

MPS

Münchener Projektgruppe für Sozialforschung e.V.
Interkulturelle Wirtschafts- und Arbeitssoziologie

Gerd Mutz

Die Organisation gesellschaftlicher Arbeit in der Neuen Arbeitsgesellschaft

In welcher Gesellschaft leben wir (eigentlich)?
Erwerbsarbeit als eine Form der Organisation gesellschaftlicher Arbeit. Historisch-analytische Anmerkungen zur Ausdifferenzierung der Erwerbsgesellschaft

Die Erwerbsgesellschaft unter Transformationsdruck:

technische, gesellschaftliche und politische Dimensionen

Das Paradigma einer Neuen Arbeitsgesellschaft

Selbstorganisation und Kooperation als Gestaltungsprinzipien

Neue Strukturen und notwendige Strukturreformen

Zusammenfassung

Das Paradigma der alten, industriell geprägten Arbeitsgesellschaft lautet Regulierung. Die Organisation gesellschaftlicher Arbeit beruhte auf einem strikt regulierten Raum- und Zeitregime, in dessen Segmenten sich je unterschiedliche Formen des Arbeitens, insbesondere die Erwerbsarbeit, herausbildeten. Technische, gesellschaftliche und politische Entwicklungen erzeugen jedoch einen Veränderungsdruck auf dieses ordnende Gehäuse: Die durchaus vorhandene gesellschaftliche Arbeit kann nicht mehr in ausreichendem Umfang in bezahlte Erwerbsarbeit transformiert werden. Die Organisation gesellschaftlicher Arbeit in der starren Rahmung der alten Arbeitsgesellschaft ist dysfunktional geworden. Dies bedeutet weder das Ende der Arbeitsgesellschaft noch das Ende der Erwerbsgesellschaft, aber einen tiefgreifenden Einschnitt in der sozialen Raum- und Zeiteinteilung. Im Keim könnte eine Neue Arbeitsgesellschaft entstehen. In der

Neuen Arbeitsgesellschaft ist Gestaltung das zentrale Paradigma - Kooperation und Selbstorganisation sind deren tragende Gestaltungsprinzipien.

München, im Mai 1999

Die Organisation gesellschaftlicher Arbeit in der

Neuen Arbeitsgesellschaft*)

Geht den modernen Arbeitsgesellschaften die Arbeit aus? Gewiß nicht, wenn wir an all die wichtigen Tätigkeitsbereiche denken, die unerledigt bleiben. Arbeit, so scheint es, gibt es genug. Dennoch wird seit Jahren - auf der theoretischen Ebene - ein Krisendiskurs um die Zukunft der Arbeit geführt. 1 Häufig wird vom Ende der Arbeitsgesellschaft gesprochen. Auch wissenschaftliche Befragungen zeigen, daß immer weniger Menschen an eine Rückkehr zu Vollbeschäftigung glauben. Für derartige Vermutungen spricht, daß unabhängig von ideologisch geprägten Sichtweisen (die in bezug auf diese Fragen nicht selten sind) Einigkeit darin besteht, daß das Angebot an Arbeitskräften größer ist als die Nachfrage seitens der Unternehmen. 2 Was also funktioniert nicht in unserer Arbeitsgesellschaft, in der es genug Tätigkeitsfelder gibt und zugleich viele Menschen erwerbslos sind? Was läuft falsch bei der Organisation gesellschaftlicher Arbeit?

In welcher Gesellschaft leben wir (eigentlich)?3

In der Öffentlichkeit (und teilweise in Fachkreisen) finden wir oft ein sehr einfaches Antwortschema, das auf die Behauptung hinausläuft, die Menschen selbst hätten sich von den `Fesseln` der Arbeit befreit. Ein tiefgreifender Wertewandel in der westlichen Welt habe dazu geführt, daß Menschen eher postmaterialistischen Werten folgten und die Ansprüche an die Arbeit gestiegen seien. 4 Die weiterreichende Diagnose ist, daß wir gar nicht mehr in einer Arbeits-, sondern in einer Freizeit- oder Erlebnisgesellschaft (Schulze 1992) lebten (`fun and event`), in der es den Menschen eher um Konsum, Vergnügen und immer wieder neue Lebensstile denn um Arbeit gehe.

Gegen diese Ansicht sprechen viele Gründe, und es scheinen andere Interpretationen auf, wenn die historische Ausdifferenzierung der Erwerbsgesellschaft berücksichtigt wird: Die uns vertraute, weil gesellschaftlich dominante Erwerbsarbeit ist eine besondere Form der Arbeit und umfaßt nicht das gesamte Feld gesellschaftlichen Arbeitens; 5 die Erwerbsgesellschaft ist eine Ausprägung der Arbeitsgesellschaft und sie ist dementsprechend innerhalb der arbeitsgesellschaftlichen Einbettung wirksam.

Vor dem Hintergrund dieser wichtigen Differenzierung lautet eine erste Präzisierung der Wertewandelthese, daß lediglich die normative Überhöhung der *Erwerbsarbeit* aufgebrochen ist. Eine "Dezentrierung der Arbeitssphäre" (Offe 1983, S. 50) bzw. genauer: eine Abnahme der *Erwerbszentrierung* wäre dann zu

konstatieren. Diese würde keine grundsätzliche Abwertung gesellschaftlicher Arbeit bedeuten, sondern eine Aufweichung der bisher scharfen Trennung der Erwerbsarbeit von den übrigen Lebensbereichen. Die zweite Präzisierung ist, daß Individualisierungsprozesse⁶ und zugleich nachhaltige Unsicherheiten in der Arbeitswelt zu einem Anstieg der *Erwerbsorientierung* geführt haben. Wenn es für die persönliche Lebensgestaltung immer weniger feste Vorgaben und einen Zuwachs an Entscheidungsoptionen gibt, dann nehmen soziale Unsicherheiten und biographische Ungewißheiten zu und Frauen wie Männer orientieren sich verstärkt an der Erwerbsarbeit. Gleichzeitig gilt: Je knapper Erwerbsarbeit für eine Vielzahl von Menschen wird und je mehr Arbeitsmarktrisiken die Lebensplanungen der Menschen beeinflussen desto notwendiger ist es, daß sich möglichst alle (und jede/r für sich alleine) an der Erwerbsarbeit orientieren. Schließlich ist es evident: Menschen brauchen in erster Linie ein Erwerbseinkommen (wenn sie nicht über ausreichendes Kapitaleinkommen verfügen). Erst dann können sie sich Gedanken darüber machen, für welche Lebensbereiche sie es verwenden.

Der genannten Wertewandelthese soll mit diesen Anmerkungen nicht grundsätzlich widersprochen werden, sie könnte vor dem hier skizzierten Hintergrund aber so interpretiert werden, daß wir von einer abnehmenden Erwerbszentrierung und zugleich von einer steigenden Erwerbsorientierung sprechen können.⁷ Erwerbsarbeit ist den Menschen nicht unwichtig geworden, sie dominiert aber nicht mehr das ganze Leben. Andere Lebensbereiche und auch Tätigkeitsfelder jenseits der Erwerbsarbeit sind in den Vordergrund getreten, bei - nach wie vor - hoher Leistungsethik sowie ungebrochenem protestantischen Pflicht- und Arbeitsethos.

Ein weiterer wichtiger Aspekt bleibt bei den meisten Diskussionen um die Wertewandelthese unterbelichtet: Menschen definieren sich über ihr Tun - dies gilt zumindest für unsere westlichen Gesellschaften. Selbst eine starke individuelle Orientierung an Freizeit, Statussymbolen und Erlebnisstilen durchbricht nicht die Wirksamkeit solcher Definitionsprozesse und damit den Zwang zu einer arbeitsgesellschaftlich geprägten Lebensführung. Solange Menschen Arbeit - in einem sozialphilosophischen Sinne - als Quelle individuellen und gesellschaftlichen Reichtums (Arbeit als Einkommens- und Wertschöpfungsquelle) und als Lebenssinn verstehen, werden wir (jetzt und in absehbarer Zeit) in einer Arbeitsgesellschaft leben, in der seit etwa zwei Jahrhunderten die Einkommens- und Wertschöpfungsdimension dominiert und sich deshalb Arbeit zur Erwerbsarbeit verdichtet hat.

Erwerbsarbeit als eine Form der Organisation gesellschaftlicher Arbeit. Historisch-analytische Anmerkungen zur Ausdifferenzierung der Erwerbsgesellschaft

1. In unseren modernen Arbeitsgesellschaften haben sich Arbeits- und Lebensgemeinschaften *sozialräumlich* ausdifferenziert. Außerhalb der `Sozialform des Ganzen Hauses´⁸ hat sich seit dem späten Mittelalter - zunächst nur in wenigen kleinen Werkstätten - eine Form der Arbeit etabliert, die ausschließlich dem

Gelderwerb dient: die Erwerbsarbeit. Diese Art der Arbeit ist schließlich durch das Aufkommen des Verlags-, dann des industriellen Fabriksystems zur gesellschaftlich dominanten geworden. In diesem Prozeß hat der Anteil *selbständiger* Erwerbsarbeit stetig abgenommen - zugunsten der *abhängigen* Erwerbsarbeit, die nun in Form der (arbeits-) marktvermittelten Lohnarbeit für die meisten Menschen die ausschließliche Grundlage der Existenzsicherung geworden ist (vgl. bspw. Braudel 1986; Mottek 1977). Dies ist historisch ein Novum, denn seit der Antike gilt der wirtschaftliche Bereich als ein ausschließlich privat organisierter, und nur die PolisGemeinschaft hatte das Privileg der Öffentlichkeit. Indem sich aber mit der bürgerlichen Gesellschaft freie und gleiche Wirtschaftsbürger durchsetzen, die gleichsam eine neue gesellschaftliche Sphäre begründen, entsteht ein neuer Bereich der Öffentlichkeit: der Markt. Die Ausdifferenzierung der Erwerbsgesellschaft bedeutet in erster Linie, daß ein Teil der Arbeit öffentlich geworden ist - dies wiederum hat zur Folge, daß die Organisation gesellschaftlicher Arbeit ebenfalls zu einer öffentlichen Angelegenheit wurde und politisches und wirtschaftliches Handeln nun erstmalig miteinander verknüpft sind.

Von der Öffentlichkeit getrennt durchgeführt werden - nach wie vor - Arbeiten in der Privatsphäre der Familien (Haus- und Erziehungsarbeit), im Freundes- und Kollegenkreis, in der Nachbarschaft und in anderen sozialen Netzwerken (in Vereinen, im freiwilligen Engagement, in der Selbsthilfe usw.), also Arbeiten, die nicht unmittelbar dem Gelderwerb dienen. Diese unbezahlten Arbeiten umfassen heute in Deutschland immerhin mehr als 50 % aller Tätigkeiten (Heinze/Keupp 1998); entsprechendes zeigen die Daten für die übrigen europäischen Länder und für die USA.

In den erwerbswirtschaftlich geprägten Arbeitsgesellschaften wird offensichtlich an zwei unterschiedlichen sozialen Orten gearbeitet und bis vor wenigen Jahrzehnten galt es als sicher, daß mit der stetigen Durchsetzung der marktwirtschaftlichen Organisationsform Tätigkeiten aus den verschiedenen Bereichen der Privatsphäre zunehmend in Erwerbsarbeit transformiert werden. Dieser Prozeß ermöglichte ein ständig steigendes Volumen der Erwerbsarbeit (geleistete Arbeitsstunden pro Zeiteinheit), das immer mehr Menschen in das System der Erwerbsarbeit integrieren konnte. Damit diffundierte zugleich die Marktlogik in viele private Lebensbereiche.⁹ Die Institutionalisierung der Erwerbsarbeit wirkte wie ein Sog, weil sie offensichtlich mit einem Organisationsprinzip gesellschaftlichen Arbeitens verknüpft war, das Arbeiten produktiver macht.

2. Die gesellschaftliche Organisation von Arbeit ist gebunden an *Zeitkulturen*, die wiederum davon abhängig sind, mit welchen Sinn- und Deutungsstrukturen Menschen ihre Lebens-Zeit belegen. Die Frage, wie in einer Gesellschaft gearbeitet wird, hängt eng damit zusammen, wie Menschen ihre Zeit verbringen; präziser: wie sie Zeit angesichts einer endlichen Lebensspanne organisieren und welche Bedeutung sie darin der Arbeit beimessen.¹⁰ Arbeit ist in diesem allgemeinen Sinne zunächst einmal ein Teil verbrachter Lebenszeit.

Die moderne Arbeitsgesellschaft westlicher Prägung hat das biologische und naturgebundene Zeitverständnis in den Hintergrund gedrängt. Mit der Ausdifferenzierung von 'Arbeiten und Leben' sind neue, *soziale* Zeitsegmente¹¹ und Zeitrhythmen entstanden, die sich an den Erfordernissen der Erwerbsarbeit ausrichten und dieser funktional entsprechen. Sie strukturieren den Tag, die Wochen und die Lebensjahre, und sie sind nicht weniger starr als das biologische und naturgebundene Zeitregime. Kennzeichnend für das soziale Zeitverständnis der Neuzeit ist ein dichotomisches Verhältnis zwischen Erwerbs- und Familienzeit, das entsprechend der Raumaufteilung zwischen öffentlicher und privater Sphäre qua geschlechtsspezifischer Rollenzuschreibungen gelöst wurde. Pointiert: Die relative Eigenständigkeit und zunehmende Dominanz der Erwerbssphäre und -zeit in der Lebensführung war nur dadurch möglich, daß sich überwiegend die Frauen auf die Familienzeit beschränkten und in der privaten Sphäre das Haus 'bestellten'. Alle anderen Zeitsegmente sind von der Erwerbsarbeit 'abgeleitet': Bildungszeiten gelten als Vorbereitung oder Ergänzung zur Erwerbsarbeit und damit als arbeitsfreie Lebenszeit; Freizeit bedeutet in erster Linie Abwesenheit von Erwerbsarbeit.¹² Dieses starre Zeitregime hat sich nicht naturwüchsig entwickelt, sondern es wurde gesellschaftlich erst vor etwa 200 Jahren als eine Ausprägung moderner Arbeitsgesellschaften - nach den neuen Erfordernissen der erwerbsförmigen Fabrikarbeit - durchgesetzt.¹³

3. Mit der Ausdifferenzierung der Erwerbsarbeit haben sich zugleich unterschiedliche Bewertungen gesellschaftlichen Arbeitens durchgesetzt. Selbständige wie abhängige Erwerbsarbeit ist zur alleinigen Einkommens- und Wertschöpfungsquelle geworden. Allein vermittelt über diese Einkommens- und Wertschöpfungsdimension gilt sie den Menschen als sinn- und identitätsstiftend (weil sie *nur* durch Erwerbsarbeit zu autonomen Konsumenten in der Marktwirtschaft werden können) und der Gesellschaft als nützlich (weil *nur* Erwerbsarbeit gesellschaftlichen Reichtum begründet). Andere Tätigkeiten jenseits der Erwerbsarbeit sind weiterhin nicht einkommens- und wertschöpfungsrelevant. Sie werden allerdings in einer *ideellen* Form sozial anerkannt,¹⁴ und ihnen wird darüber hinaus die Funktion zugeschrieben, aus sich heraus *unmittelbaren* Lebenssinn zu entfalten. Pointiert: Erwerbsarbeit schafft individuelles Einkommen und gesellschaftlichen Reichtum, andere Arbeiten fungieren als Quell von Lebenssinn; aus diesen Gründen erscheint Erwerbsarbeit als individuell und gesellschaftlich höherwertig.¹⁵

Diese hier skizzierten dominanten raum- und zeitbezogenen Dimensionen der Organisation von gesellschaftlicher Arbeit stehen offensichtlich unter einem beträchtlichen sozialen Wandlungsdruck, der auf *technische, gesellschaftliche* und *politische* Veränderungen zurückgeht. Dabei können Transformationspotentiale freigesetzt werden, die vermutlich weder das eingangs zitierte 'Ende der Arbeitsgesellschaft' noch das 'Ende der Erwerbssgesellschaft' markieren. Sie erzeugen aber tiefgreifende strukturelle und normative Brüche im Bereich gesellschaftlicher Arbeit und die Konturen, die sich dabei herausbilden, können die Gestalt einer Neuen Arbeitsgesellschaft annehmen.

Die Erwerbsgesellschaft unter Transformationsdruck: technische, gesellschaftliche und politische Dimensionen¹⁶

1. In den 70er bzw. beginnenden 80er Jahren hat eine neue Welle der Technisierung der Produktion eingesetzt. Die Anwendung *digitaler Produktionstechnologien* ermöglicht eine hohe Produktivität kapitalistischen Wirtschaftens.¹⁷ Immer mehr Waren werden mit weniger menschlicher Arbeitskraft hergestellt. Unternehmen brauchen auch dann weniger Arbeitskräfte, wenn der Absatz steigt (eine wachsende Nachfrage nach Autos erfordert nicht mehr automatisch eine Zunahme der Beschäftigten im Automobilgewerbe). Man spricht vom *jobless growth* bzw. vom "Kapitalismus ohne Arbeit" (Beck 1996, S. 145). Dies bedeutet auf der quantitativen Ebene, daß die Beschäftigungsschwelle in Deutschland relativ hoch ist: Es ist ein 3- bis 3,5-prozentiges Wirtschaftswachstum erforderlich, um nennenswerte Beschäftigungszuwächse hervorzurufen. Zukünftig ist deshalb eher zu erwarten, daß die Nachfrage nach Arbeitskräften stagnieren oder weiterhin sinken wird.¹⁸

Digitalisierung bewirkt zusätzlich qualitative Veränderungen, denn in immer mehr Arbeitsbereichen wird es möglich, auf die betriebliche Organisationsform `Fabrik` oder `Büro` weitestgehend zu verzichten. Es entstehen Arbeitsplätze, die im sozialen Nahbereich der privaten Lebensführung liegen, und die die tagtägliche Mobilität überflüssig machen. Raum und Zeit zur Durchführung der Erwerbstätigkeit können von den Erwerbspersonen stärker als bisher selbst bestimmt werden.

2. Gesellschaftliche Umbrüche (sektoraler Wandel zur Dienstleistungsbeschäftigung und Individualisierung) verstärken den Zwang zur Gestaltung der Erwerbsarbeit. Insbesondere Dienstleistungstätigkeiten stehen unter einem fortgesetzten Wandlungsdruck, weil die Selbstorganisationspotentiale noch lange nicht erschöpft sind. Allerdings haben sich die "Verheißungen" (Gross 1983) des Dienstleistungssektors in quantitativer Hinsicht langfristig nicht erfüllt, weil die gestiegene Nachfrage nach Arbeitskräften in diesem Bereich durch digitalisierungsbedingte Produktivitätssteigerungen relativiert wurde.¹⁹ Es ist kaum zu erwarten, daß die Schaffung von gering qualifizierten Dienstleistungstätigkeiten im Niedriglohnbereich diesen Prozeß kompensieren oder gar aufhalten könnte.²⁰

Der skizzierte Wandlungsdruck zur Gestaltung gesellschaftlicher Arbeit wird durch *Individualisierungsprozesse* begünstigt. Wenn die Bedeutung der sozialen und regionalen Herkunft sowie geschlechtsspezifischer und familiärer Rollen abnimmt und Menschen von traditionellen Bindungen unabhängiger geworden sind, dann wirkt sich dies nicht nur auf die Erwerbsorientierung und das Angebot an Arbeitskräften aus, sondern auch auf die Bereitschaft, die eigenen Lebensbedingungen selbst zu gestalten. Dies schließt Arbeitsprozesse mit ein, denn die abnehmende Erwerbszentrierung hat auch dazu geführt, daß Abhängigkeits- und Hierarchiestrukturen im Erwerbzbereich stärker hinterfragt werden.

3. Schließlich haben (*Neo-*) *Liberalisierungsprozesse* eine De-Normierung und De-Standardisierung in Gang gesetzt, die Selbstorganisation und -gestaltung vieler Lebensbereiche nahezu erzwingen. Die stärksten Auswirkungen dieser Politik betreffen die Kapital- und Arbeitsmärkte.

Die Liberalisierung der Kapitalmärkte hat dazu geführt, daß Unternehmen entscheiden können, ob sie in bestehende und neue Firmen investieren und damit neue Arbeitsplätze schaffen oder ob sie die erwirtschafteten Überschüsse auf dem weltweit vernetzten Kapitalmarkt 'arbeiten' lassen. Die eine Variante ist mit einem hohen Risiko und geringer Verzinsung, die andere Möglichkeit war mit einem kalkulierbaren Risiko und hohen Renditeaussichten verbunden. Im Zweifel legten die Unternehmen die erwirtschafteten Gewinne deshalb am Kapitalmarkt an.²¹ Die in der Vergangenheit (im Vergleich zu den Lohneinkommen) überproportional gestiegenen Unternehmensgewinne wurden größtenteils nicht reinvestiert.²² So sind trotz wirtschaftlichem Erfolg in Deutschland keine zusätzlichen Arbeitsplätze in entsprechender Zahl entstanden.²³

Parallel dazu hat es eine Politik der Liberalisierung der Arbeitsmärkte gegeben. Sie hat zur Folge, daß der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse (dauerhafte, sozialversicherungspflichtige und tariflich gebundene Vollbeschäftigungsverhältnisse) seit den 70er Jahren kontinuierlich abgenommen hat. Derzeit arbeiten nur noch rund zwei Drittel der Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen, bereits ein Drittel arbeitet in unsicheren Beschäftigungsformen.²⁴ Stabile Normalerwerbsverläufe und Normalbiographien werden empirisch seltener. Infolgedessen erleben viele Menschen (und nicht mehr nur die sogenannten Risikogruppen) länger andauernde Arbeitslosigkeitsphasen und eine neue *dynamische* Arbeitslosigkeit (Mutz 1997b): Für sie ist Arbeitslosigkeit ein bekanntes, wenn auch kein vertrautes Ereignis geworden. Ihr Erwerbsleben ist von häufiger Arbeitslosigkeit fragmentiert, und es ist unvorhersehbar geworden, ob die nächste Arbeitslosigkeitsphase überwunden werden kann oder ob sie in die Langzeitarbeitslosigkeit führt. Sie sind aus arbeitsmarktpolitischer Sicht *die* neue Problemgruppe unter den Arbeitslosen.²⁵

Das Paradigma einer Neuen Arbeitsgesellschaft

In den meisten wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Debatten wird ein weiterer Rückgang der Nachfrage nach Arbeitskräften und ein gleichzeitiger Anstieg des Arbeitskräfteangebots prognostiziert.²⁶ Die Schere zwischen Arbeitskräftenachfrage und -angebot wird sich also weiter öffnen. Die Zeit der Vollbeschäftigung während der späten Nachkriegszeit war nur von kurzer Dauer und muß als Ausnahmephase in der Entwicklung von Arbeitsgesellschaften interpretiert werden (Berger/Sopp 1992; Lutz 1984). Es ist zweifelhaft, ob es der Arbeitsgesellschaft nochmals gelingt, die durchaus vorhandene Arbeit in bezahlte Erwerbsarbeit zu transformieren.²⁷ Ob *abhängige* Erwerbsarbeit in Form von Lohnarbeit auch zukünftig das dominante Vergesellschaftungsmuster sein wird, muß angesichts dieser Aussichten bezweifelt werden.

Wenn diese Bedenken berechtigt sind, dann wurden die bisherigen Debatten um die Krise der Arbeitsgesellschaft entweder zu eng oder zu weit geführt. Diese 'Krise' ist weder eine vorübergehende Erscheinung noch markiert sie das Ende der Arbeitsgesellschaft oder einen Abschied von der Arbeit. Vielmehr handelt es sich um einen komplexen Entwicklungsprozeß, der die bislang dominierenden Formen der Organisation gesellschaftlicher Arbeit mit ihren starren Raum- und Zeitmustern in Frage stellt.

Die 'alte' industriell geprägte Arbeitsgesellschaft war eine geordnete, segmentierte und geregelte Gesellschaft. Das Paradigma der 'alten' Arbeitsgesellschaft lautete *Regulierung* - abhängige Erwerbsarbeit *brauchte* offensichtlich das Gehäuse der Ordnung und Gerechtigkeit, um *sozialverträglich* zu funktionieren. Heute spricht vieles dafür, daß diese Organisationsform ihre überragende Funktionsfähigkeit eingebüßt hat. Gesellschaftliche Arbeit erodiert nicht nur, weil ihre Basis, die Erwerbsarbeit, immer schmaler wird, sondern weil das industrielle Raum- und Zeitregime notwendige und mögliche Gestaltungen behindert.

Die sich bereits jetzt abzeichnenden Transformationspotentiale deuten in Richtung einer Tätigkeitsgesellschaft²⁸ oder allgemeiner: in Richtung einer Neuen Arbeitsgesellschaft.²⁹ Entsprechende Überlegungen behandeln die Frage nach der Organisation gesellschaftlicher Arbeit als ein zentrales Moment in der Debatte um die Zukunft der Arbeit; sie berücksichtigen explizit die Veränderung der Raum- und Zeitmuster als Basisinstitutionen der Organisation gesellschaftlicher Arbeit. *Gestaltung* ist das zentrale Paradigma der Neuen Arbeitsgesellschaft - Kooperation und Selbstorganisation sind die tragenden Gestaltungsprinzipien.

1. Die Ausdifferenzierung des sozialen Raums in eine individuelle und gesellschaftliche bzw. private und öffentliche Sphäre, in denen in strikter Trennung je unterschiedliche Formen und Wertigkeiten des Arbeitens gelten, scheint aufzubrechen. Die stetige Transformation von privat organisierten Arbeiten in Erwerbsarbeit setzt sich nicht linear fort. Einerseits ist dies den Steuer- und Sozialversicherungsabgaben geschuldet, die Privatpersonen und Unternehmen nicht mehr tragen wollen oder können. Die (individuellen und gesellschaftlichen) Vorteile der steuerlichen und sozialrechtlichen Rahmung der Erwerbsarbeit scheinen diese Aufwendungen nicht mehr zu rechtfertigen. Es entstehen Arbeitsformen in der Grauzone zwischen Privat und Markt (insbesondere klassische Schwarzarbeiten oder die informellen Tätigkeiten von Arbeitslosen, die ohne 'Netz und doppelten Boden' somit ihre Existenz sichern und damit gleichzeitig Qualifikation und soziales Netzwerk aufrechterhalten).

Andererseits entstehen durch die Digitalisierung der Güter- und Dienstleistungserstellung legale Möglichkeiten, Erwerbsarbeiten außerhalb von Fabriken und Büros durchzuführen. Dies hat häufig den Vorteil, daß betriebliche Erfordernisse und individuelle Wünsche der Erwerbspersonen besser aufeinander abgestimmt werden können. Zu nennen sind hier: Personenbezogene Dienstleistungen (etwa: Kinderbetreuung und Pflege als Erwerbsarbeit) sowie

digital unterstützte produktions- und verwaltungsbezogene Dienstleistungen, die im privaten Umfeld des Haushalts erbracht werden (etwa: Kundenbetreuung im verarbeitenden Gewerbe oder bei Banken und Versicherungen); Ein-Personen- und Mikrounternehmen, die sich aus den Abhängigkeitsstrukturen lohnförmiger Erwerbsarbeit herauslösen wollen oder durch Outsourcing herausgelöst werden;³⁰ das wachsende Feld beratender Tätigkeiten, die gleichsam ohne jede Ortsbindung durchgeführt werden können.

Es kommt bei diesen Überlegungen zur Organisation gesellschaftlichen Arbeitens nicht in erster Linie auf die konkreten Inhalte an, sondern darauf, daß es bereits eine relativ unübersichtliche Grauzone nicht eindeutig regulierter Arbeitsformen gibt, von der wir nicht wissen, welche quantitative und qualitative Bedeutung sie in Zukunft annehmen werden. Wenn Arbeit aber ihren bislang festen Ort verliert, weil sich die Erwerbsarbeit räumlich entgrenzt, dann erzwingt dieser Prozeß eine Veränderung der Organisation gesellschaftlicher Arbeit, in dem das Verhältnis von Privatheit und Öffentlichkeit neu einjustiert werden muß. Dabei wird es den Menschen nicht möglich sein, auf die historischen Erfahrungen mit der Sozialform des Ganzen Hauses zurückzugreifen, weil es sich nicht um eine bloße Rückverlagerung handelt. Die soziale Ortlosigkeit der Arbeit setzt sich vielmehr in einer nun globalisierten Welt durch, in der *neue*, der Gesellschaft des 21. Jahrhunderts entsprechende soziale Organisationsstrukturen gleichsam werden müssen. Das Transformationspotential besteht folglich darin, daß neue arbeitsgesellschaftliche Optionen jenseits der Dichotomie von Privatheit und Öffentlichkeit in den Blick geraten, aus denen neue Organisationsformen gesellschaftlicher Arbeit erwachsen können. Es ist denkbar, daß sich am Rande der alten Arbeitsgesellschaft die Kernbestandteile der Neuen Arbeitsgesellschaft entwickeln - dies können sozialräumlich entgrenzte, institutionell nicht eindeutig identifizierbare Formen gesellschaftlichen Arbeitens sein.

In einer sich globalisierenden Welt werden nicht nur die bislang relativ eindeutigen lokalen Grenzen durchlässiger, auch die Regionen verlieren ihre feste Rahmung. Bislang galt als sicher, daß Arbeit raum- und damit in einem starken Maße kulturgebunden ist. Eine kulturübergreifende Mobilität gab es nur in kleinem Ausmaß und beschränkt auf sehr gering und sehr hoch qualifizierte Tätigkeiten ('Gastarbeiter' und 'Jet-Setter'). Mit der Möglichkeit, auch große Entfernungen relativ rasch zu überwinden und Informationen ohne Raumbeschränkungen zu übertragen, schmilzt mit dem sozialen Raum die Wahrnehmung sozialräumlicher Distanz. Damit löst sich die Kulturgebundenheit gesellschaftlichen Arbeitens *nicht* auf, aber interkulturelle *Zusammenarbeit* innerhalb der gleichen Produktionslinie wird möglich. Dies heißt vor allen Dingen: nicht nur das Kapital, sondern auch die Arbeit wird mobil und die in unserem kontinentaleuropäischen Kulturraum entstandene Form der Organisation gesellschaftlicher Arbeit verliert ihre allgemeine Verbindlichkeit.

2. Heute spricht vieles dafür, daß in den westlichen Erwerbsgesellschaften des ausgehenden Jahrhunderts zumindest ein Teil der Menschen aus der engen

Zeitordnung ausbrechen möchte: Die Menschen wollen neben der zunehmend instabilen Erwerbsarbeit aktiv sein und mehr Zeit für Familie, Freunde, Eigenarbeit und bürgerschaftliches Engagement haben³¹ - die Zeitverwendungsformen haben sich pluralisiert. Wenn wir uns von der eingeschränkten industriegesellschaftlichen Perspektive der alten Arbeitsgesellschaft lösen, dann wird deutlich, daß eigentlich nicht Arbeit die knappe Ressource in unserem Leben ist, sondern Zeit. Menschen haben heute mehr Möglichkeiten, sich wechselnd oder gleichzeitig in unterschiedlichen Zeitsegmenten zu bewegen, die sie gestalten können - und müssen. Soziologisch gesprochen haben wir es mit einem neuen Individualisierungsschub zu tun, der mit Chancen der Gestaltung und Risiken des Scheiterns verbunden ist.

In dieser Hinsicht schiebt sich im derzeitigen Transformationsprozeß die Frage nach der *sinnvollen* Verwendung von Lebenszeit in den Vordergrund. Die vertraute Werte und Zeitordnung verliert ihre Verbindlichkeit, weil die Lebenszeit immer weniger von der Erwerbsarbeit geprägt sein wird. Die unterschiedlichen Zeitsegmente - Erwerbs-Zeit, Bildungs-Zeit, Familien-Zeit, Bürger-Zeit, Eigen-Zeit - können sich häufiger überlagern. Die Erwerbs-Zeit kann beispielsweise mehrfach von einer über den gesamten Lebensverlauf bedeutsamen Bildungs-Zeit unterbrochen werden. Frauen und Männer können sich gleichberechtigt oder auch gemeinsam mehr Zeit für die Familienphase nehmen und die Sozial-Zeit, präziser ausgedrückt: die Bürger-Zeit, kann zukünftig eine wichtigere Rolle spielen.

Letzteres ist nicht unwahrscheinlich, denn gesellschaftliche Individualisierungsprozesse haben auch bewirkt, daß Menschen nach Tätigkeitsfeldern suchen, in denen sie in stärkerem Maße selbstbestimmt tätig sein können.³² Der Aufschwung der Arbeit der Freiwilligen und Engagierten beruht zu großen Teilen darauf, daß sie den Abhängigkeiten der Erwerbsarbeit entfliehen wollen; die abnehmende Erwerbszentrierung hat dazu geführt, daß Abhängigkeits- und Hierarchiestrukturen im Erwerbsbereich stärker hinterfragt werden. In Deutschland gibt es eine hohe Engagementbereitschaft - von den sozialen und ökologischen Tätigkeiten bis hin zu kulturellen Aktivitäten -, die aufgrund einer Reihe von institutionellen Barrieren nicht realisiert werden kann. Genannt seien hier nur die hierarische Struktur vieler Großorganisationen, die mangelnde (ideelle und auch materielle) Anerkennung und Einflußmöglichkeit sowie die geringe Transparenz des gesamten Engagementbereichs. Während sich die Motivationen für bürgerschaftliches Engagement schon längst verändert haben, tun sich insbesondere die großen Organisationen schwer, die notwendigen Wandlungsprozesse einzuleiten. Das traditionelle Ehrenamt hat sich in den vergangenen Jahren modernisiert, und aus den Helfern sind engagierte Bürger geworden, die andere Strukturen in der Freiwilligenarbeit erwarten und danach streben, beides - Erwerbsarbeit und Engagement - miteinander zu vereinbaren. Unterschiedliche Lebensbereiche werden nicht länger in einem Spannungsverhältnis, sondern als Ergänzung zueinander gesehen. Damit würde sich nicht nur die Bedeutung des Normalerwerbsverlaufs und die Vorstellung von einer normalen Erwerbsbiographie verändern, sondern weitergehend auch der

Stellenwert des *Arbeitens an und für sich* im Leben, und es wäre denkbar, daß sich in der Neuen Arbeitsgesellschaft Integrations- und Partizipationsmodelle entwickeln, die nicht nur auf Erwerbsarbeit zugeschnitten sind; die Neue Arbeitsgesellschaft wäre in diesem Sinne eine *zivile Arbeitsgesellschaft*. [33](#)

Des Weiteren ist aus der Perspektive einer sich globalisierenden Welt zu bedenken, daß die industriell geprägte Zeitordnung dem westlichen Modernisierungs- und Industrialisierungspfad entsprungen ist. Das westliche Lebensmodell mit genau *dieser* sozialen Zeit gilt nicht selbstverständlich in anderen Kulturen. So durchmischen sich beispielsweise in asiatischen Kulturen Erwerbs-, Eigen-, Familien- und Bildungszeit - je nach sozialen Erfordernissen - ohne den erfolgreichen Modernisierungs- und Industrialisierungsprozeß zu gefährden. Globalisierung heißt in unserem Kontext nicht nur, daß sich Zeitsegmente und -zonen durcheinandermischen und Lebens- und Arbeitszeit immer weniger trennscharf werden, sondern daß vor allen Dingen die Möglichkeit des Andersseins wechselseitig wahrgenommen wird. Wir sind weit entfernt von der Frage, ob unterschiedliche Zeitkulturen zusammenwachsen - aufgrund digitaler Techniken besteht dazu wahrscheinlich auch gar keine Notwendigkeit; wichtiger ist, daß die kulturelle Gebundenheit sozialer Zeit transparent wird (vergleichbar der sozialräumlichen Kulturgebundenheit) und damit gleichzeitig die nicht-selbstverständlichen Momente der Organisation gesellschaftlicher Arbeit.

3. Die skizzierten Transformationsprozesse mit ihren objektiven und subjektiven Dimensionen können Anzeichen dafür sein, daß sich aus der `Krise der Arbeit` eine Neue Arbeitsgesellschaft mit vermehrten Möglichkeiten zu individueller Gestaltung entwickelt. Eine grundsätzliche Frage bezieht sich dabei auf die *Gestaltung* des Arbeitsverhältnisses selbst, das - idealtypisch betrachtet - als Zwangsverhältnis oder als Assoziationsverhältnis organisiert werden kann. Historisch kann die Geschichte der Arbeit als ein Entwicklungsprozeß *von* unterschiedlichen Formen eines Zwangsverhältnisses *hin zu* verschiedenen Formen eines Assoziationsverhältnisses interpretiert werden - beide Ausprägungen waren jeweils über Jahrhunderte hinweg stabil und haben in ihrer je besonderen Form soziale Integration ermöglicht. So waren etwa die Basisinstitutionen des antiken und des feudalistischen Modells der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit grundverschieden, aber in beiden Epochen unterlag gesellschaftliche Arbeit einem Zwangsverhältnis. Erst die bürgerliche Epoche brachte zunächst mit dem Verlags-, dann mit dem industriellen Modell gesellschaftliche Organisationsformen von Arbeit hervor, die auf Assoziation beruhen.

Arbeit als ein gesellschaftliches Assoziationsverhältnis bezeichnet jedoch keinen gesellschaftlichen Zustand, in dem Menschen ihre Arbeitsverhältnisse vollständig frei, zeitsouverän und unabhängig von strukturellen Bedingungen gestalten können - dies wäre nur eine Möglichkeit. Mit der Durchsetzung der Erwerbsgesellschaft hat sich vielmehr ein Abhängigkeitsmuster herausgebildet, das sich dadurch auszeichnet, daß sich Menschen frei, wenn auch nicht in Abwesenheit gesellschaftlicher Zwänge, in die Abhängigkeit von `Arbeitgebern` begeben. Sicher

ist die Marx'sche Anmerkung richtig, daß Lohnarbeiter in erster Linie `frei` von Produktionsmitteln sind - abhängige Erwerbsarbeit wird dadurch aber nicht zu einem Zwangsverhältnis, das mit der Antike oder dem Feudalismus vergleichbar wäre. Dennoch ist bei dieser konkreten historischen Entwicklungslinie die Bedeutung der Suspendierung von selbstbestimmter Gestaltung als ein tragendes Organisationsprinzip nicht zu unterschätzen. Es ist, wenn wir bspw. die Organisationsform der selbständigen Erwerbsarbeit und der freiwilligen Tätigkeiten jenseits der Erwerbsarbeit in Betracht ziehen, keineswegs selbstverständlich, daß arbeitende Menschen die konkrete Gestaltung ihres Tätigkeitsfeldes anderen Menschen überlassen - nur weil sie im Besitz von Produktionsmitteln sind.

Selbstorganisation und Kooperation als Gestaltungsprinzipien

Wenn das Gehäuse der Ordnung und Gerechtigkeit aufbricht und andere Formen der Organisation von gesellschaftlicher Arbeit möglich werden, dann geht es um die Frage, welche Assoziationsverhältnisse unter dem Paradigma *Gestaltung* plausible Durchsetzungschancen haben. Allgemein formuliert werden dies Formen sein, die auf Selbstorganisation und Kooperation beruhen.

1. In erster Linie ist hier an ein sehr traditionelles Feld der Erwerbsarbeit zu denken, das durch die Dominanz der abhängigen Lohnarbeit in den Hintergrund gedrängt wurde: die selbständige Erwerbsarbeit. Viele der Diskussionslinien zur Zukunft der Arbeit widmen sich diesem Bereich,[34](#) weil darin Beschäftigungspotentiale gesehen werden. Dies ist nicht von der Hand zu weisen, weil sowohl personenbezogene als auch industrie- und verwaltungsnahe Dienstleistungen wegen der geringen Anfangsausstattung und relativ kurzer Verlustphasen eine selbständige Existenzgründung eher ermöglichen als der kapitalintensive industrielle Produktionsbereich - insbesondere dann, wenn digitale Techniken eingesetzt werden können. Aber auch für diese Dienstleistungssegmente gilt, daß die traditionelle Form des Betriebes dann obsolet wird, wenn es sich um die bereits erwähnten Ein-Personen- und Mikro-Unternehmen handelt. Ebenso wie das Normalarbeitsverhältnis steht in diesem Falle das *Normalunternehmertum* vor der Auflösung.[35](#)

Der Trend zu Ein-Personen- und Mikro-Unternehmen scheint sich zu verstärken: Nach den Daten des Mikrozensus ist in dem 20-Jahreszeitraum seit 1978 die Zahl der Selbständigen um etwa ein Drittel gestiegen, mehr als 70 % dieses Wachstums entstand in den 90er Jahren, insbesondere in der Zeit nach 1994. Fast die Hälfte des Zuwachses entfällt auf Selbständige *ohne* Beschäftigte (`Selbstbeschäftigte` oder `Solo-Unternehmen`) in besonders wissensintensiven Dienstleistungsbereichen. Im Vergleich zu traditionellen Unternehmensformen ist die Sozialstruktur dieser Unternehmen offener: es handelt sich häufiger um jüngere Erwerbspersonen, seltener um hochqualifizierte und gutverdienende Vollzeitselbständige; außerdem sind die Mehrzahl der Solo- und Mikro-Unternehmer Frauen.. Die Entwicklung der Solo- und Mikro-Firmen begünstigt offensichtlich einen Personenkreis, dem die selbständige Erwerbstätigkeit bislang eher verschlossen war. Es ist eine *neue*

Kultur der Selbständigkeit entstanden: Selbstbeschäftigung kann - häufig nach der beruflichen Qualifikation - eine vorübergehende Phase sein, und sie kann mit abhängiger Erwerbstätigkeit kombiniert werden.

Solo- und Mikro-Unternehmen befinden sich in einer unübersichtlichen Grauzone zwischen `richtiger` Selbständigkeit mit beschäftigten Mitarbeitern und `normaler` abhängiger Erwerbstätigkeit, so daß die vertrauten Ordnungs- und Regulierungsversuche nicht greifen.³⁶ Allerdings liegen in dieser Form der Selbstorganisation Gestaltungspotentiale, die deshalb nicht zu unterschätzen sind, weil Durchlässigkeiten zwischen selbständiger Erwerbsarbeit und anderen Formen der Arbeit entstanden sind. Es ist eine Form der Organisation gesellschaftlicher Arbeit, die dem Marktgeschehen näher ist: gibt es am Markt eine Lücke für ein bestimmtes Dienstleistungsangebot, dann kann die daraus entstehende Arbeit in bezahlte Erwerbsarbeit transformiert werden.

2. Dieses Gestaltungsprinzip der Selbstorganisation finden wir zugespitzt in der Sozialfigur des `Unternehmers der eigenen Arbeitskraft` (Gross 1997; Mutz 1997a; Voß/Pongratz 1997). Bei diesen Erwerbspersonen handelt es sich vorwiegend um Wissensarbeiter, die mit all ihrem sozialen und fachlichen Können und ihren formalen Qualifikationen (gleichsam mit `Haut und Haaren`) im Marktgeschehen präsent sind. Sie bieten ihr Wissenskapital in unternehmerischer Form mit eigenständiger Entscheidungskompetenz sowie eigener Gewinn- und Verlustrechnung auf den Güter- und Dienstleistungsmärkten an. Auf dem Arbeitsmarkt gehen sie mit dieser unternehmerischen Haltung zweitweise eine abhängige Erwerbstätigkeit ein, gründen einen Solo-Betrieb oder sind selbständige, aber relativ weisungsgebundene Berater. Derartige Arbeitsverhältnisse sind in der Regel nicht dauerhaft, sondern zumeist projektbezogen: Ist die Aufgabe beendet, erlischt das Beschäftigungsverhältnis, ruht der Solo-Betrieb oder der Unternehmer der eigenen Arbeitskraft wechselt zu einem anderen Partner. Unterschiedliche Kontrakte dieser Art können sich auch zeitlich überlagern: Unternehmer der eigenen Arbeitskraft können zugleich abhängige Beschäftigte und Firmeninhaber sein - aber in der negativen Variante auch auf Dauer gestellte Scheinselbständige.

Diese Form der Selbstorganisation ist nicht nur wegen ihrer extremen Marktgängigkeit interessant, sondern weil sich mit der Sozialfigur des Unternehmers der eigenen Arbeitskraft ein neues Gestaltungsprinzip der `Verantwortlichkeit für sich selbst` entwickelt hat. Denn für die Qualität des Wissenskaptals und für die Zusammensetzung der Kenntnisse und Qualifikationen sind nur die Erwerbspersonen selbst verantwortlich - nicht der Arbeitgeber oder andere öffentliche Institutionen. Sie gestalten ihr Wissenspaket wie Aktionäre ihr Portfolio: ein bestimmtes Wissen wird hinzuerworben, während ein anderes entlernt wird, neue Wissensmuster werden den Markterfordernissen sowie den eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten angepaßt. So entstehen unterschiedliche Mischungen von Kapitaliensorten, die in verschiedenen Aufgabenfeldern Verwendung finden können. Strukturgleich handeln etwa Künstler, die schon immer ihr Fähigkeits- und Fertigkeitsspektrum selbst organisieren mußten, um eine

individuelle Balance zwischen Marktgängigkeit und Selbstverwirklichung zu finden.

3. Solo-Unternehmer oder Unternehmer der eigenen Arbeitskraft sind zwar frei, müssen aber nicht zwangsläufig allein und auf sich gestellt arbeiten.³⁷ Digitale Techniken ermöglichen die projekt- und damit zeitgebundene Zusammenarbeit von mehreren Betrieben und Personen, um eine inhaltlich überschaubare Aufgabe durchzuführen. So entstehen Netzwerke von sogenannten E-Lancern (elektronisch verbundene Freelancer), die unabhängige Geschäftseinheiten ohne zentrale Aufsicht und Kontrolle bilden und sich wieder auflösen, wenn das Gemeinschaftsprojekt beendet ist. Hier kommen die Gestaltungsprinzipien Selbstorganisation *und* Kooperation gleichermaßen zum Zuge. Temporäre E-Lance-Ökonomien bündeln die unterschiedlichen Wissens Elemente der einzelnen Geschäftseinheiten; sie erschließen Kreativitätspotentiale und erzeugen Synergieeffekte, so daß sie genau aufgrund dieser Kombination ein bestimmtes Marktsegment bedienen können.

Die Wissenschaftler des Forschungsprogramms `Inventing the Organizations of the 21st Century` vermuten, daß neuerliche Desintegrationsprozesse die Fusionswelle hin zu weltweit agierenden Megakonzernen stoppen werden und daß sich als gegenläufige Entwicklung eine starke E-Lance-Ökonomie herausbilden wird. Da die auf Dauer konzipierte Kapitalgesellschaft zwar immer größere Geldströme kontrolliere, aber immer weniger in dem laufenden wirtschaftlichen Geschehen involviert sei, werde sie zunehmend von den kleinen, flexiblen E-Lance-Unternehmen verdrängt. Die gigantischen Unternehmen würden im 21. Jahrhundert in "Myriaden von Mikrofirmen zerfallen, die dann die Wirtschaft dominieren" (Malone/Laubacher 1999, S. 36). Dies sei die Organisationsform der Zukunft, weil das elastische Netzwerk der temporären Arbeitsorganisation am Puls des Marktes - ohne Raum- und Zeitbeschränkungen - operieren könne.

Diese noch etwas utopisch anmutende Organisationsform gesellschaftlicher Arbeit muß nicht notwendig auf Profit- und Einkommensmaximierung der unternehmerischen Einheiten angelegt sein, es können auch andere Zwecke verfolgt werden, die aber offensichtlich einen längeren Zeithorizont erfordern: Angesprochen sind hier die bereits seit dem 19. Jahrhundert bekannten genossenschaftlichen Organisationsformen, die mit ihren unterschiedlichsten Ausprägungen wiederum sehr verschiedene Aufgabenbereiche abdecken können. Auch in dieser Organisationsform wirken die Gestaltungsprinzipien Selbstorganisation *und* Kooperation - ergänzt um eine nicht auf Gewinn ausgerichtete Zielbestimmung. Genossenschaften gehören zum Non-Profit-Sektor, der in den vergangenen Jahren enorme Beschäftigungszuwächse hatte. Nach den Daten aus dem internationalen Johns-Hopkins-Projekt³⁸ hat die Beschäftigung im Non-Profit-Bereich in den alten Bundesländern in der Zeit von 1960 bis 1995 um 273 % zugenommen, während die Beschäftigung im öffentlichen Sektor um 101 % angestiegen und in der privaten Erwerbswirtschaft sogar um 2 % gesunken ist. Selbst in den neuen Bundesländern hat sich die Zahl der Beschäftigten im Non-

Profit-Sektor zwischen 1990 und 1995 insgesamt verdreifacht. Knapp 70 % der Erwerbstätigen im Non-Profit-Sektor erbringen personennahe Dienstleistungen im Bereich der Sozialen und der Gesundheitsdienste. Wissenschaftler des Johns-Hopkins-Projekts vermuten weitere Beschäftigungspotentiale, weil der "Einfallsreichtum und die Innovationsfreudigkeit [...] nicht zu unterschätzen" seien; hinzuzufügen ist: Neue Beschäftigungsmöglichkeiten könnten zusätzlich erschlossen werden, wenn sich die genossenschaftlichen Unternehmen des Non-Profit-Bereichs in Form von E-Lance-Ökonomien vernetzen würden. Die Autoren Priller et al. betonen aber nicht nur die beschäftigungspolitische Bedeutung dieses Sektors, sondern insbesondere die zivilgesellschaftlichen Potentiale einer neu erwachsenden Kultur der Partizipation.

4. Auch dem bürgerschaftlichen Engagement werden zivilgesellschaftliche Potentiale zugeschrieben. Einige Protagonisten des Konzepts der *Bürgerarbeit* vermuten gar Transformationsmöglichkeiten zu einer Bürgergesellschaft, die die alte industrielle Arbeitsgesellschaft gleichsam ablösen könnte.³⁹ Sofern nicht (in mißverständlicher Weise) von *Bürgerarbeit* (Kommission für Zukunftsfragen 1997; Beck 1998;1999), sondern von bürgerschaftlichem *Engagement* (Mutz 1997a; 1999) die Rede ist, handelt es sich nicht um eine besondere Form erwerbswirtschaftlicher Arbeit und auch nicht um Konzepte zur Erschließung zusätzlicher Erwerbsarbeit (wie etwa die vorangestellten Formen: selbständige Erwerbstätigkeit, Solo- und Mikro-Unternehmen, E-Lance-Unternehmen und Genossenschaften). Bürgerschaftliches Engagement ist eine *nicht-erwerbswirtschaftliche* Organisationsform gesellschaftlicher Arbeit. Es handelt sich um Tätigkeiten, die jenseits der Erwerbsarbeit liegen und den Charakter einer Zeitspende an die Gesellschaft haben - es geht um freiwilliges Engagement für die Gesellschaft, *dem keine Notwendigkeit zum Einkommenserwerb zugrundeliegt* . Bürgerschaftliches Engagement kann deshalb immer nur eine Ergänzung zur Erwerbsarbeit sein, streng genommen setzt sie die Erwerbstätigkeit der Engagierten sogar voraus. Aus diesem Grund kann sie auch nicht als Ersatz für Erwerbsarbeit oder als Beschäftigungsprogramm für Arbeitslose diskutiert werden.⁴⁰

Folglich hat bürgerschaftliches Engagement als Element einer Neuen Arbeitsgesellschaft nur dann innovative Züge, wenn es um Kombinationsmöglichkeiten von Erwerbs- und Bürger-Zeit geht. Im Mittelpunkt steht dann die Frage, wie Übergänge zwischen diesen beiden Segmenten geschaffen und Durchlässigkeiten erzeugt werden können. Erst in dieser Hinsicht können sich die Gestaltungsprinzipien Selbstorganisation und Kooperation entfalten. Im *Münchener Modell*,⁴¹ das sich als Modellversuch derzeit noch in der wissenschaftlichen und sozialpolitischen Diskussions- und Erprobungsphase befindet, wurden einige Vorschläge entwickelt, wie unterschiedliche Zeitsegmente miteinander vernetzt werden können. Ziel des Modells ist es, den Wechsel zwischen Tätigkeitsfeldern, insbesondere zwischen Erwerbsarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, attraktiv zu machen. Es bietet Integrationsmöglichkeiten *zusätzlich* zur Erwerbsarbeit, ohne die Bedeutung der Erwerbsarbeit für die Absicherung des Lebensunterhalts zu vernachlässigen. Es

schaft Durchlässigkeiten zwischen unterschiedlichen Zeitsegmenten und eröffnet den Menschen genau solche Gestaltungsoptionen, die zukünftig in der Neuen Arbeitsgesellschaft immer wichtiger werden.

5. Ebenfalls jenseits der Erwerbsarbeit liegen Tätigkeitsfelder der Eigenarbeit.⁴² Auch hier besteht die Vermutung, daß in diesem Bereich Arbeitsformen entwickelt und erprobt werden, die in Zukunft als *Ergänzung* zum System der Erwerbsarbeit eine immer größere Bedeutung erlangen werden. Eigenarbeit ist ein Kontrastbegriff für alle Arbeiten außerhalb der formellen, abhängigen Erwerbsarbeit und wird der informellen Ökonomie zugeordnet. Sie gilt als bedarfsorientierte Arbeit, die auf den Gebrauchswert der Produkte zielt; Planung und Ausführung erfolgen selbstbestimmt und unabhängig in dem Sinne, daß nach eigenen Vorstellungen und nicht im Nachvollzug einer fremden Logik gehandelt wird. Wenn Eigenarbeit als eine Organisationsform gesellschaftlicher Arbeit thematisiert wird, so wird die Trennlinie zwischen privat und öffentlich zu einem entscheidenden Punkt.

Bei *privater* Eigenarbeit handelt es sich um Tätigkeiten im häuslichen Umfeld (Selbstversorgung, Herstellung von Nutzgegenständen usw.), die mit der Ausdifferenzierung von Erwerbsarbeit professionalisiert und damit aus dem privaten Umfeld ausgegliedert wurden. Solche Tätigkeiten müßten folglich rückverlagert und privathaushaltliche Potentiale reaktiviert werden. Dies geht jedoch nicht ohne weiteres, weil die kulturellen und motivationalen Grundlagen für eine Selbstversorgung verlorengegangen sind und haushaltliche Eigenarbeit dequalifiziert wurde. Im Zuge der gesellschaftlichen Differenzierung ist das für haushaltliche Eigenarbeit erforderliche Humankapital verfallen.

Das bislang wenig bekannte Konzept der *Öffentlichen Eigenarbeit* berücksichtigt diese historische Entwicklung. Öffentliche Eigenarbeit bedeutet, daß Eigenarbeit in einem freien, jedem Menschen zugänglichen öffentlichen Raum, etwa in einem *Bürgerhaus*, stattfindet. In einem solchen Haus arbeiten die Menschen nicht isoliert voneinander. Sie arbeiten nach ihren persönlichen Vorstellungen, nutzen die Einrichtung aber gemeinsam. Mit einem solchen Bürgerhaus, in dem die Menschen tätig sein können, ist zugleich der Zugang zu einer Gemeinschaft geschaffen, in der nicht Kommunikation oder geselliges Beisammensein an erster Stelle steht.⁴³

Neue Strukturen und notwendige Strukturreformen

1. Diese Beispiele für Organisationsformen gesellschaftlicher Arbeit, die sich in je unterschiedlicher Stärke und Bedeutung bereits heute abzeichnen, beschreiben arbeitsgesellschaftliche Optionen, die durch den aktuellen technischen, gesellschaftlichen und politischen Wandlungsdruck erst möglich geworden sind. Der gemeinsame Focus ist, daß es sich um Assoziationsformen von Arbeit handelt, die jenseits abhängiger Erwerbsarbeit liegen, diese aber in jeweils unterschiedlichem Maße einbeziehen; die Gestaltungsprinzipien Selbstorganisation und Kooperation kommen in verschiedenen Varianten zum Tragen. Der wesentliche Unterschied liegt darin, daß sich die erstgenannten

Organisationsmuster auf verschiedene Spielarten der nicht-abhängigen Tätigkeit im Rahmen der Erwerbsarbeit beziehen. Die neuen Strukturen dieses Bereichs sind erst in Ansätzen erkennbar, die Möglichkeiten ihrer Gestaltung sind sicherlich noch nicht erschöpft. Die beiden letztgenannten Organisationsmuster schließen Tätigkeiten jenseits (selbständiger oder abhängiger) Erwerbsarbeit explizit mit ein und konzentrieren das Interesse auf die Schnittstelle, die ebenfalls gestaltet werden kann bzw. gestaltet werden muß.

2. Dies bedeutet auf der einen Seite, daß neue Organisationsformen auch zu neuen Zwängen führen und daß hier jenseits der abhängigen Erwerbsarbeit nicht das `Reich der Freiheit` liegt. Diese Dialektik zwischen Möglichkeit und Zwang durchzieht die neuen Organisationsmuster gesellschaftlicher Arbeit gleich einem roten Faden. Die (relative) Abwesenheit von Abhängigkeits- und Hierarchiestrukturen heißt auf der anderen Seite nicht, daß alle Menschen gleichermaßen zur Gestaltung der Lebens- und Arbeitswelt in der Lage sind. Selbst diejenigen Erwerbspersonen, die ihre Arbeitswelt selbst gestalten *wollen*, sind aufgrund ihrer sozialen Qualifikationen nicht automatisch befähigt, dies zu tun. Solche sozialen Befähigungen müssen gesellschaftlich gelernt werden, und es braucht einen sozialen Rahmen, der ein individuelles Scheitern abfedert.[44](#)

Notwendig sind institutionalisierte und sinnvoll strukturierte *Lern- und Entfaltungsmöglichkeiten*, um entsprechende Kompetenzen und Kompetenzüberzeugungen zu entwickeln; Menschen zu aktivieren und zu befähigen sind die zentralen Anforderungen an eine ressourcenorientierte und *gestaltende Sozialpolitik*. Erforderlich sind *Gelegenheitsstrukturen* zur Stärkung persönlicher Aktivitätspotentiale. Der Sozialpolitik kommt die Aufgabe zu, öffentliche *Gestaltungsräume* bereitzustellen und diese professionell zu moderieren moderieren - dies wäre ein sozialer Raum, in dem nicht vorhandene Gestaltungsmöglichkeiten entwickelt und vorhandene Gestaltungspotentiale gestärkt werden.. Sozialstaatliche Institutionen müssen zu *Bürgerinstitutionen* werden und mehr gesellschaftliche Kräfte umfassen als bislang in der Arbeits- und Sozialbürokratie anzutreffen waren. Zu ihnen gehören die Sozialpartner (weil es um Tätigkeitsbereiche geht, in denen sie ein Gestaltungs-Know-How haben), die Wohlfahrtsverbände und Neue soziale Bewegungen (weil sie den Bereich des freiwilligen sozialen Engagements organisieren), kommunale Vertreter (weil solche Modelle vor-Ort gedacht und politisch gefördert werden müssen) und selbstverständlich die betroffenen Bürgerinnen und Bürger. Die Neue Arbeitsgesellschaft braucht ein *politisches, zivilgesellschaftliches* Fundament, das möglichst vielen Gruppen eine aktive Teilhabe ermöglicht.

3. Wenn es zutrifft, daß wir in einer Arbeitsgesellschaft leben, dann besteht eine gesellschaftliche Verpflichtung, allen Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht und sonstigen (askriptiven) Merkmalen den *Zugang* zur (Erwerbs-)Arbeit zu ermöglichen. Dies bedeutet weder die Forderung nach einem garantierten Arbeitsplatz für alle (Recht auf (Erwerbs-)Arbeit) noch die prinzipielle Verpflichtung zur (Erwerbs-)Arbeit (Pflicht zur (Erwerbs-)Arbeit). Es geht

vielmehr um soziale Integration, die nur dann bewerkstelligt werden kann, wenn möglichst allen Menschen Partizipationsmöglichkeiten eingeräumt werden. Partizipation ist in *Erwerbs*gesellschaften dann gewährleistet, wenn Menschen durch Erwerbsarbeit ihren individuellen Lebensunterhalt sichern können. Dies ist eine relativ `harte` Bedingung, denn sie setzt voraus, daß ausreichend Erwerbsarbeit für die Mehrzahl der Menschen vorhanden *und* verfügbar ist.

Partizipation in *Arbeits*gesellschaften ist an `weicheren` Faktoren geknüpft, denn es geht um die Bereitstellung von Möglichkeiten, für eine soziale Gemeinschaft oder gesellschaftlich nutzbringend tätig zu sein. Qualität und Nützlichkeit der Arbeit stehen im Vordergrund, während die materielle Dimension des Erwerbs von der Arbeit entkoppelt ist. Der Arbeitsbürger würde sich über sein Tun innerhalb eines Gemeinwesens definieren, nicht über seine individuelle Einkommensquelle. Diese Sichtweise impliziert allerdings zwingend, über andere, von der Arbeit entkoppelte Formen der materiellen Lebenssicherung nachzudenken. Denn nicht nur Zeit in einem allgemeinen Sinne ist eine knappe Ressource, sondern auch Einkommen, weil die bisherige Grundform des Erwerbseinkommens ebenfalls eine knappe Ressource geworden ist. Dafür gibt es neben dem Vorschlag des Grundeinkommens auch andere Modelle: Menschen können in bezug auf unterschiedliche Lebensphasen oder Lebenssituationen Erwerbs- und Sozialzeiten tauschen (Konzept der Zeitgutscheine) oder es ist denkbar, daß die Bereitstellung von Sozialzeit andere gesellschaftliche Vergünstigungen nach sich zieht (Konzept der `absetzbaren Zeitspenden'). Gefordert sind weitere Ideen, flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten, eine Abkehr von bisherigen Gerechtigkeitsvorstellungen (die auf den Ausgleich sozialer Lagen zielt) zu Gunsten differenzierter Risikoausgleichssysteme, die den Möglichkeitsraum der Menschen erweitern und deren Ressourcen stärken.

Anmerkungen:

*) Dieser Beitrag ist erschienen in: Werner Fricke (Hrsg.), Jahrbuch für Arbeit und Technik, Bonn: Verlag J. H. W. Dietz Nachf., 1999. [zurück](#)

1 Die ersten aufschlußreichen Debatten sind bei Matthes 1983 zu finden; siehe auch die Beiträge in: Bonß/Heinze 1984. [zurück](#)

2 In dieser Hinsicht besteht bspw. zwischen der bayerisch-sächsischen und der Friedrich-Ebert-Zukunftskommission kein Dissens; siehe Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997 und Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung 1998. [zurück](#)

3 In Anlehnung an Armin Pongs Sammelband: „In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich? Gesellschaftskonzepte im Vergleich` 1999, in dem die gesamte Palette von Möglichkeiten fast vollständig genannt ist: Weltgesellschaft,

Risikogesellschaft, postindustrielle Gesellschaft, Bürgergesellschaft, Multioptionsgesellschaft, desintegrierende Gesellschaft, multikulturelle Gesellschaft, funktional differenzierte Gesellschaft, Arbeitsgesellschaft, Erlebnisgesellschaft, transkulturelle Gesellschaft, Wissensgesellschaft. Über den soziologischen Sinn dieser Ausdifferenzierungen läßt sich kaum ernsthaft streiten; es handelt sich im vorliegenden Fall allerdings auch nicht um Satire. [zurück](#)

4 Als Klassiker der Wertewandelforschung sind immer noch lesenswert: Inglehart 1989 und Klages 1984. Präzisierende bzw. kritische Stellungnahmen wurden bspw. formuliert von: Hinrichs/Wiesenthal 1982 und Pawlowsky 1986; Strümpel 1982; siehe auch die Beiträge in Rosenstiel 1993. [zurück](#)

5 Ich spreche von *gesellschaftlicher* Arbeit, um bei dieser Erörterung Tätigkeitsfelder auszuschließen, die vorwiegend individuellen Nutzen stiften. Solche Tätigkeiten mögen durchaus gesellschaftlich relevant sein, sie sind bei den hier formulierten Betrachtungen aber von nachgeordneter Bedeutung. Gesellschaftliche Arbeit ist die bedachte tätige Auseinandersetzung mit der natürlichen, sozialen, kulturellen und psychischen Umwelt, die als gesellschaftlich wertvoll anerkannt wird. Maßstab dafür ist ihre *sozio-kulturelle, ökologische* und *ökonomische* Bedeutung - das *rein-monetär* bemessene Wertschöpfungspotential, wie es sich im Sozialprodukt niederschlägt, gilt als nachrangig. Siehe dazu Mutz 1997a. [zurück](#)

6 Zur Individualisierung siehe Beck 1986. Eine hilfreiche Präzisierung des Begriffs haben Ulrich Beck und Elisabeth Beck-Gernsheim später formuliert. Siehe dazu Beck/ Beck-Gernsheim 1994. [zurück](#)

7 Zur getrennten Betrachtung von Erwerbszentrierung und -orientierung und ersten empirischen Ergebnissen vgl. Mutz et al. 1998. [zurück](#)

8 Zur Sozialform des Ganzen Hauses, in dem Produktion und Haushalt eine Einheit bilden und Familienangehörige sowie Hausgesinde gemeinsam arbeiten und wirtschaften, siehe die Beiträge in Rosenbaum 1978. [zurück](#)

9 Letztes Beispiel dieser Art: häusliche Pflege als Erwerbsarbeit. [zurück](#)

10 Über den Umgang mit gesellschaftlicher Zeit vgl. grundlegend: Luhmann 1980; zu unserer Thematik siehe auch: Geißler 1997; 1998. [zurück](#)

11 Zum sozialen Charakter der Zeit vgl. Durkheim 1981. [zurück](#)

12 Zur Bedeutung der Erwerbsarbeit zur Strukturierung des Lebenslaufregimes vgl. Brose et al. 1993 und Kohli 1986. [zurück](#)

13 Zur Einübung dieser Ordnungen der Neuzeit vgl. Treiber/Steinert 1980 sowie die umfangreichen Studien von Elias 1976 und Foucault 1971. [zurück](#)

14 Dies gilt insbesondere für Familien- und Erziehungsarbeiten sowie für das soziale Ehrenamt, deren gesellschaftliche Notwendigkeit nicht angezweifelt wird. [zurück](#)

15 In der gesellschaftlichen Praxis entspricht diesem `ranking des Arbeitens' bekanntlich die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung (auf die hier jedoch nicht weiter eingegangen werden soll). [zurück](#)

16 Die im folgenden genannten Transformationspotentiale, die zu einer grundlegenden Veränderung der Arbeitsgesellschaft führen können, sind nicht unumstritten. In den unterschiedlichen Ländern wurden von verschiedenen Autoren und Kommissionen zum Teil gleichlautende, zum Teil auch sich widersprechende Diagnosen formuliert. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit seien hier genannt: Beck 1996; Bergmann 1997; DGB EXPO 2000 Büro (Hrsg.) 1996; Eichendorf (Hrsg.) 1998; EKD 1996; Gorz 1998; Giarini/Liedtke 1998; Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997; Lutz 1995; Mulgan 1997; Mutz 1997a; Rifkin 1995; Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen des Landes Berlin (Hrsg.) 1998; Saiger 1998; Vobruba 1998 sowie Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung 1998. [zurück](#)

17 Zur Bedeutung digitaler Techniken vgl. Bonß 1998. [zurück](#)

18 Hinzu kommt, daß die Unternehmen für digitale Produktionsverfahren meist qualifizierte Erwerbspersonen brauchen, weshalb gering Qualifizierte schlechtere Arbeitsmarktchancen haben. Häufig zählen sie zu den Langzeitarbeitslosen. [zurück](#)

19 Somit wurde der Dienstleistungssektor nicht zu einem `Auffangbecken' für Arbeitskräfte industrieller Rationalisierungswellen - eher zu einer Sackgasse. Zum sektoralen Wandel vgl. Rostow 1967; zur qualitativen Dimension der Dienstleistungsgesellschaft siehe Bell 1975. Zur Ambivalenz der Dienstleistungsbeschäftigung vgl. Baethge/Oberbeck 1985 und Mutz 1987. [zurück](#)

20 Siehe hierzu die unterschiedlich akzentuierten Diskussionen bei der bayerisch-sächsischen 1997 und der Friedrich-Ebert-Kommission 1998. [zurück](#)

21 Dieser Aspekt ist mit dem Begriff `Kasinokapitalismus' trefflich erfaßt; vgl. Strange 1986. [zurück](#)

22 Siehe die Berechnungen in: Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997 und Eißel 1998. [zurück](#)

23 Dies (und nicht, wie so häufig behauptet, der `Export' von Arbeitsplätzen) ist das Kernproblem von ökonomischen Globalisierungsprozessen. Die Debatte, wie Globalisierungsprozesse erstens begrifflich zu fassen, zweitens in ihren Auswirkungen einzuschätzen sind, verläuft außerordentlich kontrovers. In der (Fach-)Öffentlichkeit werden seit Jahrzehnten lediglich die längst bekannten

Formen der Internationalisierung diskutiert. Zum tieferen Verständnis von Globalisierungsprozessen siehe die Ausführungen von: Albrow et al. 1994; Bonß 1998 und Paqué 1995. [zurück](#)

24 Siehe Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997; zur Bedeutung dieser unsicheren Beschäftigungsverhältnisse vgl. Mutz 1997b. [zurück](#)

25 Soziologisch interpretiert gefährdet die massenhafte Instabilität von Erwerbsverläufen den Kern von Arbeitsgesellschaften. Menschen mit instabilen Erwerbsverläufen sind immer, auch wenn sie beschäftigt sind, in einer ungewissen Situation. Ihre soziale Integration durch Erwerbsarbeit ist andauernd in Frage gestellt. Instabilität führt zu einem *neuen* Problem der sozialen Sicherheit, dem mit einer reaktiven Sozialpolitik nicht begegnet werden kann. Insbesondere von der Personengruppe der Arbeitslosen wird erwartet, daß sie sich von den gewohnten und zum Teil sozialversicherungsrechtlich gerahmten Raum- und Zeitstrukturen verabschieden und ihre gefährdete Existenz als erhöhte Chance zur individuellen Gestaltung ihres Lebens interpretieren. Es wird verlangt, daß sie ohne Beachtung der psychosozialen Infrastruktur, also der Familien- und Freundesgemeinschaften, räumlich mobil werden und betriebliche Arbeitszeiterfordernisse akzeptieren. Diese Personengruppe ist von den nachhaltigen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sicher am stärksten betroffen - Gestaltung ist für sie keine Option, sondern ein erzwungenes Strukturierungsmuster des Alltags. [zurück](#)

26 Vgl. die genannten Publikationen in Anm. ## [zurück](#)

27 Dies ist um so unwahrscheinlicher, je stärker auch die Politik der 'Neuen Linken Europas' weiterhin (in Kontinuität zu den 'Konservativ-Liberalen') nur auf wirtschaftliches Wachstum und Erwerbsarbeit setzt. [zurück](#)

28 Zum Konzept der Tätigkeitsgesellschaft siehe Arendt 1981; zu den gestaltenden Elementen einer Tätigkeitsgesellschaft vgl. Biesecker 1998; Mutz 1997a; 1998a,b und Mutz/Kühnlein 1998. [zurück](#)

29 Strukturelemente einer Neuen Arbeitsgesellschaft wurden (mit einer etwas anderen Akzentuierung) von Brose 1998 formuliert; siehe auch: Mutz 1999. [zurück](#)

30 Die Publizistin Deckstein 1999 skizziert die positiven Momente der 'Neuen Solisten' und bezieht sich dabei auf Studien des MIT in Cambridge und des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim; siehe Malone/Laubacher 1999 und Institut für Mittelstandsforschung 1999 sowie das vorletzte Kapitel dieses Beitrags. [zurück](#)

31 Zur Struktur moderner Familien vgl. die Studie von Bertram 1997 und Kaufmann 1996. Eine Untersuchung zur Eigenarbeit wurde vorgelegt von Mutz et al. 1997; siehe auch: Kühnlein 1997a und Redler 1998. [zurück](#)

32 Zu den folgenden Ausführungen vgl. Bock 1994; Heinze/Bucksteeg 1996; Heinze/Keupp 1998; Heinze et al. 1988; Jakob 1993; Müller-Kohlenberg et al. 1994; Nadai 1996; Olk 1990; Prokop et al. 1996. Zum Strukturwandel des traditionellen Ehrenamtes und zu den veränderten Motivationen freiwilligen Engagements siehe insbesondere Kühnlein 1997b und Wuthnow 1997. [zurück](#)

33 In diese Richtung argumentiert bspw. Beck 1999. [zurück](#)

34 Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997 und Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung 1998. [zurück](#)

35 Zu den folgenden Daten siehe Institut für Mittelstandsforschung 1999. [zurück](#)

36 Dies zeigen die im Frühjahr 1999 geführten Debatten um die gesetzliche Regulierung der Scheinselbständigkeit. [zurück](#)

37 Zu den folgenden Ausführungen siehe Malone/Laubacher 1999. [zurück](#)

38 Zu den folgenden Ausführungen vgl. Priller et al. 1999. [zurück](#)

39 So etwa Beck in seinen Ausführungen im 3. Band des bayerisch-sächsischen Kommissionsberichts 1997; eine hilfreiche Präzisierung des Konzepts der Bürgerarbeit ist zu finden in Beck 1999. [zurück](#)

40 Aus Studien zum bürgerschaftlichen Engagement wissen wir, daß sich Beschäftigte überproportional, Arbeitslose jedoch unterproportional häufig engagieren (Heinze/Keupp 1998) und daß das Engagement für die Gesellschaft eine relativ hohe und umfassende Kapitalienausstattung (Geld, soziale Kontakte usw.) voraussetzt (Kühnlein 1997b). [zurück](#)

41 Siehe Mutz 1998b; 1999. Vgl. auch das in Zürich praktizierte Konzept `SeitenWechsel' oder das Münchner `Switch`, das Erwerbstätigen die Möglichkeit bietet, sich gleichsam in Form eines Bildungsurlaubs für eine kurze Zeitdauer von ein oder zwei Wochen in sozialen Einrichtungen aufzuhalten, um sich soziale Qualifikationen anderer Art anzueignen; siehe Hauser 1998; Spindler 1996 und Wickel 1998. [zurück](#)

42 Siehe Mutz et al. 1997 und Redler 1998. Zu den folgenden Ausführungen vgl. Kühnlein 1997a. [zurück](#)

43 In den vergangenen Jahren sind solche Bürgerhäuser, wie etwa das Münchener ‚Haus der Eigenarbeit` (HEi), entstanden. Sie sind mit dem Ziel errichtet worden, einer breiten Bevölkerungsschicht Zugang zu einem gemischten Angebot an kulturellen, sozialen und teilweise auch handwerklichen Aktivitäten zu ermöglichen. Siehe Kühnlein 1997a und Mutz et al. 1997. [zurück](#)

44 Wiederum andere Personen werden gar nicht in der Lage sein, diesen Anforderungen nach Selbstorganisation und Kooperation nachzukommen. Für diesen Personenkreis müssen andere Partizipationsformen bereitgestellt werden, um deren sozialen Ausschluß zu verhindern. [zurück](#)

Literatur

Albrow, M./ Eade, J./ Fennell, G./ O'Ryan, D. (1994). *Local/Global Relations in a London Borough*. London.

Arendt, H. (1981). *Vita Activa oder vom tätigen Leben*. München.

Baethge, M./ Oberbeck, H. (1985). Dienstleistungssektor als Auffangnetz? In: *Soziale Welt*, 36, 3, S. 226-241.

Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft*. Frankfurt am Main.

Beck, U. (1996). Kapitalismus ohne Arbeit. In: *Der Spiegel* Nr. 20 vom 13. Mai 1996, S. 140-146.

Beck, U. (1998). Freiwillig aber nicht umsonst. In: *Politische Ökologie*, 16, 54, S. 61-64.

Beck, U. (1999). Modell Bürgerarbeit. In: Ders., *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*. Frankfurt am Main/ New York. S. 7-189.

Beck, U./ Beck-Gernsheim, E. (1994). *Risikante Freiheiten*. Frankfurt am Main.

Bell, D. (1975). *Die nachindustrielle Gesellschaft*. Frankfurt am Main.

Berger, P. A./ Sopp, P. (1992). Bewegte Zeiten? Zur Differenzierung von Erwerbsverlaufsmustern in Westdeutschland. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 21, 3, S. 166-185.

Bergmann, F. (1997). Die Neue Arbeit: Skizze mit Vorschlag. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 48, 9-10, S. 524-534.

Bertram, H. (1997). Familien leben: neue Wege zur flexiblen Gestaltung von Lebenszeit, Arbeitszeit und Familienzeit. Gütersloh.

Biesecker, A. (1998). Arbeitsgesellschaft? Tätigkeitsgesellschaft? Mitgestaltungsgesellschaft? In: *Kempfenhausener Notizen*, 6, 12, S. 6 - 11.

Bock, T. (1994). Ehrenamt - Definition, historische Entwicklung, Perspektiven. In: *Akademie für politische Bildung / Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit (Hrsg.). Ehrenamt - Krise oder Formwandel? Tutzing*.

Bonß, W./ Heinze, R. (1984). Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft. Frankfurt am Main.

Bonß, W. (1998). Arbeitsmarktbezogene Zukunftsszenarien (Gutachten im Auftrag der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen). In: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland.. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Anlagenband 3. Zukunft der Arbeit sowie Entkopplung von Erwerbsarbeit und sozialer Sicherung. Bonn.

Braudel, F. (1986). Sozialgeschichte des 15.-18. Jahrhunderts. Der Handel. München.

Brose, H.-G. (1998). Auf dem Wege in eine neue Arbeitsgesellschaft - Fragestellungen und Forschungsperspektiven (unveröffentlichtes Manuskript, beruhend auf dem Vortrag "A Sociology of Work in a New Working Society" vor dem Research-Committee `Sociology of Work', ISA - World-Congress of Sociology, Montreal, July 26th - August 1st, 1998).

Brose, H.-G./ Wohlrab-Sahr, M./ Corsten, M. (1993). Soziale Zeit und Biographie. Über die Gestaltung von Alltagszeit und Lebenszeit. Opladen.

Deckstein, D. (1999). Megatrend Mikrounternehmen. Solisten geben den Ton an: Seit 1994 wächst auch in Deutschland die Zahl der Ein-Personen-Betriebe rasant an. In: Süddeutsche Zeitung vom 23./24. April 1999, S. 25.

DGB EXPO 2000 Büro (Hrsg.) (1996). Die Zukunft der Arbeit im globalisierten Kapitalismus. Hannover.

Durkheim, E. (1981). Die elementaren Formen des religiösen Lebens. Frankfurt am Main.

Eichendorf, W. (Hrsg.) (1998). we can work it out. Beiträge zur Zukunft der Arbeit. Wiesbaden.

Eißel, D. (1998). Lohn- und Sozialabbau zur Rettung des Standorts Deutschland? In: Hormuth, St. (Hrsg.). Gießener Diskurse. Sozialstaat, Band 16. Gießen.

EKD. (Hrsg.) (1996). Arbeit für alle? (Arbeitshilfe Aktuelle Informationen Nr. 32, hg. von der Gymnasialpädagogischen Materialstelle der Evangelischen Lutherischen Kirche).

Elias, N. (1976). Über den Prozeß der Zivilisation. Frankfurt am Main.

Foucault, M. (1971). Die Ordnung der Dinge. Frankfurt am Main.

Geißler, K. A. (1997). Zeit leben. Weinheim.

Geißler, K. A. (1998). Die Nonstop-Gesellschaft und ihr Preis. Stuttgart.

Giarini, O./ Liedtke, P. M. (1998). Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome. Hamburg.

Gorz, A. (1998). Arbeit zwischen Elend und Utopie. Frankfurt am Main.

Gross, P. (1983). Die Verheißungen der Dienstleistungsgesellschaft. Soziale Befreiung oder Sozialherrschaft? Opladen.

Gross, P. (1997). Abschied von der monogamen Arbeit. In: Berliner Debatte INITIAL; Zeitschrift für wissenschaftlichen Diskurs, Jg. 8, 5, S. 5-22.

Hauser, L. (1998). Das Projekt 'Seitenwechsel'. In: Civitas (Monatszeitschrift für Politik und Kultur), 7/8, S. 151-154.

Heinze, R. G./ Olk, Th./ Hilbert, J. (Hrsg.) (1988). Der neue Sozialstaat. Analyse und Reformperspektiven. Freiburg i.Br.

Heinze, R.G./ Keupp, H. (1998). Gesellschaftliche Bedeutung von Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit (Gutachten im Auftrag der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen). In: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Anlagenband 3. Zukunft der Arbeit sowie Entkopplung von Erwerbsarbeit und sozialer Sicherung. Bonn.

Hinrichs, K./ Wiesenthal, H. (1982). Arbeitswerte und Arbeitszeit. Zur Pluralisierung von Wertmustern und Zeitverwendungswünschen in der modernen Industriegesellschaft. In: Offe, C./ Hinrichs, K./ Wiesenthal, H. (Hrsg.). Arbeitszeitpolitik. Frankfurt am Main/ New York.

Inglehart, R. (1989). Kultureller Umbruch. Wertewandel in der westlichen Welt. Frankfurt am Main.

Institut für Mittelstandsforschung (Hrsg.) (1999). Der Trend zum Ein-Personen-Unternehmen. In: Strukturbericht, Kurzinfo Nr. 5. Mannheim.

Jakob, G. (1993). Zwischen Dienst und Selbstbezug. Opladen.

Kaufmann, F.-X. (1996). Modernisierungsschübe, Familie und Sozialstaat. München.

Klages, H. (1984). Wertorientierung im Wandel. Frankfurt am Main/ München.

Kohli, M. (1986). Gesellschaftszeit und Lebenszeit. In: Berger, J. (Hrsg.). Die Moderne - Kontinuitäten und Zäsuren. Sonderband 4 der Sozialen Welt.

Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997). Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung: Ursachen und Maßnahmen (3 Bände). Bonn.

Kühnlein, I. (1997a). Weniger Erwerbsarbeit - mehr Eigenarbeit? In: Aus Politik und Zeitgeschichte. B 48-49, S. 41-46.

Kühnlein, I. (1997b): Arbeit jenseits der Erwerbsarbeit: Ziele und Motivationsstrukturen. Unveröffentlichtes Gutachten im Auftrag der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen. München/ Dresden.

Luhmann, N. (1980). Temporalisierung von Komplexität. Zur Semantik neuzeitlicher Zeitbegriffe. In: Ders., Gesellschaftsstruktur und Semantik. Bd. 1. Frankfurt am Main.

Lutz, B. (1984). Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Frankfurt am Main.

Lutz, Ch. (1995). Leben und Arbeiten in der Zukunft. München.

Malone, Th./ Laubacher, R. J. (1999). Vernetzt, klein und flexible - die Firma des 21. Jahrhunderts. In: Harvard Business manager, 2, S. 28-36.

Matthes, J. (Hrsg.) (1983). Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982.. Frankfurt am Main/ New York.

Mottek, H. (1977). Wirtschaftsgeschichte Deutschlands. 3 Bde. Berlin (DDR).

Müller-Kohlenberg, H./ Kardorff, E. v./ Kraimer, K. (Hrsg.) (1994). Laien als Experten. Frankfurt am Main.

Mulgan, G. (1997). Life After Politics. New Thinking for the Twenty-First Century. London.

Mutz, G. (1983). Sozialpolitik als soziale Kontrolle. München.

Mutz, G. (1987). Arbeitslosigkeit in der Dienstleistungsgesellschaft. In: Soziale Welt, 38, 3, S. 255-281.

Mutz, G. (1997a). Zukunft der Arbeit. Chancen für eine Tätigkeitsgesellschaft? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 48-49, S. 31-40.

Mutz, G. (1997b). Dynamische Arbeitslosigkeit und diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Wie stehen die Chancen für eine zukünftige Tätigkeitsgesellschaft? In: Berliner Debatte Initial, 6, 5, S. 23-36.

Mutz, G. (1998a). Tätigkeitsgesellschaft. In: Politische Ökologie, 16, 54, S. 59-60.

Mutz, G. (1998b). Von der Erwerbsgesellschaft zur Tätigkeitsgesellschaft. Das Münchner Modell. In: Walter Eichendorf (Hrsg.). we can work it out. Beiträge zur Zukunft der Arbeit. Wiesbaden.

Mutz, G. (1999). Strukturen einer Neuen Arbeitsgesellschaft. Der Zwang zur Gestaltung der Zeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. B 9, S. 3-11.

Mutz, G./ Kühnlein, I. (1998). Die Tätigkeitsgesellschaft. In: Universitas, 53, 8, S. 751-758.

Mutz, G./ Kühnlein, I./ Burda-Viering, M./ Holzer, B. (1997). Eigenarbeit hat einen Ort. Öffentliche Eigenarbeit im "Haus der Eigenarbeit". München.

Mutz, G./ Kühnlein, I. / Holzer, B. (1998). Struktur der Erwerbsorientierungen und Beschäftigungserwartungen west- und ostdeutscher Erwerbspersonen. (Gutachten im Auftrag der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen). In:

Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Anlagenband 1. Zukunft der Arbeit sowie Entkopplung von Erwerbsarbeit und sozialer Sicherung. Bonn.

Nadai, E. (1996). *Gemeinsinn und Eigennutz*. Bern.

Olk, Th. (1990). *Förderung und Unterstützung freiwilliger sozialer Tätigkeiten - eine neue Aufgabe für den Sozialstaat*. In: Heinze, R. G./ Offe, C. (Hrsg.). *Formen der Eigenarbeit*. Opladen.

Offe, C. (1983). *Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie?* In: Matthes, J. (Hrsg.). *Krise der Arbeitsgesellschaft?* Frankfurt am Main/ New York.

Paqué, K.-H. (1995). *Weltwirtschaftlicher Strukturwandel und die Folgen*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 49, S. 3-9.

Pawlowsky, P. (1986). *Arbeitseinstellungen im Wandel*. München.

Pongs, A. (Hrsg.) (1999). *In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich? Gesellschaftskonzepte im Vergleich*. München

Priller, E./ Zimmer, A./ Anheier, H. K. (1999). *Der Dritte Sektor in Deutschland. Entwicklungen, Potentiale, Erwartungen*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 9, S. 12-21.

Prokop, E./ Schroll-Decker, I./ Hofer, B. (1996). *Ehrenamtliche soziale Arbeit in der städtischen Gesellschaft. Forschungsbericht des Lehrstuhls Pädagogik I an der Universität Regensburg über Erhebungen bei Helferinnen und Helfern der Münchner Helfer Information*. München

Redler, E. (1998). *Tätigkeit statt Warenkauf*. In: *Politische Ökologie*, 16, 54, S. 65-67.

Rifkin, J. (1995). *The End of Work*. New York.

Rosenbaum, H. (Hrsg.) (1978). *Seminar: Familie und Gesellschaftsstruktur. Materialien zu den sozioökonomischen Bedingungen von Familienformen*. Frankfurt am Main.

Rosenstiel, L.v. (Hrsg.) (1993). *Wertewandel. Herausforderungen für die Unternehmenspolitik in den 90er Jahren*. Stuttgart.

Rostow, W. (1967). *Stadien wirtschaftlichen Wachstums*. Göttingen.

Saiger, H. (1998). *Die Zukunft der Arbeit liegt nicht im Beruf*. München.

Schulze, G. (1992). *Die Erlebnisgesellschaft. Kultursoziologie der Gegenwart*. Frankfurt am Main.

Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen des Landes Berlin (Hrsg) (1998). *Die Sackgassen der Zukunftskommissionen*. Berlin.

Spindler, Ch. (1996). Sozialkompetenz durch Gemüserüsten. In: Tages-Anzeiger vom 21. August 1996, S. 6.

Strange, S. (1986). Casino Capitalism. New York.

Strümpel, B. (1982). Werteveränderung und Arbeitsmotivation. In: Offe, C./ Hinrichs, K./ Wiesenthal, H. (Hrsg.). Arbeitszeitpolitik. Frankfurt am Main.

Treiber, H./ Steinert, H. (1980). Die Fabrikation des zuverlässigen Menschen. München.

Vobruba, G. (1998). Ende der Vollbeschäftigungsgesellschaft. In: Zeitschrift für Sozialreform., 44, S. 77-99.

Voß, G. G./ Pongratz, H. J. (1997). Der Arbeitskraftunternehmer. Auf dem Wege zu einer neuen gesellschaftlichen Form der `Ware Arbeitskraft'? (Unveröffentlichtes Manuskript) München.

Wickel, H. P. (1998). Wenn Manager weinen. In: Süddeutsche Zeitung vom 21./22. November 1998, S. V1/1.

Wuthnow, R. (1997). Handeln aus Mitleid. In: Beck, U. (Hrsg.). Kinder der Freiheit. Frankfurt am Main.

Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung (1998). Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialer Zusammenhalt, ökologische Nachhaltigkeit. Drei Ziele - ein Weg. Bonn.