

## „Grenzen der Entgrenzung von Arbeit“ - Perspektiven der Arbeitsforschung

Harald Wolf/Nicole Mayer-Ahuja

*Um die sozialen Grenzen der Entgrenzung von Arbeit angemessen bestimmen zu können, bedarf es künftig konzeptueller wie organisatorischer Neuformierungen der Arbeitsforschung. Hierzu will der Projektverbund „Grenzen der Entgrenzung von Arbeit“, der hier vorgestellt wird, durch Etablierung eines Forschungsnetzwerkes beitragen, an dem die Arbeitssoziologie (vertreten durch das SOFI, dem auch die Netzwerkkoordination obliegt), die Betriebswirtschaftslehre (J. Sydow/C. Wirth, FU Berlin), die Frauenforschung und die Arbeitsmarkt- und Erwerbssoziologie (K. Gottschall/A. Henninger, Universität Bremen), das Arbeitsrecht (Th. Blanke/P. Bleses, Universität Oldenburg), die Industrial-Relations-Forschung (L. Pries/J. Abel, Universität Bochum) sowie die Arbeitspsychologie (B. Volmerg/H. Kaukers/J. Miels, Universität Bremen) beteiligt sind. Unter Einbindung von Wissenschaftler/innen aus anderen EU-Staaten wird dieses Netzwerk im Rahmen breit angelegter empirischer Untersuchungen der Frage nach den Grenzen der Entgrenzung von Arbeit nachgehen und dabei forschungsorganisatorische Neuerungen erproben. Die Verfasser des vorliegenden Textes bearbeiten das SOFI-Projekt im Verbund, der seit April 2002 im Rahmen des Schwerpunktes „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ vom BMBF für die kommenden drei Jahre gefördert wird. Projektleiter am SOFI ist Michael Schumann.<sup>1</sup>*

### 1. Entgrenzte Arbeit und die Grenzen der Arbeitsforschung

Die Zukunft der Arbeit scheint im Zeichen der Entgrenzung zu stehen. Soziale Grenzüberschreitungen durch Freisetzung von Marktbeziehungen aus traditionellen Bindungen sowie Technik- und Organisationsentwicklung gelten zwar als generelle Merkmale kapitalistischer Ökonomie. Im Kontext von „Globalisierung“ und „Informatisierung“ erleben wir aber gegenwärtig einen besonders gravierenden neuerlichen Schub der Entgrenzung von ökonomischem und technischem Handeln. Damit wird die Dynamik der Wirtschafts-, Technik- und Arbeitsentwicklung auf ein neues Niveau gehoben, und die Unternehmens-, Beschäftigungs- und Arbeitsformen geraten allseits in Bewegung.

Wie die sozialwissenschaftliche Forschung zeigt, treten dabei sehr unterschiedliche Faktoren der Entgrenzung in Wechselwirkung (Döhl u. a. 2000):

- Neue Schwerpunktsetzungen der Staatsaktivität – insbesondere bei der gesetzlichen Regulierung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsbeziehungen - im Kontext lang anhaltender Massenarbeitslosigkeit, die unter den (irreführenden) Stichworten „Liberalisierung“ und „Deregulierung“ diskutiert werden (z.B. Mayer-Ahuja 2002);
- die am Modell des „Netzwerk-Unternehmens“ (Castells 1996, 151 ff.) orientierte Etablierung von flexibleren und dezentraleren Formen der Unternehmensorganisation, die auf vernetzte I+K-Techniken, interne „Marktkonkurrenz“, Ausgründungen und zwischenbetriebliche Vernetzung setzen;
- der Bedeutungsverlust des „Normalarbeitsverhältnisses“ als Norm und quantitative „Normalität“ der Ausgestaltung von abhängiger Erwerbsarbeit sowie

<sup>1</sup> Über den Projektverbund und den Fortgang der Arbeiten informiert auch die Webseite: <http://www.netzwerk-arbeitsforschung.de>

- die Ausweitung „atypischer“ Beschäftigungsformen, darunter neben befristeten Arbeitsverträgen oder Leiharbeit auch „Schein“-Selbständigkeit, bei der sich die Grenzen zwischen abhängiger und selbständiger Erwerbsarbeit zu verwischen scheinen;
- die Entwicklung eines flexibleren Arbeitszeitregimes durch Ausweitung von Teilzeitarbeit, die Entstandardisierung und Flexibilisierung von Dauer, Lage und Verteilung von Arbeitszeiten sowie durch die Informalisierung der Arbeitszeitorganisation;
  - in räumlicher Hinsicht das Diffuserwerden der Grenzen des Arbeitsortes, etwa durch Telearbeit, durch den Einsatz von Leiharbeitern in verschiedenen Betrieben oder durch überbetrieblich organisierte Projekte;
  - Verwischen von Grenzen der Arbeitsteilung durch neue Arbeitskonzepte (wie Team-, Gruppen- oder Projektarbeit), was die inhaltlichen Anforderungen immer kurzlebiger macht und eine Verflüssigung und Dynamisierung von Arbeitsinhalten bewirkt;
  - der Wegfall oder die Reduzierung von Schranken zwischen Erwerbsarbeit auf der einen und Freizeit bzw. Familienarbeit auf der anderen Seite durch Verlagerung von Arbeitsplätzen in den Privathaushalt (Telearbeit), flexibilisierte Arbeitszeiten und die (erst in Ansätzen erkennbare) Abkehr von der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung (etwa Auth 2002).

Angesichts all dieser Faktoren erscheint Entgrenzung inzwischen „als leitende Tendenz der derzeitigen Veränderung der Arbeitsverhältnisse *insgesamt*, die *alle* sozialen Ebenen der Verfassung von Arbeit betrifft: Übernationale und gesamtgesellschaftliche Strukturen von Arbeit, die Betriebsorganisation nach außen und innen, Arbeitsplatzstrukturen und das unmittelbare Arbeitshandeln sowie schließlich insbesondere auch die Arbeitssubjekte, das heißt ihre Persönlichkeitseigenschaften (vor allem die Qualifikationen) sowie ihre Lebensverhältnisse“ (Voß 1998, 474).

Der Entgrenzungsbegriff nimmt freilich nur die eine Seite der Medaille in den Blick: die befähigende und befreiende oder auch verunsichernde und belastende *Auflösung der überkommenen Arbeitsstrukturen*. Die andere Seite der Medaille findet in der bisherigen Diskussion indes zu wenig Beachtung: der Sachverhalt, dass der Bedeutungsverlust bestimmter gesellschaftlicher Regulierungsmechanismen stets mit der *Etablierung neuer Strukturen und Regelungen* einhergeht. Die vollständige

Frage für die Arbeitsforschung lautet daher: Welche Grenzziehungen durch regulierende Normen und Mechanismen fallen weg, und welche anderen (wenn auch schwächeren) Normen und Regelungsmechanismen treten - als *Grenzen der Entgrenzung* - an deren Stelle? Es kommt mithin auf das neue Mischungsverhältnis an, auf die neuartige Verschränkung von ermöglichenden (entgrenzenden) und beschränkenden (begrenzenden) Aspekten der Arbeits- und Organisationsstrukturen. Um es am Beispiel betriebsorganisatorischer Grenzziehungen zu illustrieren: „Was im Zuge von Entgrenzungen reduziert wird, sind direkte, detailgenaue und breitflächig in festen Formen geltende strukturelle Begrenzungen von Arbeitsprozessen. Dieser Vorgang ist jedoch meist auf einer systemisch ‚höheren‘ betrieblichen Ebene von einer oft verschärften strukturellen Steuerung begleitet“ (Voß 1998, 476). Die Zukunft der Arbeit steht also im Zeichen der Entgrenzung *und* im Zeichen neuer (anderer) Grenzziehungen *zugleich*. Die konkreten Züge der *neuen Formen institutioneller Einbettung von Arbeitsverhältnissen* treten damit in Zukunft in das Zentrum der Arbeitsforschung und sind von ihr angemessen zu beschreiben und zu analysieren.

Die Lösung dieser Aufgabe stößt allerdings auf Schwierigkeiten, die auch in der bisherigen Trennung zwischen den mit Arbeitsforschung befassten Disziplinen begründet liegen. Wie skizziert, betreffen Entgrenzungsbewegungen die Verfassung von Arbeit auf verschiedensten Ebenen, darunter etwa die Ebene der politisch-rechtlichen Regulierung von Arbeitsverhältnissen, die Ebene des mit dem Arbeitsmarkt korrespondierenden bzw. auf ihn zurückwirkenden Geschlechterarrangements, der Interessenvertretung, der Unternehmensorganisation, der technisch-organisatorischen Arbeitsgestaltung, des Verhältnisses von Arbeits- und Lebenswelt und der individuellen Arbeits- und Berufsidentität. Traditionell sind damit Domänen unterschiedlicher Teildisziplinen der Arbeitsforschung angesprochen, welche die Gegenstände anderer Teildisziplinen bisher häufig als stabile Rahmenbedingungen behandeln. Die Dynamik der hier angesprochenen Entwicklung stellt jedoch auch wissenschaftliche Disziplin-Grenzen in Frage, da ihre Auf-

rechterhaltung zunehmend zur Erkenntnis- und Gestaltungsbarriere wird. Eine Neuformierung der Arbeitsforschung erscheint daher notwendig, um diese künftig diagnose- und prognosefähig zu erhalten.

## **2. Interdisziplinäre Erforschung von Arbeitsverhältnissen in einem „Trendsektor“**

Die empirische Arbeitsforschung sieht sich angesichts der skizzierten Entwicklungstendenzen vor besonderen Herausforderungen (GfA 2000; Schumann 2001). Die Grenzen der Entgrenzung angemessen zu erfassen und die oben skizzierten, miteinander verschränkten Entwicklungstendenzen im notwendigen Gesamtzusammenhang zu analysieren, verlangt veränderte Formen der Forschungsorganisation und der Kooperation zwischen den Teildisziplinen einer weit gefassten Arbeitsforschung, die eine gemeinsame Blickrichtung und enger koordinierte Vorgehensweisen erproben und einüben müssen. Insbesondere der alten und nun - zu Recht - wieder verstärkt erhobenen Forderung nach Interdisziplinarität kann nicht Genüge getan werden, wenn man, wie bisher üblich, einzeldisziplinär gewonnene Forschungsbefunde allenfalls nachträglich aufeinander bezieht und diskutiert. Daher wird in dem Vorhaben statt einer solchen „ergebnisorientierten“ eine stärker „forschungsprozessorientierte“ Interdisziplinarität angestrebt, indem die Vertreter/innen aller beteiligten Teildisziplinen sich einem gemeinsamen Gegenstand zuwenden und diesen in permanentem Austausch miteinander erforschen werden.

Als Forschungsfeld haben wir die Arbeitsverhältnisse im Bereich „*Neue Medien und Kulturindustrie*“ ausgewählt. Dieser Bereich umfasst einerseits die neuen, aktuell vieldiskutierten Betriebs- und Beschäftigungsformen an den Schnittstellen von Informationstechnik, Telekommunikation und Medien (wie die Internet- und Multimediaanbieter der sog. New Economy); andererseits zählen wir auch die „alten“ Medien (TV-Produktion und Printmedien) sowie die traditionsreichen Beru-

fe und Beschäftigungsverhältnisse von Künstler/innen, Publizist/innen und Wissenschaftler/innen in Theatern, Opernhäusern, Kulturprojekten oder Museen in öffentlicher, aber zunehmend auch in privater Trägerschaft, zu diesem Bereich hinzu.

Mehrere Gründe sprechen für eine solche Schwerpunktsetzung: Diesen Teil des Arbeitsmarktes können wir als „Trendsektor“ kennzeichnen, weil sich hier prototypische Merkmale von entgrenzter Arbeit bereits in „reifer“ Form studieren lassen. So finden sich in den „alten“ Segmenten des Medien- und Kulturbereichs - etwa in den Arbeitsmärkten von Künstler/innen und Publizist/innen, aber auch in der TV-Produktion - seit langem Organisations- und Beschäftigungsformen, welche aus heutiger Sicht die inzwischen zu Leitbildern erhobenen projektförmigen Strukturen und flexiblen Arbeitsverhältnisse (Stichwort: „Arbeitskraftunternehmer“ [Voß/Pongratz 1998]) gleichsam vorwegnehmen. Insofern verspricht ein Blick auf solche Arbeitsverhältnisse, in Kombination mit der Betrachtung der gegenwärtig vieldiskutierten „neuen“ Segmente des Medien- und Kulturbereiches (Internet/Multimedia) Aufschluss über mögliche Modelle einer künftigen Arbeitswelt zu geben (Haak/Schmid 2001). Hinzu kommt als weitere Begründung für die Feldauswahl, dass „Neue Medien und Kulturindustrie“ an ökonomischer Bedeutung noch weiter zunehmen werden und nicht zuletzt, dass dieser Sektor bisher von der Arbeitsforschung vernachlässigt wurde, also auch ein deutlicher Nachholbedarf für die Forschung besteht.

## **3. Die Grenzen der Entgrenzung von Arbeit im Spannungsfeld von Autonomie und Bindung**

Das bisher Gesagte mag verdeutlicht haben, dass der gegenwärtige Fokus der Arbeitsforschung auf die Entgrenzung alter Strukturmuster in unserem Vorhaben eine notwendige Ausweitung bzw. Umakzentuierung erfährt: Fragen nach neuen Mustern der Sozial- und Systemintegration, die sich im Zuge der Veränderung von Arbeits-

verhältnissen herausbilden und diese in Zukunft prägen werden, rücken ins Zentrum des Interesses. Die bereits angeklungene doppelte Leithypothese lautet:

- Wo immer sich Entgrenzungstendenzen zeigen, lassen sich auch bereits Ansatzpunkte oder erste Elemente einer alternativen Normierung und Regulierung von Erwerbsarbeit identifizieren, die als neue Grenzen fungieren.
- Wo diese neue Grenzziehung verläuft, hängt nicht zuletzt von Prozessen der Aushandlung und des Strukturwandels ab, die auf anderen Ebenen des übergreifenden Problemzusammenhangs zur Neukonturierung von Arbeit und Organisation beitragen.

Fragen nach der Entwicklung von Arbeit lassen sich also künftig nur mehr im Kontext eines die verschiedenen Ebenen und Dimensionen verknüpfenden Gesamtverständnisses dieses vielschichtigen Problemzusammenhangs beantworten. Auf allen Ebenen haben wir es mit Spannungsverhältnissen und widersprüchlichen Gemengelage zu tun, die unmittelbar auf andere Ebenen verweisen. So stehen etwa die neuen Grenzziehungen bei der Unternehmensorganisation in direkter Wechselwirkung mit der Neuregulierung der betrieblichen und überbetrieblichen industriellen Beziehungen, die wiederum von arbeitsrechtlichen Neunormierungen beeinflusst werden. Letztere schaffen Potentiale für eine weitergehende Entgrenzung des „Normalarbeitsverhältnisses“, bringen gleichzeitig aber auch neue Grenzen für diese Entgrenzung hervor, die zusätzlich auf soziale Schranken beim Arbeitsangebot und im Geschlechterverhältnis stößt. Und all dies steht im Wechselspiel mit dem Wandel der Arbeit selbst und dem subjektiven Bezug auf Arbeit.

Die Erforschung der so gefassten Grenzen der Entgrenzung hat vor allem drei Fragen zu klären: Wo liegen *erstens* die stofflichen, ökonomischen und sozialen Grenzen, auf die Entgrenzungsprozesse stoßen? Zu beschreiben sind hier Verbreitungsgrad, empirische Regelmäßigkeiten und Muster entgrenzter Arbeitsformen. Vor allem werden indes Prozesse und Phänomene zu analysieren sein, die auf eine *Institutionalisierung* von neuen sozialen Strukturen hinweisen: die Etablierung von in-

tendierten oder nichtintendierten Regulierungsformen, die Schaffung von Regulierungsinstanzen und –prozeduren, das Auftauchen neuer strukturbildender Leitvorstellungen und Normen der Handlungsorientierung und Lebensführung. Hinzu kommt *zweitens* die Frage nach der normativ-politischen Bewertung dieser Veränderungen, gemessen an den Bedürfnissen und Interessen von Beschäftigten wie Unternehmen sowie in Hinblick auf die Sicherung sozialer Kohäsion. Daran knüpft *drittens* unmittelbar die Frage nach Gestaltungsoptionen an, die sich auf der politischen, sozialen und individuellen Ebene des Entgrenzungsprozesses ergeben.

In bezug auf diese Fragen ist die Rede von der *Entgrenzung* und von ihren *Grenzen* aus Sicht jeder beteiligten Teildisziplin theoretisch, empirisch und normativ zu füllen und zu operationalisieren. Diese Begriffe fungieren dabei als Stützpfeiler eines verbindenden terminologischen Gerüsts, mit dem sich Einzelprobleme der Forschung überdisziplinär diskutieren lassen. Demselben Ziel, die Einheit in der Vielfalt der Untersuchungsdimensionen und Betrachtungsweisen sichtbar zu machen, dient die Verwendung des Begriffspaars „Autonomie“ und „Bindung“: Die Aufhebung oder starke Flexibilisierung der bisher geltenden Grenzen von Organisation, von zeitlicher, räumlicher und sachlicher Arbeits- und Lebensgestaltung bedeutet einerseits für die Beteiligten (Beschäftigte wie Unternehmen) ein Mehr an „Autonomie“ und Optionen. Andererseits entsteht gleichzeitig das Problem, dass die autonomisierten Untereinheiten alte Formen der Einbindung aufrechterhalten bzw. neue Bindungen eingehen müssen, um den weiterhin wirksamen systemischen wie lebensweltlichen Imperativen gerecht zu werden. Mit diesem Spannungsverhältnis sehen sich alle Teilprojekte in unterschiedlicher Form konfrontiert. Das Begriffspaar *Autonomie und Bindung* benennt in diesem Sinne eine Schnittmenge, in der sich zentrale Fragen aus der jeweiligen disziplinären Perspektive reflektieren lassen.

#### 4. Die Teilprojekte im Überblick

Das Netzwerk verknüpft sechs empirische Teilprojekte, die sich wechselseitig ergänzen und in enger Kooperation die angesprochenen Fragen, Hypothesen und Leitbegriffe aufnehmen und in konkrete Forschungskonzepte übersetzen sollen. Im folgenden ist knapp zu umreißen, welchen Teil des Forschungsfeldes die Teilprojekte in den Blick nehmen und was jeweils unter Entgrenzung bzw. den Grenzen der Entgrenzung verstanden werden soll.

Im betriebswirtschaftlichen Teilprojekt (Sydow/Wirth, FU Berlin), das sich mit der *Arbeit in Projektnetzwerken* befasst, steht die ökonomische Organisation von Autonomie und Bindung im Mittelpunkt des Interesses. Mit der „Content“-Produktion von Fernsehen und Neuen Medien soll dabei ein Teil des Arbeitsmarktes untersucht werden, in dem die Entgrenzung stabiler betrieblicher Strukturen durch Projektifizierung, flexible Arbeitszeiten, aber auch die Dominanz von Klein- bzw. Ein-Personen-Unternehmen besonders weit fortgeschritten ist. Als Grenzen der Entgrenzung fungieren allerdings bereits heute die (teilweise überbetrieblichen) Projektnetzwerke, also private und berufliche Beziehungen zwischen den Arbeitenden, die selbst in produktionsfreien Zeiten aufrechterhalten werden. Zudem besteht von Seiten der Unternehmen die Notwendigkeit, Experten über die Dauer eines Projektes hinweg einzubinden und stabile Beziehungen zu Dienstleistern und Endabnehmern zu etablieren.

Das Teilprojekt aus dem Bereich Frauenforschung, Arbeitsmarktforschung und Erwerbssoziologie (Gottschall/Henninger, Universität Bremen) befasst sich mit dem Zusammenhang zwischen *neuen Erwerbsformen und Geschlechterarrangements*. Durchgeführt wird hier eine Studie über „Alleindienstleister“ in ausgewählten Teilssegmenten der Neuen Medien und der Kulturindustrie. Als Entgrenzungsprozess wird in diesem Projekt etwa die Zunahme von Ein-Personen-Betrieben und anderen Erwerbsformen in der Grauzone zwischen abhängiger und selbständiger Arbeit ausgemacht, aber auch der Be-

deutungsverlust der Vollzeitarbeitsnorm und das Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Leben. Neue Grenzen ergeben sich daraus, dass andere Bindungen notwendig werden, um Marktverhalten und Privatleben in Einklang zu bringen (neben neuartigen Geschlechterarrangements etwa auch die Beschäftigung von „Dienstboten“) und dass die neuen Erwerbsformen meist nur für bestimmte Personengruppen eine dauerhafte Existenzsicherung bieten.

Das arbeitsrechtliche Teilprojekt (Blanke/Bleses, Universität Oldenburg) widmet sich dem Verhältnis zwischen *unternehmerischem Autonomiebedarf und den Tendenzen der Re-Regulierung am Beispiel der Entgeltgestaltung*. Entgrenzung von Arbeit beinhaltet aus dieser Perspektive, dass der Wandel von Unternehmensstrukturen, darunter Ausgründungen oder die Zunahme von Ein-Personen-Betrieben, die praktische Wirksamkeit des Arbeitsrechts in Frage stellt. Ähnliches gilt für die Verbandsflucht, die gleichfalls dem Wunsch nach mehr unternehmerischer Autonomie geschuldet ist. Dem Prozess der rechtlichen Entgrenzung sind allerdings auch im Bereich der Entgeltgestaltung Grenzen gesetzt. Immerhin fällt mit dem Bedeutungsverlust von Tarifverträgen ein standardisiertes und weithin akzeptiertes Normenprogramm weg, das die Betriebsbindung der Arbeitenden erhöht, individuelle Konflikte um die Vergütungshöhe vermeidet und die Etablierung unternehmensspezifischer Entgeltnormen überflüssig macht. Zudem ist zu untersuchen, inwiefern Gesetzgebung, Gerichte und Tarifvertragsparteien den entgrenzten Entgeltregelungen bislang neue Grenzen setzen konnten bzw. in Zukunft setzen können.

Die Industrial-Relations-Forschung befasst sich im Projektverbund mit dem *Wandel der Formen von Erwerbsinteressenregulierung* (Pries/Abel, Universität Bochum). Hier soll diejenige Variante von Entgrenzung untersucht werden, die durch den Übergang von kollektiver Interessenregulierung (etwa im Bereich industrieller „Normalarbeit“) zu individuellen Regulierungsformen markiert wird. Als Grenzen der Entgrenzung werden zum einen das Beharrungsvermögen von kollektiver

Regulierung (etwa im öffentlich-rechtlichen Rundfunk) und zum anderen das Entstehen neuer direkter Partizipationsmuster (in jungen Unternehmen der „Neuen Medien“) ausgemacht. Leitannahme ist, dass künftig insbesondere in Betrieben, die auf die Expertise von „Wissensarbeiter/innen“ angewiesen sind, die langfristige Stabilisierung von Kernbelegschaften nur durch eine Institutionalisierung von kollektiven *und* individuellen Formen erwerbsbezogener Interessenregulierung möglich sein wird.

Das arbeitspsychologische Teilprojekt (Volmerg/Kauers/Mields, Universität Bremen) wendet sich den *sozial- und arbeitspsychologischen Folgen neuer Bindungs- und Entgrenzungsstrategien durch Kontraktmanagement* zu. Eine vergleichende Untersuchung von öffentlich-rechtlichen Einrichtungen der Kulturindustrie mit unterschiedlichem Privatisierungsgrad (Museen, Theater, Kulturprojekte) soll Aufschluss darüber geben, wie sich die Mischung von Autonomie und Bindung in diesem, zwischen staatlicher und marktvermittelter Kontrolle oszillierenden Bereich darstellt. Entgrenzung wird anhand des Übergangs zum Kontraktmanagement thematisiert. Dies erweitert die Handlungsspielräume der Arbeitenden insofern, als Grenzen von Zuständigkeit, von betrieblicher Stellung und von fremddefinierten Aufgaben überwunden werden, die Unterschiede zwischen abhängiger und selbständiger Arbeit verschwimmen und der Arbeitsprozess durch den Übergang von Prozess- zu Ergebniskontrolle autonomer gestaltet wird. Die Entgrenzung geht jedoch auch in diesem Fall mit neuen Grenzziehungen einher. Immerhin verlangt Kontraktmanagement von den Arbeitenden mehr Eigenverantwortung, mehr Leistung und mehr Motivation und schafft durch die Betonung der Selbstverpflichtung eine stärkere Bindung an das Unternehmen als bei traditioneller abhängiger Beschäftigung üblich.

## **5. Das arbeitssoziologische Teilprojekt: Autonomie und Bindung bei „Wissensarbeit“**

Im Mittelpunkt des sechsten (arbeitssoziologischen) Teilprojektes, das wir am SOFI durchführen, stehen die *arbeitsorganisatorischen Varianten von Autonomie und Bindung bei „Wissensarbeit“*. Der Fokus richtet sich hier auf Internet- und Multimedia-Ausrüster, also (branchenmäßig betrachtet) auf den Kern der „New Economy“. Diese Etikettierung ist - neben weiteren makro- wie mikroökonomischen Projektionen, auf die sie verweist - der Vorstellung geschuldet, dass aktuell ein neues Zeitalter globalisierter Wissensökonomie anbreche. Diese basiere auf immaterieller Arbeit, die sich in informatisierten virtuellen Räumen abspiele. Damit verbindet sich ein Bild von Arbeitsrealität, das einerseits durch dezentrale, beteiligungsintensive Entscheidungsstrukturen, hohe Freiheitsgrade und lockere Arbeitsatmosphäre, andererseits durch einen „short terminism“ mit hoher Innovationsgeschwindigkeit, häufigem Beschäftigungswechsel und raschem Wissensverschleiß charakterisiert ist (Kanter 2001; PROKLA-Redaktion 2001). Im Mittelpunkt des Teilprojektes soll das Schicksal impliziten Wissens bzw. allgemeiner: die Erfahrung in der Arbeit unter derart entgrenzten Bedingungen stehen. Gefragt wird nach den spezifischen Handlungschancen und Verhaltenszumutungen für die Arbeitenden sowie nach den potenziellen Widersprüchen der Kontroll- und Vertrauensarrangements in dem hier betrachteten Teil des „Trendsektors“. Zu diesem Zweck soll auf Basis von Fallstudien eine Bestandsaufnahme und Typologisierung der arbeitsorganisatorischen Varianten von Autonomie und Bindung in Internet- und Multimedia-Betrieben unterschiedlicher Größe vorgenommen werden.

Zwar ist die allgemeine „New Economy“-Euphorie - nach Kursstürzen und ENRON-Zusammenbruch - inzwischen längst der Ernüchterung gewichen, und es ist zweifelhaft, ob sich die dortigen Management- und Arbeitspraktiken, die (als Extrempunkte der Auflösung überkommener Unternehmensstrukturen) rasch zu Leitbildern stilisiert worden sind, tatsächlich auch künftig

als „trendsetzend“ erweisen werden. Vielleicht aber haben wir es bei der jungen Internet- und Multimedia-Branche doch zumindest mit „trendverstärkenden“ Entwicklungen zu tun: Immerhin haben *Partizipation* und *Wissen* im Arbeitsprozess hier von Anfang an eine besonders wichtige Rolle gespielt. Inzwischen prägen ähnliche Partizipationsangebote bzw. neue Arbeitsformen wie Team- oder Gruppenarbeit auch viele „traditionelle“ Beschäftigungsbereiche (Wolf 1994; Dörre 2002), und das relative Gewicht von „Wissensarbeit“ wächst in der gesamten Ökonomie an (Willke 1998; Kocyba 2000). In beidem drückt sich aus, dass die immer raschere Schaffung und Nutzung von Wissen und damit ein systematischerer Zugriff von Organisationen auf Subjektivität und Kreativität ihrer Mitglieder für den Organisationserfolg allenthalben wichtiger werden (Moldaschl/Voß 2002). In diesem Sinne ist der Bereich der Internet- und Multimedia-Ausrüster durchaus weiterhin als „Trendsektor“ zu betrachten.

Die skizzierten Entwicklungen implizieren in mehrerer Hinsicht eine *Entgrenzung* von Arbeit. Es verwischen sich einerseits - durch den Anspruch auf die Kompetenzen des „ganzen“ Menschen - die Grenzen zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit. Andererseits wird durch die Partizipationsangebote ein neues Verhältnis zwischen Öffnung und Schließung von Handlungsoptionen in und jenseits der Arbeit geschaffen (Schumann 2001, 109 ff.). Die aktive *Begrenzung* der Arbeit wird zur offiziellen Aufgabe der Arbeitenden, die sich zunehmend dazu aufgefordert sehen, ihr Arbeitshandeln selbsttätig zu regulieren. Allerdings wirken dabei auch weiterhin extern gezogene Grenzen, selbst wenn der Schwerpunkt der Kontrolle sich von der direkten auf eine „systemische“ Ebene verlagert und dabei andere Formen annimmt, etwa als Rahmen- oder Kontextsteuerung, Zielvereinbarung oder Firmenkultur. Durch die vorangetriebene Nutzung des Internet als Organisationstechnologie sind vermutlich sogar Rezentralisierungstendenzen zu erwarten (Kanter 2001, 10).

Eine weitere Grenze der Entgrenzung von „Wissensarbeit“ liegt zudem darin, dass Beteiligungsprozesse und

die verstärkte betriebliche Nutzung von Wissen verlässliche Vertrauensstrukturen voraussetzen. Sie sind auf bilaterale soziale Tauscharrangements angewiesen, etwa auf den Tausch von arbeitsinhaltlichem Engagement und Innovationshandeln gegen soziale Sicherheit und Einkommens- und/oder Statussteigerung. „Der innerbetriebliche Vertrauensbedarf ist mit neuen Technologien, Personaleinsatzstrategien und (netzwerkartigen) Organisationsformen gewachsen. Mit anderen Worten: das für die Überlebensfähigkeit und den dauerhaften Erfolg von Unternehmen notwendige innerbetriebliche Vertrauensniveau ist gestiegen“ (Seifert/Pawlowsky 1998, 609). Vertrauen ist somit nicht nur Bedingung für Entgrenzung auf der Ebene des unmittelbaren Arbeitshandeln – vielmehr fungiert der Vertrauensbedarf gleichzeitig als Grenze für weiter reichende Entgrenzungen auf der Ebene der Beschäftigungsverhältnisse. Dafür spricht etwa der hierzulande hinter den Erwartungen zurückbleibende Umfang befristeter Beschäftigung (Bielenski 1998) und die nach wie vor lange durchschnittliche betriebliche Beschäftigungsdauer (Bosch 2001, 224). Sogar im neoliberalen, „deregulierten“ Großbritannien sind Zahl und Anteil der „Langzeitbeschäftigten“ (mit mehr als zehn Jahren Betriebszugehörigkeit) im vergangenen Jahrzehnt interessanterweise gestiegen (Doogan 2001).

Die neuen Konzepte „entgrenzter“ Arbeitsgestaltung, die in Internet- und Multimedia-Betrieben besonders weit verbreitet sind, stoßen jedoch, wie wir vermuten, auch in anderer Hinsicht an Grenzen: Durch den Mangel an stabilen Betriebsstrukturen, der mit Dezentralisierung, „Vermarktlichung“ und „Projektfizierung“ der Arbeit verbunden ist, bilden sich kaum traditionelle „Fixpunkte“ von Arbeitshandeln, beruflicher Sozialisation und Lernen in der Arbeit heraus - es fehlt folglich an Identifikation mit einer Firma, an stabilen Belegschafts- und Kooperationszusammenhängen oder an tradierten Arbeitskulturen. Diese haben jedoch bislang in anderen Bereichen einen wesentlichen Beitrag zu der wie selbstverständlich funktionierenden betrieblichen Wissensproduktion und -weitergabe geleistet. Daher wird nicht nur deren Erosion, sondern sogar die Dequa-

lifizierung von Erfahrung in der Arbeit befürchtet, wenn betrieblich geprägte, relativ stabile Qualifizierungs- und Statuspassagen an Bedeutung verlieren (z. B. Gray 2000). Solche Tendenzen einer sozialen „Entbettung“ der Wissensproduktion könnten mittel- und längerfristig die Effizienz und Innovationsfähigkeit von Betrieben in Frage stellen. Daher liegt es unserer Ansicht nach im Eigeninteresse der Unternehmen, Entgrenzungstendenzen, die derartige Gefahren bergen, Grenzen zu setzen. Angesichts des wachsenden betrieblichen Wissensbedarfes muss eine „Rückbettung“ der soziokulturellen Reproduktion von Kompetenz und Wissen in der Arbeit forciert werden: Gesucht werden funktionale Äquivalente alter Vertrauensformen (die freilich nicht völlig verschwinden werden) und Formen der Kontrolle und Bindung, die eine nachhaltige betriebliche Verfügung über Wissen sicherstellen.

Wir vermuten, dass die Notwendigkeit der verstärkten Einbindung von Arbeits- und Kooperationserfahrungen sowie von implizitem Wissen der Arbeitenden sich im „Trendsektor“ der Internet- und Multimedia-Betriebe bereits heute zumindest in dreierlei Hinsicht in der Gestaltung von Organisationsprozessen niederschlägt: *Erstens* spielen Elemente „postbürokratischen“ Vertrauens, das stärker auf einheitsstiftenden Diskursen und einer erneuerten „Beruflichkeit“ als auf langfristiger enger Organisationsbindung basiert, hier eine beträchtliche Rolle (Grey/Carsten 2001). Entgegen der verbreiteten Annahme, dass „Lokalität“ in der globalen Ökonomie und bei immaterieller Arbeit an Bedeutung verliere, gehen wir *zweitens* davon aus, dass auch dichte arbeitsplatz- wie regionenbezogene soziale Netzwerke, die von den Beschäftigten geknüpft und aufrechterhalten werden, von erheblicher Bedeutung sind (Ó Riain 2000). Schließlich dürften sich *drittens* - als weiteres Element der Grenzziehung - neben neuen Entlohnungsmethoden auch Kontrollmuster herausgebildet bzw. verallgemeinert haben, bei denen Kontrolle aus der Distanz etwa in Form von Termin- und „deadline“-Festlegung ein umkämpftes Terrain arbeitsbezogener „Zeitpolitik“ schafft (Perlow 1998). Auf all diesen Ebenen lässt sich somit in der Internet- und Multimedia-Branche nicht nur der

„Trend“ zur Entgrenzung von Arbeit, sondern auch der „Trend“ zur Etablierung neuer Grenzen durch arbeitssoziologische Analysen bestimmen und zur Gesamtentwicklung, die unser Forschungsnetzwerk in den Blick nimmt, in Beziehung setzen.

## 6. Resümee und Ausblick

Steht die Zukunft der Arbeit im Zeichen ökonomischer, technischer wie organisatorischer Entgrenzungstendenzen und von neuen sozialen, politischen wie individuellen Grenzziehungen zugleich, dann wird bei der Erforschung dieser komplexen Doppelbewegung eine traditionelle und rein (teil-) disziplinbezogene Arbeitsforschung zunehmend selbst zur Erkenntnisbarriere. Die Arbeitsforschung muss sich neu orientieren und neu formieren. Daran will das skizzierte Vorhaben mitwirken, indem es einen neuen Typus netzwerkförmiger, empirisch-interdisziplinärer Arbeitsforschung exemplarisch erprobt. Untersucht werden die Entwicklungstendenzen von Arbeit im Bereich Neue Medien und Kulturindustrie auf verschiedenen, miteinander in Wechselwirkung stehenden Ebenen (Unternehmensorganisation, Erwerbsformen und Geschlechterarrangements, Arbeitsrecht, Interessenregulierung, Arbeitsorganisation, Arbeitsidentität). Als Orientierungspunkte gelten dabei die skizzierten Leithypothesen und die Leitbegriffe „Grenzen der Entgrenzung“, „Autonomie“ und „Bindung“.

Trifft die Grundannahme zu, dass es sich bei dem Bereich der Neuen Medien und der Kulturindustrie insofern um einen „Trendsektor“ handelt, als sich dort allgemeine Entwicklungstendenzen besonders früh und besonders deutlich abzeichnen, so dürfte das skizzierte Forschungsvorhaben durchaus von allgemeinerem Interesse sein. Zwar sollte man gegenüber arbeitsmarktpolitischen „Trends“ und Prognosen stets misstrauisch bleiben, weil die konkrete künftige Gestalt der Arbeitswelt von unvorhersehbaren ökonomischen, politischen und sozialen Veränderungen mitbeeinflusst wird. Der Blick auf einen „Trendsektor“ mag aber dennoch lehren, wo die Entgrenzung von Arbeit bereits in der Vergangen-



heit an Grenzen gestoßen ist und aktuell an Grenzen stößt - und wo im Interesse der Beteiligten künftig Eingriffe und neue Grenzziehungen zu fordern sind.

## Literatur

- Auth, D. (2002): Wandel im Schnecken tempo. Arbeitszeitpolitik und Geschlechtergleichheit im deutschen Wohlfahrtsstaat. Opladen.
- Bielenski, H. (1998): Enttäuschte Hoffnungen, enttäuschte Befürchtungen. In: Keller, B.; Seifert, H. (Hrsg.): Deregulierung am Arbeitsmarkt. Hamburg, S. 56-70.
- Bosch, G. (2001): Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. In: WSI-Mitteilungen, 54 (4), S. 219-230.
- Castells, M. (1996): The Rise of the Network Society. (The Information Age, Vol. I.) Cambridge/Oxford.
- Döhl, V.; Kratzer, N.; Sauer, D. (2000): Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit - neue Anforderungen an Arbeitspolitik. In: WSI-Mitteilungen, 53 (1), S. 5-17.
- Dörre, K. (2002): Kampf um Beteiligung ... Opladen.
- Doogan, K. (2001): Insecurity and Long-term Employment. In: Work, Employment & Society 15 (3), S. 419-441.
- GfA (2000): „Die Zukunft der Arbeit erforschen“. Ein Memorandum der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft zum Strukturwandel der Arbeit. Dortmund.
- Grey, C.; Carsten, C. (2001): Trust, Control and Post-bureaucracy. In: Organizational Studies, 22 (2), S. 229-250.
- Kocyba, H. (2000): Jenseits von Taylor und Schumpeter: Innovation und Arbeit in der „Wissensgesellschaft“. In: ISF u. a. (Hg.): Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 2000. Berlin, S. 25-58.
- Mayer-Ahuja, N. (2002): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung (1973-1998), Dissertationsschrift, eingereicht an der Universität Göttingen (im Erscheinen).
- Moldaschl, M.; Voß, G.G. (Hg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit ... München und Mering.
- Ó Riain, S. (2000): Net-Working for a Living: Irish Software Developers in the Global Workplace. In: Burawoy, M. et al.: Global Ethnography. Berkeley etc. S. 175-202.
- Perlow, L.A. (1998): Boundary Control: The Social Ordering of Work and Family Time in a High-tech Corporation. In: Administrative Science Quarterly, 43, S. 328-357.
- PROKLA-Redaktion (2001): New Economy - neuer Kapitalismus? In: PROKLA 122, S. 2-6.
- Schumann, M. (2001): Kritische Industriesoziologie – theoretische Anknüpfungspunkte, exemplarische Befunde, neue Aufgaben. In: Hannoversche Schriften 4, Frankfurt/M., S. 95 ff.
- Seifert, M.; Pawlowsky, P. (1998): Innerbetriebliches Vertrauen als Verbreitungsgrenze atypischer Beschäftigungsformen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31 (3), S. 599-611.
- Voß, G. G.; Pongratz, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50 (1): 131-158.
- Voß, G. G. (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31 (3), S. 473-487.
- Willke, H. (1998): Organisierte Wissensarbeit. In: Zeitschrift für Soziologie, 27 (3), S. 161-177.
- Wolf, Harald (1994): Rationalisierung und Partizipation. In: Leviathan, 22 (2), S. 243-259.