

Manfred Moldaschl
G. Günter Voß
(Hg.)

Subjektivierung von Arbeit

2. Auflage

Rainer Hampp Verlag

München und Mering 2003

Inhalt

Zur Einführung	15
<i>Manfred Moldaschl, Günter G. Voß</i>	
Literatur	23
Subjektivierung – Eine neue Stufe in der Entwicklung der Arbeitswissenschaften?	25
<i>Manfred Moldaschl</i>	
1. Zum Verhältnis von Theorie und Praxis	26
2. Die vierte Stufe: Subjektivierung als neue Logik der Rationalisierung	29
3. Erfordernisse einer subjektwissenschaftlichen Stufe	38
4. Theoretische Quellen einer subjektwissenschaftlichen Psychologie der Arbeit	43
5. Reflexive Verwissenschaftlichung – Folgerungen für Praxis und Theorie	48
Literatur	53
Subjektivierung von Arbeit– Ein Überblick zum Stand der Diskussion	57
<i>Frank Kleemann, Ingo Matuschek, Günter G. Voß</i>	
1. Zielstellung	57
2. Begriffsklärungen	58
2.1 Subjektivität	59
2.2 Subjektivierung von Arbeit	62
3. Zur Untersuchung von Prozessen der Subjektivierung von Arbeit – Stand der Forschung	63
3.1 Subjektivierendes und subjekthaftes Arbeitshandeln als notwendige Komplemente technisierter Arbeit	64
3.2 Subjektive Leistungen und Potentiale als Voraussetzung für post-tayloristische Arbeits- und Betriebsorganisation	69
3.3 Erweiterte Anforderungen an subjektive Gestaltungsleistungen im Zuge einer gesellschaftlichen Neustrukturierung des Verhältnisses von ‘Arbeit’ und ‘Leben’	73
3.4 Steigende Erfordernisse an eine eigenlogischen Gestaltung der Erwerbsbiographie infolge von Prozessen einer De-Institutionalisierung des Lebenslaufs	76
3.5 Besondere Anforderungen der Gestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von Frauen	80
3.6 Normative Subjektivierung von Arbeit infolge des Wandels von Arbeitswerten	85
4. Funktionen und Qualitäten von Subjektivität im Prozeß der Subjektivierung von Arbeit	88
4.1 Drei Formen von Subjektivität	89
4.2 Systematisierung der drei Formen und Verweis auf eine vierte	90
5. Zusammenfassung und Ausblick	92
5.1 Subjektivierung von Arbeit: Kurze Charakterisierung des Prozesses	92
5.2 Subjektivierung von Arbeit: Ursachen und Auswirkungen	93
5.3 Perspektiven der arbeitssoziologischen Forschung zur Subjektivierung von Arbeit	94
5.4. Folgerungen: Bildungspolitische und bildungspraktische Konsequenzen der Subjektivierung von Arbeit	97
Literatur	102

Vom Objekt zum gespaltenen Subjekt	115
<i>Fritz Böhle</i>	
1. Zu den Schwierigkeiten im Umgang mit „Neuem“	115
2. Arbeitskräfte als Objekt – das Paradigma der wissenschaftlichen Betriebsführung und seine Folgen	117
2.1 Emanzipation durch Arbeit – das Programm der Aufklärung	117
2.2 Industrielle Arbeit: vom Subjekt zum Objekt	117
2.3 Subjektivierung von Arbeit: vom Objekt zum Subjekt?	118
3. Vom Objekt zum gespaltenen Subjekt – zur Systematik unterschiedlicher Formen der Rationalisierung von Arbeit	121
3.1 Arbeit als Gehäuse der Hörigkeit	121
3.2 Arbeit als autonomes Handeln	122
3.3 Implikationen zweckrationalen Handelns	124
3.4 Subjektivierung von Arbeit und Objektivierung des Arbeitshandelns	128
4. Subjektivität – ein erweiterter Bezugsrahmen der Betrachtung	129
4.1 Philosophische und psychologische Ansätze zu einem „anderen“ Verständnis sinnlich-körperlicher Wahrnehmung und Wissen	130
4.2 Subjektivierendes Arbeitshandeln	132
4.3 Subjektivierung von Arbeit: Die Objektivierung subjektivierenden Handelns	133
5. Zur politischen Ökonomie der Objektivierung selbstgesteuerten Arbeitshandelns	137
5.1 Berechenbarkeit und Kontrolle selbstgesteuerter Arbeit	137
5.2 Neue Widersprüche und Konfliktfelder	141
Literatur	144
Foucaults Brille – Eine Möglichkeit, die Subjektivierung von Arbeit zu verstehen?	149
<i>Manfred Moldaschl</i>	
1. Macht und Subjektivierung – Arbeitssoziologische Annäherungen an Grundbegriffe Foucaults	150
1.1 Sinnverhältnisse, Produktions- und Machtverhältnisse	152
1.2 Techniken der Individualisierung, der Subjektivierung und des Selbst	157
1.3 Widerstand	161
1.4 Macht/Wissen: Objektivierende und subjektivierende Humanwissenschaften	163
1.5 Theoretischer Antihumanismus und Kritik der Humanwissenschaften	165
2. Die Foucault-Rezeption in der Labour Prozess Debatte	170
2.1 Theorie des Widerstands	172
2.2 Identitätstheoretische Perspektive	176
2.3 ‚Identität‘ oder ‚Interesse‘? Zur Materialität der Kämpfe	177
2.4 Zwischenresümee	179
3. Human Resource Management: Ein „nichtintendiertes“ Beispiel	179
3.1 Die kontrolltheoretische Perspektive	180
3.2 Die machttheoretische Perspektive	181
3.3 ‚Andere‘ Kontrolltheorie, ‚andere‘ Subjektivierungstheorie?	183
4. Mikrophysik und Mikropolitik? Folgerungen	184
Literatur	189

Seiner eigenen Identität verhaftet sein. Zum Machtypus der Subjektivierung in der Krankenpflege	193
<i>Kerstin Rieder</i>	
1. Einleitung	193
2. Opfer für andere: Erklärungen auf der Ebene der Person	195
3. Opfer für andere: Erklärungen, die kulturell-gesellschaftliche Rahmenbedingungen einbeziehen	196
3.1 Kulturell-gesellschaftliche Bilder der Krankenpflege	196
3.2 Bedeutung der Bilder von Krankenpflege für die Identität und das Arbeitshandeln	202
4. Subjektivierung in der Krankenpflege	205
5. Ausblick	207
Literatur	209
Anerkennung und Arbeit in der Dienst-Leistungs-Gesellschaft. Eine identitäts-theoretische Perspektive	211
<i>Ursula Holtgrewe</i>	
1. Dimensionen der Anerkennung	212
1.1 Anerkennung und Subjektkonstitution	212
1.2 Anerkennung und Arbeit	213
2. „Dienst“ und „Leistung“	215
2.1 Würdigung und Bewunderung, Zugehörigkeit und Erfolg	215
2.2 Dienstleistungsarbeit und Kundenorientierung	216
2.3 Anerkennung und Intersubjektivität im Callcenter	218
3. Telebankingpioniere als Avantgarde: Das Beispiel Citibank	221
3.1 Distinktion, Professionalität und Subkultur: Der Betriebsrat bei der Citifinanzberatung Bochum	221
3.2 Exit des Unternehmens: Die Betriebsschließung	224
3.3 Von der Bewegung zum Start-up	224
4. Selbstvermarktung oder soziale Kämpfe: Flüssige Identitäten und Anerkennungsarenen	225
5. Fazit: Flexible Subjekte jenseits des Marktes?	227
Literatur	230
Personaler Arbeitsstil. Ein Konzept zur Untersuchung ‚subjektivierter‘ Arbeit	235
<i>Ingo Matuschek, Frank Kleemann, G. Günter Voß</i>	
1. Medienvermittelte autonomisierte Arbeit	237
1.1 Das empirische Feld medienvermittelter autonomisierter Arbeit	237
1.2 Subjektive Leistungen als Funktion betrieblicher Erfordernisse?	238
2. Zwei Fallbeispiele	239
2.1 Herr Alt: Kompetitiver Paternalismus	240
2.2 Herr Jung: Technikorientierter Avantgardismus	242
2.3 Zusammenfassende Deutung und Gegenüberstellung der beiden Fälle	243
3. Personale Arbeitsstile in medienvermittelter autonomisierter Arbeit	245
3.1 Warum „Stil“?	246
3.2 Das Konzept „personaler Arbeitsstil“	247
3.3 Zur Genese personaler Arbeitsstile	248
4. Ausblick	251
Literatur	252

Der neue Zugriff auf das ganze Individuum. Wie kann ich mein Interesse behaupten?	255
<i>Wilfried Glißmann</i>	
1. Vorbemerkung und Einleitung	255
2. Neue praktische Verhältnisse in der Arbeit	257
2.1 Die indirekte Steuerung durch den Arbeitgeber	257
2.2 Warum helfen mir meine Rechte und Regelungen so wenig?	259
3. Was gewinnt Einfluß auf mein Denken und Handeln?	260
3.1 Perspektiven auf das eigene Tun	260
3.2 Der ständige Umwälzungsprozeß und ihn leitende Konzepte	262
4. Mein Denken, Fühlen und Handeln wenden sich gegen mich	264
4.1 Verhältnisse persönlich-sachlicher Verstrickung	264
4.2 Ein Versuch des Begreifens dieser Verhältnisse	266
5. Praktische Erfahrungen der letzten Jahre	268
5.1 Aktionen der IBM-Betriebsräte	268
5.2 Betriebliche und gewerkschaftliche Initiativen	270
Literatur	272
Psychologie der frei flottierenden Arbeitskraft	275
<i>Walter Volpert</i>	
1. Eine neue Stufe der Arbeitswissenschaft?	275
2. Stufenübergänge	276
3. Die Arbeitskraftunternehmer	278
4. Arbeitswissenschaft, Pädagogik und Psychologie sind noch nicht hinreichend modernisiert	279
5. Modernisierungschancen, dargestellt an drei Bereichen	280
6. Der kritische Blick darauf	282
7. Gibt es Handlungsmöglichkeiten?	285
8. Ein bißchen Skepsis zum Schluß	288
Anmerkungen	290
Literatur	292
Reportagen aus der subjektivierten Arbeitswelt – Eine Einführung	295
Vorwort	295
Verzicht auf Zeiterfassung: Arbeiten ohne Ende? (<i>Helga Ballauf</i>)	297
Abschied von der Stechuhr (<i>Annette Jensen</i>)	300
Betrayed by Work (<i>Pamela Kruger</i>)	303
Superglückliche Malocher. Tischkicker und Ringe unter den Augen – arbeiten bei einer Internetfirma (<i>Christiane Reymann</i>)	312
Abhängige Selbstständige. Flexible Arbeitszeiten: Vertrauensarbeitszeit setzt Mitarbeiter unter Druck (<i>Dagmar Sobull</i>)	317
Immer weniger arbeiten immer mehr. Streß im Büro (<i>Lutz Spenneberg</i>)	320
Jeder kämpft für sich allein (<i>Lutz Spenneberg</i>)	322
Seit die Stechuhr weg sind, arbeiten die Beschäftigten länger (<i>Volker Steinmaier</i>)	327
Anstoß nehmen – Anstoß geben (<i>Fünf ArbeitnehmerInnen berichten aus dem Subjektivierten Alltag</i>)	329
Die Autoren des Bandes	337

Manfred Moldaschl, G. Günter Voß

Zur Einführung

Die mit Arbeit und Betrieb befaßten Sozialwissenschaften haben ein neues Stichwort: „*Subjektivierung von Arbeit*“. Das Thema „Subjekt“ oder „Subjektivität“ ist in der Arbeits- und Industriesozio­logie natürlich alles andere als neu, wenngleich Ansätze, die sich darauf systematisch beziehen, nach wie vor nicht gerade zum Mainstream des Fachs gehören. Aber immerhin, eine sich „subjektorientiert“ nennende Soziologie der Arbeit wird seit Mitte der siebziger Jahre nicht ohne Erfolg praktiziert (z.B. Beck, Brater, Daheim 1980; Bolte, Treutner 1983; Voß, Pongratz 1997), ebenso wie ein Konzept, das sich dem „subjektivierenden Arbeitshandeln“ zuwendet (vgl. etwa Böhle 1994; Böhle, Milkau 1988; Böhle, Schulze 1997), oder eine dezidiert handlungsorientierte und damit auf das „Subjekt“ bezogene Arbeitspsychologie und -soziologie (Moldaschl, Schultz-Wild 1994; Moldaschl 2001). Dennoch wird mit der Kategorie „Subjektivierung“ aktuell noch einmal eine ganz neue Sicht auf die Entwicklung gesellschaftlicher Arbeit geöffnet. Zugleich hat das Thema offensichtlich eine große Suggestivität, denn weit über die bisher mit den Arbeits-Subjekten befaßte einschlägigen Sozial- und Humanwissenschaften hinaus, wird nun an vielen Stellen und mit deutlich veränderten Konnotationen dem altbekannten „subjektiven Faktor“ eine bemerkenswerte neue Aufmerksamkeit zuteil.

Hintergrund ist eine höchst widersprüchliche Entwicklung in vielen Wirtschafts- und Betriebsbereichen, die mit ausgesprochen ambivalenten Konsequenzen verbunden ist, besonders für die betroffenen Arbeitskräfte. Im Zuge eines auf die „Entgrenzung“ von Arbeitsstrukturen (vgl. Moldaschl 1998; Voß 1998; Döhl u.a. 2001) abzielenden Wandels von Betriebsstrategien werden den Arbeitenden erweiterte Freiräume gewährt – in teils überraschendem Maße. Keine unbedingten Freiheiten im emphatischen Sinne des Wortes, versteht sich, aber doch (je nach Kontext) neuartige Handlungsmöglichkeiten, im Arbeitsprozeß wie in der Sphäre der Reproduktion. Möglichkeiten, die von den Betroffenen „subjektiv“ genutzt werden können, aber auch – was zunehmend klar wird – genutzt werden *müssen*, um die steigenden Anforderungen überhaupt erfüllen zu können.

„Subjektivierung“ meint also zunächst eine infolge betrieblicher Veränderungen tendenziell zunehmende Bedeutung von „subjektiven“ Potentialen und Leistungen im Arbeitsprozeß – und zwar in zweifacher Hinsicht: einmal als wachsende *Chance*, „Subjektivität“ in den Arbeitsprozeß einzubringen und umzusetzen, zum anderen aber auch als doppelter *Zwang*, nämlich erstens, mit „subjektiven“ Beiträgen den Arbeitsprozeß auch unter „entgrenzten“ Bedingungen im Sinne der Betriebsziele aufrecht zu erhalten; und zweitens, die eigene Arbeit viel mehr als bisher aktiv zu strukturieren, selbst zu rationalisieren und zu „verwerten“. In der Sprache des Marktes: Der „Subjektivitätsbedarf“ steigt auf beiden Seiten, der Organisation und der Arbeitenden selbst, und die große Frage ist: wie und in welcher Qualität kann das „Subjektivitätsangebot“ mit den massiv erweiterten Anforderungen Schritt halten?

Auch wenn man sich erinnert, daß bereits früher an manchen Stellen das Stichwort „Subjektivierung“ im Zusammenhang mit Arbeit verwendet wurde (etwa bei Baethge 1991) oder entdeckt, daß Foucault (z.B. 1977) schon vor Dekaden die „Subjektivierung“ in den Mittelpunkt seiner sozialhistorischen Analysen gestellt hatte, so wird doch zunehmend deutlich, daß es derzeit noch einmal um etwas anders geht: Nämlich um eine im Vergleich mit der bisher vorherrschenden Logik kapitalistischer Nutzung von Arbeitskraft sich neu formierende und erweiternde Verwertung der „Subjektivität“ von Arbeitenden für betriebliche Zwecke. Die Folge ist nicht zuletzt eine erstaunliche Umwertung vieler bislang gültiger Relevanzen, etwa dahingehend, daß steigende Gestaltungsfreiheiten sich nun immer mehr als systematische Gefährdungen neuer Art für Betroffene erweisen, oder die Gewährung von Autonomie zu einer neuen und, weil nur schwer zu durchschauen, effizienteren Herrschafts- und Ausbeutungstechnik wird. Freilich: ‚Ausbeutung‘ ist eine ökonomische Kategorie, ein Verhältnisbegriff, was in ihrem meist reifizierenden Alltagsgebrauch stets unterzugehen droht. Wenn hier also die neuen Verhältnisse nüchtern und ‚kritisch‘ untersucht werden sollen, in aller ihnen innewohnenden Widersprüchlichkeit, dann muß das auch für die Dialektik von ‚Produktion‘ und ‚Subsumtion‘ gelten. Von Interesse ist, wie der ehemalige „Störfaktor“ Subjektivität nun verwertet (ausgebeutet) wird, welche neue Subjektivität in und mit postfordistischen Arbeitsverhältnissen produziert wird, und inwieweit sie sich ihnen paßgerecht fügt – oder sperrt.

Neben der gesteigerten Produktion von Begriffen für die vielfach unter „New Economy“ und „New Work“ thematisierten Entwicklungen, verdichten sich inzwischen die theoretischen Bemühungen, die im aktuellen Rationalisierungsgeschehen sich verschärfenden Real-Dialektiken der Subjektivierung von Arbeit zu verstehen. Unter jenen Beobachtern, die diese Entwicklungen nicht kritiklos und modernisierungsgläubig begrüßen, lassen sich grob zwei Richtungen ausmachen. Die eine mißtraut der Modernisierungsrhetorik und fragt unbeirrt nach, ob das, was sich in den Betrieben tatsächlich vollzieht, nicht lediglich alter Wein in neuen Schläuchen sei. Vertreter der anderen Richtung nehmen die Anzeichen eines grundsätzlichen Wandels einmal ernst, unabhängig von der Frage, ob dieser dereinst vielleicht einen Großteil der Betriebe und der abhängigen Arbeit erfassen könne. Sie fragen, ‚was wäre wenn‘, ohne

diesen Wandel a priori als ‚Fortschritt‘ zu begreifen, wie es seine Apologeten und auch die Skeptiker der ersten Richtung in seltener Konsonanz tun. Wir halten beide Skeptizismen für notwendig oder sinnvoll, aber würden die Intention dieses Bandes aber doch in der zweiten Schublade einsortieren.

Das aber hat Konsequenzen: Es verbietet sich die simplifizierende Gegenüberstellung von ‚alt‘ und ‚neu‘ – hier Taylorismus, da Flexibilität, hier Fremdbestimmung, da Selbstorganisation, hier die Herrschaft von Systemen, da das autonome Subjekt. So verbreitet und verführerisch derartige Gegenüberstellungen sind, so naiv sind sie auch, und so sehr verbergen sie die Vielfalt und Widersprüchlichkeit der neuen Verhältnisse. Diese wiederum mit dem Verweis auf Komplexität und postmoderne Divergenz lediglich zu konstatieren, statt sie mittels neuer Konzepte zu analysieren, endet leicht in einer Strategie der Immunisierung gegenüber den analytischen Herausforderungen, mit dem Resultat der Beliebigkeit. Die mit den neuen betrieblichen Strategien verbundene Tendenz der ‚*Autonomisierung*‘ in der betrieblichen Organisation von Arbeitsprozessen (erweiterte Spielräume), und die komplementär dazu wachsende ‚*Subjektivierung*‘ der Arbeitstätigkeiten (erweiterter Einsatz subjektiver Potentiale und Leistungen) erweisen sich als paradoxer Prozeß mit höchst ambivalenten Folgen, für die Arbeitskräfte, deren Subjektivierung eine ungeahnte Instrumentalisierung ihrer Subjektivität ermöglicht; und für die Betriebe, die z.B. nicht zugleich den Intrapreneur bzw. den ‚flexiblen Menschen‘ (Sennett 1998) und den ‚loyalen Mitarbeiter‘ haben können.

Es ist demzufolge auch kein Zufall, wenn sich Diagnosen und Diskurse häufen, die derart janusköpfige Erscheinungen in modernen Arbeits- und Beschäftigungsformen thematisieren: Sie reichen vom Oxymoron einer betrieblichen ‚*Herrschaft durch Autonomie*‘ infolge der ‚*Internalisierung von Marktmechanismen*‘ (Moldaschl 1998; 2001), über eine ‚*kontrollierte Autonomie*‘ als Ausdruck einer veränderten Dialektik von Kontrolle und Autonomie (Vieth 1995; Kühl 1998; Wolf 1999) bzw. von Kooperation und Herrschaft (Moldaschl 1994; Moldaschl, Sauer 2000) in allen Arbeitszusammenhängen, bis hin zur ‚*fremdorganisierten Selbstorganisation*‘ (Pongratz, Voß 1997), die tendenziell einen neuen Typus von Arbeitskraft (den ‚Arbeitskraftunternehmer‘) hervorbringt, welcher durch eine wachsende ‚*Selbst-Kontrolle*‘, ‚*Selbst-Ökonomisierung*‘ und ‚*Selbst-Rationalisierung*‘ (mit dem Effekt einer steigenden ‚*Selbst-Ausbeutung*‘) charakterisiert ist (Voß, Pongratz 1998).

Ganz offensichtlich erhält der Begriff des ‚Selbst‘ bei den hier thematisierten Entwicklungen einen außerordentlichen Stellenwert, und zwar in seinen beiden Hauptbedeutungen: Zum einen jener der Rekursivität und Selbstbezüglichkeit komplexer Systeme, wie sie mit dem Begriff der Selbstorganisation meist zum Ausdruck gebracht wird; und zum anderen eben in der Bedeutung von Subjektivität, von der wir annehmen müssen, sie werde bei so viel Zuwendung und Gebrauch eine andere sein bzw. werden als bisher. Die ‚*Arbeit am Selbst*‘ wird somit in ganz unterschiedlicher Beziehung – als Arbeit am Begriff, als ‚Arbeit an sich‘, als Selbstkonstitution, und als selbständige Arbeit – zu einer zentralen Herausforderung der mit Arbeit befaßten

Human- und Sozialwissenschaften. Auch andere Grundbegriffe müssen offenbar neu bestimmt werden, wie ‚Autonomie‘ oder ‚Subjektivität‘. Und man wird, wenn man mit das hier Gelernte auf „traditionelle“ Arbeitsverhältnisse anwendet, auch diese in neuem Licht sehen.

Gegen die These der Subjektivierung sind, soweit wir sie bislang vorgetragen haben, im wesentlichen drei Einwände vorgebracht worden. Erstens, die unter dem Stichwort Subjektivierung vorgestellten Praktiken sind von geringer empirischer Relevanz. Das meiste sei pures Wunschdenken, Ideologie des Managements, und das wenige Realisierte beschränke sich auf ein paar „high potentials“, z.B. in Softwareentwicklung und Beratung. Das ist das Argument jener, die wir oben die Skeptiker der ersten Richtung nannten. Es läßt sich zusammen mit den zweiten Einwand beantworten, der besagt: Die Prognose kommender Entwicklungen, Stufen, Paradigmen oder was auch immer, sei ein schwieriges und riskantes Geschäft; die meisten Prognosen gingen bekanntlich daneben. Das ist richtig, betrifft uns aber weniger, weil wir zunächst nur an der inneren „Logik“, der besonderen Funktionsweise dieser neuen Formen von Arbeitskraftnutzung interessiert sind, die einige der in den Sozialwissenschaften gültigen Basisannahmen auf den Kopf stellen könnte. Die Frage, welche Verbreitung die Subjektivierungspraktiken künftig haben, ob sie gar zum herrschenden Paradigma werden könnten – das eigentliche Prognosegeschäft – darüber machen wir gar keine Aussagen. Ein dritter Einwand wurde gelegentlich in Form des Bedenkens vorgetragen, ob bzw. was an den von uns beschriebenen Praktiken und Verhältnissen neu sei. Das versuchen wir nun in der Tat zu begründen und zu belegen, nicht vergessend, daß es sich bei der Subjektivierung um ein Konstrukt handelt, um eine Deutungsperspektive.

Der vorliegende Band greift solche Fragen und Diskussionen auf und will sie stärker bündeln, indem er Beiträge von einigen an der Debatte beteiligten Kolleginnen und Kollegen zusammenführt. Er will dem Leser einen systematisierenden Überblick und ausgewählte vertiefende Analysen bieten. Die zugrundeliegende Konzeption dieses und der zwei Folgebände ist pluralistisch und multiperspektivisch. Das heißt, wir wollen die These der Subjektivierung nicht mit einem bestimmten theoretischen Ansatz verbinden, sondern vielmehr möglichst verschiedene theoretische Zugänge daraufhin abklopfen, was sie uns zur Wahrnehmung, Beschreibung und Erklärung des Phänomens anbieten können. Die medizinische Metapher des ‚Abklopfens‘ ist hier durchaus ernst gemeint: Welches diagnostische Potential den diskutierten theoretischen Ansätzen zugebilligt wird, sollte für keinen von ihnen a priori feststehen. Mit ‚multiperspektivisch‘ ist darüber hinaus gemeint, daß wir die Subjektivierung von Arbeit als einen höchst vielschichtigen Prozeß betrachten, der folglich auch nur adäquat beschrieben werden kann, wenn man sich verschiedenster seiner Facetten annimmt: Dem Umgang mit Zeit, spezifischen Formen der Interaktion, den Dimension Anerkennung und Beruflichkeit, der ökonomischen und vertraglichen Ebene, etc. Diesem Vorhaben dient auch die thematisch unterschiedliche Akzentuierung der dreibändigen Reihe. Der zweite Band wird sich speziell mit „Selbstmanagern und Intrapreneuren“ befassen, der dritte mit „Kundenorientierung und Dienstleistungsmentalität“.

Den Anfang im vorliegenden Band macht *Manfred Moldaschl* mit einem Beitrag, der sich mit dem Entwicklungsverhältnis von betrieblicher Praxis und arbeitswissenschaftlichen Paradigmen befaßt („*Subjektivierung. Eine neue Stufe in der Entwicklung der Arbeitswissenschaften?*“). Er argumentiert, daß alle historischen Ansätze der Arbeitsgestaltung, vom Taylorismus über die Human Relations, bis hin zum Sozio-technischen Ansatz und der ‚Humanisierung des Arbeitslebens‘, gewisse Grundannahmen und Orientierungen teilten, die sich als Logiken der Objektivierung von Arbeitskraftnutzung beschreiben lassen. Erst in den 90er Jahren würden sie durch Tendenzen radikaler Subjektivierung zu einem Paradigmenwechsel herausgefordert, der anders als viele zuvor diagnostizierte ‚Paradigmenwechsel‘ eine solche Bezeichnung auch verdient. Die Arbeitswissenschaften können sich, so die Hauptthese, nicht mehr darauf beschränken, die Anerkennung bislang negierter Kontinente auf der Landkarte der Subjektivität einzuklagen, wenn der Zugriff auf die ganze Person zum Kern betrieblicher Modernisierungs- und Verwertungsstrategien wird. Damit aber stürzen diese Disziplinen in ein Modernisierungsdilemma, das ihre bislang zögerliche Reflexion mit erklärt. Folglich geht es nun darum, die Nebenfolgen bisheriger Strategien und Selbstverständlichkeiten der Arbeitswissenschaften auf dem Wege einer reflexiven Verwissenschaftlichung einzuholen.

Frank Kleemann, Ingo Matuschek und Günter G. Voß geben anschließend in ihrem Beitrag („*Subjektivierung von Arbeit – Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion*“) einen breit angelegten Überblick zur Thematisierung der „Subjektivierung von Arbeit“ in der neueren arbeits- und industriesoziologischen Diskussion, in einer gewissen Arbeitsteilung zum ersten Beitrag, der stärker die psychologischen Diskurse aufgreift. Ausgangspunkt dazu ist eine Begriffseingrenzung von „Subjektivierung der Arbeit“ als eines sich historisch intensivierenden Wechselverhältnisses zwischen individuellem Subjekt und Arbeit. Schwerpunkt ist dann eine systematisierende Sichtung der wichtigsten auf Arbeit bezogenen soziologischen Forschungsfelder, in denen solche Tendenzen thematisiert worden sind (Forschungen zur technisierten Arbeit, zur post-tayloristischen Arbeitsorganisation, zu Veränderungen im Verhältnis von ‚Arbeit‘ und ‚Leben‘, zum Wandel von Erwerbsbiographien, zur Geschlechterfrage sowie zum Wandel von Arbeitswerten.). Ziel ist, Merkmale der jeweils beobachteten Entwicklungen einer „Subjektivierung“ von Arbeit herauszuarbeiten, die die Identifizierung verschiedener Formen von Subjektivität erlauben, die in diesem Prozeß offensichtlich eine Rolle spielen: eine „kompensatorische“, „strukturierende“ und „reklamierende“ Subjektivität sowie eine sich formallogisch ergebende (aber nicht systematisch in der Diskussion zu findende) „ideologisierte“ Subjektivität.

Fritz Böhle vertritt in seinem programmatischen Text („*Vom Objekt zum gespaltenen Subjekt*“) die These, daß sich mit der Subjektivierung von Arbeit eine neue Form der „Objektivierung von Arbeit“ verbindet. Im Unterschied zum Taylorismus richte sich diese nicht auf die Transformation von Arbeitskräften in ein „Objekt“ betrieblicher Rationalisierung, sondern auf die Objektivierung selbstgesteuerten Arbeitshandelns. Theoretisch begründet wird dies unter Bezug auf das Konzept „zweckrationalen