

# **G. Günter Voß**

# **Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit**

Denkwerkstätte Graz 2017  
„Intensivierung und Verteilung der Arbeit“  
22.-23.05. 2017



G. Günter Voß  
Prof. em. Technische Universität Chemnitz  
[www.ggv-webinfo.de](http://www.ggv-webinfo.de)  
g.g.voss@ggv-webinfo.de

# Worum geht es?



## ■ Thema

Strukturwandel von Arbeit (und Gesellschaft) und seine Folgen mit Bezug auf aktuelle Thesen der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie

## ■ Fünf Begriffe ... und gesellschaftsdiagnostische Fragen

- „*Entgrenzung*“ von Arbeit
- „*Subjektivierung*“ von Arbeit als Folge
- Ein neuer Leittypus von Arbeitskraft: Der „*Arbeitskraftunternehmer*“
- „*Neue Verelendung*“ - Gesellschaftliche Folgen der Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit
- Zum Ausblick: Subjektivierung als „Naturfrage“?

# Megatrends

## von Arbeit und Arbeitsgesellschaft



- Globalisierung, Internationalisierung
  - Informatisierung, Digitalisierung (digitale, vernetzte, neue hochautonome Technik ...)
  - Demographischer Wandel (Alterung, Wanderungen)
  - Individualisierung (Auflösung traditioneller Schicht- und Milieubindungen)
  - Neue Ungleichheiten („Spaltung der Gesellschaft“, „neue Armut“)
  - Wertewandel (von „materialistischen zu „post-materialistischen“ Werten)
  - Diversivizierung (Gender, Kultur, Ethnie, Formen des Zusammenlebens usw.)
  - Tertiarisierung („Dienstleistungsgesellschaft“, „Bildungsexpansion“)
  - Scientifizierung („Wissensgesellschaft“)
  - Ökologisierung („Grenzen natürlicher Ressourcen“, „Folgen der Industrialisierung“)
- u.a.m.

Ein Fokus, in dem vieles zusammenläuft:

„*Entgrenzung*“ und „*Subjektivierung*“ von Arbeit

# Entgrenzung von Arbeit

- Entgrenzung als Thema der 1980er Jahre  
→ *Globalisierung*
- Entgrenzung als Thema der Arbeitsforschung  
seit den 1990er Jahre  
→ *Wandel der Arbeitswelt*
- Was ist „*Entgrenzung*“?



„Strukturen“ zur *Regulierung* von Arbeit und der *Begrenzung von Folgen* in Betrieb und Gesellschaft werden *verflüssigt oder aufgelöst*

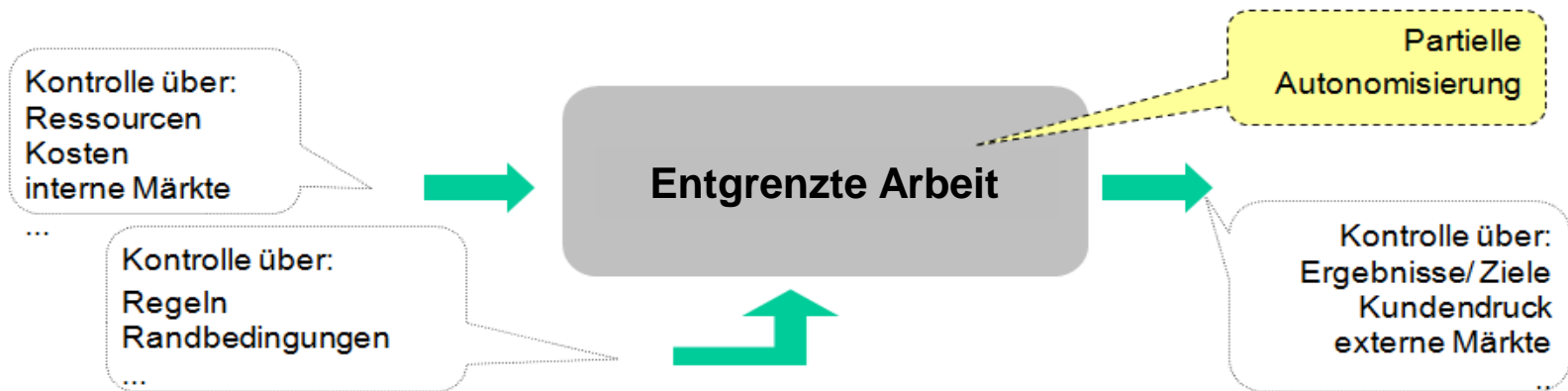
- Wichtige Beispiele und Schlagworte:
  - Flexibilisierung der Arbeitszeit („*Ende der Normalarbeitszeit*“)
  - Deregulierung der Beschäftigung („*Ende des Normalarbeitsverhältnisses*“)
  - Flexibilisierung der Arbeitssteuerung („*Ende des Taylorismus*“)
  - Dezentralisierung der Betriebe („*Ende starr hierarchischer Organisation*“)
  - Rücknahme beruflicher Spezialisierungen („*Ende des Lebensberufs*“)
  - Vermischung von „Arbeit“ und „Leben“ („*Ende traditionaler Lebensführung*“)

# Entgrenzung von Arbeit

## ■ Entgrenzung betrieblich?

- *Abbau/Reduzierung/Flexibilisierung* ,begrenzender ‘ Strukturen von Arbeit
- *Partielle Autonomisierung* im Prozess („Selbstverantwortung“, „Selbstorganisation“)
- Zugleich zunehmende „*Indirekte*“ *Steuerung* = neue Qualität betrieblicher Herrschaft

(Jedoch weiterhin und z.T. verstärkt in nicht wenigen Bereichen *traditionelle Steuerung!*)



# Entgrenzung von Arbeit

## Kontext

### ■ Gründe für Betriebe: Steigender Marktdruck

- Kostendruck
- Höhere Dynamik auf Märkten  
erfordert höhere Reagibilität und Marktnähe
- Flexibilität von Arbeit und Organisation
- Erweiterte Nutzung von Arbeitskraft

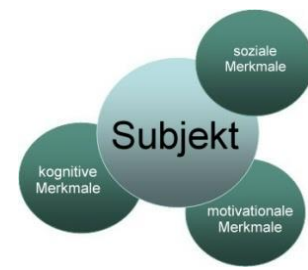


### ■ Tiefgreifende Folgen:

- Betrieblich: Marktdruck wird nach innen verlagert („Vermarktlichung“, „shareholder value“ usw.)
- Gesellschaftlich: Gesellschaft wird insgesamt auf „Markt“ umgestellt („Deregulierung“, „Privatisierung“, „Liberalisierung“ usw.)
- Personell: Fallen schützende Strukturen weg, müssen Betroffene *eigene Strukturen* schaffen („Selbstorganisation“, „Selbstverantwortung“, „Aktivierung“ usw.)

= „*Subjektivierung*“ von Arbeit

# Subjektivierung von Arbeit



## ■ Arbeitskräfte müssen und können mehr als bisher „Subjekt“ sein

... systematisch mehr als bisher in allen Handlungsdimensionen *eigenverantwortlich ihre Arbeit gestalten*

- Zeitlich (wann, wie lange, wie schnell, mit welcher Zeitlogik ...?)
- Räumlich (wo, mit welchen Raumbewegungen und Mobilitätsformen ...?)
- Sachlich (was wird konkret gemacht? was wird gekonnt? welche Qualifikationen ...?)
- Technisch (mit welchen Arbeitsmitteln, individuelle Anpassung der Mittel ...?)
- Sinnhaft (mit welchen Deutungen, Motiven, Werten ...?)
- Sozial i.e.S. (mit wem macht man was? nach welchen Kooperationsregeln ...?)
- Emotional (mit welcher Befindlichkeit arbeitet man: sachlich, wertend, sorgend .. ?)
- Gendering/Körper (mit welchen Genderidentitäten/Körpereigenschaften ist man aktiv ..?)

## ■ Beispiele für neue Formen der Organisation von Arbeit und Beschäftigung

- Gruppen-/Teamarbeit, Matrixorganisation, Cost-/Profit-Center, Intrapreneur-Konzepte
- Projektorganisation, erweiterte Delegation, Ziel-“Vereinbarung“, Benchmarking
- hoch flexible Arbeitszeiten (Vertrauensarbeitszeit, Zeitkonten ..)
- neue Mobil- und Heimarbeit, Arbeit beim Kunden
- Schein-Selbständigkeit, Leiharbeit, Werkaufträge, Auslagerung auf Subunternehmer und Soloselbständige



# Subjektivierung von Arbeit



- Ziel der Betriebe: Vertiefte Nutzung und Verwertung des „Lebendigen Arbeitsvermögens“ (bisher „*Störgröße*“ – jetzt „*Ressource*“)
  - Ausbeutung aller *subjektiven Potentiale* (Emotionen, Commitment, Innovativität, ultimative Leistungsbereitschaft usw.)
  - Ausbeutung der *Subjektivität i.e.S* (Fähigkeit/Bereitschaft zur Selbst-Steuerung und zur Verausgabung der gesamten Person)
- Was steckt dahinter? Grenzen des Taylorismus
  - Taylorismus als Leitbild für die Lösung des „Transformationsproblems“ wird dysfunktional:
  - Verstärkte direkte Detailkontrolle verschärft das Problem und erzeugt ungewünschte Nebenfolgen
- Neuer Lösungsversuch
  - Vertiefte *Externalisierung der Transformationsfunktion* auf die Arbeitenden = explizite ‚Selbst-Kontrolle‘
- Folge: Strukturwandel des gesellschaftlichen Leitbildes von Arbeitskraft
  - Bedarf an einer neuen „subjektivierten“ (aber beherrschbaren) *Qualität von Arbeitskraft*
  - Eine Arbeitskraft, die eine erweiterte Selbst-Kontrolle im Sinne des Betriebes leisten *kann* und *will* ...
  - ... und auch mit sich *unternehmerisch* umgeht ...



# Arbeitskraftunternehmer

## ein subjektivierter Leittypus von Arbeitskraft

### ■ Merkmale

- Erweiterte „Selbst-Kontrolle“ der Tätigkeit im Interesse des Betriebs  
(„Macht was Ihr wollt und organisiert Euch selbst, aber seid profitabel ..“)
- Verstärkte „Selbst-Ökonomisierung“ der eigenen Arbeitskraft  
(„Wer bei nicht ständig nachweist, wofür er gebraucht wird, der bleibt nicht lange ...“)
- Systematische „Selbst-Rationalisierung“ des Lebens  
(„Nur wer sein Leben voll im Griff hat und auf den Job ausrichtet, der hat hier eine Chance ...“)

### ■ Historischer Wandel der Leittypen von Arbeitskraft

- „Proletarisierter Lohnarbeiter“ (Vor- und Frühindustrialisierung)
- „Verberuflichter Arbeitnehmer“ (Fordismus)
- „Verbetrieblichter Arbeitskraftunternehmer“ (Postfordismus)
  - Neue prekäre „Freiheit“ im Betrieb ...
  - Individualisierte Qualifikationen („Individualberuf“), „unternehmerischer“ Umgang mit der Ware Arbeitskraft, „Re-Kommodifizierung“, „Selbst-Vermarktung“ ...
  - Verbetrieblichung der Lebensführung, Selbstaussbeutung, unklarer sozialer Schutz, Entgrenzung von Arbeit und Leben ...

# Subjektivierung

## Folgen für die Arbeitenden

- Erweiterte Möglichkeiten, aber auch harte Notwendigkeit zur Selbstgestaltung von Arbeit und Leben  
... im Modus der „Selbst-Verantwortung“
- Vertiefte betriebliche Unterwerfung und Vernutzung von Subjektivität  
... im Modus der „Selbst-Bestimmung“
- Neue Qualität von Entfremdung und Ausbeutung  
... im Modus der „Selbst-Entfremdung“ und „Selbst-Ausbeutung“
- Erweiterte *Chancen* für die Person und zugleich neue *Risiken*
  - *Prekäre neue Freiheiten bei reduzierten Ressourcen zur Gestaltung der Spielräume*
  - *Steigende Unsicherheit, hoher Zeit- und Leistungsdruck, wachsendes Scheiternsrisiko,*
  - *Riskante Vermischung von „Arbeit und Leben“, Gefährdung des Privaten*
  - -> Neue Qualität arbeitsbedingter *Erkrankungen*

# Neue Verelendung

## Burnout - Leiterkrankung des Arbeitskraftunternehmers ?

Urban „Hier tickt eine gesellschaftliche Zeitbombe ..“ (SZ)

- **Drastische Zunahme psychischer Erkrankungen**
  - Kassen melden seit ca. 8-10 Jahren massive Steigerungen (Krankmeldungen, Fehltage, Medikamente, Krankheitsdauer usw.)
  - v.a. depressive Symptomatiken („Burnout“ u.ä.), Ängste/Panikattacken; Schlafstörungen u.v.a.m.
  - steigende Verwendung von Psychopharmaka zur Leistungssteigerung („Neuroenhancement“)
  - viele Fragen (verändertes Diagnoseverhalten? Rolle der Kassen?) „Mode“? (nein!)
  
- **Deutlicher „Zusammenhang mit Wandel der Arbeitsgesellschaft“ (DAK)**
  - besonders betroffen sind Hoch-Qualifizierte, Experten, Führungskräfte,
  - „moderne“ Arbeitsformen (interaktive Dienstleistungen, Soziale Berufe, Wissensarbeiter, Kreative)
  - zunehmend aber auch „Arbeiter“ und einfache „Angestellte“ betroffen

# Neue Verelendung

Was macht auf neue Weise krank ... ?

- Mitarbeiter sind „Ausgebeutete“ und zugleich „Ausbeuter“ („Selbst-Ausbeutung“)
- Neue prekäre „Freiheiten“ ohne Begrenzung, Schutz und ausreichend Ressourcen, die Freiheit positiv zu nutzen
- Dilemma aus Freiheiten und neuer Kontrolle mit steigender Überlastung
- Zunehmend nicht mehr qualitativ und professionell arbeiten können
- Selbst-Sorge wird zentrale Kompetenz, über die aber nicht jeder ausreichend verfügt
- Gewerkschaften und Politik weitgehend hilflos. Keine betrieblichen Instrumente zur Begrenzung der Selbstausbeutung

# Ein neuer subjektivierter Kapitalismus?

- Subjektivierung als tiefgreifende Veränderung der *Gesellschaft insgesamt* ?
- *Totale Vernutzung von Subjektivität* in allen Bereichen?
- Subjektivierung des „*Klassenkampf*s“?
- *Erkrankungswelle* als Folge - oder verschärfte Selektivität?
- Übergang zu einer historisch *neuen Qualität von Subjektivität* ?  
(„*Flexibler Mensch*“, „*Unternehmerisches Selbst*“, „*Neuer Menschentypus*“/Weber 1920)
- Wer sind die „*Gewinner*“ – und wer sind die „*Verlierer*“?
- Stellt Subjektivierung auf neue Weise die „*Naturfrage*“?
  - Ist traditionelle „Subjektivität“ gefährdet? Ist Subjektivierung ein ‚ökologisches‘ Thema?
  - Wie geht Gesellschaft mit einer Gefährdung ihrer *lebendigen Basis i.e.S.* um?
  - Wird ein „nachhaltiger“ Umgangs mit der „inneren Natur“ von Gesellschaft ein Thema?
  - Was ist „nachhaltige Arbeit“ ?



# Entgrenzung – Subjektivierung – Arbeitskraftunternehmer

## Materialien

### Eigene Quellen:

- Gottschall, K./ Voß, G.G. (Hg.) (2005, zuerst 2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. München/Mering
- Haußl, R./ Voß, G.G. (Hg.)(2011): Riskante Arbeitswelt im Spiegel der Supervision. Göttingen
- Haußl, R./Hausinger, B./Voß, G.G. (Hg.)(2013): Riskante Arbeitswelten. Frankfurt/New York
- Haußl, R./Voß, G.G./Aldorf, N./Handrich, Ch. (Hg.)(2012): Belastungsstörung mit System. Göttingen
- Jurczyk, K./Voß, G.G.(2000): Entgrenzte Arbeitszeit - Reflexive Alltagszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In: E. (Hg.): Reflexive Lebensführung. Berlin, S. 151-206.
- Jurczyk, K./ Schier, M./ Szymenderski, P./ Lange, A./ Voß, G.G. (2009): Entgrenzte Arbeit – Entgrenzte Familie. Berlin
- Handrich, Ch./Koch-Falkenberg, C/ Voß, G.G. (2016): Professioneller Umgang mit Zeit- und Leistungsdruck. Baden-Baden
- Kleemann, F./ Matuschek, I./Voß, G.G. (2003, 2.): Subjektivierung von Arbeit. In: M. Moldaschl/ G.G. Voß (Hg.), Subjektivierung von Arbeit. München/Mering S. 53-100.
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: edition sigma.
- Pongratz, Hans J./ Voß, G. Günter (2003): From employee to 'entreplooyee': Towards a 'self-entrepreneurial' work force? In: Concepts and Transformation 8 (3), 239-254
- Pongratz, Hans J.; Voß, G. Günter (Hg.) (2004): Typisch Arbeitskraftunternehmer?: Berlin
- Voß, G.G. (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31 (3), 473-487.
- Voß, G.G./Pongratz, H.J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50 (1), 131-158.
- Voß, G. Günter (2010): Mobilisierung und Subjektivierung. Und: Was würde Odysseus zum Thema Mobilität beitragen? In: I. Götz/ B. Lemberger/ K. Lehnert/ S. Schondelmayer (Hg.): Mobilität und Mobilisierung: Campus, S. 95-136.
- Rieder, K./Voß, G.G. (2005): Der arbeitende Kunde. Frankfurt/New York
- Voß, G.G. (2010): Auf dem Weg zu einer neuen Verelendung? Vorgänge, Heft 3
- Voß, G.G./Weiß, C. (2013): Burnout und Depression - Leiterkrankungen des subjektivierten Kapitalismus oder: Woran leidet der Arbeitskraftunternehmer? In: S. Neckel/G. Wagner (Hg.): Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft. Berlin, S: 29-57.

### Fremde Quellen:

- Barth, Th./Jochum, G./Littig, B. (Hg.) (2016): Nachhaltige Arbeit. Soziologische Beiträge zur Neubestimmung der gesellschaftlichen Naturverhältnisse. Frankfurt/New York
- Bröckling, U. (2007). Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt a.M.
- Bundespsychotherapeutenkammer (BPtK) (2012): BPtK-Studie zur Arbeitsunfähigkeit. Psychische Erkrankungen und Burnout. Berlin: BPtK.
- Dornes, (2016): Macht der Kapitalismus depressiv? Über seelische Gesundheit und Krankheit in modernen Gesellschaften. Frankfurt a.M.
- Ehrenberg, A. (2004): Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart. Frankfurt a.M, New York
- Ehrenberg, A. (2011): Das Unbehagen in der Gesellschaft. Frankfurt a.M, New York
- Hardt, M./Negri, A. (2000): Empire. Frankfurt/New York
- Kratzer, N. (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin
- Losmann, C (2011): Work Hard – Play Hard. <http://www.workhardplayhard-film.de/>
- Neckel, S./Wagner, G. (Hg.): Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft. Berlin
- Sennett, R. (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin