

Vernetzt, entgrenzt, prekär?

Arbeit und Alltag.
Beiträge zur ethnografischen Arbeitskulturrenforchung

Schriftenreihe der Kommission Arbeitskulturen
in der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde

Herausgegeben von Irene Götz, Gertraud Koch,
Klaus Schönberger und Manfred Seifert

Band 17

Stefan Groth ist Oberassistent am Institut für Sozialanthropologie und Empirische Kulturwissenschaft der Universität Zürich und leitet das Labor Populäre Kulturen. *Sarah May* ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie der Universität Freiburg i. Br. *Johannes Múske* ist Kulturwissenschaftler und lehrt derzeit an der Universität Freiburg i. Br.

Stefan Groth, Sarah May, Johannes Müske (Hg.)

Vernetzt, entgrenzt, prekär?

Kulturwissenschaftliche Perspektiven
auf Arbeit im Wandel

Campus Verlag
Frankfurt/New York

<http://www.dgv-arbeitskulturen.de/>

ISBN 978-3-593-51155-9 Print

ISBN 978-3-593-44319-5 E-Book (PDF)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Copyright © 2020 Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main.

Umschlaggestaltung: Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main.

Umschlagmotiv: Shutterstock 1304242609

Gesetzt aus der Garamond

Druck und Bindung: CPI buchbücher.de, Birkach

Gedruckt auf Papier aus zertifizierten Rohstoffen (FSC/PEFC).

Printed in Germany

www.campus.de

Inhalt

Arbeit im Wandel und in gesellschaftlicher Diskussion..... 9
Stefan Groth, Sarah May und Johannes Miske

I. Entgrenzte und prekäre Arbeit

Abgesichert, aber immateriell und entgrenzt?
Zur Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern im 21. Jahrhundert..... 29
Lina Franken

Privilegierte Prekarisierung:
Zu Flexibilisierungs-, Entgrenzungs-
und Subjektivierungsmechanismen in den Vereinten Nationen..... 45
Linda M. Mülli

»Man erntet, aber man weiß noch nicht,
was man dafür kriegt«: Kalkulationen deutscher Landwirte
und rumänischer Saisonarbeitskräfte 67
Judith Schmidt

II. Organisation von Arbeit

Change Management:
Ein kulturwissenschaftlicher Blick auf die Praktiken der
Menschenführung bei der Transformation von Arbeitskulturen 89
Michael Maile

Computer sagt Nein:
Fehlerkulturen in der Softwarearbeit 109
Roman Tischberger

Wie ArbeiterInnen die logistische Arbeitsorganisation
deuten: Ein deutsch-französischer Vergleich 131
Clément Barbier und Cécile Cuny

III. Musealisierung von Arbeit

Gesammelte Werke:
Arbeitskultur in volkskundlichen Sammlungen revisited..... 153
*Nathalie Feldmann, Ophelia Gartzke,
Katharina Löw, Catharina Rische und Tim Schaffarzjke*

Alltags- und Industriegeschichte(n) erzählen:
Über ein partizipatives Sammlungs- und Ausstellungsprojekt
in der Tiroler Marktgemeinde Wattens 171
Simone Egger

IV. Muße, Balance und Glück

Arbeit und Nicht-Arbeit in »Muße-Kursen«:
Ein ethnografischer Zugang zu gegenwärtigen Entgrenzungs-
und Abgrenzungserfahrungen..... 193
Inga Wilke

»Work-Life-Balance«, Entgrenzung
und Orientierungen an der Mitte 211
Stefan Groth

Handwerksstolz.de:
Werkstattbericht zu einem Projekt inter- und transdisziplinärer
Glücksforschung im Handwerk 233
Dorothee Hemme und Ann-Kathrin Blankenberg

V. Erwartungen und Zukunft

»Also mir ist schon wichtig, dass mir die Arbeit ausreichend
Flexibilität gewährt«: Berufsfeldorientierte Erwartungen
und Wünsche von arbeitsplatzsuchenden Professionals..... 251

Manfred Seifert

Zur Zukunftsfähigkeit von Arbeitskulturen in Liechtenstein:
Ein Plädoyer für eine vertiefte Mensch-zentrierte Untersuchung..... 279

Monika Litscher

Autorinnen und Autoren 299

Arbeit im Wandel und in gesellschaftlicher Diskussion

Stefan Groth, Sarah May und Johannes Müske

In der Arbeitswelt der Gegenwart finden sich vielfältige Phänomene der Vernetzung und Entgrenzung, der Flexibilisierung und Prekarisierung. Beispiele sind etwa Zeitarbeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Logistikarbeit oder die Anstellungen jüngerer Professionals in der UNO, deren Verstetigung auch von Alter, Geschlecht oder Nationalität abhängt – Arbeitsformen also, die nicht dem »Normalarbeitsverhältnis« entsprechen. Auch die Arbeitsbedingungen ändern sich: Angestellte arbeiten in Großraumbüros, im Home-Office oder in Co-Working-Spaces; SoftwareentwicklerInnen kooperieren im Digitalen und organisieren ihre Arbeit mit »agilen Methoden« wie *Scrum* oder *Kanban*. Eine Vielzahl an Berufen sieht sich starken Veränderungen ausgesetzt: Die wachsende Nachfrage nach hoch spezialisierten Berufen steht den von Streichung bedrohten Tätigkeiten und Phänomenen des Deskillings gegenüber; neben dem Wunsch nach Selbstverwirklichung und der Bereitschaft zu räumlich und zeitlich flexibler Arbeit zeigen sich gleichzeitig der die Angst vor wirtschaftlicher Not und der Wunsch nach sozial gesicherten Arbeitsgefügen. »Arbeit« befindet sich derzeit in breiter gesellschaftlicher Verhandlung, insbesondere mit Blick auf sich verändernde Modalitäten der Arbeit im Zusammenhang mit Digitalisierungs- und Flexibilisierungsprozessen: Debatten über Mindestlohn, 5-Stunden-Tag, bedingungsloses Grundeinkommen, Rente mit 70, Robotisierung oder Industrie bzw. Arbeit 4.0 verweisen auf komplexe Verhandlungsfelder.

Zur gesellschaftlichen und historischen Verortung dieser Themen kann die europäisch-ethnologische Forschung wertvolle empirische Perspektiven beisteuern, zeigen sich abseits der allgegenwärtigen und schillernden Diskussionen zur Zukunft der Arbeit doch heute schon tiefgreifende Wandlungsprozesse in der alltäglichen Arbeitswelt. Auf diese fokussieren die Beiträge dieses Bandes, der die Ergebnisse der 14. Arbeitstagung der Kom-

mission Arbeitskulturen in der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde (dgv) fasst.

Ziel der Tagung, die unter dem Titel »Vernetzt, entgrenzt, prekär?« im September 2018 in Zürich und Winterthur stattfand, war es, über eine bewusst weit gefasste Ausschreibung die gegenwärtig im Fach behandelten Themen im Bereich »Arbeitskulturen« einzufangen. Dass der Band nicht sämtliche Themenfelder der ethnografischen Arbeitsforschung abbildet, ist selbsterklärend. Gerade aber im Verbund mit den zurückliegenden Arbeitstagen zeigen sich bestimmte thematische Schwerpunkte. Die Anknüpfung an bestehende Themen im Feld der Arbeitskulturforschung war – gerade vor dem Hintergrund der Kommissionsjubiläen 2018 und 2019¹ – das zweite wesentliche Ziel der Tagung. Fokussiert dieser Beitrag also Arbeit im Wandel und in gesellschaftlicher Diskussion, so arbeitet er anhand der Tagungsbeiträge aktuelle Forschungsinteressen des Faches heraus und reflektiert gleichzeitig die thematischen Entwicklungen der Kommission Arbeiterkultur respektive Arbeitskulturen.

Ethnografische Arbeitskulturforschung

Während das Thema Arbeit immer wieder in Arbeiten der Volkskunde auftauchte und sogar 1965 Thema des zweiten dgv-Kongresses war, formierte sich ein thematischer »Arbeitskreis« erst 1979 während des Kieler dgv-Kongresses und fand sofort breites Interesse (Scharfe 1979: 48).² Interessant ist der Zeitpunkt der Kommissionsgründung in den späten 1970er-Jahren – die Arbeiterkultur, mit einem »weiten« Kulturbegriff allgemein verstanden als »Kultur und Lebensweise der Arbeiter« (ebd.), war durch den Strukturwandel zumindest in Westdeutschland im Verschwinden begriffen. Gleichzeitig war ein »Boom« von Geschichtswerkstätten, Arbeits-

1 1979: Gründung der Kommission Arbeiterkultur in der dgv, 1998 Umbenennung in Kommission für Arbeitskulturforschung (siehe folgender Abschnitt).

2 Die zusammenfassende Darstellung folgt eigenen Recherchen und Assion/Warneken 2001. Die Tagungsbände der Kommission finden sich jeweils mit Inhaltsverzeichnis und Einleitung zusammengefasst unter: <http://www.dgv-arbeitskulturen.de/publikationen>, 1.10.2018. Themenfelder dieser Bände sind etwa Protestkultur, Arbeiterwohnungen, politische Organisation und andere Lebensstil-, Habitus- und weitere soziokulturelle Aspekte der Arbeiterkultur. Zur Umbenennung der Kommission siehe Götz/Wittel 2000; Beck 1999.

und Industriemuseen und auch eine Offenheit der Volkskunde für die Themen der Sozial- und Wirtschaftsgeschichte zu beobachten, sodass die Gründung der Kommission »Arbeiterkultur« sich auch einem interdisziplinär abgesicherten Forschungsinteresse verdankt und »in der Luft lag«. Die Kommission machte sich zum Ziel, den Beitrag der »anderen Kultur«, das heisst der unterbürgerlichen Schichten, zurückgehend bis in die Mitte des 19. Jahrhunderts, zur Gesamtkultur zu erforschen und sichtbar zu machen. Inspiriert war dieser Ansatz von der britischen Sozialgeschichte bzw. den Cultural Studies, verbunden zum Beispiel mit den Namen Edward P. Thompson oder Raymond Williams, die im Fach damals zunehmend wahrgenommen wurden.

Noch in den 1960er Jahren dominierte die bäuerliche Arbeit in den Forschungsarbeiten des Fachs, wie etwa die Beiträge beim zweiten Volkskundekongress 1965 in Marburg zeigten (Heilfurth 1967). Die Rezeption der Cultural Studies mit ihrem Credo »culture is ordinary« (Raymond Williams) im Fach in den 1970er Jahren (Lindner 2002: 70ff.) ermöglichte die Öffnung des Fachs auch für die nicht-bäuerliche Arbeit und Kultur und reflektierte damit den Abschied der Volkskunde vom Volksleben und die zunehmende paradigmatische Hinwendung zu Themen der Alltagskultur. Mit dem Verschwinden der Arbeiterkultur verlor die soeben gegründete Kommission allerdings ihren Forschungsgegenstand. Vollends sichtbar wurde dieser Prozess mit dem Zusammenbruch des Sozialismus und der damit verbundenen rasanten Deindustrialisierung in Ostdeutschland: Nun wurde auch die theoretische Grundlegung der Arbeiterkulturforschung obsolet, denn »linke« Gesellschaftstheorien, auf die sich der Forschungsgegenstand berufen konnte, galten nun als desavouiert (Assion/Warneken 2001).

Die Arbeiterkulturforschung begann, die Arbeit selbst in den Blick zu nehmen, unabhängig davon, ob es sich um ArbeiterInnen oder Angestellte, um Erwerbsarbeit oder nicht-bezahlte Arbeitsformen wie Familienarbeit oder Subsistenzarbeit handelte. Mit der Emanzipation vom Paradigma der männlichen Berufsarbeit (implizit mit dem Begriff »Normalarbeitsverhältnis« gefasst) öffnete sich die Forschung zeitgleich für ethnografische Methoden. Auf dem 9. Arbeitstreffen 1998 in München beschloss die Kommission ihre Umbenennung in »Arbeitskulturforschung« (Götz 1998). Die Umbenennung signalisierte die Verschiebung des thematischen Fokus von der eher historisch ausgerichteten Erforschung der Arbeiterkultur zur ethnografischen Erforschung der Arbeit in der Gegenwart. Im Forschungs-

sinteresse standen nun Unternehmenskulturen, Arbeitsmigration, aber auch die Arbeit von Selbstständigen, die Informatisierung der Arbeit, Haushaltsdienstleistungen und Care-Arbeit – generell die Subjektivierungs-, Mobilisierungs-, Entgrenzungs- und Flexibilisierungsprozesse von Arbeit. Die historische Dimensionierung gegenwärtiger Phänomene bleibt dabei weiterhin zentraler Bestandteil der Arbeitskulturenforschung, da die Veränderungen erst über den Rückbezug auf historische Verlaufsformen analysierbar werden und als temporäre Erscheinungen längerer Entwicklungen verstanden werden müssen. Entsprechend versteht sich auch dieser Band, der den Wandel der Arbeit und die gesellschaftlichen Debatten darüber ethnografisch in den Blick nimmt, als Beitrag zu einer Kulturanalyse der Gegenwart in ihrer historischen Gewordenheit.

Vernetzt, entgrenzt, prekär: zu den Beiträgen dieses Bandes

Vernetzung, Entgrenzung, und Prekarisierung sind allgegenwärtige Schlagworte im Kontext der Arbeitskulturenforschung. Sie bezeichnen Gemengelagen, die sich überschneiden, nicht nur das Arbeiten, sondern unterschiedliche Ebenen des Alltags betreffen. Die Tagung nahm diese Themen bewusst zuspitzend und stellvertretend für weitere Transformationsprozesse in der Gegenwart in den Titel. Dezidiert fragte sie nach der Perspektive von AlltagsakteurInnen auf die Veränderungen von Arbeit und nach den gesellschaftlichen Verhandlungen von Prozessen des Wandels: Welche gegenwärtigen Veränderungen von Arbeitsprozessen und damit zusammenhängende soziale und institutionelle Implikationen lassen sich beobachten? Wie deuten und gestalten AkteurInnen Subjektivierungs-, Flexibilisierungs-, Prekarisierungsprozesse? Welchen Einfluss haben dabei Prozesse der Digitalisierung und Liberalisierung beispielsweise auf Landwirtschaft, gewerbliche Arbeit, Leiharbeit oder Handwerk?

Einen Schwerpunkt bildeten die Fragen nach Leitbildern und Zukunftsszenarien, etwa danach, welche Berufsbilder verschwinden bzw. entstehen und in welchen gesellschaftlichen Paradigmen und Unternehmenskulturen (Arbeitskraftunternehmer, Projektmanager & Co.) sich diese Prozesse spiegeln: Welche ethnografisch zu greifenden euphorischen und skeptischen Zukunftsentwürfe gibt es für die Arbeit, ihre Regulierung und Besteuerung? Mit welchen normativen Diskussionen über Motivationen,

Gleichheit oder Gerechtigkeit sind diese Entwicklungen verbunden? Wie lassen sie sich empirisch fassen, wie kulturanalytisch deuten?

Zentral gedacht wurden hierbei Herausforderungen der methodischen Erarbeitung und (musealen) Darstellung: Neben inhaltlichen Themen fokussierte die Tagung methodische Neuausrichtungen und fragte, wie sich beispielsweise Diskussionen über Digitalisierung und Industrie 4.0 untersuchen lassen und welche methodischen Herausforderungen an eine empirische Kulturwissenschaft damit verbunden sind.

Musealisierung und Historisierung von Arbeit im Wandel

Die Tagung suchte die transdisziplinäre Perspektive und fragte bewusst nach Darstellungsformen: Welche Beispiele für aktuelle Ausstellungen und Vermittlungsaktivitäten gibt es zum Thema und welche Schwerpunkte haben sie? Welche Kooperationsformen und -partnerschaften zeigen sich? Welche Disziplinen und Praxisfelder haben ein Interesse daran, gegenwärtigen Wandel in der Arbeitswelt zu untersuchen? Inwiefern kann die Empirische Kulturwissenschaft eine vermittelnde, kritische und auch gestaltende Rolle bei der Vermittlungsarbeit spielen?

Zwei Beiträge dieses Bandes stellen Museumsprojekte und damit historische Perspektiven auf die Arbeit ins Zentrum ihrer Untersuchungen. Simone Egger berichtet über das von ihr maßgeblich mitgestaltete Museum Wattens in Tirol. Das partizipative Museumsprojekt erzählt auf der Basis von Objekten, Archivalien und Gesprächen die lokale Geschichte der Arbeit. Das Museum und die Angebote des gesamten Hauses wurden in den vergangenen Jahren neu aufgestellt, was einmal mehr die auf die gesellschaftliche Relevanz der Transformationsprozesse der Arbeit hinweist. Der Beitrag von Nathalie Feldmann, Ophelia Gartzke, Katharina Löw, Catharina Rische und Tim Schaffarczyk beschreibt ein Ausstellungsprojekt in Waldenbuch und Freiburg, das auf ein gemeinsames Studienprojekt der empirisch-kulturwissenschaftlichen Institute in Freiburg und Tübingen zurückgeht. An Hand von Archivalien aus volkskundlichen Sammlungen in Baden-Württemberg erforschten die Studierenden, wie Arbeit – *avant la lettre* – in volkskundlichen Sammlungen repräsentiert ist, und gingen der Frage nach, wie Objekte durch Kontextualisierungsstrategien über historische Alltage erzählen können.

Prekär und flexibel: Arbeitsverhältnisse im Wandel³

Unter Prekarisierung wird generell die Zunahme unsicherer Beschäftigungsverhältnisse sowie die Auflösung von Standards wie etwa der sozialversicherungspflichtigen »normalen« Vollzeitanzstellung verstanden. Zumindest für die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts galt letztere als »Standard« für die männliche Bevölkerung in vielen Ländern des »globalen Nordens«. Vermehrt sind allerdings »atypische« Beschäftigungsverhältnisse anzutreffen, insbesondere im Niedriglohnssektor, dessen enorme Ausweitung seit den 2000er-Jahren durch umfassende wirtschaftliche Veränderungen und politische Reformprozesse vorangetrieben und ermöglicht wurde. Effekte dieser veränderten Organisationsformen beschreiben in diesem Band Clément Barbier und Cécile Cuny für die Logistikbranche: In einem deutsch-französischen Vergleich kontrastieren sie sowohl die Rahmenbedingungen der Arbeit in Lagerhallen wie auch die subjektiven Deutungen von ArbeiterInnen, welche die Erwartungen an ihre Arbeitsverhältnisse und auch die Verständnisse ihrer Arbeitsmodalitäten reflektieren. Diese Gegenüberstellung macht unter anderem deutlich, wie verschieden ein »prekäres« und »flexibles« Arbeitsverhältnis gedacht wird: als Wechsel zwischen Arbeitslosigkeit und begrenzten Arbeitsverhältnissen, als Kontrast zu stabilen, das heißt festen und unbefristeten Arbeitsverhältnissen, als selbstbestimmte Wahl oder als Notsituation.

Prekarisierung und Flexibilisierung sind nicht zwingend miteinander verbundene Phänomene. So muss eine Prekarisierung von Arbeit etwa nicht auch mit einer Flexibilisierung einhergehen. Die Arbeitsmodalitäten können so in vielen Punkten einem Normalarbeitsverhältnis entsprechen, mit Blick auf Entlohnung und Arbeitsplatzsicherheit davon aber abweichen. Ebenso sind Berufsbilder, die prinzipiell eher mit einem klassischen Arbeitsverhältnis einhergehen, nicht von Entwicklungen der Entgrenzung von Arbeit und Freizeit oder der Immaterialisierung von Arbeit ausgenommen. So zeigt der Beitrag von Lina Franken, wie der Lehrerberuf mit Entgrenzungsprozessen einhergeht. Franken zeigt auf, wie LehrerInnen im Rahmen einer stark abgesicherten Beschäftigung unterschiedlich mit Anforderungen umgehen, und dabei über das Maß an Entgrenzung wie auch über ihr kreatives Engagement im Beruf selbst entscheiden. Dass die im Zuge des Wandels von Arbeit diskutierten Veränderungsprozesse auch

³ Teile der folgenden Ausführungen folgen der Darstellung in Groth/Müske 2019.

von den Beschäftigten selbst eingefordert werden zeigt der Beitrag von Stefan Groth am Beispiel von Debatten über die »Work-Life-Balance«. Modelle wie Teilzeit, Gleitzeit oder Home-Office-Arrangements werden in diesem Kontext auf der einen Seite als Anforderung formuliert, dass ArbeitnehmerInnen mit Beanspruchungen des Berufslebens »gut« umgehen; auf der anderen Seite werden sie auch als Versprechen verstanden, ein »glücklicheres« und »ausgeglicheneres« Leben zu führen. In diesem Spannungsfeld bewegt sich auch der Beitrag von Inga Wilke: Sie thematisiert Muße-Kurse, in denen TeilnehmerInnen sich mit Entspannungstechniken auseinandersetzen, um Überforderungserscheinungen im Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit zu begegnen. Dabei nehmen die AkteurInnen verschiedene Abgrenzungen zwischen Muße, Freizeit und Arbeit vor, wie die Ethnografie zeigt.

Die Forschungen zeigen die Komplexität und Vielschichtigkeit der diskutierten Konzepte auf, die sich nicht auf vereinfachende Prozessbeschreibungen oder Entwicklungen reduzieren lassen. Entsprechend macht der Beitrag von Linda M. Mülli in diesem Band deutlich, dass eine zunehmende Prekarisierung nicht nur auf gesellschaftlich schwache Gruppen, sondern ebenso auf privilegierte Akteure zutreffen kann: So nehmen junge ArbeitnehmerInnen in den Vereinten Nationen prekäre Beschäftigungen in Kauf, in der Hoffnung einen gut bezahlten Beruf in der internationalen Organisation zu erreichen. Durch diese Form privilegierter Prekarisierung, die viele NGO-Expatriate-Tätigkeiten kennzeichnen, sind diese Berufe von vornherein nur für Gruppen mit hohem sozio-ökonomischen Kapital zugänglich.

Der Wandel der Arbeitswelt lässt sich mit dem Konzept des »Postfordismus« beschreiben: Im Gegensatz zum früheren Arbeitsparadigma des »Fordismus« (vgl. einführend Götz 2015; Seifert 2004) tritt an die Stelle von Kontrolle und Zwang, versinnbildlicht im Leitbild der Fließarbeit, bei der zunehmend immateriellen Arbeit die selbstständige Arbeitsorganisation (Subjektivierung von Arbeit).⁴ Insbesondere arbeitssoziologische Studien und die ethnografische Arbeitskulturenforschung haben zu diesen Themen zahlreiche empirische Untersuchungen vorgelegt, etwa zur Veränderung der Arbeit von Angestellten in Unternehmen und Behörden, in der Krea-

⁴ Vgl. mit weiteren Nachweisen zum Beispiel Schönberger 2004; Kleemann/Matuschek/Voß 1999.

tiv- und Wissensarbeit.⁵ Dass Unternehmen die Arbeit ihrer Angestellten statt per Anweisung über abstraktere Zielvereinbarungen steuern, ist ein jüngeres Phänomen und deutet auf einen »neuen Geist des Kapitalismus« (Boltanski/ Chiapello 2007) hin, der auch diskursiv in der Managementliteratur nachweisbar ist. Michael Maile untersucht in seinem Beitrag zu diesem Band die Praktiken und Inhalte des »Change Management«. Insbesondere geht es ihm um die Perspektive der Führungskräfte, ihre Gestaltung von Veränderungsprozessen und das Spannungsverhältnis zwischen eigenem Veränderungswillen und den Vorstellungen der betroffenen MitarbeiterInnen.

Begleitet und überhaupt ermöglicht wird der neue Geist durch umfassende Technisierungsprozesse, die zum Beispiel in der Logistikarbeit enorme Effizienzsteigerungen ermöglicht haben, wodurch standardisierte Arbeit zunehmend unter Druck gerät, während komplexe Problemlösungskompetenzen an Bedeutung gewinnen.⁶ Der vergleichende Beitrag von Cuny und Barbier zu LogistikarbeiterInnen in Frankreich und Deutschland zeigt in diesem Zusammenhang auf, wie wichtig es ist, auch die subjektive Deutung von Arbeitsverhältnissen in den Blick zu nehmen. Erst so werden spezifische und situierte Umgangsweisen mit Entwicklungen und Anforderungen analysierbar, die individuell ganz unterschiedlich ausfallen können.

Vernetzt: Wissensarbeit und kognitiver Kapitalismus

Der Bedeutungszuwachs, der Wissen und Kreativität in einer zunehmend informatisierten Arbeitswelt in vielfältigen Formen und in unterschiedlichen Bereichen zukommt, wird aus unterschiedlichen Forschungsrichtungen mit dem Konzept des »kognitiven Kapitalismus« gefasst (Moulier-Boutang 2012). Dieser übergreifende Begriff beschreibt Prozesse, in denen sich die Modalitäten der Arbeitsorganisation, aber grundlegender auch Subjektivierungsformen verändern und Wissen in seinen unterschiedlichen

5 Zum Beispiel Voß/Pongratz 1997; Seifert/Götz/Huber 2007; Herlyn u.a. 2009; Götz u.a. 2010; Koch/Warneken 2012a; Seifert 2014.

6 Vgl. zur Flexibilisierung und Prekarisierung von gewerblicher Logistikarbeit zum Beispiel Müske 2009; zur kreativen Problemlösungskompetenz vgl. Blutner/Cramer/Haertel 2006.

Formen zu einer maßgebenden Ressource wird.⁷ Gertraud Koch und Bernd Jürgen Warneken formulieren hierzu, dass »in Gesellschaften, die sich selbst in der Transition zu Wissensgesellschaften begreifen, [...] Wissen als wesentliche Ressource [gilt], die Wohlstand, Entwicklung und nachhaltig produktive Arbeit sichern hilft« (Koch/Warneken 2012b, 11). Wissen ist aus einer kulturanthropologischen Perspektive kein genuin neuer Produktivfaktor, sondern stellt eher einen neuen Blick auf Arbeit und Organisationsformen der Arbeit dar. Der prinzipiellen Unbegrenztheit der Ressource Wissen steht ihre doppelte Gebundenheit gegenüber: Wissen wird durch Arbeit erzeugt und bedarf der Trägerschaft durch Menschen (oder Speichermedien). Gebunden ist es durch seinen »prozessualen und praxisbezogenen« Charakter wie auch durch die Tatsache, dass es als »implizit vorhandene Ressource« in vielen Fällen nicht kodifiziert ist (ebd.).⁸

Entgegen der These einer starken Kodifizierung von Wissen und einer Entkopplung von Individuen in Debatten um den kognitiven Kapitalismus machen Ansätze der Arbeitskulturenforschung deutlich, dass die sozio-kulturelle Eingebettetheit von Wissen ein wichtiger Aspekt in der Generierung von und im Umgang mit Wissen bleibt.⁹ Dies ist auch für die unter dem Stichwort der Arbeit 4.0 diskutierten Entwicklungen ein wesentlicher Punkt, da die Vermittlung sowie der produktive Einsatz von Wissen immer auch kostenintensives Verständigungshandeln erfordern, bei dem ebenso soziotechnische Dimensionen berücksichtigt werden müssen. Der Beitrag von Roman Tischberger im vorliegenden Band zeigt auf, wie SoftwareprogrammierInnen mit Fehlern umgehen und wie dabei sowohl individuelle Interpretationen, die Möglichkeiten und Funktionsweisen von Software wie auch die betriebliche Arbeitsorganisation als »Unternehmenskultur« und die Adaption ko-laborativer Methoden als Faktoren zu berücksichtigen sind. Der Begriff des »Wissensmanagements« steht in diesem Zusammenhang exemplarisch für die koordinativen Herausforderungen, die mit der Ressource Wissen einhergehen. Die Koordination »geteilten und auf mehrere verteilten Wissens« (Beck 2012, 27) und die »Implizitheit von Koordinations-Wissen« (Koch/Warneken 2012b, 12) wird dadurch begrenzt, dass die Kooperation über Wissen als Ressource ebenso an Akteure und Körper gebunden ist und praktisches Wissen und Tätigkeitswissen

⁷ Vgl. einführend Lorey/Neundlinger 2012.

⁸ Stefan Beck spricht auch vom »Kollektiv-Index« des Wissens, das »an Akteure und deren Körper gebunden ist« (Beck 2012, 27).

⁹ Vgl. zur Wissensproduktion in der Volkskunde Davidovic u.a. 2009.

darstellt. Deutlich macht dies insbesondere die interdisziplinäre Studie von Dorothee Hemme und Ann-Kathrin Blankenberg, die beschreiben, dass erfahrungsbasiertes Können in handwerklichen Arbeitsfeldern nicht nur für technische Innovation, sondern ebenso für individuelles »Glück« als maßgeblich angesehen werden kann.

Ein Aspekt einer kulturwissenschaftlichen Annäherung an Arbeit und Wissen liegt in der Erforschung der soziokulturellen und damit auch normativen Einbettung von Wissenspraxen. Wer Zugang zu welchen Wissensbeständen erhält und mit wem Wissen geteilt wird – dies regulieren Wissensregime. Sie sind damit Teil von Machtprozessen, in denen Informations-asymmetrien zwischen verschiedenen Akteuren bestehen.¹⁰ Methodisch bedeutet dies, dass Wissen und die Praxen des Umgangs damit nicht vollständig durch Befragungen erschließbar sind und dass hier ethnografische Methoden und eine praxistheoretische Perspektive auf die Kooperation um Wissen eine Möglichkeit darstellen, um die darin enthaltenen Verweise auf soziale Ordnungen zu entschlüsseln und die unterschiedlichen Formen von Wissen, die für Arbeit relevant sind, in den Blick nehmen zu können: »kodifiziertes, kognitives und inkorporiertes, erfahrungsgesättigtes und situationsflexibles Wissen« (Koch/Warneken 2012b, 12; vgl. auch Niewöhner/Sørensen/Beck 2012). Entsprechend illustriert Judith Schmidt in ihrem Beitrag über Saisonarbeiter, wie Landwirte und ArbeiterInnen kalkulieren müssen und dabei auf solche unterschiedlichen Formen des Wissens zurückgreifen, um mit Risiken umzugehen – auf der einen Seite, um den zu erwirtschaftenden Ertrag einschätzen zu können, der mit klimatischen Bedingungen, Mindestlohnverordnungen und der Marktsituation zusammenhängt; auf der anderen Seite, um den zu erwartenden Lohn, Reise- und Aufenthaltskosten wie auch affektive Dimensionen der Abwesenheit von der Familie gegeneinander abwägen zu können.

Subjektivierung und Ästhetisierung von Arbeit

Der Umgang mit verschiedenen Formen des Wissens und die Notwendigkeit für ArbeitnehmerInnen, diese situativ und reflexiv zum Einsatz zu bringen und zu kombinieren, werden auch mit dem Begriff der Subjektivierung von Arbeit beschrieben. Im Zusammenhang der Entgrenzung und

¹⁰ Siehe auch den Artikel von Maile zu Transformationsprozessen in diesem Band.

Flexibilisierung von Arbeit, in dem Wissen und damit andere Formen als körperliche Arbeit wichtig werden, bestehen für (postfordistische) ArbeitnehmerInnen größere Möglichkeiten, sich in ihrer Subjektivität in den Arbeitsprozess einzubringen. Dieser Wandlungsprozess, der auf verschiedene Weise in fast allen Beiträgen dieses Bandes reflektiert wird, entspricht den Wertvorstellungen von ArbeitnehmerInnen und wird von ihnen mitgestaltet. Dies zeigt sich besonders in den Untersuchungen von Manfred Seifert und Monika Litscher. Seiferts Studie über die Werte von Professionals während Jobsuche und persönlichen Neuorientierungsprozessen entwirft verschiedene eher sicherheitsbedachte und ambitioniertere Idealtypen, die in ihren Wünschen und Erwartungen jedoch die ähnliche Vorstellung darüber teilen, dass Arbeit sinnerfüllt und qualitativvoll sein soll. Ähnliche Befunde zeigen sich in der Studie von Monika Litscher über die Einstellungen und Erfahrungen von liechtensteinischen jungen Erwachsenen zur Arbeitswelt. Auch sie streben nach dem Ideal einer sinnvollen und nützlichen Beschäftigung. Erstaunlicherweise gehen mit diesen eher progressiven Werten auch konservative Geschlechterbilder einher, und es bestehen zudem bei vielen Jugendlichen – immerhin fast 10 Prozent der 16- bis 25-Jährigen in Liechtenstein haben an der Onlinestudie teilgenommen – Zukunftsängste, wobei sich individuelle Aspekte der Arbeitssuche mit gesellschaftlichen Großprozessen, etwa der Umweltzerstörung, in den Bewertungen mischen.

Wird dem Individuum ermöglicht, individuellen Präferenzen zu folgen und individuelle Fähigkeiten zu nutzen, so wird Subjektivierung gleichzeitig auch als Anforderung formuliert, indem der umfassende Einsatz des Selbst in der Arbeit zur zwingenden Voraussetzung wird. Es reicht demnach nicht aus, Arbeitsaufträge »nach Vorschrift« zu erledigen, sondern es gilt, Prozesse der Arbeit selbst zu planen und zu optimieren. Dies zeigt exemplarisch Franken in diesem Band am Beispiel von LehrerInnen, die mit Anforderungen und Freiheiten ihres Berufes unterschiedlich umgehen. Diese Form der selbstverantwortlichen Arbeitsorganisation wird eher für Formen der Wissensarbeit als für die Fließarbeit angenommen, findet im Zuge von Subjektivierungsprozessen aber auch Einzug in einfachere Produktionsarbeiten wie zum Beispiel die Montage von Bilderrahmen (Götz 2010, 107–109).

Selbstorganisation, Selbstführung und Arbeit am Selbst werden damit zu zentralen Aufgaben von Arbeitskräften.¹¹ Wohlgermerkt unterliegen Arbeitsabläufe weiterhin der externen Kontrolle und Bewertung, die jedoch nicht länger nur die Erledigung klar konturierter Aufgaben, sondern die Bewältigung komplexer Aufgabenkonstellationen (»Zielvereinbarungen«) zum Gegenstand haben. Damit verbunden ist die Ausweitung von differenzierteren Kontrolltechniken und Evaluationsregimen aus dem Managementbereich auch auf andere Arbeitsbereiche. Das Kernproblem von Unternehmen, Arbeitszeit in Arbeitskraft (und damit potenzielle Wertschöpfung) zu transformieren, ist nicht mehr nur Organisationsaufgabe und verlagert sich auf die Beschäftigten, die dafür ihr kulturelles und soziales Kapital inwertsetzen. Der Umgang mit Unsicherheiten und Risiken als ursprüngliches Aufgabenfeld von Betriebsleitung und Management wird über Subjektivierungsprozesse zum Teil auf Arbeitskräfte übertragen, die zudem die an sie gestellten Anforderungen zu einem bestimmten Grad selbst antizipieren müssen (vgl. etwa Kleemann/Matuschek/Voß 1999; Schönberger 2004).¹² Die eigene Arbeitskraft unternehmerisch zu verwalten, zu kontrollieren und bestmöglich einzusetzen wird zur wichtigen Kompetenz und Ressource. Der Soziologe Ulrich Bröckling spricht hier vom »unternehmerischen Selbst« (Bröckling 2007), das als Konzept ebenso wie die Figur des »Arbeitskraftunternehmers« von Voß und Pongratz (1998) in der Arbeitskulturforschung aufgegriffen worden ist (vgl. etwa Amelang 2006; Roethl 2014).

Mit dem Fokus auf Subjektivierung ist eine stärkere Erforschung ästhetischer und kreativer Dimensionen von Arbeit verbunden. Die ursprüngliche Bindung von Kreativität an bestimmte Gruppen einer »creative class« (Florida 2002) weitet sich im weiteren Verlauf auf andere Bereiche der Arbeitswelt aus und resultiert zunehmend in der Anforderung, kreativ zu sein, Neues zu schaffen und Formen der Arbeit sowie Organisationsstrukturen schöpferisch zu optimieren, was von Andreas Reckwitz als »Kreativitätsdispositiv« verstanden wird (Reckwitz 2012). Die Aufforderung zur

11 An dieser Stelle sei angemerkt, dass die tatsächliche Durchsetzung solcher Formen der Arbeitsorganisation durchaus umstritten ist und dass sich vielfach eine diskursive Überbetonung feststellen lässt. Vgl. Thompson/Briken 2017. Zur gesellschaftlichen Bedeutung der »Wissensökonomie« vgl. Thompson/Harley 2012.

12 Die Übertragung von Verantwortung auf Arbeitskräfte reicht unterdessen prinzipiell weiter zurück. So lässt sich am Beispiel der Stahlindustrie um 1900 zeigen, wie der Umgang mit Sicherheitsvorschriften zwar betrieblich vorgegeben wird, aber zu großen Teilen als Eigenverantwortung von ArbeiterInnen konzipiert wird, vgl. Groth 2018.