

Eva Senghaas-Knobloch

Wohin driftet die Arbeitswelt?

Eva Senghaas-Knobloch

Wohin driftet die Arbeitswelt?



VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

Bibliografische Information Der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

1. Auflage 2008

Alle Rechte vorbehalten

© VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2008

Lektorat: Frank Engelhardt / Cori Mackrodt

Der VS Verlag für Sozialwissenschaften ist ein Unternehmen von Springer Science+Business Media.
www.vs-verlag.de



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

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg
Druck und buchbinderische Verarbeitung: Krips b.v., Meppel
Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier
Printed in the Netherlands

ISBN 978-3-531-15860-0

Für Dieter und Tanja

Inhalt

Zur Einführung	9
-----------------------------	----------

Teil I

Wohin driftet die postfordistische Arbeitswelt?

Eine veränderte Welt der Erwerbsarbeit – Entwicklungen, Zumutungen, Aufgaben	15
---	----

Teil II

Subjektivität und betriebliche Arbeitskulturen

Subjektivität und Sozialität in ihrer Bedeutung für eine menschengerechte Gestaltung von Arbeit und Technik	69
--	----

Autonomie und Authentizität im postfordistischen Erwerbsarbeitsleben	101
---	-----

Widerständigkeit von Arbeitskulturen – am Beispiel der Einführung von Gruppenarbeit für Meister in der industriellen Produktion	131
--	-----

Fairness und Fürsorglichkeit – Praxis und Wünsche an die Qualität sozialer Beziehungen in Familie und Betrieb	153
--	-----

Teil III

Fürsorgliche Praxis in einer Tätigkeitsgesellschaft

Fürsorgliche Praxis und die Debatte um einen erweiterten Arbeitsbegriff.....	177
---	-----

Grenzverwischungen in der postfordistischen Arbeitswelt als Herausforderung für das feministische politische Projekt.....	199
--	-----

Teil IV**Zur Methodik empirischer Arbeitsforschung**

Die analytische und die kommunikative Aufgabe der
arbeitsbezogenen Sozialforschung 237

Quellenverzeichnis 279

Zur Einführung

Als zu Beginn der 1980er Jahre in der Bundesrepublik Deutschland ein gesellschaftlicher Wertewandel festgestellt wurde, wurde er als Abkehr von der Arbeitsgesellschaft gewertet: als Ende einer Epoche, in der Erwerbsarbeit für die Menschen von zentraler Bedeutung war. Diese Diagnose erwies sich als nicht tragfähig. Zwar änderten sich die Wünsche und Ansprüche an die Qualität von beruflicher Arbeit; damit verlor diese aber nicht ihren Stellenwert im Leben der Einzelnen, eher im Gegenteil. Zur gleichen Zeit kündigten sich in der Gesellschaft und innerhalb der Erwerbsarbeit massive Veränderungen an, geplante und ungeplante. In nationalen und regionalen Politik- und Forschungsprogrammen wurde das Ziel verfolgt, technische Modernisierung mit menschengerechter Arbeitsgestaltung zu verbinden („Humanisierung des Arbeitslebens“). Von der Aufbruchsstimmung dieser Jahre ist zum Anfang des 21. Jahrhunderts wenig geblieben. Weniger Gestaltung als Anpassung an mächtig wirkende Wirtschaftsgesetze in globalen Strukturen steht im Vordergrund politischer Debatten. Und doch spielen Wünsche, persönliche Ziele und subjektive Strategien zur Bewältigung der Anforderungen im Arbeitsalltag weiterhin eine wichtige Rolle und lassen sich nicht folgenlos ignorieren oder gezielt missachten.

Der vorliegende Band versammelt theoretische Reflektionen und empirische Analysen, die sich mit Veränderungen in Gesellschaft und Arbeitsleben der letzten Jahrzehnte befassen. Im ersten Teil geht es um die großen Veränderungslinien. Zu diesen Linien gehört auch, dass in der postfordistischen Dienstleistungsgesellschaft die Erwerbstätigkeit von Frauen selbstverständlich geworden ist – mit grundlegenden Implikationen für die gesellschaftliche Arbeitsteilung und in Wechselwirkung mit weiteren Makrotrends, wie z.B. der Alterung der Gesellschaft und

der zunehmenden Ungleichheit. Innerhalb der Welt der Erwerbsarbeit findet eine Entstandardisierung statt; Arbeitsverhältnisse und Arbeitsanforderungen weisen große Unterschiede auf. Auf die Einzelnen kommen allgemein neue Aufgaben der Lebensplanung und Anforderungen zu.

Der zweite Teil umfasst Analysen, die sich mit der Bedeutung von Subjektivität und Sozialität sowie dem Schicksal von Bedürfnissen angesichts der für erforderlich gehaltenen strategischen Veränderungen in betrieblichen Kontexten befassen. Zu diesen Veränderungen gehört die Einführung neuer (Informations-)Techniken, neuer Organisationsstrukturen und Führungsstrategien. Die klassischen Kriterien für menschengerechte Arbeit finden sich nunmehr mit Rahmenbedingungen konfrontiert, in denen sie als unzureichend erscheinen. War mangelnde Autonomie das zentrale Thema in fordistischen Verhältnissen, so könnte Inauthentizität zur Achillesferse im Postfordismus werden. Handlungsspielräume und Reichtum an Abwechslung verhindern Fehl- und Überlastungen nicht, wenn Verhandlungsspielräume zur Milderung von Termindruck fehlen. Die Rehabilitation von Emotionen in der postfordistischen Arbeitswelt wird zum Problem, wenn sie in Verwertungsstrategien eingebettet ist, die einem reflektierten Umgang mit den eigenen Gefühlen nicht dienlich sind. Empirische Befunde verdeutlichen, dass strategisch geplante Veränderungen auf die Eigensinnigkeit der einzelnen Personen und der eingelebten Arbeitskulturen stoßen. Nach wie vor verlangen grundlegende Werte auch im betrieblichen Arbeitsleben Beachtung, so im Umgang zwischen Kollegen, aber auch zwischen Mitgliedern auf verschiedenen Hierarchieebenen. Dazu zählen Fairness, aber auch Fürsorglichkeit und Vertrauen.

Im dritten Teil wird die gesellschaftliche Bedeutung fürsorglicher Praxis zum Gegenstand theoretischer Reflexion. Zum einen geht es um die Frage, ob sich ein erweiterter Begriff von Arbeit, der jedwede Tätigkeit – auch informelle Fürsorge – einschließt, eignet, um das gesamte Spektrum menschlicher Tätigkeiten in den Blick zu nehmen, oder ob vielmehr die besonderen Charakteristika verschiedener Tätigkeiten schon in der Begrifflichkeit beachtet werden sollten. Zum anderen wird der Stellenwert von Erwerbsarbeit im politischen Projekt feministischen Denkens vor dem Hintergrund der Grenzverwischungen zwischen Er-

werbsarbeit und Nichterwerbsarbeit erörtert; und es werden die Begriffe des öffentlichen Raums und des politischen Handelns mit Blick auf die von Hannah Arendt dargelegten Unterscheidungen diskutiert.

Der vierte Teil thematisiert insbesondere das in Skandinavien entwickelte und theoretisch begründete Konzept veränderungsorientierter Arbeitsforschung als Aktionsforschung. Zu deren Anspruch gehört u.a., zwischen Beforschten und Forschenden eine Gleichrangigkeit zu gewährleisten. Ein kommunikatives Forschungsdesign ist dafür grundlegend. Ungeachtet der bleibenden Gültigkeit dieses Ansatzes wird anhand eigener Forschungsbeispiele argumentiert, dass neben der kommunikativen Anlage und Aufgabe der Arbeitsforschung einer analytischen Durchdringung von Interaktionsstrukturen ein eigenes Gewicht zukommt. Daraus folgt aber nicht die Zurückstellung der kommunikativen Aufgabe, sondern – im Gegenteil – ihre zusätzliche Aufwertung, weil jeder Analyse eine eigene angemessene Kommunikationsform entspricht.

Wohin driftet die Welt der postfordistischen Arbeitsgesellschaft? Und welche Ansätze gibt es, um den Entwicklungen eine bewusst bestimmte Richtung zu geben? Mit diesen Fragen befasst sich der vorliegende Band, der auf Grundlage von an verstreuten Orten publizierten Aufsätzen entstand, die überarbeitet und aktualisiert wurden.

Antje Michalik gilt mein herzlicher Dank für die bewährte Zusammenarbeit.

Teil I

Wohin driftet die postfordistische Arbeitswelt?

Eine veränderte Welt der Erwerbsarbeit – Entwicklungen, Zumutungen, Aufgaben

1. Arbeit und Würde

Die Überzeugung, „dass die Arbeit eine fundamentale Dimension der Existenz des Menschen auf Erden darstellt“ (Laborem Exercens, 1981, S. 9), teilt die katholische Kirche seit der päpstlichen Enzyklika „Rerum Novarum“ von 1891 mit der Arbeiterbewegung, die sich im Kampf um Würde und Recht der Lohnarbeitenden konstituierte. Im Protestantismus – ob lutherischer oder reformierter Prägung – wird der Arbeit im menschlichen Dasein eine grundlegende Bedeutung zuerkannt. Welche Tätigkeiten allerdings als Arbeit bezeichnet werden, und die Gegenstände, Formen und Wertschätzung der Arbeit, ihre Regulierung und die Orte, an denen sie verrichtet wird, veränderten sich im Zuge der epochalen Entwicklungsprozesse, in denen sich wirtschaftliche und politische Gemeinwesen herausbildeten.

Seit der Epoche der industriellen und bürgerlichen Revolutionen in Westeuropa ist die menschliche Arbeit in den Mittelpunkt gesellschaftspolitischer Aufmerksamkeit gerückt. Besonderes Interesse genießt dabei das Zusammenspiel organisierter lebendiger Arbeit und in Technik vergegenständlichter Arbeit in gesellschaftlichen Austauschverhältnissen. Es ist die in den gesellschaftlichen Austausch einbezogene Arbeit, die Erwerbsarbeit, die seit der bahnbrechenden Entdeckung von Adam Smith, dass Wohlstand durch Arbeitsteilung und Technik vermehrt wird, die alle Aufmerksamkeit auf sich zieht. Erst in jüngster Zeit gibt es eine Wiederbelebung von Debatten darüber, in welcher Weise auch die Tätigkeiten, die nicht in den gesellschaftlichen Austausch einbezogen sind (freiwillige Tätigkeiten, Ehrenämter, (Für-) Sorge um Angehörige) Anerkennung und

Wertschätzung erfahren können. Diese Debatte ist um so wichtiger, als die klassische industriegesellschaftliche Ökonomie die Wertschätzung und die Minderachtung bestimmter Tätigkeiten, besonders der Tätigkeiten fürsorglicher Praxis, bis heute stark geprägt hat.¹

Mit dem Begriff der produktiven Arbeit ging die besondere Wertschätzung solcher Arbeit einher, die sich in Gegenständen manifestiert, für die auf dem Markt ein Tauschwert erzielt wird. Sowohl die Entgegenständlichung vieler Erwerbstätigkeiten in den reifen Industriegesellschaften als auch Dienstleistungen im Kontext sehr vielfältiger informeller Wirtschaftstätigkeiten in der übrigen Welt machen eine solche Wertschätzung obsolet. Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) in Genf, die 1919 im Zuge der Friedensverhandlungen nach dem ersten Weltkrieg gegründet worden ist, um weitere Kriege durch die Förderung sozialer Gerechtigkeit zu vermeiden, hat angesichts dieser weltweiten Lage im Arbeitsleben zur Jahrhundertwende das politische Leitziel der menschenwürdigen Arbeit (*decent work*) entwickelt. Dieses Leitbild beruht auf der Auffassung, dass Menschen quer durch alle Kulturen und Entwicklungsniveaus eine faire Chance suchen, um durch eigene Anstrengungen ein gedeihliches Leben zu führen (International Labour Office 2001, S. 6)². Menschenwürdige Arbeit ist in diesem Verständnis mit einer gewissen *wirtschaftlichen Unabhängigkeit* durch eigene Anstrengungen, mit *sozialem Schutz* zur Risikoabsicherung, mit *gleichberechtigter Mitgliedschaft* in der Gemeinschaft sowie mit Selbstbestätigung durch *Anerkennung* verbunden. In welcher Weise Arbeit tatsächlich diese Ansprüche erfüllen kann, hängt von den Institutionen, Regeln und Gebräuchen in den verschiedenen Ländern ab. Die folgende Erzählung des Afrikanisten Elwert kann hilfreich sein, einige Denkgewohnheiten der eigenen Kultur zumindest in Frage zu stellen:

„Als ich im Februar 1999 in dem Ayizo-Dorf Ayou Bekannte begrüßte, fragten sie mich nach meiner Arbeit. Erstaunt fasste einer nach: ‚Was, bist du

1 Siehe dazu Eckart/Senghaas-Knobloch 2000 sowie Teil III in diesem Band.

2 Zu Zielen und den gegenwärtigen Herausforderungen dieser weltweiten Agenda siehe Ghai 2006 und Senghaas-Knobloch 2007.

immer noch in demselben Beruf wie vor 20 Jahren?' Sofort begannen die Umstehenden über meinen Kopf hinweg zu diskutieren. Ob ich vielleicht die Frage falsch verstanden hätte? Nein, auch andere hatten es so vor nicht allzu langer Zeit von mir gehört. ‚Du bist also immer noch in Lohn tätig?' vergewisserte sich ein anderer. – ‚Wäre es nicht an der Zeit, eine eigene Plantage anzulegen oder ein Handelsgeschäft aufzumachen?' – ‚Wissen die im Lande der Weißen (yóvotòmè) nicht, dass jede Arbeit ihr Alter hat?' – ‚Du gehörtest doch mit uns zusammen vor 20 Jahren zur Altersklasse der jungen Männer (dónkpè). Und jetzt sind wir in der Altersklasse der Großen!'“ (Elwert 2000, S.175)

Jede Arbeit ist spezifischen Altersgruppen auf harmonische Weise zugeordnet, und jede Altersgruppe womöglich auch einer je spezifischen Arbeit? Dahinter steckt ein anderes Verständnis von Arbeit als das uns vertraute. In der Bundesrepublik ist es nahezu exklusiv der Status des Erwerbstätigen, an dem die Erfüllung der vier Funktionen hing. Das Gefühl verletzter Würde bei Arbeitslosen und manchen Personen, die in der Statistik als Nichterwerbspersonen gezählt werden, hat mit eben dieser Engführung der Idee von Arbeit als erfülltem tätigen Leben zu einem Dasein in der Erwerbstätigkeit zu tun.³

Wer sich dafür interessiert, wie ein erfülltes tätiges Leben wieder in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit rücken kann, muss allerdings nicht nur diese Engführung im Blick haben, sondern sich auch mit den umfassenden Veränderungen in der Gesellschaft und in der Erwerbsarbeitswelt befassen, die sich massiv auf die benannten vier Ansprüche, die mit Arbeit verbunden sind, auswirken.⁴ Im Folgenden geht es um allgemeine gesellschaftliche Entwicklungen, die in die Arbeitswelt reichen, um Trends innerhalb der Arbeitswelt sowie um neuere Anforderungen, die an die Einzelnen in der veränderten Arbeitswelt gestellt sind. Am Ende stehen einige resümierende Überlegungen.

3 Zur Diskussion alternativer Ansätze siehe Senghaas-Knobloch 2001 sowie Teil III in diesem Band.

4 Umfassend zur Thematik menschlicher Würde und Arbeit siehe Negt 2000.

2. Gesellschaftliche Entwicklungen, die in die Welt der Erwerbsarbeit reichen

Zu den gesellschaftlichen Makrotrends in der Bundesrepublik Deutschland mit starker Verbindung zur Arbeitswelt zählen die Alterung der Gesellschaft, die kulturelle Heterogenität, neue Geschlechterverhältnisse und zunehmende Ungleichheit.

Längeres Leben oder die Alterung der Gesellschaft

Während mit Blick auf Entwicklungsländer demographische Fragen zumindest seit den 1970er Jahren ein öffentliches Interesse auf sich gezogen hatten, kann ein entsprechendes Interesse für die heute hochentwickelten, früh industrialisierten Länder seit Beginn der 1990er Jahre verzeichnet werden. In der breiten Öffentlichkeit entwickelte sich seit der Jahrhundertwende eine Debatte über die veränderte Zusammensetzung von Altersgruppen in der bundesrepublikanischen Bevölkerung und ihre Folgen für die Erwerbsarbeit der Zukunft. Betrachtet man die Alterszusammensetzung in Deutschland im Jahre 1910, so lässt sich dieser Aufbau bildlich-grafisch als Pyramide deuten. Den Fuß der breitgestreckten Pyramide bilden die Altersgruppen von 1-10 Jahren. Kontinuierlich nimmt die Anzahl der Menschen in den höheren Altersgruppen ab, bis im Alter von 80-90 Jahren grafisch nur noch eine dünne Nadelspitze erscheint. Dieses Bild hatte sich schon Anfang der 80er Jahre des 20. Jahrhunderts radikal verändert. Seitdem finden sich die meisten Männer und Frauen in den mittleren Altersklassen, während am Fuß, bei den Kindern, sich eine deutlich geringere Zahl findet. Die Spitze, die Bevölkerungsgruppe der Menschen zwischen 80 und 90 Jahren oder noch älteren, ist dagegen deutlich vergrößert. Auch unter Einbeziehung einer Nettozuwanderungszahl pro Jahr zeigen Prognosen des Altersaufbaus für das Jahr 2030 grafisch eine Art Pilzgestalt. Ein schlanker, ja nach unten hin schmaler werdender Stamm wird erst breiter in der Altersgruppe zwischen 60 und 70 Jahren, die den größten Anteil hat, und somit den „Pilz-

hut“ bildet, dessen Spitze sich über die Altersgruppe der 90jährigen hinaus nach oben reckt.

Hinter den Bildern verbergen sich Veränderungen sowohl der Sterblichkeit als auch der Geburtenhäufigkeit. Seit dem 19. Jahrhundert haben Stadthygiene, Körperhygiene und Entbindungskliniken das Müttersterben und die Säuglingssterblichkeit drastisch gesenkt. Die heutige medizinische Debatte ist von der Verlängerung eines guten Lebens im Alter geprägt. Eine bewusste Beschränkung der Nachwuchszahlen in den Familien kann man schon um die Zeit für 1800 nachweisen (Mackensen 1999, S. 88); in Deutschland lassen sich vier Perioden unterscheiden, die zur Verminderung der Nachwuchserwartungen führten: die Industrialisierung seit 1800, der erste Geburtenrückgang seit Ende des 19. Jahrhunderts, der zweite Geburtenrückgang ab 1970 und der ostdeutsche Geburtenrückgang 1990.

Die Tatsache, dass die Bundesrepublik mit Blick auf die Nachwuchsbeschränkung eine gewisse Vorreiterrolle spielt, während andere europäische Länder sich in diese Richtung entwickeln, kann unter verschiedenen Aspekten betrachtet werden. Es kann als Gewinn betrachtet werden, dass das Erfahrungswissen in der Gesellschaft steigt, zumal immer mehr Menschen bis ins hohe Alter hinein noch rüstig bleiben. Diskutiert wird allerdings ein anderer Aspekt. Es wird vom Generationenkonflikt und der Altersschere gesprochen. Damit ist gemeint, dass der Anteil der unter 30-jährigen Erwerbspersonen, der 1882 noch nahezu 50 % ausmachte, etwa um das Jahr 2000 einen kleineren Anteil ausmacht als der Anteil der über 50-jährigen Erwerbspersonen. Im Berliner Memorandum (Senatsverwaltung für Arbeit, berufliche Bildung und Frauen 1997) wurde Ende des 20. Jahrhunderts beispielsweise schon die Folge so beschrieben: „Wenn bisher auf 100 Menschen im Alter von 20 bis 60 Jahren etwa 35 Rentnerinnen und Rentner kamen, werden es bald 70 und mehr sein (ebenda, S. 43). Die Geltung einer solchen Aussage hängt selbstverständlich von den gesetzlich oder durch andere Regulierungen vorgesehenen Modellen von Erwerbsfähigkeit und Rentenalter sowie anderen Regelungen ab. Die strategische Bedeutung der gezeichneten Zukunftslinie ist allerdings unübersehbar und das Bedeutsame daran ist die sehr

geringe Elastizität. Das Ergebnis vieler individueller Entscheidungen kann auch nicht schnell oder gar leicht durch einen Politikwechsel verändert werden, der im Sinne der Kontextsteuerung der potenziellen Elterngeneration Willenshilfen geben könnte. In Europa weisen nur Finnland und dann Frankreich eine Geburtenzahl auf, die für die Reproduktion der Gesellschaft nahezu ausreicht. In diesen beiden Ländern haben wir übrigens eine Situation, in der die individuelle Existenzsicherung von Frauen durch Erwerbsarbeit eine kulturelle Selbstverständlichkeit geworden ist, die durch verlässliche und für qualitativ gut befundene Einrichtungen zur Betreuung von Kindern und anderer Pflegebedürftiger institutionell flankiert ist.

Welche Bedeutung die Alterungsprozesse der Gesellschaft für die Wirtschaft und das Arbeitsleben haben, wird mit zunehmender Ernsthaftigkeit diskutiert. Trotz Arbeitslosigkeit wird es in den Betrieben – wie schon jetzt auch – zunehmend zu einem Mangel an qualifizierten Fachkräften kommen. Es wird sich zeigen müssen, ob genügend viele Betriebe für sich realisieren, dass auch ihre eigene Zukunft davon abhängt, Beschäftigten auch im Alter eine Perspektive zu geben. Das heißt, zumindest die demographische Struktur sollte Anlass geben für betriebliche Weiterbildung und betriebliche Gesundheitsförderung⁵ oder für ein um Human- und Sozialkriterien erweitertes Verständnis von Wissensmanagement (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2004; Morschhäuser 2005).

Zuwanderung und kulturelle Vielfalt

„Deutschland, bis Anfang des 20. Jahrhunderts vor allem Auswanderungsregion, ist am Ende dieses Jahrhunderts eines der wichtigsten Zuwanderungsländer der Welt“ (Treibel 1999, S. 103). Diese Tatsache sollte jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass zur gleichen Zeit eine hohe Abwanderung stattfindet, ob als Weiterwanderung, Rückwanderung

5 Zur Gesamtproblematik siehe auch Schmid 1999 mit Blick auf die heterogenen weltweiten Entwicklungen.

oder Auswanderung von Deutschen und Ausländern. Im Durchschnitt betrug der Wanderungssaldo in der Bundesrepublik zwischen 1994 und Ende des Jahrtausends etwa 275.000 Personen, allerdings mit sehr starken Schwankungen seit der Jahrtausendwende abnehmend. (Der bedeutsame Anteil an Innenwanderung ist in dieser Zahl nicht enthalten.) Der Anteil ausländischer Bevölkerung hängt stark von den Regulierungen und institutionellen Gegebenheiten ab, in denen Zu- und Einwanderung und Einbürgerung geregelt wird. Unter den Neuregulierungen ist der Wanderungssaldo alarmierend abgesunken. Anders als in der Phase der Anwerbung von Arbeitskräften in den 1960er und 1970er Jahren wird heute davon ausgegangen, dass die Zuwanderer dauerhaft bleiben. Einbürgerung und gelingende soziokulturelle Integration haben eine völlig neue Relevanz erhalten.

Integration kann durch Erwerbsarbeit stark gefördert werden. Dass das Betriebsverfassungsgesetz im Paragraph 7 vorsieht, dass alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, als wahlberechtigt gelten und im Paragraphen 76 bestimmt, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität und Herkunft unterbleibt, hat dazu beigetragen, dass im betrieblichen Arbeitsleben die Bedeutung ethnischer Differenzen verringert wurde. Am Arbeitsplatz ist nach Einschätzung von deutschen und türkischen Arbeitnehmern der Kollege/die Kollegin, aber auch der/die Vorgesetzte, weniger fremd als es in der Debatte über Einbürgerung und das neue Staatsbürgerrecht aufschien (Birsl u.a. 1999).

Allerdings müssen auch interethnische Konfliktlinien beachtet werden. „Unterschiedliche Gruppen von Zugewanderten schlossen und schließen aufgrund des Kriteriums einer früheren Zuwanderung in die Bundesrepublik gegeneinander die Reihen: italienische gegen türkische Einwanderer, ehemalige Gastarbeiter gegen DDR-Flüchtlinge, Übersiedler aus der DDR gegen polnische Übersiedler, Aussiedler gegen Spätaussiedler, Spätaussiedler gegenüber Flüchtlingen aus dem Kosovo“ usw. (Treibel 1999, S. 109). Die Bedeutung von Integration aufgrund der Vielfalt von Menschen aus ganz verschiedenen Herkunftsländern und Bio-

grafien lässt sich beispielsweise an dem Mikrokosmos im Lande Bremen ablesen. Hier leben Menschen aus 171 Staaten. Dabei weisen nur 12 nationale Gruppen mehr als 1000 Angehörige im Lande Bremen auf. Hier wie anderenorts stellt die Gruppe türkischer Staatsangehöriger den größten Anteil (Meng 2001, S. 11).

Ein wichtiger Indikator für die Integration ist der schulische Abschluss von Kindern verschiedener Gruppierungen. Der schulische Abschluss hat eine hohe, wenn auch keineswegs ausschlaggebende Bedeutung für die Integration in das Erwerbsarbeitsleben. Hier lassen sich Verbesserungen zeigen. In Bremen sank der Anteil von ausländischen Kindern, die die Schule ohne qualifizierten Abschluss verließen, zwischen 1980 und 1999 von 34 % auf 19 %, und der Abiturientenanteil hat sich in der gleichen Zeit von knapp 5 % auf knapp 18% vervierfacht. Bundesweit waren aber 2004 immer noch mehr als 7 % Deutsche und etwa 18 % AusländerInnen ohne Hauptschulabschluss (Datenreport 2006, S. 63). Dieser Situation entspricht zudem nicht die Entwicklung im dualen Ausbildungssystem, in dem unterproportional wenig Jugendliche mit Migrationshintergrund sind.

Trotz ihres Integrationspotenzials wird die Erwerbsarbeitswelt durch die stark gewachsene kulturelle Vielfalt in Deutschland auch vor neue Herausforderungen gestellt. Gelingt es, Kompetenzunterschiede auszugleichen, gelingt es kulturelle Unterschiede als Bereicherung im Sinne des neuen Leitbilds kultureller Vielfalt für die Unternehmen zur Geltung zu bringen, gelingt es die Erwerbsarbeitswelt überhaupt weiterhin als Erfahrungsraum für Integration zu nutzen? Hier stellen sich Anforderungen an Arbeits- und Betriebskulturen, Führungsstrategien und politische Rahmenbedingungen.

Neue Geschlechterverhältnisse

In der Bundesrepublik wie in allen hochindustrialisierten Ländern hat die Beteiligung von Frauen im Erwerbsarbeitsleben zugenommen und nimmt weiter zu. Der Bericht der Europäischen Kommission über die

Beschäftigung in Europa 1996 zeigt, dass im Jahr 1975 in den 15 EU-Mitgliedsländern durchschnittlich knapp 35 % aller Beschäftigten Frauen waren, 1995 schon 42 %. Allerdings war das Ausgangsniveau in den Ländern höchst verschieden. In den Niederlanden stieg beispielsweise der Frauenanteil zwischen 1975 und 1995 von nur 28 % auf 40 %, Spanien von knapp 26 % auf 35 % und in Großbritannien von knapp 38 % auf knapp 45 %. Dänemark, Schweden und Finnland hatten dagegen schon Mitte der 1970er Jahre einen höheren Frauenanteil als die eben genannten Länder in den 1990er Jahren. 2005 stellen die Frauen in den skandinavischen Ländern etwa die Hälfte aller Beschäftigten.

Die Zunahme der Frauenbeschäftigung bezieht sich vor allem auf die Altersgruppen zwischen 25 und 49 Jahren. Das hat damit zu tun, dass die Bildungsphase vor dem Erwerbsarbeitsleben für Frauen – ebenso wie für Männer, deren Erwerbsquote daher insgesamt sinkt – stark ausgedehnt worden ist. Es weist aber vor allem auch darauf hin, dass sich gegenüber den Jahren nach dem 2. Weltkrieg die Lebensplanungen junger Frauen auch in den westlichen Industrieländern verändert haben, und die meisten von ihnen eine wie immer gestaltete mehr oder minder kontinuierliche Beteiligung am Erwerbsarbeitsleben anstreben (Maier 1997; Geissler/Oechsle 1996). In Deutschland betrug die Erwerbstätigenquote für Frauen (das ist der Anteil der Beschäftigten an allen weiblichen Erwerbspersonen) gemäß der EU-Arbeitskräfteerhebung von 2005 60 %, die der Männer 71 %; der Durchschnitt für alle Länder der früheren EU der 15 Staaten lag bei 57 resp. 73 %, der neueren EU der 25 Staaten bei 56 resp. 71 % (Europäische Gemeinschaften 2006). Der Anteil der Frauen an allen Erwerbstätigen war 2004 47 %, „Frauen stellen damit fast die Hälfte der Berufstätigen in Deutschland“ (Wanger 2006, S.5). Dabei gilt generell in Europa, dass die meisten Beschäftigungsverhältnisse auf Teilzeitbasis von Frauen eingenommen werden, in Deutschland zu 75 %. Zudem ist zu beachten, dass die Zahl der Vollzeitbeschäftigten seit der Neuvereinigung in Deutschland kräftig zurückgegangen ist, in Ostdeutschland auf 4,6 Millionen, in Westdeutschland auf 19,1 Millionen. Der Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigten entwickelte sich in Ost- und Westdeutschland gegenläufig. In Westdeutschland stieg er auf 35 %, in Ostdeutschland

sank er auf 43 %, so dass zwischen Ost und West weiterhin ein beachtlicher Abstand besteht (Wanger 2006, S.13). Fast die Hälfte aller beschäftigten Frauen arbeitete 2004 in Teilzeit, wobei 54 % der Teilzeitbeschäftigten 2004 nur in geringfügigen, also nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen arbeiteten (Wanger 2006, S.15).

Die Befunde der sozialwissenschaftlichen Lebenslaufforschung weisen auf die Zuspitzung einer allgemeinen gesellschaftlichen Konfliktkonstellation hin: Während sich neuerdings – anders als in der bürgerlich-industriellen Geschlechterordnung – sowohl der Lebenslauf von Männern als auch von Frauen am Arbeitsmarkt orientiert und von ihm dominiert wird, erodieren Institutionen und kulturelle Selbstverständlichkeiten im Bereich der Generativität und Reproduktion der Gesellschaft, wie sie sich seit dem 19. Jahrhundert herausgebildet haben. Damit sind nicht nur demographische Folgen und die von ihnen ausgehenden Wirkungen verbunden. In Frage steht auch, wie die in dem traditionellen Geschlechterverhältnis bereit gestellten fürsorglichen Tätigkeiten unter neuen Bedingungen möglich sind.

Wie stark die arbeitsteilige und zugleich hierarchische Geschlechterordnung die Industriegesellschaft geprägt hat, wird seit den 1970er Jahren breiter thematisiert. Im internationalen Rahmen der UNO wurde damit begonnen, ökonomische Fehlentwicklungen aufgrund von Nichtbeachtung, Nichtbeteiligung von Frauen an Konzeptionen und Strategien der Entwicklungspolitik zu kritisieren (Braig 1999). Während im entwicklungspolitischen Zusammenhang die Geschlechterordnung und ihre Veränderung als Problem der Wohlstandsmessung und Wohlstandsbildung angesprochen werden, kommt in den hochentwickelten postindustriellen Gesellschaften stärker die Frage von Wohlfahrt und gesellschaftlichem Zusammenhalt in den Blickpunkt (Gottschall/Pfau-Effinger 2002; Kurz-Scherf/Correll/Janczyk 2005).

Die Organisation von Wohlfahrt hat sich in den ökonomisch hochentwickelten Gesellschaften ausdifferenziert. Vergleicht man verschiedene Länder Europas unter der doppelten Frage, wieweit sie in Aufgaben alltäglicher Pflege und Betreuung eine Herausforderung allgemein gesellschaftlicher Verantwortung sehen, und wieweit zwischen den Ge-

schlechtern eine Gleichstellungspolitik institutionalisiert ist, so finden sich in Westeuropa beispielsweise bedeutsame Unterschiede. Es gibt Anzeichen dafür, dass dort, wo es eine „explizite Gleichheitsagenda“ (Crompton 1998, Fraser 2001) gibt, in der Tätigkeiten und Aufgaben für Erziehung, Pflege und Fürsorglichkeit als Thema von öffentlicher Bedeutung angesehen werden, auch der größte Erfolg mit Blick auf die Gleichbewertung von Lohnarbeit von Männern und Frauen erzielt werden kann. Norwegen mit seiner erklärten Gleichstellungspolitik und gleichzeitig materieller Anerkennung für Pflegearbeit hatte zu Beginn der 1990er Jahre einen vergleichsweise hohen Anteil (47 %) an teilzeitbeschäftigten Frauen, der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen (gemessen in industriellen Stundenlöhnen) war aber mit 13 % relativ gering. Das Vereinigte Königreich, ohne erklärte Gleichstellungspolitik und ohne materielle Unterstützung für Pflegeaufgaben, weist mit etwa 45 % teilzeitbeschäftigten Frauen zwar einen fast ebenso hohen Anteil aus, der Stundenlohnunterschied zwischen Männern und Frauen war jedoch mit 32 % deutlich höher als in Norwegen (Crompton 1998, S. 172, siehe auch Crompton 2002 und Bosch/Lehndorff 2005).

In jedem Fall zeigt sich, dass die öffentlich-politische Thematisierung der elementaren Gegebenheit, dass Menschen in wichtigen Phasen ihres Lebens unmittelbar auf Fürsorglichkeit angewiesen sind, an eine hohe politische Partizipation von Frauen, wie in Finnland, Schweden und Norwegen, gebunden ist.

Soziale Ungleichheit und die Herausforderung für Solidarität

Während im Jahre 1976 Heiner Geißler als Sozialminister der CDU in Rheinland-Pfalz die „neue soziale Frage“ aufwarf, um auf Probleme von Gruppen hinzuweisen, die außerhalb des Arbeitsmarktes stehen (Alte, Familien mit mehreren Kindern), ist in den 1990er Jahren stärker auch die Situation der Reichen in den Blick gekommen. Mitte des ersten Jahrzehnts im neuen Jahrhundert erreichte das in der Sozialwissenschaft längst diskutierte Problem der Prekarisierung von Lebenslagen und Arbeitsverhältnissen (z.B. Dörre 2006; Brinkmann u.a. 2006) die Politik. Misst

man Einkommensarmut an der sogenannten 50 % Schwelle, „die angibt, wie viel % der Haushalte (bedarfsgewichtet nach ihrer Personenzusammensetzung) über weniger als die Hälfte des durchschnittlichen Haushaltsnettoeinkommens verfügen“ (Habich/Zapf 1999, S. 303), dann findet man zwischen 1962 bis 1983 einen Rückgang von 10,6 % auf 7,7 % und seitdem einen treppenförmigen Wiederanstieg auf 11,9 % schon im Jahr 1995. Mit Blick auf besonders gefährdete Gruppierungen zeigt sich, dass ein Wandel von der (meist weiblichen) Altersarmut hin zur Armut von Familien mit kleinen Kindern zu verzeichnen ist. Im internationalen Vergleich wird sichtbar, dass die Einkommen in den meisten Industriegesellschaften bis ca. 1970 gleicher geworden sind, während seitdem Ungleichheit und bis jetzt auch eine gesellschaftlich verbreitete Toleranz für mehr Ungleichheit zunehmen.

In den letzten zwei Jahrzehnten haben sich Arbeitslosigkeit und Armut als besonders wichtige Gesellschaftsprobleme herausgestellt. Dass die Armut bei der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit nicht stärker zugenommen hat, hat damit zu tun, dass hinter den Jahresdurchschnittszahlen der Arbeitslosen eine starke Bewegung steht. Gehörten um die Jahrhundertwende immerhin zwei Drittel aller registrierten Arbeitslosen nicht zu jenen Arbeitslosen, die schon über ein Jahr lang keine Stelle gefunden haben, so war allerdings deren Anteil im Jahre 2004 weiter auf knapp zwei Fünftel angestiegen (im Osten 43,6 %, im Westen 25,3 %).

Die nach wie vor gegebene Attraktivität der Bundesrepublik für Zuwanderung verweist darauf, dass die Wohlstandsunterschiede – selbst noch zwischen den entwickelten Industrieländern – außerordentlich hoch sind und eher zunehmen. Der bundesdeutsche Sozialversicherungsstaat steht aufgrund veränderter Alterszusammensetzung, neuer Beschäftigungsformen im Erwerbsarbeitsleben und einer Politik der Rücknahme sozialstaatlicher Absicherung vor einigen ungelösten Problemen oder Aufgaben. Dazu gehört zum einen die schon 1998 formulierte Aufgabe, Regelungen zu finden „die ein ausreichendes Maß an sozialer Sicherung gewährleisten und somit die Entstehung einer zukünftigen Armutspopulation vermeiden“ (Zentrum für Sozialpolitik 1998, S. 27). Gesetzliche Neuregelungen seit 2003 haben die sozialstaatlichen Institutionen erheblich

verändert. Dazu gehören die vier „Hartz-Gesetze“: Umbau der Bundesanstalt für Arbeit zu einem Dienstleistungsunternehmen, die Kürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I auf 12 Monate (18 für Arbeitslose ab 55 Jahre), die Zusammenführung der bisherigen Arbeitslosenhilfe und der Sozialhilfe bei erwerbsfähigen Personen zum Arbeitslosengeld II, die Förderung von Beschäftigung außerhalb der Sozialversicherung (Minijobs) und Veränderungen und Rückbau der Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik (zusammenfassend Seifert 2005). Es geht jetzt um die Konstruktion einer Basissicherung, insbesondere um verbesserte Familienleistungen, seien sie aufgrund einer veränderten Steuergesetzgebung oder anderer institutioneller Veränderungen gegeben.⁶ Das ab 2007 eingeführte Elterngeld (analog dem schwedischen Ansatz einer zeitweiligen Kompensation von vermindertem Erwerbseinkommen im Fall der Elternschaft) ist selbstverständlich kein Ansatz zur allgemeinen Minderung von sozialer Ungleichheit, sondern nur in der Genderdimension.

3. Trends in der Welt der Erwerbsarbeit

Alterungsprozesse, Zuwanderung, veränderte Geschlechterverhältnisse haben für Wirtschaft und Arbeitsleben große Bedeutung. Darüber hinaus zeichnen sich in der Welt der Erwerbsarbeit der Bundesrepublik Deutschland eigene Entwicklungen ab, die unter quantitativen oder qualitativen Gesichtspunkten betrachtet werden können. Bei bestimmten Problemen lassen sich diese beiden Gesichtspunkte nicht unterscheiden. Doch wird im Vordergrund der folgenden Darlegungen eine Betrachtung stehen, in der es um qualitative Gesichtspunkte geht, um die Frage, welche neuen Charakteristika sich tendenziell herausbilden. Zu der quantitativen Betrachtung sei hier nur soviel gesagt: Trotz der massenhaften Arbeitslosigkeit der letzten Jahrzehnte (im Osten seit 1990) konnte man bis zum Jahr 2000 im Westen nicht von einem Rückgang der Anzahl von Beschäf-

6 Siehe auch das Gemeinsame Wort der Kirchen zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland „Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit“ von 1997 sowie die verschiedenen Beiträge zu dem Konsultationsprozess über dieses Gemeinsame Wort.

tigungsverhältnissen sprechen. (Der Abbruch von Beschäftigung im Osten hat besondere Gründe – z.B. Verdrängungswettbewerb – deren Würdigung eine eigene Analyse erfordern würde.) Der leichte Zuwachs an Beschäftigungszahlen im Westen hatte mit der Umverteilung des registrierten Arbeitsvolumens (gemessen in Erwerbsarbeitsstunden) durch allgemeine Arbeitszeitverkürzung zu tun (Zinn 2003). Diese Entwicklung hat sich seit 2003 durch Kampagnen für Arbeitszeiterhöhung umgekehrt (dazu Raess 2006). In Deutschland insgesamt zeigte sich bis 2005 allerdings ein Abbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (mit einer Unterbrechung in den wachstumsstarken Jahren 1998-2000), der sowohl konjunkturell als auch durch veränderte Wirtschaftsstrukturen verursacht war (Bach/Gaggermeier/Ulinger 2005). Diese veränderten Strukturen spiegeln sich auch in den qualitativen Entwicklungstrends der Arbeitswelt: Verwissenschaftlichung, Mediatisierung, Dienstleistungsorientierung, Dezentralisierung von Unternehmen, Transnationalisierung, neue Beschäftigungsformen, neue Organisations- und Managementsysteme sowie Arbeitsschutzprobleme neuen Typs.

Verwissenschaftlichung

Der Ausbau und die Modernisierung der Industriegesellschaft sind mit einer Verwissenschaftlichung im Sinne der Zunahme von formalen, theoretischen Wissensbestandteilen, verbunden. Seit den Prognosen von Daniel Bell zur postindustriellen Gesellschaft, die er schon 1973 unter anderem auf Basis der Forschungen zur Informatisierung des gesellschaftlichen Lebens von M. U. Porat und K. W. Deutsch anstellte, hat sich der Trend konsolidiert. Auch in der Bundesrepublik Deutschland sind ungefähr seit dem Jahre 1980 mehr Menschen in Berufen tätig, in denen Informationsverarbeitung im Vordergrund steht, als in anderen Berufen. Ungefähr seit 1995 übt etwa die Hälfte aller Erwerbstätigen Berufe aus, in denen die Informationsverarbeitung im Vordergrund steht.⁷

7 Die Errechnung dieser Zahlen wird bei Dostal 1995, S. 528 folgendermaßen beschrieben: „Über den Tätigkeitsschwerpunkt des Mikrozensus wurden jene Erwerbstätigkeit-

Von besonderer Bedeutung ist, dass auch viele berufliche Tätigkeiten, die nicht als vorrangig informationsbezogene Berufstätigkeiten betrachtet werden, von der Verwissenschaftlichung im Sinne einer Zunahme des Gewichts formalen und theoretischen Wissens als Bestandteil der Berufstätigkeit berührt sind. Die Bedeutung formaler Qualifizierung nimmt allgemein zu. Das zeigt sich beispielsweise daran, dass sich das Risiko, arbeitslos zu werden, für sogenannte Ungelernte (Arbeitskräfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung) in Westdeutschland zwischen 1975 und 1991 ungefähr verdoppelte. Die Arbeitslosenquote der Ungelernten stieg in dieser Zeit von 6,1 % auf 12,8 %. 1995 waren es sogar 20 % (Bellmann/Dostal 1998, S. 52). Tessaring (1994) hat Daten aus den Mikrozensusen mit Zahlen des künftigen Arbeitskräftebedarfs nach Wirtschaftssektoren, wie von Prognos ermittelt, zusammengeführt. Demnach würde sich der Anteil der Arbeitskräfte ohne abgeschlossene Ausbildung von 20 % im Jahre 1991 bis zum Jahre 2010 etwa halbieren. Dagegen wird für Absolventen der beruflichen Erstausbildung, Fachschulausbildung und Akademiker ein Wachstum der beruflichen Chancen (besonders bei den letzten) prognostiziert.

Solche und ähnliche Berechnungen haben dazu geführt, dass in der öffentlichen Debatte Stimmen laut wurden, denen zufolge *Wissen* die Bedeutung von *Arbeit* als Produktionsfaktor ablöst, so beispielsweise Reinhard Miegel und die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996 und 1997). Miegels These, dass Wissen die einzige Ressource sei, derer moderne Volkswirtschaften immer mehr benötigen, während Kapital und Arbeit zunehmend weniger gebraucht würden

ten separiert, die auf intensiven Informationsbezug schließen lassen. In einer Matrix Tätigkeitsschwerpunkt/Beruf wurden jene Berufe als Informationsberufe klassifiziert, in denen mehr als 75 % der Berufsangehörigen Informationsschwerpunkte angegeben hatten. In einer Matrix Berufs-/Wirtschaftszweig wurden dann alle diese Berufsangehörigen der als Informationsberufe klassifizierten Berufe aus den angegebenen Wirtschaftszweigen separiert und in einen eigenen „Informationsbereich“ zusammengefasst. So konnte dieser Informationsbereich quantifiziert werden.“ Auf entsprechenden Schaubildern finden sich also vier Linien: für den primären, landwirtschaftlichen Sektor, den sekundären, handwerklich-industriellen Sektor, den Dienstleistungssektor und den informationsbezogenen Sektor.

(Miegel 2001, S. 209), erkennt allerdings, dass nicht Wissen sans phrase – dem Verwertungsprozess zugeführt wird, sondern das leiblich gebundene Wissen als Wissen von Personen, die es einzusetzen verstehen.

Anders als in der Zeit des Taylorismus vom Management beabsichtigt und später von Sozialwissenschaftlern prognostiziert, schließt Verwissenschaftlichung keineswegs die Bedeutung von Erfahrung und Intuition in der Praxis aus. Nur Erfahrung allein ist immer weniger ausreichend, um den neuen Anforderungen in der Erwerbsarbeitswelt zu genügen. Die massive Ausbreitung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien sowie anderer naturwissenschaftlich basierter Technologien hat zu einer steigenden Komplexität von Wirkungszusammenhängen geführt, deren Nutzung in Beruf und Alltag immer weniger allein auf herkömmlichen Wissensweisen aufbauen kann. Allerdings sollte nicht verkannt werden, dass mit der Verwissenschaftlichung und Technologisierung ein hoher Verlust bestimmter Aspekte praxisbezogenen Wissens einhergeht, weil dies Wissen nicht mehr erworben und damit auch nicht mehr vermittelt werden kann. Dennoch entwickelt sich auf jeder neuen Stufe von Technologisierung und Formalisierung bei den Beschäftigten ein neues Erfahrungswissen (Böhle/Rose 1992).

Mediatisierung

Die Bedeutung der Digitalisierung als einer neuen Schlüsseltechnologie liegt nicht nur darin, dass sie sich sowohl in eigenständigen neuen Produkten (z.B. PCs) als auch in Kombination mit bestehenden Produkten (Telefonie, computergesteuerte Werkzeugmaschinen) ökonomisch verwerten lässt. In beiden Fällen haben wir es auch mit einer neuen Form von Mediatisierung zu tun. Lange Zeit gab es einen Streit darüber, ob der Computer eher als Maschine oder eher als Werkzeug zu begreifen sei. Seine überragende Bedeutung als Medium ist vermutlich erst durch die Herausbildung des Internets überdeutlich geworden.

Wo immer es um den Austausch von Informationen geht (oder auch nur Daten), kommt der Mediencharakter nur unaufdringlich ins Bild. Dort aber, wo sich Informations- und Kommunikationstechnologien mit

Veränderungen in der realen Welt (seien es chemische Prozesse, seien es physikalische Prozesse, seien es Eingriffe in den menschlichen Leib) verbinden, wird der Charakter der Zwischeninstanz deutlicher. Und es wird auch deutlicher, dass der Einsatz solcher Kombinationen im Berufsleben sowohl formales Wissen als auch Erfahrung und Intuition benötigt.

Der Mediencharakter findet noch einen weiteren Ausdruck: die Virtualisierung. Hier geht es um die Möglichkeit, das Potenzial von Bildern ökonomisch zu verwerten. Die Spekulationen der sogenannten neuen Ökonomie, d.h. neuer Geschäftsideen, die mit den Informations- und Kommunikationstechnologien verbunden sind, hatten insbesondere auf diesen Charakter gesetzt. Eine Reihe von ökonomisch verwertbaren Entscheidungen (vor allem Kaufentscheidungen von Kunden) soll durch Bilder erleichtert werden. Dahinter steht die Idee, dass Kunden mit dem Wunsch nach mehr Bequemlichkeit es mit Blick auf vielerlei Alltagsbedürfnisse attraktiver finden könnten, am Bildschirm (oder einem funktionalen Äquivalent) Entscheidungen zu treffen, die anderenfalls eine tatsächliche Ortsveränderung erfordern würden. Längst können Warenhäuser auf dem Bildschirm simuliert werden, Beratungsstellen, behördliche Einrichtungen und vieles andere mehr.⁸ Reale Gegenständlichkeit und unmittelbare Gegenwärtigkeit als Erfahrungsbezug verlieren hier, virtuelle Welten gewinnen demgegenüber potenziell an Bedeutung.

Zunahme von Dienstleistungstätigkeiten

Die Beschäftigungszunahme bei den Dienstleistungen in entwickelten Industriegesellschaften wurde schon in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts diskutiert. Dabei überwog ein Ansatz, Dienstleistungsbeschäftigung besonderen Wirtschaftszweigen zuzuordnen. Bei einem internationalen Vergleich ist es wichtig, ob die Beschäftigtenquote oder das Arbeitsvolumen (gemessen in tatsächlichen Arbeitszeiten) und ob Bran-

8 Siehe auch den Schlussbericht der Enquetekommission der 13. Wahlperiode des Deutschen Bundestages mit dem Titel „Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft – Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft, Drucksache 13/11004 vom Juni 1998.

chen, Wirtschaftssektoren oder Subbranchen (Gruppen von Dienstleistungsberufen) (funktionale Blickweise) betrachtet werden. Nur wenn einzelne Dienstleistungsgruppen im Blickpunkt stehen, d.h. bei *distributiven* Dienstleistungen z.B. Schifffahrt, Einzelhandel; bei *gesellschaftsbezogenen* Dienstleistungen z.B. öffentliche Verwaltung, Erziehung; bei *produktionsbezogenen* Dienstleistungen z.B. Versicherungsgewerbe oder Forschung und Entwicklung und bei *konsumorientierten* Dienstleistungen z.B. private Haushalte) werden sowohl das ganze Ausmaß der Dienstleistungen in der Ökonomie als auch strukturelle Veränderungen deutlich (siehe dazu Wagner 2003).

Im Zusammenhang mit Verwissenschaftlichung wurde schon gezeigt, dass im Allgemeinen die informationsbezogenen Berufe zunehmen. Bei einer genaueren Betrachtung wird deutlich, dass bei den informationsbezogenen Berufen vor allem sogenannte sekundäre Dienstleistungen wachsen, wie z.B. Beratung, Forschung, Vermittlung usw. Sie setzen teils eine wissenschaftliche Qualifikation, teils eine hochtechnologische Infrastruktur voraus. Aber, das ist nicht das ganze Bild. Manchmal wird von einer Spaltung der Dienstleistungsökonomie in einen „High Tech“- und in einen „High Touch“-Bereich gesprochen, d.h. in einen abstrakt-formalisierten Tätigkeitsbereich und einen Tätigkeitsbereich, in dem es um die „Anfass-Welt“ der persönlichen oder personennahen Dienstleistungen geht. Tatsächlich ist das Bild aber noch etwas komplizierter. Innerhalb der Welt der persönlichen Dienstleistungen gibt es berufliche Tätigkeiten, die in sehr verschiedenem Maße eine Professionalisierung erfordern oder auch nur ermöglichen. Die berufliche Welt der Pflege ist z.B. lange Zeit allein unter dem (Liebes-)Dienstgedanken wahrgenommen worden. In Deutschland entwickeln sich erst seit wenigen Jahren universitäre Studiengänge, an denen Lehrkräfte für Berufsschulen im Fach Pflege ausgebildet werden. Darin kommt ein formalisierbarer Wissensbestandteil der Pflegetätigkeit zum Ausdruck, der lange Zeit unterschätzt worden ist. Die Welt der Pflegetätigkeiten ist aber nicht allein eine berufliche Welt, auch wenn aus Gesichtspunkten der Beschäftigungsförderung von einigen Seite dafür plädiert wird. Pflege gehört auch in den weiten Bereich der Fürsorglichkeit und Fürsorge, die durch Abstufungen der Formalisie-