

Krise der Arbeitsgesellschaft?

Der Bamberger Soziologiekongress 1982 im Rückblick und Ausblick im Kontext von Digitalisierung, Arbeitsmarkt- und Qualifikationsentwicklung

Olaf Struck

Beitrag zur Sonderveranstaltung »Krise der Arbeitsgesellschaft – Eine unendliche Geschichte?«

Einführung

Der Bamberger Soziologiekongress 1982 widmete sich der Frage „Krise der Arbeitsgesellschaft?“ Ein Thema, das die Debatten lange Zeit und weit über die Soziologie hinaus bestimmte. Mit der konstatierten Krise verbanden sich damals Diagnose und Hoffnung von einem „Entschwinden“ der Arbeitsgesellschaft (Dahrendorf 1980). Nicht selten wurde damit der Wunsch zu gesellschaftlicher Neuformation jenseits von fremdbestimmten Erwerbszwängen und Ausbeutungsmechanismen postuliert.

Auf dem diesjährigen Kongress der deutschen Gesellschaft für Soziologie wird in einer Sonderveranstaltung (mit Beteiligung von Kerstin Jürgens, Horst Kern, Stephan Lessenich, Claus Offe, Jürgen Walwei und dem Autor dieses Beitrages) die Frage erneut aufgenommen. Wiederum ist es das Ziel, sich des Verständnisses von Gesellschaft zu vergewissern. Einer Gesellschaft, so viel sei vorweg genommen, der weder die Erwerbsarbeit noch deren an Märkten und zweckrationalen Effizienzkriterien ausgerichtete individuelle und gesellschaftliche Bedeutung abhandengekommen ist. Nicht ein „Ende der Arbeitsgesellschaft“, sondern eine nach wie vor ungleiche Verteilungen im Zugang zu Erwerbsarbeit sowie in Bezahlung, Beanspruchung und Handlungsmöglichkeiten in der Erwerbsarbeit kennzeichnen die Arbeitsgesellschaft damals wie heute. Zentral sind Krisen *in der* Arbeitsgesellschaft.

Krise der Arbeitsgesellschaft? Die anfängliche Diagnose

Soziologisch interessant wird ein Gesellschaftsbegriff wie „Arbeitsgesellschaft“ erst dann, wenn er spezifische soziale Mechanismen kennzeichnet, die Gesellschaften grundlegend prägen. Als 1982 der Vorbereitungsausschuss des Bamberger Soziologiekongresses (Ulrich Beck, Uta Gerhard, Peter Gross, Joachim Matthes, Gertrud Nunner-Winkler und Laslo Vaskovics) und in ihren Vorträgen besonders prägnant Ralf Dahrendorf und Claus Offe die Frage nach der „Krise der Arbeitsgesellschaft“ stellten, da wurden dem Begriff „Arbeitsgesellschaft“ insbesondere die folgenden Mechanismen zugewiesen:

- a. Die materielle und immaterielle Teilhabe eines weit überwiegenden Teils der Bevölkerung beruht direkt oder indirekt auf Erwerbsarbeit (Vorbereitungsausschuss 1983: 13).

- b. Zudem sind institutionalisierte Normen und Werte (in gefestigter christlicher wie in sozialistischer Tradition) stark auf Arbeit und Leistungsorientierung bezogen (Vorbereitungsausschuss 1983: 13). Arbeit ist zum „Zentrum der Gesellschaft“ geworden (Dahrendorf 1983).
- c. Weitere zentrale Mechanismen von Erwerbsarbeit sind Fremdsteuerung (Dahrendorf 1983: 32; Offe 1983: 39) und Zweckrationalität, das heißt technische Rationalität der Zweckverfolgung und ökonomisch-strategische Rationalität in Form effizienter Steuerung, Standardisierung, Überwachung und Kapitalrechnung (Offe 1983: 40).

Eine solche Arbeitsgesellschaft sehen die damaligen Protagonisten der Debatte – wie eingangs erwähnt – „entswinden“ (Dahrendorf 1980; siehe auch Jenkins, Sherman 1979).

1. Wenn wir zurückblicken, dann waren die siebziger und Anfang der achtziger Jahre durch neue Techniken des aufziehenden Computerzeitalters (Bell 1973) sowie einen durchgreifenden Strukturwandel gekennzeichnet (Bell 1973; Castells 2001: 282ff.), der mit hoher und verfestigter Arbeitslosigkeit einherging. In diesem Rahmen, so wurde konstatiert, würden das gesellschaftliche Arbeitsvolumen sowie die individuelle Arbeitszeit zunehmend weiter sinken (Offe 1983; Vorbereitungsausschuss 1983).

2. Damit gehe – so die These – ein subjektiver Bedeutungsverlust von Arbeit als soziale Identität einher. Bei Erwerbstätigen würden sich Werte weg von Karriere und Arbeitsdisziplin hin zu Mußpräferenzen verändern. Und auch gegenüber Arbeitslosen versage bei einer hohen Schwelle von Arbeitslosigkeit ein moralischer „Stigmatisierungs- und Selbststigmatisierungseffekt“ (Offe 1983: 52). Und auch die kulturell aufgeladene Bedeutung von Arbeit und der Nexus „Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen“ (Offe 1983: 54) würden sich tendenziell verflüchtigen.

Mit Blick auf die berufliche Biographie wurde konstatiert, berufliche Kontinuität verlöre an Relevanz und Erwerbsarbeit verliert ihre „Determinationskraft auf kollektive Betroffenheit und gesellschaftliches Bewusstsein und Handeln“ (Offe 1983: 41). Dieses insbesondere auch deshalb, weil es zu Segmentierungen und Qualifikations-Polarisierungen gekommen sei (Offe 1983: 45). Lebenslagen von Menschen werden „pluraler“ und politische Wahlentscheidungen würden variabler. Zusammen mit einem höheren Wohlfahrtsniveau würden gleichzeitig die Lebenschancen von Kindern zunehmend weniger durch die Berufsstrukturen des Elternhauses vorgeprägt (Beck 1983).

3. Angesichts von Massenarbeitslosigkeit, eines verringerten gesellschaftlichen Arbeitsvolumens, einer durchschnittlich verringerten individuellen Arbeitszeit und vor dem Hintergrund der Weiterentwicklung von Rationalisierung, Produktivität- und Wohlfahrtswachstum sei es nicht zu verantworten, dass Sozialversicherungssysteme auf einer lebenslangen, gut bezahlten Vollzeitätigkeit basieren. Immer weniger Menschen erfüllen diese Bedingung. Hier seien andere Grundsicherungselemente erforderlich (Dahrendorf 1983; Offe 1983). Zudem sei der Blick stärker auch auf andere Formen von Arbeits-tätigkeit zu richten: darunter Eigenarbeit, gesellschaftliche Arbeit oder Bürgerarbeit (Dahrendorf 1983; Offe 1983).

4. Aber Erwerbsarbeit in den Unternehmen verändere sich. Sie sei zunehmend weniger durch Heteronomie bestimmt, sondern ein „Ende der Arbeitsteilung“ (Kern, Schuman 1984) würde Beschäftigten neue Handlungsspielräume eröffnen. Zudem würde die Geltung der von der industriellen Produktion geprägten technischen und ökonomisch-strategischen Rationalität und ihrer Ordnungs- und Normungsprobleme gemindert (Offe 1983: 47). Eine „reflexive“ Dienstleistungsarbeit gewinnt zunehmend an Bedeutung. Damit treten an die Stelle „versagender ökonomisch-strategischer Rationalitätsmaßstäbe [...] konventionelle, politisch-diskretionäre oder im Konsens der Professionsangehörigen gewonnene Bedarfs- und Nutzenkalküle“ (Offe 1983: 48).

So viel zu einigen zentralen Thesen der damaligen Diagnose zur „Krise der Arbeitsgesellschaft?“, deren Fragezeichen im Titel des Bamberger Kongresses vielen Autoren und Autorinnen ein Ausrufezeichen war. Wie stellt sich die Situation heute dar?

Die Krise der Arbeitsgesellschaft? Notizen zum aktuellen Zustand

Auch heute lässt sich die deutsche Gesellschaft als Arbeitsgesellschaft analysieren. Viele der Krisenmerkmale, die vor etwa 35 Jahren prognostiziert wurden, sind nicht, verzögert oder in anderer Form eingetreten:

1. Ein quantitativ bemessenes Ende der Erwerbsarbeit ist nicht in Sicht bzw. in weite Ferne gerückt. Die Arbeitslosigkeit beträgt aktuell unter drei Prozent. Die individuellen Arbeitszeiten sind im Schnitt gesunken, aber noch nie waren im Nachkriegsdeutschland die Zahl und der Anteil der Erwerbstätigen höher als heute. So ist die Gesamtzahl der Arbeitsstunden, das sogenannte Arbeitsvolumen in den letzten 40 Jahren und trotz erheblicher Produktivitätszuwächse in Ost- und Westdeutschland lediglich um etwa drei Prozent gesunken (Statistisches Bundesamt ohne Jahr).

Mit dem erheblichen Strukturwandel und umfänglichen technischen Rationalisierungen verschwinden und wandeln sich Berufszuschnitte und teilweise entstehen neue Berufe (Autor 2015; Bonin et al. 2015; Evangelista et al. 2014). Ungeachtet fortwährend gleichlautender Krisendiagnosen (Brynjolfsson, McAfee 2014: 177ff.; Frey, Osborne 2013) besteht historisch und bis heute allerdings mehr Evidenz für ausgleichende Mengenrelationen zwischen veränderten Berufstätigkeiten.

Ebenso wenig hat sich die These der zunehmenden Arbeitslosigkeit bewahrheitet. Derzeit sind weniger als drei Prozent der Erwerbsbevölkerung in Deutschland arbeitslos gemeldet und weitere etwa 700.000 Personen befinden sich in qualifizierenden, von der Bundesagentur für Arbeit finanzierten Maßnahmen. In einigen Branchen und Berufsfeldern herrscht Vollbeschäftigung und es deuten sich demographisch bedingte Fachkräftemängel an.

In der Arbeitsgesellschaft hat sich nicht in erheblichem Umfang Erwerbsarbeit vermindert, sondern es besteht seit langem das Problem, gering- oder fehlqualifizierte Gruppen in Erwerbsarbeit zu integrieren (Struck et al. 2009). Seit Jahrzehnten ist ein Trend zur Höherqualifizierung zu beobachten, wobei Arbeits- und Bildungssystem in diesem Prozess weitgehend kongruent zueinander verlaufen (Autor et al. 2003; Bresnahan et al. 2002; Dütsch et al. 2013). Allerdings bereiten Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration von geringer qualifizierten Erwerbstätigen, darunter vielfach ausländischer Herkunft, seit langem erhebliche Probleme. Nur noch der Hälfte der Hauptschulabsolvent/-innen gelingt es einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Insgesamt sind es etwa 13 Prozent, die bis zum Alter von 30 Jahren keinen beruflichen Abschluss haben. Zugleich wurden jedoch Arbeitsfördermaßnahmen sowie Wiedereingliederungsmaßnahmen nach dem SGB II in den letzten Jahren stark gekürzt, obgleich diese geeignet sind, sofern geeigneter ausgestaltet (Struck et al. 2009), besonders geringer qualifizierte Gruppen in den Arbeitsmarkt eingliedern zu können.

2. Nach wie vor bestimmt in modernen Gesellschaften die Verortung auf dem Arbeitsmarkt in bedeutendem Maße die Einkommen sowie Anwartschaften auf sozialpolitische Transferleistungen und damit die Lebensbedingungen und Lebenschancen von Menschen und vielfach auch von Familienangehörigen. Zudem trägt die institutionelle Praxis im deutschen Wohlfahrtsstaat beständig und in starkem Maße zu dieser Kopplung bei. Dabei ist eine eigenständige und qualifizierte Erwerbsarbeit in Form von „Normalarbeitsverhältnissen“ (Mückenberger 1985) nach wie vor Leitbild und Grundlage der deutschen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. „Das Normalarbeitsverhältnis war selten normal“ (Kocka 2001:

9) und es hat – wie von den Protagonist/-innen der These einer Krise der Arbeitsgesellschaft vorhergesagt – in den letzten 40 Jahren anteilig deutlich an Bedeutung verloren, auch wenn eine weitere Erosion derzeit gestoppt ist (Statistisches Bundesamt 2015). Gleichwohl, auf normativer Ebene hat es seine hohe Relevanz beibehalten:

- a. Die Finanzierung des Sozialsystems und Anwartschaften an die Systeme sind maßgeblich an umfangreiche Lohnerwerbsarbeit gebunden – auch wenn staatlich steuerfinanzierte Transfers und universell zugängliche Leistungen, wie etwa höhere Mindestsicherungsanteile in der Rentenversicherung an Bedeutung gewonnen haben. Insgesamt werden jedoch Menschen, die in sogenannten atypischen Beschäftigungsformen arbeiten und dabei den hier besonders hohen Risiken unstetiger Beschäftigung und mangelnden Qualifikationsaufbaus ausgesetzt sind (Dütsch, Struck 2014), von der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik nur unzureichend berücksichtigt. So lassen sich etwa Altersrenten über einem Grundsicherungsniveau über unstete und geringqualifizierte Beschäftigungen in der Regel nicht erzielen. Und anstelle einer Reform der ersten primären Säule der gesetzlichen Rentenversicherung in Richtung einer Universalisierung auf der Einnahmen- und Ausgabenseite, um (neu) bestehende Altersrisiken durch unstete Erwerbsbiographien zu vermindern, wird aktuell die betriebliche Säule gestärkt. So erlangen lediglich jene Beschäftigte die Vergünstigungen, die hinreichend Arbeitseinkommen in Betriebsrenten transferieren können.
- b. Auf Seiten der Arbeitsmarktpolitik wurde durch Verkürzung der Zahlungen des Arbeitslosengeldes und verschärfte Regelungen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen eine konsequente Politik der Verpflichtung zu Erwerbsarbeit verfolgt. Wo eine Stabilität sichernde Integration in und Qualifizierung für eine wirtschaftlich und sozial produktive (Erwerbs-)Arbeit notwendig wären, um möglichst vielen Menschen dauerhaft eine auskömmliche (und zugleich gesamtgesellschaftlich produktive) Perspektive im ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen (Vobruba 2007: 218f.), wurde lediglich der Anteil der Erwerbsarbeit nachfragenden Kräfte erhöht. Arbeitslose mussten geringqualifizierte, geringentlohnte, instabile Beschäftigung etwa in Leiharbeit aufnehmen, die im Normalfall keine Perspektiven oder gar Qualifikationsverlust und schlechte Arbeitsmarktsignale bietet. Dabei stand einer gestiegenen Anzahl von Erwerbspersonen in gering qualifizierten Berufsbereichen in den letzten 25 Jahren eine gleich gebliebene Zahl an Arbeitsmöglichkeiten gegenüber (Vester, Weber-Menges 2014). Die Folge waren Lohnkonkurrenz und Lohndumping.

Anders als etwa von Offe erwartet (1983: 57; Dahrendorf war skeptischer, siehe 1983: 37) waren politische Akteure durchaus auch in einem ausgebauten wohlfahrtstaatlichen Regime bereit, ökonomische Zwangsmittel zu nutzen, indem sie vielen Menschen die enge Verbindung von Erwerbsarbeit und ökonomischer Teilhabe durch Wort und verminderter Geldsumme klar verdeutlichten.

Insgesamt bestehen Spannungen zwischen der nach wie vor geltenden Norm „Normalarbeitsverhältnis“ und einer hierauf unzureichend abgestimmten sozial- und arbeitsmarktpolitischen Praxis fort. Dies befördert soziale Ungleichheit in der Arbeitsgesellschaft.

3. Auch subjektiv bleibt den Menschen Erwerbsarbeit wichtig. Menschen richten ihre Bildung und Ausbildung primär auf eine spätere Erwerbsarbeit aus. Zudem bestehen Arbeits- und Leistungsorientierungen fort, werden allerdings durch Selbstentfaltungsansprüche *in* der Erwerbstätigkeit ergänzt (Bolte, Voß 1988; Klages, Gensicke 2006).

Eine intensive Diskussion wurde um die Reichweite und Bedeutung sich ausdifferenzierender Lebenslagen und Lebenswirklichkeiten geführt (Beck 1983; Mayer, Müller 1994; Offe 1983). Heute lässt sich festhalten: Berufs- und Lebensverläufe der Menschen sind wechsellöser und vielfältiger gewor-

den, auch wenn soziale Herkunftseffekte nach wie vor Bildungs- und die wiederum Berufsverläufe in starkem Maße beeinflussen (Struck 2016a).

Unzweifelhaft ist auch, dass eine sozialstrukturelle Konfliktlinie „Arbeit versus Kapital“ politisch keine besonders einflussreiche Kraft entfaltet. Grundsätzlich besteht für Arbeitskräfte und den Interessenvertreter/-innen der Arbeitnehmenden ja das Dilemma, dass die Folgen von Rationalisierungsverweigerung und hohen Lohnanforderungen letztlich unerwünschter sind als Verweigerungen gegenüber technischen Veränderungen und Lohnzurückhaltung. Wettbewerb diszipliniert ungemein und Kapital hat bekanntlich größere räumliche, zeitliche und soziale Freiheiten der Verwertung als die gebundenere Arbeitskraft.

Hinzu kommt, dass die Arbeitswirklichkeiten etwa zwischen den Extremen einer ort- und zeitgebundenen Fließbandarbeit oder der ort- und zeitungebundenen Arbeit in virtuellen Netzen sowie zwischen durch Autonomie gekennzeichnete planende, entwickelnde oder durch Heteronomie bestimmte ausführende Tätigkeiten sehr verschiedenartig sind. Und ebenso differenziert sind die Kompetenzen zur Bewältigung und die Wünsche an diese jeweiligen Arbeitsbedingungen, die sich etwa nach Qualifikation, Familiensituation, Arrangements mit Partner/-innen usw. sehr unterscheiden können.

Unterschiedlich sind auch die Arbeitswelten derjenigen, die auf Basis ihrer schwer ersetzbaren und vom Arbeitgeber entsprechend wertgeschätzten Qualifikationen ihre Interessen an Lohn und beruflicher Verwirklichung zumindest teilweise durchsetzen können, zu der Arbeitswelt von abhängig Beschäftigten, die zumeist schlechter qualifiziert an den Rändern von Unternehmen oder in wirtschaftlich peripheren Sektoren ihrer Arbeit nachgehen. Auch hier verdeutlichen sich fortbestehende Krisenelemente der Arbeitsgesellschaft. Diese bestehen jedoch vor allem für letztgenannte Beschäftigtengruppen, denen es nicht gelingt, über marktfähige Qualifikationen individuell oder über kollektive Vertretungen Schutz aufzubauen, oder in betrieblich-internen oder beruflich-institutionell geschützten Beschäftigungssystemen Fuß zu fassen (Struck, Dütsch 2012).

Die Erfahrungswelten sind sehr verschieden und die in der Arbeitssphäre gemachten Erfahrungen sind offenkundig nicht geeignet, kollektives Bewusstsein über eine durch größere Homogenität gekennzeichnete Berufsgruppe hinaus zu erzeugen. Ein solcher Mechanismus von Solidarität in und durch Erwerbsarbeit, besteht tatsächlich nicht. Aber hat er jemals bestanden? Das etwa ganze Branchen oder auch nur ganze Betriebsbelegschaften gemeinsam für gemeinsame Interessen stritten und streikten, war und ist vergleichsweise selten der Fall. Die Auseinandersetzungen waren und sind weitgehend auf das Interesse nach höherem Lohn beschränkt. Hierauf können sich Kollektive schnell einigen. Sie waren aber immer auch gekennzeichnet durch Versuche des Streikbruchs, sei es durch Beamte/-innen, Ingenieur/-innen des gleichen oder durch Arbeitskräfte anderer Unternehmen.

4. Die Diagnose der Rationalisierungslogik von Arbeitsprozessen (Offe 1983: 41f.) wiederum betrifft einen inneren Kernbestandteil von Arbeitsgesellschaften, der zudem besonders geeignet ist, nachhaltig Krisen zu erzeugen. Zunächst einmal ist festzuhalten, dass Dienstleistungsarbeit in ihrer Struktur keineswegs gegen Zugriffe standardisierender, technischer oder ökonomisch-rationalisierender Organisationen gefeit ist (Brose 2008: 1492). Dies gilt für klassische Dienstleistungsarbeit in Banken und Versicherungen ebenso wie im Bereich Logistik und Warenhandel. Es gilt aber auch für personenbezogene Dienstleistungen, etwa im Sozial-, Gesundheitswesen oder auch an Hochschulen. Was durch Standardisierung und Normierung verloren geht, sind professionelle Arbeitsbezüge und Klientelbezug (Overmann 1996). Das dieses, etwa auch in der Medizin oder an Hochschulen eintreten kann und professionelles Handeln stark (und weitgehend widerstandslos) einschränkt, wurde damals unterschätzt.

Die aktuell allgegenwärtig stattfindenden Versuche von allgemeinverbindlichen Standardisierungen, Formalisierungen und Routinen, ausgerichtet an ökonomisch-strategischen Rationalitätsmaßstäben können die Arbeitswelt auch fernab von Fließbändern verändern (Springer 1999) und sie tun dies in erheblichem Umfang. Hierbei lassen Kontrollroutinen und Standardisierungen Innovation und Kreativität (die immer auch Verstöße gegen bisherige Routinen und Normen sind) verkümmern, wenn sie nicht mit professionell handelnden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vor Ort geschaffen, inhaltlich reflektiert, verändert und bei der Suche nach Alternativen eben auch mal gebrochen werden. Eine an einfachen ökonomischen Kalkülen ausgerichtete Standardisierung ist geeignet Innovationskrisen zu erzeugen.

Diese Gefährdungen können mit den neuen Techniken, die aktuell unter den Begriffen „Industrie 4.0“ oder „Digitalisierung“ firmieren, im Grundsatz zunehmen, wenn der Umgang mit diesen Techniken zuungunsten individueller Handlungsspielräumen gestaltet wird. So wie Automatisierung und Robotik in modernen Produktionsstätten Verbreitung gefunden haben, so werden Algorithmen mehr und mehr Aufgaben in der Sachbearbeitung, im Verkauf, in der Logistik, im Controlling, im Marketing bis hin zur Personaleinstellung durch elektronisches Abstimmen von Angebots- und Nachfragedaten beeinflussen. Erfahrungswissen für Steuerbarkeit und Problemlösungen gilt als unverzichtbar (Bauer et al. 2006). In der Praxis wird aber eine hierarchisch umgesetzte arbeitsteilige Lösungsform präferiert: Gibt es ein Problem, greift eine hochqualifizierte Person ein. Über verbesserte Sensoren, neue Lernsysteme und zukünftig „selbstlernende“ Algorithmen können etwa Dialoge zwischen Mensch und der sich künftig selbststeuernden Maschine deutlich vereinfacht werden, so dass jahrelange Lern- und Erfahrungsprozesse nicht unbedingt mehr erforderlich sind. Vergleichbares gilt auch in den kaufmännischen Bereichen. Automatisierte Datenerfassungen, Berechnungen, Sachbearbeitung und Dokumentationen werden durch datentechnische Lösungen ersetzt. Zwei idealtypische Szenarien sind möglich:

- a. Unternehmen können durch Technik und Arbeitsorganisation vereinfachte und knapp zugeschnittene repetitive und einfache Routinetätigkeiten fördern, bis dahin, dass diese einfachen und damit automatisierbaren Arbeitsvollzüge günstig im Ausland erledigt oder durch Computer und Roboter ersetzt werden können. Und Arbeitgeber werden dahin umstellen müssen, wenn qualifizierte Fachkräfte nicht vorhanden sind. Eine Folge könnte dabei eine von einigen Autorinnen und Autoren konstatierte Polarisierung zwischen komplexen Tätigkeiten mit hohen Qualifikationsanforderungen und Steuerungs- und Kontrollkompetenzen einerseits und einfachen Tätigkeiten mit niedrigem Qualifikationsniveau und heteronomen Arbeitsvollzügen andererseits sein, wobei dann mittlere Qualifikationsgruppen an Bedeutung verlieren (Struck 2016b) und soziale Ungleichheit zunimmt.
- b. Die Zukunft kann aber auch anders aussehen: Qualifikation und Handlungskompetenz bleiben in allen Büroetagen und Werkhallen erhalten. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden über mehr Verantwortung und eine Anreicherung ihrer Tätigkeit – von der Qualitätssicherung über die Steuerung und die Wartung bis hin zu Abstimmungen mit anderen Teams und der Selbstorganisation – in die Arbeitsprozesse einbezogen.

Welchen Weg Unternehmen einschlagen werden, ist offen. Es wird – und dies wird in der Diskussion etwa um Digitalisierung bislang nicht thematisiert – sehr wesentlich auch vom Beschäftigtenpotential und entsprechend auch von den Qualifikationssystemen sowie Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz abhängen, wie viele Unternehmen und Beschäftigte den einen oder anderen Weg gehen (müssen). In diesem Zusammenhang ist eine wichtige Differenzierung zwischen den Ausbildungsberufen hinsicht-

lich der vermittelten Kompetenzen und dem damit verbundenen Nutzen für breite Einsatzfelder in späteren Berufstätigkeiten zu berücksichtigen (Struck, Dütsch 2012).

Eine enge Ausbildung, die sich weitgehend auf wenige fachspezifische Kenntnisse sowie Geschick und einige extrafunktionale Kompetenzen wie Ernsthaftigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Leistungsakzeptanz usw. erschöpft, schränkt eine spätere Verwendung über den spezifischen Tätigkeitsbereich hinaus sehr stark ein. Enge berufliche Zuschnitte stehen im Gegensatz zur Dynamik von Erwerbsarbeit (Spöttl et al. 2003). Dabei ist Ausbildung heute häufig zu wenig an realer Komplexität und realen Prozessen und zu stark an standardisiertem Lehrbuchwissen orientiert. Anreize für eine breite, praxisnahe und reflektierte Ausbildung fehlen. Unabhängig davon, ob Bildung dual, schulisch, universitär oder später als formelle oder informelle Weiterbildung stattfindet, von Bedeutung ist die Enge oder Breite des Wissens sowie der Grad des Reflexionsvermögens, um im Rahmen von praktischen Anwendungen selbstregulative Handlungskompetenzen zu fördern. Von der Breite und der Qualität der Qualifikation hängt ab, wie Unternehmen ihre Organisation ausrichten (können). Die Bildungsexpansion der siebziger Jahre hat den Zusammenhang zwischen Bildung und neuen Produktionskonzepten und Delegation von Verantwortung verdeutlicht, wobei sich gut qualifizierte Personen dann auch nur schwer in automatisierte Korsetts zwingen lassen. Mit dem Lernen im Bildungssystem werden die Grundlagen für Ungleichheit in der Arbeitsgesellschaft gelegt.

Fazit

Die Arbeitsgesellschaft weist seit längerem Krisenmerkmale auf. Diese gefährden jedoch nicht ihre zentralen Erklärungsmechanismen. Die Diskussion um die Krise der Arbeitsgesellschaft war und ist zum Teil bis heute von spekulativen Szenarien und normativen Argumentationsmustern mitbeeinflusst (siehe etwa Rifkin 1995). Nicht selten folgten sie einem Wunsch nach einer Abkehr von den Zwängen industriell-standardisierter Leistungsparameter und kapitalistischer Verwertungslogiken über den Weg individuell verminderter Arbeitsvolumina und professionalisierter Dienstleistungstätigkeit. Zugleich wird damit die Hoffnung verbunden, dass sich Gesellschaftsmitglieder auch staatlichen Kontrollen über möglichst bedingungslose vor allem aber universelle und erwerbsarbeitsunabhängige Sicherungsleistungen (etwa Grundeinkommen) entziehen können. Dieses war und ist offenbar für einen Kreis libertär-emanzipatorisch denkender Intellektueller derart „paradiesisch“ anziehend (Gorz 1983), das reale Widerstände und Pfadabhängigkeiten unterschätzt wurden.

Ein Ende der Arbeitsgesellschaft, gar als Überwindung der mit ihr verbundenen Krisenphänomene, darunter insbesondere ungleiche Statuszuweisung und ungleiche Handlungsmöglichkeiten, ist nicht in Sicht. Mehr Menschen arbeiten weniger Stunden, aber mehr Menschen arbeiten auch produktiver und verdichteter. Erwerbsarbeit ist immer auch Zwang, vielfach abhängig und fremdbestimmt und folgt einer zweckrationalen, technischen und ökonomischen Rationalität. In Bereichen nachgefragter und wertgeschätzter Qualifikationen ist Erwerbsarbeit immer noch wichtiger Bezugspunkt für die eigene Identität, wobei sich Erwerbsarbeit für kollektiv- oder gewerkschaftlich nutzbare Interessenprofile allerdings nur partiell, das heißt für bestimmte handlungsmächtige berufliche Gruppen (wie Ärzt/-innen, Pilot/-innen oder das höhere Management) als geeignet erwiesen hat.

Abhängige Erwerbstätigkeit ist ein wichtiger Bezugspunkt für das Wirken von Institutionen bzw. entscheidungsmächtigen Akteuren in wirtschaftlichen, politischen und (sozial-)staatlichen Organisationen geblieben. Allerdings hat sich die in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik herausgebildete institutionelle Praxis der Förderung flexibler Beschäftigung und ihren teilweise damit verbundenen Risiken in

Form atypischer Beschäftigung als nicht hinreichend erwiesen, die dadurch entstehenden individuellen Risiken am Arbeitsmarkt und die gleichzeitigen gesellschaftlichen Produktivitätseinbußen effizient zu bearbeiten. Zudem bestehen Defizite in der Qualifizierung. Es bestehen Probleme eine breite, praxisnahe und reflektierte Ausbildung und Weiterbildung für möglichst viele Menschen zu gewährleisten, um technisch bestimmte routinierte Standardarbeit zu vermeiden und Erweiterungen von Handlungskompetenzen in der Erwerbsarbeit zu fördern. Im Fall geringer qualifizierter Arbeit bestehen krisenhafte Verfestigungen von Segmentierungen, die individuell mit Lebensrisiken einhergehen, volkswirtschaftlich unproduktiv sind (Dütsch, Struck 2014) und politische Brisanz beinhalten.

Als bedeutsam erweisen könnte sich die Entwicklung zu schärfer abgegrenzten Segmentierungslinien zwischen Beschäftigten, die spezifische Qualifikationen besitzen, die sie in qualifizierte Arbeitsanforderungen mit fortbestehenden Kontroll- und Handlungsspielräumen in geschützte und durch höhere Löhne gekennzeichnete Beschäftigungssysteme einsetzen können und jenen, die von Automatisierung und Rationalisierung bedrohte Arbeitsaufgaben und Qualifikationen besitzen oder (wie immer noch vermehrt in Ostdeutschland) untereinander großer Konkurrenz am Arbeitsmarkt ausgesetzt sind. Es sind dies Facharbeiter und Facharbeiterinnen mit Routinetätigkeiten in der Industrie oder einfache Verwaltungsangestellte ebenso, wie eher geringqualifizierte Gruppen. Insofern Automatisierungs- und Rationalisierungswirkungen nicht durch den Ausbau qualitativ höherwertiger Beschäftigung kompensiert werden können und wenn größere Arbeitnehmergruppen nicht die Möglichkeit erhalten, die für nachgefragte Tätigkeitsanforderungen notwendigen Qualifikationsprofile zu erlangen, dann können sich in Arbeitsgesellschaften von Seiten der negativ Betroffenen und dadurch von sozialen Abstiegen bedrohten Gruppen erhebliche Spannungspotentiale aufbauen.

Es ist eine offene Frage, ob die individuellen und von gesellschaftlicher Seite unterstützend bereitgestellten Flexibilitätspotentiale hinreichen, um auch die zukünftigen Krisenmomente und Ungleichheitsgefährdungen aktueller und neuer marginalisierter und gefährdeter Gruppen zu bewältigen. Dies wird zu beobachten sein und mit großer Wahrscheinlichkeit auf zukünftigen Soziologiekongressen diskutiert werden.

Literatur

- Autor, D., Levy, F., Murnane, R. 2003: The skill content of recent technical change. An empirical exploration. *Quarterly Journal of Economics*, 118. Jg., Heft 4, 1279–1334.
- Autor, D. 2015: Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29. Jg., Heft 3, 3–30.
- Bauer, H., Böhle, F., Munz, C., Pfeiffer, S., Woicke, P. 2006: Hightech-Gespür. Erfahrungsgelitetes Arbeiten und Lernen in hoch technisierten Arbeitsbereichen. Bielefeld: Bertelsmann.
- Beck, U. 1983: Jenseits von Stand und Klasse? Soziale Ungleichheiten, gesellschaftliche Individualisierungsprozesse und die Entstehung neuer sozialer Formationen und Identitäten. *Soziale Welt*, Sonderband 2, S. 35–74.
- Bell, D. 1973: The coming of post-industrial society. New York: Basic Books.
- Bolte, K., Voß, G. 1988: Veränderungen im Verhältnis von Arbeit und Leben. Anmerkungen zur Diskussion um den Wandel von Arbeitswerten. In L. Reyher, J. Kühl (Hg.), Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 111. Resonanzen. Arbeitsmarkt und Beruf – Forschung und Politik. Nürnberg, 72–93.

- Bonin, H., Gregory, T., Zierahn, U. 2015: Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. Endbericht. Forschungsbericht 455, Kurzexpertise Nr. 57. ZEW – Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung. Mannheim.
- Bresnahan, T., Brynjolfsson, E., Hitt, L. 2002: Information technology, workplace organization and the demand for skilled labor: Firm-level evidence. *The Quarterly Journal of Economics*, 117. Jg., Heft 1, 339–376.
- Brose, H. 2008: Hauptsache Arbeit! Aber nur im wirklichen Leben? In K. Rehberg (Hg.), *Die Natur der Gesellschaft*. Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Frankfurt am Main: Campus, 1490–1500.
- Brynjolfsson, E., McAfee, A. 2014: *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. London: Norton & Company.
- Castells, M. 2001: *Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft*. Teil 1 der Trilogie *Das Informationszeitalter*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dahrendorf, R. 1980: Im Entschwinden der Arbeitsgesellschaft. *Wandlungen in der sozialen Konstruktion des menschlichen Lebens*. *Merkur*, 34. Jg., Heft 8, 749–760.
- Dahrendorf, R. 1983: Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht. In J. Matthes (Hg.), *Krise der Arbeitsgesellschaft?* Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt am Main: Campus, 25–37.
- Dütsch, M., Liebig, V., Struck, O. 2013: Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit? Eine Analyse der Entwicklung und Determinanten beruflicher Mobilität. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 65. Jg., Heft 3, 505–531.
- Dütsch, M., Struck, O. 2014: Atypische Beschäftigungen und berufliche Qualifikationsrisiken im Erwerbsverlauf. *Industrielle Beziehungen*, 21. Jg., Heft 1, 58–77.
- Evangelista, R., Guerrieri, P., Meliciani, V. 2014: The economic impact of digital technologies in Europe. *Economics of Innovation and New Technology*, 23. Jg., Heft 8, 802–824.
- Frey C., Osborne, M. 2013: *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?* *Technological Forecasting and Social Change* 114, 254–280, <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf> (letzter Aufruf 13. Dezember 2016).
- Gorz, A. 1983: *Wege ins Paradies*. Thesen zur Krise, Automation und Zukunft der Arbeit. Berlin: Rotbuch.
- Jenkins, C., Sherman, B. 1979: *The Collapse of Work*. London: Eyre Methuen.
- Kern, H., Schumann, M. 1984: *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*. München: C.H. Beck.
- Klages, H., Gensicke, T. 2006: Wertesynthese – funktional oder dysfunktional. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58. Jg., Heft 2, 332–351.
- Kocka, J. 2001: *Thesen zur Geschichte und Zukunft der Arbeit*. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Heft B 21, 8–13.
- Mayer, K., Müller, W. 1994: Individualisierung und Standardisierung im Strukturwandel der Moderne. *Lebensverläufe im Wohlfahrtsstaat*. In U. Beck, E. Beck-Gernsheim (Hg.), *Risikante Freiheiten – Individualisierung in modernen Gesellschaften*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 265–295.
- Mückenberger, U. 1985: *Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses: hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?* Teil 1 und Teil 2. *Zeitschrift für Sozialreform*, 31. Jg., Heft 7 und 8, 415–435 und 457–475.
- Oevermann, U. 1996: *Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns*. In A. Combe, W. Helsper (Hg.), *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 70–182.

- Offe, C. 1983: Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie? In J. Matthes (Hg.), *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982*. Frankfurt am Main: Campus, 38–65.
- Rifkin, J. 1995: *The end of work. The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. New York: G.P. Putnam's Sons.
- Spöttl, G., Hecker, O., Holm, C. Windelband, L. 2003: *Dienstleistungsaufgaben sind Facharbeit. Ermittlung von Qualifikationsanforderungen für Dienstleistungen des produzierenden Gewerbes am Beispiel der Metallbranche*. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.). Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Springer, R. 1999: *Rückkehr zum Taylorismus? Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg*. Frankfurt am Main: Campus.
- Statistisches Bundesamt 2015: *Normalarbeitsverhältnisse nehmen an Bedeutung zu*. Pressemitteilung vom 21. August 2015, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/08/PD15_301_132.html (letzter Aufruf 13. Dezember 2016).
- Statistisches Bundesamt (o.J.): *Fachserie 18 Reihe 1.4, laufende Reihe*.
- Struck, O., Gerstenberg, S., Krause, A., Krause, I. 2009: *Zukunftslos aktiviert oder zukunftsfähig investiert?* WSI Mitteilungen, 62. Jg., Heft 10, 519–525.
- Struck, O., Dütsch, M. 2012: *Gesicherte Mobilität am Arbeitsmarkt. Zur Bedeutung berufsfachlicher Qualifikationen in geschlossenen und offenen Beschäftigungssystemen*. Industrielle Beziehungen, 19. Jg., Heft 2, 154–186.
- Struck, O. 2016a: *Das Erwerbssystem in dynamischer Perspektive*. Manuskript.
- Struck, O. 2016b: *Betrieb und Arbeitsmarkt*. Erscheint in M. Abraham, T. Hinz (Hg.), *Arbeitsmarktsoziologie*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Vester, M., Weber-Menges, S. 2014: *Zunehmende Kompetenz – wachsende Unsicherheit*. HBS-Projektbericht, www.boeckler.de/pdf/fof/K-2015-849-3-1.pdf (letzter Aufruf 13. Dezember 2016).
- Vobruba, G. 2007: *Entkoppelung von Arbeit und Einkommen. Das Grundeinkommen in der Arbeitsgesellschaft*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Vorbereitungsausschuss für den 21. Soziologentag 1983: *Zum Soziologentagsthema: „Krise der Arbeitsgesellschaft?“* In J. Matthes (Hg.), *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982*. Frankfurt am Main: Campus, 13–16.