ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Ernst, Stefanie

Working Paper

Freelancer, Jobnomaden und Alleindienstleister: Neue Spielräume in Arbeit, Organisation und Geschlechterverhältnissen?

ZÖSS Discussion Paper, No. 10

Provided in Cooperation with:
University of Hamburg, Centre for Economic and Sociological Studies (CESS/ZÖSS)

Suggested Citation: Ernst, Stefanie (2006) : Freelancer, Jobnomaden und Alleindienstleister: Neue Spielräume in Arbeit, Organisation und Geschlechterverhältnissen?, ZÖSS Discussion Paper, No. 10, Universität Hamburg, Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien (ZÖSS), Hamburg

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/44916

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

ZÖSS
ZENTRUM FÜR ÖKONOMISCHE UND SOZIOLOGISCHE STUDIEN

Discussion Papers

ISSN 1868-4947/10

STEFANIE ERNST

FREELANCER, JOBNOMADEN UND ALLEINDIENSTLEISTER. NEUE SPIELRÄUME IN ARBEIT, ORGANISATION UND GESCHLECHTERVERHÄLTNISSEN?

ZÖSS Discussion Paper No. 10

Antrittsvorlesung am 28.06.2006 von Prof. Dr. Stefanie Ernst
(Juniorprofessorin im Fachgebiet Soziologie am DWP)

Redaktion:
Dipl.-Sozialökonomin Marcelle Weber
ZÖSS – Department Wirtschaft und Politik
Universität Hamburg
Von-Melle-Park 9
D – 20146 Hamburg

Im Internet: www.wiso.uni-hamburg.de/zoess
E-Mail: zoess@wiso.uni-hamburg.de

Inhalt

1. Einleitung 2

2. Von der „Kapitulation der Drüsenfirma“ über „dressierte Gorillas“ zu einer neuen Spezies? 4

3. Arbeit, Organisation und Geschlecht in der Perspektive der Figurationssoziologie 6

4. ‚Vom Befehls- zum Verhandlungsprinzip’: Macht und Organisation 8

5. Wandel der Arbeitsformen und der Dienstleistungssektor 9

6. Unabhängige Arbeit zwischen Abbau und Reproduktion von Ungleichheit? 11

1. Einleitung

Im Folgenden möchte ich Sie, liebe Leserinnen und Leser, mithilfe zweier Filmsequenzen (Chaplin 1936, Winkelmann 2006, IAO 2002/05, SWR 2003a.b) zu einer Zeitreise einladen, die schlaglichtartig Einblicke in die vielfältige Entwicklung einer Gesellschaft gibt, die im Begriff sein soll, sich aufzulösen: die fordistische Arbeitsgesellschaft. Dazu ist es zunächst erforderlich, an dieser Stelle die erste Filmsequenz mit den Programmen „VLC Media Player“ (Videolan Client, kurz VLC) oder „Windows Media Player" aufzurufen und danach die Textlektüre aufzunehmen. **[-> Datei Film01]**

Nach dieser Zeitreise fragt sich, welcher Sozialtypus sich bereits heute hinter dem Genius-II-Protagonisten „Victor“ und seinen Kolleginnen und Kollegen verbirgt, die im Szenario von 2012 in ‚selbstorganisierten Arbeitsformen’ und ‚offenen kommunikativen Strukturen’ agieren sollen. Welche Gesellschafts-, Verhaltens- und Lebensform liegt dieser futuristisch anmutenden Arbeitsorganisation zugrunde, die schon jetzt bei den Freelancern, Jobnomaden und Alleindienstleistern von heute aufscheint, die auch als Selbstunternehmer bezeichnet werden?

Ein Blick zurück zeigt, dass die Entwicklung der Arbeitsgesellschaft von der tayloristisch-fordistisch verfassten Industrie- über die Dienstleistungs- zur wissensbasierten Informationsgesellschaft verläuft. Für die persönliche Lebensgestaltung bedeutet dies auch, dass der Trend vermehrt vom unbefristeten Arbeitsvertrag zur „bunten, immer wieder unterbrochenen“ (Gesterkamp 2003:188) Patchworkbiografie geht. Die lebenslängliche Festanstellung wird zum Auslaufmodell, informelle Aufstiegsversprechen werden, zumindest für eine kurze Zeitphase, jederzeit abrufbar und Planungsrisiken dem Individuum überantwortet. Die selbstverständlichen Normarbeitsverhältnisse westlich-kapitalistischer Gesellschaften stehen in der „Grauzone der Gelegenheits- und Minijobs“ (Dörre 2005:188), der Ich-AGs und Hot-Jobs, in der „freien Wildbahn“ des Arbeitsmarktes (Gesterkamp 2003) unter Beschuss. Ob wir es dabei mit einem „neuen Jobberproletariat“ (Gesterkamp 2003:192) von Einzelselbstständigen oder eher mit einer „nutzenmaximierenden Boheme“ (Gesterkamp:194) von Freelancern zu tun haben, die sich in virtuellen Räumen als Lebens- und IT-Künstler begreifen, ist derzeit ungeklärt.

In der Arbeits- und Organisationssoziologie stellt sich nicht nur die Frage danach, wie der und die Einzelne sich im Arbeitsprozess und in der Gesellschaft über Arbeit definiert, sondern vermehrt auch, wie er oder sie die mit dem Wandel der Arbeitsgesellschaft verbundenen „Unsicherheitserfahrungen in Permanenz“ (Dörre 2005:194) bewältigt. Überraschenderweise bleibt

aber gerade hier eine unverzichtbare Soziologie der Emotionen und der Geschlechterverhältnisse recht dürftig.

Bei diesem paradigmatischen Wandel ist sehr wohl zu fragen, welche Folgen für die Modellierung der Macht- und Gefühlsstrukturen mit der Erosion des weitgehend männlich konnotierten Normarbeitsverhältnisses verbunden sind. Eine spezifische Lesart von Emotionen hat der Soziologe *Norbert Elias* sozio- und psychogenetisch genannt und damit eine einzigartige Betrachtung des Einzelnen in seiner gesellschaftlich historischen Verflechtung zum Programm gemacht. Für ihn ist der Prozess der Modernisierung mit einer Zivilisierung des Verhaltens verbunden, das Freiheitsgrade wie auch neue Einschränkungen in Form differenzierter Selbstzwänge beinhaltet. Übertragen auf den Wandel des betrieblichen Sozialgefüges geht demnach auch ein gesteigerter Selbstzwang mit der Fähigkeit zur Selbstorganisation im Arbeitshandeln und in der Lebensführung einher.

Widersprüche bleiben in der gegenwärtigen Debatte nebeneinander stehen: Nach Hochschild (2002) haben wir es einerseits mit einer Verbetrieblichung aller Lebenssphären zu tun, die sich in Ratgeberfluten zur alltäglichen Lebenshilfe, Effizienzsteigerung und Zeitoptimierung niederschlage. Traditionelle Sozialisationsprozesse und die Ausbildung von Beziehungsfähigkeit zerfielen mithin und der allseits verfügbare Projektmensch nomadisiere von Job zu Job, ohne je eine stabile Identität aufbauen zu können (vgl. Sennett 2006, Neckel 1996, Negt 2003:24). Das Leben wird zum Projekt, unvollendet und unbestimmt, den direkten Markteinflüssen ausgesetzt.

Andererseits wird das Arbeitsleben aber auch mehr und mehr emotionalisiert. Motivation, Engagement und Konflikte werden thematisiert (vgl. Hochschild 2002, Hughes 2005, Neckel 2005). Der Arbeitsplatz wird nahezu zum Zuhause und zur sozialen Begegnungsstätte. Gleichzeitig ist aber auch zu erkennen, dass im Zuge der funktionalen Demokratisierung, der Lockerung von Verhaltensstandards und der Vergrößerung der Spielarten (vgl. Elias 1990, Wouters 1999) das Arbeitsleben von externer, tayloristischer Kontrolle befreit wird. Gegenüber der Chaplinschen Zuspitzung der Folgen extrem standardisierter und monotoner Arbeit in den ‚Modern Times' wirken die post-tayloristischen Arbeitsformen wie ein Siegeszug über die entfremdende Arbeitsteilung. Gruppen- und Projektarbeit, Unternehmensgeist, Initiative und Verantwortung können gerade auch als das Ergebnis eines längst überfälligen demokratischen Wandels und einer Lockerung bzw. Verlagerung von tayloristischen Fremdkontrollen begriffen werden. Hierzu lohnt es sich, die Veränderungen der Arbeitswelt im Folgenden kurz zu rekapitulieren.

2. Von der „Kapitulation der Drüsenfirma“ über „dressierte Gorillas“ zu einer neuen Spezies?

Sah man in der Eröffnungssequenz des Films noch Chaplin im Räderwerk der Maschine verschwinden, sei an dieser Stelle mit einer bis in physiologische Ausprägungen hineinreichenden literarischen Beschreibung an den paradigmatischen Aufstieg der Industriegesellschaft und ihre Konfliktlagen erinnert:

> „>Sie sind entlassen!< rief er. >Packen Sie Ihre Sachen. Raus!<
> >Aber ich kann nichts dafür<, jammerte Rüland.
> >Kein Wort mehr! Raus!<
> Rülands Zustand war in der Tat elend. Festgebannt auf seinem Platz, war er unfähig, die Anordnungen seines Chefs zu befolgen. Er krampfte die Fäuste ums Stuhlbein. Als Sack die Aufforderung wiederholte, geriet er ins Kreischen. Er war seiner Sinne nicht mächtig, und daher wirkte es taktlos, dass Sack ihn quälte. Leider zeigte sich niemand im Büro der Sachlage gewachsen. (…) Aber die ungemeine Härte des Chefs, der nicht nur oben, sondern auch unten, hier in seiner eigenen Abteilung, an Prestige zu verlieren drohte, stempelte jede Einmischung von vornherein als aussichtslos.
> >Wird’s bald?< rief Sack.
> (…)
> >Ich werde entlassen, weil es Ihnen zu gut geht.<
> Die Tür schlug zu; alles war sprachlos. (…)“ (Kessel 2002:415 f.)

Wer würde da nicht auch heute noch dem Impuls folgen, lieber sein eigener Chef im eigenen Unternehmen zu werden als sich wieder und wieder gängelnden Unterordnungsprozeduren zu beugen? „Ein Mensch“, heißt es hier weiter,

> „der seinem Ärger Freilauf gönnt, reinigt sich sicherlich leichter als einer, der alle bitteren Säfte hinabwürgt. Es ist kein Geheimnis, dass beispielsweise der Schreck die tollsten Verheerungen im Darm des Menschen anzurichten vermag, dass er imstande ist, alles Verdaute und noch zu Verdauende in panische Flucht zu jagen, dem Magen oft übler mitspielend als dem Gemüt. Weil Chefs inmitten der Ohnmacht ihrer Befugnisse selten von der Produktion widerstrebender Säfte befreit sind, sind sie auch nahezu alle magen-, nieren-, gallen- oder leberleidend. Ein Konflikt indessen hat eine hygienische Wirkung, indem er die Tätigkeit dieser Säureorgane so lange anspannt, bis die gesamte Drüsenfirma Konkurs erklärt und jede fürdere Produktion einstellt. Woher auch noch Galle nehmen, wenn sie verspritzt ist?“ (Kessel 2002:559)

Dieser Auszug aus Martin Kessels Büroroman von 1932 führt der Leserin nicht nur „Herrn Brechers Fiasko“ im Berlin der Weimarer Republik vor Augen. Er steht vielmehr im Zusammenhang der Entwicklung der Soziologie als eigenständiger Disziplin, mit ihren inzwischen klassisch zu nennenden Grundbegriffen wie u.a. Macht und Herrschaft, Konflikt und Kontrolle sowie Über- und Unterordnung. Der Betrieb und das Büro waren zu dieser Zeit „als soziologischer Aspekt (…) als Ort für Konflikte und Komplikationen privater und gesellschaftlicher Art (…) – seltsam genug – in der deutschen Literatur bisher stiefmütterlich behandelt worden“ (Kessel 2002:559). Diese „Welt (...), in der

Millionen die Hälfte ihres Lebens oder gar mehr zubringen.“ (Kessel 2002:559), zu untersuchen, machte sich schließlich die Betriebssoziologie zur Aufgabe.

Nahezu 60 Jahre nach Brechers Fiasko und nach etlichen Studien zur Arbeitsteilung und Rationalisierung, Konflikt und Kooperation, Arbeitsvermögen und Arbeitsleistung etc. ist vor einiger Zeit eine scheinbar ganz neue Spezies in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie gesichtet worden. Sie geistert gleichsam als Gespenst in den Arbeitsmärkten der westlichen Welt umher: Jetzt wird der Arbeitnehmer sein eigener Chef, der ‚dressierte Gorilla’ wird zum Teamcoach und Profitcenterleiter.

Diese Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft[1] sind mittlerweile auch in den mittleren und unteren Beschäftigtengruppen anzutreffen. Sie bringen nun nicht nur ihr komplettes Arbeitsvermögen in den Arbeitsprozess ein, sondern sind auch im Prozess der Dezentralisierung betrieblicher Macht- und Organisationsstrukturen, wachsender Verantwortung und Selbstkontrolle tätig. Solch umhergeisternde Phantome rufen seit ihrem Erscheinen aber vielfach gewissermaßen Verschwörungstheorien auf den Plan: Eine kulturpessimistische Variante sieht z.B. in der zunehmenden Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung vor allem eins: Selbstentfremdung, Entgrenzung und Selbstunterwerfung als „ein die Person unterwerfendes Zwangsgebilde erweiterter Form“ (Voß 2001:215). Aus dem Blick geraten dabei jedoch die Eigenleistungen der Handelnden im zivilisatorischen Wechselspiel fluktuierender Machtbalancen. Ich möchte daher im Anschluss an Lohr von einer dialektischen „Wechselwirkung zwischen Subjektivierung als Zwang und Subjektivierung im Interesse der Subjekte“ (Lohr 2003:525 f.) sprechen.

Ein zivilisationstheoretischer Zugang fokussiert zum einen die langfristige Balancierung von Fremd- und Selbstzwängen in entgrenzten Arbeits- und Lebensverhältnissen. Er erlaubt ferner, den Wandel von Arbeitsorganisationen mit den darin angelegten Geschlechterverhältnissen zu betrachten. Zum anderen wird mit ihrer langfristigen, auf die Sozio- und Psychogenese des Verhaltens angelegten Perspektive der bislang noch unzureichend theoretisierte „>Zwang zum Selbstzwang<“ (Dörre 2005:201) des neuen Marktmechanismus’ entschlüsselt, ohne dabei eine Subjektivierungsdebatte ohne Subjekte zu führen (vgl. Lohr 2003:519).

[1] Der Arbeitskraftunternehmer ist „… ein analytisch pointiertes Modell, das der Wirklichkeit mehr oder weniger nahe kommt“ (Pongratz/Voß 2003:28) und damit „theoretisch konstruiert“, sodass er nicht „vorschnell mit konkreten individuellen Ausprägungen gleichgesetzt werden“ kann (Voß/Weiß 2005:68). Die figurationssoziologische Betrachtung geht dagegen nicht von „idealisierenden Abstraktionen“ (Elias 2000:89), sondern von realen Verflechtungszusammenhängen in einer „Gesellschaft der Individuen“ (Elias 2001) aus.

Gerade für die neuen Hochtechnologieberufe sowie für projekt- und ergebnisorientierte Arbeitsformen stellt sich diese Frage in prototypischer Art, sind doch die Freelancer, WissensarbeiterInnen und Alleindienstleistenden als hochqualifizierte, vermeintlich ‚freie' UnternehmerInnen ihrer Arbeitskraft in vielfältig, entgrenzten, prekären[2] Arbeitsverhältnissen vorzufinden. Damit ist jedoch keine einfache „Rückkehr zur vorindustriellen Ordnung von Arbeit und Leben" (Kleemann 2003:82) zu verbinden, die an Tagelöhner und Wanderarbeiter denken lässt. Vielmehr wird auch von Job-Nomaden gesprochen, die sich selbst gewählt aus den Zwängen und ‚Fesseln der festen Anstellung' befreien wollen (Englisch 2001).

3. Arbeit, Organisation und Geschlecht in der Perspektive der Figurationssoziologie

Obgleich Norbert Elias als ein Theoretiker *par excellence* für die historische Transformation von Fremd- in Selbstzwänge gelten kann, wird sein Ansatz in der Debatte um die Transformation der Arbeitsgesellschaft in der deutschsprachigen (ganz anders als etwa in der britischen oder niederländischen) Literatur knapp oder auch missverständlich rezipiert (vgl. Neckel 2005, Voß 2001, Ortmann 2001, Kieser 1998, Van Iterson et al. 2001:498, Newton 1999, 2001, Newton/Smith 2002).[3]

In einer langfristigen Perspektive gesehen haben Gefühle stets eine zentrale Rolle im Leben von Organisationen (vgl. Mastenbroek 2002) gespielt. Sie sind damit kulturell und historisch geprägt. Emotionen sind dabei zwar „unter eine bewußtere aber weniger starre Kontrolle geraten" (Mastenbroek 2005:3); die verstärkten Selbstkontrollen im Management sind aber gleichwohl über Zwang und Druck allmählich zur zweiten Natur geworden (vgl. Mastenbroek 2005:175,180).[4] Diese Entwicklung ist mit Wandlungen der wechselseitigen Abhängigkeiten der Einzelnen in der Gesellschaft verbunden, was

[2] Prekär ist Arbeit, „wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, welches in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird" und „subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten korrigiert" (Dörre 2005:182 f.).

[3] Ortmann (2001:305 ff.) rezipiert für den Kontext von Emotionen im Management besonders Elias' Ansatz, Scham- und Peinlichkeitsgefühle als Ausdruck von Machtverhältnissen zu betrachten. Eine weitere Anknüpfung stellt sich in Manskes Dissertation (2005b:61) über Web-Arbeiter, die sich einer prozessorientierten Perspektive der Transformation der Arbeit verschreibt.

[4] Elias begreift die Umformung von Fremd- und Selbstkontrollen dabei als einen Prozess, bei dem der „Fremdzwang des sozialen Brauchs (…) weitgehend zur zweiten Natur, zum individuellen Selbstzwang des sozialen Habitus" (Elias 1986:425) wird, der eher eine „eigentümliche Form von Sicherheit" (Elias 1989b:325) und selbstreguliertem Handeln birgt, als dass er, wie Voß meint, eine einseitige Selbstunterwerfung impliziert. Neckel (2005) hingegen konstruiert in seiner Lesart der Zivilisationstheorie eher einen Gegensatz von Selbst- und Fremdzwang sowie von Informalisierung und Zivilisierung, fehlt ihm doch scheinbar „ein begriffliches Instrumentarium, das die Aussagen nicht nur auf zwei statische Alternativen beschränkt, sondern den Weg zur Erörterung gleitender Skalen eröffnet" (Elias 1986:427).

sich ganz besonders auch in flacheren Machthierarchien und den Diskursen über Subjektivität und Selbstgefühl ausdrückt. Selbstvermarktungsprozesse und Gefühlsarbeit verstärken demnach die Selbstdistanzierung und die Zwänge zur Selbstinszenierung. Sie tauchen historisch bereits mit der höfischen Gesellschaft auf und sind keineswegs ein neueres Phänomen (vgl. Newton 1999:420 f.).

Der Höfling und Salonlöwe des 18. Jahrhunderts weist etwa gegenüber den Menschen der berufsbürgerlichen Gesellschaft eine ganz unterschiedliche Gefühlsmodellierung auf. Während bei Hofe das „Netz der direkten Beziehungen (…) engmaschiger, die geselligen Kontakte zahlreicher, die *unmittelbare* Gesellschaftsgebundenheit größer“ ist, werden beim berufsbürgerlichen Menschen Kontakte vor allem „durch den Beruf, durch Geld oder Waren *vermittelt*“ (Elias 1990:92). Sie bilden nun „das Zentrum der Zwänge“ (Elias 1990:174).

Früh- und vorindustrielle Arbeits- und Fabrikordnungen zeigen zudem, dass bereits im Manufakturzeitalter Muster der Zeitregulierung, Fremd- und Selbstkontrolle das gesamte Leben der Arbeitenden beeinflussten (Hildebrandt et al. 2000:11,19). Wird etwa 1594 für die Tötung eines Arbeitskollegen in einer Messingmühle noch mit dem Abschlagen der Hand gedroht (vgl. Doerling 2006), ist in einer Schwyzer Fabrikordnung von 1920 von körperlicher Gewalt schon nicht mehr die Rede (vgl. Ketterer 2000). Hier sind vielmehr Pünktlichkeit, Gewissenhaftigkeit, Reinlichkeit und Gesundheitsschutz im betrieblichen Verhaltenskodex festgeschrieben. Dies verweist auf einen Zivilisierungsschub in Richtung einer wachsenden Affektkontrolle und Selbstzurücknahme. Die wachsende Selbstkontrolle befördert im Zivilisationsprozess mithin auch eine eigentümliche Form von Sicherheit. Sowohl neue Selbstzwänge als auch erweiterte Möglichkeiten autonomer, unternehmerischer Initiative sind damit verbunden (vgl. Van Iterson et al. 2001:506).

Rückbezogen auf die Debatte um flexible Beschäftigungsverhältnisse, Subjektivierung und den Arbeitskraftunternehmer kann demnach festgestellt werden, dass die wachsende Komplexität am Arbeitsplatz inzwischen auch die geringer qualifizierten Tätigkeitsbereiche und Untergebenen in den Betrieben erreicht hat. Dies impliziert mehr Autonomie, „mehr Teamarbeit und mehr intra- and interorganisationale Verflechtungen” (Van Iterson et al. 2001:507), die zweifelsohne einen zivilisatorischen Preis erfordern: die Bereitschaft zu räumlicher, zeitlicher, ökonomischer und sozialer Flexibilität und Verfügbarkeit. Bei dieser „Verbürgerlichung der Arbeiter“ und einer „Verarbeitlichung der Bürger“ (Wouters 1999:53) wird eine pragmatische Jobmentalität durch eine selbstregulierte, subjektivierte Identifikation mit der Arbeit abgelöst. Diese Verlagerung von Fremdkontrollen hin zu reflexiveren, nuancierteren Gefühls- und Handlungsalternativen stellt gewiss „höhere Ansprüche an die Selbstzwangsapparatur der einzelnen Beteiligten“ (Elias 1990:53). Sie ist mithin Teil der „Zunahme

des gesellschaftlichen Drucks zur Selbstregulierung, oder (…) eines Schub(es) der Individualisierung“ (Elias1990:60) auch innerhalb der Arbeitsorganisationen. In welche Richtung sich die Machtbalancen in Arbeit, Organisation und Geschlechterverhältnissen entwickeln werden, bleibt weiter aufzuspüren.

4. ‚Vom Befehls- zum Verhandlungsprinzip’: Macht und Organisation

Die Umwandlung von Fremd- in Selbstzwänge beinhaltet die Verminderung von Machtungleichheiten zwischen sozialen Gruppen, hier zwischen Vorgesetzen und Untergebenen, Alten und Jungen sowie Männern und Frauen. Ein dynamisches und relationales Machtkonzept kann nicht nur (wie bereits in früheren Arbeiten) für die Geschlechterforschung (Ernst 1996, 1999a,b, 2000, 2003, 2005; Klein/Treibel 2000), sondern auch für die Arbeits- und Organisationssoziologie nutzbar gemacht werden (vgl. Newton 1999:412 ff., 2001:476 f.). Zum einen wird damit die Analyse von Macht und Subjektivierung[5] in den Kontext von Hierarchie und figurationalem Wandel gestellt. Damit wird zudem eine eingeschränkte, prädeterministische Sicht auf Arbeitsprozesse überwunden.[6] Mit dem Blick auf die sozialen Praktiken von Akteuren innerhalb von Interdependenzgeflechten wird zum anderen die enge Verwobenheit von Macht, Subjektivität und den Bewältigungsstrategien des Selbst aufgezeigt (vgl. Newton 1999:412). Macht als dynamische, vielschichtige Relation zwischenmenschlicher Beziehungen ist dann in Form „gleitender Skalen“ (Elias 1986:427) zu begreifen, sodass „das Hin und Her einer Machtbalance, die sich bald mehr der einen, bald mehr der anderen Seite zuneigt“ (Elias 1971:142f.), deutlich wird.

In Organisationen und Betrieben sind verschiedene Spielarten zu beobachten, um Machtbeziehungen und Konflikte zu gestalten (vgl. Ofner 2000, Mastenbroek 1995). Selbstvermarktung und Gefühlsarbeit erhöhen das Bewusstsein für das Erleben des Selbst und des Anderen sowie für soziale Ungleichheiten (vgl. Newton 1999:421, 2001:483). Aus dem berühmten Höfling Mozart ist gewissermaßen der Büroangestellte Brecher, aus dem höfischen Salon die moderne Kesselsche ‚Drüsenfirma’ geworden. Die Geschichte des Selbst und der wachsenden Individualisierung

[5] Subjektivierung beinhaltet individuelle Sozialisationserfahrungen sowie Orientierungs- und Wahrnehmungsmuster. Sie fließen in die konkrete Arbeitsleistung ein und lassen zwischen subjektivem und objektivem Arbeitshandeln unterscheiden (vgl. Lohr 2003). Subjektivierung impliziert dabei eine ambivalente Selbststeuerung und ist gleichzeitig mit strukturellen Zwängen wie Optionen verbunden (vgl. Manske 2005b:58).

[6] Diese scheint etwa auch in der deterministischen Begrifflichkeit von Pongratz/Voß bei der Beschreibung intensivierter Selbstkontrollen des Arbeitskraftunternehmers auf, die nahezu Verschwörungszusammenhänge ahnen lässt und individuelle Handlungsmöglichkeiten ausblendet: „Herrschaft durch Selbst-Beherrschung ist besonders wirkungsvoll, weil sie äußere Abhängigkeiten verschleiert und innere Zwänge intensiviert.“ (Pongratz/Voß 2000:235; vgl. Manske 2005b:63).

kommt sowohl in der Verkürzung auf ein Kollektivbewusstsein oder Disziplinartechniken auf der einen als auch auf den homo clausus auf der anderen Seite dagegen zu kurz (vgl. Newton 2001:480).

5. Wandel der Arbeitsformen und der Dienstleistungssektor

Zur Zeit liegen noch zu wenig empirische Daten über die betroffenen Segmente des Arbeitsmarktes, die Reichweite und den Grad des Wandels der Arbeitsgesellschaft vor, um von einem *revolutionären* Wandel der Arbeitsorganisation schlechthin sprechen zu können. Wenngleich über den individuellen Umgang mit diesen Umbrüchen in vereinzelten Branchen einige Studien vorliegen (Manske 2005a,b, Egbringhoff 2003, Pongratz/Voß 2004, Lohr/Nickel 2005), ist die figurations- und geschlechtersoziologische Dimension mit ihrem Blick auf die Modellierung von Selbstzwängen näher zu bestimmen.[7]

Hier zeigen einige Zahlen aus der Statistik, dass nahezu 20 Prozent der Beschäftigten in projekt- oder netzwerkartiger Form mit einem hohen Ausmaß an Unabhängigkeit, Verantwortung, Selbstorganisation und Ergebnisorientierung arbeiten (vgl. Bosch 2000:265, Sauer 2001:28). Bei allem Autonomie- und Subjektivierungsgewinn in flacheren Organisationsdesigns verschwindet die hierarchische Prägung der Arbeitsorganisation jedoch nicht vollständig. Sie wird lediglich gemindert und impliziert einen neuen Grad intensivierter, verdichteter Arbeit, die *widersprüchliche* Folgen hat (vgl. Mastenbroek 2000:728).

Diese Dialektik von „fremdorganisierten Selbstorganisation“ (Pongratz/Voß 2000:227) führt nach den Vertretern der Arbeitskraftunternehmerthese zu einer sozialen, raum-zeitlichen und ökonomischen Entgrenzung der Arbeitskraft. Dem Arbeitenden werde gar *zugemutet* „selbst aktiv gezielte Re-Strukturierungen und damit Neu-Begrenzungen seines Arbeitens und der dazu erforderlichen Bedingungen vorzunehmen“ (Pongratz/Voß 2000:226). Dieser Prozess hat aber nicht nur einseitig negative, sondern durchaus positive Auswirkungen auf die begrenzte Entgrenzung (Gottschall 2003), der *geschlechtlich* geprägten Sphären des Arbeits- und Privatlebens. Denn nach Haipeter arbeiten gleichzeitig die meisten, besonders *männlichen* Beschäftigten unter nach wie vor entfremdeten, traditionellen, semi-kontrollierten Beschäftigungsformen im Normalarbeitsverhältnis (vgl. Haipeter 2003:523).

[7] Die Frage der Selbstausbeutung und Bewältigung von Entgrenzung haben zudem jüngst die Arbeiten von Dörre (2005), Eikhof/Haunschild (2004), Gottschall (2002) und Preißer (2004) an ausgewählten Beschäftigtengruppen aufgegriffen.

Es ist also sowohl eine gewachsene Bandbreite an Arbeitsformen, wie z.B. Projektarbeit, Teamarbeit, Zeitarbeit, Gelegenheits- und Leiharbeit, niedrig bezahlte, so genannte Minijobs und Ich-AGs (vgl. Sauer 2001) zu beobachten, als auch darüber hinaus eine neue Erfahrungsweise des Arbeitens zu erkennen. Nach Gorz erlebt sich heute jeder nahezu als „potenziell arbeitslos, potenziell prekär beschäftigt, potenziell auf Teilzeit-, Termin- oder Gelegenheitsjobs angewiesen" (Gorz 2000:76).

Weitere Zahlen belegen, dass 83 Prozent der Beschäftigten flexibel in Schicht-, Wochenend-, Gleit- und Teilzeit arbeiten und Überstunden jenseits der Normalarbeitszeiten verrichten (vgl. Jurczyk/Voß 2000:195), so dass ein aktives *Zeithandeln* gefordert ist. Jährlich sind darüber hinaus 25 % Neugründungen bei Ein-Personen-Unternehmen zu verzeichnen und 4/5 bewegen sich im Dienstleistungssektor (vgl. Leicht/Philipp 2005).

Die These zur Spezies Arbeitskraftunternehmer kann mit ihren Extremen zwischen der totaler Marktförmigkeit des Individuums auf der einen und der Rückeroberung des Subjektes auf der anderen Seite in nicht-entfremdeter Arbeit diese neuartigen Phänomene des Arbeitsmarktes nicht erfassen (vgl. Kocyba 2000:134). Mehr noch, so kann im Anschluss an Manske (2005b:61,64 ff.) konstatiert werden, bleibt sie ökonomisch und industriegesellschaftlich befangen und konstruiert einen Dualismus von Arbeit und Leben. Mit ihrem verengten Begriff von Macht und Selbstorganisation als einseitigem Zwang und Selbst-Zurichtung wird zudem das *handlungsbegrenzende* und nicht das handlungserweiternde Element der Transformation der Arbeitskraft unterstrichen.

Bezogen auf die Geschlechtsblindheit dieses Konstruktes gilt zudem, dass es bei der Debatte womöglich „eigentlich um Männer geht, die jetzt auch vor erhöhte Integrationsanforderungen von Arbeit und Leben" gestellt werden (Manske 2005b:99).

Diese brüchige Logik wird besonders augenfällig, wenn die Gültigkeit der drei Indikatoren Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und rationelle Lebensführung betrachtet wird (vgl. Voß/Weiß 2005). Wenn gegenwärtig, falls überhaupt, so dann eher wenige hochqualifizierte Frauen ohne Sorgeverpflichtungen dem Idealtypus des Arbeitskraftunternehmers entsprechen und Männer eher traditionell berufsbiografische Orientierungen aufrecht erhalten, um sich der Selbstökonomisierung zu entziehen, bleibt fraglich, wer rein quantitativ aber auch qualitativ gesehen überhaupt noch den Arbeitskraftunternehmer repräsentieren soll. Was ist demnach folgerichtig das Leittypische der neuen Form der Ware Arbeitskraft?

Ein weiterer wichtiger Punkt der Transformation der Arbeitsgesellschaft bezieht sich auf die Expansion des tertiären Sektors. Zum einen ist tertiäre Arbeit anders als industrielle Arbeit abstrakt,

wenig standardisierbar, immateriell und reflexiv (vgl. Lohr 2003:515). Zum anderen birgt sie Risiken wie auch Chancen für vormals vom Arbeitsprozess weitgehend ausgeschlossene oder benachteiligte Gruppen. Inzwischen arbeiten 71 Prozent (vgl. Bosch 2000) der Beschäftigten in Deutschland in vielfältigen Dienstleistungstätigkeiten, die nicht zuletzt als „wichtigste Schubkraft der Wirtschaftsentwicklung" (Bosch 1998:397) gelten und weiter expandieren.

Der in der Industriesoziologie vielfach misstrauisch beobachtete Dienstleistungssektor ist auch ein traditioneller Frauenarbeitsbereich, was nicht *automatisch* un- oder niedrigqualifizierte Beschäftigung (vgl. Scheele 2002, Gottschall/Pfau-Effinger 2002) meint. Im Gegenteil erhöht dieser sich *professionalisierende* Sektor die Frauenerwerbsquote, was nach Baethge „eine zentrale Bedingung für die Verringerung der Arbeitslosigkeit" (Baethge 2000:155) ist.

Auch oder *gerade* im tertiären Sektor ist die Debatte um Entrepreneurship, Marktförmigkeit und selbstorganisierte Arbeit anzutreffen. Dabei scheint auf den ersten Blick in den Professionen mit einem hohen Selbständigenanteil zum Teil eine größere soziale Durchlässigkeit zu bestehen, was auf den Abbau von Ungleichheiten verwiese. Obwohl hier ebenfalls eine Taylorisierung und Standardisierung, z.B. bei Call-Centertätigkeiten beobachtet wird (vgl. Sauer 2003:21 ff.), ist auch eine positivere Implikation mit vielfältigen Formen des selbstorganisierten und subjektbezogenen Arbeitens im Dienstleistungssektor verbunden. Hier bleibt zwischen qualifizierter und unqualifizierter, autonomer und fremdbestimmter Arbeit (Pohlmann/Grewer 2003:299) zu unterscheiden. Die Feminisierung dieser Felder ist dabei nicht zwangsläufig mit einer Abwertung und mit Autonomieverlusten gleichzusetzen (vgl. Kuhlmann et al. 2002:243, Henninger/Papouschek 2006).

6. Unabhängige Arbeit zwischen Abbau und Reproduktion von Ungleichheit?

Dass neben den ehedem höfischen oder bürgerlichen Akteuren zwischen höheren Töchtern und jungen Geheimräten zu unterscheiden ist, verweist auf die Dimension Geschlecht, die für die Arbeits- und Organisationssoziologie beständig aufzuzeigen bleibt. Die Geschlechterverhältnisse sind in Bewegung geraten, sodass sowohl der *Wandel* als auch die *Beständigkeit* von Ungleichheiten jeweils kontextbezogen zu betrachten sind. Wie an anderer Stelle (Ernst 1999a,b, 2000, 2003, 2005) und in folgender Abschlusssequenz gezeigt, wurden Frauen dabei in Arbeitsorganisationen auf Führungs-, Angestellten- und Mitarbeiterebene besonders mit emotionalen und kommunikativen Attributen belegt. Sie dienten und dienen nach wie vor der Stereotypisierung und Untermauerung der

Geschlechterdifferenz und sichern die Exklusion oder Inklusion von Frauen und Männern in bestimmte Berufe und gesellschaftliche Sphären. **[-> Datei Film02]**

Ebenso wie erst wenige Untersuchungen über die Subjektivierung von Arbeit und das Selbstunternehmertum von Männern und Frauen vorliegen (vgl. Kühl 2000:817, Pongratz/Voß 2004), sind erst wenige Ergebnisse über das spezifische Gefühlsmanagement post-tayloristisch arbeitender weiblicher und männlicher Alleindienstleistender vorhanden. Erste Ergebnisse über die Multimediabranche weisen zunächst überraschend auf eine anhaltende Geschlechter- und Altersdifferenz (vgl. Wixforth 2004). Andernorts, wie z.B. in der Kundenbetreuung bei Versicherungen wird Geschlecht aber auch durchaus partiell irrelevant (vgl. Kuhlmann et al. 2002). Der private Lebenszusammenhang spielt in Verbindung mit den Anforderungen der Arbeit dabei aber eine entscheidende Rolle.

Was eine Herausforderung sein wird, ist die Internalisierung der direkten Marktanforderungen realistisch zu messen. Inwiefern sind diese Indikatoren zudem für die z.B. feminisierten Dienstleistungsbereiche der Sorgearbeit gültig? Voß und Weiß (2005:82 ff.) stellen in der Debatte um den (weiblichen) Arbeitskraftunternehmer zur Diskussion, ob Frauen die Prototypen der Arbeitskraftunternehmerinnen sind, da sie traditionell und überwiegend Teilzeitarbeit verrichteten. Damit hätten sie schon immer die Gleichzeitigkeit verschiedener Anforderungslogiken in Berufs- und Privatleben zu bewältigen. Nun sollen ja aber auch durchaus schon Frauen in den Bereichen hochqualifizierter Expertenarbeit anzutreffen und den Zwängen dieser umfassenderen Arbeitsanforderungen in Vollzeit- und Projektarbeit ausgesetzt sein. Ob und inwieweit speziell Frauen damit „Vorreiterinnen einer Subjektivierung von Arbeit werden“ (Nickel et al. 2003:539) und sich neue Spielräume für Autonomie in Arbeit, Organisation und Geschlechterverhältnissen entwickeln, soll u.a. aufbauend auf der folgenden Abbildung weiter beobachtet werden.

Abb. 1: **Selbstunternehmer und Freelancer in selbstorganisierter Beschäftigung**

	Egbringhoff 2003		**Manske 2005 b**		
Sample	24-56 Jahre alte Selbstunternehmer, 12 Männer, 8 Frauen, überwiegend verheiratet, kinderlos oder mit 1-2 Kindern		27-37 Jahre alte solo-selbstständige oder arbeitgeber-selbständige Web-Arbeiter in Berlin, 19 Männer und Frauen, in Partnerschaft kinderlos oder mit 1 Kind		
Art der Selbstkontrolle und Arbeitsauffassung *Abhängig von ihrer Fixierung auf herkömmliche Arbeitsbedingungen und Selbstverständnis*	**Type I+II** Gestaltbarkeit, Veränderbarkeit	**Type III+IV** Anpassung, Fügung	**Unternehmer**	**Dienstleister**	**Künstler**
	Rationalisierter Lebensstil, offen-flexible Einheit	Maßlose Vereinnahmung Oder unberechenbares Hin und Her	Kampfsituation im Wettbewerb Glaube an Leistung	Trennung zw. ökonomisch-notwendiger und kreativer Erwerbsarbeit Pragmatismus	Improvisationstalent und Flexibilität Abwehr von Selbstvermarktungs-zwängen
	Ökonomie der Selbstverwirklichung	Ökonomie der Not	Grenzenloser Arbeitseinsatz	Mischstrategie zur Bewältigung sozialer Existenzängste und Existenzbedingungen Balance Job und Leben	Selbstverwirklichung als Bohemian
Art der Arbeit	Qualifizierte, bes. DL-Arbeit: Beratung für Institutionen und Einzelpersonen	Prekäre Beschäftigung	Freelancer in qualifizierter aber prekärer Web-Arbeit; komplexe Arbeitsbedingungen; Hybride zwischen formalisierten und informalisierten Arbeitsbedingungen		

Literatur

Baethge, Martin (2000): Der unendlich langsame Abschied vom Industrialismus und die Zukunft der Dienstleistungsbeschäftigung. In: WSI-Mitteilungen 3 (53), S. 149-156.

Bosch, Gerhard (Hg.) (1998): Zukunft der Erwerbsarbeit – Strategien für Arbeit und Umwelt, Frankfurt am Main/ New York.

Bosch, Gerhard (2000): Entgrenzung der Erwerbsarbeit. Lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit auf? In: Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit, hrsg. von Minssen, Heiner, Berlin, S. 248-268.

Doerling, Peter (2006): Ahnenforschung und Geschichte im Kreis Stormann, ca. 1550-1900. www.peter-doerling.de/Geneal/Geschichte/Arbeitsordnung.htm (Aufruf: 23.11.2006).

Dörre, Klaus (2005): Prekäre Beschäftigung – ein unterschätztes Phänomen in der Debatte um die Marktsteuerung und Subjektivierung von Arbeit. In: Lohr, Karin/ Nickel, Hildegard (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen, Münster, S. 180-206.

Egbringhoff, Julia (2003): Wenn die Grenzen fließen. Zur individuellen Rekonstruktion von „Arbeit“ und „Leben“ von Ein-Personen-Selbständigen. In: Gottschall, Karin/ Voß G. Günter (Hg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München/ Mering, S. 149-184.

Eikhof, Doris/ **Haunschild**, Axel (2004): Arbeitskraftunternehmer in der Kulturindustrie. Ein Forschungsbericht über die Arbeitswelt Theater. In: Pongratz, Hans J./ Voß, Günter (Hg.): Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung, Berlin, S. 93-113.

Elias, Norbert (2001): Gesellschaft der Individuen, Frankfurt am Main (Gesammelte Schriften, Bd. 10).

Elias, Norbert (2000): Figuration. In: Schäfers, Bernhard (Hg.): Grundbegriffe der Soziologie, Opladen (6. Aufl.), S. 87-90.

Elias, Norbert (1990): Die höfische Gesellschaft. Untersuchungen zur Soziologie des Königtums und der höfischen Aristokratie, Frankfurt am Main.

Elias, Norbert (1989): Über den Prozess der Zivilisation. Sozio- und psychogenetische Untersuchungen. Zweiter Band: Wandlungen der Gesellschaft, Frankfurt am Main.

Elias, Norbert (1971): Was ist Soziologie? München.

Elias, Norbert (1986): Wandlungen der Machtbalance zwischen den Geschlechtern. Eine prozess-soziologische Untersuchung am Beispiel des antiken Römerstaates. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 38. Jg., Opladen, S. 425-449.

Englisch, Gundula 2001: Jobnomaden. Wie wir arbeiten, leben und lieben werden, Frankfurt am Main/ New York.

Ernst, Stefanie (2005): The Construction of Gender and Leadership: Figurational Approaches to Organizational Development and Women in Transition”. In: Gender Equality in Higher Education. Third European Conference, ed. by Valeria Maione, Genoa, S. 123-139.

Ernst, Stefanie (2003): From Blame Gossip to Praise Gossip? Gender, Leadership, and Organizational Change. In: The European Journal of Women’s Studies, Vol. 10, Heft 3, S. 277-299.

Ernst, Stefanie (2000): Geschlechterverhältnisse und Führungspositionen. Zivilisationsgeschichtliche Überlegungen. In: Klein, Gabriele et al. (Hg.): Skepsis und Engagement. Festschrift für Hermann Korte, Münster/ Hamburg/ London, S. 115-153.

Ernst, Stefanie (1999a): Geschlechterverhältnisse und Führungspositionen. Eine figurationssoziologische Analyse der Stereotypenkonstruktion, Opladen (Westdeutscher Verlag).

Ernst, Stefanie (1999b): Von der „weiblichen Sonderart“ zum „weiblichen Führungsstil“. Kontinuität und Wandel geschlechterstereotyper Konstruktionen. In: Neusel, Aylâ et al. (Hg.): Vielfältige Verschiedenheiten.

Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf, Frankfurt am Main/ New York, S. 255-284.

Ernst, Stefanie (1996): Machtbeziehungen zwischen den Geschlechtern. Wandlungen der Ehe im ‚Prozess der Zivilisation', Opladen.

Gesterkamp, Thomas (2003): Riskiere dich selbst! Die gar nicht so erstaunliche Erfolgsgeschichte des Nonsens-Wortes „Ich-AG". In: Gottschall, Karin et al.(Hg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag, München/ Mering, S. 185-202.

Gorz, André (2000): Arbeit zwischen Misere und Utopie, Frankfurt am Main.

Gottschall, Karin/ **Voß** G. Günter (Hg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München/ Mering.

Gottschall, Karin/ **Pfau-Effinger**, Birgit (Hg.) (2002): Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich, Opladen.

Haipeter, Thomas (2003): Erosion der Arbeitsregulierung. Neue Steuerungsformen der Produktion und ihre Auswirkungen auf die Regulierung von Arbeitszeit und Leistung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 3, Jg. 55, S. 521-542

Hildebrandt, Eckart/ **Reinecke**, Karsten/ **Rinderspacher**, Jürgen/ **Voß**, Günter (2000): Einleitung. Zeitwandel und reflexive Lebensführung. In: diess. (Hg.): Reflexive Lebensführung: zu den sozialökonomischen Folgen flexibler Arbeit, Berlin, S. 9-45.

Henninger, Annette/ **Papouscheck**, Ulrike (2006): Entgrenzte Erwerbsarbeit als Chance oder Risiko? Mobile Pflege und die Medien- und Kulturindustrie im Vergleich. In: Berliner Journal für Soziologie, 16. Jg., Heft 2, S. 189-209.

Hochschild, Arlie Russell (2002): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet, Leverkusen.

Hughes, Jason (2005): Bringing emotion to work: emotional intelligence, employee resistance and the reinvention of character. In: Work, Employment and society, London, Thousand Oaks/ New Dehli, S. 603-623.

Jurczyk, Karin/ **Voß**, Günter G. (2000): Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit. In: Hildebrandt, Eckart et al.(Hg.): Reflexive Lebensführung: zu den sozialökonomischen Folgen flexibler Arbeit, Berlin, S. 151-205.

Kessel, Martin (2002): Herrn Brechers Fiasko. Roman, München (Erstausgabe 1932).

Ketterer, Erich (2000): Die Arther Ziegelhütte. www.arth-online.ch/geschichte/die_arther_ziegelhuette.html (Aufruf: 23.11.2006).

Kieser, Alfred (1998): From Freemansons to Industrious Patriots: Organizing and Disciplining in 18th Century Germany. In: Organization Studies 19(1), S. 47-71.

Kleemann, Frank (2003): Zur Re-Integration von Arbeit und Leben in Teleheimarbeit. In: Gottschall, Karin et al. (Hg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag, München/ Mering, S. 59-86.

Klein, Gabriele/ **Treibel**, Annette (Hg.) (2000): Skepsis und Engagement. Festschrift für Hermann Korte, Münster/ Hamburg/ London.

Kocyba, Helmut (2000): Der Peis der Anerkennung. Von der tayloristischen Missachtung zur strategischen Instrumentalisierung der Subjektivität der Arbeitenden. In: Holtgrewe, Ursula et al. (Hg.): Anerkennung und Arbeit, Konstanz, S. 127-140.

Kuhlmann, Ellen/ **Kutzner**, Edelgard/ **Müller**, Ursula/ **Riegraf**, Birgit/ **Wilz**, Sylvia (2002): Organisationen und Professionen als Produktionsstätten der Geschlechter(a)symmetrie. In: Schäfer, Eva et al. (Hg.): Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel. Interdisziplinäre Analysen zu Geschlecht und Modernisierung, Opladen, S. 221-249.

Kühl, Stefan (2000): Grenzen der Vermarktlichung. Die Mythen um unternehmerisch handelnde Mitarbeiter. In: WSI-Mitteilungen 12, S. 818-828.

Leicht, Rene/ **Philipp**, Ralf (2005): Die wachsende Bedeutung von Ein-Personen-Unternehmen in Deutschland: Wo und unter welchen Bedingungen arbeiten Selbständige zunehmend alleine? In: Welter, Friederike (Hg.): Dynamik im Unternehmenssektor: Theorie, Empirie und Politik. Berlin, S.131-154.

Lohr, Karin (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie? In: Berliner Journal für Soziologie, Heft 4, S. 511-529.

Lohr, Karin/ **Nickel**, Hildegard (Hg.) (2005): Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen, Münster.

Manske, Alexandra (2005a): Arbeiten im sozialpolitischen Abseits. Nebenfolgen einer neuen Absicherungslogik. In: FIAB Jahrbuch zur Frühjahrstagung an der Ruhr Universität Bochum.

Manske, Alexandra (2005b): Prekarisierung auf hohem Niveau. WebWorker und die Ungleichheitsordnung von Arbeit (unveröff. Dissertation, Manuskript), Berlin.

Mastenbroek, Willem F.G. (2005): Organizational behavior in historical perspective. Part 2: Emotion management, status competition and power play. In: Management Site. For and by professionals, pp. 1-4. www.managementsite.com/491/Organizational-behavior-in-historical-perspective.aspx (Aufruf: 23.11.2006).

Mastenbroek, Willem F.G. (2002): Norbert Elias as organizational sociologist. In: Van Iterson, Ad et al. (Hg.): The Civilized Organization. Norbert Elias and the future of Organization Studies, Amsterdam/ Philadelphia, S. 173-188.

Mastenbroek, Willem F.G. (2000): Organizational Innovation as the Management of Interdependencies in Networks. In: Golembiewski, R.T. (Hg.): Handbook of Organizational Consultation, New York, pp. 725-733.

Mastenbroek, Willem F.G. (1995): Conflict Management and Organisation Development. An Expanded Edition. New York/ Cichester.

Neckel, Sighard (2005): Emotion by design. Das Selbstmanagement der Gefühle als kulturelles Programm. In: Berliner Journal für Soziologie, 15. Jg., Heft 3, S. 419-430.

Neckel, Sighard (1996): Identität als Ware. Die Marktwirtschaft im Sozialen. In: Müller, Florian et al. (Hg.): Macht und Sinn. Dominiert der Markt unsere Werte? Frankfurt am Main/ New York, S. 133-145.

Negt, Oskar (2003): Flexibilität und Bindungsvermögen. Grenzen der Funktionalisierung, in: Meschnig, Alexander et al. (Hg.): Arbeit als Lebensstil, Frankfurt am Main, S. 13-25.

Newton, Tim (1999): Power, Subjectivity and British Industrial and Organisational Sociology: The Relevance of the work of Norbert Elias. In: Sociology, Vol. 33, Nr. 2, März, S. 411-440.

Newton, Tim (2001): Organization: The Relevance and the Limitations of Elias. In: Organization: The interdisciplinary journal of organization, theory and society, Vol. 8(3), S. 467-495.

Newton, Tim/ **Smith**, Dennis (2002): Introduction: Norbert Elias and the civilized organization. In: Van Iterson, Ad et al. (Hg.): The Civilized Organization. Norbert Elias and the future of Organization Studies, Amsterdam/ Philadelphia, S. VII-XXVIII.

Nickel, Hildegard/ **Frey**, Michael/ **Hüning**, Hasko (2003): Wandel von Arbeit – Chancen für Frauen. Thesen und offene Fragen. In: Berliner Journal für Soziologie, Heft 4, S. 531-543.

Ofner, Franz (2000): Macht in Arbeitsbeziehungen. Auswirkungen der Internationalisierung wirtschaftlicher Aktivitäten. In: Minssen, Heiner (Hg.): Begrenzte Entgrenzungen: Wandlungen von Organisation und Arbeit, S. 83-104.

Ortmann, Günter (2001): Emotion und Entscheidung. In: Schreyögg, Gerd et al. (Hg.): Emotionen und Management, Wiesbaden, S. 277-323.

Pohlmann, Markus/ **Grewer**, Hans-Günter (2003): Dienstleistungsarbeit im Zeichen von Vermarktlichung und neuer Leistungsorientierung. In: Pohlmann, Markus et al. (Hg.): Dienstleistungsarbeit. Auf dem Boden der Tatsachen. Befunde aus Handel, Industrie, Medien und IT-Branche, S. 295-305.

Pongratz, Hans J./ **Voß**, Günter G. (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.

Pongratz, Hans J./ **Voß**, G. Günter (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen, Berlin.

Pongratz, Hans J./ **Voß**, Günter G. (2004a): Arbeitskraft und Subjektivität. Einleitung und Stellungsnahme aus Sicht der Arbeitkraftunternehmer-These. In: dies. (Hg): Typisch Arbeitskraftunternehmer. Befunde der empirischen Arbeitsforschung, Berlin, S. 7-31.

Pongratz, Hans J./ **Voß**, Günter G. (2004b): Erlebniserweiterung und Sicherheitsbedürfnisse von Beschäftigten in Gruppen- und Projektarbeit. In: dies. (Hg): Typisch Arbeitskraftunternehmer. Befunde der empirischen Arbeitsforschung, Berlin, S. 209-227.

Preißer, Rüdiger (2004): Grenzen der Entgrenzung. Risiken des Arbeitskraftunternehmers. In: Pongratz, Hans J. et al. (Hg.): Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung, Berlin, S. 281-301.

Sauer, Dieter (2003): Einleitung: Arbeit, Leistung und Interessenhandeln in der „tertiären" Organisation. In: Pohlmann, Markus et al. (Hg.): Dienstleistungsarbeit. Auf dem Boden der Tatsachen. Befunde aus Handel, Industrie, Medien und IT-Branche, Berlin, S. 15-25.

Sauer, Dieter (2001): Unternehmensreorganisation und Entgrenzung von Arbeit. Thesen zum Umbruch. In: Helmut Martens (Hg.): Zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung: gesellschaftlicher Umbruch und neue Arbeit, Frankfurt am Main, S. 27-38.

Scheele, Alexandra (2002): Zur geschlechtlichen Ausgestaltung des Dienstleistungssektors. In: Gottschall, Karin et al. (Hg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich, Opladen, S. 249-266.

Sennett, Richard (2006): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus (The Corrosion of Character), Berlin.

Van Iterson, Ad/ **Mastenbroek**, Willem/ **Soeters**, Joseph (2001): 'Civilizing and Informalizing: Organizations in an Eliasian Contetxt'. In: Organization, Vol. 8 (3), S. 497-514.

Voß, Günter/ **Weiß**, Cornelia (2005): Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich? In: Lohr, Karin et al. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen, Münster, S. 65-91.

Voß, Günter G. (2001): Der eigene und der fremde Alltag. In: ders. et al. (Hg.): tagaus – tagein. Neue Beiträge zur Soziologie Alltäglicher Lebensführung, München/ Mering, S. 203-217.

Wixforth, Jürgen (2004): Neue Medien – alte Muster? Diskriminierungen nach Alter und Geschlecht in der Hamburger Multimedia-Branche. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 22. Jg., Heft 4, S. 110-126.

Wouters, Cas (1999): Informalisierung. Norbert Elias' Zivilisationstheorie und Zivilisationsprozesse im 20. Jahrhundert, Opladen/ Wiesbaden.

Weitere Quellen:

Chaplin, Charlie (1936): Modern Times, Hollywood.

IAO: Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (Hg.) (2002/2005): Office 21: Zukunftsszenario Genius II, Stuttgart.

Winkelmann, Adolf (2006): EXPO 2000, www.winkelmann-film.de/movies/movie3html (um den Film abspielen zu können, ist die Installation von QuickTime erforderlich) (Aufruf: 23.11.2006).

Südwestdeutscher Rundfunk (2003a): 100 Deutsche Jahre. Folge 10: Weibsbilder. Frauen in Deutschland, 22.03.2003, Baden-Baden.

Südwestdeutscher Rundfunk (2003b): 100 Deutsche Jahre. Folge 11: Mannbilder. Männer in Deutschland, 22.03.2003, Baden-Baden.