

Voß, G. Günter

## Unternehmer der eigenen Arbeitskraft. Einige Folgerungen für die Bildungssoziologie

ZSE : Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation 20 (2000) 2, S. 149-166



Quellenangabe/ Reference:

Voß, G. Günter: Unternehmer der eigenen Arbeitskraft. Einige Folgerungen für die Bildungssoziologie - In: ZSE : Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation 20 (2000) 2, S. 149-166 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-109346 - DOI: 10.25656/01:10934

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-109346>

<https://doi.org/10.25656/01:10934>

in Kooperation mit / in cooperation with:

# BELTZ JUVENTA

<http://www.juventa.de>

### Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, auführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.  
This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

### Kontakt / Contact:

peDOCS  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Digitalisiert

Mitglied der

  
Leibniz-Gemeinschaft

# **ZSE** Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation Journal for Sociology of Education and Socialization

20. Jahrgang / Heft 2/2000

---

## **Schwerpunkt/Main Topic**

Entgrenzungen von Lernen, Leben, Arbeiten?

Learning, Living, Working – Blurring of Boundaries?

Helga Zeiher:

Einführung in den Themenschwerpunkt

*Introduction to the Main Topic* ..... 115

Maria Fölling-Albers:

Entscholarisierung von Schule und Scholarisierung von Freizeit?

*Überlegungen zu Formen der Entgrenzung von Schule und Kindheit*

*De-schooling and Schooling? Blurring of Boundaries between*

*School and Leisure Time* ..... 118

Hans Rudolf Leu/Christa Preissing:

Bedingungen und Formen der Pluralisierung des Angebots von

Kindertageseinrichtungen

*Context and Forms of Pluralisation of Day-Care Facilities in Germany* 132

G. Günter Voß:

Unternehmer der eigenen Arbeitskraft – Einige Folgerungen für die

Bildungssoziologie

*Entrepreneur of Ones Own Labour Force – Some Conclusions for the*

*Sociology of Education* ..... 149

## **Beiträge/Contributions**

Susanne Achterberg:

Das Kind als Objekt des Begehrens. Die pädophile Ausbeutung der  
generationalen Hierarchie.

*The Child as Object of Desire. The Paedophilic Exploitation of the*

*Generational Hierarchy* ..... 167

Waldemar Vogelgesang: Asymmetrische Wahrnehmungsstile. Wie Jugendliche mit neuen Medien umgehen und warum Erwachsene sie so schwer verstehen <i>Assymmetric Stiles of Perception. How Juveniles Handle New Media and Why Adults Don't Understand Them</i> . . . . .	181
--	-----

**Rezension/Book Reviews**

*Einzelbesprechungen*

J. Zinnecker über M.-S. Honig „Entwurf einer Theorie der Kindheit“	203
M. Eswein über G. Trommsdorff et al. „Japan in Transition“ . . . . .	207
M. Lutz über E. Kasten „Kinder malen ihre Welt“ . . . . .	209

*Aktuelle Veröffentlichungen – kurz vorgestellt*

Thema: Untersuchungen zur kindlichen und jugendlichen Computer- aneignung . . . . .	209
--	-----

**Aus der Profession/Inside the Profession**

*Tagungsbericht*

D. Fuß und K. Boehnke über die 2. Tagung der Sektion Jugendsozio- logie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie und die 12. Tagung des Forums Friedenspsychologie e. V. in Chemnitz . . . . .	211
---	-----

*Forschungsbericht*

Ch. Oehler und Ch. Solle berichten über Grundlagen der Profession- alisierung von Lehramtsstudierenden . . . . .	214
---	-----

*Markt*

u. a. neue Fachzeitschriften: Erziehung heute und Journal der Jugend- kulturen . . . . .	220
---	-----

*Veranstaltungskalender*

u. a. 30. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Köln	221
--	-----

<i>Vorschau/Forthcoming Issue</i> . . . . .	222
---	-----

## **Unternehmer der eigenen Arbeitskraft – Einige Folgerungen für die Bildungssoziologie<sup>1</sup>**

Entrepreneur of Ones Own Labour Force – Some Conclusions  
for the Sociology of Education

---

*Annahme ist, daß sich aktuell ein Wandel der basalen Verfassung von Arbeitskraft vollzieht. Nach einigen Anmerkungen zur „Entgrenzung“ von Arbeit als Hintergrund für die postulierte Entwicklung (1), werden drei Thesen zur näheren Charakterisierung des „Arbeitskraftunternehmers“ und eine historische Einordnung entwickelt (2). Es folgen Überlegungen zu den vermutlich entscheidenden Kompetenzen des neuen Arbeitskrafttypus (3), zur sich damit verändernden Bedeutung von „Beruf“ (4) und zum möglichen Wandel von Ausbildung und Bildung (5).*

*The article starts from the assumption, that the basic constitution of labour force is changing. Some remarks are made on the „fading of boundaries“ within work in order to explain this development (1). Then, three theses which characterise the concept „entrepreneur of his own labour force“ are presented and considered in a historical perspective (2). Some reflections are given on the presumed core-competences of the new form of labour force (3), on the change of the meaning of vocation (4), and on possible changes in the field of education and vocational training (5).*

Nach übereinstimmender Auffassung in Wissenschaft und Öffentlichkeit befindet sich die Arbeitswelt in einem tiefgreifenden Wandel, der viele Aspekte betrifft: die Betriebs- und Unternehmensformen, die arbeits- und sozialrechtliche Regulierung von Arbeit und Beschäftigung, die Organisation von Arbeitsprozessen und die eingesetzte Technologie, daraus entstehende Veränderungen von fachlichen Anforderungen und deren Folgen für die Berufs- und Qualifikationsstruktur der Gesellschaft usw. Zu all dem gibt es eine Fülle von Einzelbefunden und vielfältige Spezialdebatten.<sup>2</sup> Der folgende Beitrag möchte mit einer bewußt pointierten Stellungnahme auf einen bisher wenig beach-

---

1 Der Beitrag faßt z.T. Überlegungen zusammen, die an anderer Stelle ausführlicher entwickelt wurden (insbes. in Voß/Pongratz 1998) und greift in einigen Passagen auf Formulierungen aus Pongratz/Voß (1999), Voß/Pongratz (1999) u. Voß (1998) zurück. Ich danke H. Pongratz, F. Kleemann, E. Scheder-Voß und Th. Wex für ihre Unterstützung.

2 Vgl. z.B. Beckenbach/v. Treek Hg. (1994), Bosch Hg. (1998), Enquête-Kommission (1998), Franke/Buttler (1991), Jäger (1999), Kommission ... 1996/97, Matthies u.a. (1994), Voß/Dombrowski (1998), Weidig/Hofer/ Wolff (1999), Willke (1999) und Heft 3/1998 der Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

teten Aspekt aufmerksam machen, der die „Zukunft der Arbeit“<sup>3</sup> nachhaltig prägen könnte: die Veränderungen der Erwerbsarbeit können zu einem folgenreichen Strukturwandel der für unsere Gesellschaft typischen *Verfassung von Arbeitskraft* führen. Dabei könnte sich eine neue basale Form herausbilden, die man als „Arbeitskraftunternehmer“ bezeichnen kann. Dies hätte nicht zuletzt, wie gezeigt werden soll, erhebliche Auswirkungen auf die für Erwerbstätigkeiten allgemein erforderlichen Fähigkeiten und damit vermutlich auch auf die Formen von Bildung und Ausbildung.

## 1. Entgrenzte Arbeit – Stichworte zum Hintergrund

Seit Ende der 80er Jahre vollziehen sich betriebliche Reorganisationsprozesse in einer während der letzten Jahrzehnte unbekanntem Qualität und Reichweite. Hintergrund sind veränderte nationale und vor allem erweiterte internationale Marktanforderungen. Infolge dessen suchen viele Betriebe nach neuen Einsparungsmöglichkeiten, vor allem aber nach Wegen zur Steigerung von Flexibilität, Innovativität und Produktqualität. Dabei wird zunehmend eine mehr oder weniger weitgehende „*Entgrenzung*“ von Arbeitsstrukturen betrieben, bei der es in tendenzieller Abkehr von tayloristischen Prinzipien der Rationalisierung von Arbeit und Betrieben um eine mehr oder weniger weitgehende Ausdünnung und Verflüssigung von Strukturvorgaben für Arbeitsprozesse in fast allen Dimensionen geht: zeitlich, räumlich, fachlich, sozial, technisch, sinnhaft usw. (vgl. Döhl u.a. 1999, Voß 1998, Minssen 1999).

Folge ist, daß in vielen Bereichen (Branchen, betrieblichen Funktionsbereichen, Berufen) immer mehr Gruppen vor steigende Anforderungen an eine betrieblich „*fremdorganisierte Selbstorganisation*“ (Pongratz/Voß 1998) gestellt werden. Dabei werden nicht selten im Vergleich zur bisherigen Rationalisierungsphilosophie der Betriebe erstaunliche Freiräume in der Arbeitsausführung eingeräumt, so daß man von einer verstärkten „*Autonomisierung*“ oder „*Subjektivierung*“ von Arbeit sprechen kann (vgl. Matuschek/Kleemann/Voß 1999). Ziel der Betriebe ist neben einem forcierten Kostenabbau und der konventionellen Steigerung der Arbeitsproduktivität insbesondere eine *Erschließung bisher nur unzureichend genutzter Potentiale der Arbeitskräfte*, wie Kreativität, Verantwortungsbereitschaft, Loyalität, Kommunikativität, Begeisterungsfähigkeit, Leistungswille usw.

Ein großer Teil der neuen Konzepte enthält einen Wandel von durchstrukturierten Arbeitsvorgaben zu *temporären Auftragsbeziehungen*, bei denen die konkrete Arbeitsorganisation und die Gestaltung von Rahmenbedingungen (je nach Modell mehr oder weniger weitgehend) den Arbeitenden überlassen wird. Dies ist Ausdruck generell zunehmend eingesetzter *marktförmiger* Mechanismen in den Unternehmen (vgl. Moldaschl 1997 u. 1999, Moldaschl/Sauer 1999). Verstärkt auf „*Autonomisierung*“ abhebende Formen des Einsatzes von Arbeitskraft finden sich in zwei Feldern: (1) im Rahmen konventionell *abhängiger Beschäftigung* (Stichworte: „*Gruppenarbeit*“, „*Projektorganisation*“, „*Tele-*“ und

---

3 Vgl. aus der großen Zahl von Veröffentlichungen zur „Zukunft der Arbeit“ z.B. aktuell Beck (1999, 2000), Bierther/v. Winterfeld 1998, Bosch (1998), Castel (2000), Giarini/Liedtke (1998), Gorz (2000), Kurz (1999), Mutz (1997, 1999), Rifkin (1995), Sennet (1998), Willke (1999), Zukunftskommission ... (1998).

neue „Heimarbeit“, „Cost“- und „Profit-Center“-Strategien, „Intrapreneurship“, „Führung durch Zielvereinbarung“ usw.), sowie (2) auf Basis *formell selbständiger Formen von Erwerbstätigkeit*, mit denen Betriebe eine kostengünstigere und flexiblere Arbeitskraftnutzung zu erzielen versuchen (Stichworte: „Out-Sourcing“, „Netzwerkbildung“, „systemische Rationalisierung“, „Virtuelle Betriebe“ usw.).

Bei aller für genauere Analysen wichtigen Unterschiedlichkeit ist derartigen neuen Formen der Arbeitssteuerung aus industriesoziologischen Sicht eine prinzipiell veränderte Logik der Nutzung von Arbeitsvermögen durch die Betriebe gemeinsam: Das teure, komplizierte und ungewisse betriebliche Geschäft der Sicherung der „Transformation“ von latenter Arbeitskraft in manifeste Arbeitsleistung durch „Kontrolle“ wird hier wesentlich verstärkt den Arbeitenden zugewiesen, kurz: es wird in neuer Qualität in die personale Umwelt der Betriebe *externalisiert*. Konsequenz ist, daß nun auf neuem Niveau die Beschäftigten selbst diese basale betriebliche Aufgabe der Strukturierung, Steuerung und Überwachung des Arbeitsprozesses (mit-) übernehmen müssen – eine Funktion, die bisher im Prinzip den verschiedenen Ebenen des Managements vorbehalten war.

Diese Entwicklung wird durch die politisch induzierte *Deregulierung* von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen der letzten Jahre in Verbindung mit den erhöhten *Arbeitsmarktrisiken* für viele Arbeitnehmergruppen erheblich forciert. Sowohl die Flexibilisierung von Arbeitszeiten als auch die Erleichterung von Befristungen, die Reduzierung des Kündigungsschutzes, die Ausweitung marginaler Beschäftigungsformen usw. zwingen immer mehr Berufstätige (in unterschiedlicher Form und Reichweite) zu einer aktiven, aber nicht unter selbstbestimmten Bedingungen durchzuführenden Selbstorganisation der Ausgestaltung ihrer Beschäftigungsverhältnisse und nicht selten auch der konkreten Arbeitsformen im Betrieb. Es ist nicht zu erwarten, daß bei einem möglichen grundlegenden Wandel von Politik und Arbeitsmarkt die geschilderten Veränderungen in der Steuerung und Nutzung zurückgenommen werden.

## **2. Der Arbeitskraftunternehmer – Systematische und historische Bestimmungen eines neuen Leittypus von Arbeitsvermögen**

Findet eine solche Entwicklung zu einer systematisch erweiterten betrieblichen Externalisierung der betrieblichen Kontrollfunktion auf die Beschäftigten großflächig und dauerhaft statt (wovon nach wie vor auszugehen ist, auch wenn inzwischen gelegentlich retardierende Momente diagnostiziert werden, vgl. etwa Kern/Schumann 1998, Springer 1999), dann ändert dies nicht nur die unmittelbare Arbeitspraxis großer Gruppen. Es kann daraus vielmehr – so noch einmal die zentrale Annahme der folgenden Überlegungen – langfristig eine folgenreiche Veränderung der für unsere Arbeits- und Wirtschaftsordnung typischen Verfassung von Arbeitskraft entstehen: Der in den letzten Jahrzehnten bei uns sowohl *empirisch* als vor allem auch *normativ* dominierende Typus des konventionell lohnabhängigen, stark berufsbasierten und auf eine eher reaktive Arbeitsausführung ausgerichteten „Arbeitnehmers“ (so auch die zunehmend problematisierte arbeitsrechtliche Bezeichnung, vgl. z.B. Hromadka 1997, Reinecke 1998) könnte nach und nach als vorherrschende Form durch einen Typus abgelöst werden, den man aufgrund seiner Eigenschaften als „Unter-

nehmer“ der eigenen Arbeitskraft bezeichnen kann<sup>4</sup>. Eine solche Form hat in gewisser Weise historische Vorbilder (manche Führungs- und Expertengruppen, Freiberufler bzw. Selbständige, aber auch Heim-, Saison- und Wanderarbeiter, Tagelöhner usw.), sie könnte jetzt aber zum neuen gesellschaftlichen *Leittypus* für Arbeitskraft werden – ohne daß zukünftig alle Arbeitskräfte in einheitlicher Form diesem Typus entsprechen müßten.

### 2.1. Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung, Selbst-Rationalisierung

Die spezifische Qualität einer solchen neuen Grundform von Arbeitskraft kann idealtypisch mit *drei Thesen* näher bestimmt werden. Diese rekurren jeweils auf eine bekannte industriesoziologische Theorieposition, wenden sie aber anders an als gewohnt, nämlich subjektorientiert und zur Thematisierung von Arbeitskraft<sup>5</sup>. Zudem zielen sie auf basale gesellschaftliche Bestimmungen von Arbeitskraft, die mit der Durchsetzung einer neuen Form von Arbeitskraft eine veränderte Bedeutung erhalten<sup>6</sup>:

(1) Wird das betriebliche Kontrollproblem im Zuge von Selbstorganisationsstrategien in erweiterter Form auf die Arbeitenden ausgelagert, müssen diese komplementär dazu die Funktion der Strukturierung und Überwachung ihrer konkreten Tätigkeit verstärkt internalisieren und bewältigen. Arbeitskraftverausgabung heißt für sie dann nicht mehr passive Erfüllung fremdgesetzter und detailliert durchstrukturierter Anforderungen bei minimalen Gestaltungsspielräumen und fixen Ressourcen, sondern zunehmend fast das Gegenteil: eine

---

4 Ähnliche Vermutungen werden derzeit verschiedentlich geäußert, z.B. bei Bude (2000), Lutz (1995), Kommission ... (1996/97), Zielcke (1996). Überlegungen dazu wurden schon früh in den SFB's 101 u. 333 bzw. deren Umfeld entwickelt, u.a. bei Bonß/Keupp/Koenen (1984), Jurczyk u.a. (1985), Bolte/Voß (1988) o. Voß (1995).

5 Gemeint sind die „Kontroll“-Theorie (klassisch Braverman 1980, zur anschließenden Diskussion s. z.B. Hildebrandt/Seltz 1987), der sog. Subsumtionsansatz (vgl. z.B. Schmiede 1980) und der Betriebsstrategieansatz (zuerst Altmann/Bechtle 1971).

6 Gemeint sind drei bei Marx thematisierte Momente der Bestimmung von Arbeit und Arbeitskraft: (1) die „konkrete“, d.h. gebrauchswertschaffende Qualität von Arbeitskraft in der praktischen Arbeitstätigkeit, als Basis sowohl der betrieblich erforderlichen Herstellung von verkaufbaren konkreten Produkten wie der sinnlichen Erfahrung von Verläufen und Effekten der konkreten Tätigkeit im Betrieb für die Arbeitenden, (2) die ökonomisch „abstrakte“, d.h. tauschwertorientierte Formung und Verwertung von Arbeitskraft als Basis sowohl der betrieblichen Produktion von ökonomischen Werten wie der Sicherung des notwendigen Gelderwerbs der Person, sowie (3) die (bisher in der Marxrezeption wenig systematisch beachtete) notwendige Bindung von Arbeitskraft an eine „lebendige“, d.h. psycho-physisch konstituierte, aktiv tätige Person und damit auch an deren alltagspraktischen Lebens- und Sozialzusammenhang, als Basis sowohl der betrieblich erforderlichen Innovativität und Flexibilität konkreter Menschen wie auch der Entwicklung und Entfaltung der Arbeits- und Lebenspotentiale der betroffenen Personen. Diese drei Qualitäten von Arbeit und Arbeitskraft verweisen auf fundamentale Formen des Bezuges von Arbeitspersonen zu ihrem Arbeitsvermögen unter den Bedingungen erwerbsförmiger Existenzsicherung, die vom Autor als Basiselemente für eine geplante subjektorientierte Theorie von „Arbeitskraft“ gesehen werden.

grundlegend verstärkte und vor allem jetzt explizite Selbststeuerung der eigenen Arbeit im Sinne allgemeiner Unternehmensefordernisse (die oft erst konkret definiert werden müssen), bei nur noch rudimentären Strukturvorgaben für die Tätigkeiten und oft ausgedünnten Ressourcen bzw. dem Zwang, notwendige Mittel erst zu beschaffen. Dies zeigt sich letztlich in allen Dimensionen der sozialen Organisation von Arbeit: bei der Flexibilisierung von Arbeitszeiten, in der Lösung von starren räumlichen Bindungen der Arbeit, in der Verringerung von Vorgaben für die Kooperation, in der Dynamisierung von Qualifikationsanforderungen, in Erwartungen an eine verstärkte individuelle Sinngebung und Eigenmotivation für die Tätigkeit und sogar in Erwartungen an eine zunehmend selbstregulierte (vielleicht sogar selbstfinanzierte) technische Unterstützung der Arbeit.

Veränderungen dieser Art indizieren einen arbeitspolitischen Schritt von großer Tragweite – nicht nur betriebspraktisch, sondern auch aus theoretischer Perspektive: denn dies verweist darauf, daß die bisher bei der Organisation von abhängiger Lohnarbeit charakteristische betriebliche Fremd-Steuerung von Arbeit als basaler Mechanismus zur Bewältigung des Transformationsproblems immer mehr durch eine systematische *Selbst-Kontrolle* der Arbeitenden ersetzt wird. Das heißt nicht, daß Arbeitskräfte im Rahmen neuer Arbeitsformen tun und lassen können, was sie wollen. Ganz im Gegenteil: die Reduzierung der unmittelbaren Arbeitssteuerung ist oft begleitet von *Steigerungen des Leistungsdrucks* und vor allem von neuartigen Strategien *indirekter betrieblicher Steuerungen*, z.B. durch organisationskulturelle und erweiterte psychosoziale Mechanismen oder durch die datentechnisch basierte Überwachung strategischer Funktionsparameter wie Kosten, Umsatz, Lagerbestände, Qualität usw. Dabei entstehen oft tatsächlich erweiterte Handlungsspielräume – aber (wie sich zunehmend zeigt) mit dem Effekt einer systematisch vertieften Ausbeutung menschlicher Arbeitsvermögen und einer neuartigen Qualität betrieblicher Herrschaft.<sup>7</sup>

(2) Im Zuge eines solchen Prozesses muß sich das Verhalten der Beschäftigten nicht nur in und gegenüber ihrer konkreten Arbeit ändern, sondern auch gegenüber den eigenen Fähigkeiten als abstrakt-ökonomische „Ware“. Aus einem meist nur gelegentlich und dabei oft eher passiv auf dem Arbeitsmarkt agierenden Arbeitskraftbesitzer muß jetzt ein auf neuer Stufe strategisch handelnder Akteur werden – ein Akteur, der sein einziges zur Subsistenzsicherung nutzbares „Vermögen“ (sein Arbeits-Vermögen) gezielt und kontinuierlich auf eine marktvermittelte wirtschaftliche Nutzung hin entwickeln und verwerten muß, sowohl auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als zunehmend auch innerhalb der immer stärker „vermarktlichten“ (Moldaschl) Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse.

Das bedeutet theoretisch gesehen in zweifacher Hinsicht eine *neue Qualität der Selbst-Ökonomisierung von Arbeitskraft*: Zum einen muß Arbeitskraft und deren Verausgabung zunehmend effizienzorientiert entwickelt, d.h. bewußt von den Betroffenen selbst produziert werden; zum anderen ist immer mehr erfor-

---

7 Vgl. zur ambivalenten Qualität einer verstärkten ‚Autonomisierung‘ von Arbeit Döhl u.a. (1999), Kleemann/Matuschek (1999), Moldaschl (1999), Moldaschl/Sauer (1999), Pongratz/Voß (1997), Veith (1995), Wolf (1999).

derlich, das Arbeitsvermögen kontinuierlich mit aufwendigem Selbstmarketing anzubieten und zu verkaufen. Mit anderen Worten, es wird für Berufstätige immer wichtiger, sowohl eine gezieltere individuelle „Produktionsökonomie“ als auch eine erweiterte „Marktökonomie“ der eigenen Arbeitskraft zu betreiben, also auch im engeren ökonomischen Sinne tatsächlich zum „Unternehmer seiner selbst“ zu werden.

(3) Folge dessen ist schließlich, daß sich das ganze Leben der Betroffenen strukturell ändern wird. Aus einer eher „naturwüchsigen“, primär rekreationsorientierten und in traditionaler Weise nach „Arbeit“ und „Freizeit“ getrennten Alltagsform muß eine alle individuellen Ressourcen gezielt nutzende *Selbst-Rationalisierung* des gesamten alltäglichen (und schließlich auch des biographischen) Lebenszusammenhangs werden, der in neuer Qualität auf den Erwerb ausgerichtet wird.

Aus betriebstheoretischer Sicht kann man sagen, daß Arbeitskräfte bei einer derartigen systematisch effizienzorientierten Organisation ihres Lebens eigentlich nichts anderes tun als die Anbieter von anderen Waren, wenn diese die Herstellung und Vermarktung ihrer Produkte von einer eher unorganisierten Form in eine gezielte Koordination aller Prozesse und Ressourcen überführen: Sie bilden einen auf Rationalisierungsmechanismen beruhenden „Betrieb“. Der „Betrieb“ des Arbeitskraftunternehmers ist natürlich kein üblicher Wirtschaftsbetrieb, sondern eher das, was Max Weber in seiner allgemeinen Betriebsdefinition als ein „kontinuierliches Zweckhandeln bestimmter Art“ nennt (1972, 28). Hier geht es um die Herstellung und dann Vermarktung eines besonderen Produkts unter besonderen Bedingungen, nämlich von Arbeitskraft (und theoretisch genau genommen, immer mehr sogar von „Arbeit“ selbst) im Rahmen alltäglicher Lebensführung. Die Mechanismen sind aber für einen Industriesociologen die gleichen: eine zweckgerichtete „Organisierung“ aller Aktivitäten sowie zunehmend auch eine gezielte „Technisierung“. Und nicht selten geht es sogar um den Einsatz fremder „Arbeitskraft“ – nicht nur, wie bisher, um die von Ehepartnern, Freunden oder Verwandten, sondern um bezahlte Personen, die im Hintergrund zuarbeiten müssen.

Die drei Thesen konvergieren darin, daß sich auf allen drei Ebenen des Bezugs von Personen zu ihrer Arbeitskraft (und vermittelt darüber zu ihrer Arbeit) eine neue Qualität entwickelt: sowohl für das „konkrete“ Arbeitsvermögen und die entsprechende Qualität von Tätigkeiten als auch für die „abstrakte“ Qualität von Arbeitskraft und Arbeitskraftverausgabung wie schließlich sogar für die „lebendige“ Seite der Arbeitsfähigkeiten und ihre Anwendung im betrieblichen Arbeitsprozeß entsteht mit neuen Arbeitsformen eine erweiterte *Selbstbezüglichkeit*. Zunehmend müssen Arbeitspersonen die fachlich-konkreten, die ökonomisch-abstrakten und schließlich auch die existenziell-lebendigen Momente und Bezüge ihrer Arbeitspotentiale und -tätigkeiten auf neuer Stufe aktiv in die eigenen Hand nehmen und gezielt selbst gestalten. In partieller Übertragung der Beck'schen Ideen zur „zweiten Moderne“ (Beck/Giddens/Lash 1996) kann man dies auch als eine sich mit dem derzeitigen Wandel der gesellschaftlichen Arbeitsorganisation abzeichnende erweiterte strukturelle „Reflexivität“ der Arbeitstätigkeiten und darüber vermittelt von Arbeitskraft ansehen. Der Arbeitskraftunternehmer ist dann der im Zuge einer fortschreitenden „Individualisierung“ der Gesellschaft (Durkheim, Simmel, Beck) und der die-

ser zugrundeliegenden verstärkten „Vermarktlichung“ der wirtschaftlichen Basis von Gesellschaft entstehende, in erweiterter Form „reflexiv“ *basierte Strukturtypus von Arbeitskraft*, der mit vielfältigen sozialen Konsequenzen einhergehen dürfte. Ein geschichtlicher Rückblick kann dafür den Blick schärfen:

## 2.2. Lohnarbeiter, Arbeitnehmer, Arbeitskraftunternehmer

Wenn man den Strukturwandel von Arbeitskraft grob historisch verortet, ergeben sich drei Phasen der leitenden Formen von Arbeitskraft in industriell-kapitalistischen Gesellschaften:

(1) Zu Beginn der Industrialisierung dominiert eine hoch restriktive Form der damals erst umfassend zur Ware gewordenen Arbeitskraft. Es werden primär aus feudalen Strukturen freigesetzte, bäuerliche und handwerkliche Arbeitspersonen mit (im Vergleich zu heute) geringer Qualifikation für die ersten industriellen Produktionsformen und ihre extensive Arbeitskraftnutzung herangezogen. Ihre Arbeitsfähigkeit ist (ebenfalls aus heutiger Sicht gesehen) noch wirklich roh, d.h. nahezu ungeformt. Vor allem die Fähigkeit zur disziplinierten Integration in großbetriebliche Arbeitsverhältnisse ist sehr begrenzt. Betriebe müssen entsprechend mit rigider herrschaftlicher Steuerung eine kontinuierliche Arbeitskraftnutzung regelrecht erzwingen. Die Arbeitenden sind dabei im engeren Sinne Teil jener oft zitierten „Reservearmee“ von *proletarisierten Lohnabhängigen*, deren Lebensführung durch eine höchst unsichere, diskontinuierliche und verschleißende Veräußerung ihrer Arbeitsfähigkeiten geprägt ist, neben der nur noch eine reduzierte Erholung möglich ist.

(2) Spätere Phasen basieren dagegen wesentlich auf einem neuen Typus von Arbeitskraft, der durch systematische Bildung eine erhöhte und standardisierte Qualifikation besitzt. Diese als „Beruf“ zu bezeichnende Qualifikationsform schließt basale extrafunktionale Fähigkeiten ein, insbesondere die berühmten sekundären Arbeitstugenden (Fleiß, Ordnung, Pünktlichkeit). Betrieblich wird infolgedessen repressive Kontrolle meist durch strukturelle (d.h. nicht mehr allein personelle) Steuerung ersetzt. Zunehmend kann bei diesem *verberuflichten Arbeitnehmer* auf eine erweiterte innere Disziplinierung der Arbeitspersonen vertraut und diese durch psychosoziale Führungstechniken unterstützt werden. Hintergrund ist eine ausgebaute soziale Absicherung, steigende Löhne, sinkende Arbeitszeiten und nicht zuletzt eine Arbeitsteilung der Geschlechter, die Frauen darauf verweist, den erwerbstätigen Männern „den Rücken frei zu halten“. Es entsteht eine Lebensführung, die durch „Freizeit“ im modernen (konsumorientierten) Sinn und die Lebensform der bürgerlichen Familie geprägt wird.

(3) Diese bei uns bis heute dominierende berufliche Form könnte nun im Zuge eines sukzessiven Übergangs zu post-tayloristisch/post-fordistisch geprägten Arbeits- und Betriebsweisen durch das neue Modell des *Arbeitskraftunternehmers* als Leittypus nach und nach verdrängt werden. Wie gezeigt, geht dabei insbesondere die Transformationsfunktion verstärkt auf die Betroffenen über, d.h. aus betrieblicher Kontrolle wird zunehmend Selbst-Kontrolle. Die im Berufsmodell nur marginalen Fähigkeiten zur Selbstdisziplinierung und aktiven Selbstintegration in den Betrieb, zur Selbstvermarktung, Selbststrationalisierung und Verbetrieblichung des Lebenszusammenhangs treten dabei immer mehr in den Vordergrund.

Eine solche Gegenüberstellung historischer Formen ist nur als idealtypisches Schema zu verstehen, d.h. die Phasen sind historisch nicht scharf abzugrenzen und es hat in jeder Phase Varianten des jeweils leitenden Typus sowie vielfältige kontrastierende Formen von Arbeitskraft gegeben. Zudem verliefen die Übergänge keineswegs schnell, friktionsfrei und konfliktlos. Auch der aktuelle Wandel der Grundform von Arbeitskraft wird sich vermutlich über einen größeren Zeitraum erstrecken und mit gesellschaftlichen Auseinandersetzungen (und entsprechenden politischen Regulierungsversuchen) einhergehen, so daß nicht prognostiziert werden kann, wie sich der Wandel im Detail vollzieht und wohin er konkret führen wird. Insbesondere ist schwer zu kalkulieren, ob und wo eine solche Entwicklung individuell und gesellschaftlich an strukturelle Grenzen stößt und Widerstandspotentiale oder politische Gestaltungsforderungen freisetzt.

Trotzdem ist die Phasierung hilfreich, um deutlich zu machen, welcher grundlegenden Logik die historische Entwicklung der gesellschaftlichen Qualität und Funktion von Arbeit und Arbeitsvermögen bisher folgt und wohin die Reise entsprechend langfristig bei allen Einschränkungen generell gehen könnte. Was sich in diesem Sinne abzeichnet, ist eine gegenüber bisherigen Phasen offensichtlich noch einmal erweiterte sozioökonomische *Freisetzung von Arbeitskraft* aus traditionellen sozialen Bindungen und Nutzungsformen und eine in neuer Qualität marktvermittelte Nutzung von Arbeitsfähigkeiten mit bisher noch kaum abzuschätzenden gesellschaftlichen Folgen. So gesehen ist die „*Arbeitsgesellschaft*“ entgegen mancher Prognosen der letzten Jahre voraussichtlich keineswegs am „Ende“, sondern könnte mit einem sich verstärkt durchsetzenden „Turbokapitalismus“ (Luttwak 1999) überhaupt jetzt erst zu sich kommen: es könnte sein, daß Arbeitskraft erst jetzt als wirklich „freie“ umfassend und bei nur noch minimalen sozialen Regulierungen privatwirtschaftlichen Erfordernissen unterworfen wird. Das kann für manche Erwerbstätige Chancen und Vorteile bringen, wird aber für viele und große Gruppen mit erheblichen neuen Risiken einhergehen und infolgedessen erweiterte und neuartige soziale Ungleichheiten nach sich ziehen. Was sich dabei am Horizont abzeichnet, ist die Möglichkeit eines gesellschaftsstrukturell entgrenzten Kapitalismus, der nicht mehr dominant auf die bisherige Form der „Lohnarbeit“ (zumindest nicht mehr in der gewohnten Struktur) angewiesen ist, die sich als strukturelle „Fessel“ einer weiteren Entwicklung privatwirtschaftlicher Ökonomien erweist, die nun „gesprengt“ wird.

Und nicht zuletzt zeigt sich eine langfristige Änderung der strukturellen Eigenschaften von Arbeitsvermögen bzw. der an sie gerichteten gesellschaftlichen Anforderungen: Neben der sich verschärfenden „Reflexivität“ von Arbeitskraft und der personalen Bewältigung ihrer forcierten Marktvermittlung wird ein qualitativer „*Sprung*“ der wirtschaftlichen Nutzung von Arbeitskraft deutlich. Dies meint weniger die schlichte Tatsache steigender fachlicher Anforderungen, sondern eher einen systematisch erweiterten gesellschaftlichen Zugriff auf die Fähigkeiten und Leistungspotentiale von Menschen im weitesten Sinne. Dazu einige Überlegungen:

### **3. Entgrenzte Qualifikation – Bildungstheoretische Folgerungen**

Auch in entgrenzten Arbeitsformen eingesetzte Erwerbstätige vom Typus des Arbeitskraftunternehmers brauchen in der Regel hochentwickelte Fachkom-

petenzen – und nach allem was abzusehen ist (vgl. z.B. Weidig/Hofer/Wolff 1999) werden von ihnen komplexe fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten mehr als bei allen anderen Typen erwartet. Trotzdem dürfte sich mit dem historischen Übergang zu einem entgrenzten Arbeitskraftmodell die Struktur der für Erwerbstätigkeiten erforderlichen Fähigkeiten grundlegend ändern, wobei rein fachliche Kompetenz im gleichen Zuge (relativ) erheblich an Bedeutung verlieren könnten. Die seit Jahrzehnten zu beobachtende immer schnellere strukturelle Entwertung von Fachfähigkeiten (Stichwort: „Halbwertszeit des Wissens“) und die zunehmende datentechnische Repräsentanz von Wissen (Stichwort: „Informatisierung“) haben die Relevanz eng fachspezifischer Fähigkeiten schon seit längerem gegenüber fachübergreifenden Qualifikationen relativiert. Dieser Prozeß könnte jedoch mit zunehmender Bedeutung entgrenzter Arbeitsformen noch einmal eine völlig neue Dynamik bekommen: Neben kontinuierlich auszubauenden Fachfähigkeiten werden Arbeitskräfte des neuen Typs insbesondere komplexe *Meta-Kompetenzen* entwickeln und vorweisen müssen, d.h. Kompetenzen zur autonomen Entwicklung, Pflege und Weiterentfaltung der erforderlichen fachlichen Qualifikationen. Der Kern der betrieblich nachgefragten Qualität von Arbeitskraftunternehmen ist jedoch, wie gezeigt, die Eigensteuerung der Arbeitenden bei ihrer Tätigkeit, und Voraussetzung dafür ist auf Seiten der Arbeitsperson eine gezieltere individuelle Produktion und Vermarktung ihrer Fähigkeiten sowie ein effizienzorientiertes Alltagsmanagement, die nicht zuletzt eine geeignete soziale Einbindung und passende Persönlichkeitseigenschaften voraussetzen. *Diese* Felder (Selbstkontrolle der konkreten Tätigkeit, Selbstökonomisierung des abstrakten Arbeitsvermögens, Selbstrationalisierung der lebendigen Existenzbasis) bilden die für die betriebliche Nutzung (und ihre individuelle Bewältigung) entscheidenden Kompetenzbereiche des neuen Typus von Arbeitskraft. Damit geht es aber um so diffuse, heterogene und vor allem bisher kaum systematisch als berufsrelevant beachtete (aber schon jetzt in der öffentlichen und fachlichen Bildungsdiskussion mit plakativen Begriffen besetzte) menschliche Fähigkeitsbereiche wie beispielsweise:

- Fähigkeiten zur kontinuierlichen Entwicklung fachlicher und überfachlicher Kompetenzen – einschließlich der Fähigkeiten, dazu geeignete Bedingungen im Alltag zu schaffen („self development“, „Lernfähigkeit“, „Kompetenz-“ und „Informationsmanagement“);
- Fähigkeiten zur gezielten Präsentation und Verwertung des eigenen Arbeitsvermögens – auf überbetrieblichen Arbeitsmärkten wie auch auf innerbetrieblichen Quasimärkten für Arbeitskraft und Leistung („Selbstvermarktung“, „Imagepflege“, „Selbstinszenierung“, „offensive Profilierung“);
- Fähigkeiten zur umfassenden Selbstkontrolle und Selbstorganisation – nicht nur in der eigenen Arbeit, sondern in der Gestaltung der Lebensführung insgesamt einschließlich der Organisation der immer kontingenteren Lebensverläufe („Selbstmanagement“, „Selbstdisziplinierung“, „Selbstrationalisierung“, „Lebens“- und „Karriereplanung“, „aktive Biographisierung“ und „Biographiekompetenz“, „life-politics“);
- Fähigkeiten zur aktiven Konstruktion und Pflege sozialer Netze sowie des persönlichen Beziehungshintergrunds als soziale und emotionale Ressource für den Beruf („social networking“, „personal relations management“, „aktive Sozialintegration“, „Selbstvergesellschaftung“).

Fähigkeiten zur strategischen Persönlichkeitsentwicklung, zur Bewältigung psychischer und sozialer Probleme sowie zur Leistungsregulation und Belastungsverarbeitung („identity management“ oder „Identitätsarbeit“, „Ich-Stabilisierung“, „Selbstsozialisation“, „active coping“, „Belastbarkeit“, „emotion management“ oder „emotion work“);

Fähigkeiten zur individuellen Sinnfindung und zur Mobilisierung tiefliegender Persönlichkeitsressourcen („Selbstmotivierung“, „Begeisterungsfähigkeit“, „individuelle Sinnggebung“, „self commitment“, „Kreativität“, „Innovativität“) und anderes mehr.

Solche und ähnliche Fähigkeiten dürften die „*Schlüsselqualifikationen*“ für die individuellen Tätigkeiten und Vermarktungschancen sowie die betrieblichen Nutzungs- und Verwertungserfordernisse von Arbeitskraftunternehmern sein. Das heißt, daß die zukünftig für große Arbeitskräftegruppen erforderlichen Basisqualitäten weniger denn je im gewohnten Sinne fachliche Fähigkeiten sein werden. Es geht vielmehr in ganz neuer Weise um die *Gesamtheit* der Persönlichkeitseigenschaften und Lebensfähigkeiten von Menschen – Eigenschaften also, die zwar schon lange Thema der allgemeinen Bildungs- und Erziehungsdiskussion sind, nun aber eine explizite Bedeutung als im engeren Sinn arbeits- und wirtschaftsfunktionale Kompetenzen sowie als Basis der allseits geforderten „employability“ (Kanter 1994) von Erwerbstätigen bekommen.

Die seit Mitte der siebziger Jahre geführte Diskussion um die wachsende Relevanz von nicht fachlichen Fähigkeiten („extrafunktionale Qualifikationen“, „Schlüsselqualifikationen“, „Sozialqualifikationen“, „Kommunikationsfähigkeiten“ usw., vgl. z.B. schon früh Mertens 1974) fokussiert damit eine langfristige strukturelle Entwicklung, die mit dem Übergang zu einem neuen Leittypus von Arbeitskraft einen neuen Höhepunkt erreicht. Es geht immer weniger um Teilbereiche der Eigenschaften von Arbeitskräften (mit der Tendenz, diese immer spezifischer zu fassen und zu formieren), sondern um all ihre Fähigkeiten (mit der Tendenz diese immer breiter und tiefer zu entwickeln und zu nutzen). *Hier* liegt das Ziel, wenn Unternehmen in neuen Arbeitsformen ihren Mitarbeitern erweiterte Autonomien einräumen: ein der Tendenz nach *totaler Zugriff* auf die Person und eine wirklich *umfassende konkrete Nutzung und ökonomische Verwertung* ihrer Potentiale – und betrieblich wie betriebswirtschaftlich wird das (wie ein Blick in aktuelle Managementgazetten zeigt) inzwischen völlig offen so formuliert. Damit erweitert sich auf neuer Stufe das Spektrum der für Erwerbsverhältnisse bzw. wirtschaftliche Vorgänge bedeutsamen Eigenschaften von Menschen. Oder mit anderen Worten: mit der Entgrenzung von Arbeit wird auch die praktische (und dann auch theoretische) Definition von gesellschaftlich notwendiger „Qualifikation“ endgültig entgrenzt.

In einer Gesellschaft, die nach wie vor und mehr denn je durch eine marktvermittelte privatwirtschaftlich basierte Erwerbstätigkeit ihrer Mitglieder geprägt sein wird, bekommt eine solche Entwicklung eine weit über den ökonomischen Bereich hinausgehende Bedeutung. Mit dem neuen Arbeitskrafttypus wird genau genommen eine *neue Anforderung an die gesellschaftliche Form von Personalität* benannt. Man mag sich scheuen, einen „neuen Menschen“ oder „Subjekttypus“ zu postulieren. Wenn aber die aktuelle Veränderung von Arbeit als Basis für einen sozialstrukturellen Wandel gesehen wird, der in seiner historischen Bedeutung mit dem Übergang zur industrialisierten

Gesellschaft verglichen werden kann, dann kann auch dieser riskante Gedanke ins Auge gefaßt werden. Analog zur (oft regelrecht gewalttätigen) Umformung ländlich bzw. traditional handwerklich geprägter Menschen für die Zwecke der sich herausbildenden mechanisierten Großindustrien in wenigen Jahrzehnten (z.B. bei Thompson 1973, Treiber/Steinert 1980), könnte sich jetzt tatsächlich ein vergleichbarer Prozeß vollziehen, der weitreichende Folgen haben wird. Nicht vergessen werden sollte, daß fast alle Klassiker der Soziologie zumindest indirekt eine mit der Industrialisierung sich vollziehende Neuformierung von Persönlichkeit als Folge des Wandels der Arbeitsverhältnisse beschrieben haben, die jetzt eine Fortsetzung und neue historische Stufe erreichen könnte: vom sich gegen Geld freiwillig zur Ausbeutung hergebenden und daran mitwirkenden *Lohnarbeiter* bei Marx, über den sich in Arbeit und Privatheit zweckrational selbststeuernden *Berufsmenschen* bei Weber bis zu dem als Reaktion auf eine zunehmende Arbeitsteilung sich lebensstilgesteuert selbst individualisierenden *Kulturbürger* bei Simmel – und sogar die Idee der sich selbst disziplinierenden, *zivilisierten Person* bei Elias verweist auf moderne Institutionen und damit auf die industriegesellschaftlichen Formen der Betriebsorganisation. Nicht zuletzt das suggestive Stichwort des „*flexiblen Menschen*“ in der deutschen Ausgabe des aktuellen Buchs von Sennet (1998) könnte sich mit den auf Flexibilisierungen aller Art hinauslaufenden Arbeits- und Wirtschaftsverhältnissen als wichtiger Fluchtpunkt einer neuen Logik gesellschaftlicher Subjektivität in diesem Sinne erweisen.

Die Thesen zum Arbeitskraftunternehmer verweisen jedoch darauf, daß es bei den neuen Anforderungen an Subjektivität nicht nur um selbstgesteuerte ‚Flexibilität‘ geht, sondern um einen ganzen Katalog von reflexiven Fähigkeiten, die sich ansatzweise schon bei den Klassikern aufweisen lassen (Selbst-Ausbeutung, Selbst-Rationalisierung, Selbst-Kultivierung, Selbst-Disziplinierung usw.). Damit würden sich deren in der ersten Entfaltungsphase des industriellen Kapitalismus formulierte Ideen als Hinweise auf langfristige Entwicklungslogiken erweisen, die sich nun in neuer Qualität durchsetzen oder jetzt erst gesellschaftlich umfassend in Erscheinung treten. Das könnte reichlich paradoxe Folgen haben: manche als Gegengewicht zu rein wirtschaftlichen Anforderungen an Subjektivität pädagogisch und politisch geförderte („emanzipatorische“ oder „humanistische“) Bildungsziele können sich als funktional für eine vertiefte Ausbeutung von Arbeitskraft im sich jetzt weiter entfaltenden Industriekapitalismus erweisen. Ein kurzer Blick auf das Thema „Beruf“ und damit auf den Fokus Max Webers kann dies vertiefen:

#### **4. Das „Ende des Berufs“, es lebe der „Beruf“ – Berufssoziologische Anmerkungen**

Daß Berufe als standardisierte soziale Muster für die Formung, Vermarktung und Nutzung von Arbeitsfähigkeiten (Beck/Brater/Daheim 1980, s. auch Voß 1990, 1994, 1997) an Relevanz verlieren könnten, wird schon länger prognostiziert. Der Übergang zu einer neuen Grundform von Arbeitskraft wird auch diesen Prozeß beschleunigen. Kern dieser Entwicklung ist jedoch nicht nur (wie meist betont wird), daß Arbeitspersonen zukünftig ihre Fähigkeitsprofile kontinuierlich erweitern und Berufe häufiger wechseln müssen. Es ist vor allem auch die soziale Präformierung erwerbsarbeitsrelevanter Fähigkeiten, d.h. die Berufsform als solche, die immer mehr zur Disposition steht (Baethge/Baeth-

ge-Kinsky 1998, Dostal/Stooß/Troll 1998, Geißler/Orthey 1998, Kutscha 1992).

Gleichwohl wird es auch mit der postulierten Entwicklung nicht auf breiter Front dazu kommen, daß Arbeitspersonen völlig beliebig Fähigkeiten akkumulieren und zu vermarkten versuchen. Der neue Typus von Arbeitskraft kann vielmehr nur dann ökonomisch und gesellschaftlich funktional und stabil sein, wenn es Betroffenen gelingt, zwar persönlich konturierte, aber trotz allem auf spezifische betriebliche Nutzungsmöglichkeiten und Arbeitsmarktsegmente ausgerichtete kohärente Kombinationen von Fähigkeiten zu kompilieren und anzubieten. Mehr noch, es wird darum gehen, die jeweiligen individuellen Arbeitskraftmuster aktiv zu *kultivieren*. Das kann dreierlei heißen: (1) die eigenen Potentiale als ganzheitlich integrierte *persönliche Gestalten der Kombination von verwertbaren Kompetenzen* zu formieren und in dieser Weise als individuelle arbeitsmarktcompatible Fähigkeitsprofile weiterzuentwickeln – sozial standardisierte Berufsmuster werden hierzu eine wichtige Basis bilden, sie können dabei aber zunehmend zu Steinbrüchen für individuell genutzte Kompetenzfragmente werden; (2) die Fähigkeitskombinationen zwar lern- und anwendungs offen zu halten, aber persönlich wie für Nachfrager über die Zeit hinweg *als Ganzheiten identifizierbar* und nicht zuletzt dadurch *vermarktbar* zu machen; (3) die individuellen Fähigkeiten aktiv mit der psychischen und sozialen *Identität* sowie der persönlichen Logik von *Lebensführung* und *Biographie* in Einklang zu bringen, um mit ihnen dauerhaft „leben“ und sie effizient entfalten zu können.

Das bedeutet jedoch, daß als Reaktion auf die Entgrenzung gesellschaftlicher Qualifikationsformen auch eine aktive Strukturierung der Fähigkeitsprofile durch die Handelnden selbst erforderlich wird. Aus der bisherigen sozialen Schablone des Berufs kann auf diese Weise in neuer Form wieder ein „Beruf“ werden – jetzt aber ein aktiv von einzelnen Personen („reflexiv“) strukturierter, auf kontinuierliche Selbstvermarktung hin angelegter und in diesem Sinne *individueller Beruf*, der ohne Bezug auf den persönlichen alltäglichen und biographischen Lebensrahmen und die Persönlichkeit der Betroffenen nicht realisierbar ist. Der Beruf als Organisationsmuster von Arbeitskraft würde damit also nicht verschwinden, aber er bekäme einen historisch neuartigen Charakter. Beruflichkeit ist dann immer weniger im engen Sinne an eine gesellschaftliche (oder göttliche) „Berufung“ gebunden, die einen spezifisch zugeschnittenen Kreis von Leistungen und Fähigkeiten benennt und einen dadurch fest definierten sozialen Ort zuweist. In jeder dieser Hinsichten würde sich traditionelle Beruflichkeit jetzt tendenziell auflösen und neu formieren: (a) Die *Ermächtigung* und das *commitment* für eine spezifische Aufgabe und Fähigkeit wird im Zuge der geschilderten Reflexivität von Arbeit und Arbeitskraft immer stärker eine individuelle *Selbst-Berufung* zu sich dynamisch entwickelnden und damit kontingenten Funktions- und Fähigkeitskombinationen. (b) Der *inhaltliche Kern des Berufs* in diesem Sinne ist damit zudem nicht mehr primär *fachlich* (d.h. auf den konkreten Gebrauchswert praktischer Fähigkeiten und Leistungen bezogen), sondern verstärkt unmittelbar *ökonomisch* (d.h. auf den abstrakten Tauschwert von Kompetenzen und Tätigkeiten bezogen) und letztlich sogar explizit *existenziell* (d.h. im weitesten Sinne auf den alltäglichen und biographischen Lebenswert von personalen Potentialen und Aktivitäten bezogen) definiert. (c) Eine *soziale Einbindung* (und vermutlich dann auch eine

Prägung) durch den Beruf erfolgt schließlich nicht mehr primär durch den Bezug auf eine feste Gruppe fachlich gleich qualifizierter und in konkreten Tätigkeiten homolog eingesetzter Personen, sondern durch eine kontingente soziale Verortung über eine im engeren Sinne *ökonomisch ähnliche Situation* sowie eine vergleichbare alltägliche (Lebensführung, Lebensstil, Lebensort) und biographische (Lebensalter, Lebensphase, Lebensverlaufstyp) *Lebenslage*. Daß das die gesellschaftliche Organisation der beruflichen Formung von Individuen nicht unberührt lassen wird, liegt auf der Hand. Hierzu eine letzte Überlegung:

#### **4. Entgrenzte Qualifizierung? Bildungspolitische Fragen zum Ausblick**

Nicht nur der veränderte betriebliche Einsatz, sondern vor allem auch die neue Logik der erforderlichen Kompetenzen einer neuen gesellschaftlichen Grundform von Arbeitskraft unterscheidet diese, so der Kern des bisher Gesagten, systematisch von ihren Vorgängern. Es geht nicht mehr primär um mit anderen weitgehend geteilte und sozial hoch vorgeformte Fähigkeitsmuster, um Fähigkeiten zur eher passiven Ausführung fremdgesetzter betrieblicher Erwartungen mit engen Spielräumen, um rein erwerbsspezifische und daher vom Privaten sauber geschiedene Kompetenzen, um Teilaspekte menschlicher Eigenschaften und eng fachspezifische Kompetenzen oder um die auf spezifische biographische Phasen beschränkte Akkumulation und Anwendung von statischen Wissensbeständen usw. All das wird zwar auch weiter relevant sein, aber anders geartete Momente treten hinzu und in den Vordergrund: Die jetzt für Erwerbstätigkeiten verstärkt relevanten Eigenschaften haben mehr denn je eine hohe individuelle Spezifik und können standardisierte Qualifikationsmuster nur noch in Teilen, d.h. als „Module“ nutzen. Sie sind signifikant auf eine aktive Selbststeuerung und Selbstentwicklung ausgerichtet und erfordern daher eine hohe personale Selbstreferenz und Reflexivität. Sie beziehen sich nicht nur auf den Erwerbsbereich, sondern beziehen mehr oder weniger weitgehend das „ganze Leben“ in synchroner und diachroner Hinsicht ein. Sie haben eine ausgeprägte Alltags- und praktische Lebensnähe und müssen auf kontinuierlichen Wandel in einem lebenslangen Horizont eingestellt sein. Sie greifen auf bisher kaum explizit für Arbeitszwecke genutzte Tiefenschichten und Dimensionen der Potentiale von Personen zu, d.h. sie erfassen Menschen nicht mehr nur ausschnitthaft, sondern potentiell total usw.

Ein Qualifikationstypus der im Kern auf solchen Eigenschaften beruht, wird jedoch langfristig auch einen neuartigen Typus des Qualifikations-*Erwerbs* erfordern. Fähigkeiten dieser Qualität können voraussichtlich nur bedingt in organisatorisch und thematisch eng zugerichteten, vom realen gesellschaftlichen Geschehen und der konkreten Arbeits- und Lebenspraxis der Betroffenen strikt getrennten und institutionell hoch begrenzten Sondersituationen erworben werden, wie sie bisher bei uns für Bildung und Ausbildung mehr oder weniger charakteristisch sind. Die entscheidenden Eigenschaften des entgrenzten Arbeitskraftmodells müssen möglicherweise verstärkt dort und so gebildet werden, wo und wie sie angewendet werden und worin sie wurzeln: im „*wirklichen Leben*“ – bzw. in Bildungskontexten, die weitgehend an die gesellschaftliche Praxis und das alltägliche Leben der Betroffenen angekoppelt (und nicht wie bisher strukturell abgekoppelt) oder diesen nachgebildet (und nicht wie bisher dazu kontrastierend) sind. Kurz: entgrenzen sich die Arbeitsver-

hältnisse und die vorherrschende Form von Arbeitskraft und Qualifikation, dann muß sich vermutlich der Tendenz nach auch die gesellschaftliche Organisation der Qualifizierung entgrenzen.

So wie sich betrieblich Arbeitsprozesse im Zuge verstärkter Entgrenzungen in die (Um-)Welt öffnen und so wie sich infolgedessen die Struktur von Arbeitskraft und individuelle Arbeitskraftentwicklung in die „Tiefen“ der Person, in die „Breite“ des alltäglichen Lebens und in die „Weite“ des biographischen Verlaufs der Existenz öffnen, so werden sich möglicherweise auch Bildung und Ausbildung in völlig neuer Qualität wieder der realen Alltagspraxis der Lernenden öffnen müssen und in die Gesellschaft und ihre Praxis in umfassenden Sinne diffundieren. D.h. die erwerbsbezogene Qualifizierung muß aus der historisch entstandenen engen institutionellen Strukturierung und Bindung heraus-treten und wird sich infolgedessen „vor Ort“ und letztlich weitgehend individualisiert neu strukturieren müssen. Die gesellschaftliche Gestaltung von Qualifizierung steht damit vor der Notwendigkeit, die Welt der konkreten alltäglichen Arbeits- und Lebenspraxis stärker als bisher in die Formen und Orte von Bildung hinein zu holen und/oder sie immer mehr in den Sphären und auf die Weisen des „wirklichen Lebens“ zu vollziehen. Bildungsprozesse waren auch bisher natürlich selten völlig lebens- oder praxisfern. Das deutsche System der „dualen“ Ausbildung im gewerblichen Bereich hat mit großem Erfolg von einer engen Anbindung an die gesellschaftliche Praxis gelebt. Wenn die hier verfolgten Thesen zutreffen, bedeutet das jedoch, daß die dort angelegten Intentionen umfassend ausgebaut und radikalisiert werden müßten. Dann wäre das Ziel nicht nur ein duales, der wirtschaftlichen Praxis nahes und auf einzelne (meist frühe) Lebensphasen ausgerichtetes Qualifizierungssystem, sondern *ein multiples System der vielfältigen Bildungsorte und Bildungsformen*, das in Zielen und Methoden an *die gesamte Lebenspraxis* von Menschen angelehnt ist und wirklich *biographisch auf Dauer* gestellt wird.

Damit käme es zu einer bemerkenswerten Umkehrung der bisherigen gesellschaftlichen Entwicklungslogik von Bildung und Ausbildung: Statt immer weiterer sozialer Ausdifferenzierung (und dann zunehmender interner Differenzierung) bzw. eines fortschreitenden gesellschaftlichen „disembedding“ (vgl. für die Ökonomie v.a. Polanyi 1995, s.a. Granovetter 1985) ein „*re-embedding*“ von Bildung, d.h. die „Rückkehr“ der Bearbeitung einer wichtigen Funktion in die Gesellschaft und in das konkrete alltägliche Leben seiner Mitglieder – eine Entwicklung, wie sie derzeit (z.B. bei Giddens 1988, aber auch schon Polanyi 1995 u. 1979) für verschiedene gesellschaftliche Problemfelder diagnostiziert oder prognostiziert wird.

Es ist natürlich naiv zu erwarten, daß institutionalisierte und damit gesellschaftlich ausdifferenzierte Bildung wieder völlig zurückgenommen wird – aber es kann sehr wohl sein, daß sie durch ein komplexes und dynamisches Gefüge von sozial in neuer Qualität reintegrierten Qualifizierungsaktivitäten ergänzt wird und dadurch Konkurrenz erhält. Die immer mehr zur rein staatsbezogenen „Politik“ verengten notwendigen sozialen Auseinandersetzungen und Formierungsbemühungen um „Bildung“ würden damit ebenfalls eine erstaunliche Konkurrenz durch bildungsbezogene Gestaltungs- und Institutionalierungsversuche auf der Ebene von individueller Praxis und Betroffenheit erfahren – durch eine *Bildungspolitik* als „*Subpolitik*“ (Beck u.a. 1996) oder als Teil

der unmittelbar an existenziellen Interessen ansetzenden „*life-politics*“ (Giddens 1997) der konkreten gesellschaftlichen Akteure.

## Literatur

- Altmann, Norbert/Bechtle, Günther (1971): Betriebliche Herrschaft und industrielle Gesellschaft. Ein Ansatz zur Analyse. München: C. Hanser.
- Baethge, Martin/Baethge-Kinsky, Volker (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31(4), 461-472.
- Beck, Ulrich (1999). Schöne neue Arbeitswelt – Vision „Weltbürgergesellschaft“. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Beck, Ulrich (Hrsg.) (2000): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Beck, Ulrich/Brater, Michael/Daheim, Hans Jürgen (1980): Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Reinbek: Rowohlt.
- Beck, Ulrich/Giddens, Anthony/Lash, Scott (1996): Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Beckenbach, Niels/Treek, Werner von (1994): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit (Sonderband 9 der Sozialen Welt). Göttingen: O. Schwartz.
- Bierter, Willy/Winterfeld, Uta v. (Hg.) (1998): Zukunft der Arbeit – welcher Arbeit? Berlin u.a.: Birkhäuser.
- Bolte, K. Martin/Voß, G. Günter (1988): Veränderungen im Verhältnis von Arbeit und Leben. Anmerkungen zur Diskussion um den Wandel von Arbeitswerten. In: L. Reyher/J. Kühl (Hrsg.), Resonanzen. Arbeitsmarkt und Beruf – Forschung und Politik (Beitr AB 111)(S. 72-92). Nürnberg: IAB.
- Bonß, Wolfgang/Keupp, Heiner/Koenen, Elmar (1984): Das Ende des Belastungsdiskurses? Zur subjektiven und gesellschaftlichen Bedeutung von Arbeitslosigkeit. In: W. Bonß/Heinz, R. G. (Hrsg.), Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft.
- Bosch, Gerhard (Hg.) (1998): Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt. Frankfurt a.M., New York: Campus.
- Braverman, Harry (1980): Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: UVK.
- Bude, Heinz (2000): Was kommt nach der Arbeitnehmergesellschaft? In: U. Beck (Hrsg.), Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Döhl, Volker/Kratzer, Nick/Moldaschl, Manfred/Sauer, Dieter (1999): Entgrenzung von Arbeit. In: U. Beck (Hrsg.), Reflexive Modernisierung. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Dostal, Werner/Stoß, Friedemann/Troll, Lothar (1998): Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31 (3), 438-460.
- Enquête-Kommission Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft. Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft. Deutscher Bundestag (Hrsg.) (1998): Arbeitswelt in Bewegung. Trends, Herausforderung, Perspektiven. Bonn: Zeitungsverlag Service.
- Franke, Heinrich/Buttler, Friedrich (1991): Arbeitswelt 2000. Strukturwandel in Wirtschaft und Beruf. Frankfurt: Fischer TB.
- Geißler, Karlheinz/Orthey, Frank (1998): Der große Zwang zur kleinen Freiheit. Berufliche Bildung im Modernisierungsprozeß. Stuttgart/Leipzig: Hirzel.
- Giddens, Anthony (1988): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Frankfurt a.M./New York.
- Giddens, Anthony (1997): Jenseits von Links und Rechts. Frankfurt a.M.: Suhrkamp (zuerst 1994).

- Giarini, Orio/Liedtke, Patrick M. (1998): Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome. Frankfurt: Hoffmann und Campe.
- Gorz, André (2000): Arbeit zwischen Misere und Utopie. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Granovetter, Mark (1985): Economic action and social structure. The problem of embeddedness. In: *American Journal of Sociology*, 91, 481-510.
- Hildebrandt, Eckart/Seltz, Rüdiger (Hrsg.) (1987): Managementstrategien und Kontrolle. Eine Einführung in die Labour Process Debate. Berlin: Sigma.
- Hromadka, Wolfgang (1997): Arbeitnehmerbegriff und Arbeitsrecht. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 14, 569-624.
- Jäger, Wieland (1999): Reorganisation der Industriearbeit. Ein Überblick zu aktuellen Entwicklungen. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Jurczyk, Karin/Treutner, Erhard/Voß, G. Günter/Zettel, Ortrud (1985): Die Zeiten ändern sich – Arbeitszeitpolitische Strategien und die Arbeitsteilung der Personen. In: S. Hradil (Hrsg.), *Sozialstruktur im Umbruch* (S. 147-167). Opladen: Leske + Budrich.
- Kanter, Rosabeth Moss (1994): Employability and Job Security in the 21. Century. In: *Demos*, (2).
- Kern, Horst/Schumann, Michael (1998): Kontinuität oder Pfadwechsel? Das deutsche Produktionsmodell am Scheideweg. In: *SOFI-Mitteilungen*, 26, 7-14.
- Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, G. Günter (1999): Zur Subjektivierung von Arbeit (Veröffentlichungsreihe der Querschnittsgruppe Arbeit & Ökologie beim Präsidium des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung). Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialwissenschaften.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996/1997): *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland* (3 Bde.). Bonn: Kommission für Zukunftsfragen
- Kurz, Robert (1999): *Schwarzbuch Kapitalismus. Ein Abgesang auf die Marktwirtschaft*. Frankfurt a.M.: Eichborn.
- Kutscha, Günter (1992): „Entberuflichung“ und „Neue Beruflichkeit“ – Thesen zur Modernisierung der Berufsbildung und ihrer Theorie. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 88 (7), 537-548.
- Luttwak, Erward (1999): *Turbokapitalismus. Gewinner und Verlierer der Globalisierung*. Hamburg: Europa Verlag.
- Matthies, Hildegard/Mückenberger, Ulrich/Offe, Claus/Peter, Edgar/Raasch, Sbylle (1994): *Arbeit 2000. Anforderung an eine Neugestaltung der Arbeitswelt*. Reinbek: Rowohlt.
- Mertens, Dieter (1974): Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 7 (1), 36-43.
- Minssen, Heiner (Hg.) (1999): *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit*. Berlin: edition sigma.
- Moldaschl, Manfred (1997): Internalisierung des Marktes. Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In: *SOFI/IFS/ISF/INIFES* (Hg.), *Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997. Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten* (S. 197-250). Berlin: edition sigma.
- Moldaschl, Manfred (1999): Herrschaft durch Autonomie – Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. In: Lutz, B. (Hrsg.), *Entwicklungsperspektiven von Arbeit* (S. 269-303). Weinheim: VCH (i.E.).
- Moldaschl, Manfred/Sauer, Dieter (1999): Internalisierung des Marktes – Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: H. Minssen (Hrsg.), *Begrenzte Entgrenzung*. Berlin: edition sigma.
- Mutz, Gerd (1997): *Zukunft der Arbeit. Chancen für eine Tätigkeitsgesellschaft*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Heft 48-49, 31-40.
- Mutz, Gerd (1999): *Strukturen einer neuen Arbeitsgesellschaft. Der Zwang zur Gestaltung der Zeit*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Heft 9, 3-11.
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (1997): Fremdorganisierte Selbstorganisation. In: *Zeitschrift für Personalforschung*, 7 (1).

- Pongratz Hans J./Voß, G. Günter (1999): Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer. Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: H. Minssen (Hrsg.), *Begrenzte Entgrenzung*. Berlin: edition sigma.
- Polanyi, Karl (1995): *The Great Transformation*. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen. Frankfurt a.M.: Suhrkamp (zuerst 1944).
- Polanyi, Karl (1979): *Ökonomie und Gesellschaft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Ransome, Paul (1999): *Contemporary discourses and debates*. Aldershot: Ashgate.
- Reinecke, Gerhard (1998): Neudefinition des Arbeitnehmerbegriffs durch Gesetz und Rechtsprechung? In: *Zeitschrift für Wirtschaftsrecht ZIP*, 19 (14), 581-588.
- Rifkin, Jeremy (1995): *Das Ende der Arbeit – und ihre Zukunft*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Schmiede, Rudi (1980): Rationalisierung und reelle Subsumtion. Überlegungen zu den Arbeiten des Frankfurter Instituts für Sozialforschung 1970 bis 1980. In: *Leviathan*, 8 (4), 472-497.
- Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen (Hg.) (1999): *Berliner Memorandum zur Modernisierung der Beruflichen Bildung. Leitlinien zum Ausbau und zur Weiterentwicklung des Dualen Systems*. Berlin: Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen.
- Sennet, Richard (1998): *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berlin Verlag.
- Springer, Roland (1999): *Rückkehr zum Taylorismus? Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Thompson, Edward P. (1973): *Zeit, Arbeitsdisziplinierung und Industriekapitalismus*. In: R. Braun u.a. (Hrsg.), *Gesellschaft in der industriellen Revolution* (S. 81-112). Köln/Berlin: Kiepenheuer und Witsch.
- Treiber, Hubert/Steinert, Heinz (1980): *Die Fabrikation der zuverlässigen Menschen. Über die „Wahlverwandtschaft“ von Kloster- und Fabrikdisziplin*. München: Heinz Moos Verlag.
- Veith, Peter (1995): *Kontrollierte Autonomie: neue Herausforderungen für die Arbeitspsychologie*. Heidelberg: Asanger.
- Voß, G. Günter (1990): Wertewandel: Eine Modernisierung der protestantischen Ethik? In: *Zeitschrift für Personalforschung*, 4 (3), 263-275.
- Voß, G. Günter (1994): *Berufssoziologie*. In: H. Kerber/A. Schmieder (Hrsg.), *Spezielle Soziologien* (S. 128-148). Reinbek: Rowohlt.
- Voß, G. Günter (1994): Das Ende der Teilung von „Arbeit und Leben“? An der Schwelle zu einem neuen gesellschaftlichen Verhältnis von Betrieb- und Lebensführung. In: N. Beckenbach/W. v. Treeck (Hrsg.), *Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit* (S. 269-294). Göttingen: O. Schwartz.
- Voß, G. Günter (1991): *Lebensführung als Arbeit. Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft*. Stuttgart: Enke.
- Voß, G. Günter (1997): *Beruf und Lebensführung – zwei subjektnahe Instanzen der Vermittlung von Individuum und Gesellschaft*. In: G. Günter Voß/Hans J. Pongratz (Hrsg.), *Subjektorientierte Soziologie* (S. 201-222). Opladen: Leske + Budrich.
- Voß, G. Günter (1998): *Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit*. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31 (3), 473-487.
- Voß, G. Günter/Dombrowski, Jörg (1998): *Berufsstruktur und Qualifikationsstruktur*. In: B. Schäfers/ W. Zapf (Hrsg.), *Handbuch der deutschen Gesellschaft* (S. 60-71). Opladen: Leske + Budrich.
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans, J. (1998): *Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der `Ware ArbeitskraftA`?* In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50 (1), 131-158.
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1999): *Entgrenzte Arbeitskraft – entgrenzte Qualifikation*. In: H. Hansen/B. Sigrist/H. Goorhuis/H. Landolt (Hrsg.), *Bildung und Arbeit – Das Ende einer Differenz?* (S. 39-48). Aarau: Sauerländer.

- Weber, Max (1972): *Wirtschaft und Gesellschaft* (Studienausgabe) (5. Aufl.). Tübingen: Mohr.
- Weidig, Inge/Hofer, Peter/Wolff, Heimfried. (1999): *Arbeitslandschaft 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau* (BeitrAB 227): Nürnberg: IAB:
- Willke, Gerhard (1999): *Die Zukunft unserer Arbeit*. Frankfurt a.M./ New York: Campus.
- Wolf, Harald (1999): *Arbeit und Autonomie. Ein Versuch über Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Zielcke, Andreas (1996): *Der neue Doppelgänger. Die Wandlung des Arbeitnehmers zum Unternehmer – Eine zeitgemäße Physiognomie*. In: *Frankfurter Allgemeine*, 20.7.96/Nr. 167.
- Zukunftskommission der Friedrich Ebert Stiftung (1998): *Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialer Zusammenhalt, ökologische Nachhaltigkeit. Drei Ziele – ein Weg*. Bonn: Dietz Nachf.

Prof. Dr. G. Günter Voß ,TU Chemnitz, Industrie- und Techniksoziologie,  
09107 Chemnitz,  
eMail guenter.voss@phil.tu-chemnitz.de