

Warum die Beforschung der Subjektivierung von Erwerbsarbeit eine gendersensible Perspektive erfordert

Abstract

Ogleich der Subjektivierungsdiskurs in der arbeits- und industriesoziologischen Forschung seinen Zenit bereits überschritten hat, hält das wissenschaftliche Interesse an Ursachen und Folgen fortschreitender Entgrenzungs- und Subjektivierungsprozesse in der Erwerbsarbeit an. Die bisher in diesem Kontext entstandenen Forschungsarbeiten haben zentrale Phänomene des Strukturwandels identifiziert, zeitdiagnostische Interpretationen und Erklärungen desselben bereitgestellt sowie wichtige neue Fragen aufgeworfen. Nur in einigen Fällen wurde dabei eine subjektorientierte und noch seltener eine gendersensible Perspektive eingenommen. Der vorliegende Beitrag geht der Frage nach, inwiefern es sich bei der Subjektivierung von Arbeit um ein neues Phänomen handelt, wie und in welchem Kontext subjektivierte Tätigkeit in der Vergangenheit bereits beschrieben wurde und welche Rolle dabei das vergeschlechtlichte Subjekt spielte. Mit Bezug auf den aktuellen Diskurs soll zusammenfassend dargestellt werden, wie und wo sich subjektiviertes Arbeitshandeln heutzutage zeigt und inwieweit die in der prominenten Arbeitskraftunternehmerthese aufgeführten subjektiven Fähigkeiten und Fertigkeiten eine reale Entsprechung finden. In diesem Zusammenhang werden bestehende konzeptionelle und methodologische Schwächen der Subjektivierungsforschung aufgegriffen und anhand einiger Aspekte wird demonstriert, warum es einer subjektorientierten sowie gendersensiblen Perspektive bedarf, wenn gegenstandsadäquate, den Prozesscharakter der Subjektivierung berücksichtigende Analysen des Phänomens angestrebt werden.

1 Einleitung

Die Subjektivierung von Arbeit gilt nach über 20 Jahren Forschung auf diesem Gebiet mittlerweile als eigenständiger Topos in der Arbeits- und Industriesoziologie. Von Beginn an waren die Perspektiven auf den Gegenstand vielfältig: Neben den subjektiven Ansprüchen der Erwerbstätigen an die Erwerbsarbeit (vgl. z.B. BAETHGE 1991) werden insbesondere betriebliche Strategien des erweiterten Zugriffs auf die Subjektivität der Beschäftigten sowie das Wechselspiel dieser beiden Seiten einer Medaille beleuchtet. Meist erfolgt eine kritische Reflexion von Ursachen und (intendierten sowie nicht-intendierten) Folgen räumlicher, zeitlicher, sozialer, qualifikatorischer und betriebsorganisatorischer Flexibilisierungs- und Entgrenzungserscheinungen, die das Einbringen von Subjektpotenzialen in den Arbeitsprozess in einem erhöhten Maße erforderlich machen (vgl. z.B. KRATZER 2003). Hierbei wird entweder ein rationalisierungskritisches (vgl. z.B. MOLDASCHL/ VOß 2002) oder ein anerkennungssoziologisches (vgl. z.B. HOLTGREWE et al. 2000) Subjektivierungskonzept verwendet. Als Gegengewicht zu den an Max WEBER orientierten handlungstheoretischen Ansätzen der Subjektivierungsforschung hat sich ein an Michel Foucault ausgerichteter Strang eta-

bliert, der die gesellschaftliche Prägung der Subjekte in den Blick nimmt (vgl. TRAUE 2010). Machtkonstellationen und Mikropolitiken, die eine Unterordnung unter die Gegebenheiten sowie eine aktive Beteiligung der Erwerbstätigen an der Subjektivierung von Arbeit begünstigen, stehen im Zentrum dieses Forschungszweiges, der zugleich mit dem Entwurf einer Subjekttheorie der mangelnden theoretischen Fundierung und Historisierung des Subjektbegriffs in der Subjektivierungsdebatte entgegenwirkt. Eine darüber hinaus konsequent dialektische, auf Karl MARX rekurrierende Herangehensweise an das Thema Subjektivierung von Arbeit nimmt PFEIFFER (2004) vor. Sie liefert neben Theorie- auch Grundlagenarbeit für eine Operationalisierung des nicht-formalisierbaren und nicht-ökonomisierbaren Arbeitsvermögens als dialektischer Widerpart zur Ware Arbeitskraft.

Während Unternehmen durch die Forcierung der Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit Innovationspotenziale freisetzen, Flexibilität erhöhen und zugleich Kosten senken, existieren auf die Frage, welchen Nutzen die Beschäftigten aus dem strukturellen Zwang zur Integration von Subjektivität ziehen und wie sie zugleich ein Übermaß an ökonomischer Verwertung ihrer Persönlichkeit abwehren können, bislang keine empirisch hinreichend fundierten Antworten (vgl. KELLS 2009). Die optimale Überführung des abstrakt vorhandenen Arbeitspotenzials in eine tatsächlich messbare Arbeitsleistung wird vielfach nicht mehr über im Vorfeld vertraglich vereinbarte Leistungsstandards gelöst, sondern in die Arbeitskraft selbst verlagert, die eigenverantwortlich zur Erreichung getroffener Zielvereinbarungen geeignete Arbeitsweisen auswählt. Eine solche „indirekte Steuerung“ (vgl. MOLDASCHL/ SAUER 2000) geht arbeitsorganisatorisch zumeist mit flacheren Hierarchien und Arbeitsformen wie Projektarbeit, Gruppenarbeit, Qualitätszirkeln oder Profit-Centern einher. In derartigen teilautonomen Einheiten verfügen abhängig Beschäftigte über eine größere Ergebnisverantwortung, müssen aber zugleich mehr Abstimmungs- und Selbststeuerungsleistungen erbringen und sowohl gemeinsame als auch individuelle Arbeitsprozesse strukturieren. Die Maßgabe ist hierbei unternehmerisches Denken, welches jedoch paradoxe Verhaltensanforderungen impliziert, wie z.B. gleichzeitiges Kooperieren und Konkurrieren (vgl. KÜHL 2000). Auf Führungskräfte trifft dies ungleich stärker zu, da von ihnen erwartet wird, dass sie als charismatische Führer den Wandel initiieren und gleichzeitig als zurückhaltende Moderatoren die Selbstorganisation der Unternehmensteile stützen (vgl. DEUTSCHMANN et al. 1995). Alle Arbeitnehmergruppen sind hingegen mit denselben Rationalisierungsfolgen auf der Anerkennungsebene konfrontiert: Die mangelnde Messbarkeit von Individuelleistungen im Rahmen neuer (projektförmiger) Arbeitsformen birgt Unsicherheiten bezüglich der Relevanz des Eigenbeitrags für das Unternehmen und führt in Extremfällen zu Profilierungen auf Kosten anderer, die der Einzelne entweder erleiden oder selbst aktiv betreiben kann (vgl. BOLTANSKI/ CIAPELLO 2003).

So bekannt die Subjektivierungsthese inzwischen ist, so einig scheint sich die Forschung, dass nicht alle Erwerbstätigen in derselben Weise von Entgrenzungs- und Subjektivierungsprozessen betroffen sind. Die Strukturveränderungen der Arbeit lassen sich vielmehr als „Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen“ beschreiben. Die Arbeits- und Industriosozologie geht daher nicht (mehr) von dem „Arbeitskraftunternehmer“ (vgl. VOß/ PONGRATZ 1998)

als neue Grundform der Ware Arbeitskraft aus, sondern begreift Subjektivierung als einen Entwicklungstrend unter vielen. Sie untersucht dieses Phänomen derzeit mit einem geringeren Generalisierungsanspruch als zuvor und konstatiert, dass die Internalisierung von Selbstökonomisierungs- und -rationalisierungszwängen nicht gleichförmig erfolgt, sondern diverse erwerbsbiografische Deutungs- und Bewältigungsmuster vorherrschen (vgl. KELS 2009). Diese Vielfalt ergibt sich neben der Persönlichkeitsabhängigkeit und Kontextgebundenheit von Gestaltungsmustern auch aus dem Strukturmerkmal „Geschlecht“. Vergeschlechtlichte Subjektivierungsweisen finden in den frühen sowie den aktuellen arbeitssoziologischen Untersuchungen jedoch kaum Beachtung. Lediglich die feministische Wissenschaft verweist darauf, dass Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit für erwerbstätige Frauen keine neuen Phänomene repräsentieren, weil Frauen „qua gesellschaftlich antizipierter und real praktizierter geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung schon lange von Prozessen der Entgrenzung insbesondere in Form von ‚Arbeit ohne Ende‘ betroffen [sind], und sie befinden sich auch seit jeher in einer subjektiven Ambivalenzbeziehung gegenüber Erwerbs- und Familienarbeit“ (KURZ-SCHERF et al. 2003, 588).

2 Subjektivität als Untersuchungsgegenstand in der Arbeits- und Industriesoziologie

Ein kurzer, keinesfalls vollständiger historischer Abriss hinsichtlich des Stellenwertes von Subjekt, Subjektivität und Subjektivierung in der Forschungstradition der Arbeits- und Industriesoziologie illustriert einmal mehr, dass Karl Marx und Max Weber wichtige theoriegeschichtliche Vorläufer des Faches darstellen. Ihre Prägekraft wird sowohl bei einer Engführung des heutigen Subjektivierungsbegriffs auf die Zunahme subjektiver Arbeitstätigkeiten und deren betrieblicher oder beruflicher Rahmung deutlich als auch bei einem weiteren Verständnis von Subjektivierung als Folge eines Abbaus institutioneller Vorgaben im gesamtgesellschaftlichen Kontext. Zugleich lässt sich eine Fortschreibung des Androzentrismus der beiden Klassiker bis in die heutigen Arbeiten des Mainstreams der Arbeits- und Industriesoziologie demonstrieren.

2.1 Subjektivität in den Gesellschaftsanalysen von Karl Marx und Max Weber

In Karl Marx‘ Schriften ist das Subjekt zunächst ein praktisch tätiges Subjekt. Als Schaffender von Gegenständen denkt der Mensch diese voraus, verwirklicht sich durch sie und in ihnen selbst (vgl. MARX 1988). Arbeitsteilung ist hierbei für Marx so lange sinnvoll, wie sie die gesellschaftliche Entwicklung im Einklang mit Mensch und Natur sichert, materielle Bedürfnisse befriedigt und Armut besiegt, die biologisch gesetzte Teilung der Geschlechter berücksichtigt und die Produktionsmittel in den Händen der Produzenten verbleiben. Sobald sie zur planmäßigen Form der kapitalistischen Produktionsweise wird, sei sie ein Herrschaftsinstrument, ergreife das Individuum an seiner Lebenswurzel und führe zu einer „geistigen und körperlichen Verkrüppelung“ (MARX 1988, 384). Eine leidenschaftliche Haltung gegenüber der Erwerbsarbeit kann der Mensch gemäß Marx nur in Verbindung mit nicht entfremdeter

Tätigkeit entwickeln. Das Subjekt und seine Subjektivität kommen folglich erst durch Arbeit zum Ausdruck, sind aber zugleich historisch in Machtstrukturen eingebettet und gesellschaftlichen Zwängen unterworfen, welche die freie Entfaltung der Potenziale menschlicher Subjektivität unterdrücken. In Marx' späteren Schriften tritt das individuelle Subjekt gänzlich hinter das strukturelle Klassensubjekt zurück, welches allein kapitalistischen Sachzwängen folgend die ökonomischen Verhältnisse widerspiegelt.

Während Marx unter Entfremdung im Rahmen seines historisch-materialistischen Ansatzes in erster Linie den Einsatz der Arbeitskraft nach dem ausschließlichen Willen des Kapitals be- greift und somit auf der ökonomisch-politischen Ebene argumentierte, verwendet die Arbeits- und Industriesoziologie den Entfremdungsbegriff heute zumeist als Kritik an tayloristisch- fordistischen Produktionssystemen mit einer Verschiebung des Arguments auf die technisch- organisatorische Ebene, wo zugunsten einer stark arbeitsteiligen Vorgehensweise Handlungs- räume bewusst eng begrenzt werden und die verbleibende Subjektivität rationalisiert und ob- jektiviert ist. Die Entfaltung persönlicher Ansprüche an die Arbeit ist bei Marx wie bei den meisten Klassikern der Soziologie allein über ganzheitliche Tätigkeiten und die eigenständige Gestaltung von Arbeitsprozessen realisierbar. Eine Identifikation mit monotonen und entsub- jektivierten Aufgaben erscheint im Umkehrschluss sowohl im Bereich der körperlichen als auch der geistigen Tätigkeit als ausgeschlossen. Diese arbeitssoziologische Grundannahme verhindert jedoch die Überprüfung der Frage, ob Standards und Routinen ggf. auch Kreativi- tät und Motivation freisetzende Effekte im Privat- oder Erwerbsleben hervorrufen können. Zudem gerät häufig aus dem Blick, dass Entfremdung nur dann vorliegt, wenn Arbeitskräfte „bestimmte Aussagen machen bzw. ein Verhalten zeigen, das Sozialforscher als Merkmal von Entfremdung ansehen“ (MIKL-HORKE 2000, 175).

Max Weber betrachtet Subjektivität in der Arbeit vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Ra- tionalisierungsprozesse. Bedingt durch die anthropologische Notwendigkeit der Erwerbstätig- keit ist der Antrieb des sinnhaften menschlichen Handelns zwar grundsätzlich die Sicherung der materiellen Lebensgrundlage, im Kapitalismus sei jegliches Handeln jedoch stärker öko- nomisch orientiert und auf Nutzenmaximierung ausgelegt als in früheren Epochen. Dies gilt insbesondere für das Arbeitshandeln, welches in Webers Theorie als Einzelhandeln konzipiert und an ideellen oder materiellen Interessen ausgerichtet ist. Es entspringt seinen Analysen zu- folge in den kapitalistischen Gesellschaften des Okzidents einer religiös motivierten Ar- beitsethik, die sich in der Moderne zu rastlosem Erwerbsstreben, einer quasi-religiösen Hin- gabe an die Berufsarbeit und einer rigorosen Disziplinierung der privaten Lebensführung wandelt (vgl. WEBER 1981). Anders als bei Marx sind es in Webers Gesellschaftsanalyse folglich nicht rein ökonomisch-materielle, sondern im Ursprung kulturelle Triebkräfte, die Art und Umfang von Subjektivität in der Erwerbsarbeit formen. Beruf, Persönlichkeit und Lebensführung werden von ihm in einem engen Zusammenhang gedacht (vgl. MÜLLER 2005). Sein Konzept der methodischen Lebensführung ist dabei aber nicht auf die zweckra- tionale Durchführung einzelner Handlungen in der beruflichen Arbeit beschränkt, sondern eine mit Eigenlogik versehene intentionale Konstruktion des Lebens. Weber unterstellt hier- mit eine Homologie in der Entwicklung der Rationalisierung von Arbeitsprozessen, der Ra-

tionalisierung gesellschaftlicher Institutionen und der Rationalisierung der privaten Lebensführung. Eine ähnliche Homologie wird von Teilen der Arbeits- und Industriosozologie in der gegenwärtigen Entgrenzungs- und Subjektivierungsforschung zugrunde gelegt und erfolgt wie bei Weber meist ohne Beachtung der Kategorie „Geschlecht“, was in Anbetracht eines „geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Modernisierungsdrucks“ (KRÜGER 1995, 213) problematisch ist. Die gesellschaftliche Konstruktion von Institutionen wie Ehe und Familie sowie die hiermit assoziierten Geschlechterrollenvorstellungen wandeln sich nur langsam (vgl. PEUCKERT 2008). Sie wirken sich auf die häusliche Aufgabenteilung von Paaren und somit die private Lebensführung aus und sind ursächlich dafür, dass speziell Frauen mit Kindern auch heutzutage ohne Modifikationen und eigene biographische Leistungen einen erwerbszentrierten (männlichen) Lebensverlauf nicht erfolgreich realisieren können (vgl. OCHSENFELD 2012).

Während Leidenschaft in Marx' Konzeption generelle Grundlage erfolgreicher Vergegenständlichung und Aneignung von Welt ist, nennt Weber sie wesentlich für die Hingabe an das Erkenntnisinteresse und konstitutiv für den Beruf des Wissenschaftlers (vgl. WEBER 1951). Rationales wissenschaftliches Handeln fußt auf der Bewältigung grundlegender Spannungen zwischen Leidenschaft und Distanz sowie zwischen Persönlichkeit und Sache, worin die Relevanz von Subjektivität in der wissenschaftlichen Arbeit zum Ausdruck kommt (vgl. WEBER 1951). Weber thematisiert Subjektivität hier allein unter dem Gesichtspunkt der Selbstausbeutung und weniger im Sinne einer indirekten Ausbeutung des Selbst durch Andere, dennoch ist in seiner Gesellschaftsanalyse die Transformation von Fremdzwang zu Selbstzwang bereits angelegt. Autonomiefreiräume und das Einbringen des gesamten Menschen in die Erwerbsarbeit gelten wie bei Marx als humanitäre Zielgröße. Zwar erfährt die praktisch-körperliche Tätigkeit eine Wertschätzung als ökonomische Ressource, der moderne Mensch begründet sein Subjektsein annahmegemäß bei Weber jedoch wesentlich stärker auf den geistigen Fähigkeiten, dem Willen und dem Verstand, weshalb die Kopfarbeit der Handarbeit in der gesellschaftlichen Anerkennung übergeordnet ist. Damit geht zugleich eine Abwertung sinnlicher Erfahrungen als Erkenntnismittel einher. Der Rationalisierungslogik folgend, prognostiziert Weber eine fortschreitende Versachlichung, Entseelung und Entzauberung der Welt. Bürokratisierung rufe zudem eine Herrschaft formalistischer Unpersönlichkeit hervor, die sich ohne Leidenschaft und Enthusiasmus in quasi entsubjektivierter Pflichterfüllung manifestiere. Lediglich der kapitalistische Unternehmer – und damit nicht der „Arbeitskraftunternehmer“ – repräsentiert „die einzige wirklich gegen die Unentrinnbarkeit der bürokratischen rationalen Wissenherrschaft (mindestens relativ) immune Instanz“ (WEBER 1980, 129).

2.2 Subjektivität in der deutschen Arbeits- und Industriosozologie von 1950 bis 1990

Die deutsche Arbeits- und Industriosozologie wendet sich in der Gründungsphase der 1950er Jahre sozialen Problemen zu, die sich aus der politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Neuordnung der Bundesrepublik sowie dem technologischen Fortschritt ergeben (vgl. BECKENBACH 1991). Insbesondere im Bereich der Arbeiterbewusstseinsforschung entsteht ein stark herrschaftssoziologischer, an Karl MARX orientierter Forschungszweig, welcher

das Subjekt als einheitliches Kollektivsubjekt konstruiert. Die soziale Lage und die Arbeitsbedingungen von Industriearbeitern gelten unter dieser Perspektive als ungeeignet zur Selbstverwirklichung, weshalb oftmals beinahe zwangsglogisch auf ein instrumentelles, von Subjektivierungsansprüchen befreites Verhältnis der Arbeiterschaft zur Erwerbsarbeit geschlossen wird (vgl. zusammenfassend LANGFELDT 2009). Eine weniger an den Arbeits- und Lebensbedingungen orientierte Richtung der Arbeiterbewusstseinsforschung thematisiert den technikinduzierten Einsatz des ganzen Menschen (vgl. POPITZ et al. 1972) und damit die Notwendigkeit subjektiver Tätigkeit im Taylorismus. Sie wendet sich dem durch Körperlichkeit sowie Produktivität gekennzeichneten Leistungsbewusstsein zu und beachtet auch außerhalb der Erwerbsarbeitsphäre erworbene Einstellungen und (berufs-)biographische Einflussfaktoren (vgl. GOLDTHORPE et al. 1970). Subjektivität nimmt hier oftmals die Gestalt von Erfahrungswissen an, welches sich durch einen gekonnten, über technisches Verständnis hinausgehenden, beinahe emphatischen Umgang mit Maschinen äußert. Ein dritter, eher subjektorientierter Forschungszweig bemüht sich um die Erfassung von Relevanzstrukturen der Arbeiter. Obgleich dies empirisch nur unzureichend gelingt, arbeiten HACK et al. (1979) in ihrer Untersuchung die besondere Bedeutung der „subjektiv handlungsrelevanten Konsequenzen der objektiv begründeten Lohnformation“ (ebenda, 100) heraus und stoßen auf die Existenz von „intentionalem, planvollem Handeln sowie unbewussten, subjektiv sedimentierten Verhaltenszwängen und Verhaltensformen, die aus blinden Zwängen objektivierter Verhältnisse der Arbeitsbewertung resultieren“ (ebenda, 514). Damit bieten alle drei Ausrichtungen der Arbeiterbewusstseinsforschung Anknüpfungspunkte für den aktuellen Subjektivierungsdiskurs, beschäftigen sich aber traditionell mit dem männlichen Arbeiter im produzierenden Gewerbe und vernachlässigen mehrheitlich die Tatsache, dass kreative, eigenständige, normabweichende und auf Erfahrungswissen basierende Leistungen als Kompensation objektivierter Tätigkeit schon immer für das Funktionieren von Arbeitsabläufen notwendig und informell geduldet waren (vgl. WOLF 1999).

Da der Büroarbeit mehr Autonomiefreiräume nachgesagt werden als der Fließbandarbeit, ist sie mit größeren Gelegenheiten auf Selbstverwirklichung und die Einbringung von Subjektivität assoziiert. Von den Angestellten werden der Einsatz der ganzen Person sowie Loyalität erwartet (vgl. GOLDTHORPE et al. 1970), weshalb der Anerkennungsaspekt in der Angestelltenforschung eine herausgehobene Stellung einnimmt. Als Gratifikation der Indienstnahme personenbezogener Kompetenzen stellen die Unternehmen in der direkten Nachkriegszeit Weiterbildungsmöglichkeiten, sichere Aufstiegswege und eine außertariflichen Bezahlung für höhere Angestellte in Aussicht. Diese basiert auf der Vorstellung einer an der Besonderheit der Beschäftigten ausgerichteten Leistungsentlohnung, die HACK et al. (1979) aber mit Verweis auf die Messbarkeitsprobleme individueller Leistungen und subjektiver Tätigkeiten schon damals als Illusion bezeichnen. Die geringe Differenzierung nach Branchen, Berufen oder Beschäftigtengruppen in der Angestelltenforschung führt zu einem klassentheoretisch homogenen Bild der Angestellten und der Konstruktion einer einheitlichen Angestelltenmentalität. Die vertikale Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt und Differenzen in der Entlohnung sowie der Weiterbildungsbeteiligung zuungunsten der Frauen (HÖRNING/ BÜCKER-

GÄRTNER 1982) werden vernachlässigt und analog zur Arbeiterbewusstseinsforschung Rationalisierungsfolgen ohne Berücksichtigung des Geschlechts abgeschätzt. Diejenigen, die einen Qualifikationsanstieg und eine Enthierarchisierung vermuten, gehen von einer Zunahme erforderlicher subjektiver Tätigkeit aus, Anhänger der Polarisierungsthese hingegen vermuten eine partielle Entqualifizierung und damit die Angleichung an die Arbeitssituation von Arbeitern sowie ein Einfallstor für weibliche Erwerbstätigkeit (vgl. zusammenfassend LANGFELDT 2009).

In den 1980er Jahren findet ein inhaltlich, methodisch und theoretisch in unterschiedliche Richtungen verzweigter Orientierungswechsel in der Arbeits- und Industriosociologie statt, welcher sich von der gesellschaftstheoretischen Deutung des Arbeiterbewusstseins abwendet und u.a. neue Konzepte der Produktionsweise und der beruflichen Orientierung thematisiert. KERN und SCHUMANN (1990) gehen von einem zunehmend ganzheitlicheren Aufgabenschnitt und analog dazu von einer umfassenden Nutzung subjektiver Potenziale der Arbeitskräfte aus, wobei Subjektivität in ihren Untersuchungen bereits die Verhaltensbereitschaft einschließt, Anliegen des Unternehmens wie Leistungs- und Effizienzsteigerungen als die eigenen zu begreifen. Auch eine Weiterqualifizierungsneigung, Improvisationstalent und die freiwillige Übernahme von Verantwortung kennzeichnen den von ihnen skizzierten neuen Arbeitertypus. SAUER und DÖHL (1994) unterstreichen im Rahmen des Theorems der „systemischen Rationalisierung“ hingegen den Verwertungsaspekt der Subjektqualität menschlicher Arbeit und heben die geringe Einflussmöglichkeit der Arbeitskräfte auf die Objektivierung und damit auch die Anerkennung ihrer Subjektivität hervor. Andere, ebenfalls vergleichsweise subjektorientierte Ansätze der Teildisziplin, wenden sich stärker dem Einfluss biographisch ausgerichteter Reproduktionsinteressen auf das Erwerbsarbeitsverhalten zu (vgl. BROCK/ VETTER 1982), vernachlässigen dabei allerdings aufgrund ihrer Arbeitszentrierung häufig die Familie als steuernde Institution und verengen damit die Analyseperspektive, sodass auch von ihnen die Situation weiblicher Beschäftigter nur unzureichend erfasst wird. Der parallel dazu verlaufende Rationalisierungsdiskurs in der Angestelltensoziologie fokussiert die Gefahr der Entindividualisierung. BAETHGE und OBERBECK (1986) verweisen auf ein komplexes Geflecht marktinduzierter betrieblicher Veränderungen, das für Angestellte sowohl einen Verlust an Autonomie als auch einen Zwang zu Eigeninitiative bedeutet. Die analytischen, adaptiven und innovativen Fähigkeiten der Angestellten werden über Vertrauens- und Konsensbeziehungen durch die Unternehmensführung ausgeschöpft, können aber immer seltener mit Aufstieg belohnt werden, weil sich Karrierewege verengt haben. Die in vielen Studien zu beobachtende Zunahme der Bedeutung von Schlüsselqualifikationen im sozial-kommunikativen Bereich und der Wechsel vom Leistungs- zum Erfolgsprinzip (vgl. zusammenfassend LANGFELDT 2009) schränkt Subjektivität insofern ein, als diese nun nicht mehr spielerisch und ergebnisoffen erfolgen darf, sondern zielführend und effizient sein muss.

In der Frauen- und Geschlechterforschung kommt bereits in den 1970er Jahren trotz anfänglicher Schwerpunktsetzung auf die Analyse der strukturellen Benachteiligung weiblicher Erwerbstätiger sowie geschlechterbezogener Macht- und Herrschaftsverhältnisse dem subjektivi-

ven Faktor von Arbeit sowohl theoretisch als auch empirisch erhöhte Aufmerksamkeit zu. Differenztheoretische Ansätze reagieren mit einer übertriebenen Idealisierung „weiblicher“, durch Sozialisation im häuslichen Bereich erworbener Potenziale auf die reduktionistische Perspektive des industriesoziologischen Mainstreams, welcher beinahe ausschließlich das männliche Normalarbeitsverhältnis im Fokus hat. Mit dem „weiblichen Arbeitsvermögen“ (OSTNER/ BECK-GERNSHEIM 1979) entsteht ein Konzept, das reproduktionsbezogene Tätigkeiten als vielfältig, ganzheitlich und identitätsstiftend begreift und infolgedessen eine Subjektivierung der Erwerbsarbeit in Gestalt einer vermehrten Integration derartiger Tätigkeiten in die berufliche Praxis fordert. Familie und Beruf werden zumeist als Einheit gedacht und der Reproduktionsbereich stärker in die Analysen einbezogen, weshalb die feministische Arbeitsforschung zu dem Ergebnis kam, dass Frauen (nicht zuletzt aufgrund von Vereinbarkeitsproblemen) mehr subjektive Anforderungen an die Erwerbsarbeit stellen als Männer. Die seit einigen Jahren in der Arbeits- und Industriesoziologie als (für Männer) neuartig beschriebene notwendige Ausbalancierung von Anforderungen verschiedener Lebensbereiche im Alltag wie auch in der biographischen Planung repräsentieren seit der Industrialisierung den Normalfall weiblicher Erwerbstätiger. Das Konzept der „doppelten Vergesellschaftung“ (BECKER-SCHMIDT et al. 1983) betont daher abweichend von dem Konzept des „weiblichen Arbeitsvermögens“, dass Frauen über zwei in sich widersprüchlich strukturierte und mit inkompatiblen Verhaltensanforderungen versehenen Praxisbereiche in soziale Zusammenhänge eingebunden sind. Weibliche Erwerbstätige erwerben auf diese Weise ein komplexes, aus beiden Sphären gespeistes Arbeitsvermögen, wobei angenommen wird, dass insbesondere erwerbstätige Mütter die Lohnarbeit vor dem Hintergrund der Hausarbeit und die häuslichen Aufgaben auf der Folie der beruflichen Tätigkeit betrachten. Mit der Darstellung von (weiblichen) Widerspruchserfahrungen, Selbstorganisationserfordernissen und Frustrationserlebnissen leisten BECKER-SCHMIDT u. a. (1983) einen wichtigen Beitrag zur arbeitssoziologischen Bewusstseinsforschung, die bis dahin Ambivalenzen meist ausblendet. Forschungsansätze, welche der Kontextabhängigkeit von Arbeitshandeln stärker Rechnung tragen (vgl. z.B. PROJEKTGRUPPE „ALLTÄGLICHE LEBENSFÜHRUNG“ 1995), folgen ihnen nach. Anhand des Konzeptes der „Produktivkraft Subjektivität“ (vgl. AULENBACHER 1991; KNAPP 1981) nimmt die Frauen- und Geschlechterforschung früh systematisch Bezug auf die Wirkungs- und Verwertungsweise des subjektiven Faktors von Arbeit. Dieses Konzept ist zugleich stark subjektorientiert und legt offen, dass die Arbeitskräfte Subjektivität strategisch und nur unter bestimmten Bedingungen, wie z.B. einer speziellen Gratifikation, einsetzen.

2.3 Subjektivität in der aktuellen arbeits- und industriesoziologischen Forschung

Obwohl Themen wie die Deregulierung des Normalarbeitsverhältnisses, Flexibilisierung, Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit längst in der Frauen- und Geschlechterforschung (und partiell auch andernorts) bearbeitet wurden, finden diese dank Rezeptionsgefälle und Diskurssperren erst zu einem Zeitpunkt Eingang in die Betrachtungen des industriesoziologischen Mainstreams, als die entsprechenden Phänomene zunehmend auch den männlichen Arbeitnehmer betreffen (vgl. AULENBACHER 2005). Subjektivierung wird seitdem häufig

in modernen, wissensbasierten Tätigkeitsfeldern oder in den personenbezogenen Dienstleistungen erforscht (vgl. z.B. HOCHSCHILD 1990; MAYER-AHUJA/ WOLF 2005), denn z.B. Pflege- und Serviceberufe mit hohen Anteilen an Emotions- und Gefühlsarbeit greifen in besonderem Maße auf die „ganze Person“ zu. Neben fachlichen sind hier zahlreiche außerfachliche Qualifikationen wie Kunden- oder Patientenorientierung, Belastbarkeit, Reflexivität, Gefühlsregulierung und Diskursfähigkeit erforderlich und gelten in den betreffenden Studien als Ausdruck subjektiver Tätigkeit (vgl. zusammenfassend LANGFELDT 2009). Der zugrunde gelegte Subjektbegriff ist dabei meist erweitert um „das Andere und Jenseitige“ (PFEIFFER 2003, 195), das sich jedoch annahmegemäß mehr oder weniger außerhalb von Erwerbsarbeit generiert und auf das nun mit neuer Qualität zugegriffen wird. Es zeigt sich, dass Begrenzungsstrategien gegen die Ansprüche der Dienstleistungsnehmer entwickelt werden, um eigene Subjektpotenziale zu erhalten. Dies gelingt einerseits umso besser, je höher der Qualifizierungsgrad und je ausgeprägter die Fähigkeiten zur Selbstreflexion sind (vgl. HENNINGER/ PAPOUSCHECK 2005). Andererseits repräsentieren gerade die Hochqualifizierten eine zur Selbstausbeutung neigende Gruppe am Arbeitsmarkt (vgl. MOOSBRUGGER 2008). Etwaige Geschlechterdifferenzen in Art und Umfang der Begrenzung von Zugriffen auf die Subjektivität nehmen die Untersuchungen des Mainstreams der Arbeits- und Industriosozologie i.d.R. nicht in den Blick und beschreiben Reaktionen auf die Entgrenzung von Arbeit zudem als reine Anpassungsstrategien. Anders die genderorientierte Forschung: „Mit der Perspektive auf Grenzziehungen können nicht nur Prozesse der Aufrechterhaltung bestehender Grenzen durch individuelles Handeln beleuchtet werden, sondern rücken auch Praxen der Einflussnahme auf die Umgestaltung struktureller Bedingungen sowie Widersetzungen gegenüber einem forcierten Zugriff auf die Ressourcen und Potenziale der Person ins Blickfeld“ (JÜRGENS 2009, 196).

Es sind ebenfalls die gendersensiblen Untersuchungen, welche die Unkalkulierbarkeit der Aneignung marktorientierter Anforderungen herausstellen und an divergierenden Interessen ausgerichtete Logiken der Subjekte bei der Transformation von Arbeitsvermögen in Arbeitskraft thematisieren (vgl. z.B. FREY et al. 2004). Bei dem subjektorientierten Zweig der Arbeits- und Industriosozologie finden sich widerständige Subjektpotenziale hauptsächlich im Konzept des „subjektivierenden Arbeitshandelns“ (BÖHLE/ ROSE 1992) berücksichtigt. Während objektivierendes Arbeitshandeln auf der intellektuellen Erfassung materieller Gegebenheiten beruht und rationales Handeln darstellt, greift subjektivierendes Arbeitshandeln auf Erfahrungswissen zurück und geht zugleich über dieses hinaus. Es wird zum einen als Synonym für Routine und praktisches Ausführungswissen im Umgang mit technischen Geräten verwendet und steht zum anderen für implizites Handlungswissen, welches nur bedingt objektivierbar ist (vgl. BÖHLE/ ROSE 1992). Die sinnliche Wahrnehmung bleibt annahmegemäß mit dem subjektiven Empfinden verknüpft, unterliegt einer Eigenaktivität, stellt bedeutungsrelevante Zusammenhänge her und ordnet sich intellektuellen Überlegungen nicht unter, sondern repräsentiert selbst ein Medium des Erkennens, bei dem Empathie und Identifikation die Grundlagen bilden. Negative und positive Gemütsregungen sowie die Leiblichkeit der Arbeit werden bei diesem Ansatz ebenso in die Arbeitsanalysen einbezogen wie assoziativ-bild-

liches und sinnlich-strukturiertes Denken. Die Negation subjektivierenden Handelns seitens der Unternehmen ermöglicht eine Nutzung der Arbeitskraft ohne Gegenleistungen, was bei den Beschäftigten eine neue Dimension der Demotivierung hervorrufen kann (vgl. BÖHLE 1994).

Vor dem Hintergrund der Subjektivierung von Arbeit wachsen neben der Intensität der Arbeitskraftnutzung auch die Anforderungen an eine aktive und lebendige Aneignung von Wissen, Kompetenzen, Verhaltensweisen etc., weshalb sich das Arbeitsvermögen m.E. zu einer relevanten Kategorie im Subjektivierungsdiskurs entwickelt. Es ist grundsätzlich umfangreicher und vielschichtiger als der Erwerbsarbeitsprozess es erfordert, denn „Arbeitsvermögen bildet sich nicht nur aus durch Aneignungsprozesse innerhalb des Erwerbslebens oder der zu ihm hinführenden Sozialisationsprozesse, sondern in ihm konzentrieren sich die Aneignungsprozesse der gesamten (auch biografisch gedachten) Lebenswelt des Subjekts, es ist Produkt seiner Lebenstätigkeit“ (PFEIFFER 2003, 198). Als gebrauchswertseitige Ausprägung menschlicher Arbeit ist es „in seiner Erscheinung nicht unabhängig von gesellschaftlichen Verhältnissen zu denken, also immer auch kapitalismus- und verwertungskompatibel präformiert“ (PFEIFFER 2003, 204) und damit geschlechterdifferent, möchte man ergänzen, sowie geeignet für einen Brückenschlag zwischen Subjekt und Struktur. PFEIFFER (2004) überwindet mit ihrem dialektischen Ansatz nicht nur viele Schwächen der Subjektivierungsforschung, sondern knüpft auch an das Konzept des „subjektivierenden Arbeitshandelns“ an, welches sie als eine empirische Phänomenebene der Analysetriade (Arbeitsmittel, Arbeitsgegenstand, Arbeitshandeln) von Arbeitsvermögen begreift. Der Fokus auf das Lebendige und nicht vollständig Subsumierbare eröffnet der arbeitssoziologischen Forschung eine gendersensible Perspektive auf emanzipatorische Aspekte und Autonomiespielräume, wie sie dem nachfolgend betrachteten Konzept des „Arbeitskraftunternehmers“ fehlt.

3 Die Arbeitskraftunternehmerthese in der Genderperspektive

Die Arbeitskraftunternehmer-These als ein prominentes Produkt der Subjektivierungsforschung fußt auf einer dreiteiligen Charakterisierung des neuen Arbeitnehmertypus durch „systematisch erweiterte Selbst-Kontrolle“, „forcierte Selbst-Ökonomisierung“ und „Selbstrationalisierung bzw. Verbetrieblichung der alltäglichen Lebensführung“. Obwohl im theoretischen Ansatz abweichend formuliert, entsteht unter Berücksichtigung der empirischen Forschung von PONGRATZ und VOß (2003) der Eindruck, mit dem subjektiven Faktor seien letztlich die integrativen und für den Verwertungsprozess funktionalen Dispositionen der neuen Ware Arbeitskraft gemeint und nicht tatsächlich alle Subjektpotenziale.

Unter „Selbst-Kontrolle“ verstehen VOß und PONGRATZ (1998) ein notwendiges Agieren der Arbeitskräfte als Auftragnehmer für Arbeitsleistungen, weil die ehemals rigide Detailsteuerung in den Unternehmen temporären Auftragsbeziehungen gewichen ist. Im Zusammenhang mit veränderten Arbeitsstrukturen weiten sich die funktionalen Zuständigkeiten aus und motivationale Selbstdisziplinierung, Flexibilität, Reproduktion von Subjektivität sowie die Erbringung technischer und medialer Eigenleistungen wird erforderlich. Die Studie von

PONGRATZ und VOß (2003) sowie andere Untersuchungen geben Anlass zu der Vermutung, dass arbeitsbezogene Selbstkontrollbedürfnisse tatsächlich weit verbreitet sind (vgl. zusammenfassend LANGFELDT 2009). Hierbei sticht neben der Bereitschaft zu mehr Verantwortungsübernahme insbesondere der Wunsch nach Arbeitszeitautonomie hervor, der bei Frauen bedingt durch Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker ausgeprägt ist als bei Männern (vgl. BOTHFELD et al. 2005). In Unternehmen, in denen beruflicher Aufstieg an Präsenz, lange Arbeitszeiten und den Eindruck permanenter Verfügbarkeit gekoppelt ist, sowie im Wissenschaftsbetrieb, wo grenzenloses Arbeiten das berufliche Selbstverständnis konstituiert (vgl. MATTHIES 2005), unterwerfen Beschäftigte mit Karriereabsichten sich dem herrschenden Zeitregime und schränken private Zeitbedürfnisse ein (vgl. z.B. HOCHSCHILD 2002). Insbesondere Mütter nehmen Konkurrenz- und Karrierenachteile in Kauf, um kürzere und planbare Arbeitszeiten vorzufinden (vgl. BOES/ TRINKS 2005).

Die vorhandene Empirie belegt, dass der Wunsch nach Selbstverwirklichung im Beruf nachweislich nicht nur bei Hochqualifizierten und Führungskräften (vgl. KOTTHOFF 1997), sondern ebenso bei anderen Erwerbstätigen (vgl. GOTTSCHALL/ HENNINGER 2005) weit verbreitet ist. Gleiches trifft auf eine hohe Leistungsorientierung im Sinne der Arbeitskraftunternehmerthese zu (vgl. zusammenfassend LANGFELDT 2009). Sozialisationsbedingt kann sich diese Orientierung je nach Geschlecht unterschiedlich äußern: Männer in Führungspositionen messen laut ZIEGLER (2002) Leistungsvergleichen und der Höhe des erzielten Einkommens als Statussymbol eine größere Bedeutung bei als Frauen und leiten aus Erfolg nahezu ein Anrecht auf beruflichen Aufstieg ab (vgl. ZIEGLER 2002). Doch was passiert, wenn Karriereerwartungen enttäuscht und gute Leistungen nicht anerkannt werden? Anerkennung basiert auf sozialer Reziprozität, sie ist Grundlage der Identitätsbildung sowie wesentliches Element von Selbstvertrauen. In einer männlich hegemonialen Geschlechterkultur erfahren Frauen kollektive Missachtung ihrer Leistungen und sehen sich mit strukturellen Barrieren (männlich konnotierte Führungsleitbilder, „gläserne Decke“, statistische Diskriminierung, männliche dominierte Netzwerke, geschlechterhomogene Kooptation etc.) konfrontiert. Der Mangel an Anerkennung wirkt sich negativ auf die weibliche Selbsteinschätzung aus, da Selbstvertrauen auf Kompetenzgefühlen und der gesellschaftlichen Wertschätzung bestehender Fähigkeiten basiert (vgl. METZ-GÖCKEL 1998). Die Subjektivierung von Arbeit kann dazu führen, dass die Anforderungen an die „ganze Person“ als selbstverständlich gelten und mit der Reduzierung alternativer Selbstwertquellen Enttäuschungserfahrungen und Versagensängste ansteigen (vgl. EICHMANN 2004). Wenn berufliches Scheitern ebenfalls vollständig dem Selbst zugeschrieben wird und auch die Bewältigung von Misserfolg individualisiert ist, kann dies in Identitätskrisen gipfeln (vgl. KRÖMMELBEIN 2000). Ob Frauen als Folge ihres „Erfahrungsvorsprungs“ hinsichtlich der Missachtung von Leistung eine größere Frustrationstoleranz aufweisen als Männer, stellt ein Forschungsdesiderat dar. Die sich im Kontext von Projektarbeit entwickelnde Interdependenz von Leistungsbewertung und Leistungsdarstellung birgt nachweislich neue Schwierigkeiten für Frauen. Da die Darstellung von Leistung und die zu erwartende Leistungsfähigkeit gegenüber Leistungsnachweisen zunehmend an Bedeutung gewinnen und Leistungspotenziale wiederum aus den Kompetenzen und

der Performanz abgeleitet werden, ergibt sich für die Frau in Bezug auf die neuerdings erlernbare Schlüsselkompetenz der „Soft Skills“ folgende Situation: „Ein Zuviel an Soft Skills in ihrem individuellen Portfolio würde den Genderstatus geradezu heraufbeschwören und sie in die Ecke des Typisch-Weiblichen drängen, ein Zuwenig wiederum würde mangelnde Kompetenzen anzeigen und sie aus der Crew der Erfolgversprechenden per se ausschließen“ (FUNKEN et al. 2001, 178).

In Bezug auf die „forcierten Selbst-Ökonomisierung“ gehen die Autoren von einem Verschwinden passiver Verausgabung von Arbeitsvermögen aus. Auf dem Arbeitsmarkt sei zukünftig ein strategisch handelnder Akteur gefordert, der individuelle Produktions- und Marktökonomie betreibe. Ersteres meint, dass der neue Arbeitnehmertypus sein Arbeitsvermögen kontinuierlich und durchdacht auf eine potenzielle wirtschaftliche Nutzung hin entwickelt und aktiv verwertet. Unternehmerisches Handeln sowohl in der beruflichen Tätigkeit als auch im Umgang mit der eigenen Arbeitskraft bedeutet in konsequenter Ableitung vom Unternehmerbegriff Verantwortungsbewusstsein, Risikofähigkeit, Führungskompetenz, Entscheidungskraft sowie eine ausgeformte Marktorientierung. Metaqualifikationen und Erfahrungen müssen eine gezielte, biographisch plausible, konkret-nützliche und reflexive Gestaltung der Individualität demonstrieren. Individuell-marktökonomisch verhält sich der „Arbeitskraftunternehmer“, wenn er sich permanent über das Arbeitsmarktgeschehen informiert und jeder Zeit bereit ist, neue Aufträge bzw. neue Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, falls bestehende Aufgaben ihn nicht mehr herausfordern (vgl. VOß/ PONGRATZ 1998).

Berufs- und Arbeitsmarktmobilität sind für Frauen und Männer vor dem Hintergrund traditioneller Geschlechterrollenbilder unterschiedlich leicht zu realisieren. Erwerbstätige Mütter, die familiäre Sorgearbeit leisten, verlieren „den karrierestrategischen Anschluss an weiterführende Projekte aufgrund mangelnder Vernetzungskapazität und -aktivität. Zum anderen wird ihnen mit der Forderung nach raum-zeitlicher Begrenzung der Arbeitsbedingungen mangelnde Motivation unterstellt und mangelndes Streben nach Selbstverwirklichung“ (FUNKEN et al. 2011, 177). Nicht nur in der Untersuchung von PONGRATZ und VOß (2003) zeigt sich, dass – von der Geschlechterdifferenz abgesehen – die Bereitschaft zu grenzenloser Flexibilität und Mobilität insgesamt nur bei wenigen Erwerbsarbeitsgruppen besonders hoch ausgeprägt ist. Auch die Individualisierung von Marktbehauptungsstrategien zählt offenbar nicht zum dominierenden Selbstverständnis der abhängig Beschäftigten. Die Führungskräfteforschung lässt vielmehr erkennen, dass selbst bei diesem Personenkreis nur ein geringer Anteil die klassischen Angestelltentugenden vollständig gegen das neue unternehmerische Leitbild einzutauschen bereit ist und das untere und mittlere Management häufigen Firmenwechseln sogar deutlich ablehnend gegenübersteht (vgl. FAUST et al. 2000).

Das Prinzip des lebenslangen Lernens dient als Grundlage einer umfassenden Biographie- und Karriereplanung. Die Einstellung gegenüber der Aufrechterhaltung einer kontinuierlichen Beschäftigungsfähigkeit bildet wiederum die zentrale Voraussetzung für die notwendige Lernkompetenz, sie führt aber nicht losgelöst von betrieblichen Arrangements zum Erfolg (vgl. BAETHGE 2003). Obgleich die Teilnahmequote an Weiterbildungsmaßnahmen in der deutschen Erwerbsbevölkerung so hoch wie seit Jahrzehnten nicht mehr ist (vgl. BMBF

2013) und Männern und Frauen sich im Weiterbildungsverhalten allmählich angleichen bzw. sich zumindest formal Chancengleichheit bei den Zugangsmöglichkeiten zu Weiterbildungsmaßnahmen durchgesetzt hat (vgl. BMBF 2011), treten bestimmte Effekte auf, die eine Übertragbarkeit der Arbeitskraftunternehmerthese auf alle Erwerbstätigen-Gruppen infrage stellen. So unterscheiden sich die Weiterbildungsquoten auf der Betriebsseite nach Branche, Unternehmensgröße und Region; auf der Seite der Erwerbstätigen nach Alter (mit zunehmendem Alter steigt die Zahl der Personen, die sich freiwillig oder mangels betrieblicher Angebote ausschließlich selbst fortbilden) und Bildungsniveau (in der Gruppe der Personen mit Fachhochschulreife oder Abitur liegt die Weiterbildungsbeteiligung doppelt so hoch wie in der Gruppe der Personen mit Hauptschulabschluss) (vgl. BMBF 2011). Bei geringer Qualifizierung und bei Verweigerung von lebenslangem Lernen können Anerkennungsdefizite auftreten, wenn Markttauglichkeit und Wettbewerbsfähigkeit als übergeordneter gesellschaftlicher Bewertungsmaßstab der Person herangezogen werden. Ebenso verhält es sich mit Personen, die sich den Selbstdarstellungs- und Selbstverwirklichungszwängen (vgl. BOLTANSKI/ CIAPELLO 2003) entziehen. Die Ökonomisierung der Biographie erhöht allerdings latent bei allen Erwerbstätigen das Unsicherheitsgefühl und nimmt ihnen einen Rückzugsort: „Denn erstens werden die Möglichkeiten der erzählerischen Bearbeitung von Diskontinuitäten und instabilen Anerkennungsperspektiven eingeschränkt, und zweitens erzeugt auch dort, wo die Erzählung keine Bewältigungsfunktion übernehmen muss, die Erwartung des Nachweises von Erfolgsfähigkeit einen erhöhten Druck bei der Bearbeitung der eigenen Geschichte“ (HARDERING 2010, 171).

Der Ausbildungsberuf ist laut Arbeitskraftunternehmerthese lediglich noch als Ausgangspunkt der Karriere zu betrachten, als zentrale gesellschaftliche Organisations- und Kulturform der Arbeit, vor dessen Hintergrund menschliches Arbeitsvermögen entwickelt, vermarktet und die innere Haltung zu einer bestimmten Tätigkeit geformt wird, habe er zugunsten einer generellen Beschäftigungsfähigkeit ausgedient (vgl. VOß/ PONGRATZ 1998). Obgleich das deutsche Berufsbildungssystem tiefgreifender Reformen bedarf (vgl. PÄTZOLD 2013), deutet die empirische Datenlage derzeit weder auf eine generalisierbare Ablösung des verberuflichten Arbeitnehmers durch den Arbeitskraftunternehmer noch auf eine Entwertung der Beruflichkeit hin (vgl. EULER 2013). Berufe könnten vielmehr auch in der Subjektivierungsforschung einen wichtigen Analyserahmen für den Grad vorherrschender bzw. erforderlicher Subjektivität in bestimmten Tätigkeitsfeldern bilden. Da die Berufswahl nach wie vor stark nach Geschlecht segregiert ist und die gesellschaftliche Definition beruflicher Qualifikation sich als systematischer Abwertungsprozess derjenigen Kompetenzen gestaltet, die bei mehrheitlich von Frauen eingenommenen Arbeitsplätzen gefordert sind, sodass Arbeitnehmerinnen nicht wegen fehlender, sondern trotz vorhandener Qualifikationen diskriminiert werden (vgl. GOTTSCHALL 1990), manifestiert sich hierin ein weiteres Argument für eine notwendige gendersensible Analyseperspektive.

Die „Selbst-Rationalisierung“ des „Arbeitskraftunternehmers“ basiert auf dem Argument, dass neue Produktionskonzepte neue Reproduktionskonzepte nach sich ziehen und die Le-

bensführung sich der Betriebsführung angleicht. Durch den erweiterten Zugriff der Betriebe auf die Arbeitskräfte weiten die Beschäftigten die Rationalisierungsbemühungen auf ihre Alltagsorganisation aus. Der gesamte Lebenszusammenhang wird zweckgerichtet und systematisch gestaltet, wozu sämtliche Ressourcen eingesetzt und der (Re-)Produktion und Vermarktung des Arbeitsvermögens untergeordnet werden (vgl. VOß/ PONGRATZ 1998). Die empirischen Belege für eine von den Anforderungen der Arbeitssphäre bestimmte Organisation des Alltags sind rar. Je nach Tätigkeitsbereich und Stellung im Beruf lassen sich mehr oder weniger viele Hinweise auf eine Indienstnahme des gesamten Lebenszusammenhangs für die Erfordernisse der Erwerbsarbeit entdecken. Diverse Untersuchungsergebnisse legen die Vermutung nahe, dass selbst Führungskräfte und Selbständige sich ein hohes Maß an Reduktion von Freizeit und Privatleben nur als Phase, nicht aber als Dauerzustand im Lebens- und Erwerbsverlauf vorstellen können (vgl. zusammenfassend LANGFELDT 2009). Anhaltspunkte für eine gegenläufige Entwicklung zur „Selbst-Rationalisierung“ können aus den Job-Präferenzen der am Arbeitsmarkt umworbenen Generation Y abgeleitet werden. Insbesondere junge Hochschulabsolventen legen offenbar nicht allein auf gute Karriereentwicklungsmöglichkeiten, eine hohe Vergütung und herausfordernde Tätigkeiten gesteigerten Wert, sondern ganz oben auf der Liste der Auswahlkriterien für einen Arbeitgeber stehen das kollegiale Miteinander, eine konstruktive Feedback-Kultur, Spaß an der Tätigkeit, Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. SONNET 2012). Diese Anforderungen werden nicht allein von den jungen Frauen, sondern auch – oder gerade – von den jungen Männern vorgetragen und könnten deshalb die Arbeitswelt hierzulande mittelfristig verändern. Die Studien der PROJEKTGRUPPE ALLTÄGLICHE LEBENSFÜHRUNG (1995) haben darüber hinaus am Beispiel der komplexen und anforderungsreichen Lebensführung erwerbstätiger Frauen bereits verdeutlicht, welche Strukturierungskräfte vom Reproduktionsbereich ausgehen – ein in der Arbeitskraftunternehmerthese vernachlässigter Aspekt.

4 Schlussfolgerungen

Die Subjektivierungsdebatte und insbesondere das Konzept des „Arbeitskraftunternehmers“ machen deutlich, dass mit dem Wandel der Erwerbsarbeit nicht nur Führungskräfte, sondern alle Erwerbstätigen zum Objekt und zum Subjekt von Rationalisierung geworden sind. Die Arbeitsforschung kann sich folglich nicht auf die Analyse struktureller Dynamiken auf betrieblicher, gesellschaftlicher und globaler Ebene beschränken, sondern muss verstärkt die Erwerbstätigen als Produzenten von Strukturen in den Blick nehmen. Es bedarf somit einer Subjektorientierung in der Forschung, die zugleich der Heterogenität von Arbeitskräften Rechnung trägt und dabei auch Alters- und Lebenszykluseffekte berücksichtigt. Mit der Hinwendung zu den Zukunftsindustrien im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien oder zu den Hochqualifizierten verschiedener Beschäftigungsbereiche demonstriert die Arbeits- und Industriesoziologie allerdings mehrheitlich, dass sie weiterhin das Rationalisierungsgeschehen vom Zentrum aus verfolgen will und reproduziert damit den Androzentrismus der soziologischen Klassiker, indem von Frauen dominierte Branchen deutlich seltener Forschungsgegenstand sind. Die in den neueren empirischen Studien zur Entgrenzung und

Subjektivierung von Arbeit untersuchten Erwerbsbiographien männlicher (und einiger weiblicher) abhängig Beschäftigter in innovativen Branchen rekurren darüber hinaus auf das Leitbild einer kontinuierlichen Vollzeit-Beschäftigung. Teilzeiterwerbstätige, geringfügig Beschäftigte sowie Personen mit multiplen Jobs stehen dagegen nicht im Mittelpunkt des Interesses (vgl. hierzu auch KURZ-SCHERF et al. 2003).

Nach zwei Jahrzehnten empirischer Subjektivierungsforschung ist deutlich geworden, dass der Stellenwert des subjektiven Faktors sich je nach Branche und Beruf unterscheidet und einem spezifischen Wandel unterliegen kann. Subjektivität gendersensibel und subjektorientiert zu erfassen bedeutet daher auch der Frage nachzugehen, welche Erwerbsarbeitsgruppen traditionell und offenbar bisher unbeachtet hohe Anteile ihrer Persönlichkeit in die Arbeit einbringen und welche Tätigkeitsbereiche von einem Subjektivierungstrend entkoppelt sind oder – wie die Pflege – diesbezüglich Rückschritte bis hin zu einer „doppelten Entsubjektivierung“ erfahren. Seit den jüngsten Reformen im Gesundheitswesen muss sich das Pflegepersonal bei der Ausübung seines Berufs an die Minutenvorgaben eines Pflegekatalogs halten („Pflege im Akkord“) und die Zu-Pflegenden büßen in der Folge an Individualität ein und werden zum „Herzinfarkt auf Zimmer 3“. Der an diesem Beispiel deutlich werdende Prozesscharakter von (Ent-)Subjektivierung macht eine Vorher-Nachher-Betrachtung erforderlich, die sich bei älteren Berufen unkompliziert gestaltet, aber vom Taylorismus als einzigem Referenzpunkt der Analyse losgelöst bzw. um weitere Perspektiven erweitert werden sollte. Bei neueren Berufen hingegen bietet sich ein phänomenologisch-vergleichendes Vorgehen an.

Subjektivierung stellt trotz der Fülle an Untersuchungen einen pseudo-konsensualen Sammelbegriff dar, der neben einer theoretischen gleichfalls einer empirisch-inhaltlich fundierten Bestimmung bedarf. Mangelt es weiterhin an einer solchen oder erfolgt diese aus einer einseitigen (männlichen) Perspektive, setzen sich jene Probleme fort, welche bereits mit dem Autonomiebegriff verbunden sind (vgl. LANGFELDT 2009). Auch bei diesem ist unklar, worin sein Wesensgehalt je nach Tätigkeitsfeld besteht und was aus Sicht der betreffenden Arbeitskräfte als Freiraum definiert wird. Wirkliche Selbstbestimmung oder etwa „Selbstgesetzgebung“ kann realistischer Weise nicht einmal in qualifizierten Angestelltentätigkeiten mit Autonomie gemeint sein. Nachdem zahlreiche Erkenntnisse dazu vorliegen, welche Aspekte von Subjektivität sich die jeweiligen Akteure wünschen und zugleich die Zahl der Untersuchungen wächst, die sich mit widerständigen Subjektpotenzialen und Begrenzungsstrategien der Beschäftigten befassen, ist es an der Zeit, die verschiedenen Formen subjektiver Tätigkeit zu systematisieren, um im Anschluss jene Formen von Subjektivität zu identifizieren, die entweder von den Erwerbstätigen oder von den Unternehmen als Bestandteile des Arbeitsprozesses konsequent abgelehnt werden (vgl. KLEEMANN 2012).

Mit Gendersensibilität in der Subjektivierungsforschung ist überdies eine notwendige Erweiterung des Fokus auf außerhalb der Erwerbsarbeit liegende Faktoren verbunden. Der Diagnose einer zunehmend ganzheitlicheren betrieblichen „Vernutzung“ des Subjekts und seiner Subjektpotenziale sollte m.E. auch eine entsprechend holistische wissenschaftliche Betrachtungsweise des Subjekts in der Arbeitsforschung gegenüberstehen. Die unterschiedlichen Anforderungen und Bedingungen, denen Männer und Frauen sowohl auf individueller als auch

auf gesellschaftlicher Ebene in der Erwerbsarbeits- und in der Reproduktionssphäre begegnen, müssen – wie in den Ausführungen zuvor gezeigt wurde – in die Analysen einfließen, um valide Rückschlüsse auf Arbeitseinstellungen und Arbeitshandeln beider Geschlechter ziehen zu können. Zu diesen Kontextfaktoren zählt in erster Linie das jeweilige Geschlechterarrangement. Eine stärkere analytische Integration verschiedener Lebensbereiche hätte des Weiteren den Vorteil, dass eine mögliche positive Rückwirkung der Subjektivierung von Erwerbsarbeit auf den Reproduktionsbereich erfasst werden könnte. Bisher wird überwiegend davon ausgegangen, dass der Erwerbsarbeitsbereich von den in der Frühphase der Sozialisation – und damit im Reproduktionsbereich – erworbenen Subjektpotenzialen im Zuge der Subjektivierung von Arbeit profitiert. Theoretisch ist jedoch auch der umgekehrte Fall denkbar, dass die in beruflichen Aus- und Weiterbildungen erlernten sozialen und personalen Kompetenzen im Privatleben Anwendung finden und dieses (positiv) verändern.

Gerade weil sich das Arbeitsvermögen nicht allein in der Erwerbsarbeits-sphäre ausbildet und die Bereitschaft zur Einbringung von Subjektivität von vielen Faktoren beeinflusst wird, sollte sich die Teildisziplin anderen (Teil-)Disziplinen gegenüber öffnen und deren Theorien, Methoden und Forschungsergebnisse zur Kenntnis nehmen. Die Berücksichtigung der in der Frauen- und Geschlechterforschung entwickelten Konzepte und gewonnenen empirischen Befunde durch den arbeits- und industriesoziologischen Mainstream wäre in dieser Hinsicht ein sinnvoller Anfang. Bisher jedoch rekuriert die Arbeits- und Industriesoziologie lediglich punktuell auf Resultate genderorientierter Wissenschaft und/oder praktiziert „diskursive Enteignung“ (MÜLLER 1999).

Literatur

AULENBACHER, B (1991): Arbeit – Technik – Geschlecht. Industriesoziologische Frauenforschung am Beispiel der Bekleidungsindustrie. Frankfurt am Main/ New York.

AULENBACHER, B. (2005): Rationalisierung und Geschlecht in soziologischen Gegenwartsanalysen. Wiesbaden.

BAETHGE, M. (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt, 42, H. 1, 6-20.

BAETHGE, M. (2003): Lebenslanges Lernen und Arbeit: Weiterbildungskompetenz und Weiterbildungsverhalten der deutschen Bevölkerung. In: SOFI-Mitteilungen, H. 31, 91-103.

BAETHGE, M./ OBERBECK, H. (1986): Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Frankfurt am Main/ New York.

BECKENBACH, N. (1991): Industriesoziologie. Berlin/ New York.

BECKER-SCHMIDT, R./ BRANDES-ERLHOFF, U./ RUMPF, M./ SCHMIDT, B. (1983): Arbeitsleben – Lebensarbeit. Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen. Bonn.

BMBF (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2011): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2010 Trendbericht. Berlin. Online: http://www.bmbf.de/pub/trendbericht_weiterbildungsverhalten_in_deutschland.pdf (15-07-2013)

BMBF (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2013): Berufsbildungsbericht 2013. Berlin.

BOTHFELD, S./ KLAMMER, U./ KLENNER, C./ LEIBER, S./ THIEL, A./ ZIEGLER, A. (2005): WSI FrauenDatenReport. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen. Berlin.

BÖHLE, F. (1994): Negation und Nutzung subjektivierenden Arbeitshandelns bei neuen Formen qualifizierter Produktionsarbeit. In: BECKENBACH, N./ VAN TREECK, W. (Hrsg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. In: Soziale Welt, Sonderband 9, Göttingen, 183-206.

BÖHLE, F./ ROSE, H. (1992): Technik und Erfahrung. Arbeit in hochautomatisierten Systemen. Frankfurt am Main/ New York.

BOLTANSKI, L./ CHIAPELLO, È. (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz.

BROCK, D./ VETTER, H.-R. (1982): Alltägliche Arbeiterexistenz. Soziologische Rekonstruktionen des Zusammenhangs von Lohnarbeit und Biographie. Frankfurt am Main/ New York.

DEUTSCHMANN, C./ FAUST, M./ JAUCH, P./ NOTZ, P. (1995): Veränderungen der Rolle des Managements im Prozeß reflexiver Rationalisierung. In: Zeitschrift für Soziologie, 24, H. 6, 436-450.

EICHMANN, H. (2004): Arbeitskraftunternehmer in der New Economy. In: PONGRATZ, H. J./ VOß, G. G. (Hrsg.): Typisch Arbeitskraftunternehmer? Berlin, 73-92.

EULER, D. (2013): Ist das Berufsprinzip noch zeitgemäß? In: PAHL, J.-P./ HERKNER, V. (Hrsg.): Handbuch Berufsforschung. Bielefeld, 264-273.

FAUST, M./ JAUCH, P./ NOTZ, P. (2000): Befreit und entwurzelt: Führungskräfte auf dem Weg zum „internen Unternehmer“. München/ Mering.

FREY, M./ HÜNING, H./ NICKEL, H. M. (2004): Entgrenzung, Vermarktlichung und Subjektivierung – Formwandel von Arbeit und betriebliche Geschlechterverhältnisse. In: ZENTRUM FÜR TRANSDISZIPLINÄRE GESCHLECHTERSTUDIEN (Hrsg.): Wandel von Arbeit und betriebliche Geschlechterverhältnisse. Berlin, 1-15.

FUNKEN, C./ STOLL, A./ HÖRLIN, S. (2011): Die Projektdarsteller: Karriere als Inszenierung. Wiesbaden.

GOLDTHORPE, J. H./ LOCKWOOD, D./ BECHHOFER, F./ PLATT, J. (1970): Der „wohlhabende“ Arbeiter in England. Band 1. München.

GOTTSCHALL, K./ HENNINGER, A. (2005): Freelancer in den Kultur- und Medienberufen: freiberuflich, aber nicht frei schwebend. In: MAYER-AHUJA, N./ WOLF, H. (Hrsg.):

Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie. Berlin, 153-183.

HACK, L./ BROSE, H.-G./ CZASNY, K./ HACK, I./ HAGER, F./ MOSER, R./ VIESEL, K. (1979): Leistung und Herrschaft. Soziale Strukturzusammenhänge subjektiver Relevanz bei jüngeren Industriearbeitern. Frankfurt am Main/ New York.

HOLTGREWE, U./ VOSWINKEL, S./ WAGNER, G. (Hrsg.) (2000): Anerkennung und Arbeit. Konstanz.

HÖRNING, K. H./ BÜCKER-GÄRTNER, H. (1982): Angestellte im Großbetrieb. Loyalität und Kontrolle im organisatorisch-technischen Wandel. Stuttgart.

HARDERING, F. (2010): Unsicherheiten in Arbeit und Biographie. Zur Ökonomisierung der Lebensführung. Wiesbaden.

HENNINGER, A./ PAPOUSCHEK, U. (2005): Entgrenzung als allgemeiner Trend? Mobile Pflege und Arbeit in der Medien- und Kulturindustrie im Vergleich. ZeS – Arbeitspapier Nr.5/ 2005.

HOCHSCHILD, A. R. (1990): Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle. Frankfurt am Main/ New York.

HOCHSCHILD, A. R. (2002): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur noch Arbeit wartet. Opladen.

JÜRGENS, K. (2009): Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung. Wiesbaden.

KELS, P. (2009): Arbeitsvermögen und Berufsbiografie. Karriereentwicklung im Spannungsfeld zwischen Flexibilisierung und Subjektivierung. Wiesbaden

KERN, H./ SCHUMANN, M. (1990): Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München.

KLEEMANN, F. (2012): Subjektivierung von Arbeit – Eine Reflexion zum Stand des Diskurses. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien, 5, H. 2, 6-20.

KNAPP, G.-A. (1981): Industriearbeit und Instrumentalismus. Zur Geschichte eines Vorurteils. Bonn

KOTTHOFF, H. (1997): Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur. Quasi-Unternehmer oder Arbeitnehmer? Berlin.

KRATZER, N. (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Berlin.

KRÖMMELBEIN, S. (2000): Identitätskrisen als Anerkennungskrisen. Umbrüche von Erwerbsarbeit und Sozialstruktur in den neuen Bundesländern. In: HOLTGREWE, U./ VOSWINKEL, S./ WAGNER, G. (Hrsg.): Anerkennung und Arbeit. Konstanz, 193-216.

KRÜGER, H. (1995): Dominanzen im Geschlechterverhältnis: Zur Institutionalisierung von Lebensläufen. In: BECKER-SCHMIDT, R./ KNAPP, G.-A. (Hrsg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt a.M./ New York, 195-219.

KÜHL, S. (2000): Grenzen der Vermarktlichung. Die Mythen um unternehmerisch handelnde Mitarbeiter. In: WSI Mitteilungen, 12, 818-828.

LANGFELDT, B. (2009): Subjektorientierung in der Arbeits- und Industriesoziologie. Theorien, Methoden und Instrumente zur Erfassung von Arbeit und Subjektivität. Wiesbaden.

MARX, K. (1988): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Band 1. Berlin.

MATTHIES, H. (2005): „Entrepreneurshipping“ in unvollkommenen Märkten – das Beispiel der Wissenschaft. In: LOHR, K./ NICKEL, H. M. (Hrsg.): Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen. Münster, 149-179.

MAYER-AHUJA, N./ WOLF, H. (2005): Arbeiten am Netz: Formen der Selbst- und Fremdbestimmung bei Internetdienstleistern. In: MAYER-AHUJA, N./ WOLF, H. (Hrsg.): Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie. Berlin, 61-108.

METZ-GÖCKEL, S. (1998): Mikropolitik in den Geschlechterbeziehungen: Selbstvertrauen, Anerkennung und Entwertung. In: GEISSLER, B./ OECHSLE, M. (Hrsg.): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. Opladen, 259-279.

MIKL-HORKE, G. (2000): Industrie- und Arbeitssoziologie. München.

MOLDASCHL, M./ SAUER, D. (2000): Internalisierung des Marktes – Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: MINNSEN, H. (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin, 205-224.

MOLDASCHL, M./ VOß, G. G. (2002): Subjektivierung von Arbeit. München/ Mering.

MOOSBRUGGER, J. (2008): Subjektivierung von Arbeit: Freiwillige Selbstaussbeutung. Ein Erklärungsmodell für die Verausgabungsbereitschaft von Hochqualifizierten. Wiesbaden.

MÜLLER, H.-P. (2005): Lebensführung durch Arbeit? Max Weber und die Soziologie von Arbeit und Beruf heute. In: LOHR, K./ NICKEL, H. M. (Hrsg.): Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen. Münster, 17-33.

OCHSENFELD, F. (2012): Gläserne Decke oder goldener Käfig: Scheitert der Aufstieg von Frauen in erste Managementpositionen an betrieblicher Diskriminierung oder an familiären Pflichten? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 64, H. 3, 507-534.

OSTNER, I./ BECK-GERNSHEIM, E. (1979): Mitmenschlichkeit als Beruf. Eine Analyse des Alltags in der Krankenpflege. Frankfurt am Main/ New York.

PÄTZOLD, G. (2013): Berufe als Vergesellschaftung menschlicher Tätigkeit und als Handlungschancen. In: PAHL, J.-P./ HERKNER, V. (Hrsg.): Handbuch Berufsforschung. Bielefeld, 253-264.

PEUCKERT, R. (2008): Familienformen im sozialen Wandel. Wiesbaden

PFEIFFER, S. (2003): Informatisierung, Arbeitsvermögen und Subjekt – Konzeptuelle Überlegungen zu einer emanzipationsorientierten Analyse von (informatisierter) Arbeit. In: SCHÖNEBERGER, K./ SPRINGER, S. (Hrsg): Subjektivierete Arbeit: Mensch – Technik – Organisation in einer entgrenzten Arbeitswelt. Frankfurt am Main/ New York, 182-210.

PFEIFFER, S. (2004): Arbeitsvermögen. Ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung. Wiesbaden.

PONGRATZ, H. J./ VOß, G. G. (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin.

POPITZ, H./ BAHRDT, H. P./ JÜRES, E. A./ KESTING, H. (1972): Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Tübingen.

PROJEKTGRUPPE „ALLTÄGLICHE LEBENSFÜHRUNG“ (Hrsg.) (1995): Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen.

SAUER, D./ DÖHL, V. (1994): Arbeit an der Kette. Systemische Rationalisierung unternehmensübergreifender Produktion. In: Soziale Welt, 45, H. 2, 197-215.

SONNET, C. (2012): Generation Y erobert den Arbeitsmarkt. In: Handelsblatt vom 24.02.2012. Online: <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/buero-special/karriere-generation-y-erobert-den-arbeitsmarkt/6224174.html> (26-07-2013).

TRAUE, B. (2010): Das Subjekt in der Beratung: Zur Soziologie einer Psycho-Technik. Bielefeld.

VOß, G. G./ PONGRATZ, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50, H. 1, 131-158.

WEBER, M. (1951): Wissenschaft als Beruf. In: WEBER, M. (Hrsg.): Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Tübingen, 566-597.

WEBER, M. (1980): Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen.

WEBER, M. (1981): Die protestantische Ethik I. Eine Aufsatzsammlung. Gütersloh.

WOLF, H. (1999): Arbeit und Autonomie. Ein Versuch über Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion. Münster.

ZIEGLER, J. (2002): Zwischen Karriere und Familie. Eine Untersuchung über österreichische Führungskräfte. Wien.

Zitieren dieses Beitrags

LANGFELDT, B. (2013): Warum die Beforschung der Subjektivierung von Erwerbsarbeit eine gendersensible Perspektive erfordert. In: *bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Workshop 01*, hrsg. v. MOLZBERGER, G./ ELSHOLZ, U., 1-21.

Online: http://www.bwpat.de/ht2013/ws01/langfeldt_ws01-ht2013.pdf

Die Autorin



Dr. BETTINA LANGFELDT

Professur für Methoden der empirischen Sozialforschung und Statistik
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

Holstenhofweg 85, D-22043 Hamburg

E-mail: bela@hsu-hh.de

Homepage: <http://www.hsu-hh.de/methoden//>