch dazu, dass ein *Recht auf Arbeit* als eine Art Bürgerrecht eingefordert und in der weiteren Folge explizit als Grundrecht in der Verfassung mancher Staaten verankert wurde.

Die Arbeitszerlegung wurde im Zuge der Entwicklung der industriellen Produktionsweise durch Rationalisierungsbestrebungen, die teils an technischer Effizienz, teils an Rentabilitätsinteressen orientiert waren, vorangetrieben. Das Effizienzstreben ließ den → Taylorismus oder die *wissenschaftliche Betriebsführung* entstehen, wobei die Planung und Ausführung der Arbeit in den Betrieben voneinander getrennt, der Arbeitsprozess von den Fertigkeiten der Arbeiter losgelöst und eine genaue → Kontrolle der einzelnen Arbeitsschritte eingeführt wurde. Die Verwendung des Fließbandes in der industriellen Produktion ermöglichte die Massenfertigung durch die mechanische Beförderung des Werkstücks und die tayloristische Zeitkontrolle der Handgriffe. Das Fließband wurde zum Synonym für die repetitive, extrem zerteilte und monotone Arbeit in der industriellen Fabrik (→ auch Einfacharbeit).

Die Weiterentwicklung der technischen → Rationalisierung führte in manchen Branchen der in-

dustriellen Produktion zur Einführung automatisierter Fertigungssysteme, elektronischer Steuerung und von Robotern. Dadurch sowie durch die Veränderung der Konsumstrukturen und die globale Auslagerung von Produktionsteilen kam es in den Industriegesellschaften der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts zu einem Rückgang der Zahl der Arbeitenden im sekundären Sektor der Wirtschaft, in der industriellen Produktion, und zu strukturellen Veränderungen der Beschäftigung zugunsten von Verwaltungs- und Dienstleistungssektoren, die auch als Übergang in eine post-industrielle Gesellschaft gedeutet wurden (→ auch Dienstleistungsgesellschaft).

Die → Dienstleistungsarbeit wird im Allgemeinen durch ihren immateriellen Charakter als Interaktion zwischen Dienstleister und Kunden definiert (→ auch Arbeit und Interaktion). Doch unterscheiden sich die verschiedenen, sehr heterogenen Dienstleistungsbereiche diesbezüglich stark; in vielen Fällen kam es überdies auch hier zu einer technischen Rationalisierung und zum Ersatz menschlicher Arbeit durch Maschinen. Meist dem Dienstleistungssektor zugerechnet werden auch jene Bereiche, in denen hochqualifizierte, wissenschaftlich begründete Arbeit geleistet wird, wie im Bildungs- oder Gesundheitssektor, in unternehmensnahen Dienstleistungen und in Forschung und Entwicklung. Im Zuge der Informatisierung kommt insbesondere der Informations- und Wissensarbeit große Bedeutung zu. Die Digitalisierung bringt darüber hinaus durch die Vernetzung und Flexibilisierung der Arbeit verschiedene neue Arbeits- und Beschäftigungsformen hervor (→ auch Digitale Transformation der Arbeit, Industrie 4.0, Plattformarbeit).

Zentrale Forschungsergebnisse

Die Entwicklung der industriellen Arbeitsweise führte bereits im 19. und beginnenden 20. Jahrhundert zu empirischen Untersuchungen über die „Arbeiterfrage“ (Levenstein 1912), über „Auslese und Anpassung der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie“ (Bernays 1910) und ähnliche Themen. Die Entstehung der Arbeitssoziologie als ein spezieller Forschungsbereich verband sich insbesondere mit Studien über die Folgen der Fließbandarbeit für die Arbeitenden (Friedmann 1959). Die Probleme der

Monotonie, der Entqualifizierung und der „Entfremdung“ durch die zersplitterte Arbeit standen dabei im Vordergrund. Untersuchungen der Einstellungen zur Arbeit, der Arbeitsmotivation und des Arbeitsverhaltens zeigten auch die Bedeutung von → Anerkennung, Führungsstilen, Betriebsklima und der informellen Gruppenbeziehungen, der „human relations“ im Betrieb (Roethlisberger/Dickson 1956). Der industrielle Betrieb wurde jedoch auch als ein Herrschafts- und Zwangsverband erkannt, in dessen Rahmen Arbeit unter unterschiedlichen Bedingungen von Autonomie, Macht und Autorität verrichtet wird (Bendix 1956, Altmann/Bechtle 1971) (→ auch Betriebliche Sozialordnung, Herrschaft, Kontrolle). Studien der Arbeitsbeziehungen und des industriellen Konflikts zeigten die unterschiedlichen Interessenlagen, Wert- und Normvorstellungen in Betrieben und in der Gesellschaft (→ auch Arbeit im Kapitalismus, Arbeitspolitik, Industrielle Beziehungen, Psychologischer Vertrag).

Das „Gesellschaftsbild der Arbeiter“ wurde in einer klassischen deutschen Studie (Popitz et al. 1957 a) danach untersucht, ob man noch von einer Arbeiterklasse mit ausgeprägtem Bewusstsein des Klassenantagonismus sprechen könne. Das Ergebnis zeigte, dass die Vorstellung einer ökonomisch-sozialen Differenzierung zwischen „oben“ und „unten“ noch vorhanden war, jedoch bei gleichzeitig abnehmendem Klassenbewusstsein. In „Technik und Industriearbeit“ (Popitz et al. 1957 b) wurden die unterschiedlichen in der Industrie vorfindbaren Kooperationsformen und die Zusammenhänge zwischen Produktionsorganisation und Arbeit untersucht. Das → Arbeiterbewusstsein schien mehr durch die technischen Bedingungen der Arbeit bestimmt als durch die Wahrnehmung eines gesellschaftlichen Konflikts. Der Begriff der industriellen Arbeit war durch die Vorstellung von Fließbandarbeit geprägt; diese fand sich in ihrer typischen Form jedoch nur in bestimmten Industriezweigen und Produktionsbereichen, so etwa im Stadium der mechanisierten Produktion in der Automobilmontage. Die unterschiedlichen Arbeitsformen, wie sie sich auf Grund der jeweiligen technisch-organisatorischen Form der Produktion darstellen, haben Folgen in Bezug auf die Autonomie bei der Arbeit, die Qualifikation der Arbeiter und ihre Belastung sowie im Hinblick auf die In-

teraktionen zwischen den Arbeitenden und beeinflussen solcherart die Einstellungen und das Bewusstsein der Arbeitenden (Kern/Schumann 1970). Die Forschungen richteten sich auf Arbeitssysteme als komplexe Verknüpfungen von Mensch, Maschine und organisatorischer Umwelt und zeigten, dass die menschlichen Probleme mechanisierter Produktion durch neue Formen der → Arbeitsorganisation wie (teil-)autonome → Gruppenarbeit und partizipative Systemgestaltung vermieden werden können (Sydow 1985) (→ auch Neue Produktionskonzepte).

Zur Neugestaltung der Arbeit kam es jedoch vor allem durch den Einsatz von Computer und Mikroelektronik sowie durch betriebliche Restrukturierung. Der Frage, inwiefern damit eine Änderung der Anforderungen an die Arbeitenden, eine Höherqualifizierung bzw. ein Ende der tayloristischen Arbeitsgestaltung verbunden ist, gingen Kern/Schumann (1984) in einer Untersuchung in verschiedenen Industrien, der Autoindustrie, dem Werkzeugmaschinenbau und der chemischen Industrie nach. Zwar stellte sich die Situation in diesen Bereichen sehr unterschiedlich dar, aber in allen Fällen kam es zu einer Polarisierung zwischen jenen Arbeitern, für die dies in einer Höherqualifizierung und in integrativer Arbeitsgestaltung resultierte, und jenen, die mangels entsprechender Ausbildung nur in niedrig qualifizierten, repetitiven Tätigkeiten oder überhaupt keine Verwendung fanden (→ auch Arbeit und Technik, Arbeitsmarktsegmentation, Facharbeit, Qualifikation/Kompetenz).

Der technische Wandel und die organisatorischen Restrukturierungen haben auch die Arbeit im Büro und im Dienstleistungsbereich verändert und die traditionelle Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten weitgehend beseitigt. Braverman (1977) weitete den Begriff der Arbeiterklasse daher aus und verstand ihn als einen Prozess („labor process“), in dessen Verlauf immer neue Gruppen von Beschäftigten durch die technisch-ökonomische Rationalisierung eine Degradation und Dequalifizierung ihrer Tätigkeiten erfahren. Demgegenüber stellten andere Autoren eine allgemeine Tendenz zur Höherqualifizierung der Arbeit, zur Verwissenschaftlichung und zur Professionalisierung vieler Berufe fest (Bell 1973, Wilensky 1964). Der weitere Fortschritt der technisch-organisatorischen Verände-

rungen resultierte in Befunden und Diskussionen über eine Krise der → Arbeitsgesellschaft (Matthes 1983) oder sogar über das „Ende der Arbeit“ (Rifkin 2004).

Die Studien über die moderne Arbeitswelt in ihrer Vielzahl zeigen aber, dass die Veränderung der Arbeit in der modernen Gesellschaft differenziert zu sehen ist. Die durch die neuen Technologien mögliche → „systemische Rationalisierung“ der Organisationen und die Flexibilisierung bzw. in manchen Bereichen die Automatisierung der Abläufe bedingen einen Wandel der Bedeutung beruflicher Qualifikation; die Dynamik der technisch-organisatorischen Entwicklung macht eine ständige Anpassung der Qualifikation erforderlich, wodurch sich auch das traditionelle Verständnis des Berufs und der beruflichen Ausbildung verändert (→ Beruf, Berufliche Bildung). Unter den neuen Bedingungen der Organisationsgestaltung, der vernetzten und wissensbasierten Arbeit erhalten außerdem extrafunktionale Kompetenzen der Lern- und Teamfähigkeit große Bedeutung.

Für den Zugang zu Wissen und dessen Verständnis wurde die Informations- und Kommunikationstechnologie von entscheidender Bedeutung. Deren Charakter und Dynamik bedingen zusammen mit der Betonung des ökonomischen Wachstums durch ständige Innovationen, dass „das relevante Wissen (1) kontinuierlich revidiert, (2) permanent als verbesserungsfähig angesehen, (3) prinzipiell nicht als Wahrheit, sondern als Ressource betrachtet wird und (4) untrennbar mit Nichtwissen gekoppelt ist...“ (Willke 1998, S. 161). Das bedeutet hohe Anforderungen an die Qualifikation, Anpassungsfähigkeit und Selbstmotivation der Arbeitenden (Castel 2011) (→ Subjektivierung von Arbeit). Eine besondere Herausforderung stellt die Entwicklung der Künstlichen Intelligenz für die Arbeit dar (Hirsch-Kreinsen/Karačić 2019) (→ Arbeit und Künstliche Intelligenz). In der Gesellschaft kommt es zu einer neuen Differenzierung unter den Beschäftigten durch die Abschichtung von Personen, die in Bezug auf die neuen Anforderungen eine niedrige Qualifikation aufweisen. Untersuchungen über die neue Arbeitswelt erbrachten Erkenntnisse zur Entstehung einer Vielzahl neuer Formen der Arbeit und der Beschäftigung von *employee sharing* über neue Arten

von *casual work* bis zu *crowd employment* (Eurofound 2015 b, Flecker 2018) (→ Digitale Transformation der Arbeit, Mobile Arbeit, Plattformarbeit).

Internationaler Bezug

In internationaler Sicht haben sich durch den technologischen Wandel und durch die wirtschaftliche → Globalisierung die Probleme der Arbeitswelt von jenen der Einstellungen der Arbeitenden und des Arbeitsverhaltens, wie etwa in Initiativen einer → „Humanisierung des Arbeitslebens“ bzw. Forderungen nach mehr intrinsischer Arbeitsmotivation, hin zu jenen der Beschäftigung und des Arbeitsmarktes verlagert (Erbès-Seguín 1995; Osterman et al. 2001). In vielen Staaten und Regionen der Erde, auch in den entwickelten Industriegesellschaften, ist die Arbeitslosigkeit hoch und viele Menschen finden sich oftmals trotz hoher Qualifikation vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Zunehmend bedeutet „Arbeit haben“ auch nicht mehr automatisch einen Vollzeit Arbeitsplatz, sondern vielfach → atypische und hybride Beschäftigung wie Heimarbeit, Teilzeitarbeit, Zeitarbeit, Werkvertrag oder Solo-Selbstständigkeit und vielfach prekäre Lebensbedingungen (Beck 1999, Crouch 2019) (→ auch Prekarität).

In den Entwicklungsländern hat die informelle Arbeit im Sinn irregulärer Beschäftigungsverhältnisse immer schon eine große Rolle gespielt. In den entwickelten Volkswirtschaften gewinnt sie in Form des Dritten Sektors der Non-Profit-Organisationen und der Freiwilligenarbeit verstärkt an Bedeutung.

Arbeit wird immer weniger im Rahmen eines bestimmten lokal begrenzten Raumes geleistet. Mikroelektronik und Telekommunikation ermöglichen die globale Verlagerung von (Tele-)Arbeit; damit verliert der → Betrieb als Sozialraum an Bedeutung (→ Home Office/Tele[heim]arbeit, Mobile Arbeit, Plattformarbeit). Die Globalisierung von Produktion und Handel ist zudem mit einer verstärkten geografischen Mobilität von Arbeitskräften verbunden; gleichzeitig findet Arbeitsmigration (→ Arbeit und Migration) auf der Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten in weltweitem Umfang statt, was Probleme der Sozial-

integration und Enkulturation bei gleichzeitiger Berücksichtigung von Diversität bedingt.

Gertraude Mikl-Horke

Empfehlungen zum Weiterlesen

Castel, Robert 2000: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: UVK.
 Flecker, Jörg 2017: Arbeit und Beschäftigung. Wien: Facultas/UTB.
 Jahoda, Marie 1983: Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Weinheim/Basel: Beltz.
 Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hg.) 2000: Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt a.M./New York: Campus.
 Mikl-Horke, Gertraude 2007: Industrie- und Arbeitssoziologie (6. Aufl.). München/Wien: Oldenbourg.
 Spittler, Gerd 2016: Anthropologie der Arbeit. Wiesbaden: Springer VS.

Arbeit im Kapitalismus

Begriff

Der Begriff *Kapitalismus* verweist auf ein System, das in wirtschaftlicher, politischer und gesellschaftlicher Hinsicht durch die Verwertungslogiken des Kapitals geprägt ist, wie sie etwa Karl Marx beschrieben hat (vgl. Marx 1972 a, b, c [1867, 1885, 1894]). Ergebnis ist eine Klassengesellschaft, in der die Besitzer von Kapital und Produktionsmitteln jenen gegenüberstehen, die in Marx' Worten „doppelt frei“ sind: frei von persönlichen Abhängigkeiten (etwa feudaler Art), weshalb sie über ihre Arbeitskraft verfügen und diese „verkaufen“ können, aber auch „frei“ von anderen Mitteln der Existenzsicherung, so dass sie keine Alternative zum Verkauf der eigenen Arbeitskraft haben. Indem Verträge über deren Nutzung geschlossen werden, nimmt *Arbeit* im Kapitalismus zunehmend den Charakter von Lohnarbeit bzw. abhängiger Beschäftigung an. Selbstständige Tätigkeiten (etwa in Landwirtschaft oder Handwerk) verlieren demgegenüber an Bedeutung, was sich in Statistiken zu Westdeutschland bis in die 1990er Jahre hinein in einem kontinuierlichen Rückgang des Anteils von Selbstständigen und mithelfenden Angehörigen an den Erwerbstätigen niederschlug. Seitdem nimmt Selbstständigkeit wieder zu; allerdings vor allem in Gestalt von Alleinselbstständigen (z.B. im Bereich Design, Clickwork oder Kurierdiens-

te), die keine Angestellten haben, oft wirtschaftlich abhängig von einem Kunden sind und letztlich ebenfalls vor allem die eigene Arbeitskraft vermarkten, selbst wenn sie keinen Arbeitsvertrag haben. Die Arbeits- und Industriosozologie untersucht allerdings vorwiegend klassische Formen lohnabhängiger Arbeit (→ Arbeit, Erwerbsarbeit).

Wesentliches Kennzeichen von „freier“ Lohnarbeit ist laut Marx die Vorstellung, dass der Arbeitsvertrag zwischen „gleichen“, also rechtlich ebenbürtigen, Parteien geschlossen wird, die frei sind und freiwillig handeln. Diese Freiwilligkeit ist allerdings insofern eine Fiktion, als faktisch ein strukturelles Machtgefälle zwischen Kapital und Arbeit besteht. In der Regel konkurrieren Arbeitende um knappe Arbeitsplätze; daher können Unternehmen zwischen ihnen wählen. Die Anbieter:innen von Arbeitskraft hingegen haben oft nicht die Wahl, einen Job abzulehnen; sie sind gezwungen, kontinuierlich beschäftigt zu sein, weil sie keine andere Möglichkeit haben, ihren Lebensunterhalt zu decken.

Kapital und Arbeit setzen sich gegenseitig voraus: Nur weil Menschen ihre Arbeitskraft verkaufen (müssen), ist es Unternehmen möglich, Arbeitskraft zu erwerben und zur Schaffung von neuem Wert einzusetzen – und nur weil Unternehmen Interesse am Kauf von Arbeitskraft haben, ist eine Lohnabhängigenexistenz überhaupt denkbar. Zugleich besteht ein struktureller Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit, weil Käufer:innen von Arbeitskraft sich von dieser Investition versprechen, dass Beschäftigte möglichst viel neuen Wert schaffen, weshalb sie etwa den Arbeitstag zu verlängern oder die Arbeitsleistung zu intensivieren suchen. Verkäufer:innen von Arbeitskraft hingegen müssen darauf bedacht sein, diese möglichst schonend einzusetzen, um sie ein Arbeitsleben lang zu Markte tragen zu können. Entsprechend ist die → Transformation von Arbeitskraft, also die Umwandlung von allgemeinem Arbeitsvermögen in konkrete Arbeitsleistung nach Vertragsabschluss, ein höchst konfliktträchtiger Prozess, der nicht zuletzt durch staatliche Politik und Veränderungen in Standards gesellschaftlicher Arbeitsteilung beeinflusst wird. Wie Arbeit im betrieblichen Kontext organisiert, koordiniert und kontrolliert wird, um das Transformationsproblem im Interesse des Unterneh-

mens zu entschärfen, und was Arbeitende dem individuell oder kollektiv entgegensetzen, ist ein zentrales Thema der Arbeitssoziologie (→ auch Arbeitsorganisation, Betrieb, Industrielle Beziehungen, Kontrolle, Mikropolitik).

Genese/theoretischer Kontext

In den Schriften von Marx und Engels umfasst die Analyse von Arbeit im Kapitalismus Wirtschaft, Gesellschaft und Politik gleichermaßen. Werttheoretische Überlegungen zur Dynamik von Kapitalakkumulation sind verbunden mit empirischen Studien zu Veränderungen betrieblicher Arbeitskraftnutzung und der konfliktreichen Herausbildung einer arbeitenden Klasse (vgl. Engels 1845) sowie zu Verschiebungen in politischen Kräfteverhältnissen und Bündnisoptionen (vgl. Marx 1960 [1852]). Eine ähnlich weite Perspektive nahmen im 20. Jahrhundert allenfalls Studien zum → Fordismus ein, der bis heute als Maßstab für Veränderungen der Arbeitswelt dient. Für die Bundesrepublik der 1950er bis 1970er Jahre diskutierten auch Arbeitssoziolog:innen im Umfeld der Regulationsschule, wie ein auf industrieller Massenproduktion und Massenkonsum gründender Wirtschaftsaufschwung durch sozialpolitische Maßnahmen (wie die Rentenreform 1957) oder die familienpolitisch geförderte Herausbildung des Alleiner-nährermodells („Ehegattensplitting“) stabilisiert wurde und mit neuen Formen von Zusammenleben (in der Kleinfamilie), Konsum und Freizeitgestaltung, aber auch neuen Arbeitshaltungen (Rationalisierungskritik) einherging (vgl. Hirsch/Roth 1986).

Das Ende der wirtschaftlichen Boomphase der Nachkriegszeit (um 1975) markierte einen Wendepunkt für Arbeitswelt und Arbeitssoziologie. Die offenkundige Krise des Kapitalismus, die sich u.a. in steigenden Arbeitslosenzahlen, verschärfter organisatorischer wie technologischer → Rationalisierung und zunehmender internationaler Konkurrenz niederschlug, inspirierte zunächst einen (bis etwa Mitte der 1980er Jahre währenden) Aufschwung sozialpartnerschaftlich gestaltender → Arbeitspolitik (→ Humanisierung des Arbeitslebens), aber auch produktiver klassentheoretischer Diskussionen und gewerkschaftlicher Auseinandersetzungen um die Verteilung von gesellschaftlichem Reichtum und

gesellschaftlicher Zeit, gipfelnd im Kampf um die 35-Stunden-Woche (1984) (→ auch Arbeitszeit). Arbeitssoziolog:innen spielten in all diesen Debatten eine wichtige Rolle. Danach hingegen geriet die Arbeitssoziologie zunehmend in die Defensive. Als Massenarbeitslosigkeit und Rationalisierungsschübe ein „Ende der Arbeitsgesellschaft“ (Gorz 1989) einzuläuten schienen, wurde mit der Zentralität von Erwerbsarbeit der Gegenstandsbereich der Disziplin in Frage gestellt. Es folgten mehrere Jahrzehnte, in denen der Gesellschaft zwar keineswegs „die Arbeit ausging“ – vielmehr steigt der Anteil der Erwerbstätigen und auch der abhängig Beschäftigten bis heute –, aber „fordistische“ Kompromisse schrittweise aufgekündigt wurden. Eine staatlich forcierte Prekarisierung von Arbeit, mit Sanktionen und Leistungskürzungen verbundene Sozialreformen (gipfelnd in den Hartz-Reformen in der Arbeitslosenversicherung 2003–2005), die zunehmende → Entgrenzung von Arbeit und steigende Arbeitsverdichtung in vielen Teilen der Arbeitswelt ließen das strukturelle Machtgefälle zwischen Kapital und Arbeit und auch Spaltungstendenzen innerhalb der arbeitenden Klasse wieder deutlich stärker hervortreten als in den Nachkriegsjahrzehnten. Die Arbeitssoziologie besann sich jedoch mehrheitlich nicht auf ihr kapitalismustheoretisches Erbe, sondern wandte sich zum einen verstärkt dem arbeitenden Individuum und seinen Bewältigungsstrategien zu (→ Subjektivierung von Arbeit) und konzentrierte sich zum anderen enger als zuvor auf das *betriebliche* Aufeinandertreffen von Kapital und Arbeit (→ Arbeitspolitik, Betriebliche Sozialordnung, Partizipation). Speziell im Rahmen der Labour Process Debate wird dabei allerdings nach wie vor in Forschungen zur → Kontrolle des Arbeitsprozesses im Zeichen betrieblicher Herrschaftsverhältnisse (→ Herrschaft) durchaus an kapitalismustheoretischen Grundlagen festgehalten. Michael Burawoy (1983) hat für diese betriebliche → Mikropolitik den Begriff der „politics in production“ geprägt und zudem angeregt, wieder systematisch über die Grenzen des Unternehmens hinauszuschauen, um etwa den Einfluss staatlicher Regulierung auf die betrieblichen Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit („politics of production“) erfassen zu können. In jüngster Zeit ist zudem ein neu erstarkendes Interesse an Wechselwirkun-

gen zwischen der unternehmerischen Nutzung von Arbeitskraft und Klassenverhältnissen (in Gestalt veränderter gesellschaftlicher Arbeitsteilung und Ungleichheit) festzustellen. So diskutiert etwa Dörre (2012a) Veränderungen in der Nutzung weiblicher Arbeitskraft (→ Arbeit und Geschlecht) als Teil eines Prozesses kapitalistischer Landnahme, weil etwa → Sorgearbeit in Pflege oder Kindererziehung (flankiert durch staatliche Politiken der „Aktivierung“ von Frauen) zunehmend von unbezahlter Arbeit in Lohnarbeit umgewandelt wird. Dies markiert eine Rückkehr zu früheren Perspektiven auf Kapitalismus als Systemzusammenhang, wie sie noch die Fordismus-Debatte geprägt hatten (vgl. Lutz 1984). Mit dem Ende der Systemkonkurrenz (1990) hatte diese Perspektive vorübergehend an Bedeutung verloren. Inzwischen stößt hingegen angesichts des (fast) weltweiten Siegeszugs des Kapitalismus und seiner (in ökonomischer, ökologischer und sozialer Hinsicht) immer krisenhafteren Entwicklung auch eine kritische Reflexion von kapitalistischer Ökonomie und Klassenherrschaft (wieder) auf ein wachsendes wissenschaftliches wie politisches Interesse.

Zentrale Forschungsergebnisse

Der wichtigste Beitrag der Arbeits- und Industrie-soziologie zur Erforschung von Arbeit im Kapitalismus besteht in einer Fülle detailreicher, multiperspektivischer Betriebsfallstudien (vgl. Pongratz/Trinczek 2010) zu „Umstellungsfällen“ von Produktion und Arbeitsorganisation (→ Fallstudie). Diese konzentrierten sich bis in die 1980er Jahre weitgehend auf die Industrie, erfassen jedoch inzwischen auch verschiedenste Varianten von → Dienstleistungsarbeit, seit unternehmensbezogene Dienstleistungen an Bedeutung gewinnen, weil viele Aufgaben (wie Reinigung, Objektschutz, Bewirtung usw.) an Servicefirmen ausgelagert werden, und auch personenbezogene Dienstleistungen (wie Kinderbetreuung oder Altenpflege) im Zuge steigender Frauenerwerbstätigkeit zunehmen (→ Reproduktion von Arbeitskraft, Sorgearbeit). Als Kriterium für die empirische Fokussierung gilt dabei, inwiefern sich anhand des jeweiligen Falles exemplarisch nicht nur aktuelle Dynamiken kapitalistischer Entwicklung analysieren, sondern auch erste Hinweise auf die Zukunft der Arbeit gewinnen

lassen. In Bezug auf Prozesse einer → digitalen Transformation der Arbeit, speziell in der Industrie, hat das Interesse an arbeitssoziologischer Expertise zu Veränderungen von betrieblicher → Arbeitsorganisation und -kontrolle neuen Aufschwung erfahren, denn Unternehmen wie Gewerkschaften haben Beratungsbedarf bei der Umstellung auf digitale Technologien, und nahezu alle politischen Parteien schreiben „der Digitalisierung“ eine entscheidende Rolle für die Zukunft von Wirtschaft und Gesellschaft zu. Mit den verfügbaren Forschungsgeldern wächst die Zahl der Fallstudien zu „digitaler Arbeit“, und damit steigen die Chancen, auf deren Basis übergreifende Trends der aktuellen Entwicklung unternehmerischer Strategien und Praktiken im Zugriff auf menschliche Arbeitskraft zu identifizieren.

Versuche einer kapitalismustheoretischen Einordnung sind bislang eher selten, finden sich aber etwa in Diskussionen über digitalen Taylorismus (z.B. Butollo et al. 2018 a) oder digitalen Kapitalismus (z.B. Pfeiffer 2021). Der Analyse mittelfristiger Dynamiken von Arbeit im Kapitalismus dienen zudem jene neueren sozialwissenschaftlich-historischen Ansätze, die mit Hilfe einer Sekundäranalyse von arbeitssoziologischem Interviewmaterial Veränderungen von Produktion und Arbeit seit dem Fordismus rekonstruieren (vgl. Dunkel et al. 2019). Auch die Notwendigkeit der Einbeziehung von staatlicher Politik und gesellschaftlichen Dynamiken in soziologische Analysen von Arbeit im Kapitalismus schlägt sich seit einigen Jahren empirisch nieder. So ist etwa der Einfluss der staatlichen Regulierung von Arbeit auf betriebliche Arbeitskraftnutzung Gegenstand einer Vielzahl von Studien zu prekären Beschäftigungsverhältnissen. Deren Zunahme wird nicht nur in Hinblick auf ihre betrieblichen Konsequenzen (in Form von Spaltungsdynamiken zwischen Stamm- und Randbelegschaften), sondern auch als Ergebnis einer staatlichen Politik der Prekarisierung diskutiert, die rechtliche Spielräume für Befristungen, Leiharbeit, Minijobs etc. erweitert und den Druck auf Arbeitslose erhöht hat, selbst nicht existenzsichernde Jobs unterhalb des eigenen Qualifikationsniveaus anzunehmen (→ Prekarität, Atypische Beschäftigung, Niedriglohnsektor).

Wechselwirkungen zwischen betrieblicher Arbeitskraftnutzung und außerbetrieblichen gesellschaftlichen Dynamiken kommen z.B. in neuen Studien zur betrieblichen Integration migrantischer Beschäftigter zur Sprache (vgl. Birke 2022). Wo Fluktuationsraten hoch sind, transnationale Konkurrenz im Zeichen grenzüberschreitender Arbeitsteilung (→ Globale Wertschöpfungsketten/internationale Arbeitsteilung) direkt auf Arbeitsprozesse und betriebliche Machtverhältnisse durchschlägt und staatliche Politik (etwa in Gestalt von Aufenthaltsrecht) unmittelbaren Einfluss darauf hat, mit welchem Nachdruck Beschäftigte die Konditionen der → Transformation von Arbeitskraft in Arbeitsleistung beeinflussen können, kann man den → Betrieb (speziell in migrantisch geprägten Teilen der Arbeitswelt) nicht mehr als „stabilen Mikrokosmos“ betrachten, der vor allem in seiner Eigenlogik zu analysieren wäre (→ auch Arbeit und Migration, Globalisierung/Transnationalisierung). Damit werden die vielfältigen Spaltungslinien (nach Geschlecht, Alter, Migrationserfahrung, sozioökonomischem Status etc.), welche die arbeitende Klasse durchziehen, deutlicher sichtbar. Erstmals seit den 1970er Jahren werden sie wieder verstärkt in klassentheoretischer Perspektive diskutiert (vgl. Mayer-Ahuja/Nachtwey 2021, Dörre 2022). Auch der jüngste Aufschwung von Studien zum → Arbeiterbewusstsein (vgl. etwa Kratzer et al. 2015) schafft Voraussetzungen dafür, Ansatzpunkte für eine (zumindest zeitweise) Überwindung der Konkurrenz zwischen Beschäftigten auf Grundlage geteilter Arbeits- und Lebensbedingungen und für die Herausbildung eines Bewusstseins von gemeinsamen Interessen zu erforschen, die als Basis für kollektive Organisation dienen können (→ auch Industrielle Beziehungen, Industrielle Beziehungen in internationaler Perspektive, Partizipation).

Internationaler Bezug

Arbeits- und industriesoziologische Forschung setzt (in Deutschland wie andernorts) zumeist ein bestimmtes System nationalstaatlicher Regulierung implizit voraus. Allerdings herrscht Einigkeit darüber, dass sich das Verhältnis von Wirtschaftssystem, Unternehmenspolitik und Staat unter kapitalistischen Bedingungen sehr unterschiedlich gestalten kann (→ Varieties of

Capitalism), und Ähnliches gilt für das Verhältnis von sozialer Sicherung und gesellschaftlicher Arbeitsteilung (vgl. Esping-Andersen 1990). Wie sich die betriebliche Organisation und Kontrolle von Arbeit „vor Ort“ unter dem Einfluss verschiedener nationalstaatlicher Regulierungsszenarien und → transnationaler Unternehmen gestaltet und verändert, ist allerdings erst im Ansatz erforscht (vgl. etwa Krzywdzinski 2018, Mayer-Ahuja 2011). Sehr fruchtbare Debatten werden hingegen seit langem im Bereich der Global Labour History geführt, wobei etwa transnationale Perspektiven auf die Grenzen der Freiheit von Lohnarbeit im Kapitalismus eingenommen werden (vgl. Linden 2008). Sklaverei und „doppelt freie“ kapitalistische Lohnarbeit werden hier als Pole eines weiten Spektrums betrachtet und Mischungsverhältnisse zwischen freier und unfreier Arbeit untersucht, die im Globalen Süden, aber durchaus auch im Globalen Norden vorzufinden sind. So geben Zwangselemente, die nicht unbedingt kapitalistischen Charakter haben, auch den Beziehungen zwischen den formal freien und gleichen Parteien des Arbeitsvertrags ein spezifisches Gepräge: Man denke etwa an die Verschuldung bei einem Subunternehmer, der migrantischen Beschäftigten neben dem Arbeitsplatz in einer deutschen Fleischfabrik auch eine Unterkunft vermittelt, oder an die eingeschränkte Verhandlungsmacht junger Frauen, die vom Vater an eine indische Textilfabrik vermietet werden, um dort ihre Mitgift zu verdienen, und die (zwischen Arbeits- und Schlafplatz im company dormitory) kaum Chancen haben, sich der Kombination von väterlicher und unternehmerischer Autorität zu entziehen. Inwiefern eine verbindliche Grenze des Arbeitstages existiert, erscheint dabei in vieler Hinsicht als „Maß der Freiheit“ (→ auch Arbeitszeit). Dies wirft neue Fragen auch im Hinblick auf Arbeitsverhältnisse in Deutschland auf, deren zeitliche → Entgrenzung vielfach konstatiert wird. Transnationale Forschung zu Herausbildung und Rückbau des → Normalarbeitsverhältnisses im Zuge von Politiken der Prekarisierung und Informalisierung seit den 1980er Jahren (vgl. Breman/Linden 2014, Mayer-Ahuja 2017) machen schließlich deutlich, dass Arbeit im Kapitalismus zwar in verschiedenen Nationalstaaten, und zumal im Globalen Norden und Süden, unterschiedliche Gestalt an-

nimmt, aber teilweise durch frappierend ähnliche Konjunkturen unternehmerischer und staatlicher Politik geprägt ist. Derlei transnationale Wechselwirkungen zu analysieren, erfordert eine integrierte kapitalismustheoretische Perspektive auf Veränderungen der Arbeitswelt im Zeichen verbundener ungleichmäßiger Entwicklungen.

Nicole Mayer-Ahuja

Empfehlungen zum Weiterlesen

Dörre, Klaus/Mayer-Ahuja, Nicole/Sauer, Dieter/Wittke, Volker (Hg.) 2018: *Capitalism and Labor. Towards Critical Perspectives*. Frankfurt/New York: Campus.

Mayer-Ahuja, Nicole/Nachtwey, Oliver 2021: *Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft*. Berlin: Suhrkamp.

Linden, Marcel van der 2008: *Workers of the World. Essays toward a Global History of Labour*. Leiden/Boston: Brill.

Arbeit und Alter(n)

Begriff

Der Zusammenhang zwischen Arbeit und Alter(n) wird stets nur über die Rahmenbedingungen der konkreten Arbeitssituation und die vorherrschenden Arbeitsbedingungen vermittelt, wobei die gesamte Erwerbsbiografie einzubeziehen ist.

Die Arbeitsbedingungen und die Verweildauer in bestimmten Tätigkeiten können über den Erwerbsverlauf je spezifische Beschäftigungschancen und -probleme generieren. Ausmaß und Zeitpunkt des Auftretens beruflicher Leistungsveränderungen sind in hohem Maße von psychischen und physischen Belastungen und Handlungsspielräumen abhängig, die aus den jeweiligen Arbeitsbedingungen resultieren. Eine langfristige Tätigkeit an einem Arbeitsplatz mit hoher Belastungsexposition und fehlenden Möglichkeiten für körperliches und kognitives Training kann demnach Alterungsprozesse beschleunigen („arbeitsinduziertes Voraltern“, Hacker 2004, S. 164), wohingegen umgekehrt gesundheits-, qualifikations- und motivationsförderliche Arbeitszusammenhänge Leistungsrückgänge verzögern können bzw. die Kompensation von Defiziten ermöglichen (Sonntag/Seiferling 2017).

Das lange vorherrschende sog. „Defizitmodell des Alterns“, das von einem quasi naturgesetzmäßigen Leistungsverlust über die Altersspanne ausgeht, erscheint demgegenüber nicht mehr zeitgemäß. Dennoch sind ältere Beschäftigte weiterhin mit einer Reihe altersdiskriminierender und stereotyper Annahmen über ihre Kompetenzen und Fähigkeiten – wie z.B. geringere Innovations- und Lernfähigkeit und niedrigere Produktivität – konfrontiert, die nicht nur ihre mentale Gesundheit negativ beeinflussen, sondern auch das eigene Selbstbild treffen (Naegel et al. 2018).

Genese/theoretischer Kontext

Das Thema „Arbeit und Alter(n)“ erfährt seit längerem in Deutschland eine hohe Aufmerksamkeit (Richter 2020). Ursächlich hierfür sind zum einen die im Zusammenhang mit den Konsolidierungsbestrebungen der Rentenfinanzen vorgenommenen einschneidenden Veränderungen bei der Gestaltung des Rentenzugangs, die insgesamt auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit abzielen (Brussig et al. 2016). Zum anderen führt auch die – bereits seit Anfang der 1990er Jahre in diesbezüglichen Prognosen herausgestellte – Alterung und Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials dazu, dass die Stellung der älteren Arbeitskräfte auf den inner- und außerbetrieblichen → Arbeitsmärkten verstärkt diskutiert wird (Walwei 2018). Schließlich tragen die dynamischen Entwicklungen in der Arbeitslandschaft als solcher – Stichworte bilden hier die Begriffe → Globalisierung, Flexibilisierung und Digitalisierung – dazu bei, dass Fragen bezüglich der Leistungs- und Innovationsfähigkeit der jetzt und zukünftig älteren Erwerbstätigen aufgeworfen werden.

Eine umfassende theoretische Fundierung der Situation älterer Arbeitskräfte im → Betrieb steht gegenwärtig noch aus. Vielmehr spiegeln die vorherrschenden Erklärungsansätze z.T. sehr unterschiedliche Argumentationsebenen wider. Auf betrieblicher Ebene sind insbesondere Erklärungsansätze industriesoziologischer und auch sozialpolitikwissenschaftlicher Provenienz relevant. Hier wird u.a. davon ausgegangen, dass die Bewältigung des demografischen und wirtschaftlichen Veränderungsprozesses und die betriebliche Beschäftigungssituation älterer Arbeitskräfte von den vorherrschenden → Produktionsregimen und den mit ihnen einhergehenden Al-

tersrisiken abhängig und z.B. in einem tayloristisch geprägten Betrieb anders ausgeprägt sind als in einem Betrieb mit diversifizierter Qualitätsproduktion (Frerichs 2015). In den eher mikroanalytisch orientierten Ansätzen aus der Psychologie und Arbeitswissenschaft werden vorwiegend Fragen der individuellen Leistungsfähigkeit bzw. der Auswirkung einzelner Arbeitssysteme in Betracht gezogen (vgl. Bögel 2013). In den eher makroökonomisch orientierten Ansätzen der Arbeitsmarkttheorie stehen eher überbetriebliche ökonomische Strukturprozesse im Zentrum.

Zentrale Forschungsergebnisse

Die vorliegenden Befunde legen eine differentielle Produktivitätsentwicklung beim Altern im Betrieb nahe, und zwar in Abhängigkeit von Anregungsniveau und Belastungsmerkmalen der dominanten Arbeitsstrukturen. Insbesondere auf Grund der kumulativen Effekte von psycho-physischen Herausforderungen über den Erwerbsverlauf kommt dabei einer Längsschnittperspektive eine hohe Bedeutung zu, und es sind besondere Qualifizierungsrisiken und -potenziale, Gesundheitsrisiken und -ressourcen sowie Motivationsveränderungen zu konstatieren.

Als erwerbsverlaufsbezogene betriebliche Qualifizierungsrisiken sind zum einen die jahrzehntelange Konzentration der Arbeitstätigkeit auf bestimmte Verfahren, Arbeitsbereiche oder Arbeitsvorgänge und betriebsspezifische Einengungen der Qualifikation mit zunehmendem Alter in Betracht zu ziehen (Naegel 2020). Dies kann dazu führen, dass das ursprünglich vorhandene Qualifikationsvermögen z.T. erheblich beeinträchtigt wird („Disuse-Effekt“). Zum anderen stellen Dequalifizierungsprozesse in Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien und neuer arbeitsorganisatorischer Konzepte ein zentrales Qualifizierungsrisiko für ältere Beschäftigte dar. Qualifizierungsrisiken drücken sich des Weiteren darin aus, dass 50- bis 64-Jährige trotz eines insgesamt deutlichen Anstiegs der Beteiligungsrate an Weiterbildung eine geringere Weiterbildungswahrscheinlichkeit gegenüber jüngeren Beschäftigten zeigen (BMBF 2021). Dies kann auf betriebliche Hemmnisse bzw. Kosten-Nutzen-Erwägungen vor dem verbleibenden Zeithorizont der Beschäftigten, die Lernförderlichkeit der Arbeitsumgebung und die Transparenz hinsichtlich der

Weiterbildungsangebote zurückgehen, aber auch Lernhemmungen, die Angst vor dem Lernen und die Zufriedenheit mit dem Erreichten bei den Älteren sind zu erwähnen (Naegele 2020).

Im Zusammenhang mit der zunehmenden Digitalisierung von Arbeitsprozessen zeigen sich allerdings auch gegenteilige Effekte: Nicht nur wird von älteren Beschäftigten verstärkt die Notwendigkeit anerkannt, ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen weiterentwickeln zu müssen, sondern dies mündet auch in einen tatsächlichen Anstieg ihrer Teilnahme an Kursen der beruflichen Weiterbildung (Bellmann 2017).

Besondere Qualifizierungspotenziale für ältere Arbeitskräfte sind zudem in ihrem über den Erwerbsverlauf gewonnenen Erfahrungswissen zu sehen. In qualifikationsförderlichen Arbeitsstrukturen mit einer hohen Betriebsbindung können ältere Beschäftigte Fach- und Beratungswissen akkumulieren und im Rahmen eines intergenerativen Wissenstransfers produktiv einsetzen. Sie können dadurch eine hohe innerbetriebliche Wertschätzung als Experten und Multiplikatoren erreichen (Sporket 2011). Darüber hinaus sind allerdings die Effekte altersgemischter Teams auf die Innovationsfähigkeit und Produktivität noch z.T. widersprüchlich und nicht vollends aufgeklärt (Hammermann et al. 2019) (→ auch Qualifikation/Kompetenz, Berufliche Bildung, Gruppenarbeit).

Nachlassende Gesundheit kann als weiteres zentrales Risiko für die Einschränkung der beruflichen Leistungsfähigkeit von alternden Belegschaften angesehen werden. Es lassen sich vor allem folgende drei Gruppen von betrieblichen Risikofaktoren identifizieren, die über eine längere Expositionsdauer mit einem hohen Gesundheitsrisiko korrelieren (vgl. u.a. Naegele 2004):

- zu hohe physisch-psychische Anforderungen;
- stark belastende physikalisch-chemische Arbeitsumgebung;
- mangelhafte Arbeitsorganisation, neue Formen der Arbeitsteilung und gestiegene Leistungskontrolle.

Das erhöhte Gesundheitsrisiko älterer Beschäftigter dokumentiert sich insbesondere darin, dass sie zwar seltener, dafür aber jeweils länger krank sind als jüngere – mit der Folge von mit dem Alter immer längeren Arbeitsunfähigkeitsdauern pro Fall (Rennert et al. 2018).

Den arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken älterer Beschäftigter stehen besondere Gesundheitsressourcen gegenüber. Neue Befunde weisen u.a. darauf hin, dass die Stressresilienz in dieser Beschäftigtengruppe gegenüber jüngeren Beschäftigten ausgeprägter ist. Dies wird nicht zuletzt auf die Entwicklung von stärker ausgeprägten Coping-Strategien im Erwerbsverlauf im Zusammenwirken mit den je spezifischen Arbeitsbedingungen zurückgeführt (Hertel et al. 2013) (→ auch Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitsqualität).

Befunde zur Entwicklung der Arbeitsmotivation im Erwerbsverlauf lassen sich – entgegen gängiger Vorurteile – nicht pauschal als ein Nachlassen der Arbeitsmotivation im Alter interpretieren, sondern deuten auf einen komplexen Motiv- bzw. Einstellungswandel. Ältere Beschäftigte weisen demnach im Gegensatz zu jüngeren tendenziell ein geringeres Interesse an inner- und außerbetrieblicher Mobilität, Aufstieg und finanziellen Gratifikationen auf, während umgekehrt der Wunsch nach → Anerkennung und Weitergabe des Erfahrungswissens, kooperativen Arbeitszusammenhängen, größeren Handlungsspielräumen in der Arbeit und → Partizipation an Entscheidungsprozessen an Bedeutung gewinnt (Hertel et al. 2013). Sofern betriebliche Umstrukturierungen mit erweiterten Handlungsspielräumen und angereicherten Arbeitsinhalten einhergegangen sind, scheint sich dies positiv auf die weitere Entwicklung der Arbeitsmotivation älterer Beschäftigter auszuwirken; sofern allerdings dadurch Arbeitsplatzunsicherheit zunimmt und die Stressbelastung steigt, zeigen sich gegenteilige Effekte, die sich dauerhaft negativ auf die Motivation auswirken können (Hentrich/Latniak 2013).

Wirkungsvolle Gestaltungsansätze, um die bestehenden Beschäftigungsrisiken zu minimieren, erfordern eine längerfristig angelegte, aktive Förderung von Bedingungen, die eine Arbeit in den mittleren und höheren Lebensjahren auch objektiv ermöglichen. Als Zieldimensionen lassen sich folgende Handlungsfelder benennen (vgl. BAuA 2017):

- Arbeitsgestaltung (Arbeitsplatz, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit),
- Laufbahngestaltung,

- Gestaltung altersgerechter Weiterbildung,
- Förderung gesundheitsgerechter Verhaltensweisen und
- Gratifikationsgestaltung.

Die Unterscheidung zwischen Alters- und Alternsmanagement verweist zudem auf Unterschiede in der Ausrichtung der jeweiligen Aktivitäten im Hinblick auf Zielgruppen und Zeithorizonte (Naegele/Sporket 2010). „Altersmanagement“ steht demnach für Vorgehensweisen, die in erster Linie an die Gruppe derjenigen älteren Arbeitnehmer:innen adressiert sind, deren Leistungsfähigkeit nicht mehr im Einklang mit den beruflichen Arbeitsanforderungen steht. „Alternsmanagement“ hingegen deutet auf eine stärker präventiv orientierte, die gesamte Erwerbsbiografie und damit alle Altersgruppen einbeziehende Prozess-Perspektive. Eine altersgerechte Arbeits- und Organisationsgestaltung zeichnet sich in besonderer Weise dadurch aus, dass sie den altersgruppenspezifischen Unterschieden und den intraindividuellen, über die Lebensspanne sich vollziehenden Veränderungsprozessen hinsichtlich der Leistungspotenziale und persönlichen Bedürfnisse der Beschäftigten in besonderer Weise Rechnung trägt, z.B. durch eine lernförderliche Arbeitsgestaltung (Schaper 2020). Im Sinne eines lebensphasenorientierten Personal- und Diversitätsmanagements sind somit auch alle Altersgruppen im Betrieb in den Blick zu nehmen. Für jüngere Beschäftigte im Berufseinstieg herrscht oft ein hoher Bewährungsdruck bei wenig nachhaltigen Arbeitsbedingungen vor; in der späteren Familienphase treten u.a. hohe Belastungen durch die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf (Gül et al. 2016) (→ auch Human Resource Management).

Innovative Handlungsansätze, die den älteren Beschäftigten einen dauerhaften Verbleib im Erwerbsleben ermöglichen, sind zwar auf Grund einer Vielzahl an wissenschaftlichen Analysen, Handlungsleitfäden und Übersichten vorbildlicher Praxis seit längerem bekannt (vgl. Sporket 2011). Aus quantitativer Sicht stellt sich aber die breitenwirksame Umsetzung von betrieblichen Aktivitäten des Alternsmanagements bisher als unzureichend dar. Insbesondere in kleineren und mittleren Betrieben zeigen sich noch Umsetzungsdefizite, die eine stärkere überbetriebliche Vernetzung und Förderung notwendig ma-

chen (Bellmann et al. 2018). Die Einführung von Alter(n)smanagement muss zudem die Interessen(gegensätze) der betrieblichen Akteure stärker in den Blick nehmen bzw. ihre aktivierende Rolle bewusst anerkennen und fördern. Bisher vorliegende Evaluationen verweisen darauf, dass durch diesbezügliche Demografietarifverträge nicht nur die gegenwärtigen und zukünftigen betriebsdemografischen Herausforderungen stärker in das Blickfeld von Betriebsräten, Personalleitern und Geschäftsführung geraten, sondern auch konkrete Handlungsanforderungen und -anreize damit verbunden sind (Guggemos/Conrads 2021).

Internationaler Bezug

Im anglo-amerikanischen und im skandinavischen Sprachraum besitzt die Arbeitsforschung zum Zusammenhang von Arbeit und Altern traditionell einen hohen Stellenwert. Hier lassen sich zum einen eher arbeitspsychologische/arbeitswissenschaftliche Forschungsstränge identifizieren, die insbesondere Erkenntnisse zur Entwicklung der Arbeitsfähigkeit über die Altersspanne geliefert haben (vgl. im Überblick Field et al. 2013). Als einflussreich hat sich das Konzept zum „Haus der Arbeitsfähigkeit“ erwiesen, in dem individuelle Ressourcen älterer Beschäftigter mit den Anforderungen der Arbeitswelt abgeglichen werden (Ilmarinen 2005). Zum anderen sind stärker arbeits(markt)politische Untersuchungen angestrengt worden, die insbesondere die betriebliche Stellung älterer Arbeitskräfte vor dem Hintergrund des sozioökonomischen Wandels zum Gegenstand haben (vgl. im Überblick Taylor 2013) und aus denen zugleich Interventionen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene im Sinne eines integrativen und zugleich präventiven „age managements“ abgeleitet wurden (Naegele/Walker 2006). Neuere internationale Forschungen thematisieren insbesondere Aspekte der sozialen Ungleichheit bei alternden Belegschaften und in Bezug auf den Rentenübergang unter Berücksichtigung geschlechts- und qualifikationsspezifischer Unterschiede (Naegele/Hess 2020).

Frerich Frerichs

Empfehlungen zum Weiterlesen

Brussig, Martin/Knuth, Matthias/Mümken, Sarah. 2016: Von der Frühverrentung bis zur Rente mit 67. Der Wandel des Altersübergangs von 1990 bis 2012. Bielefeld: transcript.

Ilmarinen, Juhanni 2005: Towards a Longer Worklife! Ageing and the Quality of Worklife in the European Union. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

Richter, Götz (Hg.) 2020: Arbeit und Altern. Eine Bilanz nach 20 Jahren Forschung und Praxis. Baden-Baden: Nomos.

Richter, Götz/Hecker, Christoph/Hinz, Andreas 2017: Produktionsarbeit in Deutschland – mit alternden Belegschaften. Berlin: Erich Schmidt.

Arbeit und Geschlecht

Begriff

Die deutschsprachige Geschlechterforschung ist in den 1970er Jahren unter anderem aus der industrie- und betriebssoziologischen Frauenerwerbsforschung hervorgegangen. Arbeits- und Industriosozologie und Geschlechterforschung teilen ein Stück Wissenschaftsgeschichte und das Thema → Erwerbsarbeit miteinander. Der Geschlechterforschung liegt ein weiter Arbeitsbegriff zugrunde. → Arbeit umfasst die bezahlte und die unbezahlte Arbeit, also die Erwerbs-, Haus-, → Sorge-, Eigen-, Subsistenz-, Freiwilligenarbeit, das Ehrenamt und zivilgesellschaftliches Engagement. Die verschiedenen Arbeitsformen werden hinsichtlich ihrer Charakteristika und Entwicklungen, der Art und Weise, wie sie gesellschaftlich zwar voneinander getrennt, aber doch aufeinander bezogen organisiert werden, und der Bedeutung von Geschlecht für diese Vorgänge in den Blick genommen (vgl. Aulenbacher/Wetterer 2012, Becker-Schmidt 2002, Scheele 2019). Spezifisch für geschlechtersoziologische und (pro)feministische Ansätze ist, dass sie Vermittlungen zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit durch Arbeitsteilungen nach Geschlecht systematisch auch dann mit veranschlagen, wenn empirisch ausschließlich Erwerbsarbeit erforscht wird. Ferner werden die Themen Organisation und Profession stärker einbezogen als in der Arbeitsforschung üblich (vgl. Müller et al. 2013, Seeliger/Grulich 2020, Wetterer 2002; auch → Organisationssoziologie/-theorien).

Genese/theoretischer Kontext

Die heute im Feld der Arbeits- und Industriosozologie bzw. im Überschneidungsbereich des Fachs mit der Geschlechterforschung vorfindbare Forschung zum Thema Erwerbsarbeit, Organisation, Profession und Geschlecht speist sich aus verschiedenen internationalen Forschungssträngen und soziologischen Teildisziplinen. In Anbetracht der vorzustellenden Erkenntnisse zum Wandel von Erwerbsarbeit sind fünf Forschungslinien in ihrer Genese und ihren theoretischen Kontexten erwähnenswert.

Dem weiten Arbeitsbegriff ging, erstens, wissenschaftsgeschichtlich eine in den 1970er und 1980er Jahren international geführte Auseinandersetzung mit der Marx'schen Theorie voraus, die unter dem Begriff „Hausarbeitsdebatte“ bekannt wurde. Sie kritisierte die reduktionistische Betrachtung der gesellschaftlichen Reproduktion als ökonomische Reproduktion und von Arbeit als Lohnarbeit. Ferner wurden Konzepte der Familien- und Berufs-, Industrie- und Betriebssoziologie kritisiert, weil sie Familie und Privathaushalt kaum als Arbeit und den → Beruf bzw. die Erwerbsarbeit nach dem Muster des → Normalarbeitsverhältnisses nicht hinsichtlich der vorausgesetzten Haus- und Versorgungsarbeit thematisierten (Beer 1990). Darüber hinaus wurde insbesondere im Theorem der „doppelten Vergesellschaftung“ von Frauen, der daran anschließenden Reflexion auf den „Ensemblecharakter“ von Arbeit (Becker-Schmidt 2003) und im Rahmen des Konzepts Alltägliche Lebensführung (Jurczyk/Rerrich 2012) danach gefragt, wie die eingangs genannten Arbeitsformen gesellschaftlich, biografisch, alltäglich aufeinander bezogen und miteinander vereinbart werden. Diese Reflexion auf Arbeit hat sich zugleich mit einer Reflexion auf Grundstrukturen der modernen Gesellschaft verbunden wie die Trennung von Öffentlichkeit und Privatheit, auf die Art und Weise, wie gesellschaftliche Austauschprozesse unter kapitalistischen Vorzeichen organisiert sind, und wie Rationalisierungsprozesse die gesellschaftlichen Bereiche, die Arbeit der Geschlechter und ihre Lebensführung erfassen.

Seit Anfang der 1990er Jahre ist in der deutschsprachigen Diskussion, zweitens, die sozialkonstruktivistische Linie in der Geschlechterfor-

schung zu nennen, welche sich in der Tradition des Interpretativen Paradigmas der amerikanischen Sozialforschung, insbesondere der Ethnomethodologie und der Soziologie der Interaktionsordnung, bewegt. Die Kategorie des *doing gender* verweist auf die Herstellung der Geschlechterdifferenz in der alltäglichen Interaktion, wobei auch ihre institutionelle Befestigung Thema ist und Arbeit als bedeutendes Medium in der Herausbildung der Geschlechterordnung gesehen wird. Gezeigt wird, wie Arbeitsteilungen mit Differenzierungen und (zumeist) Hierarchisierungen nach Geschlecht einhergehen und sich Maskulinisierung vielfach mit Aufwertung, Feminisierung mit Abwertung verbindet (vgl. Wetterer 2002). Erweiterungen hat die Perspektive des *doing gender* im Zuge der Transnationalisierung von Arbeit mit Blick auf das *doing migration* erfahren (Lutz/Amelina 2017).

Drittens ist die aus der angloamerikanischen, britischen und deutschen Diskussion kommende feministische und geschlechtersoziologische Forschung zum Themenkomplex Organisation und Geschlecht zu erwähnen. Sie war zunächst von einer kritischen Auseinandersetzung mit dem Weber'schen Rationalitätsparadigma geprägt (vgl. Witz/Savage 1992). Mit den Theorien der *Gendered Organization* (Acker 1990) wurde zudem ein eigener Blick auf Organisationen entwickelt, der, anders als die zuvor skizzierten Forschungen, die Frage nach ihrer Verfasstheit im Geschlechterverhältnis von vornherein mit der Frage nach *doing gender* verbunden hat. Organisationen wurden hier strukturell (vor allem hinsichtlich der Arbeits- und Funktionsteilung), im Hinblick auf die Subjektivität ihrer Mitglieder und auf ihre Interaktionen wie mit Blick auf die symbolische Ordnung als vergeschlechtlicht begriffen. Für theoretische Kontroversen sorgte die empirisch voranschreitende Gleichstellung der Geschlechter in manchen Organisationen bzw. Organisationsbereichen seit Ende der 1990er Jahre. Es wurde die Frage diskutiert, inwiefern Organisationen aus sich heraus als vergeschlechtlicht zu gelten haben bzw. warum und wie Geschlecht Geltung erlangt (Müller et al. 2013). Gegenwärtig ist die Diskussion von einer neuen Aufmerksamkeit für den organisationalen Wandel und damit verbunden für neo-institutionalistische Perspektiven geprägt, welche die Frage nach der Be-

deutung von Geschlecht in Organisationen neu aufgenommen haben (vgl. Amstutz et al. 2018, Funder 2017).

Viertens verdient die mit Arbeit und Organisation befasste internationale Männlichkeitsforschung Beachtung, die sozialtheoretische, konstruktivistische und praxeologische Perspektiven auf die Herausbildung und den Wandel von Männlichkeiten anlegt. Insbesondere die „hegemoniale Männlichkeit“, also die als Leitkultur etablierte Form von Männlichkeit, konstituiert sich in ihrer industriekapitalistischen Gestalt in Verbindung mit Öffentlichkeit, Organisation, Erwerbs- bzw. Berufsarbeit. Da in all diese Felder Bewegung gekommen ist, nimmt die Männlichkeitsforschung das Thema Arbeit und Organisation im Kontext von Männlichkeit, Macht, → Herrschaft, aber auch Männlichkeit, → Prekarität, sozialer Verunsicherung neu auf (vgl. Hearn 2014, Lengersdorf/Meuser 2016). Neu ist unter dem Begriff der *caring masculinities* zudem die Frage aufgenommen worden, in welcher Weise Männlichkeiten in Verbindung mit Arbeiten und Tätigkeiten herausgebildet werden, die traditionell als feminisiert gelten (Dinges 2020, Scholz/Heilmann 2019).

Fünftens durchzieht alle angeführten Forschungslinien eine systematische Erhöhung der Aufmerksamkeit für ethnische und schichtbasierte Differenzierungen und Ungleichheiten. Dies ist zum einen der gesellschaftlichen Entwicklung geschuldet, nicht zuletzt der nach dem Zusammenbruch des Staatssozialismus vollzogenen Öffnung des globalen Wirtschaftsraums (→ Globalisierung) und der seitherigen Transnationalisierung von Arbeit und Politik. Wissenschaftsgeschichtlich ist zum anderen die breite Rezeption des Konzeptes der Intersektionalität zu nennen, das auch in die feministische und geschlechtersoziologische Befassung mit Arbeit und Organisation eingeflossen ist (vgl. Klinger/Knapp 2008, Seeliger/Grulich 2020).

Zentrale Forschungsergebnisse

Zwar sind die Forschungslinien von ihrer Genese her durchaus eigenständig, in den aktuellen Analysen kommen sie aber teilweise miteinander verbunden zum Tragen. Daher ist es nicht sinnvoll, Forschungsergebnisse ausschließlich entlang der Forschungslinien darzustellen. Stattdessen sei

der zentrale gemeinsame Befund vorangestellt, der sich aus dem Stand der Forschung herausdestillieren lässt: Arbeits- und Geschlechterarrangements sind in Verbindung mit der Transformation des Gegenwartskapitalismus in einem tiefgreifenden Wandel begriffen (vgl. Becker et al. 2020, Binner et al. 2020, Nickel/Heilmann 2013). Dabei werden die Arbeitsformen neu gegeneinander abgegrenzt und aufeinander bezogen, erfährt Erwerbsarbeit (und erfahren auch die anderen Arbeitsformen) Veränderungen und werden neue Arbeitsteilungen und soziale Positionierungen nach Geschlecht sowie Ethnie und Schicht hervorgebracht (Gruhlich et al. 2020). Nachstehend werden sechs Facetten des Wandels von Arbeit angesprochen, die sich im Gegenstandsbe- reich der Arbeits- und Industriosozologie bewegen und von der geschlechtersozilogischen und (pro)feministischen Forschung systematisch mit dem Wandel der Geschlechterarrangements in Verbindung gebracht werden.

Der Wandel von → Erwerbsarbeit geht, so die erste im Kontext von Männlichkeits- und Geschlechter-, Arbeits- und Organisationsforschung thematisierte Facette, mit der Neuformierung von Männlichkeiten und der Herausbildung neuer Arbeitsteilungen zwischen den Geschlechtern einher. Diagnostiziert werden in Studien, die sich vor allem mit Managementpositionen und Führungskräften befassen, organisationsübergreifende „ökonomische Transpatriarchien“ (Hearn 2014) bzw. eine prototypisch vom globalen Finanzmanagement verkörperte, durch konservative Geschlechterarrangements im Privaten gestützte „hegemoniale Männlichkeit“ (Connell 2010; → auch Management). Eine anhaltende Diskussion zwischen Arbeits- und Industriosozio- logie und Geschlechterforschung hat sich vor allem an den Topoi → Entgrenzung und → Sub- jektivierung von Arbeit (vgl. Fischer et al. 2020, Frey et al. 2010, Lohr/Nickel 2005, Nickel/Heil- mann 2013; → auch Arbeitskraftunternehmer) unter der Frage entzündet, wie neue Rationalisie- rungsformen und der Wandel von Erwerbsarbeit die Arbeitsteilungen zwischen den Geschlechtern insgesamt erfassen und wo die Analyse anzuset- zen hat: wie in den genuin arbeits- und industrie- soziologischen Ansätzen bei der Erwerbsarbeit oder wie in der Geschlechterforschung gleicher- maßen auch bei der unbezahlten Arbeit, ihrer

Vermittlung mit der bezahlten Arbeit, dem Wan- del der Lebensformen und den Versorgungslei- stungen des Sozialstaats (Aulenbacher 2018).

Im Schnittpunkt von Männlichkeits-, Geschlech- ter- und Arbeitsforschung hat, zweitens, die Be- fassung mit → Prekarität und der Prekarisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse an Bedeu- tung gewonnen. Dieser Forschungsstrang wird dadurch charakterisiert, dass er das Phänomen Prekarität anders als die Arbeits- und Industrie- soziologie ausgehend von Veränderungen inner- halb und außerhalb der Erwerbsarbeit in den Blick nimmt (vgl. Castel/Dörre 2009). Prekarität wird dahingehend betrachtet, wie sie bisherige Männlichkeits- und Weiblichkeitskonstruk- tionen beeinflusst, wie im Kontext unsicherer Ar- beits- und Lebensverhältnisse Arbeit (Erwerbsar- beit und weitere Arbeiten) neu verteilt wird, in welcher Weise sozialer Protest sich nicht nur kri- tisch mit dem Wandel von Arbeit, sondern auch mit der Geschlechterhierarchie auseinandersetzt und inwiefern sich Solidarisierungen über ge- sellschaftliche Sektoren und Arbeitsbereiche hin- weg und mit Blick auf Ungleichheiten nach Klas- se, Geschlecht und Ethnizität erkennen lassen (Bose/Klein 2020, Lengersdorf/Meuser 2016, Mo- takef 2015, Völker/Amacker 2015).

In der geschlechtersozilogischen und feminis- tischen Arbeits-, Organisations- und Professions- forschung wird, so die dritte Facette, hinsichtlich des Wandels von Arbeit, der Arbeitsteilungen zwischen den Geschlechtern und, was hier ein empirisch bedeutsames Thema ist, des Aufstiegs von Frauen in Führungspositionen von einer un- eindeutigen Situation gesprochen (→ auch Ma- nagementkarriere). Bisherige organisationale und professionelle Geschlechterordnungen seien zwar durchbrochen, aber es lasse sich noch nicht ab- sehen, inwiefern sich dies mit Gleichstellungs- tendenzen oder neuen Ungleichheiten wie neu- en Öffnungen für oder Schließungen gegenüber Frauen verbinden wird (vgl. Gildemeister/Wette- rer 2007). In diesen Kontext fällt auch die Er- forschung des Wandels verschiedener Beschäfti- gungsbereiche und Organisationen unter der Fra- gestellung, wie sich Rationalisierungsbestrebun- gen und Leistungspolitiken mit Arbeitsteilungen und -bewertungen nach Geschlecht und mit Gleichstellungspolitiken wie Gender Mainstream- ing oder Diversity Management verbinden und

welche Bedeutung dem Wandel von Lebensformen und wohlfahrtsstaatlichen Politiken für die Ausgestaltung von Arbeit zukommt (vgl. Aulenbacher et al. 2017, Funder 2017, Krell et al. 2018, Nickel et al. 2021) (→ auch Human Resource Management, Informations- und Wissensarbeit). Arbeits-, organisations- und professionsbezogene Forschungen zu Entwicklungen in Feldern wie Wissenschaft, Pflege, Gesundheit verbinden sich, viertens, mit Betrachtungen neuer Governance-muster und der Reorganisation des Wohlfahrtsstaates auch im internationalen Vergleich. Für den hier interessierenden Kontext ist dabei hervorzuheben, dass in diesen Bereichen zum einen Prozesse der zeitgleichen (weiteren) Akademisierung und Professionalisierung von nicht nur, aber auch nicht zuletzt manageriellen Tätigkeiten und die Deprofessionalisierung und Informalisierung von interpersonalen und interventiven Dienstleistungen ausgemacht werden (→ auch Dienstleistungsarbeit, Sorgearbeit). Beides geht auch, allerdings nicht ungebrochen, mit der Maskulinisierung und Aufwertung wie Feminisierung und Abwertung von Arbeit und außerdem mit der ethnischen Neuzusammensetzung der Beschäftigten einher (vgl. z.B. Betzelt/Kuhlmann 2003, Dammayr 2019, Riegraf et al. 2010, Weber 2017). Dabei werden neue Governance-muster hinsichtlich von Prozessen der Vermarktlichung, Professionalisierung und Managerialisierung im Schnittpunkt der Teildisziplinen auch im internationalen Vergleich erforscht (Pavolini/Klenk 2015).

Fünftens hat sich aus verschiedenen Forschungslinien im Feld von Care und Care Work, darunter an vorderer Stelle die Geschlechterforschung, eine internationale Sociology of Care herausgebildet, in der auch arbeitssoziologische Perspektiven zunehmend bedeutsamer werden (vgl. Aulenbacher et al. 2014, Aulenbacher et al. 2018). Diese Forschung befasst sich mit der globalen Vermarktlichung von → Sorgearbeit im Privathaushalt und macht diesen damit in seiner Bedeutung als Ort bezahlter, oft von Migrantinnen verrichteter Arbeit sichtbar (→ auch Arbeit und Migration). Gezeigt wird, wie diese voranschreitend agenturvermittelte Arbeit in nationaler, inter- und transnationaler Perspektive in die Care-Regime eingebettet ist, sehr unterschiedlich ausgestaltet wird und zu Veränderun-

gen in den zwischengesellschaftlichen Beziehungen zwischen Ost und West, Nord und Süd führt (vgl. Anderson/Shutes 2014, Aulenbacher et al. 2021, Kofman/Raghuram 2015, Lutz 2010, Lutz 2018, Weicht/Österle 2016) (→ auch Reproduktion von Arbeitskraft). Ferner geht es in diesem Forschungsstrang um die Organisation von Care und Care Work als Erwerbsarbeit in Privatwirtschaft, Staat, Drittem Sektor und dort um die Art und Weise, wie sie international in neuen Rationalisierungsmodi reorganisiert wird, in neue Sozialstaatspolitiken eingebunden ist und mit sozialen Ungleichheiten einhergeht. In diesem Bereich treffen Geschlechterforschung und Arbeits- und Industriesoziologie in neuer Weise aufeinander, was die Erforschung von Rationalisierungsbestrebungen in der Dienstleistungsarbeit und im sozialen Sektor sowie die Konflikte und Auseinandersetzungen darum angeht (vgl. Artus et al. 2017 a, Aulenbacher et al. 2014, Czaplicki 2020, Dammayr 2019, Pavolini/Klenk 2015, Rudolph/Schmidt 2019, Völker/Amacker 2015, Weber 2020).

Sechstens wird das Verhältnis von Digitalisierung, Arbeit und Geschlecht an der Schnittstelle von Geschlechterforschung und Arbeits- und Industriesoziologie bereits seit den 1990er Jahren lebhaft diskutiert. Durch die feministische und geschlechtersoziologische Digitalisierungsforschung zieht sich bis heute ein Verständnis von Technik als sozialer Prozess, der auch durch das Geschlechterverhältnis geprägt ist (Wajcman 1991) (→ Arbeit und Technik, Digitale Transformation der Arbeit). Die Wirkungen der Digitalisierung von Erwerbsarbeit werden aus macht- und herrschaftskritischen Perspektiven erforscht (vgl. Carstensen/Priehl 2021, Kutzner/Roski 2019). Bei zeiträumlich unabhängigem Arbeiten wie etwa → Plattformarbeit und Crowd Work diagnostiziert die feministische Forschung in Konfrontation mit Konzepten der Arbeitssoziologie zur Flexibilisierung und → Entgrenzung von → Arbeit(szeit) eine geschlechtsspezifisch ungleiche Nutzung und Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit. Zeit-räumlich unabhängiges Arbeiten, so wird gezeigt, bietet Personen, die eine Mehrzahl an Betreuungsverpflichtungen verrichten – zumeist Frauen –, einerseits die Möglichkeit, mehr Erwerbsarbeitsstunden zu leisten, birgt aber andererseits das Ri-

siko, Verteilungsfragen erneut aus den Betrieben in den Privatbereich zu verlegen und als individuelle Entscheidungen zu verschleiern (vgl. Ahlers et al. 2018, Altenried et al. 2021, Carstensen 2020, Kutzner 2018, Monz/Vogl 2020) (→ auch Home Office/Tele[heim]arbeit, Mobile Arbeit). In Debatten um das Substituierungspotenzial bestimmter Tätigkeiten weist die feministische Digitalisierungsforschung u.a. auf die Auswirkungen geschlechtsspezifischer Segregation hin, was → Berufe und Sektoren sowie die entsprechenden Qualifikationen betrifft. Berufe mit hohem Frauenanteil, wie etwa Dienstleistungs- und Pflegeberufe, erweisen sich demnach als weniger von potenzieller Substitution durch Technik betroffen als traditionell männliche Tätigkeiten der industriellen Arbeit, wenngleich die → digitale Transformation der Arbeit auch in diesen Feldern begonnen hat (Dengler/Matthes 2018, Kastein/Weber 2022). Geringqualifizierte Berufe, in denen Frauen überproportional vertreten sind, werden hingegen im Vergleich zu hochqualifizierten Tätigkeiten als stärker betroffen dargestellt (Eichlberger et al. 2018, Jürgens et al. 2017, Kohlrausch et al. 2019). Mit Blick auf den anhaltenden Wandel von Arbeit werden in der feministischen Digitalisierungsforschung die gesellschaftlichen sowie geschlechtsspezifischen Chancen und Risiken der Digitalisierung von Erwerbsarbeit, auch mit Blick auf das Verhältnis von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit, als Prozess mit offenem Ausgang diskutiert, der von Auseinandersetzung um und Aushandlungen von Arbeit im Kontext von Geschlecht abhängt (Altenried et al. 2021, Kastein/Weber 2022).

Internationaler Bezug

Forschungen zum Thema Arbeit, Organisation, Profession und Geschlecht sind teils von ihrer Genese, teils angesichts der voranschreitenden Inter- und Transnationalisierung von Arbeit und Politik als vergleichende Forschung und in Form von Forschungsnetzungen national und international orientiert. Darüber hinaus finden sich darin Plädoyers für eine weiter gehende, vor allem epistemologische Internationalisierung der Perspektive. In diesem Sinne geht es darum, sich der Standortgebundenheit der eigenen Forschung bewusst zu sein, um den analysierten, aber auch bislang möglicherweise ausgeblende-

ten gesellschaftlichen Zusammenhängen und Entwicklungen und damit auch den zwischengesellschaftlichen Verhältnissen zwischen West und Ost, Nord und Süd Rechnung zu tragen. Das geschieht nicht zuletzt in Forschungen, in denen die Entwicklung von Arbeit und Geschlecht im Kontext von Arbeits- und Beschäftigungs-, Migrations-, Sozialstaats- und Sorgeregimen analysiert wird, um die supra-, inter-, transnationale und die jeweilige nationale Ebene ihrer Regulierung und Ausgestaltung zu erfassen.

Brigitte Aulenbacher, Johanna Grubner

Empfehlungen zum Weiterlesen

- Aulenbacher, Brigitte/Dammayr, Maria/Dörre, Klaus/Menz, Wolfgang/Riegraf, Birgit/Wolf, Harald (Hg.) 2017: Leistung und Gerechtigkeit. Das umstrittene Versprechen des Kapitalismus. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Aulenbacher, Brigitte/Lutz, Helma/Schwiter, Karin (Hg.) 2021: Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Becker, Karina/Binner, Kristina/Décieux, Fabienne 2020: Gespannte Arbeits- und Geschlechterverhältnisse im Marktkapitalismus, Wiesbaden: Springer VS.
- Kastein, Mara/Weber, Lena (Hg.) 2022: Care-Arbeit und Gender in der digitalen Transformation. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Motakef, Mona 2015: Prekarisierung. Bielefeld: transcript.
- Scholz, Sylka/Heilmann, Andreas (Hg.) 2019: Caring Masculinities? Männlichkeiten in der Transformation kapitalistischer Wachstumsgesellschaften. München: oekom.
- Seeliger, Martin/Grulich, Julia (Hg.) 2020: Intersektionalität, Arbeit und Organisation. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Arbeit und Interaktion

Begriff

Mit dem Begriffspaar ‚Arbeit und Interaktion‘ wird ein Feld des Arbeitshandelns umrissen, in dem vergegenständlichende Tätigkeit (Arbeit) mit einem am sozialen Gegenüber orientierten Handeln (Interaktion) verbunden wird. Offenkundig ist dabei, dass dies ein weites Feld ist. Denn soziale Interaktionen spielen für viele Bereiche von → Arbeit eine konstitutive Rolle: für Kooperationsbeziehungen am Arbeitsplatz

und damit für das arbeitsteilige Zusammenwirken von Arbeitskräften in der Wertschöpfung wie auch für die Arbeit an und mit Kunden und Klienten in Dienstleistungsbeziehungen. Gemeinsam ist diesen Bereichen, dass die Akteure wechselseitig aufeinander angewiesen sind. Sie müssen innerhalb des Arbeitsprozesses in Bezug aufeinander handeln, wenn das Arbeitsergebnis realisiert werden soll. Dabei weisen Dienstleistungsinteraktionen das zusätzliche Merkmal auf, dass die Interaktion zwischen Beschäftigten und Kunden hier nicht nur Bestandteil des Arbeitsprozesses ist, sondern selbst ein Arbeitsergebnis darstellt.

„Arbeit und Interaktion“ weist bislang noch keine eindeutig definierte Begriffsgeschichte auf. Zwar hat sich die Arbeits- und Industriesoziologie selbstredend mit „Arbeit“ beschäftigt – „soziale Interaktion“ hingegen blieb immer ein Kernthema der allgemeinen Soziologie. So repräsentieren „Arbeit“ und „Interaktion“ zwei Gegenstandsbe- reiche, die in der Soziologie traditionell getrennt behandelt worden sind (Dunkel/Wehrich 2018). Jürgen Habermas hat am Ende seiner Auseinander- setzung mit Hegels Jenenser „Philosophie des Geistes“ (Habermas 1973, S. 47) beklagt, dass eine präzise Bestimmung des Zusammenhangs von Arbeit und Interaktion bislang ausgeblieben sei. Er selbst hat in der Weiterentwicklung seiner Theorie des kommunikativen Handelns dann allerdings darauf abgestellt, erfolgsorientierte Ar- beit bzw. Zweckrationalität und verständigungs- orientierte Interaktion bzw. kommunikative Ra- tionalität analytisch scharf zu trennen und als Handlungsformen zu begreifen, die getrennten gesellschaftlichen Sphären jeweils exklusiv ange- hören.

Allerdings entwickelt sich zunehmend ein For- schungsfeld, in dem Arbeit und Interaktion sys- tematisch miteinander verbunden werden – das Feld der interaktiven Dienstleistungsarbeit („in- teractive service work“). Dieses Feld wird im Fol- genden im Mittelpunkt stehen.

Genese/theoretischer Kontext

Will man etwas zur Genese von „Arbeit und In- teraktion“ sagen, muss man auf Theorietraditi- onen zurückgreifen, die jenseits der deutschen Ar- beits- und Industriesoziologie liegen. Besonders ertragreich ist hier der Rekurs auf angloameri-

kanische Dienstleistungsforschung (vgl. zum Fol- genden ausführlich Dunkel/Wehrich 2018).

Everett C. Hughes begründete als der führende Arbeitssoziologe der Chicago School in der Mit- te des 20. Jahrhunderts mit seinem besonderen Interesse an der Soziologie der Professionen ein Forschungsfeld, das von Goffman, Strauss und anderen in überaus produktiver Weise weiterent- wickelt wurde. Erving Goffman etwa verdichtete anschauliche Empirie zu abstrakteren Bausteinen einer Theorie der Ko-Präsenz. Zu diesen Bausteinen gehören z.B. die Theateranalogie mit ihren Begriffen der Vorder- und der Hinterbühne und der Perspektive der Selbstinszenierung oder die Etablierung der strategischen Face-to-face-Inter- aktion als ein eigenständiges Untersuchungsfeld der allgemeinen Soziologie, in dem man sozusa- gen der Interaktion bei der Arbeit zusehen kann. In den Beiträgen der Chicago School, aber auch darüber hinaus, wurde Interaktion als Element von Arbeit zum einen auf dem Feld der Exper- ten-Klienten-Beziehungen untersucht. Hier ent- standen vor allem im Bereich professionssozi- ologischer Arbeiten zahlreiche Untersuchungen. Prototypisch hierfür waren, angefangen mit Tal- cott Parsons' klassischer Auseinandersetzung mit dem Arzt-Patient-Verhältnis, die medizinsoziolo- gischen Untersuchungen zur Arzt-Patient-Inter- aktion (z.B. Heath 1986). Zum anderen wurden Dienstleistungstätigkeiten unterhalb der Profes- sionen in den Blick genommen. Shamir (1980) sprach hier von „subordinate service roles“, Mac- donald und Sirianni (1996) vom „emotional pro- letariat“. Hierzu lassen sich auch die zahlreichen Arbeiten zur Gefühlsarbeit zählen, die seit der bahnbrechenden Studie von Hochschild (1983) entstanden sind. Hier stehen oftmals solche Be- schäftigte im Mittelpunkt, die sich in ihrem Ar- beitshandeln (bis hin zum Umgang mit ihren Gefühlen) sowohl den Kundenbedürfnissen wie auch den Vorgaben ihres Unternehmens unterzu- ordnen haben (vgl. bspw. Rastetter 2008). Über die Gefühlsarbeit hinaus sind hier die Konzepte der „front line work“ etwa im Bereich der Call- Center-Arbeit (vgl. Frenkel et al. 1999) oder der „interactive service work“ etwa in mcdonaldisier- ten Betrieben (Leidner 1993) relevant. Hier stan- den die Konsequenzen der Standardisierung von Kundeninteraktion und die Arbeit an der Grenz-

stelle zwischen Unternehmen und Kunden im Mittelpunkt des Interesses.

Die Auseinandersetzung mit den interaktiven Aspekten von Dienstleistungsarbeit begann in der deutschsprachigen Arbeitssoziologie mit den Beiträgen von Badura und Gross in den 1970er und 80er Jahren (vgl. etwa Gross/Badura 1977, Gross 1983). Diese identifizierten als *Differentia specifica* personenbezogener gegenüber sachbezogener → Dienstleistungsarbeit das *Uno-actu-Prinzip*, dem zufolge Produktion und Konsumtion in einem Handlungsakt zusammenfallen.

Daran anknüpfend richteten Wehrich und Dunkel (2003) mit ihrem handlungstheoretisch angelegten Konzept der „interaktiven Arbeit“ den Blick auf die Notwendigkeit von Ko-Produktion in der interaktiven Dienstleistungsarbeit. Diese stellt Dienstleistungsgeber und Dienstleistungsnahmer vor eine Reihe von sozialen Abstimmungsproblemen, die allein durch den Tausch von Leistung gegen Geld nicht zu lösen sind: Der Gegenstand der Dienstleistungsbeziehung und das gemeinsame *Procedere* müssen definiert werden; Dienstleistungen haben den Charakter von Leistungs-Versprechen, die Beteiligten können deswegen nicht sicher sein, was sie voneinander zu erwarten haben, und müssen daher unvollständige Verträge eingehen; in Dienstleistungsbeziehungen treten systematisch Interessensgegensätze etwa in Bezug auf das Preis-Leistungs-Verhältnis auf. Solche Abstimmungsprobleme müssen bei personenbezogenen Dienstleistungen in der Regel im Angesicht des Anderen und im unmittelbaren Hier und Jetzt gelöst werden und verbinden sich deshalb mit einem spezifischen Handlungsdruck (Birken 2012). Im Konzept der interaktiven Arbeit wird der Blick darauf gerichtet, wie Beschäftigte und Kunden wechselseitig aufeinander Bezug nehmen, um diese Herausforderungen zu bearbeiten. Kunden werden damit als aktiv Mitarbeitende aufgefasst (vgl. Dunkel/Voß 2004, Voß/Rieder 2006 und Dunkel/Wehrich 2012, 2014).

Mittlerweile hat sich in der deutschsprachigen Arbeitsforschung das integrative Konzept der Interaktionsarbeit (Böhle/Glaser 2006, Böhle 2011, Böhle/Wehrich 2020) als Basis entsprechender Forschungsarbeiten etabliert. Aktuell werden dort vier Ansätze zum Arbeitshandeln zusammengeführt: die Emotionsarbeit („emotion

work“; vgl. Hochschild 1983) als Arbeit an den eigenen Gefühlen, die Gefühlsarbeit („sentimental work“; vgl. Strauss et al. 1980) als Beeinflussung fremder Gefühle zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe, das → „subjektivierende Arbeitshandeln“ (Böhle 2017 a) sowie die interaktive Arbeit (Dunkel/Wehrich 2012). Das Konzept der Interaktionsarbeit ist auf die Frage danach ausgerichtet, welche spezifischen Anforderungen sich bei personenbezogenen Dienstleistungen für die Beschäftigten stellen und mit welchen Mitteln des Arbeitshandelns sie diesen Anforderungen begegnen. Damit ist das Konzept der Interaktionsarbeit nach der von Schneider et al. (2021) vorgeschlagenen Einteilung der Forschungslandschaft einer Forschungsrichtung zuzuordnen, die die praktische Auseinandersetzung von Beschäftigten mit den Anforderungen der Dienstleistungsinteraktion untersucht. Ähnlich ausgerichtet sind Forschungsarbeiten in der Tradition der *Workplace Studies* (z.B. Llewellyn/Hindmarsh 2013) sowie der französischen „front-desk sociology“ (vgl. Schneider et al. 2021, S. 10–13). Schneider et al. (2021) entwickeln vor diesem Hintergrund eine Forschungsagenda, die ausgehend von dem Grundproblem einer der Dienstleistungsinteraktion inhärenten Unbestimmtheit und Komplexität das darauf bezogene Handeln von Beschäftigten erfassen soll. Dabei werden als wesentliche Dimensionen dieses Handelns die Interpretation der Situation („sensemaking“) sowie die Nutzung gegebener Ressourcen („resourcing“) vorgeschlagen.

Zentrale Forschungsergebnisse

Internationale, vor allem qualitativ angelegte Studien zur interaktiven Dienstleistungsarbeit zeigen, wie tiefgreifend der unternehmerische Zugriff auf die menschliche Arbeitskraft ist. Exemplarisch steht hierfür die dramatische Schlussfolgerung, die Hochschild (1983) aus ihren Untersuchungen zur Gefühlsarbeit von Flugbegleiterinnen und Flugbegleitern gezogen hat: Unternehmen beuten die Emotionalität ihrer Beschäftigten aus und bestimmen ihr Fühlen neu (immer freundlich bleiben); die Beschäftigten verlieren durch diese Fremdbestimmtheit, die Potenziale ihrer Emotionalität (als eines sechsten Sinnes, der über das Verhältnis der Person zu ihrer Umwelt informiert) zu ihrem Nutzen zu entfal-

ten; Emotionsarbeit ist damit nicht nur eine zusätzliche Belastung im Beruf, sondern beschneidet generell emotionale Fähigkeiten. Hochschilds These ist zwar in weiteren Forschungen wie etwa in den Arbeiten von Sharon C. Bolton relativiert worden, in denen die selbstständige Gestaltung der Dienstleistungsbeziehungen durch die Frontline Worker betont (Bolton/Boyd 2003) und auch die Rolle der Kunden differenzierter betrachtet werden (Bolton/Houlihan 2005). Sie hat aber ganz wesentlich dazu beigetragen, dass interaktive Dienstleistungsarbeit überhaupt zum Forschungsgegenstand gemacht wurde.

Eine weitere These, die es zu erheblicher Prominenz gebracht und Debatten über die weitere Entwicklung der → Dienstleistungsgesellschaft angestoßen hat, ist die McDonaldisierungsthese von Ritzer (2000), nach der die gesellschaftliche → Rationalisierung im Sinne einer Erhöhung von Effizienz, Kalkulierbarkeit, Vorhersagbarkeit und Kontrolle die Grenzen des Betriebes und der Bürokratie überwunden hat und nun die Gesellschaft immer umfassender durchdringt. Ein Ausdruck dieser gesellschaftlichen Entwicklung ist die Zurichtung und Kontrolle des Konsumenten (und mit ihm auch des Dienstleistungsbeschäftigten und der Dienstleistungsinteraktion), der in seinen Wahl- und Handlungsmöglichkeiten systematisch eingeschränkt und gesteuert wird.

Weniger dramatisch, aber nicht weniger instruktiv für das Verständnis interaktiver Dienstleistungsarbeit ist die Studie zur „Kundeninteraktionsarbeit“ von Voswinkel (2005 a). Dort werden die widersprüchlichen Erwartungen aufgezeigt, die an Dienstleistungsbeschäftigte vonseiten der Unternehmen und vonseiten der Kunden gerichtet werden, verbunden mit mangelnder → Anerkennung der Leistungen, die Dienstleistungsbeschäftigte im Kundenkontakt erbringen. In dem Konzept der „customer oriented bureaucracy“ (Korczynski 2002, Korczynski/MacDonald 2009) wird die Komplexität des Dreiecks Unternehmen – Dienstleistungsbeschäftigter – Dienstleistungskunde noch weiter entfaltet: Nach Korczynski besteht hier ein Grundwiderspruch darin, dass die Organisation sowohl (im Sinne der Effizienz der erbrachten Leistungen) formal rational wie auch (im Sinne der Wünsche des Kunden an Erleben, emotionaler Qualität etc.) jenseits solcher Effizienzkriterien handeln müsse. Ein besonderes

Problem sei dabei, für den Kunden den „enchanting myth of customer sovereignty“ aufrecht zu erhalten, d.h. dem Kunden das Gefühl zu geben, dass er die Interaktion kontrolliert, ohne dass er dies wirklich tut. Wenn diese Illusion nicht aufrechterhalten werden kann, sind es die Dienstleistungsbeschäftigten, die sich mit dem Ärger desillusionierter Kunden befassen müssen – und dabei selbst zur Zielscheibe eines solchen Ärgers werden können (Korczynski 2002, S. 136).

Schneider et al. (2021) rechnen Hochschild, Ritzer und Korczynski der Labour Process Theory zu, in der die → Kontrolle der Beschäftigten durch die Unternehmen im Mittelpunkt steht. Die bislang vorliegenden Untersuchungsergebnisse (Dunkel/Voß 2004, Dunkel/Wehrich 2012) zur Interaktionsarbeit zeigen im Gegenzug auf, dass das Arbeitshandeln von Beschäftigten in Dienstleistungsbeziehungen durch unternehmerische Kontrollvorgaben allein nicht erklärbar ist, sondern eine eigenständige, an bestimmten Situationen und weiteren beteiligten Akteuren wie den Kunden orientierte Leistung von Arbeitskräften darstellt. Die Qualität solcher Leistungen kann allerdings von Unternehmensseite nicht nur gefördert, sondern auch gefährdet werden und bedarf deshalb einer entsprechenden Arbeitsgestaltung, die sich etwa auf die Bereitstellung von Handlungsspielräumen beziehen kann (Böhle et al. 2015).

Trotz eines wachsenden Bestandes an Forschungsergebnissen zur interaktiven Dienstleistungsarbeit bestehen weiterhin Forschungsdesiderata hinsichtlich der Frage, wie sich Interaktivität in der Arbeit im Kontext von Megatrends wie Rationalisierung, Technisierung, Digitalisierung und → Globalisierung verändern wird, auch wenn hierzu erste Vorschläge (etwa in Bezug auf die Krankenpflege, vgl. Jungtäubl et al. 2020, Wehrich/Jungtäubl 2020) vorliegen (→ auch Digitale Transformation der Arbeit). Ebenso hat sich bislang nicht durchgesetzt, Arbeit und Interaktion systematisch auch aus der Perspektive der Kunden zu betrachten: Die aktuelle Zusammensetzung des Forschungsstandes von Schneider et al. 2021 macht deutlich, dass ein solcher Perspektivenwechsel, der dem kooperativen Charakter von Dienstleistungsinteraktionen durchaus ent-

sprache, nur in Ausnahmefällen vorgenommen wird.

Wolfgang Dunkel

Empfehlungen zum Weiterlesen

Böhle, Fritz/Wehrich, Margit 2020: Das Konzept der Interaktionsarbeit. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 74, H. 1, S. 9–22.

Dunkel, Wolfgang/Wehrich, Margit 2014: Interaktive Arbeit: Die soziale Dimension von Dienstleistungsarbeit. In: Sydow, J./Sadowski, D./Conrad, P. (Hg.): Arbeit – eine Neubestimmung. Berlin/Heidelberg: Springer, S. 245–289.

Dunkel, Wolfgang/Wehrich, Margit 2018: Arbeit als Interaktion. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS, S. 201–230.

Hochschild, Arlie 1983: The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling. Berkeley: University of California Press [dt. Ausgabe: Das gekaufte Herz. Frankfurt a.M.: Suhrkamp 1990].

Schneider, Anna/Subramanian, Dilip/Suquet, Jean-Baptiste/Ughetto, Pascal 2021: Situating Service Work in Action: A Review and a Pragmatist Agenda for Analysing Interactive Service Work. In: International Journal of Management Reviews (online), DOI:10.1111/ijmr.12259.

Arbeit und Künstliche Intelligenz

Begriff

Künstliche Intelligenz (KI) wird häufig relativ offen definiert als die informationstechnische Lösung einer Aufgabe, für die dem allgemeinen Verständnis nach Intelligenz notwendig ist; eine einheitliche Definition existiert nicht. Lange Zeit ein Randbereich der Informatik, umfasst KI verschiedene Ansätze und mathematische/statistische Verfahren. Kern des Begriffs ist der Versuch, das Denken und Handeln (z.B. Entscheidungs- und Lernprozesse) des Menschen künstlich (informationstechnisch) nachzubilden, um diese zu ersetzen oder zu unterstützen. Bezogen auf Arbeit kann sich dies auf Automatisierung oder auf technische Assistenz ausrichten.

Neuerungen insbesondere im Bereich des Maschinellen Lernens und der Mustererkennung, kombiniert mit einer starken Zunahme der Verfügbarkeit und Relevanz von Daten (Digitalisierung) und darauf aufbauenden statistischen Auswertungsmethoden (Big Data), haben dazu

geführt, dass KI in der Arbeitswelt seit etwa zehn Jahren Konjunktur hat. Sie wird als Schlüssel- bzw. Querschnittstechnologie der → digitalen Transformation eingestuft. Die Technologie eröffnet Anwendungen quer durch sämtliche Tätigkeitsfelder, wie Robotik, Produktionssteuerung, Qualitätskontrolle, interne Logistik, Wissensmanagement, Organisation, Entscheidungsfindung, Dokumentation, Sachbearbeitung, Personalarbeit, Arbeitsanweisung sowie Kundeninteraktion (vgl. Pfeiffer 2020, S. 467, Dukino et al. 2021, S. 13 f.). Ebenso breit sind die Tätigkeitsformen, in die sich KI integrieren lässt, wie planen, koordinieren, entscheiden, optimieren, wahrnehmen und lernen (Dukino et al. 2021, S. 11ff.).

Genese/theoretischer Kontext

Eine prominente erste Erwähnung des Begriffs „künstliche Intelligenz“ geht auf Alan Turing im Jahr 1950 zurück. Ihre Geburtsstunde als akademisches Fachgebiet der Informatik erlebte KI mit der Dartmouth Conference 1956. Der damals formulierte Antrag zur Förderung der Konferenz postulierte, „dass grundsätzlich alle Aspekte des Lernens und anderer Merkmale der Intelligenz so genau beschrieben werden können, dass eine Maschine zur Simulation dieser Vorgänge gebaut werden kann“ (McCarthy et al. 1955; Übersetzung N.H.). Diese Vision legte den Grundstein dafür, dass KI von Beginn an durch einen Wechsel zwischen überhöhten Technologieversprechen und Erwartungen einerseits und Enttäuschungen andererseits geprägt war. So war die Hochphase des Computer Integrated Manufacturing (CIM) in den 1980er Jahren – und die damit verbundene Idee der menschenleeren Fabrik – gekoppelt an hohe Erwartungen an KI, verbunden mit umfangreichen Forschungsprogrammen, die sich letztlich nicht erfüllt haben.

Die Arbeits- und Industriesoziologie hat sich damals hauptsächlich mit einzelnen technologischen Ansätzen auseinandergesetzt. So systematisierten z.B. Burkart Lutz und Manfred Moldaschl in einem Gutachten 1989 die möglichen qualifikatorischen Wirkungen von „Expertensystemen“ in Abhängigkeit von betrieblichen Rationalisierungskonzepten und Erwartungen und zeigten technologie-, arbeits- und forschungspolitische Konsequenzen auf (Lutz/Moldaschl 1989). In der → Techniksoziologie wurde die Idee, In-

telligenz nicht unbedingt in einem einzelnen Computersystem zu verorten, sondern in der Interaktion von sogenannten Multi-Agenten-Systemen (MAS) bzw. die Idee einer „Verteilten Künstlichen Intelligenz“ aufgegriffen und soziologisch gewendet mit der Frage: „Wie kann die Technik von der Gesellschaft lernen?“ (Malsch et al. 1996). Die interdisziplinäre Verbindung der Forschungsgebiete der Soziologie und der KI wurde mit „Sozionik“ überschrieben (ebd., Rammert 1995). Ein Ausgangspunkt war die Beobachtung, dass sozialwissenschaftliche Begrifflichkeiten (genauer: „soziologische Metaphern“) in die Technik einfließen und für technologische Innovationen formalisiert und nutzbar gemacht werden (Malsch 1997). Grundsätzlicher ging es um die These, dass Techniken nicht ohne einen Bezug zu den Praktiken ihrer Entwicklung und Nutzung sowie ihren sozialen bzw. institutionellen Einbettungen angemessen verstanden werden können (Rammert 2003, S. 4 f.).

Parallel zu den Diskursen um das Internet der Dinge und Dienste (IoT), die Plattformökonomie (→ auch Plattformarbeit) und die → Industrie 4.0 hat KI in der letzten Dekade große Aufmerksamkeit gefunden. Quantitative Relevanz gewinnt KI mit der stark gestiegenen Vernetzung und Durchdringung der Gesellschaft mit Datenquellen und Daten, kombiniert mit erhöhter Rechenleistung. KI ist als Querschnitts- bzw. Schlüsseltechnologie selbst ein Treiber der Entwicklung hin zur Informationsökonomie (Kämpf/Langes 2021), z.B. zur „intelligenten“ Steuerung vernetzter Wertschöpfung. Die Datenrepräsentation relevanter Prozesse in einem „Digitalen Zwilling“, die Datenintegration sowie „schlanke“ Prozesse (→ Lean Production, Lean Management) gelten als Voraussetzungen wie auch Hürden der Umsetzung.

KI kann als neue Qualität der Informatisierung verstanden werden: als Motor der Produktivkraftentwicklung, der → Rationalisierung, aber auch der → Globalisierung und Ökonomisierung. Sie kann als eine Technik bzw. Methode der Bearbeitung von Wissen in Form von Daten verstanden werden, die über den Computer als „universelle Maschine“ (Schmiede 2006, S. 461) hinausgeht. Die Erwartungen an KI (kritisch dazu Brödner 2019) richten sich nicht nur darauf, dass sich relevante Arbeitsprozesse in Daten abbilden

und rechenbar (objektivierbar) machen lassen. Vielmehr besteht die Hoffnung, dass Komplexität und Unsicherheit nicht mehr durch lineare formale bzw. (einfache) digitale Prozesse reduziert werden müssen, sondern aufrechterhalten und situativ als kalkulierbare Risiken (Wahrscheinlichkeiten) bearbeitet werden können. Mit der Kombination von probabilistischem statistischem Schließen bzw. Big Data und Machine Learning wird eine Steigerung der Adaptivität und Flexibilität von technischen Systemen für den Einsatz in der Arbeitswelt erwartet. Dabei wird die Kontingenz der Umwelt bzw. Unbestimmtheit in das technische System hineinverlagert. Durch gewichtete zielgesteuerte Lernverfahren (reinforcement learning) sollen KI-Systeme dazu befähigt werden, neue Annahmen zu bilden und zu testen sowie Strategien zu entwickeln. Ziel ist die Erschließung neuer Automatisierungspotenziale, die aufgrund der kognitiven und/oder manuellen Komplexität der entsprechenden Tätigkeiten bislang als unerreichbar galten. Beschrieben wird dies als Schritt von der Automatisierung zur Autonomisierung. Autonome Systeme sollen flexibler werden durch die schrittweise technische Aneignung/Einschreibung (und Enteignung) von menschlicher Arbeitsfähigkeit bzw. menschlichem Arbeitsvermögen. Dies bildet den Ursprung für die Euphorie der jüngsten KI-Hochphase, die Mensch-KI-Vergleiche und entsprechende utopische bzw. dystopische Szenarien – inklusive der Inszenierungs- und Nachahmungseffekte. Diese neue Qualität von KI als Methode der Zugänglichmachung von vormals ausschließlich lebendiger Arbeit zugeschriebenen Tätigkeiten zur Verwertung durch Maschinen bzw. totem Kapital verweist zudem auf eine neue quantitative Breite der Rationalisierung – von → Einfacharbeit über Sach- und → Facharbeit bis zu hochqualifizierter → Informations- und Wissensarbeit, mit den jeweiligen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kompetenzen, Fach- und Erfahrungswissen.

Die aktuellen Diskurse darum, dass (neue) KI als Schritt von der Automatisierung zur Autonomisierung verstanden werden könne und dabei KI vom Werkzeug zum Akteur (Gerst 2019, S. 109) und mit Deep Learning zur „Blackbox“ werde – mit unklarer Zuschreibbarkeit von Aktionen und Verantwortung und reduzierter Gestalt- und Re-

gulierbarkeit –, weisen eine Nähe zu techniksoziologischen Forschungen zu „hybriden Arbeitssystemen“ (Weyer 2006, S. 8) mit geteilter Verantwortung und „Handlungsträgerschaft“ zwischen Mensch und KI-System auf (Rammert/Schulz-Schaeffer 2002a) (→ Techniksoziologie). Auch dabei wird die Frage virulent, wie die Interaktion zwischen Menschen und autonomer Technik ausgestaltet wird (Weyer 2022).

Arbeits- und industriesoziologisch rücken die hinter der Technikentwicklung und dem Einsatz stehenden (betrieblichen) Rationalisierungsstrategien, also Fragen der → Kontrolle und Steuerung von Arbeit, in den Fokus. KI verspricht eine höhere Adaptivität und Flexibilität und damit neue Rationalisierungspotenziale. Verkörperlichte Formen von KI, insbesondere im Zusammenhang mit Leichtbaurobotern, ausgestattet mit Bilderkennung und lernender Prozessoptimierung, eröffnen neue Einsatzmöglichkeiten auch in der Montage, sei es in Richtung Automatisierung oder Mensch-Roboter-Kollaboration. Das größere Rationalisierungspotenzial wird jedoch in der Sach- und Wissensarbeit vermutet, als Prozessautomatisierung von Routine- bzw. repetitiven Tätigkeiten oder als Assistenzsystem. Mit dem Einsatz von KI gehen neue Tätigkeitsschneidungen bzw. neue Formen der „Arbeitsteilung“ zwischen Mensch und Maschine und entsprechende technische, organisatorische und personalpolitische (v.a. qualifikatorische) Gestaltungsbedarfe einher (→ auch Berufliche Bildung, Human Resource Management, Qualifikation/Kompetenz). In den vernetzten, intelligenten und teilweise interaktiven Systemen sind diese neuen Aufgabenzuschnitte bereits in die Funktionalitäten, Programmierung und Schnittstellen eingeschrieben – und damit auch die unternehmerischen Verwertungsziele. Die betriebliche Arbeits- und Leistungssteuerung verlagert sich so partiell in das Design des KI-Systems und dessen Einbettung in den Arbeitszusammenhang. Ähnlich der indirekten bzw. Ergebnissteuerung von Arbeit wird hier Arbeit indirekt über das Systemdesign gesteuert. Auch der Blackbox-Charakter zeigt sich als wahlverwandt zur indirekten Steuerung: zum einen als Externalisierung der Bearbeitung („egal wie, Hauptsache, das Ergebnis stimmt“) an das technische System, zum anderen in Form einer verschärften Faktizität bzw.

Schein-Objektivität und Anonymität der Arbeitssteuerung über Algorithmen. Denn mit dem Einsatz von KI ist eine Objektivierung und Formalisierung bzw. Informatisierung von Arbeit verbunden, eine Fokussierung auf das, was sich rechenbar machen lässt. Im Umgang mit der Tatsache, dass sich mit KI nur Teile der Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten abbilden lassen (u.a. keine informellen Mehrleistungen), können zwei Wege unterschieden werden: einerseits eine digitale Einengung auf die technisch abbildbaren Arbeitsprozesse (digitaler → Taylorismus) in Kombination mit informellen Kompensationsleistungen der Beschäftigten; andererseits eine potenzialorientierte Arbeitsteilung zwischen Mensch und KI, z.B. die Unterstützung der Produktivität der Beschäftigten durch KI-Assistenzsysteme – je nach Arbeitskontext und betrieblicher Strategie.

Zentrale Forschungsergebnisse

Ein häufiger Forschungsgegenstand ist die Frage, ob und wie weit sich der KI-Einsatz auf Beschäftigung auswirkt. Empirisch zeigt sich bislang keine deutliche Substitution von Arbeit durch KI insgesamt. Aktuelle quantitative Studien zeigen geringe bis keine Effekte auf Beschäftigung und Einkommen und bleiben bezüglich zukünftiger Entwicklungen offen bzw. uneinheitlich (umfangreich zusammenfassend: Spencer et al. 2021). Auch vergleichende Untersuchungen zu vergangenen technikinduzierten Transformationsprozessen liefern keine entsprechenden Hinweise. Hingegen wird eine Beschleunigung der permanenten Transformation von Arbeit durch KI und ein gesteigerter Bedarf an Qualifizierung und Weiterbildung festgestellt (ebd.). Seegers und Ehmann (2021) erkennen keine Abnahme von Routinetätigkeiten durch neue Produktions- oder Verfahrenstechnik und konstatieren, dass menschliches Erfahrungswissen weiterhin relevant bleibe. Pfeiffer (2018 b) schlägt mit dem „Arbeitsvermögens-Index“ vor, sich nicht an vermeintlich ersetzbaren Tätigkeiten, sondern am notwendigen Anteil an Erfahrungswissen zu orientieren. Insgesamt fehlen Modelle zur Erfassung der Komplexität von Arbeit (Frank et al. 2019), des Arbeitsvermögens sowie sozialer und gesellschaftlicher Einbettungsprozesse. Zugleich scheint KI in deutschen → Betrieben noch kaum angekommen zu sein (Dukino et al. 2020).

In qualitativen Studien wird KI bislang kaum konzeptionell gefasst bzw. explizit von anderen Wandlungsprozessen (z.B. Digitalisierung, Industrie 4.0, Plattformen) getrennt. KI kann als Instrument der Rationalisierung von Arbeit durch Kontrolle, Dequalifizierung und Einengung von Handlungsräumen sowie Entfremdung eingesetzt werden – in der Steuerung betrieblich organisierter oder über Plattformen koordinierter Arbeit im Sinne eines digitalen Taylorismus (Buttollo et al. 2017). Mit KI lässt sich potenziell Kennzahlensteuerung intensivieren, in Echtzeit optimieren sowie Leistungskontrolle anonymisieren, automatisieren und ausweiten – bis ins Private hinein. KI kann aber auch als unterstützendes Assistenzsystem oder Werkzeug (z.B. Erweiterung von Handlungsräumen, Lern- und Erfahrungsförderlichkeit) eingesetzt werden. Auch hier werden Arbeitsanteile zunächst substituiert, Produktivität in der Regel gesteigert und Leistung tendenziell verdichtet. Solche arbeitskraftbezogenen betrieblichen Strategien sind jedoch von einer systemischen, auf die Wertschöpfungsprozesse ausgerichteten Rationalisierung zu unterscheiden (Nies 2021).

Erste arbeitssoziologische Studien (z.B. Nisser/Malanowski 2019 zur chemischen und pharmazeutischen Industrie, Pfeiffer 2020 zu Predictive Maintenance und beratungsintensiver Sachbearbeitung, Krzywdzinski 2019 zu Entscheidungsunterstützungssystemen) sowie konzeptionelle Sondierungen (z.B. Gerst 2019, Huchler 2019) verweisen darauf, dass Erfahrungswissen (Böhle 2009 a) zur Bearbeitung von Ungewissheit und Komplexität relevant bleibt. Arbeit schafft erst die Voraussetzung für die Transformation von Daten in Informationen. „Aus Information Wissen zu machen und Wissen mit Praxis zu verbinden, das bleibt eine vom Subjekt nicht ablösbare intellektuelle Leistung“ (Schmiede 2006, S. 473). Sie ist jedoch durch Produktionsmittel wie KI unterstützbar (ebd.). Auch quantitativ lässt sich aufzeigen, dass „Kontext-Kompetenzen“, Erfahrungswissen und Arbeitsvermögen zur Einbettung von KI in die Arbeitspraxis notwendig sind (Pfeiffer 2020). Dies verweist auf mögliche Dilemmata der Rationalisierung (Berger/Offe 1981) bzw. Ironien der Automatisierung (Bainbridge 1983), da mit KI in der Regel darauf abgezielt wird, eben dieses Fach- und Erfahrungs-

wissen in die Systeme zu verlagern. Zudem sind implizites Wissen (Polanyi 1985) und Erfahrungswissen (Böhle 2009 a) nur begrenzt formalisierbar, was als eine weitere Grenze digitaler Automatisierung gefasst werden kann (Huchler 2019). Werden solche Grenzen nicht berücksichtigt, geht das mit sozialen Folgen einher (ebd.). Dies resultiert z.B. in einer intensivierten Arbeit, der Zunahme von Widersprüchen und Leistungsdruck sowie Reibungen zwischen formaler und notwendiger informeller Arbeit. Auch wenn in Teilbereichen eine Vollautomatisierung einzelner Prozesse möglich ist, müssen KI-basierte Rationalisierungsprozesse durch Arbeit eingebunden und ergänzt werden, um produktiv zu werden. Insofern geht der Einsatz von KI weniger mit dem Ersatz als mit einer Transformation von Arbeit einher.

Auch in der Arbeitswelt werden im Zusammenhang mit KI Diskriminierungs- und Polarisierungsgefahren (z.B. zwischen Hoch- und Geringqualifizierten, v.a. auf Kosten mittlerer Qualifikationsniveaus) diskutiert. Die (Re-)Produktion und Verstärkung von Ungleichheiten kann bereits in den verwendeten Daten angelegt sein, aber auch durch die Entwicklungs- und Nutzungsprozesse erzeugt werden. Darüber hinaus scheint in den Methoden der KI bereits eine Selbstverstärkung der von ihr hervorgebrachten Prozesse angelegt zu sein. Die inhärente Selektivität von KI in der (datenbasierten) Erfassung und (statistischen) Verarbeitung von Wirklichkeit kann die Vielfalt von Denk- und Handlungsoptionen einengen. Letzten Endes impliziert das zunehmende Zusammenrücken von Mensch und Technik zudem Fragen hinsichtlich technischer Formierungsprozesse von Gesellschaft und Subjekt (vgl. „Kampf um das Subjekt“ [Schmiede 2006, S. 480], „Doppelsubjektivierung“ [Voß 2018 b, S. 177]). Darüber hinaus greift KI auf globale Ungleichheit und unsichtbare Arbeit bzw. „ghost work“ (Gray/Suri 2019) zurück, z.B. bei der Datenaufbereitung und beim Training der KI. Auch in Bezug auf die konkrete Arbeits- und Technikgestaltung, (partizipative) Einführungsprozesse und arbeitspolitische Regelungen besteht Forschungs- und Gestaltungs- sowie gewerkschaftlicher Handlungsbedarf (Gerst 2019) (→ auch Arbeitspolitik, Partizipation). Für die arbeits- und industriesoziologische Forschung

lässt sich zudem die Frage stellen, ob mit KI auch neue Formen der Organisation von Arbeit (Huchler 2022) verbunden sein können.

Internationaler Bezug

Die bekanntesten internationalen Forschungen zu Arbeit und KI beziehen sich auf die quantitativen Effekte von KI auf Beschäftigung, Qualifikation und Einkommen (Überblick in Spencer et al. 2021). Im internationalen Vergleich zeigt sich vor allem in den USA eine Polarisierung von Einkommen nach Qualifikationsniveaus und eine Verstärkung sozialer Ungleichheit durch KI, während dies auf die EU nicht zutrifft. Erklärt wird dies vorwiegend durch Unterschiede im Bildungs- und Beschäftigungssystem sowie in der aktuellen Stärke der → Gewerkschaften (ebd.). Insgesamt zeigen sich auch international noch Lücken bezüglich arbeits- und industriesoziologischer Beiträge zu einem komplexeren Verständnis des sozio-technischen Zusammenspiels von Arbeit und KI. Insbesondere in der angelsächsischen Forschung dominieren Fragen der Ungleichheit und Diskriminierung durch KI (z.B. bei der Personalauswahl) oder ethische Fragen der Verantwortungsübernahme. In der EU gewinnen hingegen zudem Fragen der Befähigung und des Kompetenzerhalts im Umgang mit KI an Aufmerksamkeit.

Norbert Huchler

Empfehlungen zum Weiterlesen

Brödner, Peter 2019: Grenzen und Widersprüche der Entwicklung und Anwendung ‚Autonomer Systeme‘. In: Hirsch-Kreinsen, H./Karačić, A. (Hg.): *Autonome Systeme und Arbeit. Perspektiven, Herausforderungen und Grenzen der Künstlichen Intelligenz in der Arbeitswelt*. Bielefeld: transcript, S. 69–97.

Gerst, Detlef 2019: Künstliche Intelligenz und Autonome Systeme. Herausforderungen für die Arbeitssystemgestaltung. In: Hirsch-Kreinsen, H./Karačić, A. (Hg.): *Autonome Systeme und Arbeit. Perspektiven, Herausforderungen und Grenzen der Künstlichen Intelligenz in der Arbeitswelt*. Bielefeld: transcript, S. 102–138.

Huchler, Norbert 2022: Komplementäre Arbeitsgestaltung. Grundrisse eines Konzepts zur Humanisierung der Arbeit mit KI. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, Jg. 76, H. 2, S. 158–197.

Pfeiffer, Sabine 2020: Kontext und KI: Zum Potenzial der Beschäftigten für Künstliche Intelligenz und Machine-Learning. In: *HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik*, Jg. 57, H. 3, S. 465–479.

Arbeit und Migration

Begriff

Als *Migration* wird allgemein die relativ dauerhafte Wohnsitzverlagerung von Individuen oder Gruppen über die Grenzen von Staaten (internationale Migration) oder von Verwaltungseinheiten innerhalb von Staaten (Binnenmigration) hinweg verstanden. Unter *Arbeitsmigration* lassen sich alle Formen von Migration subsumieren, die vorwiegend durch → Erwerbsarbeit motiviert sind, auch wenn die Migration selbst formal z.B. als touristischer Aufenthalt deklariert oder begonnen wurde. Arbeitsmigration wird vor allem nach der Entfernung zwischen den Wohnsitzen (Nah-/Fern-Migration), der Migrationshäufigkeit (Emigration/Immigration, saisonale oder Pendel-Migration, Transmigration) und der Qualifikation bzw. Funktion der Migrierenden differenziert. Über die genaue Abgrenzung zur Pendlerarbeit besteht kein Einverständnis; wöchentliches, zweiwöchentliches oder monatliches Pendeln zwischen zwei Wohnsitzen kann immer dann als Pendelmigration und damit eine spezifische Form der Arbeitsmigration gefasst werden, wenn damit tatsächlich zwei sozialräumliche ‚Lebenszentrumspunkte‘ oder gar ein pluri-lokaler Sozialraum verbunden sind (→ auch Mobile Arbeit). Angesichts einer langen Geschichte von Aus- und Einwanderung zu Arbeitszwecken, eines Migrationshintergrundes bei einem Fünftel aller in Deutschland lebenden Menschen und vor dem Hintergrund von → Globalisierung, Transnationalisierung und internationalen Wertschöpfungsketten können arbeits- und industriesoziologische Fragen ohne expliziten Bezug auf Migrationsaspekte kaum angemessen behandelt werden.

Genese/theoretischer Kontext

Arbeitswanderung ist so alt wie die Menschheit. Als Jäger und Sammler wanderten die Menschen schon vor Hunderttausenden von Jahren auf der Suche nach Nahrung und Schutz. Immer schon überschritten bestimmte Berufsgruppen und Marginalisierte auf der Suche nach Arbeit die Grenzen von Reichen, Staaten oder innerstaatlichen Verwaltungseinheiten. Seit Jahrhunderten findet grenzüberschreitende Arbeitsmigration als jahreszeitlich-saisonale Pendelwanderung

und auch als dauerhafte Auswanderung statt (Torfstecher aus Niedersachsen in Holland; Ziegelbrenner aus dem Lipperland im Ruhrgebiet). Neben dieser eigentlich sedentären Lebensweise existiert die grenzüberschreitende Arbeitsmigration im Sinne einer permanenten Bewegung von Ort zu Ort, z.B. als fahrende Händler ohne festen Wohnsitz, Seefahrer oder wandernde Bauhandwerker (Bade 2000). Für den hier interessierenden Zusammenhang lässt sich die jüngere Entwicklung unter besonderer Berücksichtigung Deutschlands grob in drei Phasen einteilen.

(1) Seit dem 18. Jahrhundert gewinnt Arbeitsmigration mit der doppelten Entwicklung von Nationalstaaten und industriellem Kapitalismus eine besondere Bedeutung. Das Ende der Feudalherrschaft machte gewaltige Menschengruppen im doppelten Sinne frei: frei von der Hörigkeit als Ortsgebundenheit an den Herrn und frei vom Besitz eigener Ländereien oder anderer Produktionsmittel. Etwa zur Mitte des 19. Jahrhunderts vollzog sich in vielen europäischen Ländern eine demografische Wende. Die allgemeine Lebenserwartung und die Bevölkerungszahlen stiegen an mit der Folge einer Land-Stadt-Arbeitswanderung und, speziell für Deutschland, einer massiven Arbeitsauswanderung.

Ähnlich wie in anderen europäischen Ländern prägte diese *Land-Stadt-Wanderung* noch bis nach dem Zweiten Weltkrieg die Arbeitsmigration in Deutschland sehr stark. Die Bevölkerung des Ruhrgebiets z.B. explodierte geradezu seit der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts (von etwa 220.000 um 1816/18 auf 5,7 Mio. im Jahr 1961; vgl. Pries 2011). Schon seit der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts konnte ein erheblicher Teil der durch die Modernisierung der Landwirtschaft ‚freigesetzten‘ Arbeitskräfte nicht von der Industrie aufgesogen werden. Deshalb bestimmt neben der Land-Stadt-Wanderung die *Auswanderung zum Zwecke der Erwerbssicherung* die Arbeitsmigration in Deutschland. Um die Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert wanderten fünf bis sechs Millionen Deutsche allein in die USA aus (Bade 2000) (→ auch Industriegesellschaft und Industrialisierung).

(2) Nach der Phase der Auswanderung und der Land-Stadt-Arbeitsmigration begann aufgrund von Arbeitskräfteknappheit mit den Anwerbeabkommen (1955 mit Italien, 1960 mit Spanien

und Griechenland, 1961 mit der Türkei, 1963 mit Marokko, 1964 mit Portugal, 1965 mit Tunesien, 1968 mit Jugoslawien) die Phase der ‚Gastarbeiter‘-Migration. Auf den Höhepunkten dieser Wanderungen (um 1970 und nach der Wiedervereinigung) wanderten jährlich jeweils über 900.000 Menschen in die BRD ein. Nach dem Anwerbestopp für ‚Gastarbeiter‘ 1973 bestand der Großteil der Einwanderung in Deutschland aus Familienangehörigen – Arbeitsmigration führt in aller Regel auch zur Wanderung von weiteren Familienmitgliedern.

Die Zahlen belegen die beachtliche Dynamik der Wanderungsbewegungen zwischen Deutschland und dem Ausland. Von etwa 8,8 Mio. ausländischen ‚Gastarbeitern‘ in der BRD insgesamt kehrten etwa 5,2 Mio. wieder zurück (Luft 2009, S. 40). Mehr als ein Drittel aber blieb. Bis zur Verabschiedung des Staatsangehörigkeitsgesetzes im Jahre 1999 und des Zuwanderungsgesetzes im Jahre 2004 lautete das regierungsamtliche Dogma, welches von breiten Teilen der öffentlichen Meinung geteilt wurde: ‚Deutschland ist kein Einwanderungsland‘ – eine offensichtlich kontrafaktische Selbstbeschreibung (Bade 2000, S. 299).

(3) Seit etwa den 1990er Jahren sind Bedeutung und Dynamik von Arbeitsmigration weltweit und auch für Deutschland in eine neue Phase getreten: *Arbeitsmigration* ist seitdem ein *genuiner Bestandteil von Globalisierung und Transnationalisierung*. Mit der Internationalisierung der Finanzkapitalmärkte (→ Finanzmarkt-Kapitalismus), vieler Wertschöpfungsketten und von Unternehmenstätigkeiten (→ Globale Wertschöpfungsketten und internationale Arbeitsteilung, Transnationale Unternehmen) haben sich – vor dem Hintergrund gewachsener regionaler und nationaler Wohlstands-Disparitäten und gleichzeitig technologischer Innovationen bei der Überwindung räumlicher Entfernungen – die Qualität und die Bedeutung internationaler Arbeitsmigration stark verändert. Etwa 60% aller international Migrierenden haben ihren Wohnsitz wegen Arbeit in ein anderes Land verlagert – zum Beginn des dritten Jahrzehnts im 21. Jahrhundert waren dies ungefähr 170 Millionen von über 280 Millionen Migrierenden insgesamt (IOM 2021). Zusammen mit etwa 740 Mio. internen Migranten haben weltweit fast eine Milliarde Menschen ihren dau-

erhaften Wohnsitz verändert (ebd., S. 153). Der Anteil internationaler Migrierender an der Weltbevölkerung stieg von 2000 auf 2022 um mehr als ein Viertel: von 2,8 auf 3,6% (ebd., S. 10), zu fast gleichen Teilen Männer und Frauen.

Daneben unterstreichen auch qualitative Veränderungen die wachsende Bedeutung internationaler (Arbeits-)Migration. Aufgrund verbesserter Kommunikations- und Transportbedingungen werden die Formen grenzüberschreitender Wanderungen komplexer. Dies betrifft z.B. irreguläre Migration, deren Anteil in Nordamerika und verschiedenen europäischen Ländern auf ein bis zwei Prozent der registrierten Bevölkerung geschätzt wird (Alt 2003). Gleichzeitig nahmen Formen andauernder Pendelmigration zu, die als transnationale Arbeitswanderung nicht nur saisonal, sondern auf mehrere Jahre Aufenthaltsdauer angelegt ist und je nach spezifischen wirtschaftlichen, ökologischen oder politischen Bedingungen zur Rückwanderungen, Weiterwanderung oder dauerhaften Pendelwanderung führen kann (für Nordamerika: Besserer 2002; für polnische Arbeitsmigranten: Pallaske 2001, Palenga-Möllnbeck 2011; für personenbezogene und Haushaltsdienstleistungen: Lutz/Schwalgin 2006, Rerrich 2006). Nur unzureichend werden durch die bestehenden Zählungen auch die innerhalb von Profit- und Non-Profit-Organisationen stattfindenden grenzüberschreitenden Arbeitseinsätze von Fach- und Führungskräften (z.B. Expatriates) erfasst. Innerhalb großer international tätiger Unternehmen, aber auch im Rahmen kleiner spezialisierter Profit-Organisationen sowie aller grenzüberschreitend tätigen Non-Profit-Organisationen werden Beschäftigte für kürzere oder längere Aufenthalte in verschiedenen Ländern als Monteure, Projektmitarbeiter, Unterweiser oder längerfristige Expatriates eingesetzt (Adick et al. 2015) (→ auch Mobile Arbeit, Transnationale Unternehmen).

Ausdruck qualitativer Veränderungen sind auch das Ausmaß und die relative Bedeutung der durch internationale Arbeitsmigration generierten Geldrücküberweisungen. Für das Jahr 2020 betragen die von Arbeitsmigranten in ihre (*low and middle income*) Herkunftsländer geschickten *remittances* – trotz gegenteiliger Prognosen aufgrund der Covid-Pandemie – etwa 540 Mrd. US-Dollar (World Bank/KNOMAD 2021). Seit

dem 21. Jahrhundert wird Arbeitsmigration unter Stichworten wie ‚Triple Win‘ oder ‚Circular Migration‘ verstärkt mit Fragen der Entwicklung verknüpft (EU 2019). Dies hängt auch damit zusammen, dass aufgrund demografischer Entwicklungen die meisten EU-Mitgliedstaaten auf dauerhafte Einwanderung angewiesen sind. Für Deutschland müsste die Nettozuwanderung pro Jahr bis 2035 bei mindestens 300.000 Menschen im Alter zwischen 20 und 40 Jahren liegen, um die Abnahme der Bevölkerung im Erwerbsalter zu kompensieren (Statistisches Bundesamt 2021). Vor allem seit den massiven Flüchtlingsbewegungen nach Deutschland und in die EU findet der Zusammenhang von Fluchtmigration und Arbeitsmigration verstärkte Beachtung. Migrationsprozesse sind fast immer „mixed migration flows“, in denen eine eindeutige Abgrenzung zwischen freiwilliger und erzwungener Wanderung schwierig ist. Viele Migrationsphänomene im 21. Jahrhundert sind Ausdruck einer „neuen transnationalen sozialen Frage“ (Pries 2016 a): Internationale Migration hat transnational generierte Ursachen und sucht transnationale Lösungen für Leben und Arbeiten in Sicherheit unter menschenwürdigen Bedingungen. Massive Flüchtlingseinwanderung in Deutschland seit 2015 impliziert neue Herausforderungen auch für die Arbeitsmarktintegration, vor allem im Sinne der Qualifizierung und Verhinderung von neuer Marginalisierung (etwa im Hinblick auf Unterschreiten des Mindestlohnes und Diskriminierung; Knuth 2016) (→ auch Arbeitsmarktsegmentation, Arbeitsqualität, Niedriglohnssektor).

Zentrale Forschungsergebnisse

Hauptankunftsregionen internationaler Arbeitsmigration sind zu Beginn des 21. Jahrhunderts die USA und Kanada, Westeuropa, die Golfstaaten, Südafrika, Australien und Japan. Die wichtigsten Herkunftsländer mit jeweils mehr als fünf Millionen Ausgewanderten im Jahr 2020 sind Indien, Mexiko, Russland und die ehemaligen GUS-Staaten, China, Syrien, Bangladesch, Pakistan, Ukraine, die Philippinen, Afghanistan und Venezuela (IOM 2021, S. 25). In den letzten Jahrzehnten hat sich die Süd-Süd-Arbeitsmigration erheblich ausgeweitet. Nach dem *Qualifikationsniveau* der Migrierenden lassen sich fachlich nicht ausgebildete Migranten, qualifizierte Fachkräfte und

Hochqualifizierte unterscheiden. Allerdings werden Arbeitsmigranten wegen fehlender Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen häufig unterhalb ihrer Qualifikationen beschäftigt (→ auch Berufliche Bildung, Qualifikation/Kompetenz).

Als die Arbeitsmigration in Umfang und Qualität beeinflussende Faktoren sind die folgenden wissenschaftlich belegt (vgl. Haas et al. 2019, Massey et al. 2005, Pries 2013, Stalker 2000):

- (1) marktlich-ökonomische Triebkräfte (Strukturwandel und Wachstumszyklen, Angebots- und Nachfrage-Ungleichgewichte für bestimmte Arbeitskräftegruppen wie saisonale Erntearbeiter oder IT-Fachkräfte) (→ auch Facharbeit),
- (2) spezifische demografische Ungleichzeitigkeiten und gegenläufige Entwicklungen zwischen verschiedenen Regionen, die zu spezifischen Migrationspolitiken führen können (z.B. junge Bevölkerung und Auswanderungsdruck in einem Land, alternde Bevölkerung und Einwanderungssog in einem anderen Land),
- (3) die spezifischen strukturellen Spannungen zwischen legitimen Ansprüchen und deren Umsetzungschancen in Bezug auf die Teilhabe an knappen als gesellschaftlich erstrebenswert erachteten Gütern und Dienstleistungen,
- (4) historisch gewachsene nationale Institutionensysteme als Migrationsregime (z.B. spezifische Migrationspolitiken und aufenthalts- oder staatsbürgerrechtliche Bestimmungen),
- (5) bi- oder multi-nationale Migrationssysteme (z.B. Anwerbeabkommen, EU-weite Regelungen wie das Schengen-Abkommen gemeinsamer Flüchtlingspolitik oder die Arbeitnehmerfreizügigkeit für EU-Bürger),
- (6) die über lange Zeiträume und Generationen sich entwickelnde ‚Pfadabhängigkeit‘ von Migrationsdynamiken, die sich sowohl in institutionalisierten Migrationssystemen als auch in lebensweltlichen transnationalen sozialen Netzwerkstrukturen niederschlägt,
- (7) die Dynamik ‚kumulativer Verursachung‘; wonach ein bestimmtes Ausmaß von primärer Arbeitsmigration (z.B. im Rahmen eines zwischenstaatlichen Migrationsabkommens) qualitativ neue, weit darüber hinaus-

gehende sekundäre Migrationseffekte (z.B. für Versorgung mit herkunftslandtypischen Nahrungsmitteln oder sozialen Dienstleistungen) auslöst,

- (8) der ökonomische, politische, kulturelle und soziale Zusammenhang des Weltsystems, innerhalb dessen Erwerbsbedingungen und arbeitsrelevante Ereignisse an einem spezifischen Ort der Welt Fernwirkungen in völlig anderen Regionen und Nationalgesellschaften auslösen können,
- (9) das Entstehen neuer Formen transnationaler Arbeitsmigration, bei denen die grenzüberschreitende Wanderung auf Dauer gestellt ist und eine eindeutige lokale bzw. nationale Selbst- und Fremdverortung der ‚Transmigrant:innen‘ nicht mehr möglich ist,
- (10) spezifische Gemengelage aus wirtschaftlicher Marginalisierung und politischer, ethnischer, religiöser oder geschlechtlicher Verfolgung bestimmter Gruppen und
- (11) ereignisbezogene Migrationsprozesse, die aus spezifischen Kriegs- oder Umweltkatastrophen erwachsen.

Voraussetzungen, Formen und Folgewirkungen internationaler Arbeitsmigration sind in fast allen arbeits- und industriesoziologischen Fragestellungen – leider häufig nur eher implizit – präsent. So führte z.B. die massive ‚Gastarbeiter‘-Zuwanderung der 1960er Jahre zu einer Unterschichtung der Beschäftigungsstruktur in Deutschland: Einfache, schlecht bezahlte, besonders gesundheitsschädliche und/oder gesellschaftlich wenig geachtete Arbeit wurde an wenig qualifizierte Arbeitsmigranten ‚weitergegeben‘ (→ auch Einfacharbeit, Niedriglohnssektor). Arbeitsplatz-Zuschnitte und Qualifikationsstrukturen ändern sich durch Arbeitsmigration ebenso wie Arbeitsbeziehungen und Konfliktkulturen (→ auch Arbeitsmarktsegmentation, Betriebliche Beschäftigungssysteme, Industrielle Beziehungen, Partizipation).

Ludger Pries

Empfehlungen zum Weiterlesen

Bade, Klaus J. 2000: Europa in Bewegung. Migration vom späten 18. Jahrhundert bis zur Gegenwart. München: Beck.

Haas, Hein de/Castles, Stephen/Miller, Mark J. 2019: The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World (6th ed.). London: Macmillan/Red Globe Press.

EU (European Union) 2019: Interlinks between Migration and Development (prepared by Marta Latek) European Parliamentary Research Service EPRS PE 630.351. Brussels: EPRS.

IOM (International Organization for Migration) 2021: World Migration Report 2022. Geneva: IOM.

Pries, Ludger 2013: Soziologie Internationaler Migration. Einführung in Klassische Theorien und neue Ansätze (4. Aufl.). Bielefeld: transcript.

Arbeit und Nachhaltigkeit

Begriffe

Nachhaltigkeit bezeichnet eine regulative Idee, die oftmals inhaltlich unterbestimmt bleibt und wohl gerade deshalb in sämtliche Gesellschaftsbereiche diffundierte. Als Fixpunkt der Nachhaltigkeitsdebatten fungiert noch immer die Definition der Brundtland-Kommission (vgl. WCED 1987), wonach eine Entwicklung nachhaltig ist, wenn sie die Möglichkeit der Bedürfnisbefriedigung der gegenwärtigen Generation bietet, ohne die Fähigkeit zukünftiger Generationen zu beeinträchtigen, ihre Bedürfnisse zu befriedigen. Im Vergleich zu früheren Natur-, Umweltschutz- oder Risikodiskursen besteht der entscheidende Unterschied dieses Leitbilds, das die *intragenerationale* Gerechtigkeitsfrage mit der *intergenerational* verstandenen ökologischen Frage verbindet, in seiner grundlegend neuen Problemrahmung: Die bewusste Transformation gesellschaftlicher Naturverhältnisse im globalen Maßstab und auf eine gerechte Weise bildet die nachhaltigkeitspolitische Zielvorgabe. Die damit verbundenen tiefgreifenden sozial-ökologischen Veränderungen treten derzeit am augenfälligsten an der Bewältigung des anthropogenen Klimawandels hervor. Exemplarisch zeigt sich in diesem Fall zudem, dass es von lokalen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen abhängt und stets auch Gegenstand von Deutungskämpfen ist, was konkret als nachhaltig oder nicht nachhaltig gilt und wie es möglicherweise zu realisieren ist. Arbeit wird v.a. als Bestandteil *sozialer* Nachhaltigkeit im Diskurs thematisch. Darunter werden primär die Bedeutung der → Erwerbsarbeit

für gesellschaftliche Teilhabe und Sicherung sowie soziale Schutz- und Beteiligungsrechte innerhalb der Arbeitssphäre verstanden. Im Folgenden steht das Verhältnis von Arbeit und *ökologischer* Nachhaltigkeit als arbeits- und industriesoziologischer Untersuchungsgegenstand im Zentrum. Zentral für das Verhältnis von Arbeit und Nachhaltigkeit ist die in der Fachwelt zunächst nicht selbstverständliche Erkenntnis, dass menschlicher Arbeit neben ihren produktiven, d.h. der Bedürfnisbefriedigung und Entfaltung menschlicher Potenziale förderlichen Dimensionen, stets auch die Tendenz innewohnt, die äußere und innere Natur des Menschen zu zerstören (vgl. Clausen 1988) (→ Arbeit, Arbeit im Kapitalismus). Unter anderem an dieser Einsicht schließen v.a. in jüngerer Zeit Bestimmungsversuche dessen an, was unter „nachhaltiger Arbeit“ zu verstehen ist. Einen wichtigen Orientierungspunkt bildet der 2015 veröffentlichte Bericht des United Nations Development Programme mit dem Titel „Arbeit und menschliche Entwicklung“ (UNDP 2015). Hier wird mit „*sustainable work*“ ein neues, dezidiert auf Arbeit bezogenes Nachhaltigkeitsleitbild formuliert: Nachhaltig ist demnach Arbeit, „die der menschlichen Entwicklung förderlich ist und gleichzeitig negative Außenwirkungen, die in verschiedenen geografischen und zeitlichen Zusammenhängen erlebt werden können, verringert oder ausschaltet. Sie ist nicht nur für die Erhaltung unseres Planeten entscheidend, sondern auch, um sicherzustellen, dass künftige Generationen weiterhin Arbeit haben.“ (ebd. S. 45)

Genese/historischer Kontext

Die soziologische Thematisierung von Arbeit und Nachhaltigkeit ist durch die Eigentümlichkeit charakterisiert, dass einerseits zwar Fragen des Wirtschaftens und Konsums in den Nachhaltigkeitsdebatten stets präsent waren, dies jedoch für die Kategorie der Arbeit gerade nicht galt. Andererseits sind auch in der Arbeits- und Industriosozologie die Themen Ökologie und Nachhaltigkeit lange Zeit eher randständig geblieben. Dabei lagen für die Soziologie schon mit der Marx'schen Bestimmung von Arbeit als Prozess, in dem der Mensch „seinen Stoffwechsel mit der Natur durch seine eigne Tat vermittelt, regelt und kontrolliert“ (Marx 1972 a [1867], S. 192) so-

wie mit dem umweltbezogenen → Arbeits- und Gesundheitsschutz naheliegende Anknüpfungspunkte vor. Diese wurden mit Blick auf die Bedeutung der Arbeit für ökologische Nachhaltigkeit und umgekehrt die ökologiepolitischen Herausforderungen für die Gestalt der → Arbeitsgesellschaft allerdings nicht in der Breite des Faches aufgegriffen. Oftmals erfolgte eher eine Neurahmung ‚klassischer‘ Forschungsthemen als Probleme sozialer Nachhaltigkeit (→ auch Arbeitsqualität). Gleichwohl kann eine historische Entwicklungslinie der soziologischen Verknüpfung von Arbeit und ökologischer Nachhaltigkeit ebenso skizziert werden (vgl. ausführlich Warsewa 2016), wie eine v.a. in jüngerer Zeit dynamische Entwicklung des Forschungsfeldes zu beobachten ist. Eine Konstante in den Debatten um Arbeit und Ökologie bzw. Nachhaltigkeit bildet das Spannungsverhältnis zwischen der sog. sozialen und ökologischen Frage, d.h. die für die individuelle wie kollektive Wohlstandssteigerung scheinbar unausweichliche Naturdestruktion. Im Zuge des Fortschritts- und Wohlstandsversprechens insbesondere im 20. Jahrhundert wurde die Gleichung von einer breiten ‚Wachstumskoalition‘ sozusagen einseitig zu Lasten der Natur aufgelöst (→ auch Fordismus). Die sich hier entwickelnde ökologische Selbstgefährdung planetarischen Ausmaßes erfuhr erst ab Ende der 1960er Jahre eine politisch wirkmächtige Artikulation (mit Stichworten wie den „Grenzen des Wachstums“). Mit den umweltpolitischen Reaktionen auf die manifeste Zuspitzung ökologischer Krisenlagen und die allgemein gestiegene Umweltsensibilität insbesondere ab den 1970er und 1980er Jahren avancierte die Frage, inwiefern Umweltschutz im Widerspruch zu Beschäftigung steht, zu einem zentralen Themen- und Konfliktfeld im Kontext von Arbeit und ökologischer Nachhaltigkeit (vgl. Nissen 1993); dies gilt bis heute.

Die Entwicklung eines Leitbilds der *nachhaltigen Entwicklung* zielte auch auf die Überwindung derartiger Konflikte. Arbeits-/industriesoziologische Beiträge zu einer begrifflich explizit so gerahmten nachhaltigen Entwicklung wurden erstmals Ende der 1990er Jahre im Kontext der allgemeinen Aufbruchsstimmung nach der Umweltkonferenz von Rio de Janeiro 1992 geleistet, als sich die Soziologie insgesamt des Themas verstärkt annahm (vgl. Hildebrandt 1997). V.a.

der Forschungszusammenhang „Arbeit und Ökologie“ bildete den institutionellen Ort von Arbeiten, welche sich auch als Korrektiv einer bis dato vorrangig *ökologisch* gefärbten Nachhaltigkeitsagenda sahen. Gegen die Vorstellung, was ‚ökologisch‘ sei, sei zugleich sozial gerecht, wurden hier Schnittmengen und Widersprüche zwischen ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsdimensionen herausgearbeitet. Nachhaltigkeit wurde dezidiert vor dem Hintergrund des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaften gesehen und im Zusammenhang mit Verteilungsungleichheiten, Fragen sozialer Sicherung und Beschäftigungsmöglichkeiten betrachtet (vgl. Brandl/Hildebrandt 2002). An diesen Schnittstellen von Arbeits- und Nachhaltigkeitsforschung anschlussfähig war die Aufnahme eines erweiterten Arbeitsbegriffs, und es entstanden mithin Umrisse einer sozial und ökologisch erweiterten Arbeitssoziologie. Derartige arbeitssoziologische Forschungen zum Zusammenhang von Arbeit und Nachhaltigkeit bildeten bis heute wichtige Orientierungspunkte, aber letztlich doch seltene Ausnahmen; zu einer anhaltenden Institutionalisierung kam es kaum. Im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise der Jahre 2007ff. erfuhr die Nachhaltigkeitsagenda eine Neujustierung durch das politische Leitbild einer „grünen Ökonomie“ (*green economy*). Dieses folgt primär einer auf technische → Innovationen und Energie- und Ressourceneffizienz setzenden Logik, nach der das Ziel eines „grünen“ Wirtschaftswachstums neue „grüne“ Arbeitsplätze (*green jobs*) und damit soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit zu erreichen helfe. Diese Ausrichtung auf eine innovative, wettbewerbsfähige und vermeintlich nachhaltige Wirtschaftsweise wurde mit den im Jahre 2015 von der UN verabschiedeten Sustainable Development Goals (SDGs) bekräftigt. Arbeit wird hier unter dem Titel *decent work* als eigenständiges Ziel aufgeführt, allerdings verengt auf Erwerbsarbeit und in enger Verzahnung mit ökonomischem Wachstum (SDG 8: „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“), was aus ökologischer Sicht widersprüchlich erscheint. Zwar blieb die Thematisierung von Arbeit in den SDGs hinter dem erreichten Diskussionsstand um einen erweiterten Arbeitsbegriff zurück, sie bildete aber zugleich den Hintergrund für den bereits erwähnten UNDP-Report „Arbeit und