

Arbeit im Wandel und in gesellschaftlicher Diskussion

Stefan Groth, Sarah May und Johannes Mücke

In der Arbeitswelt der Gegenwart finden sich vielfältige Phänomene der Vernetzung und Entgrenzung, der Flexibilisierung und Prekarisierung. Beispiele sind etwa Zeitarbeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Logistikarbeit oder die Anstellungen jüngerer Professionals in der UNO, deren Verstetigung auch von Alter, Geschlecht oder Nationalität abhängt – Arbeitsformen also, die nicht dem »Normalarbeitsverhältnis« entsprechen. Auch die Arbeitsbedingungen ändern sich: Angestellte arbeiten in Großraumbüros, im Home-Office oder in Co-Working-Spaces; SoftwareentwicklerInnen kooperieren im Digitalen und organisieren ihre Arbeit mit »agilen Methoden« wie *Scrum* oder *Kanban*. Eine Vielzahl an Berufen sieht sich starken Veränderungen ausgesetzt: Die wachsende Nachfrage nach hoch spezialisierten Berufen steht den von Streichung bedrohten Tätigkeiten und Phänomenen des Deskillings gegenüber; neben dem Wunsch nach Selbstverwirklichung und der Bereitschaft zu räumlich und zeitlich flexibler Arbeit zeigen sich gleichzeitig der die Angst vor wirtschaftlicher Not und der Wunsch nach sozial gesicherten Arbeitsgefügen. »Arbeit« befindet sich derzeit in breiter gesellschaftlicher Verhandlung, insbesondere mit Blick auf sich verändernde Modalitäten der Arbeit im Zusammenhang mit Digitalisierungs- und Flexibilisierungsprozessen: Debatten über Mindestlohn, 5-Stunden-Tag, bedingungsloses Grundeinkommen, Rente mit 70, Robotisierung oder Industrie bzw. Arbeit 4.0 verweisen auf komplexe Verhandlungsfelder.

Zur gesellschaftlichen und historischen Verortung dieser Themen kann die europäisch-ethnologische Forschung wertvolle empirische Perspektiven beisteuern, zeigen sich abseits der allgegenwärtigen und schillernden Diskussionen zur Zukunft der Arbeit doch heute schon tiefgreifende Wandlungsprozesse in der alltäglichen Arbeitswelt. Auf diese fokussieren die Beiträge dieses Bandes, der die Ergebnisse der 14. Arbeitstagung der Kommission Arbeitskulturen in der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde (dgv) fasst.

Ziel der Tagung, die unter dem Titel »Vernetzt, entgrenzt, prekär?« im September 2018 in Zürich und Winterthur stattfand, war es, über eine bewusst weit gefasste Ausschreibung die gegenwärtig im Fach behandelten Themen im Bereich »Arbeitskulturen« einzufangen. Dass der Band nicht sämtliche Themenfelder der ethnografischen Arbeitsforschung abbildet, ist selbsterklärend. Gerade aber im Verbund mit den zurückliegenden Arbeitstagungen zeigen sich bestimmte thematische Schwerpunkte. Die Anknüpfung an bestehende Themen im Feld der Arbeitskulturenforschung war – gerade vor dem Hintergrund der Kommissionsjubiläen 2018 und 2019¹ – das zweite wesentliche Ziel der Tagung. Fokussiert dieser Beitrag also Arbeit im Wandel und in gesellschaftlicher Diskussion, so arbeitet er anhand der Tagungsbeiträge aktuelle Forschungsinteressen des Faches heraus und reflektiert gleichzeitig die thematischen Entwicklungen der Kommission Arbeiterkultur respektive Arbeitskulturen.

Ethnografische Arbeitskulturenforschung

Während das Thema Arbeit immer wieder in Arbeiten der Volkskunde auftauchte und sogar 1965 Thema des zweiten dgv-Kongresses war, formierte sich ein thematischer »Arbeitskreis« erst 1979 während des Kieler dgv-Kongresses und fand sofort breites Interesse (Scharfe 1979: 48).² Interessant ist der Zeitpunkt der Kommissionsgründung in den späten 1970er-Jahren – die Arbeiterkultur, mit einem »weiten« Kulturbegriff allgemein verstanden als »Kultur und Lebensweise der Arbeiter« (ebd.), war durch den Strukturwandel zumindest in Westdeutschland im Verschwinden begriffen. Gleichzeitig war ein »Boom« von Geschichtswerkstätten, Arbeits- und Industriemuseen und auch eine Offenheit der Volkskunde für die Themen der Sozial- und

1 1979: Gründung der Kommission Arbeiterkultur in der dgv, 1998 Umbenennung in Kommission für Arbeitskulturenforschung (siehe folgender Abschnitt).

2 Die zusammenfassende Darstellung folgt eigenen Recherchen und Assion/Warneken 2001. Die Tagungsbände der Kommission finden sich jeweils mit Inhaltsverzeichnis und Einleitung zusammengefasst unter: <http://www.dgv-arbeitskulturen.de/publikationen>, 1.10.2018. Themenfelder dieser Bände sind etwa Protestkultur, Arbeiterwohnungen, politische Organisation und andere Lebensstil-, Habitus- und weitere soziokulturelle Aspekte der Arbeiterkultur. Zur Umbenennung der Kommission siehe Götz/Wittel 2000; Beck 1999.

Wirtschaftsgeschichte zu beobachten, sodass die Gründung der Kommission »Arbeiterkultur« sich auch einem interdisziplinär abgesicherten Forschungsinteresse verdankt und »in der Luft lag«. Die Kommission machte sich zum Ziel, den Beitrag der »anderen Kultur«, das heisst der unterbürgerlichen Schichten, zurückgehend bis in die Mitte des 19. Jahrhunderts, zur Gesamtkultur zu erforschen und sichtbar zu machen. Inspiriert war dieser Ansatz von der britischen Sozialgeschichte bzw. den Cultural Studies, verbunden zum Beispiel mit den Namen Edward P. Thompson oder Raymond Williams, die im Fach damals zunehmend wahrgenommen wurden.

Noch in den 1960er Jahren dominierte die bäuerliche Arbeit in den Forschungsarbeiten des Fachs, wie etwa die Beiträge beim zweiten Volkskundekongress 1965 in Marburg zeigten (Heilfurth 1967). Die Rezeption der Cultural Studies mit ihrem Credo »culture is ordinary« (Raymond Williams) im Fach in den 1970er Jahren (Lindner 2002: 70ff.) ermöglichte die Öffnung des Fachs auch für die nicht-bäuerliche Arbeit und Kultur und reflektierte damit den Abschied der Volkskunde vom Volksleben und die zunehmende paradigmatische Hinwendung zu Themen der Alltagskultur. Mit dem Verschwinden der Arbeiterkultur verlor die soeben gegründete Kommission allerdings ihren Forschungsgegenstand. Vollends sichtbar wurde dieser Prozess mit dem Zusammenbruch des Sozialismus und der damit verbundenen rasanten Deindustrialisierung in Ostdeutschland: Nun wurde auch die theoretische Grundlegung der Arbeiterkulturforschung obsolet, denn linke Gesellschaftstheorien, auf die sich der Forschungsgegenstand berufen konnte, galten nun als desavouiert (Assion/Warneken 2001).

Die Arbeiterkulturforschung begann, die Arbeit selbst in den Blick zu nehmen, unabhängig davon, ob es sich um ArbeiterInnen oder Angestellte, um Erwerbsarbeit oder nicht-bezahlte Arbeitsformen wie Familienarbeit oder Subsistenzarbeit handelte. Mit der Emanzipation vom Paradigma der männlichen Berufsarbeit (implizit mit dem Begriff »Normalarbeitsverhältnis« gefasst) öffnete sich die Forschung zeitgleich für ethnografische Methoden. Auf dem 9. Arbeitstreffen 1998 in München beschloss die Kommission ihre Umbenennung in »Arbeitskulturenforschung« (Götz 1998). Die Umbenennung signalisierte die Verschiebung des thematischen Fokus von der eher historisch ausgerichteten Erforschung der Arbeiterkultur zur ethnografischen Erforschung der Arbeit in der Gegenwart. Im Forschungsinteresse standen nun Unternehmenskulturen, Arbeitsmigration, aber auch die Arbeit von Selbstständigen, die Informatisierung der Arbeit, Haushaltsdienstleistungen und Care-Arbeit – generell die Subjektivierungs-, Mobilisierungs-

Entgrenzungs- und Flexibilisierungsprozesse von Arbeit. Die historische Dimensionierung gegenwärtiger Phänomene bleibt dabei weiterhin zentraler Bestandteil der Arbeitskulturforschung, da die Veränderungen erst über den Rückbezug auf historische Verlaufsformen analysierbar werden und als temporäre Erscheinungen längerer Entwicklungen verstanden werden müssen. Entsprechend versteht sich auch dieser Band, der den Wandel der Arbeit und die gesellschaftlichen Debatten darüber ethnografisch in den Blick nimmt, als Beitrag zu einer Kulturanalyse der Gegenwart in ihrer historischen Gewordenheit.

Vernetzt, entgrenzt, prekär: zu den Beiträgen dieses Bandes

Vernetzung, Entgrenzung, und Prekarisierung sind allgegenwärtige Schlagworte im Kontext der Arbeitskulturforschung. Sie bezeichnen Gemeinlagen, die sich überschneiden, nicht nur das Arbeiten, sondern unterschiedliche Ebenen des Alltags betreffen. Die Tagung nahm diese Themen bewusst zuspitzend und stellvertretend für weitere Transformationsprozesse in der Gegenwart in den Titel. Dezidiert fragte sie nach der Perspektive von AlltagsakteurInnen auf die Veränderungen von Arbeit und nach den gesellschaftlichen Verhandlungen von Prozessen des Wandels: Welche gegenwärtigen Veränderungen von Arbeitsprozessen und damit zusammenhängende soziale und institutionelle Implikationen lassen sich beobachten? Wie deuten und gestalten AkteurInnen Subjektivierungs-, Flexibilisierungs-, Prekarisierungsprozesse? Welchen Einfluss haben dabei Prozesse der Digitalisierung und Liberalisierung beispielsweise auf Landwirtschaft, gewerbliche Arbeit, Leiharbeit oder Handwerk?

Einen Schwerpunkt bildeten die Fragen nach Leitbildern und Zukunftsszenarien, etwa danach, welche Berufsbilder verschwinden bzw. entstehen und in welchen gesellschaftlichen Paradigmen und Unternehmenskulturen (Arbeitskraftunternehmer, Projektmanager & Co.) sich diese Prozesse spiegeln: Welche ethnografisch zu greifenden euphorischen und skeptischen Zukunftsentwürfe gibt es für die Arbeit, ihre Regulierung und Besteuerung? Mit welchen normativen Diskussionen über Motivationen, Gleichheit oder Gerechtigkeit sind diese Entwicklungen verbunden? Wie lassen sie sich empirisch fassen, wie kulturanalytisch deuten?

Zentral gedacht wurden hierbei Herausforderungen der methodischen Erarbeitung und (musealen) Darstellung: Neben inhaltlichen Themen fokussierte die Tagung methodische Neuausrichtungen und fragte, wie sich beispielsweise Diskussionen über Digitalisierung und Industrie 4.0 untersuchen lassen und welche methodischen Herausforderungen an eine empirische Kulturwissenschaft damit verbunden sind.

Musealisierung und Historisierung von Arbeit im Wandel

Die Tagung suchte die transdisziplinäre Perspektive und fragte bewusst nach Darstellungsformen: Welche Beispiele für aktuelle Ausstellungen und Vermittlungsaktivitäten gibt es zum Thema und welche Schwerpunkte haben sie? Welche Kooperationsformen und -partnerschaften zeigen sich? Welche Disziplinen und Praxisfelder haben ein Interesse daran, gegenwärtigen Wandel in der Arbeitswelt zu untersuchen? Inwiefern kann die Empirische Kulturwissenschaft eine vermittelnde, kritische und auch gestaltende Rolle bei der Vermittlungsarbeit spielen?

Zwei Beiträge dieses Bandes stellen Museumsprojekte und damit historische Perspektiven auf die Arbeit ins Zentrum ihrer Untersuchungen. Simone Egger berichtet über das von ihr maßgeblich mitgestaltete Museum Wattens in Tirol. Das partizipative Museumsprojekt erzählt auf der Basis von Objekten, Archivalien und Gesprächen die lokale Geschichte der Arbeit. Das Museum und die Angebote des gesamten Hauses wurden in den vergangenen Jahren neu aufgestellt, was einmal mehr die auf die gesellschaftliche Relevanz der Transformationsprozesse der Arbeit hinweist. Der Beitrag von Nathalie Feldmann, Ophelia Gartze, Katharina Löw, Catharina Rische und Tim Schaffarczyk beschreibt ein Ausstellungsprojekt in Waldenbuch und Freiburg, das auf ein gemeinsames Studienprojekt der empirisch-kulturwissenschaftlichen Institute in Freiburg und Tübingen zurückgeht. An Hand von Archivalien aus volkskundlichen Sammlungen in Baden-Württemberg erforschten die Studierenden, wie Arbeit – *avant la lettre* – in volkskundlichen Sammlungen repräsentiert ist, und gingen der Frage nach, wie Objekte durch Kontextualisierungsstrategien über historische Alltage erzählen können.

Prekär und flexibel: Arbeitsverhältnisse im Wandel³

Unter Prekarisierung wird generell die Zunahme unsicherer Beschäftigungsverhältnisse sowie die Auflösung von Standards wie etwa der sozialversicherungspflichtigen »normalen« Vollzeitanstellung verstanden. Zumindest für die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts galt letztere als »Standard« für die männliche Bevölkerung in vielen Ländern des »globalen Nordens«. Vermehrt sind allerdings »atypische« Beschäftigungsverhältnisse anzutreffen, insbesondere im Niedriglohnsektor, dessen enorme Ausweitung seit den 2000er-Jahren durch umfassende wirtschaftliche Veränderungen und politische Reformprozesse vorangetrieben und ermöglicht wurde. Effekte dieser veränderten Organisationsformen beschreiben in diesem Band Clément Barbier und Cécile Cuny für die Logistikbranche: In einem deutsch-französischen Vergleich kontrastieren sie sowohl die Rahmenbedingungen der Arbeit in Lagerhallen wie auch die subjektiven Deutungen von ArbeiterInnen, welche die Erwartungen an ihre Arbeitsverhältnisse und auch die Verständnisse ihrer Arbeitsmodalitäten reflektieren. Diese Gegenüberstellung macht unter anderem deutlich, wie verschieden ein »prekäres« und »flexibles« Arbeitsverhältnis gedacht wird: als Wechsel zwischen Arbeitslosigkeit und begrenzten Arbeitsverhältnissen, als Kontrast zu stabilen, das heisst festen und unbefristeten Arbeitsverhältnissen, als selbstbestimmte Wahl oder als Not-situation.

Prekarisierung und Flexibilisierung sind nicht zwingend miteinander verbundene Phänomene. So muss eine Prekarisierung von Arbeit etwa nicht auch mit einer Flexibilisierung einhergehen. Die Arbeitsmodalitäten können so in vielen Punkten einem Normalarbeitsverhältnis entsprechen, mit Blick auf Entlohnung und Arbeitsplatzsicherheit davon aber abweichen. Ebenso sind Berufsbilder, die prinzipiell eher mit einem klassischen Arbeitsverhältnis einhergehen, nicht von Entwicklungen der Entgrenzung von Arbeit und Freizeit oder der Immaterialisierung von Arbeit ausgenommen. So zeigt der Beitrag von Lina Franken, wie der Lehrerberuf mit Entgrenzungsprozessen einhergeht. Franken zeigt auf, wie LehrerInnen im Rahmen einer stark abgesicherten Beschäftigung unterschiedlich mit Anforderungen umgehen, und dabei über das Maß an Entgrenzung wie auch über ihr kreatives Engagement im Beruf selbst entscheiden. Dass die im Zuge des Wandels von Arbeit diskutierten Veränderungsprozesse auch von den Beschäftigten

³ Teile der folgenden Ausführungen folgen der Darstellung in Groth/Müske 2019.

selbst eingefordert werden zeigt der Beitrag von Stefan Groth am Beispiel von Debatten über die »Work-Life-Balance«. Modelle wie Teilzeit, Gleitzeit oder Home-Office-Arrangements werden in diesem Kontext auf der einen Seite als Anforderung formuliert, dass ArbeitnehmerInnen mit Beanspruchungen des Berufslebens »gut« umgehen; auf der anderen Seite werden sie auch als Versprechen verstanden, ein »glücklicheres« und »ausgeglicheneres« Leben zu führen. In diesem Spannungsfeld bewegt sich auch der Beitrag von Inga Wilke: Sie thematisiert Muße-Kurse, in denen TeilnehmerInnen sich mit Entspannungstechniken auseinandersetzen, um Überforderungserscheinungen im Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit zu begegnen. Dabei nehmen die AkteurInnen verschiedene Abgrenzungen zwischen Muße, Freizeit und Arbeit vor, wie die Ethnografie zeigt.

Die Forschungen zeigen die Komplexität und Vielschichtigkeit der diskutierten Konzepte auf, die sich nicht auf vereinfachende Prozessbeschreibungen oder Entwicklungen reduzieren lassen. Entsprechend macht der Beitrag von Linda M. Mülli in diesem Band deutlich, dass eine zunehmende Prekarisierung nicht nur auf gesellschaftlich schwache Gruppen, sondern ebenso auf privilegierte Akteure zutreffen kann: So nehmen junge ArbeitnehmerInnen in den Vereinten Nationen prekäre Beschäftigungen in Kauf, in der Hoffnung einen gut bezahlten Beruf in der internationalen Organisation zu erreichen. Durch diese Form privilegierter Prekarisierung, die viele NGO-Expatriate-Tätigkeiten kennzeichnen, sind diese Berufe von vornherein nur für Gruppen mit hohem sozio-ökonomischen Kapital zugänglich.

Der Wandel der Arbeitswelt lässt sich mit dem Konzept des »Postfordismus« beschreiben: Im Gegensatz zum früheren Arbeitsparadigma des »Fordismus« (vgl. einführend Götz 2015; Seifert 2004) tritt an die Stelle von Kontrolle und Zwang, versinnbildlicht im Leitbild der Fließarbeit, bei der zunehmend immateriellen Arbeit die selbstständige Arbeitsorganisation (Subjektivierung von Arbeit).⁴ Insbesondere arbeitssoziologische Studien und die ethnografische Arbeitskulturenforschung haben zu diesen Themen zahlreiche empirische Untersuchungen vorgelegt, etwa zur Veränderung der Arbeit von Angestellten in Unternehmen und Behörden, in der Kreativ- und Wissensarbeit.⁵ Dass Unternehmen die Arbeit ihrer Angestellten statt per Anweisung über abstraktere Zielvereinbarungen steuern, ist ein jüngerer

4 Vgl. mit weiteren Nachweisen zum Beispiel Schönberger 2004; Kleemann/Matuschek/Voß 1999.

5 Zum Beispiel Voß/Pongratz 1997; Seifert/Götz/Huber 2007; Herlyn u.a. 2009; Götz u.a. 2010; Koch/Warneken 2012a; Seifert 2014.

Phänomen und deutet auf einen »neuen Geist des Kapitalismus« (Boltanski/Chiapello 2007) hin, der auch diskursiv in der Managementliteratur nachweisbar ist. Michael Maile untersucht in seinem Beitrag zu diesem Band die Praktiken und Inhalte des »Change Management«. Insbesondere geht es ihm um die Perspektive der Führungskräfte, ihre Gestaltung von Veränderungsprozessen und das Spannungsverhältnis zwischen eigenem Veränderungswillen und den Vorstellungen der betroffenen MitarbeiterInnen.

Begleitet und überhaupt ermöglicht wird der neue Geist durch umfassende Technisierungsprozesse, die zum Beispiel in der Logistikarbeit enorme Effizienzsteigerungen ermöglicht haben, wodurch standardisierte Arbeit zunehmend unter Druck gerät, während komplexe Problemlösungskompetenzen an Bedeutung gewinnen.⁶ Der vergleichende Beitrag von Cuny und Barbier zu LogistikarbeiterInnen in Frankreich und Deutschland zeigt in diesem Zusammenhang auf, wie wichtig es ist, auch die subjektive Deutung von Arbeitsverhältnissen in den Blick zu nehmen. Erst so werden spezifische und situierte Umgangsweisen mit Entwicklungen und Anforderungen analysierbar, die individuell ganz unterschiedlich ausfallen können.

Vernetzt: Wissensarbeit und kognitiver Kapitalismus

Der Bedeutungszuwachs, der Wissen und Kreativität in einer zunehmend informatisierten Arbeitswelt in vielfältigen Formen und in unterschiedlichen Bereichen zukommt, wird aus unterschiedlichen Forschungsrichtungen mit dem Konzept des »kognitiven Kapitalismus« gefasst (Moulier-Boutang 2012). Dieser übergreifende Begriff beschreibt Prozesse, in denen sich die Modalitäten der Arbeitsorganisation, aber grundlegender auch Subjektivierungsformen verändern und Wissen in seinen unterschiedlichen Formen zu einer maßgebenden Ressource wird.⁷ Gertraud Koch und Bernd Jürgen Warneken formulieren hierzu, dass »in Gesellschaften, die sich selbst in der Transition zu Wissensgesellschaften begreifen, [...] Wissen als wesentliche Ressource [gilt], die Wohlstand, Entwicklung und nachhaltig produktive Arbeit sichern hilft« (Koch/Warneken 2012b, 11). Wissen ist aus einer kultur-anthropologischen Perspektive kein genuin neuer Produktivfaktor, sondern

6 Vgl. zur Flexibilisierung und Prekarisierung von gewerblicher Logistikarbeit zum Beispiel Müske 2009; zur kreativen Problemlösungskompetenz vgl. Blutner/Cramer/Haertel 2006.

7 Vgl. einführend Lorey/Neundlinger 2012.

stellt eher einen neuen Blick auf Arbeit und Organisationsformen der Arbeit dar. Der prinzipiellen Unbegrenztheit der Ressource Wissen steht ihre doppelte Gebundenheit gegenüber: Wissen wird durch Arbeit erzeugt und bedarf der Trägerschaft durch Menschen (oder Speichermedien). Gebunden ist es durch seinen »prozessualen und praxisbezogenen« Charakter wie auch durch die Tatsache, dass es als »implizit vorhandene Ressource« in vielen Fällen nicht kodifiziert ist (ebd.).⁸

Entgegen der These einer starken Kodifizierung von Wissen und einer Entkopplung von Individuen in Debatten um den kognitiven Kapitalismus machen Ansätze der Arbeitskulturenforschung deutlich, dass die soziokulturelle Eingebettetheit von Wissen ein wichtiger Aspekt in der Generierung von und im Umgang mit Wissen bleibt.⁹ Dies ist auch für die unter dem Stichwort der Arbeit 4.0 diskutierten Entwicklungen ein wesentlicher Punkt, da die Vermittlung sowie der produktive Einsatz von Wissen immer auch kostenintensives Verständigungshandeln erfordern, bei dem ebenso sozio-technische Dimensionen berücksichtigt werden müssen. Der Beitrag von Roman Tischberger im vorliegenden Band zeigt auf, wie SoftwareprogrammierInnen mit Fehlern umgehen und wie dabei sowohl individuelle Interpretationen, die Möglichkeiten und Funktionsweisen von Software wie auch die betriebliche Arbeitsorganisation als »Unternehmenskultur« und die Adaption ko-laborativer Methoden als Faktoren zu berücksichtigen sind. Der Begriff des »Wissensmanagements« steht in diesem Zusammenhang exemplarisch für die koordinativen Herausforderungen, die mit der Ressource Wissen einhergehen. Die Koordination »geteilten und auf mehrere verteilten Wissens« (Beck 2012, 27) und die »Implizitheit von Koordinations-Wissen« (Koch/Warneken 2012b, 12) wird dadurch begrenzt, dass die Kooperation über Wissen als Ressource ebenso an Akteure und Körper gebunden ist und praktisches Wissen und Tätigkeitswissen darstellt. Deutlich macht dies insbesondere die interdisziplinäre Studie von Dorothee Hemme und Ann-Kathrin Blankenberg, die beschreiben, dass erfahrungsbasiertes Können in handwerklichen Arbeitsfeldern nicht nur für technische Innovation, sondern ebenso für individuelles »Glück« als maßgeblich angesehen werden kann.

8 Stefan Beck spricht auch vom »Kollektiv-Index« des Wissens, das »an Akteure und deren Körper gebunden ist« (Beck 2012, 27).

9 Vgl. zur Wissensproduktion in der Volkskunde Davidovic u.a. 2009.

Ein Aspekt einer kulturwissenschaftlichen Annäherung an Arbeit und Wissen liegt in der Erforschung der soziokulturellen und damit auch normativen Einbettung von Wissenspraxen. Wer Zugang zu welchen Wissensbeständen erhält und mit wem Wissen geteilt wird – dies regulieren Wissensregime. Sie sind damit Teil von Machtprozessen, in denen Informationsasymmetrien zwischen verschiedenen Akteuren bestehen.¹⁰ Methodisch bedeutet dies, dass Wissen und die Praxen des Umgangs damit nicht vollständig durch Befragungen erschließbar sind und dass hier ethnografische Methoden und eine praxistheoretische Perspektive auf die Kooperation um Wissen eine Möglichkeit darstellen, um die darin enthaltenen Verweise auf soziale Ordnungen zu entschlüsseln und die unterschiedlichen Formen von Wissen, die für Arbeit relevant sind, in den Blick nehmen zu können: »kodifiziertes, kognitives und inkorporiertes, erfahrungsgesättigtes und situationsflexibles Wissen« (Koch/Warneken 2012b, 12; vgl. auch Niewöhner/Sørensen/Beck 2012). Entsprechend illustriert Judith Schmidt in ihrem Beitrag über Saisonarbeiter, wie Landwirte und ArbeiterInnen kalkulieren müssen und dabei auf solche unterschiedlichen Formen des Wissens zurückgreifen, um mit Risiken umzugehen – auf der einen Seite, um den zu erwirtschaftenden Ertrag einschätzen zu können, der mit klimatischen Bedingungen, Mindestlohnverordnungen und der Marktsituation zusammenhängt; auf der anderen Seite, um den zu erwartenden Lohn, Reise- und Aufenthaltskosten wie auch affektive Dimensionen der Abwesenheit von der Familie gegeneinander abwägen zu können.

Subjektivierung und Ästhetisierung von Arbeit

Der Umgang mit verschiedenen Formen des Wissens und die Notwendigkeit für ArbeitnehmerInnen, diese situativ und reflexiv zum Einsatz zu bringen und zu kombinieren, werden auch mit dem Begriff der Subjektivierung von Arbeit beschrieben. Im Zusammenhang der Entgrenzung und Flexibilisierung von Arbeit, in dem Wissen und damit andere Formen als körperliche Arbeit wichtig werden, bestehen für (postfordistische) ArbeitnehmerInnen größere Möglichkeiten, sich in ihrer Subjektivität in den Arbeitsprozess einzubringen. Dieser Wandlungsprozess, der auf verschiedene Weise in fast

10 Siehe auch den Artikel von Maile zu Transformationsprozessen in diesem Band.

allen Beiträgen dieses Bandes reflektiert wird, entspricht den Wertvorstellungen von ArbeitnehmerInnen und wird von ihnen mitgestaltet. Dies zeigt sich besonders in den Untersuchungen von Manfred Seifert und Monika Litscher. Seiferts Studie über die Werte von Professionals während Jobsuche und persönlichen Neuorientierungsprozessen entwirft verschiedene eher sicherheitsbedachte und ambitioniertere Idealtypen, die in ihren Wünschen und Erwartungen jedoch die ähnliche Vorstellung darüber teilen, dass Arbeit sinnerfüllt und qualitativ sein soll. Ähnliche Befunde zeigen sich in der Studie von Monika Litscher über die Einstellungen und Erfahrungen von liechtensteinischen jungen Erwachsenen zur Arbeitswelt. Auch sie streben nach dem Ideal einer sinnvollen und nützlichen Beschäftigung. Erstaunlicherweise gehen mit diesen eher progressiven Werten auch konservative Geschlechterbilder einher, und es bestehen zudem bei vielen Jugendlichen – immerhin fast 10 Prozent der 16- bis 25-Jährigen in Liechtenstein haben an der Onlinestudie teilgenommen – Zukunftsängste, wobei sich individuelle Aspekte der Arbeitssuche mit gesellschaftlichen Großprozessen, etwa der Umweltzerstörung, in den Bewertungen mischen.

Wird dem Individuum ermöglicht, individuellen Präferenzen zu folgen und individuelle Fähigkeiten zu nutzen, so wird Subjektivierung gleichzeitig auch als Anforderung formuliert, indem der umfassende Einsatz des Selbst in der Arbeit zur zwingenden Voraussetzung wird. Es reicht demnach nicht aus, Arbeitsaufträge nach Vorschrift zu erledigen, sondern es gilt, Prozesse der Arbeit selbst zu planen und zu optimieren. Dies zeigt exemplarisch Franken in diesem Band am Beispiel von LehrerInnen, die mit Anforderungen und Freiheiten ihres Berufes unterschiedlich umgehen. Diese Form der selbstverantwortlichen Arbeitsorganisation wird eher für Formen der Wissensarbeit als für die Fließarbeit angenommen, findet im Zuge von Subjektivierungsprozessen aber auch Einzug in einfachere Produktionsarbeiten wie zum Beispiel die Montage von Bilderrahmen (Götz 2010, 107–109).

Selbstorganisation, Selbstführung und Arbeit am Selbst werden damit zu zentralen Aufgaben von Arbeitskräften.¹¹ Wohlgemerkt unterliegen Arbeitsabläufe weiterhin der externen Kontrolle und Bewertung, die jedoch nicht länger nur die Erledigung klar konturierter Aufgaben, sondern die Bewälti-

11 An dieser Stelle sei angemerkt, dass die tatsächliche Durchsetzung solcher Formen der Arbeitsorganisation durchaus umstritten ist und dass sich vielfach eine diskursive Überbetonung feststellen lässt. Vgl. Thompson/Briken 2017. Zur gesellschaftlichen Bedeutung der «Wissensökonomie» vgl. Thompson/Harley 2012.

gung komplexer Aufgabenkonstellationen (»Zielvereinbarungen«) zum Gegenstand haben. Damit verbunden ist die Ausweitung von differenzierteren Kontrolltechniken und Evaluationsregimen aus dem Managementbereich auch auf andere Arbeitsbereiche. Das Kernproblem von Unternehmen, Arbeitszeit in Arbeitskraft (und damit potenzielle Wertschöpfung) zu transformieren, ist nicht mehr nur Organisationsaufgabe und verlagert sich auf die Beschäftigten, die dafür ihr kulturelles und soziales Kapital inwertsetzen. Der Umgang mit Unsicherheiten und Risiken als ursprüngliches Aufgabenfeld von Betriebsleitung und Management wird über Subjektivierungsprozesse zum Teil auf Arbeitskräfte übertragen, die zudem die an sie gestellten Anforderungen zu einem bestimmten Grad selbst antizipieren müssen (vgl. etwa Kleemann/Matuschek/Voß 1999; Schönberger 2004).¹² Die eigene Arbeitskraft unternehmerisch zu verwalten, zu kontrollieren und bestmöglich einzusetzen wird zur wichtigen Kompetenz und Ressource. Der Soziologe Ulrich Bröckling spricht hier vom »unternehmerischen Selbst« (Bröckling 2007), das als Konzept ebenso wie die Figur des »Arbeitskraftunternehmers« von Voß und Pongratz (1998) in der Arbeitskulturforschung aufgegriffen worden ist (vgl. etwa Amelang 2006; Roethl 2014).

Mit dem Fokus auf Subjektivierung ist eine stärkere Erforschung ästhetischer und kreativer Dimensionen von Arbeit verbunden. Die ursprüngliche Bindung von Kreativität an bestimmte Gruppen einer »creative class« (Florida 2002) weitet sich im weiteren Verlauf auf andere Bereiche der Arbeitswelt aus und resultiert zunehmend in der Anforderung, kreativ zu sein, Neues zu schaffen und Formen der Arbeit sowie Organisationsstrukturen schöpferisch zu optimieren, was von Andreas Reckwitz als »Kreativitätsdispositiv« verstanden wird (Reckwitz 2012). Die Aufforderung zur Kreativität zieht sich durch alle Berufsfelder und materialisiert sich in den »modernen« Büro- und Co-Working-Einrichtungen, die kreative Momente begünstigen sollen (vgl. zum Beispiel die Beiträge in Sutter/Flor 2017). In den gegenwärtigen Diskussionen über Transformationen von Arbeit und Ökonomie ist dieser Zwang zur Kreativität ein wichtiges Element, da erfolgreiche Anpassungsleistungen als Voraussetzung für die Bewältigung gegenwärtiger Herausforderungen gerahmt werden. Damit sind nicht nur die formale und organisatorische Gestaltung von Arbeit gemeint, sondern im Sinne einer

12 Die Übertragung von Verantwortung auf Arbeitskräfte reicht unterdessen prinzipiell weiter zurück. So lässt sich am Beispiel der Stahlindustrie um 1900 zeigen, wie der Umgang mit Sicherheitsvorschriften zwar betrieblich vorgegeben wird, aber zu großen Teilen als Eigenverantwortung von ArbeiterInnen konzipiert wird, vgl. Groth 2018.

»Ästhetisierung von Arbeit« auch affektive und ästhetische Momente von Arbeit.¹³ Hierzu leistet die Untersuchung von Hemme und Blankenberg einen relevanten Beitrag, die unterschiedliche disziplinäre Zugänge zusammenbringt, um am Beispiel des Handwerks emotionale Dimensionen des Glücks und des Stolzes empirisch greifbar zu machen und analysieren zu können. Auf Grundlage erster Ergebnisse des Projektes »Handwerkstolz.de« diskutieren die Autorinnen, wie das subjektive Wohlbefinden mit sozialen Aspekten handwerklicher Tätigkeit und mit den materiellen Resultaten der Arbeit im Zusammenhang steht.

Die Beiträge in diesem Band sind – quer zu diesen Perspektiven – thematisch angeordnet. Fünf Teile, die etwa den Tagungspansels entsprechen, behandeln die Forschungs- bzw. Alltagsbereiche Entgrenzung und Prekariisierung, Organisation von Arbeit, Arbeit im Museum, Muße, Balance und Glück sowie Erwartungen und Zukunft. Der Band möchte ein Beitrag zur Analyse gegenwärtiger Transformationsprozesse im Bereich des Arbeitens sein und die durchaus kritischen Fragen und Beobachtungen der Kommission Arbeiterkultur/Arbeitskulturen fortführen und perspektivisch erweitern. Die Beiträge reflektieren das Potenzial empirisch fundierter Kulturanalysen (gegenwärtiger) Arbeit als wesentlichen Teil alltäglichen Handelns und gesellschaftlicher Diskussion.

Dank

Ein Workshop und die anschließende Publikation der Beiträge sind ein Unterfangen, an dem viele Menschen und Institutionen mitwirken, die nicht im Inhaltsverzeichnis erscheinen. Wir danken sehr herzlich dem Institut für Sozialanthropologie und Empirische Kulturwissenschaft für die großzügige Förderung des Workshops, der Publikation und Bernhard Tschöfen für die einführenden Worte zu Beginn der Tagung. Thomas Hengartner (1960–2018) als Direktor des Collegium Helveticum unterstützte unsere Tagungs-idee von Anfang an; durch seinen unerwarteten Tod war es ihm nicht vergönnt, die Tagung miterleben. Christian Ritter führte die Kooperation mit dem Collegium fort. Ein weiterer Mitveranstalter war das Museum Schaffen

13 Zum Beispiel »sinnlich und emotional intensive Erfahrungen und Wahrnehmung«, »ästhetisches Wissen« und »Fähigkeiten der Selbst-Präsentation« sowie das »Selbstverhältnis der Arbeitenden«, vgl. Sutter/Flor/Schönberger 2017, 11.

in Winterthur. Dort durften wir das Museumspanel und das partizipative und performative Ausstellungsprojekt »Zeit. Zeugen. Arbeit. Ein Ausstellungsparcours« erleben, wofür wir Stefano Mengarelli und Andrea Keller danken. Ebenso danken wir Klaus Schönberger für sein Tagungsresümee. Nicht zuletzt möchten wir uns ganz besonders bei den Autorinnen und Autoren bedanken, die ihre Beiträge für die Publikation überarbeitet und für den Band zur Verfügung gestellt haben.

Literatur

- Amelang, Katrin: 3, 2, 1 ... selbstständig? Inkonsistente Autonomien in Arbeits- und Lebensentwürfen mit eBay. In: *kommunikation@gesellschaft* 7 (2006): 1–21.
- Assion, Peter/Warneken, Bernd Jürgen: Arbeiterforschung. In: Brednich, Rolf W. (Hg.): *Grundriß der Volkskunde. Einführung in die Forschungsfelder der Europäischen Ethnologie*. Berlin 2001: 255–289.
- Beck, Stefan: Ethnographische Arbeits- und Organisationsforschung. Tagungsbericht. In: *Zeitschrift für Volkskunde* 95/2 (1999): 265–268.
- Beck, Stefan: Anmerkungen zu materiell-diskursiven Umwelten der Wissensarbeit. In: Koch, Gertraud/Warneken, Bernd Jürgen (Hg.): *Wissensarbeit und Arbeitswissen. Zur Ethnografie des kognitiven Kapitalismus*. Frankfurt a.M. 2012: 27–39.
- Blutner, Doris/Cramer, Stephan/Haertel, Tobias: Der Mensch in der Logistik: Planer, Operateur und Problemlöser. In: TU Dortmund, Fachgebiet Techniksoziologie (Hg.): *Soziologische Arbeitspapiere* 13. Dortmund 2006, Online: <http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/10966>, 15.10.2018.
- Boltanski, Luc/Chiapello, Eve: *The New Spirit of Capitalism*. London 2007.
- Bröckling, Ulrich: *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt a. M. 2007.
- Davidovic, Antonia/Fenske, Michaela/Keller-Drescher, Lioba (Hg.): *Volkskundliches Wissen. Akteure und Praktiken*. Münster 2009.
- Florida, Richard: *The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure and Everyday Life*. New York 2002.
- Götz, Irene: Von der »Arbeiterkulturforschung« zur Erforschung von »Arbeitskulturen«. In: *dgv Informationen* 107/2 (Juni 1998): 5–6.
- Götz, Irene: Ethnografien der Nähe – Anmerkungen zum methodologischen Potenzial neuerer arbeitsethnografischer Forschungen der Europäischen Ethnologie. In: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 3/1 (2010): 101–117.

- Götz, Irene: Fordismus und Postfordismus als Leitvokabeln gesellschaftlichen Wandels. Zur Begriffsbildung in der sozial- und kulturwissenschaftlichen Arbeitsforschung. In: Dies. u.a. (Hg.): Europäische Ethnologie in München. Ein kulturwissenschaftlicher Reader. Münster 2015: 25–52.
- Götz, Irene/Wittel, Andreas: Ethnographische Arbeitsforschung – zur Einführung. In: Dies. (Hg.): Arbeitskulturen im Umbruch. Zur Ethnografie von Arbeit und Organisation. Münster 2000: 7–15.
- Götz, Irene/Lehnert, Katrin/Lemberger, Barbara/Schondelmayer, Sanna (Hg.): Mobilität und Mobilisierung: Arbeit im soziokulturellen, ökonomischen und politischen Wandel. Frankfurt a. M. 2010.
- Groth, Stefan: »Kein sichereres Mittel existiert zur Abwehr von allem Lumpengesindel« Zur Entwicklung von Sicherheits- und Kontrollkonstellationen um 1900. In: Schwell, Alexandra/Eisch-Angus, Katharina (Hg.): Der Alltag der (Un)Sicherheit. Kulturwissenschaftlich-ethnographische Perspektiven auf die Sicherheitsgesellschaft. Berlin 2018: 36–63.
- Groth, Stefan/Müske, Johannes: Arbeit 4.0? Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf Arbeit im Wandel. In: AugenBlick. Konstanzer Hefte zur Medienwissenschaft 73 (2019): 11–20.
- Heilfurth, Gerhard (Hg.): Arbeit und Volksleben. Deutscher Volkskundekongreß 1965 in Marburg. Göttingen 1967.
- Herlyn, Gerrit/Müske, Johannes/Schönberger, Klaus/Sutter, Ove (Hg.): Arbeit und Nicht-Arbeit: Entgrenzungen und Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen. München und Mering 2009.
- Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, G. Günter: Zur Subjektivierung von Arbeit (Papers des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, 99-512). Berlin 1999.
- Koch, Gertraud/Warneken, Bernd Jürgen (Hg.): Wissensarbeit und Arbeitswissen: Zur Ethnografie des kognitiven Kapitalismus. Frankfurt a.M. 2012a.
- Koch, Gertraud/Warneken, Bernd Jürgen: Wissensarbeit und Arbeitswissen: Zur Ethnografie des kognitiven Kapitalismus. In: Dies. (Hg.): Wissensarbeit und Arbeitswissen. Zur Ethnografie des kognitiven Kapitalismus. Frankfurt a.M. 2012b: 11–26.
- Lindner, Rolf: Konjunktur und Krise des Kulturkonzepts. In: Musner, Lutz/Wunberg, Gotthart (Hg.): Kulturwissenschaften. Forschung – Praxis – Positionen. Wien 2002: 69–87.
- Lorey, Isabell/Neundlinger, Klaus: Kognitiver Kapitalismus. Von der Ökonomie zur Ökonomie des Wissens. Einleitung. In: Dies. (Hg.): Kognitiver Kapitalismus. Wien 2012: 7–55.
- Moulier-Boutang, Yann: Cognitive Capitalism. London 2012.
- Müske, Johannes: Flexibilisierung als Entgrenzung: Technisierungsprozesse und die Veränderung von gewerblicher Arbeit. In: Herlyn, Gerrit u.a. (Hg.): Arbeit und Nicht-Arbeit. Entgrenzungen und Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen. München und Mering 2009: 51–66.

- Niewöhner, Jörg/Sørensen, Estrid/Beck, Stefan: Einleitung. Science and Technology Studies – Wissenschafts- und Technikforschung aus sozial- und kulturanthropologischer Perspektive. In: Dies. (Hg.): Science and Technology Studies. Eine sozialanthropologische Einführung. Bielefeld 2012: 9–48.
- Reckwitz, Andreas: Die Erfindung der Kreativität. Frankfurt a. M. 2012.
- Roethl, Martina: »Wir müssen immer versuchen, der Vermieterin die Arbeit zu erleichtern«. Subjektivierungsprozesse, Arbeit, touristische Dienstleistungs-Praktiken. Das Beispiel Privatvermietung Tirol. In: Seifert, Manfred (Hg.): Die mentale Seite der Ökonomie. Gefühl und Empathie im Arbeitsleben. Dresden 2014: 91–107.
- Scharfe, Martin: Neu gegründet: Arbeitskreis »Arbeiterkultur« in der DGV. In: dgv Informationen, 88/3 (Juli 1979): 48.
- Schönberger, Klaus: »Ab Montag wird nicht mehr gearbeitet!« Selbstverwertung und Selbstkontrolle im Prozess der Subjektivierung von Arbeit. In: Hirschfelder, Gunther/Huber, Birgit (Hg.): Die Virtualisierung der Arbeit. Zur Ethnographie neuer Arbeits- und Organisationsformen. Frankfurt a. M. 2004: 239–266.
- Seifert, Manfred: Arbeitswelten im Wandel: Zur Ethnographie der Arbeitsbedingungen und Arbeitsauffassungen. In: Rheinisch-Westfälische Zeitschrift für Volkskunde 49/1 (2004): 57–94.
- Seifert, Manfred (Hg.): Die mentale Seite der Ökonomie: Gefühl und Empathie im Arbeitsleben. Dresden 2014.
- Seifert, Manfred/Götz, Irene/Huber, Birgit (Hg.): Flexible Biografien? Horizonte und Brüche im Arbeitsleben der Gegenwart. Frankfurt a. M. 2007.
- Sutter, Ove/Flor, Valeska (Hg.): Ästhetisierung der Arbeit. Kulturanalysen des kognitiven Kapitalismus. Münster 2017.
- Sutter, Ove/Flor, Valeska/Schönberger, Klaus: Ästhetisierung der Arbeit. Eine Einleitung und ein Plädoyer für die Überwindung der Dichotomisierung von »Sozialkritik« und »Künstlerkritik«. In: Sutter, Ove/Flor, Valeska (Hg.): Ästhetisierung der Arbeit. Kulturanalyse des kognitiven Kapitalismus. Münster 2017: 7–29.
- Thompson, Paul/Briken, Kendra: Actually Existing Capitalism: Some Digital Delusions. In: Marks, Abigail/Briken, Kendra u.a. (Hg.): The New Digital Workplace. How New Technologies Revolutionise Work. Basingstoke 2017: 241–263.
- Thompson, Paul/Harley, Bill: Beneath the Radar? A Critical Realist Analysis of »The Knowledge Economy« and »Shareholder Value« as Competing Discourses. In: Organization Studies 33/10 (2012): 1363–1381.
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (Hg.): Subjektorientierte Soziologie. Opladen 1997.
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J.: Der Arbeitskraftunternehmer. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50/1 (1998): 131–158.