**Zusammenfassung der Folien, Arbeitssoziologie, ss 2015, by Anny**

# KARL MARX

Die Ware:

* Waren sind Produkte selbstständiger, unabhängiger Privatarbeiten im Rahmen der gesellschaftlichen Teilung der Arbeit
* Unterscheidung zwischen Gebrauchswert und Tauschwert
  + Gebrauchswert: Nützlichkeit eines Dings, quantitative Bestimmtheit vorausgesetzt (dutzend Uhren, Tonne Eisen…) verwirklicht sich im Gebrauch/Konsumation
  + Tauschwert: quantitatives Verhältnis eines Gebrauchswertes einer Art gegen Gebrauchswerte anderer Art, wechselt mit Zeit und Ort
* Der Wert der Ware wird durch die Arbeitszeit gemessen
* Fetischcharakter der Warenwelt: „dass sie den Menschen die gesellschaftlichen Charaktere ihrer eigenen Arbeit als gegenständliche Charaktere der Arbeitsprodukte selbst, als gesellschaftliche Natureigenschaften dieser Dinge zurückspiegelt“ „Indem sie ihre verschiedenartigen Produkte einander im Austausch als Werte gleichsetzen, setzen sie ihre verschiedenen Arbeiten einander als menschliche Arbeit gleich“

Die Verwandlung von Geld in Kapital und Kapitalverwertung:

* Einfache Warenzirkulation: Ware – Geld – Ware (W – G –W)
* Zirkulation des Geldes als Kapital: G – W – G, G – W – G‘
* Der Warenaustausch (Austausch von Äquivalenten) bildet keinen Mehrwert, schafft keinen Wert
* Wertveränderung nicht aus Kauf oder Verkauf, sondern nur aus Verbrauch der Ware möglich
* Gebrauchswert der Ware Arbeitskraft
* Ware, die Quelle von Wert ist: Arbeitsvermögen oder Arbeitskraft Kapitalistische Lohnarbeit:
* Kapital = Geldvermögen, dass über den Kauf von Arbeitsvermögen und Produktionsmitteln Gewinn erzeugen soll; wenn alle Waren zu ihrem eigentlichen Wert vertrieben werden, also auch die Produktionsmittel, muss an anderer Stelle gespart werden können, um Gewinn zu erzeugen: am Arbeitsvermögen!
* Arbeit = ist eine entscheidende Eigenschaft des Menschen als Naturwesen, „Selbsterzeugung des Menschen“ -- Prozess zwischen Mensch und Natur, „Stoffwechsel mit der Natur durch seine eigene Tat“ -- spezifisch menschlich: Resultat von Beginn an in der Vorstellung des Arbeiters, also ideell, vorhanden
* Im kapitalistischen Produktionsprozess: „Der Gebrauch der Arbeitskraft ist die Arbeit selbst. Der Käufer der Arbeitskraft konsumiert sie, indem der ihren Verkäufer arbeiten lässt.“ (Marx 1962 (1890): S. 192)
* Arbeit „unter der Kontrolle des Kapitalisten“ und „Produkt ist Eigentum des Kapitalisten“

1. 1

Arbeitsprozess:

* + „zweckmäßige Tätigkeit“ zur Veränderung des Arbeitsgegenstandes unter Verwendung von Arbeitsmitteln (Werkzeugen), „zur Herstellung von Gebrauchswerten, Aneignung des Natürlichen für menschliche Bedürfnisse“ … „allen seinen Gesellschaftsformen gleich gemeinsam“

Verwertungsprozess:

* + „Er will nicht nur einen Gebrauchswert produzieren, sondern eine Ware, nicht nur Gebrauchswert, sondern Wert, und nicht nur Wert, sondern auch Mehrwert.“ (…)“Wie die Ware selbst Einheit von Gebrauchswert und Wert, muß ihr Produktionsprozeß Einheit von Arbeitsprozeß und Wertbildungsprozeß sein.“ (Marx 1962 (1890): S. 201)

Arbeitsprozess und Verwertungsprozess:

* + „Erstens will er (der Kapitalist) einen Gebrauchswert produzieren, der einen Tauschwert hat, einen zum Verkauf bestimmten Artikel, eine Ware. Und zweitens will er eine Ware produzieren, deren Wert höher als die Wertsumme der zu ihrer Produktion erheischten Waren, der Produktionsmittel und der Arbeitskraft, für die er sein gutes Geld auf dem Warenmarkt vorschoß.“ (Marx 1962 (1890): S. 201)

Produktion von Mehrwert:

* + Durch Verlängerung des Arbeitstages (absoluter Mehrwert)
  + Durch Verkürzung der notwendigen Arbeitszeit durch Verbesserung der Produktionsweise (relativer Mehrwert)

Spezifisch kapitalistische Produktionsweise:

* + „Formelle Subsumtion“ der Arbeit unter das Kapital: Handwerker arbeiten wie zuvor, aber nun als Lohnarbeiter = Arbeitsvertrag
  + „Reele Subsumtion“: Veränderung der Methoden, Mittel und Bedingungen der Produktion, Maschine ersetzt Mensch (Unterwerfung)
  + Subsumstion=Klassifikationslogik

# MAX WEBER

Von der Machtasymmetrie auf dem Arbeitsmarkt zur betrieblichen Herrschaft:

* + “ »Herrschaft« (…) ist eines der wichtigsten Elemente des Gemeinschaftshandelns. (…) Das Bestehen von»Herrschaft« spielt insbesondere bei den ökonomisch relevantesten Gebilden der Vergangenheit und der Gegenwart: der Grundherrschaft einerseits, dem kapitalistischen Großbetrieb andererseits, die entscheidende Rolle.”
  + Auf dem Arbeitsmarkt: Ökonomische Macht aus monopolistischer Lage; Interessenkonstellation; Tauschbeziehung und formal freie Kontrakte
  + Im Betrieb: Herrschaft kraft Autorität (Befehlsgewalt und Gehorsamspflicht)

1. 2

Macht und Herrschaft:

* + Macht: „soziologisch amorph“ („alle denkbaren Qualitäten eines Menschen und alle denkbaren Konstellationen können jemand in die Lage versetzen, seinen Willen in einer gegebenen Situation durchzusetzen“)
  + Herrschaft: Tatbestand, „daß ein bekundeter Wille (‚Befehl‘) des oder der ‚Herrschenden‘ das Handeln anderer (des oder der ‚Beherrschten‘) beeinflussen will und tatsächlich in der Art beeinflußt, daß dies Handeln, in einem sozial relevanten Grade, so abläuft, als ob die Beherrschten den Inhalt des Befehls, um seiner selbst willen, zur Maxime ihres Handelns gemacht hätten (‚Gehorsam‘).“

Herrschaft, Disziplin, “Organisation”

* + Herrschaft: die Chance, für einen Befehl bestimmten Inhalts bei angebbaren Personen Gehorsam zu finden; Unterscheidung von Herrschaftstypen nach Legitimitätsgründen
  + Disziplin: die Chance, kraft eingeübter Einstellung für einen Befehl prompten, automatischen und schematischen Gehorsam bei einer angebbaren Vielheit von Menschen zu finden

„Dass der Gehorsam kraft (…) Werkstattdisziplin formal ‚freiwillig‘ ist, ändert an der Tatsache, daß auch Werkstattdisziplin Unterwerfung unter eine Herrschaft ist, nichts.“ (Max Weber 2010 (1922): 158)

* + Herrschaft durch „Organisation“ Die rational-legale Herrschaft:
  + Positives („gesatztes“) Recht; Kosmos abstrakter Regeln; sachliche, unpersönliche Ordnung; Gehorsam nicht dem „Herrn“ gegenüber, sondern der unpersönlichen Ordnung
  + „Herrschaft durch Verwaltung“
  + Musterbeispiele: staatliche Verwaltung und kapitalistische Wirtschaftsunternehmen
  + „Der reinste Typ der legalen Herrschaft ist diejenige mittelst bureaukratischen Verwaltungsstabs“
  + Bürokratischer Staat und Kapitalismus Merkmale der Bürokratie:
  + feste, durch Regeln geordnete Zuständigkeiten
  + Amtshierarchie und Instanzenzug
  + Amtsführung nach generellen Regeln
  + Aktenmäßigkeit (Büro) = Schriftlichkeit
  + hauptberuflich Beschäftigte
  + Lebensunterhalt aus Arbeitseinkommen
  + Arbeitsteilung
  + professionelle Ausbildung
  + Laufbahnen
  + Dienst- und Fachaufsicht

1. 3

Effizienz der Bürokratie:

* + Entscheidungen nach allgemeinen Kriterien („ohne Ansehen der Person“)
  + BeamtInnen als ExpertInnen im Zuständigkeitsbereich („Fachausbildung“)
  + Befähigung wird durch Prüfungen beurteilt
  + hauptberufliche Ämter reduzieren Korruption Ineffizienzen der Bürokratie:
  + formal rationale Sachlichkeit versus materielle Gerechtigkeit (Weber: „formal rationalste Form der Herrschaftsausübung“; ebenda S.721)
  + rein formales Gehorsamsverhältnis „ohne Rücksicht auf die eigene Ansicht über den Wert oder Unwert des Befehls als solchem“
  + Gefahr der Ziel-Mittel-Verschiebung, Selbstzweck der Regeln, d.h., die eigentlichen Ziele geraten in Vergessenheit, weil nur auf die Mittel zur Erreichung fokussiert wird
  + bürokratischer Zirkel (Michel Crozier) besagt, dass die Lösungsmöglichkeiten für Probleme mit der Bürokratie nicht eingeschränkt sei; Weber sah in der Bürokratie, weil er sie analysierte, den Endpunkt der Entwicklung; Crozier kritisert ihn unter wertrationalen Gesichtspunkten
  + enge Spezialisierung, „Fachmenschentum“
  + Einschränkung der Eigeninitiative, Entfremdung

„Gehäuse der Hörigkeit“:

* + Rationalisierungsprozess: Institutionen werden zu „stahlharten Gehäusen“ mit Eigenleben
  + Rechenhaftigkeit, Entpersönlichung: „…jeder Arbeiter wird zu einem Rädchen in dieser Maschine…“
  + Fachschulung und Fachprüfung: Monopolisierung der Stellen zugunsten der Besitzer der Bildungspatente; Zurückdrängung der Begabung zugunsten des Besitzes

Vor- und Nachteile bürokratischer Organisation:

* Kalkulierbarkeit, Regelhaftigkeit VS Ziel-Mittel-Verschiebung, Entfremdung
* Kontrollierbarkeit durch Zentralisierung VS mangelnde Autonomie in der Arbeit, lange Entscheidungswege
* Formal rationale Sachlichkeit VS keine materielle Gerechtigkeit
* Laufbahnen VS Abhängigkeit
* Expertentum im Aufgabenbereich VS enge Spezialisierung Bürokratie und Arbeit:
  + Betriebliche Herrschaft: „Verwaltungsstab“ der Angestellten, „Herrschaft als Verwaltung“, Legitimation
  + Bürokratie als Arbeitsorganisation: Gestaltung der Verwaltungsarbeit, Bürokratie versus PostBürokratie
  + „Bürokratische Kontrolle“ (Edwards): Einbindung der Arbeitenden über formale Regeln für Gehälter, Personalbeurteilung, Aufstiegswege etc.

1. 4

# Labour Process Debate:

* + Wiederentdeckung des Arbeitsprozesses in der marxistisch orientierten Soziologie, Anwendung der Konzepte von Marx auf das 20. Jahrhundert
  + Taylorism: „Separation of conception and execution“ =scientific management, System der Arbeitsgestaltung
  + Wissenschaft und Mechanisierung: „… in der kapitalistischen Produktionsweise sind neue Methoden und neue Maschinen Teil der Bemühungen des Managements, den Arbeitsprozess als einen von Arbeitern gelenkten Prozess aufzulösen und als einen vom Management gelenkten Prozess wiedererstehen zu lassen“ (Braverman 1980)
  + Braverman (1974): Automation führt nicht zu Höherqualifizierung ->genereller Trend zu

„deskilling“ durch Veränderungen in Technologie und Arbeitsorganisation

* + Deskilling: Dequalifizierung der Arbeit; besagt, dass die Bestrebungen, Kosten zu senken und Produktivität zu steigern in kapitalistischen Unternehmen notwendigerweise zu einer Vereinfachung der Arbeit führen, denn dequalifizierte Arbeit ist sowohl billiger als auch leichter zu kontrollieren
  + Management: Koordination und Herrschaft
    - „Deskilling debate“ (Thompson 1989: 89ff.): zwar Tendenz, aber Grenzen der Dequalifizierung; differenzierte Arbeiterschaft, vielfache Spezialisierungen;

„degradation of work“, social construction of skill

* + - Control and resistence: Ist kapitalistische Produktionsorganisation notwendigerweise tayloristisch?

# Prinzipien des Taylorismus:

1. Trennung von Planung und Ausführung der Arbeit, Zeit- und Bewegungsstudien ->Enteignung des Erfahrungswissens der ArbeiterInnen , One-best-way-Prinzip (Trennung von Hand- und Kopfarbeit) optimale Gestaltungsmöglichkeit eines Arbeitsganges
2. Hoher Grad an Arbeitsteilung, Zerstückelung der Arbeit in kleine Vorgänge, Rationalisierung der Arbeit
3. Selektion und Anlernen der Arbeitskräfte, Auswahl geeigneter Arbeitskräfte, Spezialisierung durch spezifisches Anlernen
4. Pensum und Leistungslohn: Geld als Motivationsfaktor, Bezahlung abhängig von der erbrachten Leistung
5. „Wissenschaftliche Betriebsführung“ statt Interessenkonflikte

Wandel der Kontrollformen:

* + Fox (1974): Abwärtsspirale des Misstrauens ‚high Trust relations‘ ->‚Low trust relations‘ -

>wenig Erfolg ->Vertiefung der ‚ Low trust relations‘

* + Friedman (1977): „direkte Kontrolle“ (Massenproduktion, schlecht organisierte Arbeitende) versus „verantwortliche Autonomie“ (Spielräume für kreativen Beitrag der qualifizierten Arbeitenden, Gewerkschaftseinfluss, interne Arbeitsmärkte); Tendenz zu verantwortlicher Autonomie
  + Edwards (1979): „Contested (angefochten) Terrain“ Widersprüche in kapitalistischen Kontrollformen, Widerstand der Arbeitenden ->historischer Prozess des Wandels von Kontrollformen, zuvor: persönliche Kontrolle des Unternehmers über die Arbeitenden, dann:

1. 5

„bürokratische Kontrolle“ = Einbindung der Arbeitenden durch dauerhafte Beschäftigung und Aufstiegsmöglichkeiten, also einer spezifischen, bürokratischen Personalpolitik

persönliche Kontrolle, hierarchische Kontrolle ->strukturelle, technische Kontrolle -

>bürokratische Kontrolle

* + Kapitalakkumulation, Transformationsproblem -> Notwendigkeit der Managementkontrolle……aber keine spezifische, notwendige Kontrollform ableitbar
  + Dilemma zwischen möglichst großer Kontrolle und Notwendigkeit der Einwilligung und der freiwilligen Beiträge der Arbeitenden
  + Widerstand und Reaktionen auf Widerstand

→ verschiedene Kontrollformen, dynamische Entwicklung

→ Dimensionen von Kontrolle und Kombination von Kontrollstrukturen

* + Thompson, Paul (1989): The Nature of Work. An Introduction to the Debates on the Labour Process, Macmillan

The Core of Labour Process Theory (Thompson (1989), Thomson/Vincent (2010):

1. Labour and the capital-labour relationship are privileged in the analysis
2. Logic of capital accumulation-> constantly revolutionizing production; no determinate effect on any specific feature of the labour process, but constraints (beschränkt) on capital
3. Market mechanisms alone cannot regulate the labour process -> control imperative: systems of management to reduce the indeterminacy (Unbestimmtheit) gap; specifies nothing about the nature of level of control
4. Social relations in the workplace: structured antagonism, but capital must seek creativity and cooperation from labour; workers‘ responses from resistance to accomodation, compliance and consent

Ist der Arbeitsmarkt ein Markt?

* + Kein freier Markt, denn der Preis bildet sich nicht nur durch Angebot und Nachfrage; durch gesellschaftliche Institutionen reguliert:
    - Regeln für Eintritt, Qualifizierung, Mobilität
    - inhaltliche und prozedurale Regeln für Entlohnung, Arbeitszeit, Mitbestimmung
    - Systeme für soziale Sicherheit-> Begrenzung der Konkurrenz, Reduktion des Warencharakters der Arbeitskraft („DeKommodifizierung“)
    - „Institutionalisierung des Klassenkonflikts“ (Geiger)

Wohlfahrtsstaatliche Regulierung des Arbeitsmarkts:

(De-Kommodifizierung ->gesellschaftliche Institution Normalarbeitsverhältnis)

* + Schutz vor Arbeitsmarktrisiken für Arbeitskräfte
  + Schutz bei Arbeitsunfähigkeit (und Kontrolle der Arbeitsbereitschaft)
  + Schutz vor Überforderung, Erhalt der Arbeitsfähigkeit Arbeitsmarktinstitutionen:
  + Qualifikation: Ausbildung - Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten, Lernen von Symbolsystemen, Regeln und Routinen, berufliche Sozialisation; Risiko der Entscheidung für spezialisierten Ausbildungsgang

1. 6
   * Beruf: institutionalisierte Verbindung von spezifischen Qualifikations- und Tätigkeitsbündeln, gesellschaftlich anerkannter Status, anerkannte Handlungskompetenz
   * Funktionen des Kollektivvertrags
     + Schutzfunktion
     + Friedensfunktion
     + Verteilungsfunktion
     + Kartellfunktion
     + Produktivitätssteigerung Ist der Arbeitsmarkt ein Markt?
   * Segmentierung in Teilarbeitsmärkte
   * nur Ausnahmen entsprechen neoklassischem Marktmodell (Fehlen institutioneller Regelungen)
   * Teilarbeitsmärkte in verschiedener Form durch gesellschaftliche Institutionen reguliert
   * am nächsten kommt dem freien Markt der informelle AM: Schwarzmarkt, Arbeitsstrich Segmentierte Arbeitsmärkte:
   * Kein einheitlicher Arbeitsmarkt, sondern mehrere getrennte Teilarbeitsmärkte, unterschiedliche Kontrollformen, begrenzte Mobilität, soziale Schließung
   * Segmentiert: Nebeneinander von geschützter und prekärer Beschäftigung
   * USA: dualer AM, D&Ö: große Bedeutung der dualen Berufsausbildung (Lehre) und der Facharbeit, „diversifizierte Qualitätsproduktion“, Kündigungsschutz, Kollektivverträge und Mitbestimmung, D: nach Qualifikation der Arbeitenden Aufteilung in betriebsspezifischen/internen und fachspezifischen/beruflichen AM sowie unstrukturierter AM (Sengenberger 1987)

# Segmentierte Arbeitsmärkte: (Lutz & Sengenberger 1987)

1. Unstrukturierte Arbeitsmärkte: =negativer Fall, Fehlen institutioneller Regelungen und formaler Qualifikationsanforderungen =neoklassisches Marktmodell (Löhne sind niedrig und werden individuell und ergebnisbezogen festgelegt), leicht erlernbare Jobs, austauschbare Arbeitskräfte, sehr niedrige Bindung, hohe externe Flexibilität (Markt am nächsten) seit 1990er Jahre deutlich zugenommen

Beispiele: Saisonarbeit in der Landwirtschaft, Textil- und Bekleidungsindustrie, Lederverarbeitung und Elektroindustrie, Handel und Gastronomie

1. Fachliche (berufliche) Arbeitsmärkte: institutionell strukturiert, Grundlage ist die Bestimmung eines Berufsbildes, Eintritt von Zertifikaten abhängig, „maßgeschneiderte“ Qualifikation, höhere Löhne, zwischenbetriebliche Mobilität, Spielräume der Personalanpassung

Beispiele: duale System der Berufsausbildung (Lehre, HTL) Handwerks- Industrie- und Handelskammern reguliert, Märkte der freien und professionellen Berufe

1. Betriebsinterne Arbeitsmärkte: ein zentrales, institutionelles Merkmal, interne Qualifizierung und Allokation der Arbeitskräfte, Bevorzugung bereits Beschäftigter, bis auf Einstiegsarbeitsplätze von externem Arbeitsmarkt abgeschirmt, langfristige Bindung an den Betrieb, Beschäftigungsgarantie, langfristige Perspektive

Interne Mobilitätsketten:

1. 7
   * vertikale Mobilität nach Alter, Erfahrung und Leistung
   * horizontale Mobilität auf gleicher Hierarchiestufe, meist informell Flexible (Atypische) Beschäftigung, formelle und informelle Arbeit:

* Geringfügig Beschäftigte (steigt)
* Freie Dienstverträge (sinkt)
* Geringfügig freie Dienstverträge (sinkt)
* Neue Selbstständige (steigt)

# Fragmentierte Beschäftigung:

* Unterschiedliche Regulierungsniveaus, segmentierte Arbeitsmärkte-> Anreiz für Aus- und Verlagerung
* Gleiche Arbeit, unterschiedliche Bedingungen:
  + gleicher Arbeitgeber / gleicher Ort / andere Verträge
  + gleicher Ort / gleiche Organisation / anderer Arbeitgeber
  + anderer Ort / andere Arbeitgeber
  + gleicher Arbeitgeber / gleicher Ort / anderer Auftraggeber…
* Verschiedene Kategorien von Beschäftigten („alte“ – „neue“; NAV – freie Dienstverträge; Leiharbeitskräfte; Selbständige etc.)
* Ungleichheit, fehlende Zugehörigkeit, fehlende Solidaritäten
* Strukturprobleme und Schwächung der Interessenvertretungen der Arbeitenden
* Rückwirkung: Aushandlung von Zugeständnissen der Stammbelegschaften Flexibilisierung der Arbeit:



* Intern-extern
* Numerisch-funktional

# Prekarität – sozialstrukturell:

* Robert Castel: Dimensionen der Integration
  + Achse der Integration durch Arbeit:

stabile Beschäftigung – prekäre Beschäftigung – Ausschluss aus Arbeit

* + Achse der Integration in Beziehungsnetzwerke der Familie und Gemeinschaft: solide Verankerung – Brüchigwerden der Beziehungen – soziale Isolation
* Robert Castel: Zonen unterschiedlicher sozialer Kohäsion
  + Zone der Integration: stabiles Arbeitsverhältnis und solide soziale Beziehungen
  + Zone der Verwundbarkeit: instabile Zwischenzone – prekäre Arbeit und fragile Unterstützung
  + Zone der Entkopplung: Fehlen produktiver Tätigkeit und soziale Isolation

# Was ist prekäre Arbeit?

* keine oder geringe Beschäftigungssicherheit
* niedriges, nicht existenzsicherndes Einkommen
* mangelnde soziale Absicherung
* fehlende kollektive Vertretung

1. 8
   * mangelhafter Gesundheitsschutz

(u.a. Europäisches Parlament 2010)

rechtliche und soziale Standards werden unterschritten

soziale Verwundbarkeit, Gefährdung gesellschaftlicher Teilhabe Ursachen der Prekarisierung:

1. Abbau kollektiver Rechte, De-Regulierung
2. Auslagerung, Wertschöpfungsketten
3. Globalisierung und Finanzmarkt-Kapitalismus
4. Umbau des öffentlichen Sektors
5. Form der Integration der Frauen in die Erwerbsarbeit
6. Migration und Integrationspolitik
7. Arbeitslosigkeit und aktivierende Arbeitsmarktpolitik

# National Work Time Regimes:

* + “Sets of legal, voluntary and customary regulations which influence work time practice”
    - Limit or extend work hours for full-timers
    - promote or discourage (abwehren) part-time work and unsocial hours working
    - influence the terms and conditions under which overtime, unsocial hours or atypical work contracts are undertaken (Rubery, Smith, Fagan 1998)

Regulierung der Arbeitszeit:

* + Tägliche, wöchentliche oder jährliche Arbeitszeit - geregelt in:
    - nationaler Gesetzgebung oder nationalen Kollektivverträgen
    - branchenweiten Kollektivverträgen
    - betrieblichen Vereinbarungen
    - Einzelverträgen Entwicklungstrends der Arbeitszeit:
  + Entstandardisierung und Ausdifferenzierung: Dauer und Lage der Arbeitszeit
  + Geschlechterunterschiede: gender time gap
  + Flexibilisierung und Verlängerung: Variable Arbeitszeiten, Entgrenzung von Arbeit Variable Arbeitszeiten:
  + Aufweichen industrieller Zeitstrukturen (z.B. Gleitzeit)
  + Flexibilisierung der Arbeitszeit zur Einsparung von Personalkosten; „forcierte Arbeitszeitflexibilisierung“ ab den 1980er Jahren
  + Verbetrieblichung der Arbeitszeitregulierung, Durchrechnungszeiten, Jahresarbeitszeiten
  + Subjektivierung, Selbststeuerung und Selbstorganisation, Individualisierung
  + „Vertrauensarbeitszeit“ (Böhm et al. 2004) Entgrenzung von Arbeit (Beispiele):

 =Grenzen der Arbeit verschwimmen, Strukturierung fällt weg

1. 9
   * Arbeitszeit einer Architektin 40 bis 60 Stunden pro Woche
   * Halben Tag verplanen, halber Tag offen lassen
   * Arbeitsplatz und Zeit flexibel, Wochenendtermine, Privates und Berufliches kombinieren
   * Überlagerung von beruflichen und privaten Kontakten - Freunde und ArbeitskollegInnen
   * Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – Kettenreaktion von einem in das Andere

**Virtual work“ Digitale, entgrenzte Arbeit** („immer und überall“):

* + Digitalisierung und Vernetzung
  + Neue Bürokonzepte – ‚hot desking‘ = eine space sharing-Variante, ein Arbeitsplatz wird von mehreren Mitarbeitern genutzt, Voraussetzung: Mobilität von Daten & Telefonnummern, zB. AußendienstmitarbeiterInnen
  + Mobiles Arbeiten
  + Zeitliche Entgrenzung
  + Beschleunigung
  + Arbeiten im Urlaub, im Krankenstand, Besitz eines Diensthandys (kein privates mehr), Zugang zu Firmennetzwerk, arbeiten außerhalb der Normalarbeitszeit mit Handy oder Laptop

# Formen von Entgrenzung:

* + Dezentrale, vernetzte Unternehmen (Referenz: Integriertes Unternehmen)
  + Flexible Erwerbsformen (Ref.: Normalarbeitsverhältnis)
  + Selbstorganisation und subjektivierte Arbeit (Ref.: Fremdorganisierte Arbeit)
  + Verschränkung von Arbeit und Leben (Ref.: Trennung von Erwerbsarbeit und Leben)
  + Mobile und virtuelle Arbeit (Ref.: Betrieb) Arbeitszeitverkürzung:
  + Unterbrechung der Arbeitszeitverkürzungen in 1980er Jahren
  + Produktivitätssteigerungen gingen weiter
  + höchste Arbeitslosigkeit in der 2. Republik, starkes Wirtschaftswachstum unrealistisch und unerwünscht
  + neuer Schub der Automation und der Selbstbedienung zu erwarten
  + weitere unbewältigte gesellschaftliche Herausforderungen:
    - demografischer Wandel, längerer Verbleib in Erwerbsarbeit
    - Weiterbildung, lebenslanges Lernen
    - Gesundheit erhalten
    - Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gleichstellung o politisches und zivilgesellschaftliches Engagement o Aufrechterhalten sozialer Beziehungen

# Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens:

Ostner 1978, Beck-Gernsheim 1980

* + Fähigkeiten wie Empathie, Fürsorglichkeit, Intuition, Geduld, welche qua Sozialisation nicht zuletzt in Familie und Hausarbeit erworben würden und die Berufswahl von Frauen beeinflussten

1. 10
   * Fähigkeit von Frauen würde gleichzeitig genutzt und entwertet werden (unentgeltliche Nutzung des kulturellen Kapitals)
   * Von Soziologie angenommen, in der Frauen- und Geschlechterforschung in den 1980er verworfen
   * Der Ansatz erklärt große Teile der Ungleichheit und beinhaltet eine aktive Komponente:

„Nutzung der Fähigkeiten“; Problem der Naturalisierung z.B. der „mütterlichen Liebe“, die als

„natürliche“ Eigenschaft weniger wert ist als eine „professionell“ erworbene und zur Legitimation von Unterschieden in der Bezahlung dient

* + Kritik:
    - Anforderungen der Betriebe bleiben unterbelichtet
    - Ausschnitt von Fähigkeiten wird stereotyp als weiblich klassifiziert
    - keine Klärung des Zusammenhangs von Arbeitsvermögen und Arbeitsanforderungen

# Die „doppelte Vergesellschaftung“ von Frauen (Becker-Schmidt 1980):

* + Gegenentwurf zum Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens
  + Vergesellschaftung in Haus- und Erwerbsarbeit, Doppelorientierung von Frauen auf Erwerbsarbeit und Familie (Produktion & Reproduktion)
  + Frauen stehen Arbeitsmarkt nur eingeschränkt zur Verfügung, „defizitäre Arbeitskräfte“

„Anderthalb-Personen-Beruf“ (Beck-Gernsheim 1980)

* + Gegensätzliche Anforderungen, Widersprüche-> Versuche der Vereinbarung führen zu Ambivalenzen auf beiden Seiten
  + Antizipierte (vorweggenommen) und tatsächliche Zuweisung von Hausarbeit an Frauen -> Arbeitsorganisation, Personaleinsatz, Chancenungleichheit
  + Aufteilung der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit heute? Alltägliche Lebensführung (Jurzcyk/Rerrich 1993):
  + Alltäglicher Zusammenhang der Aktivitäten der Menschen (Erwerbsarbeit, Familie, politisches Engagement, Weiterbildung, Freundschaft etc.) – „Breite des Lebens“
  + Lebensführung als aktive Konstruktion, als Leistung der Individuen: Wie werden verschiedene Arbeitsformen aufeinander bezogen und miteinander vereinbart?
  + Differenzierung der Lebensführung von Frauen (z.B. Delegation von Sorgearbeit) Herstellung von „Ortsunabhängigkeit“ in Dienstleistungsketten:
  + Dienstleistungen: Uno-actu Prinzip, interaktive Arbeit, Ko-produktion von Dienstleistung zwischen Arbeitskräften und KundInnen, gleichzeitige Anwesenheit-> ortsgebundene Arbeit
    - Modularisierung: Trennung der ortsgebundenen Arbeit von anderen Tätigkeiten (front-office versus back-office)
    - Kodifikation von Wissen, Digitalisierung von Information, Simulation physischer Gegenstände
    - Telekommunikation, entfernter Datenzugriff, globaler Informationsraum des Internet
    - Standardisierung von Tätigkeiten (Neo-Taylorismus), Verfahren, workflows, Dienste (‚Produkte‘), und Leistungsniveaus (SLA)
    - Module oder workpackages oder Arbeitsschritte als ‚black boxes‘

1. 11

o Räumliche Zentralisierung, Auslagerung und Verlagerung von Modulen Arbeit und Subjekt:

* + „Subjekt“:
    - gesellschaftlich beherrscht und geprägt
    - autonomes, aktives Individuum
  + „ Arbeitskraftperspektiv e“ versus „ Subjektperspektiv e“:
    - objektive Interessen als Lohnabhängige, wie Einkommen, Arbeitszeit, Erhalt der Gesundheit etc.
    - Arbeit als eine subjektive und sinnhafte Tätigkeit, Selbstbestätigung und Selbstbewertung
  + Arbeitsgestaltung, Rationalisierung: Arbeitende zunächst nur kalkulierbare Objekte, Subjektivität zunächst Störfaktor

Subjektivierte Arbeit:

* + Arbeitende: vom kalkulierbaren *Objekt* in rationalisiertem Gesamtprozess (Taylorismus, Fließbandproduktion) …
  + … zur gefragten Subjektivität (Engagement, Motivation, Gefühle, Kreativität, besondere Fähigkeiten und Fertigkeiten etc.) in
    - „Wissensarbeit“
    - „Dienstleistung“
    - automatisierter Produktion Formen von subjektivierter Arbeit:
  + erfahrungsgeleitet-subjektivierendes Arbeitshandeln (Böhle 1999), Subjektpotentiale weiblicher Beschäftigter (Knapp 1981)
  + „normative Subjektivierung“ (Baethge 1991): Menschen stellen höhere Ansprüche an die Arbeit, Suche nach Selbstdarstellung und Selbstverwirklichung
  + Kreativität, Motivation, Gefühle, Werte… - „ganze Person“ soll in die Arbeit eingebracht werden (Moldaschl/Sauer 2000, Böhle 1994)
  + Formen der Subjektivität (Kleemann/Matuschek/Voß 2002):
    - kompensatorische Subjektivität
    - strukturierende Subjektivität Subjektivierte Arbeit:
  + Doppelcharakter der Subjektivierung: eigene Subjektivität stärker in den Arbeitsprozess einbringen können <- -> Ausrichtung der Subjektivität an betrieblichen Zielen, Vereinnahmung der Subjektivität -> „Unterwerfungsthesen und Entfaltungsthesen“ (Holtgrewe 2003)

-eigene Vorstellungen verwirklichen (Entfaltung)

-Person mehr in Arbeitsprozesse einbeziehen (Unterwerfung)

* + „ Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/Pongratz 1998):
    - Selbst-Kontrolle
    - Selbst-Ökonomisierung

1. 12

o Selbst-Rationalisierung

Kritik: niedrige Verbreitung dieses Arbeitskrafttypus, Mehrheit arbeitet fremdbestimmt, inkrementeller (schrittweise Erhöhung) Wandel

Ambivalente Folgen der Subjektivierung:

* + eigene Subjektivität stärker in den Arbeitsprozess einbringen (Gewinn an relativer Autonomie, an Handlungsspielräumen)
  + umfassendere Nutzung der Person, zusätzliche Belastungen (z.B. Emotionsarbeit)
  + erhöhte Strukturierungsleistungen, Entgrenzung der Arbeit
  + Ausrichtung der Subjektivität an betrieblichen Zielen (Gefahr der Vereinnahmung, Selbstüberforderung als Kehrseite der Selbstverantwortung)
  + Gefahr der „Selbstorganisation der Überforderung“ (Kratzer 2003)

Anerkennung:

* + Anerkennung grundlegend für die Identität des Menschen und für Sozialbeziehungen
  + G.H.Mead: Wechselseitige Anerkennung – Voraussetzung für Identitätsentwicklung, für positiven Selbstbezug, „es (das Individuum) kann sich selbst nur achten, wenn es signifikanten Anderen begegnet, die ihm diese Achtung entgegenbringen“
  + Fehlen von Anerkennung (Missachtung, Abwertung, Nichtbeachtung):
    - schamhafte Selbstbeschränkung
    - Abweichendes Verhalten
    - Kampf für Anerkennung Formen der Anerkennung:

# Axel Honneth: (Modell von Anerkennung 1992, 1996)

* + Liebe/Freundschaft: affektive, emotionale Zuwendung
  + Recht: kognitive Achtung als (Rechts)Person
  + Solidarität: positiver Bezug auf besondere Eigenschaften und Fähigkeiten

Soziale Wertschätzung für die individuellen Leistungen und Fähigkeiten für die Gesellschaft

* + Wenn das Geldvermehren zu einer Dauerveranstaltung werden soll, als primärer Zweck, ist dennoch auf Anerkennungsbeziehungen angewiesen
  + Die Folgen wären: Protest, Aufkündigung von Engagement, Motivation und Mitarbeit und die Bildung einer Gegenkultur (Kotthoff 2000) ->Kontrollverlust

Vom (Arbeits)Vertrag zum Status:

* + T.H. Marshall (1950): Konzept des *Citizenship*
    - bürgerliche Rechte o politische Rechte o soziale Rechte
  + *Industrial Citizenship*: Institutionalisierung von Rechten unabhängig vom individuellen Arbeitsvertrag, Statusrechte kraft Mitgliedschaft, Bürgerrechte im Betrieb

1. 13
   * Reduktion des Warencharakters der Arbeitskraft (und damit der Machtasymmetrie am Arbeitsmarkt): „De-Kommodifizierung“ (Esping-Andersen 1990)
   * Betriebliche Sozialordnung, “Bürgerstatus im Betrieb” (Kotthoff) Soziale Wertschätzung.
   * Differenzierende Wertschätzung: auf Unterschiede zwischen Subjekten bezogen
   * Soziale Wertschätzung im Betrieb (Holtgrewe 2006): o In organisatorische Strukturen eingelassen o In Interaktionen vermittelt
   * Missachtung als soziale Geringsschätzung und Nicht-Beachtung
   * Formen der Wertschätzung: Von der “Würdigung” zur “Bewunderung” (Voswinkel 2001)
   * Differenzierte Wertschätzung in Abhängigkeit von Positionen, von Macht
   * Organisatorischer Wandel: “AnerkennungsgewinnerInnen und AnerkennungsverliererInnen”
   * “Kampf um Anerkennung”: umkämpfte symbolische Ordnungen, symbolisches Kapital Veränderte Anerkennungsverhältnisse:
   * Erosion des Status, vom Status zum Vertrag: Entwertung der Betriebsbürgerschaft, Verlust der „Familie Post“, „Wir sind einfach alle nur Nummern – und nur [noch] da zum Verkaufen.“
   * Verlust an symbolischem Kapital („wie ein Supermarktverkäufer“, „wie ein ganz normaler Zusteller“)
   * Arbeitshandeln kann verinnerlichten Statusnormen widersprechen-> Verletzung moralischer Werte, des Ehrgefühls („ich finde das abstoßend“)
   * Abnehmende Chancen in Interaktionen Wertschätzung zu erfahren
   * je nach beruflichem Habitus: Anpassung an die Umbrüche oder gravierende Leiden an der Unvereinbarkeit zwischen Dispositionen und neuen Arbeitsstrukturen

S. 14