

Erweiterte Subjektperspektiven

Neue Ansprüche an die Umweltverträglichkeit von Arbeit

Günter Warsewa

Beitrag zur Ad-Hoc-Gruppe »Nachhaltige Arbeit?«

Doppelte Entgrenzung

Entgrenzung von Arbeit

Der Befund einer Entgrenzung von Arbeit durch anhaltende betriebliche Flexibilisierungs- und Subjektivierungsstrategien ist mittlerweile ein Allgemeinplatz der Arbeitsforschung. Ehemals weitgehend standardisierte Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse weisen heute vielfältige unterschiedliche Muster räumlicher, zeitlicher, organisatorischer, arbeitsinhaltlicher, sozialer, biographischer Gestaltung auf. Grundlage von Entgrenzung und Heterogenisierung ist das Zusammenwirken mehrerer Prozesse, die sich während der letzten Dekaden entfaltet haben: (1.) Neue Produktionskonzepte und ein neuer Typus von betrieblicher Rationalisierung, der nicht nur die materielle Güterproduktion, sondern auch weite Teile der Dienstleistungsarbeit erfasst hat, haben in den Unternehmen die Bedingungen des individuellen Arbeitshandelns und der betrieblichen Arbeitsgestaltung deutlich verändert. Die Institutionen des Sozialstaats sind (2.) im Zuge der Vermarktlichung sozialstaatlicher Leistungen und der Rekommodifizierung von Arbeit entlastet worden, während die Herstellung von sozialer Sicherheit und biographischer Kontinuität verstärkt den einzelnen Individuen überantwortet wurde („Downscaling“; Dingeldey et al. 2015). Und (3.) haben sich im Verlauf allgemeiner soziokultureller Individualisierungsprozesse auch jene gesellschaftlichen Werte, die wie zum Beispiel Gerechtigkeit, Leistung, Solidarität, Sicherheit, Freiheit eine wichtige normative Grundlage für die Gestaltung des Arbeitssystems und die individuellen wie kollektiven Handlungsorientierungen spielen, gravierend in Richtung individualistischer(er) Vorstellungen entwickelt (Offe 2003; Holtrup 2008; Doering-Manteuffel, Raphael 2011). Im Ergebnis verlagerte sich die Verantwortung für die Bewältigung sozialer Risiken stärker auf eine individuelle Ebene; gleichzeitig eröffneten sich damit aber eben auch neue Spielräume für individuelles Handeln und Entscheiden innerhalb und außerhalb der Arbeit.

Entgrenzung von Betrieb und Unternehmen

Letzteres wird durch den Strukturwandel der Wirtschaft gestützt und verstärkt: Betriebe und Unternehmen entwickeln weltweite Netzwerke, nutzen global verteiltes Wissen, binden Kund/-innen und andere Stakeholder in vielfältiger Weise in Produktions- und Innovationssysteme ein. Wachsende An-

sprüche an die Innovationskraft und Flexibilität der Unternehmen erfordern vielfältige funktionale Beziehungen auf allen Ebenen – zwischen Unternehmen, aber auch mit zahlreichen anderen Institutionen und Akteuren und alle diese Prozesse vergrößern die Reagibilität der Unternehmen auf Entwicklungen in ihrer Umwelt. Verschiedenste Stakeholder-Ansprüche entfalten damit auch im Unternehmen ihre Wirkung und führen dazu, dass die Entwicklung von Unternehmen, die Organisation von Betrieben, die dazu getroffenen Entscheidungen und ihre Wechselwirkungen mit der Unternehmensumwelt in einem bislang nicht gekannten und hoch widersprüchlichen Maße legitimations-, begründungs- und erklärungs-pflichtig werden. Entscheidend ist dabei, dass die Grenze zwischen Betrieb bzw. Unternehmen und Gesellschaft immer durchlässiger wird und gesellschaftlicher Wertewandel damit auch im Betrieb Wirkung entfalten kann.

Von besonderer Bedeutung ist dabei das Zusammenspiel der Entgrenzung des Unternehmens einerseits mit der wachsenden internen Angewiesenheit auf die Bereitschaft hochqualifizierter und anspruchsvoller Beschäftigter zur eigenverantwortlichen Leistungsverausgabung andererseits. Was in zahlreichen Analysen als intensiviertere Funktionalisierung des subjektiven Arbeitsvermögens erscheint, erweist sich dabei in vielen Fällen gleichzeitig als Aufwertung des Individuums und seiner arbeitsbezogenen Leistungspotentiale und kann eine Ausweitung individueller Handlungsspielräume im Betrieb bedeuten. Damit können sich die Verhandlungs- und Machtpositionen innerhalb des betrieblichen Gefüges verändern und es erlauben, jenseits standardisierter Regelungen bewusst persönliche Bedürfnisse zu reklamieren und Vereinbarungen zu treffen, die keineswegs nur als Leistungs- und Flexibilitätsreserve des Unternehmens zu betrachten sind (Voss, Warsewa 2006, 2007). Die Eröffnung neuer betrieblicher Möglichkeitsräume und damit einhergehend die innerbetrieblichen Verschiebungen von Verhandlungspositionen werden in ihrer Wirksamkeit durch den voranschreitenden Prozess der Öffnung und Entgrenzung der Unternehmensorganisation im Verhältnis zu ihrer gesellschaftlichen Umwelt verstärkt.

Die erweiterte Subjektperspektive

Was in der Industrie mit den „neuen Produktionskonzepten“ und der „ganzheitlichen Arbeitskraftnutzung“ (Kern, Schumann 1984) begann, hat sich im Zuge von Tertiärisierungs- und Informatisierungsprozessen als dominantes Prinzip in den meisten Wirtschafts- und Arbeitsbereichen durchgesetzt. Damit wurden die Rahmenbedingungen für einen stärker inhaltlichen Arbeitsbezug, mehr Verantwortung und Selbstbestätigung für die Arbeitnehmer/-innen geschaffen; kurz: die Entfremdungspotentiale in der Arbeit gingen zurück, während sich subjektive Entfaltungschancen vergrößerten (Schumann 2000) und wachsende Gruppen von gut qualifizierten Arbeitnehmer/-innen konnten in erheblichem Ausmaß davon profitieren. Mit dem Anwachsen arbeitsinhaltlicher Handlungsspielräume und Entscheidungskompetenzen in teilautonomen Projektgruppen, Profitcentern, Qualitätszirkeln stiegen freilich auch die Handlungsanforderungen und die daraus resultierenden Verhaltenszumutungen: Postindustrielle Arbeit erfordert vor allem eine enorme Flexibilitätssteigerung. Bei häufig wechselnden Kund/-innen, Projekten, Arbeitsgruppen, Arbeitsaufgaben, Arbeitsorten, Qualifikationsanforderungen und Kompetenznachfragen drückt sich Professionalität in erster Linie darin aus, unter hohem Arbeits-, Zeit- und Qualitätsdruck und unter hoher Unsicherheit dennoch kreativ, problemlösungs- und effizienzorientiert zu arbeiten. Professionalität bedeutet eben nicht mehr die stetige erfahrungsbasierte Erweiterung und Verfeinerung eines einmal erworbenen Qualifikationsbestandes, sondern stetige Kompetenzerneuerung, in weiten Teilen selbstorganisiertes Weiterbilden und Dazulernen, hohe zeitli-

che Flexibilität und eine persönliche und mentale Elastizität gegenüber vielfach sich verändernden Arbeitsanforderungen und -umgebungen.

Zeitweilig wird in der Folge eine „fundamentale Umwertung der Subjektivität der Arbeitenden“ (Bröckling 2000: 142) mit dem Zweck vermutet, den Markterfolg zum moralischen Gesetz in jedem Einzelnen zu erheben. Allerdings kann dieser Prozess auch in umgekehrter Richtung wirken: Nicht die vollständige Vereinnahmung der Persönlichkeit für das Unternehmen, sondern die notwendigerweise ebenfalls vergrößerten Freiräume und Entfaltungsmöglichkeiten für die persönlichkeitsförderlichen und sozialen Potentiale der Arbeit geraten dann in den Blick. Die Nutzung dieser Spielräume durch die Beschäftigten bezeichnete Baethge als „normative Subjektivierung“ von Arbeit (Baethge 1994). Diese „hebt zwar die Fremdbestimmung nicht auf, bewirkt aber in zentralen Bereichen eine Aufweichung ihrer etablierten Ausdrucksformen im Betrieb ...“ (Baethge 1994: 245). Bezeichnend hierfür sei eben gerade, dass jene Ansprüche und Persönlichkeitsmerkmale, die nicht unmittelbar auf das Tauschverhältnis von Arbeitskraft und Entlohnung bezogen sind, keineswegs heimlich in den Betrieb ‚geschmuggelt‘ und dort allenfalls subversiv wirksam werden, sondern sich stärker als bisher als konkrete subjektive Ansprüche an die Arbeit, ihre Inhalte, ihre Organisation, ihre Regulierung ausdrücken. Mit den enorm ausgeweiteten Anforderungen der Unternehmen an die Beschäftigten könnten sich also durchaus auch ebenso wachsende Anforderungen der Mitarbeiter/-innen an die Unternehmen entwickeln – Anforderungen, die der unternehmerischen Verwertungslogik eigene subjektive Sinn- und Relevanzkriterien für die Gestaltung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen entgegensetzen und die aufgrund der wachsenden internen Angewiesenheit auf die Bereitschaft der Beschäftigten zur eigenverantwortlichen Leistungsverausgabung auch durchaus Realisierungschancen finden.

Das Selbstbewusstsein der postfordistischen, anspruchsvollen ArbeitnehmerInnen drückt sich beispielsweise in einer Studie aus, die im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums (BMAS 2016) aktuelle Einschätzungen und Erwartungen zu den „Arbeits- und Wertewelten 4.0“ erhoben hat. Als gravierendste Veränderungen zwischen „heute“ und „2030“ erwarten die repräsentativ befragten Arbeitnehmer/-innen mehrheitlich, dass sie in der Arbeit als „mündige Individuen partizipieren“, „weitreichende Eigenverantwortung leben“, „alle individuellen Ansprüche realisieren“, „ihre Ideale in der Arbeitswelt verwirklichen“ und „das eigene Berufsbild kreativ gestalten“ könnten (BMAS 2016: 28). Ein gewisser Realitätssinn zeigt sich daran, dass diese Einschätzungen durchaus mit eher negativen Erwartungen verbunden sind: Man befürchtet für 2030, „in einer Welt ohne sozialen Halt“ zu leben und erwartet, dass man in eigener Verantwortung „in den Erhalt der Arbeitskraft investieren“ müsse.

Mit den erweiterten Verantwortungs- und Handlungsspielräumen, die die Arbeitssoziologie mittlerweile für eine große Zahl von Beschäftigten konstatiert, einem hohen und verbreiteten Grad an Bewusstsein für Umweltprobleme und allgemeiner Akzeptanz für ökologisch motiviertes Handeln, scheint eine neue praktische Verknüpfung von Arbeit und Ökologie zumindest denkbar. In dem Maße, in dem das ganze Subjekt mit seinen diversen Potentialen in der Arbeit gefordert ist, bringt es auch seine ganzen Ansprüche an die Arbeit ein. Dabei kann es sich auf die Normalisierung von diversen Ansprüchen an die Wirtschaft bzw. die Unternehmen in der Gesellschaft berufen und – gleichsam gesellschaftlich legitimiert – diese Ansprüche auch im Betrieb anmelden und verfolgen. Zusätzlich zu den traditionell in der Industriesoziologie verhandelten Ansprüchen des tätigen Subjekts – Ansprüchen auf Anerkennung, Entfaltung, Persönlichkeitsentwicklung in der Arbeit und durch die Arbeit – entwickelt sich eine „erweiterte Subjektperspektive“, durch die Ansprüche des „Bürgers“ bzw. „der Gesellschaft“ in den Betrieb transportiert werden. Während also die traditionelle Industriesoziologie vor allem nach dem kollektiven Potential suchte, das sich aus der gemeinsamen Arbeitserfahrung speist, scheint mittlerweile auch ein umgekehrter Weg möglich zu sein: die Veränderung der Arbeit

bzw. des Betriebs durch „äußerliche“, gesellschaftlich legitimierte Ansprüche. Damit ist es nicht mehr nur die Arbeitskraftperspektive, die abhängig Beschäftigte immer vom Verlust der Beschäftigungsfähigkeit, des Verkaufswerts der Arbeitskraft und damit der sozialen Sicherheit bedroht sehen muss und die sich von dort aus organisiert und artikuliert, sondern die erweiterte Subjektperspektive konfrontiert den Betrieb eben auch mit Ansprüchen an die Sozial- oder die Umweltverträglichkeit von Arbeit.

Insofern ist heute eine wesentliche Veränderung im Verhältnis von Unternehmen und Beschäftigten zu erkennen: Während in der industriegesellschaftlichen Epoche gesellschaftlicher Sinn und Nutzen von Arbeit für die Arbeitnehmer/-innen kaum relevante Bewertungskategorien darstellen konnten, wird nunmehr darüber nachgedacht und nachgefragt, ob das was man herstellt und wie man es herstellt mehr nützt oder mehr schadet.

Gesellschaftliche Legitimation von Ansprüchen

Mit den Prozessen der Öffnung von Unternehmen und der gegenseitigen Durchdringung von Unternehmen und Gesellschaft wächst mithin ein Verständnis dafür, dass die Aktivitäten der Unternehmen und damit auch die Arbeit der Mitarbeiter/-innen nicht nur in das Geschehen auf verschiedenen Märkten (Güter-, Dienstleistungs-, Arbeits-, Wissensmärkten) eingebettet sind, sondern in wachsendem Umfang auch auf ihre Wechselwirkungen mit anderen sozialen, kulturellen, ökologischen Zusammenhängen hin zu befragen sind. Demgemäß werden positive wie negative Wechselwirkungen durch Arbeit und wirtschaftliches Handeln von einer sensibilisierten Öffentlichkeit über diverse Initiativen und Organisationen im nationalen und internationalen Rahmen bis hin zu den Analyst/-innen an den Börsen aufmerksam registriert und sanktioniert. In wachsendem Umfang sehen sich Unternehmen daher verpflichtet, ihre Aktivitäten gegenüber verschiedensten Stakeholdern zu legitimieren und Entwicklungen und Ansprüche aus ihrem gesellschaftlichen Umfeld in ihren internen Strukturen zu beantworten. Mit anderen Worten: „Das Schicksal der Unternehmen entscheidet sich einerseits hier, auf den Märkten der Wirtschaft, aber es entscheidet sich gleichzeitig auch in den Labors der Wissenschaft, in den Gebetshallen der Kirchen, in den Sälen der Gerichte, in den Hinterzimmern der Politik und in den Redaktionen der Zeitungen, der Fernsehanstalten und Internetportalbetreiber“ (Baecker 2007:22). Dies drückt sich beispielsweise in Initiativen und Aktivitäten zur Familienfreundlichkeit, zum Diversity Management, zur Corporate Social Responsibility, zum Umweltengagement, zur nachhaltigen Entwicklung und dergleichen aus. Vieles deutet darauf hin, dass diese Aktivitäten längst aus der Nische der Sponsoring- und Sonderaktivitäten herauswachsen und zu einem notwendigen und selbstverständlichen Teil der allgemeinen Unternehmenspraxis werden.

Mit diesen Prozessen verändern sich Verhandlungs- und Machtpositionen innerhalb des betrieblichen Gefüges und erlauben es zum Beispiel hinsichtlich der Gestaltung von Arbeitszeiten jenseits standardisierter Regelungen bewusst persönliche Bedürfnisse zu reklamieren und entsprechende Vereinbarungen zu treffen. Innerhalb der betrieblichen Organisation verschaffen sich individuelle Interessen also zusätzliche Legitimation und Durchsetzungskraft indem sie sich auf allgemeinere gesellschaftliche Ansprüche an die wirtschaftlichen Akteure stützen. Die normative Kongruenz zwischen konkreten individuellen und allgemeinen gesellschaftlichen Ansprüchen erleichtert nicht nur die Durchsetzung individueller Interessen gegenüber dem Management oder der Unternehmensführung, sie erhöht auch die Akzeptanz unterschiedlicher „privater“ Anliegen in der sozialen Struktur der Organisation – im Kollegenkreis, im Arbeitsteam oder bei der betrieblichen Interessenvertretung – und ermöglicht so auch die Überwindung von Interessendivergenzen und Anspruchskonkurrenzen inner-

halb der Belegschaften. Obwohl etwa die Bemühungen um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder um die Chancengleichheit der Geschlechter durchaus gravierende Veränderungen der Arbeitsorganisation und damit auch individuelle Nachteile für manche Beschäftigte bzw. Beschäftigtengruppen mit sich bringen können, sind diese Ziele und ihre betriebliche Umsetzung mittlerweile weitgehend unumstritten.

Inwieweit erweiterte betriebliche Möglichkeitsräume tatsächlich auf der Ebene individuellen Handelns genutzt werden können, hängt also von den normativen und legitimatorischen Ressourcen, die die Arbeitnehmer/-innen im Betrieb mobilisieren können ebenso ab, wie vom Marktwert bzw. der „Marktmacht“ der individuellen Arbeitskraft (Baethge 1999). Insbesondere dort, wo individuelle, „private“ Interessen mit allgemein akzeptierten gesellschaftlichen Ansprüchen kongruent sind, werden sie zu legitimen Ansprüchen an die Arbeit und den Betrieb bzw. das Unternehmen und können von anspruchsvollen und durchsetzungsstarken Beschäftigten eingefordert werden. Begünstigt durch die partielle Aufweichung des traditionellen Normen- und Regelgerüsts des Arbeitssystems sind es daher vor allem die gut qualifizierten ArbeitnehmerInnen, die neue Inhalte und Themen auf die Agenda der betrieblichen Aushandlungsprozesse setzen und dafür sorgen, dass sich neue Formen der Corporate Governance und der Governance von Arbeit entwickeln. Der gesellschaftliche Bezug auf Arbeit könnte also mit den Tendenzen zur „normativen Subjektivierung“ der Arbeit (Baethge 1991) auch als individueller Bezug auf Arbeit neben der Arbeitskraft- und der Subjektperspektive an Verbreitung und Wirkungskraft gewinnen und damit zur Herausbildung einer neuen Nachhaltigkeit und Sozialverträglichkeit von Arbeit beitragen. Zurzeit scheinen vor allem Diskurse in drei Themenbereichen Bewegung in diese Richtung zu signalisieren:

Zeitgestaltung: Unter diesem Stichwort geht es um mehr als um das – allerdings zunehmend wichtige – Problem einer den modernen Ansprüchen angemessenen Kinderbetreuung. Das Verhältnis von Privatleben und Arbeitswelt, das heißt auch das Spannungsverhältnis von Vereinbarkeit und Verfügbarkeit (Goedicke, Ellenberger 2015), wird in vielfacher Hinsicht konfliktreicher und die konkreten Ausprägungen der damit verbundenen Probleme variieren vor allem nach Geschlecht und Qualifikation (Baethge, Bartelheimer 2005: 22). Damit die wachsenden Probleme durch schwierige Koordinationsleistungen und Belastung der sozialen Beziehungen im Alltagsleben nicht ausschließlich den einzelnen Individuen überlassen bleiben und im Rahmen von individuellen Strategien, Haushalts- und Familienorganisation bewältigt werden müssen, gälte es eine systematische Zeitpolitik zu etablieren, die die Dominanz der Erwerbsarbeit als Taktgeber für die sonstige Lebensgestaltung durchbricht (Mückenberger 2012)¹.

Soziale Verantwortung und bürgerschaftliches Engagement: Der traditionell vorherrschenden Auffassung, dass Arbeit und Wirtschaft keine relevanten Triebkräfte und Zwecke außer dem ökonomischen Erfolg besäßen², standen schon immer mannigfaltige Beispiele entgegen. Mit den Prozessen der Entgrenzung von Betrieb und Unternehmen geht die Erkenntnis einher, dass die Aktivitäten der Unternehmen und damit auch die Arbeit der Mitarbeiter/-innen nicht nur in das Geschehen auf Güter-, Dienstleistungs-, Arbeitsmärkten eingebettet sind, sondern in wachsendem Umfang auch auf ihre Wechselwirkungen mit anderen sozialen, kulturellen, ökologischen Zusammenhängen hin befragt werden müssen. Eine wachsende Zahl von Beispielen für Corporate Social Responsibility, Corporate

¹ Weitere Ansatzpunkte werden beispielsweise in den Zertifizierungsverfahren zur Familienfreundlichkeit von Unternehmen realisiert; vgl. zum Beispiel <http://www.berufundfamilie-bremen.de/> oder <http://www.beruf-und-familie.de/index.php>

² Vgl. Friedman (1970): „the social responsibility of business is to increase its profits“.

Governance oder Corporate Citizenship lässt zwar erkennen, dass die Umsetzung von sozialer Verantwortung und die Beförderung von bürgerschaftlichem Engagement in und durch Arbeit sowie die Herstellung von Transparenz und Kommunikation darüber keineswegs widerspruchsfrei ist. Dennoch können sich hier Interessen des Unternehmens, unter anderem auch an der persönlichkeits- und kompetenzbildenden Funktion solcher Maßnahmen für die Beschäftigten, mit den „privaten“ sozialen, kulturellen, politischen Anliegen der Arbeitnehmer/-innen verbinden und daher ist anzunehmen, dass sich die Bemühungen um eine Ausweitung derartiger Aktivitäten noch verstärken werden.³

Nachhaltigkeit und Nützlichkeit von Arbeit: Neben der sozialen und bürgerschaftlichen Verantwortlichkeit von Arbeit sind bislang in Deutschland weitere gesellschaftliche Bewertungs- und Gestaltungskriterien für Arbeit, wie sie sich etwa aus den Diskussionen um eine „nachhaltige Entwicklung“ ergeben könnten, nur wenig verankert. Dennoch werden darauf beruhende Ansprüche - ökologische Verträglichkeit, gesellschaftliche Nützlichkeit, Ressourcenschonung, Geschlechter- und Generationengerechtigkeit - sowohl von den Arbeitnehmer/-innen als auch von anderen Gruppen und Stakeholdern zunehmend in die Unternehmen und die Betriebs- und Arbeitsgestaltung eingebracht. Über die Betrachtungen und Bewertungen von Arbeit, die sich üblicherweise nur auf die marktförmig organisierte Erwerbsarbeit konzentrieren hinaus, wären für die Gestaltung eines postindustriellen Arbeitssystems auch jene Überlegungen aufzugreifen, die die traditionelle Erwerbsarbeit in einen neuen Wohlfahrts-Mix aus marktförmig erbrachten, öffentlich-staatlich angebotenen, in Eigenarbeit und Selbsthilfe durchgeführten und in ehrenamtlichen, bürgerschaftlichen Formen erbrachten Tätigkeiten einbetten (Brandl, Hildebrandt 2002; Hildebrandt 2004).

Neue Ansprüche und „*nichtnormale*“ Normalität(en)

Die vielfach beschriebenen Prozesse der Individualisierung und Heterogenisierung in und durch Arbeit fügen sich schließlich ein in die allgemeinere Dynamik der Entstandardisierung und Enttraditionalisierung von Milieus, Soziallagen, biographischen Mustern, Einstellungen und Lebensstilen. Angesichts der Vielfalt unterschiedlicher Lebenswirklichkeiten verlieren hergebrachte „Normalitäten“ an Legitimität und Prägekraft; allgemeingültige Normalitäten erodieren, weil Normen keine gesellschaftliche Normalität mehr herstellen (vgl. Bahrdt 1994: 50). Stattdessen entfalten Normen zusehends nur noch eine realitätsprägende Wirkung in bestimmten Gruppen oder Milieus, die sich zum einen durch jeweils eigene Muster von Arbeits- und Privatleben, Medienkonsum, Mobilitäts-, Wohn-, Ernährungs-, Gesundheitsverhalten etc. auszeichnen; zum anderen spezifische Kombinationen von Erwartungen, Einstellungen, Normen und Deutungen ausbilden.

Der Verbreitung allgemeiner, gesellschaftlich akzeptierter Ansprüche steht diese Dynamik nicht unbedingt im Wege. Allerdings ist zu beobachten, dass sich etwa Vorstellungen von gesunder und ökologisch unbedenklicher Arbeits- oder Lebensweise ebenso wie etwa die Vorstellungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder zur geschlechtlichen Arbeitsteilung - wiewohl in allgemeiner Form weitestgehend akzeptiert - in jeweils milieu- und gruppenspezifischen konkreten Formen realisieren (Warsewa 2000). Insofern verwundert es auch nicht, dass individuelle Ansprüche an Arbeit und Betrieb sich heute zwar nicht sehr stark von früheren Phasen unterscheiden, die Arbeitnehmer/-innen im Un-

³ So wurde zum Beispiel 2011 in Deutschland mit der „DIN ISO 26000 – Gesellschaftliche Verantwortung erfolgreich umsetzen“ ein Unternehmensleitfaden für Corporate Social Responsibility eingeführt.

terschied zu früher aber nicht mehr daran glauben, dass ihre berechtigten Ansprüche noch von einer Mehrheit oder gar „der Gesellschaft“ geteilt werden (Hürtgen, Voswinkel 2016).

Aus dieser Zunahme von „nichtnormaler Normalität“ (Hürtgen, Voswinkel 2014) erklärt sich das zeitweilig irritierende Nebeneinander von kleinteilig differenzierten „Normalitäten“ einerseits und der Verbreitung bestimmter, allgemein akzeptierter Normen andererseits. Entscheidend für deren reale Wirkung ist dabei eben gerade, dass auch verschiedene Ausprägungen von Normalitäten sich auf gesellschaftliche Akzeptanz und Legitimität stützen können. Die unterschiedlichen Adaptionen von allgemein akzeptierten Normen leisten dann in der konkreten Lebenswirklichkeit auch ganz unterschiedliche Beiträge zur Umsetzung der „eigentlichen“ Ziele: Ökologisches Engagement nimmt etwa beim kollektiven Food Sharing in Tausch- und Reparaturringen in bestimmten Communities und unter Einsatz digitaler Medien eine gänzlich andere Form an als beim „Lifestyle of Health and Sustainability“ wohlhabender Individualisten. Ähnliche Motive und Orientierungen in der Belegschaft können etwa im Betrieb zur Gründung einer Energiegenossenschaft oder zum kollektiven Engagement für ein nachhaltiges Landwirtschaftsprojekt in der dritten Welt führen.

Gerade die Individualisierungs- und sozialen Differenzierungsprozesse, die sich parallel zu den privaten Einstellungen, Praktiken, Erwartungen und Lebensstilen auch in den Entwicklungen in Arbeit und Betrieb vollziehen, könnten neuartige Verknüpfungen zwischen beiden Sphären begründen. Das ausdifferenzierte Einsickern umweltkritischer Motive in alle gesellschaftlichen Bereiche mag beispielsweise dazu geführt haben, dass sich daraus ein allgemeiner Normbildungsprozess speiste, der mittlerweile auch jenseits regulativer umweltpolitischer Maßnahmen praktische Wirkungen zu entfalten scheint. Dies gilt für den Bereich der Erwerbsarbeit ebenso wie für andere Lebenssphären und erleichtert auch die praktische Verbindung beider Erfahrungswelten. Zahlreiche Hinweise, wie etwa die zunehmende Autoabstinenz junger Menschen (Bratzel, Lehmann 2010), die wachsende Zahl von betrieblich organisierten Energiegenossenschaften und „Bürgerkraftwerken“ (Mautz 2016), die enorme Zunahme von umwelt- und gesundheitsorientierten Ernährungsweisen und Lebensstilen (Häußler 2011), die zunehmende Zahl und Unterstützung betrieblicher Umweltinitiativen, die rasante Entwicklung von Tauschringen etc. zeigen, dass trotz oder gerade wegen der Individualisierungstendenzen innerhalb und außerhalb der Arbeit auch vermehrt kollektive Formen entstehen, die sich unter anderem rund um ökologische Fragen organisieren.

Bezogen auf Arbeit mögen dabei gerade jene Tendenzen hilfreich sein, die in der Arbeitsforschung kritisch als Verbetrieblichung von Interessenvertretungsstrukturen beschrieben werden und aufgrund des Bedeutungsverlustes von großflächigen tariflichen Regulierungen Arbeitgeber und Gewerkschaften in einen kleinteiligen „Häuserkampf“ zwingen. Die Verlagerung von Interessenausesinandersetzungen auf die Betriebsebene fördert aber – neben anderen Trends – auch die Entwicklung neuer Organisationsformen und die Artikulation spezifischer Interessen der Beschäftigten, etwa an der Umwelt- oder Sozialverträglichkeit von Arbeit (Warsewa 2015). Allerdings gibt es hierzu bislang nur wenige einschlägige empirische Arbeiten (Dörre et al. 2014). Hier könnte sich ein lohnendes Forschungsfeld für die arbeits- wie die umweltsoziologische Forschung eröffnen, denn weiter gehende empirische Befunde wären sicherlich erforderlich, um die hier vertretene These einer säkularen Normalisierung und Akzeptanz ökologischer Motive und ihrer gleichzeitig höchst diversifizierten Verarbeitung und Umsetzung in praktisches Verhalten in heterogenen sozialen Umfeldern zu belegen.

Ausblick

Unter welchen Bedingungen und in welchen Formen die Umsetzung der dargestellten Ansätze einer neuen Arbeitskultur der postindustriellen Dienstleistungs-, Informations- und Wissensgesellschaft möglich werden könnte, wird weiter zu analysieren und zu diskutieren sein. Überdies sind die Risiken einer postfordistischen Zukunft der Arbeit selbstverständlich nicht von der Hand zu weisen; gleichwohl erscheinen die Möglichkeiten und Spielräume für eine positive Entwicklung heute besser als zuvor. Mit den neuen, ganzheitlich geforderten Arbeitskräften gelangen auch vielfache „private“ Ansprüche in die Betriebe und finden dort vergrößerte Autonomiegrade und Handlungsspielräume. Insofern bedeutet Entgrenzung eben auch, dass die Grenzen zwischen dem „Reich der Notwendigkeit“ und dem „Reich der Freiheit“ immer mehr verschwimmen und dies dürfte nicht nur für die individuelle Ebene gelten, sondern auch auf einer strukturellen Ebene, auf der die Abgrenzung zwischen der Organisation „Unternehmen“ und seiner Umwelt in beiden Richtungen durchlässiger wird. Dafür sprechen auch die zahlreichen Öffnungen von Unternehmen gegenüber Entwicklungen, Ansprüchen, Stakeholdern aus ihrem gesellschaftlichen Umfeld, die zunehmend zu erkennen sind. In dem Maße, in dem damit soziales Engagement, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Wertschätzung von Eigen-, Versorgungs-, Gemeinwesenarbeit, gesellschaftliche Verantwortung und Nützlichkeit von Produkten und Dienstleistungen auch für Beschäftigte, Kollegen/-innen und Vorgesetzte zu akzeptierten und „normalen“ Bestandteilen von Arbeit werden, könnten auch die Chancen für eine echte Integration von Erwerbsarbeit, Versorgungsarbeit, bürgerschaftlichem Engagement, Haushalts- und Familienverpflichtungen, kurz für eine neue Einbettung bzw. Rückbettung von Arbeit in die sozialen Zusammenhänge jenseits von Arbeit, wachsen.

Literatur

- Baecker, D. 2007: Studien zur nächsten Gesellschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Baethge, M. 1999: Subjektivität als Ideologie. Von der Entfremdung in der Arbeit zur Entfremdung auf dem (Arbeits-)Markt? In G. Schmidt (Hg.), Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozess. Berlin: De Gruyter, 29–44.
- Baethge, M. 1991: Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. Soziale Welt, 42. Jg., Heft 1, 6–19.
- Baethge, M. 1994: Arbeit und Identität. In U. Beck, E. Beck-Gernsheim (Hg.), Riskante Freiheiten. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 245–261.
- Baethge, M., Bartelheimer, P. 2005: Deutschland im Umbruch. SOFI-Mitteilungen, Nr.33. Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen an der Georg-August-Universität, 17–30.
- Bahrndt, H. P. 1994: Schlüsselbegriffe der Soziologie. München: C. H. Beck Verlag.
- BMAS. 2016: Wie wir arbeiten wollen. Werkheft, Nr. 02. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Brandl, S., Hildebrandt, E. (Hg.) 2002: Zukunft der Arbeit und soziale Nachhaltigkeit. Zur Transformation der Arbeitsgesellschaft vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitsdebatte. Opladen: Springer VS.
- Bratzel, S., Lehmann, L., Adler, K. et al. 2010: Jugend und Automobil 2010. Eine empirische Studie zu Einstellungen und Verhaltensmustern von 18 bis 25-Jährigen in Deutschland. Arbeitspapier, Nr. 2010-03. FHDW Center of Automotive Management. Bergisch Gladbach: Fachhochschule der Wirtschaft FHDW.

- Bröckling, U. 2000: Totale Mobilmachung. Menschenführung im Qualitäts- und Selbstmanagement. In U. Bröckling, S. Krasmann, T. Lemke (Hg.), *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 131–167.
- Castel, R. 2011: *Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Dingeldey, I., Holtrup, A., Warsewa, G. 2015: Alte, neue oder keine Normalitäten? In I. Dingeldey, A. Holtrup, G. Warsewa (Hg.), *Wandel der Governance der Erwerbsarbeit*. Wiesbaden: Springer VS, 339–356.
- Doering-Manteuffel, A., Raphael, L. 2011: Der Epochenbruch in den 1970er Jahren. Thesen zur Phänomenologie und den Wirkungen des Strukturwandels „nach dem Boom“. In K. Andresen, U. Bitzegeio, J. Mittag (Hg.), *Nach dem Strukturbruch? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren*. Bonn: Dietz, 25–40.
- Dörre, K., Holst, H., Matuschek, I. 2014: Zwischen Firmenbewusstsein und Wachstumskritik. Empirische Befunde aus einem Industriebetrieb. *WSI-Mitteilungen*, Heft 7/2014, 543–550.
- Friedman, M. 1970: The social responsibility of business is to increase its profits. *The New York Times Magazine*, September 13, 1970.
- Goedicke, A., Ellenberger, T. 2015: Die betriebliche Governance von Vereinbarkeit und Verfügbarkeit. In I. Dingeldey, A. Holtrup, G. Warsewa (Hg.), *Wandel der Governance der Erwerbsarbeit*. Wiesbaden: Springer VS, 245–272.
- Häußler, A. 2011: Neue gesellschaftliche Leitbilder für nachhaltige Ernährungsweisen - Wer sind die „Lohas“ und was können sie für den Essalltag bewirken? In A. Ploeger, G. Hirschfelder, G. Schönberger (Hg.), *Die Zukunft auf dem Tisch: Analysen, Trends und Perspektiven der Ernährung von morgen*. Wiesbaden: Springer VS, 107–122.
- Hildebrandt, E. 2004: Balance von Arbeit und Leben: Neue Zumutungen oder Chancen? *Personalführung*, Heft 5, 52–62.
- Holtrup, A. 2008: *Individualisierung der Arbeitsbeziehungen? Ansprüche von Beschäftigten an Arbeit und Interessenvertretung*. München u.a.: Rainer Hampp Verlag.
- Hürtgen, S., Voswinkel, S. 2016: Ansprüche an Arbeit und Leben - Beschäftigte als soziale Akteure. *WSI-Mitteilungen*, Heft 7/2016, 503–512.
- Hürtgen, S., Voswinkel, S. 2014: *Nichtnormale Normalität?* Berlin: De Gruyter.
- Kern, H., Schumann, M. 1984: *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung*. München: Verlag C. H. Beck.
- Mautz, R. 2016: Sozialökologischer Wandel im Energiebereich - Bürgerenergieprojekte im Grenzbereich von informeller und formeller Arbeit. In T. Barth, G. Jochum, B. Littig (Hg.), *Nachhaltige Arbeit: Soziologische Beiträge zur Neubestimmung der gesellschaftlichen Naturverhältnisse*. Frankfurt am Main: Campus, 289–310.
- Mückenberger, U. 2012: *Lebensqualität durch Zeitpolitik. Wie Zeitkonflikte gelöst werden können*. Berlin: Edition Sigma.
- Offe, C. 2003: Freiheit, Sicherheit, Effizienz. Spannungen zwischen Gerechtigkeitsnormen für Arbeitsmarkt und Wohlfahrtsstaat. In J. Allmendinger (Hg.), *Entstaatlichung und Soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002*. Opladen: Leske + Budrich, 15–32.
- Schumann, M. 2000: *Industriearbeit zwischen Entfremdung und Entfaltung*. SOFI-Mitteilungen, Nr. 28. Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen an der Georg-August-Universität, 103–112.
- Voss, J., Warsewa, G. 2006: Reflexive Arbeitsgestaltung - neue Grundlagen der Regulierung von Arbeit in der postindustriellen Gesellschaft. *Soziale Welt*, 57. Jg., Heft 2, 131–155.

- Voss, J., Warsewa, G. 2007: Arbeit und private Lebensführung. Neue Regulierungsansprüche und -praktiken? Gesellschaftliche Modernisierung und Regulierung von Arbeit. In R. Dombois, A. Holtrup, P. Mehlis, L. Peter, C. Reihert, H. Spitzley, J. Voss, G. Warsewa (Hg.), Gesellschaftliche Modernisierung und Regulierung von Arbeit. Abschlussbericht des Projektverbunds „Gesellschaftlicher Wandel und neue Regulierungsmuster von Arbeit“. IAW Forschungsbericht, Nr. 13. Bremen: Institut Arbeit und Wirtschaft IAW, 75-94.
- Warsewa, G. 2000: Von den „Betroffenen“ zum „aufgeklärten Egoisten“ - Umwelthandeln zwischen gesellschaftlicher Normalisierung und sozialer Differenzierung. In H. Lange (Hg.), Ökologisches Handeln als sozialer Konflikt. Umwelt im Alltag. Opladen: Springer VS, 57-78.
- Warsewa, G. 2015: Individuen als neue Akteure der Governance von Arbeit: Chancen für reflexive Arbeitsgestaltung? In I. Dingeldey, A. Holtrup, G. Warsewa (Hg.), Wandel der Governance der Erwerbsarbeit. Wiesbaden: Springer VS, 45-70.