

Till Westermayer, Katharina Schneiderberg, Tatjana Viaplana
Die zwei Herzen der Forstwirtschaft – Forstliche Arbeit zwischen Marktorientierung und Nachhaltigkeit

Titelbild

Eric Bréchemier, „Lonely heart in the forest“,

http://www.flickr.com/photos/eric_brechemier/4535598198/,

Lizenz: Creative Commons Attribution 2.0

Verlag

Dr. Norbert Kessel

Eifelweg 37

53424 Remagen-Oberwinter

E-Mail: nkessel@web.de

Homepage: www.verlagkessel.de

Alle Rechte vorbehalten, Verlag Kessel, Juni 2010

Druck

Druckerei Sieber

Rübenacher Str. 52

56220 Kaltenengers

Homepage: www.business-copy.com

ISBN: 978-3-941300-28-6



ALBERT-LUDWIGS-
UNIVERSITÄT FREIBURG

INSTITUT FÜR FORSTBENUTZUNG UND
FORSTLICHE ARBEITSWISSENSCHAFT

Arbeitsgruppe Prof. Dr. Siegfried Lewark

Till Westermayer

Katharina Schneijderberg

Tatjana Viaplana

Die zwei Herzen der Forstwirtschaft –
Forstliche Arbeit zwischen Marktorientierung
und Nachhaltigkeit

Überarbeitete Fassung, Mai 2010

Bericht zum Projekt „Team statt Hierarchie: Forstliche Arbeitsorganisation in Veränderung“.

Gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung (Projekt-Nr. S-2009-252-1).

Die inhaltliche Verantwortung liegt beim Autor und bei den Autorinnen.

© 2010 bei den Autorinnen und dem Autor

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Institut für Forstbenutzung und Forstliche Arbeitswissenschaft
Arbeitsgruppe Prof. Dr. Siegfried Lewark
Tennenbacher Str. 4
79085 Freiburg
<http://www.fobawi.uni-freiburg.de>

Katharina Schneijderberg hat in Freiburg Soziologie und Geschichte studiert. Thema ihrer Magisterarbeit waren flexible Arbeitsverhältnisse. Am Institut für Forstbenutzung und Forstliche Arbeitswissenschaft hat sie am Projekt „Team statt Hierarchie“ mitgearbeitet, das sich dem Wandel der forstlichen Arbeitsorganisation widmete. Interessenschwerpunkt: die Dynamik von Kapitalismus und Subjekt in (post-)modernen Gesellschaften.

Tatjana Viaplana wuchs in München und Madrid auf. Sie studierte in Freiburg Soziologie und legte dabei einen Fokus auf internationale Zusammenhänge und den Umgang mit (globalen) öffentlichen Gütern. Neben der Mitarbeit im Forschungsprojekt „Team statt Hierarchie“ beschäftigt sie sich mit Konfliktforschung und Entwicklungszusammenarbeit.

Till Westermayer war nach dem Studium der Soziologie, Informatik und Psychologie in Freiburg seit 2002 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Forstbenutzung und Forstliche Arbeitswissenschaft. Er hat dort zu forstlichen Dienstleistungsunternehmen, zum organisationssoziologischen Blick auf Geschlechterverhältnissen in der Forstverwaltung und zur Veränderung der Arbeitsorganisation gearbeitet. Weitere Interessenschwerpunkte sind die Technik- und Umweltsoziologie. Informationen: <http://www.till-westermayer.de>

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	11
2	Arbeits- und industriesoziologische Fundierung: Flexible Arbeit	17
2.1	Kontinuitäten in den Brüchen	18
2.2	Brüche in den Kontinuitäten	19
2.2.1	Der Typus „Arbeitskraftunternehmer“	20
2.2.2	(Zeitliche) Flexibilisierung von Arbeit.....	21
2.2.3	Das Netzwerk als Form der flexiblen Gesellschaft	24
2.2.4	Subjektivierung von Arbeit	27
2.3	Gesellschaftliche Konsequenzen flexibler Arbeit	28
3	Neue Arbeitsorganisation – veränderte Normen guter Arbeit?.....	31
3.1	Ergebnisse aus den WSI-Betriebs- und Personalrätebefragungen	31
3.2	Was macht die Qualität von Arbeit aus?.....	36
3.2.1	„Decent work“ und soziale Nachhaltigkeit als normative Rahmenkonzepte	36
3.2.2	Wie gesellschaftsverträglich ist Arbeit? Die Norm der Soziabilität	40
3.2.3	Die Grenzen persönlichkeitsförderlicher Aufgabengestaltung.....	42
3.2.4	Fazit zum normativen Maßstab.....	45
3.2.5	Das gewerkschaftliche Konzept „Gute Arbeit“	46
3.3	Wie kann „gute Arbeit“ gemessen werden?	49
3.3.1	Konstruktion des DGB-Index „Gute Arbeit“	49
3.3.2	Arbeitswissenschaftliche Kritik am DGB-Index „Gute Arbeit“	51
3.3.3	Ausgewählte Ergebnisse der DGB-Befragung „Gute Arbeit“	52

4	Forstliche Arbeitsorganisation in Veränderung	59
4.1	Blick zurück: Waldarbeiterbefragung zu Beginn der 1990er Jahre	63
4.1.1	Inhaltliche Bewertung der Waldarbeit.....	64
4.1.2	Exkurs zur Berufsorientierung im höheren Forstdienst in den 1970er Jahren	66
4.1.3	Arbeitsorganisatorische Innovationen, und ein Exkurs zum Forstunternehmer.....	68
4.1.4	Die Rolle der Gewerkschaft und gewerkschaftlich relevante Themenfelder.....	72
4.1.5	Zwischenfazit.....	73
4.2	Rahmenbedingungen forstlicher Arbeit heute	73
4.2.1	„Decent work“ in der globalisierten Forstwirtschaft	73
4.2.2	Konsequenz des kleiner und anspruchsvoller werdenden Arbeitsmarktes	80
4.2.3	Absolventenbefragungen und Veränderungen im Ausbildungsbereich.....	82
4.2.4	Wichtige Rahmenbedingungen: Überblick über den Stand forstlicher Reformen	90
4.3	Binnenmodernisierung und „NSM“ am Beispiel Rheinland-Pfalz.....	94
4.3.1	Kernelemente des Neuen Steuerungsmodells	94
4.3.2	Am NSM orientierter Reorganisationsprozess: Rheinland-Pfalz	96
4.3.3	Änderungen der Organisationsstruktur und der forstlichen Arbeitsorganisation.....	98
4.3.4	Arbeitszeit als Indikator für Flexibilisierung und Entgrenzung.....	101
4.3.5	Entwicklungschancen, Angemessenheit der Arbeit und Indikatoren guter Arbeit	105
4.3.6	Schlussfolgerungen aus dem Fallbeispiel Rheinland-Pfalz.....	107
4.4	Reorganisationsprozesse in weiteren ausgewählten Bundesländern	109
4.4.1	Überblick über die ausgewählten Bundesländer	109
4.4.2	Baden-Württemberg: erst Kommunalisierung, dann Landesbetrieb als Marke.....	110
4.4.3	HessenForst als Pionier betriebswirtschaftlicher Reorganisation	112
4.4.4	Bayern: Staatsforstwirtschaft als Wirtschaftsunternehmen	115
4.4.5	Sachsen-Anhalt: vom DDR-Staatsforst zum „schlanken Betrieb“	119
4.4.6	Thüringen: Organisationswandel unter der Oberfläche.....	120
4.4.7	Ergebnisse einer Befragung der ForstbeamtenInnen in Niedersachsen	122

4.5	Drei mögliche Zukünfte der Forstwirtschaft	122
4.5.1	Szenario 1 – Weiter so: der moderierende Staat.....	124
4.5.2	Szenario 2 – Im Zeichen der Nachhaltigkeit: der proaktiv regulierende Staat.....	124
4.5.3	Szenario 3 – Vertrauen auf Marktkräfte: der deregulierende Staat	125
4.5.4	Forstliche Zukunft – und die Arbeit? Diskussion mit VertreterInnen der IG BAU.....	126
5	Die Gruppendiskussion als Erhebungsinstrument.....	131
5.1	Der methodische Zugriff auf konjunktive Erfahrungsräume	131
5.2	Umsetzung der Gruppendiskussionen.....	133
5.2.1	Kriterien für die Zusammenstellung der Gruppen	133
5.2.2	Tatsächliche Zusammenstellung der Gruppen.....	134
5.2.3	Durchführung der Gruppendiskussionen.....	135
5.3	Interpretation mit der dokumentarischen Methode	139
6	Zentrale Ergebnisse der Gruppendiskussionen	143
6.1	Fallbeschreibung „Forstwirte“	145
6.1.1	Dramaturgie des Diskurses und vorherrschende Diskursorganisation....	145
6.1.2	Der übergreifende Bezugsrahmen: das Bild der zwei Herzen	146
6.1.3	Selbst- und Fremdpositionierung.....	151
6.2	Fallbeschreibung „Gehobener Dienst“	154
6.2.1	Dramaturgie des Diskurses und vorherrschende Diskursorganisation ...	154
6.2.2	Bezugsrahmen: zwei getrennte Herzen und ein sich vervielfachendes Berufsbild	156
6.2.3	Selbst- und Fremdpositionierungen: die Identitätsgemeinschaft zerreißt.....	167
6.3	Fallbeschreibung „Verwaltung“	172
6.3.1	Dramaturgie des Diskurses und vorherrschende Diskursorganisation ...	172
6.3.2	Übergreifender Bezugsrahmen: von der Forstfamilie zur Just-in-Time-Arbeit	173
6.3.3	Selbst- und Fremdpositionierungen	186

6.4	Fallbeschreibung „Höherer Dienst“	188
6.4.1	Dramaturgie des Diskurses und vorherrschende Diskursorganisation....	189
6.4.2	Der zentrale Rahmen: zwei Herzen im Spannungsfeld der Akteure.....	189
6.4.3	Selbst- und Fremdpositionierungen	194
6.5	Vergleichsthemen: die forstliche Arbeitsorganisation in Veränderung ..	196
6.5.1	Zwei Herzen und „die gute alte Zeit“	197
6.5.2	„Die Anderen“ – Gegenhorizonte in der Selbstpositionierung.....	200
6.5.3	Veränderungen der Arbeit: der Druck steigt.....	203
6.5.4	Häuptlinge und Indianer: Team und/oder Hierarchie?	211
6.5.5	Wie geht's in Zukunft weiter?	214
7	Zur weiteren Diskussion: sechs Problemfelder.....	217
8	Anhang	221

1 Einleitung

Zwei Seelen wohnen, ach! in meiner Brust,
die eine will sich von der andern trennen:
Die eine hält in derber Liebeslust
sich an die Welt mit klammernden Organen;
die andre hebt gewaltsam sich vom Dust
zu den Gefilden hoher Ahnen.

Johann Wolfgang v. Goethe, Faust I. Teil

Thema dieses Berichts ist die Veränderung der forstlichen Arbeitsorganisation. Ausgangspunkt ist dabei die Annahme, dass in der Forstwirtschaft in Deutschland in den letzten Jahren ein rapider Wandel stattgefunden hat, der vermutlich auch in den nächsten Jahren noch anhalten wird. Dieser Prozess hat viele unterschiedliche Facetten. Festhalten lassen sich zunächst einmal mindestens vier grundlegende Veränderungen.

Augenfällig ist der *technische Wandel*, insofern Forstwirtschaft immer stärker mit Großmaschinen durchgeführt wird. Mindestens ebenso einflussreich, aber weniger sichtbar, ist die Durchsetzung von informationstechnischen Arbeitsmitteln und informationstechnisch bestimmten Arbeitsweisen in der forstlichen Arbeit. Dies reicht von der programmierten Harvestersteuerung bis hin zur Erfassung und Auswertung von Kennzahlen auf allen Ebenen forstlicher Tätigkeit. Eng verknüpft mit beiden Aspekten des technischen Wandels sind Rationalisierungsbestrebungen. Die Durchsetzung forstlicher Großmaschinen ebenso wie die Informatisierung vieler forstlicher Arbeitsbereiche kann als Ausfluss von starken Bemühungen gedeutet werden, die Produktivität zu erhöhen.

Das organisatorische Gegenstück zur technologischen Rationalisierung kann mit den Schlagwörtern „*Neues Steuerungsmodell*“ und „*schlanker Staat*“ überschrieben werden. Der in öffentlichen Betrieben und öffentlichen Verwaltungen organisierte Teil der Forstwirtschaft ist – wie andere Verwaltungen auch – seit Mitte der 1990er Jahre vielfältigen Reformbemühungen unterworfen. Symbolisch dafür steht die Veränderung der Rechtsform der Forstverwaltungen von Sonderbehörden zu Landesbetrieben und Anstalten des öffentlichen Rechts. Dahinter steht die Übernahme privatwirtschaftlicher Leitbilder, Denkweisen und Organisationsformen. Arbeitsorganisatorisch interessant sind dabei insbesondere Ansätze, Hierarchien abzuflachen, Aufgaben zu delegieren und Entscheidungsspielräume zu vergrößern. Ebenso kann die Einführung teilautonomer Arbeitsgruppen in der Waldarbeit als Teil dieser Art von Reorganisation verstanden werden. In Bezug auf

die arbeitsorganisatorischen Veränderungen kann an die arbeitswissenschaftliche Debatte um Flexibilisierung und Entgrenzung angeknüpft werden, insbesondere auch dann, wenn es um die Janusköpfigkeit dieser Veränderungen geht. Der vielfach ja durchaus im Sinne persönlichkeitsförderlicher Aufgabengestaltung und einer qualitativen Verbesserung der Arbeit gedachte Wandel ist immer auch mit Risiken verbunden – der Abschiebung von Verantwortung oder der individuellen Überforderung. Weiter gefasst, gehört auch die Orientierung an Produkten und Prozessen sowie die Auslagerung von Teilaufgaben – etwa in der Holzernte – zu den Konsequenzen der letzten forstlichen Reformwellen in den Bundesländern.

Technische wie organisatorische Veränderungen stehen unter zwei *Rahmenbedingungen* mit weit reichenden Konsequenzen. Dies ist zum einen die Selbstwahrnehmung der (öffentlichen) Forstbetriebe als „global player“, als Akteure auf dem globalen Markt. Dieser Markt ist etwa durch starke Konzentrationsprozesse im Bereich der Holzabnehmer gekennzeichnet. Insofern das Handeln auch der öffentlichen Forstbetriebe sich zunehmend an diesem globalen Markt ausrichtet, kann von Globalisierung und von Vermarktlichung gesprochen werden. Gleichzeitig handeln öffentliche Forstbetriebe unter dem Damoklesschwert knapper öffentlicher Haushalte. Rationalisierungsbemühungen dienen also nicht nur dazu, auf dem globalen Markt besser dazustehen, sondern sollen auch dazu beitragen, die öffentliche Haushaltslage zu verbessern. Unter dem Vorzeichen knapper Kassen und dem damit verbundenen Personalabbau erweisen sich die ja durchaus auch emanzipatorisch konnotierten arbeitsorganisatorischen Veränderungen (Delegation von Aufgaben, Flexibilisierung usw.) vielfach – insbesondere bei den Beschäftigten des gehobenen Dienstes – als Verstärker von Arbeitsbelastungen und Stress.

Zur quantitativen Vervielfachung der Aufgaben durch Personalabbau, vergrößerte Reviere und arbeitsorganisatorische Veränderungen kommen *qualitative Veränderungen der Aufgaben* hinzu. Dies betrifft zum einen neue gesellschaftlich erwünschte Tätigkeitsfelder – Öffentlichkeitsarbeit, Umweltbildung, Naturschutz –, zum anderen ergeben sich auch als Konsequenz aus dem technischen Wandel und aus der Delegation von Aufgaben neue Anforderungen und Tätigkeitsprofile, die zum Teil auch quer zu den bisher sehr fest gezogenen Grenzen zwischen forstlichen Berufsgruppen liegen, bzw. die diese Grenzen aufweichen. Anhand der forstpolitischen Frage danach, wie eine Gesellschaft sich Forstwirtschaft wünscht und vorstellt – also beispielsweise eher als profitorientierte *Forstwirtschaft* oder als Management von Ökosystemen – verknüpfen sich allgemeine Szenarien zur Zukunft der Forstwirtschaft mit den hier im Mittelpunkt stehenden arbeitsorganisatorischen Überlegungen.

Forstwirtschaft befindet sich also in einem anhaltenden Prozess der Veränderung und Reorganisation. Dieser betrifft insbesondere die öffentlichen Verwaltungen und ihre Nachfolgebetriebe. In gewisser Weise kann hier auch von herausgeforderten Organisationen gesprochen werden. Die eingefahrenen Arbeitsweisen und Organisationsstrukturen funktionieren nicht mehr so recht. Sie werden durch die beschriebenen Prozesse in Frage gestellt. Herausgefordert sind die forstlichen Organisationen auch deshalb, weil sich mit Reformprozessen auch das Handlungszentrum verlagert: Sind die Forstverwaltungen Spielball oder Akteur? Wie viel wird politisch entschieden? Wo sind privatwirtschaftlich organisierte Forstbetriebe im Eigentum der öffentlichen Hand autonom entscheidungsfähig? Wo „erzwingt“ der Markt Entscheidungen? In diesem Spannungsfeld entsteht der Eindruck, dass Forstorganisationen insgesamt ebenso wie viele MitarbeiterInnen sich noch in einem Such- und Findungsprozess befinden, dass neue Organisationsformen noch nicht geschlossen sind. Andererseits hat der permanente Wandel der Organisationsform sich in den letzten Jahrzehnten als Konstante in den politischen Rahmenbedingungen forstlicher Arbeit erwiesen.

Das Forschungsprojekt „Team statt Hierarchie“ hatte nun das Ziel, diesen vernetzten Wandlungsprozess in zweifacher Hinsicht zu beleuchten. Zum einen ging es darum, das tatsächliche Ausmaß des bisherigen Wandels der forstlichen Arbeitsorganisation darzustellen und in Verbindung zu gesellschaftlichen Entwicklungen zu setzen. Zum andern sollte die subjektive Wahrnehmung der forstlichen Reorganisation im Arbeitsalltag rekonstruiert werden. Während für den zuerst genannten Fokus auf die Literatur zu Strukturreformen, existierende MitarbeiterInnen- und AbsolventInnen-Befragungen zurückgegriffen werden konnte, wurde für die Rekonstruktion der kollektiven Erfahrung – und der damit verbundenen Befürchtungen und Hoffnungen – die Methode der Gruppendiskussion verwendet. Damit entsteht ein vielschichtiges Bild der gegenwärtigen Forstwirtschaft. Der Schwerpunkt der analytischen Bestandsaufnahme liegt dabei auf den westlichen Bundesländern¹ und den öffentlichen Verwaltungen und ihren Nachfolgebetrieben. Als zentrales Thema finden wir das Verhältnis von Multifunktionalität/Nachhaltigkeit und Gewinnorientierung, dass als Bild der zwei Herzen, die in der Brust der Forstverwaltung schlagen, und die von den Beschäftigten unterschiedlich wahrgenommen und gewichtet werden, den Bezugsrahmen der Auswertung der Gruppendiskussionen ergibt. Weitere Themen, die sich aus der Auswertung ergeben, betreffen die Selbstpositionierung der einzelnen Berufs-

1 Ziel war es, die Befragung auf sechs Bundesländer (Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt und Thüringen) zu konzentrieren, da diese jeweils unterschiedliche Entwicklungswege eingeschlagen haben, die sich – mit weiteren Variationen – auch in den übrigen Ländern finden. Realisiert werden konnten allerdings nur Gruppendiskussionen mit TeilnehmerInnen aus den vier westdeutschen Ländern.

gruppen. Angesprochen sind die Veränderungen des Arbeitsalltags durch Reorganisationsprozesse, durch Technisierung und die Delegation von Aufgaben. Zudem verschieben sich Tätigkeitsschwerpunkten und es kommt zur Notwendigkeit, sich flexibel zu geben und im Modus des Selbstmanagement aktiv zu werden. Beleuchtet wird das Verhältnis zu ausgelagerter Arbeit und zu Akteuren wie der Politik, der Öffentlichkeit und dem Naturschutz. Forstliche Arbeit wird als verdichtet erlebt, die Beschäftigten stehen unter großem Druck. Der Blick in die forstliche Zukunft ist unsicher.

Diese Ergebnisse stehen vor dem Hintergrund der Auseinandersetzung mit Prozessen der Flexibilisierung und Entgrenzung in der Arbeitswelt. Hier gehen wir in Kap. 2 auf den Stand arbeitssoziologischer Ansätze ein, die Versuchen, diese Veränderungen zu erfassen. Im Kap. 3 geht es darum, wie weit diese Ansätze die empirische Realität wiedergeben. Dazu greifen wir auf die Personal- und Betriebsrätebefragung des WSI und auf den DGB-Index „Gute Arbeit“ zurück. Sichtbar wird hier, dass die forstlichen Veränderungsprozesse in weiten Zügen keine forstliche Besonderheit darstellen, sondern allgemeinen Trends entsprechen. Ein weiteres Thema von Kap. 3 ist die Frage nach aktuellen Maßstäben guter Arbeit – wie weit haben aus der Zeit des Fordismus und der Humanisierungsbewegung stammende Anforderungen an gute Arbeit heute noch Gültigkeit, welche Aspekte sind zusätzlich zu bedenken – und wo verkehrt sich der emanzipatorische Anspruch ins Gegenteil? In Kap. 4 gehen wir dann den Schritt von der allgemeinen Arbeitswelt zur forstlichen Arbeitsorganisation in Veränderung und stellen anhand verschiedener Untersuchungen Zusammenhänge zwischen forstlichen Reformprozessen und Veränderungen in der forstlichen Arbeit her. Ziel ist es hier, im Blick auf die ausgewählten Bundesländer das faktische Ausmaß an Veränderungen aufzuzeigen. Das Kapitel schließt mit einem Blick in forstliche Zukunftsszenarien und -debatten. In Kap. 5 stellen wir die Methode der Gruppendiskussion vor und beschreiben unseren empirischen Forschungsprozess. Danach präsentieren wir in Kap. 6 die vier Fallbeispiele und übergreifende Ergebnisse aus der Analyse der Gruppendiskussionen. Abschließend werden die Ergebnisse in Kap. 7 thesenhaft zu sechs Problemfeldern verdichtet, die – so hoffen wir jedenfalls – dazu beitragen mögen, eine Diskussion über die Zukunft forstlicher Arbeit anzustoßen.

Dieser Bericht wäre ohne die Unterstützung durch die VertreterInnen der forstlichen Abteilungen der IG BAU und die Förderung durch die Hans-Böckler-Stiftung nicht möglich gewesen. Ihnen ebenso wie den TeilnehmerInnen an den Gruppendiskussionen danken wir herzlich – und hoffen, mit unseren Interpretationen nicht zu weit vom jeweils Gemeinten entfernt zu liegen. Hier erwies sich unsere forstliche Außenperspektive manchmal als hinderlich – an anderen Stellen hat sie uns die Möglichkeit gegeben, Zusammenhänge herzustellen, die sonst nicht so gesehen worden wären, und das eine oder andere provo-

kant zuzuspitzen. Wir können jedenfalls festhalten, dass der Blick von außen auf forstliche Zusammenhänge für uns erhellend war – und wir hoffen, dass dieser Bericht umgekehrt zur „soziologischen Aufklärung“ – im Sinne des folgenden Zitats – der Veränderungsprozesse in der forstlichen Arbeitsorganisation beiträgt.

„Man kann geradezu die Stärke der Arbeits- und Industriesoziologie daran messen, wie ketzerisch ihre Beschreibungen im beschriebenen Feld angesehen werden. Es ist ein Qualitätsmerkmal einer theoretisch abgesicherten Arbeits- und Industriesoziologie, dass ihre Erkenntnisse nicht einfach in die Praxis eines Unternehmens, einer Gewerkschaft oder auch einer sozialen Bewegung übertragbar sind, sondern dort als irritierende Aufklärung über sich selbst (und nicht nur über ihre Umwelt) empfunden werden.“ (Kühl 2004, S. 155)

2 **Arbeits- und industriesoziologische Fundierung: Flexible Arbeit**

Arbeits- und IndustriesoziologInnen sind sich uneins darüber, ob sich die Arbeit grundlegend gewandelt hat, wie es beispielsweise die These vom Strukturbruch von der Industriegesellschaft zur Wissens-/Informationsgesellschaft nahe legt, oder ob auch heute prinzipiell die gleichen Strukturprinzipien gelten wie in der Vergangenheit, wenn die Arbeitswelt betrachtet wird. Sind arbeitende Menschen heute Arbeitskräfte im Kapitalismus (Marx), ArbeitskraftunternehmerInnen (Voß/Pongratz 1998), flexible Menschen (Sennett 2008) oder auf Informationsverarbeitung getrimmte WissensarbeiterInnen (Castells 2004)?

Mit Max Weber erscheint es dabei zunächst einmal als sinnvoll, das Augenmerk auf „Kontinuitäten in den Brüchen und Brüche in den Kontinuitäten“ (Weber 1973) zu legen. Das bedeutet auch, größere historische Etappen zu berücksichtigen. Deswegen beginnt dieses Kapitel zum Forschungsstand der Arbeits- und Industriesoziologie mit einem Rückgriff auf Marx, dessen Verdienst es ist, das Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit grundlegend analysiert zu haben – also der Blick auf die „Kontinuitäten in den Brüchen“.

Danach legen wir den Fokus auf den aktuellen Diskurs, der vor allem mit den Schlagworten der Flexibilisierung und der Subjektivierung verbunden ist. Ein Ausgangspunkt dafür ist die Arbeitskraftunternehmer-These (Voß/Pongratz 1998), die als Versuch verstanden werden kann, die gegenwärtigen „Brüche in den Kontinuitäten“ zu bündeln. Voß und Pongratz sind der Ansicht, dass sich die gesellschaftliche Verfasstheit von Arbeitskraft strukturell verändert habe. Phänomene der Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit werden vor diesem Hintergrund besprochen. Flexibilisierung verstehen wir hier vor allem als Arbeitszeitflexibilisierung. Insofern Flexibilität ein zentrales Merkmal der Netzwerkgesellschaft ist, gehen wir am Ende der Ausführungen zur Flexibilisierung von Arbeit kurz auf die Castells'sche Netzwerkgesellschaft ein (Castells 2004). Das zweite zentrale Thema im Hinblick auf die „Brüche in den Kontinuitäten“ stellt der Diskurs zur Subjektivierung von Arbeit dar. Das Kapitel schließt mit einem Ausblick auf die Konsequenzen von Flexibilisierung und Subjektivierung und mit einem Verweis auf die aktuelle Forschung, die Brüche und Kontinuitäten in einer dynamischen Auffassung von Kontinuitäten verbinden.

2.1 Kontinuitäten in den Brüchen

„Wer dafür plädiert, an der Unterscheidung von Kapital und Arbeit festzuhalten, läuft heute in der Soziologie Gefahr, als intellektueller Hinterwäldler dazustehen. Aber der große Vorteil dieser Kategorien ist, dass sie nicht von Soziologen erfunden worden sind.“ (Deutschmann 2008, S. 136)

Das Verhältnis von Kapital und Arbeit beinhaltet einen Grundkonflikt, da es sich um einen Austauschprozess zwischen meist unterschiedlich starken Akteuren handelt (Hirsch-Kreinsen 2008, S. 35). Wer Kapital besitzt, entscheidet über dessen weiteren Verlauf, wer keines besitzt, kann seine Arbeitskraft auf einem Markt gegen Geld tauschen (Deutschmann 2008, S. 135). Arbeit als unbestimmte Quelle allen Reichtums und Kapital als Geldvermögen zur Gewinnerzielung sind „elementare Wirklichkeitskonstruktionen“ (Deutschmann 2008, S. 136), bzw. historische Konstanten, die auch heute noch von Relevanz sind. Zentrale Folgerungen aus dem fortlaufenden Verhältnis von Kapital und Arbeit fasst Deutschmann in sechs Thesen zusammen (Deutschmann 2008, S. 136 ff.), die umreißen, was die überhistorischen Besonderheiten der „Ware“ Arbeitskraft sind:

- » Arbeitskraft ist schon deshalb keine gewöhnliche Ware, weil sie nicht zum Zweck ihres Austauschs in die Welt gesetzt wurde.
- » Die Konstruktion von Arbeitskraft als Ware ist eine Fiktion, da Arbeitskraft nicht von der Person, die sie anbietet, getrennt werden kann.
- » Arbeitskraft wird wie „eine Katze im Sack“ gekauft. Der Käufer trifft eine Übereinkunft (monetäre Anreize, formale Mitbestimmungsmöglichkeiten) und hofft dann auf Kooperation mit der Arbeitskraft.
- » Arbeitskraft verweist auf Lernfähigkeit – Selbstorganisation ist schon immer eine Voraussetzung von Lohnarbeit.
- » „Tacit skills“, also die nicht formalisierbaren, in der Arbeitspraxis selbst erlernten „unsichtbaren“ Fertigkeiten und Fähigkeiten spielen eine zentrale Rolle, da sie die Grenze zwischen technisierbaren und nichttechnisierbaren Arbeitsfunktionen definieren.

- » Unter diesen „nichttechnisierbaren Arbeitsfunktionen“ sind drei zentral: a. die Fähigkeit menschlicher Arbeitskraft zur Gewährleistung von Prozessen (das heißt, mit Kontingenzen und Unvorhersehbarkeiten umgehen zu können), b. die Bereitschaft zur Kooperation, welche Vertrauen voraussetzt und c. die Kreativität, also die Fähigkeit, Neues zu erschaffen.

Vor dem Hintergrund dieser Kontinuitäten sollen nun die Brüche betrachtet werden, die im aktuellen Diskurs in der Arbeits- und Industriesoziologie zentral stehen.

2.2 Brüche in den Kontinuitäten

Eine gängige These zum Wandel der Erwerbsarbeit ist die Unterscheidung zwischen zwei historischen Phasen, dem Fordismus und dem Post-Fordismus. Die Phase des *Fordismus* umfasst etwa die 1950er bis 1970er Jahre (Hirsch-Kreinsen 2003, S. 43). Sie wird teilweise als „goldenes Zeitalter“ umschrieben, in dem die industriell-kapitalistische Massenproduktion florierte. Fordismus ist durch die Orientierung an Vollbeschäftigung, Massenproduktion und Massenkonsum gekennzeichnet (Beck 2000). Insbesondere in Deutschland wird als Kennzeichen fordistischer Arbeitsorganisation auch eine starke Stellung der Gewerkschaften im korporatistischen Modell mitgemeint. Oft vergessen wird dagegen die Kehrseite fordistischer Vollbeschäftigung, insbesondere im Hinblick auf die Geschlechterteilung: unsichtbare weibliche Reproduktionsarbeit ist notwendig, um die standardisierte und rhythmisierte zumeist männlichen „Normalarbeit“ zu ermöglichen und aufrecht zu erhalten (Biesecker/v. Winterfeld 2000).

Der Begriff *Post-Fordismus* verweist nun auf die etwa mit Beginn der 1980er Jahre zu beobachtende Wahrnehmung steigender Arbeitslosigkeit, gekoppelt mit einer Verschiebung hin zur Dominanz des Dienstleistungssektors. Verbunden damit ist auch ein Wandel der Arbeitsformen (vgl. Voß/Pongratz 1998; Voswinkel 2002; Moldaschl/Voß 2002). Insbesondere ist damit die Auflösung des Rationalisierungsleitbildes des Taylorismus² und seiner „Logik der Objektivierung“ gemeint, die dazu führen sollte, dass durch Kontrolle, Beherrschung, Steuerung, Motivierung und Anleitung der „subjektive Faktor“ in den Hintergrund treten sollte (Moldaschl/Thießen 2003; Kleemann et al. 2002, S. 65). Der Wandel vom fordistischen zum post-fordistischen Arbeitsmodell ist mit dem Schlagwort der „Entgrenzung“ verbunden, insoweit

„institutionelle Grenzziehungen, die für den Fordismus-Taylorismus und darüber hinaus für die institutionellen Arrangements des deutschen Produktions- und

2 Dem Ende des Taylorismus bzw. Fordismus wird ein Wiederaufflammen derselben entgegengehalten („Neo-Taylorismus“). Dies mag für manche Felder stimmen. Tendenziell überwiegt der Einfluss „post-tayloristische“ Formen der Arbeitsorganisation (vgl. Kleemann et al. 2002).

Sozialmodells konstitutiv und strukturprägend waren [...] einem Erosionsprozess unterliegen.“ (Kratzer/ Sauer 2005, S. 250).

Entgrenzung als ökonomisches Rationalisierungs- und Reorganisationsprojekt findet vor allem in Prozessen der Flexibilisierung und Subjektivierung statt (vgl. Kratzer/Sauer 2005), auf die wir nun eingehen werden.³ Den folgenden Thesen und theoretischen Ansätzen ist eines gemeinsam: Sie gehen davon aus, dass ein tatsächlicher Strukturwandel der Arbeit stattfindet bzw. stattgefunden hat und untersuchen die Folgen dieses Wandels.

2.2.1 Der Typus „Arbeitskraftunternehmer“

Die These der beiden Industriesoziologen G. Günter Voß und Hans J. Pongratz besagt, dass der Typus des „Arbeitskraftunternehmers“ den bisher vorherrschenden Typus des „verberuflichten Arbeitnehmers“ langsam ergänzen und auf lange Frist als Normalfall abhängiger Beschäftigung ablösen wird (Voß/Pongratz 1998, S. 132).

Unter dem „verberuflichten Arbeitnehmer“ verstehen die Autoren einen Arbeiter in einer standardisierten Berufsform („Normalarbeitsverhältnis“), der hohen sozialstaatlichen Schutz hat und direkten Kontrollmechanismen seitens des Betriebes ausgesetzt ist. Die Autoren vertreten die These, dass der „verberuflichte Arbeitnehmer“ historisch gesehen den „proletarischen Lohnarbeiter“ ersetzt hat (Voß/Pongratz 2004, S. 14). Der Typus „Arbeitskraftunternehmer“ ist durch drei zentrale Merkmale gekennzeichnet:

- » Unter verstärkter *Selbst-Kontrolle* der eigenen Arbeitsfähigkeiten sind Flexibilisierungen der Arbeitszeiten und Arbeitsräume zu verstehen, wie beispielsweise Vertrauensarbeitszeit oder Heim- und Projektarbeit. Kontrollfunktionen werden externalisiert, wobei Leistungen wie Eigenmotivation bzw. selbständige Sinnsetzung vorausgesetzt werden (Voß/Pongratz 1998, S. 140 f). Individuen werden dazu angehalten, verstärkt selbständig zu planen, ihre eigene Tätigkeit stärker zu steuern und zu überwachen.
- » Unter *Selbst-Ökonomisierung* soll eine aktiv zweckgerichtete Produktion und Vermarktung der eigenen Fähigkeiten und Leistungen – auf dem Arbeitsmarkt wie innerhalb von Betrieben – verstanden werden. Damit beschreiben die Autoren einen

3 Neben der zeitlichen Flexibilisierung, die oft auch als zeitliche Entgrenzung beschrieben wird, beinhaltet die Diskussion ebenso räumliche, als auch technische (hoch technisierte Arbeitsplätze) und fachliche/qualifikatorische („Einsetzbarkeit“, „life long learning“) Aspekte der Entgrenzung; es geht um die Entgrenzung der Sozialorganisation von Arbeit („verringertes Kündigungsschutz, Projektarbeit, befristete Anstellungen), um die Entgrenzung von Betrieb und Beschäftigung (Verwischung der Trennung Arbeit-Leben, „Heimarbeit“), um rechtliche, vertragliche und berufsstrukturelle Entgrenzung (Subcontracting, Ich-AG) (Kratzer/Sauer 2005, S. 251, Gottschall/Voß 2003, S. 17 f.).