

„Die Entgrenzung von Arbeit und Leben: Anerkennungsstrukturen für einen erweiterten Arbeitsbegriff“

Aktuelle Entwicklungen im Feld der Erwerbsarbeit weisen auf tief greifende Umbrüche in der individuellen Lebensführung hin. Wie eine Reihe von empirischen Studien zeigt, erodieren vormalig stabile Beschäftigungsverhältnisse zunehmend und werden unsicherer. Durch die weitgreifende Flexibilisierung von Arbeitszeiten, -orten, -qualifikationen nehmen Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf zu (Hielscher/Hildebrandt 2000; Kratzer 2003). Dieser Vorgang wird in der wissenschaftlichen Diskussion als Erosion des vormalig bestehenden „Normalarbeitsverhältnisses“ beschrieben. So werden atypische Beschäftigungsverhältnisse verbunden mit (temporärer) Erwerbslosigkeit zunehmend zum vorherrschenden Erwerbsmodell der Zukunft. Während die Rahmenbedingungen im Beschäftigungskontext unsicherer werden, wachsen in höher qualifizierten Berufen gleichzeitig die Ansprüche an eine Selbstverwirklichung durch die Erwerbsarbeit. Dies gilt im Besonderen für Frauen, die im Zuge der Modernisierung der Geschlechterverhältnisse das Berufskonzept als integralen Bestandteil ihrer Biographie übernehmen.

Die zunehmende Flexibilisierung von Erwerbsarbeit, ihre hohe individuelle Bedeutung in höher qualifizierten Bereichen, sowie die Modernisierung der Geschlechterverhältnisse verändern die traditionellen Arrangements zwischen Arbeit und Leben. Die veränderten Rahmenbedingungen und zentralen Entwicklungen in der Erwerbsarbeit werden im arbeits- und industriesoziologischen Diskurs vor allem durch die Konzepte der Entgrenzung und Subjektivierung gefasst, die die zunehmende Verschränkung von Erwerbsarbeit und Leben in den Blick nehmen.

- Das Konzept der Entgrenzung ist eng mit der Diskussion um Flexibilisierung verknüpft und bezeichnet das Verschwinden von Grenzen, die charakteristisch für das fordistische Produktionsmodell waren, wie z.B. feste Arbeitszeiten, -verträge und -orte (Kratzer 2003). Die Beschäftigten entwickeln individuelle Bewältigungsstrategien, um mit den veränderten Anforderungen umzugehen, ein zunehmender Grad an Selbstorganisation ist Ausdruck einer solchen Entwicklung. Idealtypisch wird der „entgrenzte Arbeitnehmer“ durch das Modell des sich selbst-kontrollierenden und sich selbst-ökonomisierenden ‚Arbeitskraftunternehmers‘ dargestellt, der sich in seiner individuellen Lebensführung schließlich selbst rationalisiert (vgl. Pongratz/Voß 2000). Durch diese Selbstorganisation und –kontrolle verändert sich der Status der Erwerbsarbeit, der sich im Gegensatz zur fordistischen Produktionsweise zunehmend mehr mit dem „Leben“ vermischt.
- Das Konzept der Subjektivierung beschreibt demgegenüber genau den veränderten individuellen Umgang der Beschäftigten mit der Erwerbsarbeit. Die zunehmende Subjektivierung von Arbeit

entsteht jedoch als zweiseitiger Prozess. Auf der einen Seite bringen die Beschäftigten subjektive und persönliche Eigenschaften und Kenntnisse in den Arbeitsprozess ein. Auf der anderen Seite wird dies gleichzeitig von den Arbeitgebern durch die eingeführten Arbeitsstrukturen gefordert: In zunehmenden Maße werden persönliche Kompetenzen, d.h. „soft skills“ und „social skills“ in den Arbeitsprozessen wichtiger. Durch die Einbindung der Fähigkeiten der „ganzen Person“ in Arbeitsprozesse steigt die Identifikation mit den Arbeitstätigkeiten. Durch diese Entwicklung bekommt die Erwerbsarbeit eine steigende Bedeutung für die individuelle Lebensführung, die Identitätsbildung und den eigenen Selbstwert. Generell wird in dieser Debatte die subjektive Komponente der Erwerbsarbeit stark betont, die insbesondere in hoch qualifizierten Berufen an Bedeutung gewinnt (vgl. Kleemann et al. 2003).

Aktuelle Befunde zeigen, dass zum einen im Sinne der Diskussion um Flexibilisierung und Entgrenzung die Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit zunehmend unsicher und unvorhersagbar geworden sind. Zum anderen scheint die Erwerbsarbeit im Sinne der Subjektivierung insbesondere in hoch qualifizierten Bereichen in der individuellen subjektiven Präferenz stark an Bedeutung gewonnen zu haben.

Die Verbindung von Arbeit und Leben wird unter diesen veränderten Rahmenbedingungen in vielfältigen neuen Arrangements auf individueller Ebene zwar geleistet, doch scheint die Schwerpunktsetzung eindeutig auf Erwerbsarbeit zu liegen, während andere Tätigkeiten in der individuellen Präferenz stark an Bedeutung verlieren. Gesellschaftlich wird dies relevant, da Aufgaben aus dem Bereich der Familie und dem Haushalt, die vormals traditionell von Frauen übernommen wurden, nicht mehr selbstverständlich abgedeckt werden. Daraus entstehen gesellschaftliche Problemfelder, da zum einen Tätigkeiten aus dem Bereich der Fürsorge, der Erziehung und Pflege nicht mehr bzw. nur noch rudimentär erfüllt werden. Zum anderen verweisen seitens der zumeist weiblichen Erwerbstätigen die individuellen Vereinbarkeitsarrangements von Arbeit und Leben auf hohe subjektive Kosten, die durch die Doppelbelastung der Anforderungen aus Familie und Beruf entstehen.

Der gegenwärtige in der Diskussion vorherrschende Blick auf Arbeit, der sich nur auf das Feld der Erwerbsarbeit begrenzt und notwendige Tätigkeiten aus dem Bereich des ‚Lebens‘ nicht integriert, greift dementsprechend zu kurz, um aktuelle gesellschaftliche Problemlagen zu beschreiben. Notwendig wird daher ein Arbeitsbegriff, der das „Ganze der Arbeit“ (Biesecker 2000), d.h. Arbeit und Leben umfasst. Bisher hat sich ein solches Verständnis von Arbeit nicht durchsetzen können, vielmehr ist die individuelle und gesellschaftsweite Orientierung an der Erwerbsarbeit bei beiden Geschlechtern sehr hoch.

Durch die gegenwärtige gesellschaftliche Verteilung von Anerkennung für Arbeit wird jedoch ausschließlich Erwerbsarbeit gestützt. Gleichzeitig erfahren alternative Arbeitsformen wenig Anerkennung. In Anlehnung an die Systematisierungen von Axel Honneth zu Anerkennung (vgl. Honneth 1994), der drei verschiedene Formen von Anerkennung - Liebe, Recht und Solidarität¹ - unterscheidet,

¹ Die Anerkennung durch Liebe findet sich in persönlichen Nahbeziehungen und bestärkt die Individuen in ihren Gefühlen und Bedürfnissen in der Familie und Freundschaft. Die gegenseitige Anerkennung individueller Freiheit durch die Mitglieder der Gesellschaft bildet die Grundlage für die Anerkennungsform Recht auf der Ebene des Staates. Solidarität bezeichnet die Anerkennung bestimmter Beiträge von Individuen zu

werden Unterschiede in der Anerkennung von Erwerbsarbeit und alternativen Tätigkeitsformen analysiert. Sollen Anerkennungsstrukturen für erweiterte Tätigkeitsformen geschaffen werden, so müssen sich diese in individuellen Relevanzsetzungen niederschlagen und Anerkennung im persönlichen Nahbereich bekommen (Honneth: Liebe). Eine wichtige Voraussetzung dafür stellt allerdings ihre gesellschaftliche Verankerung in Unternehmen und Staat dar. So müssen sie sich in der Unternehmenspolitik widerspiegeln und durch staatliche Vereinbarungen verankert werden (Honneth: Solidarität und Recht).

Für Gewerkschaften besteht Handlungspotenzial für einen erweiterten Arbeitsbegriff daher insbesondere in den Bereichen Arbeitszeiten, sozialer Sicherung und Entlohnung: Innovative, flexible Arbeitszeitmodelle (Sabbaticals, Langzeitkonten, Teilzeitarbeit) sowie Arbeitszeitverkürzungen stellen wichtige Maßnahmen dar, um gesellschaftliche Zeiten und Räume für Leben *und* Arbeit zu ermöglichen und damit ein *erweitertes Verständnis* von Arbeit zu schaffen. Förderlich für die Umsetzung dieser Forderungen sind angemessene soziale Sicherungs- und Entgeltformen, auch hier sollten innovative Modelle wie z.B. das Grundeinkommen zu Anwendung kommen. In Zeiten globaler Arbeitsmärkte wird ein wesentlicher Handlungsbedarf jedoch darin bestehen, den Spagat zwischen „guten“, dem Arbeiten *und* Leben förderlichen, Arbeitszeitregelungen und steigendem globalen Marktdruck zu bewältigen, ohne dass die Last zunehmend flexibler Arbeitszeiten das „Leben“ neben der Arbeit weiter verschwinden und prekär werden lässt.

Literatur

- Biesecker, Adelheid (2000): Kooperative Vielfalt und das "Ganze der Arbeit". Überlegungen zu einem erweiterten Arbeitsbegriff. Berlin.
- Hielscher, Volker/Hildebrandt, Eckart (2000): Die Ambivalenz flexibler Arbeitszeiten: Neue Abhängigkeiten vom Betrieb oder Zugewinn an Lebensqualität? In: Hildebrandt, Eckart in Zusammenarbeit mit Gudrun Linne (Hg.): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin, S. 129-149.
- Honneth, Axel (1994): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt am Main.
- Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, G. Günter (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der Diskussion. In: Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München und Mering, S. 57-114.
- Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin.
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2000): Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer - Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Minssen, Heiner (Hg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin, S. 225-247.

gesellschaftlichen Zielen, auf deren Grundlage eine Selbsteinschätzung eigener Befähigungen und Leistungen realisiert werden kann. Dies findet vor allem in Organisationen statt.