

Hirsch-Kreinsen | Minssen [Hrsg.]

Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie

LAIS

2. Auflage



Nomos

edition
sigma



Hartmut Hirsch-Kreinsen | Heiner Minssen [Hrsg.]

Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie

LAIS

unter Mitarbeit von Rainer Bohn



Nomos

edition
sigma



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

ISBN 978-3-8487-3254-8 (Print)

ISBN 978-3-8452-7602-1 (ePDF)

edition sigma in der Nomos Verlagsgesellschaft

2. Auflage 2017

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2017. Gedruckt in Deutschland. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Vorwort zur 2. Auflage

Im Vorwort zur Erstauflage haben wir geschrieben, dass uns ein Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie sinnvoll und notwendig erscheint. Wegen der guten Verkaufszahlen – über die wir uns sehr freuen – ist nun bereits nach vier Jahren eine zweite Auflage des Lexikons erforderlich und wir fühlen uns in unserer damaligen Einschätzung mehr als bestätigt. Der Absatz der ersten Auflage zeigt die Bedeutung, die den Themen der Arbeits- und Industriesoziologie nach wie vor zukommt und die viele Menschen (und keineswegs nur Studierende) zum Kauf des Lexikons veranlasst haben.

Aber nicht nur die guten Absatzzahlen machte eine Neuauflage notwendig, sondern auch – und vor allem – die dynamische Entwicklung im Feld der Arbeit selbst. Die sozialwissenschaftliche Arbeitsforschung erlebt eine Renaissance, die zum Zeitpunkt der Erstauflage allenfalls in Umrissen absehbar war. Auf wissenschaftlicher, aber auch auf politischer Ebene hat die Diskussion um die Digitalisierung der Arbeit, um Industrie 4.0, Arbeit 4.0 oder wie immer man das nennen mag, Fragen zur Zukunft der Arbeit aufgeworfen, zu deren Beantwortung die Arbeits- und Industriesoziologie viel beisteuern kann. Damit sind aber auch Themen in den Vordergrund getreten, die zum Zeitpunkt der Erstauflage noch keine große Rolle gespielt haben und die deswegen auch nicht im Lexikon behandelt wurden.

Deswegen sind wir der Bitte des Verlages, eine überarbeitete und aktualisierte Auflage des Lexikons vorzulegen, sehr gern gefolgt. Wir haben Stichwörter neu aufgenommen, die erst in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen haben, und zugleich versucht, einige Lücken der Erstauflage zu schließen. Alle Autoren* wurden um eine Überarbeitung und Aktualisierung ihrer Beiträge gebeten und wir haben uns sehr über die Resonanz gefreut, die unsere Bitte gefunden hat. Nahezu alle Stichwörter wurden aktualisiert und dabei mehr als 400 neue Titel verarbeitet, so dass das Literaturverzeichnis nun über 1.900 Fundstellen enthält.

Allerdings führen Überarbeitungen und Aktualisierungen in der Regel zu einer Verlängerung von Texten. So auch in diesem Fall, und da auch die neu aufgenommenen Stichwörter Platz beanspruchen, sahen wir uns bedauerlicherweise gezwungen, uns von einigen Stichwörtern zu trennen, die nicht mehr so aktuell waren wie noch zum Zeitpunkt der Erstauflage.

Die edition sigma, in der die erste Auflage erschien, gehört nunmehr zum Nomos Verlag. Dadurch hat der vormalige Verleger der edition sigma, Rainer Bohn, viel Zeit gewonnen, die er für die Mitarbeit an der Zweitauflage genutzt hat. Ohne sein sorgfältiges Lektorat, das eine intensive inhaltliche und fachliche Diskussion einschloss, wäre die Fertigstellung des Lexikons nicht so rasch möglich gewesen. Es gab deswegen viele gute Gründe, ihn in den Kreis der Herausgeber aufzunehmen.

Dortmund, Bochum und Berlin, im Frühjahr 2017

Hartmut Hirsch-Kreinsen, Heiner Minssen, Rainer Bohn

* Zur geschlechtersensiblen Schreibweise vgl. die Fußnote im Vorwort zur ersten Auflage.

Vorwort zur 1. Auflage

Braucht man im Zeitalter von Google, Wikipedia & Co. eigentlich noch ein Lexikon? Und braucht man eines zur Arbeits- und Industriosozologie?

Die Tatsache, dass Sie dieses Buch in Händen halten, liefert in lapidarer Weise unsere Antwort: Ja, wir finden Nachschlagewerke auch heute noch nützlich; und ja, es ist zweckmäßig, den Gegenstandsbereich der Arbeits- und Industriosozologie ins Zentrum eines Lexikons zu rücken. Auf die Vorzüge der enzyklopädischen Darstellung wird gleich noch zurückzukommen sein. Sprechen wir zunächst darüber, was es aus unserer Sicht nahelegt, das Thema „Arbeit“ zu fokussieren.

Das primäre Motiv ist die anhaltende Bedeutung von Arbeit im Leben praktisch aller Menschen, und zwar in doppelter Hinsicht: Die meisten von ihnen verbringen einen Großteil ihrer Zeit mit Arbeit (mit Erwerbs-, aber auch vielen Formen anderer Arbeit); und selbst sofern oder solange sie nicht arbeiten, könnten sie nahezu alle Dinge ihre Lebens nicht verrichten, wenn nicht andere zeitgleich Strom erzeugen, Lebensmittel produzieren, Kinder unterrichten, Filme drehen und tausend andere Tätigkeiten ausführen, kurz: arbeiten würden. Zwar wurde in der deutschen Soziologie während der 1980er Jahre schon einmal das „Ende der Arbeitsgesellschaft“ ausgerufen, aber die provokante Parole änderte nichts an dem Umstand, dass Arbeit in ihren unterschiedlichsten Formen für Sozialstrukturen entwickelter Gesellschaften einen geradezu konstitutiven Charakter aufweist.

Allerdings hat sich Arbeit historisch beständig gewandelt, in ihren Inhalten wie in ihren Organisationsformen ausdifferenziert, und speziell in den letzten drei Dekaden hat sie sich dramatisch verändert. Das Verständnis von Arbeit kann sich nicht mehr auf den industriellen Bereich in klassischen Sinn beschränken, sondern muss auch andere Formen wie Wissensarbeit, Dienstleistungsarbeit und vor allem völlig veränderte gesellschaftliche Strukturen in ihre Analyse- und Erklärungskonzepte einbeziehen. Entsprechend ist die Arbeits- und Industriosozologie nicht mehr wie früher eine Soziologie der Arbeit in der Industrie oder gar der Arbeit im industriellen Großbetrieb; diese Beschränkung hat sie weit hinter sich gelassen – auch wenn es bei der tradierten Fachbezeichnung geblieben ist. Sie hat ihren Blick auf die organisatorischen und institutionellen Bedingungen erweitert, unter denen die Produktion materieller und immaterieller Güter erfolgt, und sie hat versucht, säkulare Wandlungsprozesse – man denke an die Veränderungen des Geschlechterverhältnisses oder die Rolle der Globalisierung – in ihre Konzepte zu integrieren. Es liegt auf der Hand, dass dies nicht möglich war, ohne die engen Fachgrenzen zu überschreiten, etwa in Richtung anderer „Bindestrich-Soziologien“ wie der Organisations-, der Wirtschafts- oder der Techniksoziologie, aber auch in Richtung anderer Disziplinen wie der Volks- und Betriebswirtschaftslehre, der Politikwissenschaft, der Informatik und den Ingenieurwissenschaften. Zudem hat sie konzeptuelle und methodische Impulse, die von disziplinübergreifenden Neuerungen ausgingen, beispielsweise von der Genderforschung und der Systemtheorie, aber auch von der Statistik aufgegriffen.

Die mit dem Wandel von Arbeit verbundenen theoretischen und empirischen Fragen wurden im Fach intensiv und kontrovers diskutiert, verbunden mit einem gehörigen Maß an Selbstkritik, die hin und wieder in der Selbstattestierung einer „Krise der Arbeits- und Industriosozologie“ gipfelte. Durch den dynamischen Wandel des arbeits- und industriosozologischen Forschungsfeldes und die dadurch notwendige Erweiterung der Themenbereiche, die das Fach empirisch und theoretisch vor stets neue Herausforderungen gestellt hat, sind frühere Gewissheiten in der Tat fragwürdig geworden; neue Themen und Fragestellungen zu einer neuen „post-industriellen“ Arbeitswelt drängten sich in den Vordergrund. Daher ist der immer wieder auflebende Krisendiskurs angesichts einer thematischen „Ausfransung“ des Fachs einerseits nicht ganz unverständlich; andererseits mutet er angesichts eines mittlerweile sehr reichhaltigen empirischen, theoretischen und auch anwendungsorientierten Wissensfundus über die Entwicklung von Arbeit und Arbeitsprozessen in ihren unterschiedlichen Formen und gesellschaftlichen Kontexten aber auch etwas überzogen an. Allerdings hat die umfangreiche empirische Forschung, die ein herausragendes Charakteristikum der deutschen Arbeits- und Industriosozologie ist, Gewissheiten nicht unbedingt vergrößert, weil sie derart viele empirische Studien auch zu Detailproblemen hervorgebracht hat, dass es selbst für Fachleute mittlerweile kaum noch möglich ist, den Überblick zu behalten. Vielleicht wissen Arbeits- und Industriosozologen des-

wegen ja auch gar nicht, was sie alles wissen – und damit ist die Eingangsfrage berührt, ob Lexika heutzutage noch gebraucht werden: Aus der Sicht der Disziplin kann ein Lexikon den durchaus nützlichen Zweck der Selbstvergewisserung erfüllen, indem es den State of the art der arbeits- und industriesoziologischen Fachentwicklung dokumentiert.

Einer ähnlichen Aufgabenstellung verschreiben sich Lehr- und Handbücher, von denen es mittlerweile auch für das Themengebiet der Arbeits- und Industriesoziologie eine Anzahl brauchbarer Werke gibt. Für jedes Lehrbuch – gleichgültig, wie gut es geschrieben ist – gilt freilich, dass es das Fach unvermeidlich aus der Perspektive und mit den Schwerpunktsetzungen des jeweiligen Autors abhandelt. Ein Lexikon versucht, diese Selektions-, Strukturierungs- und Gewichtungseffekte zu minimieren, indem es die Beiträge möglichst vieler einschlägig ausgewiesener Fachleute versammelt und zudem durch sein Format erlaubt, mehr Thematiken und Aspekte anzusprechen, als es in einem Lehrbuch gemeinhin möglich ist.

Eine programmatische Absicht dieses Lexikon ist also, das derzeitige Wissen der Arbeits- und Industriesoziologie im Überblick und umfassend zu bündeln, und zwar so, dass es auch jenseits der Grenzen des Fachs – etwa von Studierenden, Kollegen aus angrenzenden Wissenschaften und interessierten Laien – problemlos rezipiert werden kann. Anders als bei einem Lehrbuch geschieht dies nicht in einer systematisch nach Kapiteln und Unterkapiteln gegliederten Weise, sondern in Form von Stichwortartikeln, die jeweils einem einheitlichen Aufbauschema folgen. Um nicht nur den aktuellen Wissensstand zusammenzufassen, sondern auch die Vielfalt von Positionen und den Facettenreichtum von Befunden, die markanten Entwicklungsstationen und nicht zuletzt die Kontroversen zu den jeweiligen Themen darzustellen, umfassen die Beiträge in der Regel die Abschnitte „Begriff“, „Genese/theoretischer Kontext“ sowie „zentrale Forschungsergebnisse“. Darüber hinaus wird, soweit möglich und sinnvoll, auch der Bezug zur internationalen Debatte hergestellt; denn obgleich die Arbeits- und Industriesoziologie ein Fach ist, das in hohem Maße deutsch geprägt ist, weist es doch zugleich seit jeher vielfältige und sehr befruchtende Verbindungen mit einschlägigen ausländischen Diskursen auf. Schließlich finden sich am Ende der Beiträge Hinweise für eine das jeweilige Thema vertiefende Lektüre.

Ein aus unserer Sicht bedeutsamer Vorteil, den Lexika auch heute noch für sich ins Feld führen können, ist ihre Eignung für eine „multimodale“ Nutzung: für die Lektüre von vorn bis hinten, so dass der Leser im Ergebnis einen fundierten Überblick über das Fach insgesamt hätte; für die Lektüre einzelner Stichwortartikel, wenn der Leser sich über den Stand der Forschung zu einem spezifischen Aspekt informieren will; und für die Option des eigenen, unchronologischen Lektürewegs, indem sich der Leser durch die Querverweise individuell von einem Stichwort zu einem zweiten oder dritten leiten lassen. Zusätzlich erleichtern Register und Literaturhinweise, zu den gesuchten Informationen zu gelangen.*

Nicht zuletzt soll das Lexikon auf veränderte Literatur-Nutzungsgewohnheiten der „Generation Hyperlink“ antworten. Möglicherweise ist die Neigung, sich auf systematisch strukturierte, große Werke des Typs Lehrbuch einzulassen, auf dem Rückzug; das Lexikon lässt demgegenüber individuelle Aneignungsweisen per „Stichwort-Hopping“ zu – und ermöglicht dabei doch einen fundierten, stichhaltigen Überblick. Schließlich soll das Lexikon eine Alternative zu dem markanten Trend anbieten, sich Informationen zu einzelnen Aspekten zielgerichtet aus elektronischen Quellen zu suchen – eine Methode, deren Nachteile schon oft beschrieben wurden: Welche Quellen gefunden werden, hängt meist vom Zufall (oder von Googles Algorithmen) ab. Ob sie zuverlässig sind, vermag der Nutzer oft nicht zu beurteilen, und ob sie durch Verweisung auf andere Quellen einen sinnvollen Zusammenhang stiften, ist meist mehr als fraglich.

Gemessen am erratischen Charakter der Informationssammlung per Suchmaschine ist ein Lexikon ein hochstrukturiertes Werk – auch wenn es, wie erwähnt, die Selektivität und interpretierende Strukturierung eines Lehrbuchs zu umgehen sucht. Gleichwohl ist offenkundig, dass auch ein Lexikon selektiv ist: Bereits der Anzahl, der Auswahl und dem Zuschnitt der Stichwörter liegen Selektionsentscheidungen zugrunde. Wir haben uns in einem langen Diskussionsprozess, an dem auch der Verleger Rainer Bohn beteiligt war, bemüht, sie so zu schneiden, dass das Fach möglichst systematisch und vor allem in Hinblick auf zentrale

* In diesem Vorwort ist – wie im Lexikon insgesamt – von „Soziologen“, „Autoren“, „Lesern“ usw. die Rede; der besseren Lesbarkeit wegen wird die männliche Form verwendet, wenn beide Geschlechter gemeint sind.

Wissensbestände hinreichend repräsentiert wird. Unser Ziel war es, aus der Sicht der Autoren eine in sich abgerundete Darstellung eines einzelnen Aspekts bei vertretbarer Textlänge vorzulegen. Und aus der Sicht der Leser soll ein Stichwortartikel über sein Thema erschöpfend informieren und zugleich weitgehend redundanzfrei auf weitere Zusammenhänge verweisen, die in anderen Stichwortartikeln vertieft erörtert werden.

Bei der Entstehung dieses Lexikons trat die Spannung zwischen Planung und Ausführung zutage, die (nicht nur) jeder Arbeitssoziologe kennt, und es galt, diese Kluft durch Kompromisse zu überbrücken. Für manche ins Auge gefassten Stichwörter war es schwierig oder gar unmöglich, kompetente Bearbeiter zu gewinnen, so dass manche Aspekte in anderen Artikeln mit ‚eingeflickt‘ werden mussten. Zuweilen war es nicht einfach, unsere Vorstellungen über das ‚Strickmuster‘, den Detaillierungsgrad und die Länge eines Beitrags mit den Ideen der Autoren in Einklang zu bringen; und nicht immer war es möglich, unsere zeitliche Taktung der verschiedenen Bearbeitungsschritte mit den Terminplänen der Verfasser zu synchronisieren. Erfahrungen dieser Art sind nichts Ungewöhnliches, jeder Buchherausgeber macht sie. Wenn es jedoch gilt, nahezu 90 Manuskriptentstehungsprozesse und fast ebenso viele Beteiligte zu koordinieren, gewinnen diese Erfahrungen freilich eine spezifische Qualität – das mögen unsere Leser, hoffen wir, wohlwollend ins Kal kül ziehen, wenn sie ein Stichwort vermissen oder eine andere Unzulänglichkeit auffällt.

Ob wir nun die Ziele, die wir mit diesem Lexikon verbinden, erreicht haben, müssen andere entscheiden. Gar nichts erreicht hätten wir freilich ohne die Mitarbeit der einschlägigen Experten aus dem Fach. Auf unsere Einladungen zur Beteiligung erhielten wir höchst erfreuliche Resonanz, viel ermutigendes Echo und nicht selten die Ermahnung, die Probleme und Minenfelder bei der Erstellung eines Lexikons nicht zu unterschätzen – sehr zu Recht, wie wir in der Retrospektive sagen können. Jedes Manuskript wurde einem Review-Prozess unterzogen, in den auch Rainer Bohn einbezogen war. Unsere Rückmeldungen an die Verfasser führten zu intensiven und teilweise kontroversen Diskussionen – etwas anderes hätten wir allerdings auch nicht erwartet. Aber die Autoren akzeptierten letztlich geduldig und kooperativ unsere Überarbeitungsvorschläge.

Wir sind ihnen zu großem Dank verpflichtet. Sie haben sich engagiert und kenntnisreich nicht nur auf einen aufwändigen Arbeits- und Schreibprozess eingelassen, sondern zugleich mit ihren Beiträgen die Klärung wichtiger Themen der Arbeits- und Industriesoziologie vorangetrieben; sie haben ein Lexikon ermöglicht, das den Wissensbestand der Arbeits- und Industriesoziologie und ihrer angrenzenden Fachgebiete in einer Form dokumentiert, die es in der deutschsprachigen Literatur bislang nicht gab. Besonders zu danken aber haben wir Rainer Bohn. Auf ihn geht die Idee zu diesem Lexikon zurück; er war in den gesamten Review-Prozess einbezogen und hat ein Lektorat ausgeübt, wie es in anderen wissenschaftlichen Verlagen nicht mehr üblich ist; dadurch hat er in gar nicht zu überschätzender Weise zum inhaltlichen und formalen Gelingen des Projektes beigetragen. Müßig zu erwähnen, dass wir ohne seine technisch-organisatorische Unterstützung angesichts von knapp 90 Manuskripten in immer neuen Versionen vermutlich ab einem gewissen Zeitpunkt den Überblick verloren hätten. Er hat zudem die Mühe auf sich genommen, die den jeweiligen Stichwörtern beigefügten Literaturverzeichnisse in ein Gesamtliteraturverzeichnis zu integrieren, so dass es ihm zu verdanken ist, dass am Ende dieses Lexikons eine Bibliografie entstanden ist, die wohl die meisten Publikationen der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie zumindest der letzten 60 Jahre enthält.

Dortmund und Bochum, im Frühjahr 2013
Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen

Inhalt

Stephan Voswinkel

Anerkennung 17

Herbert Oberbeck

Angestelltensoziologie 20

Gertraude Mikl-Horke

Arbeit 24

Brigitte Aulenbacher

Arbeit und Geschlecht 29

Wolfgang Dunkel

Arbeit und Interaktion 33

Sabine Pfeiffer

Arbeit und Technik 36

Barbara Heil, Harald Wolf

Arbeiterbewusstsein 39

Martin Behrens

Arbeitgeberverbände 42

Josef Hilbert

Arbeits- und Gesundheitsschutz 46

G. Günter Voß

Arbeitskraftunternehmer 49

Christoph Köhler, Simon Weingärtner

Arbeitsmarktsegmentation 52

Ludger Pries

Arbeitsmigration 57

Jörg Abel, Hartmut Hirsch-Kreinsen

Arbeitsorganisation 60

Martin Kuhlmann

Arbeitspolitik 63

Steffen Lehndorff, Christoph Hermann

Arbeitszeit 67

Martin Kronauer

Atypische Beschäftigung 71

Ingrid Artus

Ausländische Systeme der industriellen Beziehungen 74

Christian Papsdorf, G. Günter Voß

Beruf 78

Gerhard Bosch

Berufliche Bildung 82

Heiner Minssen

Betrieb 85

Olaf Struck

Betriebliche Beschäftigungssysteme 88

Hermann Kotthoff

Betriebliche Sozialordnung 91

Rainer Trinczek

Betriebsrat 95

Maria Funder

Dezentralisierung 98

Herbert Oberbeck

Dienstleistungsarbeit 103

Anja Hartmann

Dienstleistungsgesellschaft 106

Jörg Abel, Peter Itermann

Einfacharbeit 109

Klaus Schmierl

Entgelt und Leistung 113

Nick Kratzer

Entgrenzung 116

Sylvia Marlene Wilz

Entscheidungsprozesse 119

Werner Dostal

Erwerbsarbeit 122

Gerhard Bosch

Erwerbslosigkeit 125

Christoph Köhler

Facharbeit 129

Jessica Pflüger

Fallstudie 133

Paul Windolf

Finanzmarkt-Kapitalismus 136

<i>Gary Herrigel</i> Flexible Spezialisierung	140
<i>Rudi Schmidt</i> Fordismus/Massenproduktion	143
<i>Rainer Trinczek</i> Gewerkschaften	148
<i>Ludger Pries</i> Globalisierung/Transnationalisierung	153
<i>Gunter Lay</i> Gruppenarbeit	156
<i>Heiner Minssen</i> Herrschaft	160
<i>Hans J. Pongratz</i> Human Resource Management	163
<i>Paul Oehlke</i> Humanisierung des Arbeitslebens	167
<i>Hartmut Hirsch-Kreinsen</i> Industrie 4.0	170
<i>Friedrich Fürstenberg</i> Industriegesellschaft und Industrialisierung	175
<i>Walther Müller-Jentsch</i> Industrielle Beziehungen	178
<i>Andreas Boes, Tobias Kämpf</i> Informations- und Wissensarbeit	184
<i>Rudi Schmiede</i> Informationsgesellschaft	187
<i>Otfried Mickler</i> Ingenieursarbeit	190
<i>Hartmut Hirsch-Kreinsen</i> Innovation	193
<i>Hans Joachim Sperling</i> Kleinbetrieb	197
<i>Kira Marrs</i> Kontrolle	201
<i>Ulrich Jürgens</i> Lean Production/Toyotismus	204

14 *Inhalt*

<i>Markus Pohlmann</i>	
Management	207
<i>Michael Hartmann</i>	
Managementkarriere	211
<i>Anita Engels</i>	
Markt	214
<i>Heiner Minssen</i>	
Mikropolitik	217
<i>Frank Kleemann</i>	
Mobile und ortsungebundene Arbeit	222
<i>Hartmut Hirsch-Kreinsen</i>	
Multinationale Unternehmen	225
<i>Konstanze Senge</i>	
Neo-Institutionalismus	228
<i>Arnold Windeler</i>	
Netzwerke	232
<i>Martin Kuhlmann</i>	
Neue Produktionskonzepte/innovative Arbeitspolitik	236
<i>Nicole Mayer-Ahuja, Patrick Feuerstein</i>	
Neue Sektoren, Kreativwirtschaft, Informationstechnik	240
<i>Claudia Weinkopf</i>	
Niedriglohnsektor	243
<i>Gerhard Bosch</i>	
Normalarbeitsverhältnis	246
<i>Maria Funder</i>	
Organisationssoziologie/Organisationstheorien	251
<i>Karina Becker, Ulrich Brinkmann</i>	
Partizipation	254
<i>Klaus Dörre</i>	
Prekarität	258
<i>Peter Kalkowski</i>	
Projekte (Projektarbeit, Projektmanagement)	262
<i>Pamela Wehling</i>	
Psychologischer Vertrag	265
<i>Heiner Minssen</i>	
Rationalisierung	268

<i>Kerstin Jürgens</i>	
Reproduktion von Arbeitskraft	272
<i>Jürgen Howaldt, Michael Schwarz</i>	
Soziale Innovation	275
<i>Fritz Böhle</i>	
Subjektivierendes Arbeitshandeln	278
<i>Karin Lohr</i>	
Subjektivierung von Arbeit	281
<i>Dieter Sauer</i>	
Systemische Rationalisierung/Wertschöpfungsketten	285
<i>Thomas Haipeter</i>	
Tarifvertrag	289
<i>Rudi Schmidt</i>	
Taylorismus	292
<i>Hartmut Hirsch-Kreinsen</i>	
Techniksoziologie	297
<i>Heiner Minssen</i>	
Transformation von Arbeitskraft	301
<i>Peter Ittermann</i>	
Unternehmensmitbestimmung	304
<i>Jürgen Beyer</i>	
Varieties of Capitalism	308
<i>Dieter Sauer</i>	
Vermarktlichung	311
<i>Ulrich Heisig</i>	
Vertrauen	314
<i>Andrea Maurer</i>	
Wirtschaftssoziologie	318
<i>Torsten Strulik</i>	
Wissensgesellschaft	322
<i>Wolfgang Menz, Anna Monz</i>	
Work-Life-Balance	325
Kumulierte Bibliographie	329
Über die Autorinnen und Autoren	411
Register	417

Anerkennung

Begriff

„Anerkennung“ bezeichnet eine positive Bewertung von Akteuren bzw. ihrer Eigenschaften durch ihre Umwelten, also durch andere Akteure, soziale Gebilde wie Organisationen oder Communities, soziale und politische Öffentlichkeiten und gesellschaftliche Normstrukturen. Anerkennung lässt sich also auf einer *Mikroebene* als intersubjektive Anerkennung, auf einer *Mesoebene* als Anerkennung in sozialen Gebilden und auf einer *Makroebene* als soziales Prestige und als gesellschaftliche Legitimationsverhältnisse betrachten. Unter Anerkennung darf man somit nicht nur eine kommunikative Beziehung verstehen, wie dies etwa in der Psychologie oder auch in Führungskonzepten meist vorherrscht. Vielmehr ist sie in gesellschaftlichen Strukturen und sozialen Symbolen institutionalisiert, in denen soziale Wertigkeiten zum Ausdruck kommen.

Anerkennung übersetzt Ungleichheitsstrukturen und normative Erwartungen in die Identitäten. Menschen sehen sich nämlich im Spiegel der Anderen und bewerten sich im Lichte der allgemeinen gesellschaftlichen Erwartungen und der Anerkennungskriterien der engeren (subkulturellen) Umwelt. Eine obere Position in Strukturen sozialer Ungleichheit ist nicht nur Ausdruck besonderer Anerkennung, sondern prägt die Anerkennungschancen der Einzelnen ebenso wie ihre Anerkennungserwartungen. Andererseits aber ist Anerkennung ein Anspruch, den Menschen an ihre Umwelt richten. Sie entwickeln ihre Identität in Auseinandersetzung mit den Erwartungen Anderer. Aus diesen Spannungen kann ein „Kampf um Anerkennung“ (Honneth 1994) resultieren. Solche Kämpfe um Anerkennung können Katalysatoren sozialen Wandels sein, in denen Individuen und soziale Gruppen die soziale Anerkennung neuer Ansprüche, Identitäten und Problemlagen erstreiten und damit das normative Gefüge beeinflussen.

Genese/theoretischer Kontext

Die Theorie der Anerkennung wurde in den letzten Jahrzehnten zunächst als *sozialphilosophisches* Konzept unter Rückgriff auf die Philosophie von Hegel einflussreich. Charles Taylor (1993) beschäftigte sich mit der Anerkennung kultureller Differenzen in einer Politik der Differenz, die auf die

Anerkennung des Unterschiedlichen als Gleichwertiges angewiesen ist. Axel Honneth (1994) wollte demgegenüber eine grundlegende Theorie menschlicher Identitätsentwicklung und gesellschaftlichen Fortschritts entwickeln. Auch Verteilungskämpfe und die Emanzipationsbestrebungen der Arbeiterbewegung sind in seiner Perspektive als Kämpfe um Anerkennung zu verstehen.

Während die *Philosophie* in erster Linie zu begründen versucht, wie Anerkennung (auf einer bestimmten Stufe sozialmoralischer Entwicklung) normativ zu verstehen ist, betrachtet die *Soziologie* Anerkennung analytisch als ein Medium sozialer Integration und sozialen Konflikts und als eine wesentliche Handlungsdimension von Akteuren. Die Kategorie der Anerkennung kann hier an weit zurückreichende Theoretiktraditionen anschließen. Ein frühmoderner Autor einer Theorie der Anerkennung ist Adam Smith. In seinem zweiten Hauptwerk, der „Theory of Moral Sentiments“ definierte er „Ansehen“ als das menschliche Bedürfnis, das den Eigennutz der Individuen begrenzen und regulieren kann. Max Weber und Georg Simmel sprachen von der sozialen Ehre, wenn sie die symbolische Ordnung der Gesellschaft und die legitimen Formen der Lebensführung in den Blick nahmen. Für Simmel war die Dankbarkeit als eine Form der Anerkennung im Sinne einer Gabentauschbeziehung einer der wesentlichen Faktoren sozialer Wechselbeziehungen und gesellschaftlichen Zusammenhalts. Im symbolischen Interaktionismus von George Herbert Mead und Erving Goffman wurde Anerkennung als wesentliches Element einer intersubjektiven Theorie der Identität verstanden. Talcott Parsons und die funktionalistischen Prestigetheorien sahen in sozialer Anerkennung die Verbindung zwischen der Motivation menschlichen Handelns und dem gesellschaftlichen Normensystem, weil in einer gut integrierten Gesellschaft denjenigen Anerkennung bzw. Prestige zukomme, die viel zur Realisierung gesellschaftlich anerkannter Ziele beitragen.

In der *Arbeits- und Industriesoziologie*, die von interessentheoretischen Konzepten dominiert war, hatte das Konzept der „Anerkennung“ lange Zeit eine eher randständige Bedeutung. Immer wieder wurden jedoch in empirischen Forschungen Fragen von Identität und Anerkennung in der Arbeit behandelt. So wurden in der als „Wertstudie“ bekannt gewordenen Untersuchung von Schumann et

al. (1982), in der die Wirkungen betrieblicher Rationalisierung auf das Arbeitsbewusstsein der Beschäftigten in der Krise der Wertindustrie untersucht wurden, zwei Bezugsweisen des Arbeiters auf seine Tätigkeit unterschieden: Die Arbeitskraft-Perspektive, in der es um die Höhe des Lohns und seine dauerhaften Verkaufschancen, und die Subjekt-Perspektive, in der es um die Realisierung eigener Fähigkeiten und Kompetenzen in der konkreten Arbeit und die soziale Anerkennung durch Kollegen, Vorgesetzte und vermittelt über die Wertigkeit des eigenen Produkts geht (→ auch Arbeit und Interaktion, Arbeiterbewusstsein, Entgelt und Leistung, Psychologischer Vertrag).

Die Studie über „Betriebliche Lebenswelt“ von Volmerg, Senghaas-Knobloch und Leithäuser (1986) identifizierte die große Bedeutung, die der Suche nach dem „Sinn der Arbeit“ und dem eigenen Beitrag in der Arbeit zukommt. Hermann Kotthoffs Forschungen analysierten den → Betriebsrat als eine Institutionalisierung von Anerkennung und fußten auf dem Konzept der → „betrieblichen Sozialordnung“, in der „die handelnden Personen mit ihrem Anerkennungsanspruch – häufig gegensätzlich – deutend, interpretierend und Stellung nehmend die Struktur produzieren bzw. eine vorhandene Struktur reproduzieren.“ (Kotthoff 1994, S. 24) In den 1980er Jahren kamen Beiträge aus der berufsbiographischen (Giegel et al. 1988) und aus der Frauenforschung hinzu. Gerade hier zwingt der Gegenstand dazu, die Arbeit im gesamten Lebenszusammenhang und damit in Bezug auf die Identität zu sehen. Besonders die Untersuchungen von Regina Becker-Schmidt (1983) arbeiteten das doppelte Anerkennungsdefizit von Arbeiterinnen zwischen sozialer Anerkennung im Betrieb und privater Anerkennung im Haushalt heraus (→ Arbeit und Geschlecht).

Man darf nicht vergessen, dass zur Geschichte des Anerkennungsparadigmas auch die Hawthorne-Studien und die Human-Relations-Bewegung gehören. Hier wurde in der „psychologischen“ Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und der Entwicklung eines anerkennenden Führungsstils ein Instrument zur Steigerung von Arbeitsmotivation und betrieblichem Konsens gesehen. Dadurch stand das Anerkennungsparadigma im Verdacht, die im → Taylorismus strukturell angelegten Formen der Missachtung der Arbeitenden zu verdecken.

Zu größerer Beachtung verhalf der Anerkennungsperspektive dann ab Mitte der 1990er Jahre die Debatte in der deutschen Arbeitssoziologie um die → „Subjektivierung der Arbeit“. In dieser Debatte wurden die in der empirischen Forschung ermittelten gestiegenen Ansprüche der Beschäftigten thematisiert, ihre Subjektivität in die Arbeit einzubringen, die in widersprüchlicher Weise mit gleichfalls gewachsenen Anforderungen der Unternehmen an die Beschäftigten einhergehen, selbstorganisiert zu arbeiten und ihre Subjektivität zum Erreichen der Organisationsziele zu nutzen. Vor diesem Hintergrund gewann die Anerkennungsperspektive verstärkt an Resonanz (Holtgrewe et al. 2000, Voswinkel 2001, Wagner 2004, Frey 2009).

Zentrale Forschungsergebnisse

In der Gesellschaft der Moderne sind Arbeit, berufliche Leistung und wirtschaftlicher Erfolg zentrale Grundlagen und Institutionen gesellschaftlicher Wertschätzung. Im Arbeitsmarkt erwirbt man basale Anerkennung durch den Erwerb und Erhalt einer Arbeitsstelle und durch eine erfolgreiche Karriere (→ auch Erwerbsarbeit). Damit werden Organisationszugehörigkeit und Karriere innerhalb von Organisationen zentral für die Anerkennung des Einzelnen. Durch seinen Beruf wird die Einzelne in der Welt gesellschaftlicher Arbeitsteilung verortet und zeigt, dass sie mit einem Ausbildungsabschluss eine zentrale gesellschaftliche Bewährungsprobe erfolgreich gemeistert hat. Anerkennung ist wesentlich dafür, in der Arbeit Sinnhaftigkeit zu erleben (Hardering 2017).

Weil in diesem Sinne Arbeit wesentlich für die Identität ist, ist Arbeitslosigkeit (→ Erwerbslosigkeit) eine der zentralen Ursachen von Anerkennungsdefiziten, Identitätskrisen und Stigmatisierungserfahrungen. Aber auch in der Arbeit sind die Chancen, Wertschätzung zu erzielen, höchst ungleich. Denn es gibt mehr und weniger wertgeschätzte Tätigkeiten. Arbeit kann auch Quelle der Missachtung sein, wenn sie als schmutzige, sozial unterwürfige oder moralisch diskreditierte Arbeit (dirty work) angesehen ist. Verschiedene Arbeiten und Arbeitskulturen ringen untereinander um gesellschaftliche Wertschätzung. Erziehungs-, Familien-, Pflege- und ehrenamtliche Arbeiten kämpfen darum, gegenüber der Erwerbsarbeit als Arbeit anerkannt zu werden (Nierling 2013). Müllmänner beziehen sich auf männliche Werte von Stärke, um

ihre Stigmatisierung zu bearbeiten (Billerbeck 1998). Die → Dienstleistungsarbeit (Voswinkel 2005 a) leidet nach wie vor unter einem Anerkennungsdefizit gegenüber der Produktions- und Wissensarbeit. Die häufig weiblich konnotierten Care-Arbeiten – etwa die Pflegearbeit (Kumbruck et al. 2010) – sind zwar moralisch zunehmend wertgeschätzt, erfahren jedoch hinsichtlich ihres Status und ihres Einkommens nur geringe Anerkennung. Und auch prekär Beschäftigte machen immer wieder Erfahrungen von Missachtung ihrer Arbeit (→ auch Einfacharbeit, Niedriglohnssektor, Prekarität).

Anerkennung in der Arbeit wandelt sich. War bis in die Frühzeit der Industrialisierung hinein die soziale Lage des Arbeiters durch geringes gesellschaftliches Prestige gekennzeichnet, weil soziale Anerkennung an Geburt (Adel) oder Eigentum (Bürgertum) gebunden war, so gelang es nicht zuletzt der Arbeiterbewegung, Anerkennung für die Arbeit in einer „Lohnarbeitsgesellschaft“ zu erringen, in der kollektive und sozialstaatliche Regulierungen und Sicherungen als „Sozialeigentum“ eine neue Basis gesellschaftlicher Anerkennung begründeten (Castel 2000). Der → Fordismus muss allerdings als eine komplexe Verbindung von Anerkennung und Missachtung der Beschäftigten beschrieben werden, weil er zwar eine Anerkennung des Arbeiters als „Arbeitsbürger“ (Kotthoff 1994) ermöglichte, in den tayloristischen Arbeitsstrukturen aber vor allem die ausführende Arbeit immer mehr fragmentiert und dequalifiziert wurde.

Vor dem Hintergrund erweiterter Aufstiegsmöglichkeiten, der gestiegenen Bildungsbeteiligung der Lohnabhängigen und unter Bezug auf die Werte der Moderne von Autonomie und → Partizipation entwickelte sich in der Spätphase des Fordismus eine zunehmende Spannung zwischen Produktionsweise und gesellschaftlicher Subjektivität. Als auch die Anforderungen der Produktion sich so wandelten, dass der fordistische Arbeitnehmertypus den Anforderungen an Flexibilität und Selbstorganisation nicht mehr genügen konnte, geriet mit dem Fordismus auch der entsprechende Anerkennungsmodus in die Krise. Beschäftigte fordern nun Autonomie als Ausdruck von Anerkennung ein und Unternehmen ziehen sich aus der Verpflichtung zurück, normale Arbeitsleistung in dauerhaften Betriebsbindungen zu würdigen. Mit der Flexibilisierung und → Vermarktlichung der Arbeit wird erworbener

Status immer wieder in Frage gestellt; in wiederkehrenden Reorganisationsprozessen von Unternehmen muss sich der Einzelne immer wieder neu bewähren, seinen Platz in veränderten Arbeitskontexten neu finden. Längerfristig entstandene Reziprozitätsbeziehungen zwischen Mitarbeitern und der Organisation verlieren ihre Basis. Diese Veränderungen begründen eine eher fluide Anerkennung, in der die Mitarbeiter und ihre Potentiale wiederkehrend evaluiert werden, ohne dass sie die Sicherheit erhalten, damit einen dauerhaften Status zu erwerben (Voswinkel/Wagner 2013).

Unter diesen Bedingungen werden Anerkennungswünsche und -enttäuschungen verstärkt als Probleme und Erklärungsfaktoren des Arbeitshandelns und betrieblicher Konflikte erkannt. Johannes Siegrist (1996) konnte einen engen Zusammenhang von „Gratifikationskrisen“ und Gesundheitsbeeinträchtigungen nachweisen (→ auch Arbeits- und Gesundheitsschutz). Mattias Frey (2009) konnte die zentrale Bedeutung der Anerkennung in der Arbeit und im Zusammenhang von Leben und Arbeit im Kontext von Reorganisationsprozessen der Deutschen Bahn zeigen und als Element der subjektiven Aneignung von Arbeit herausarbeiten. Die empirischen Untersuchungen zur Umsetzung des neuen Entgeltrahmenabkommens in der Metallindustrie (Kuhlmann/Schmidt 2011, Zimmer 2016) haben gezeigt, dass viele Beschäftigte trotz finanzieller Besitzstandswahrung ihre Arbeit durch die neue Bewertung nicht angemessen anerkannt fanden. Insbesondere ältere Beschäftigte klagten über die mangelnde Anerkennung ihrer Erfahrungen und ihrer Lebensleistung.

Wesentlich für die Präzisierung des Konzepts der Anerkennung ist sein Verhältnis zu demjenigen des Interesses. Beschäftigte streben nach Anerkennung oder/und verfolgen pragmatische Interessen; sie erfahren Versagenen als Verstöße gegen ihre berechtigten Interessen oder/und als Missachtung. Boes und Trinks (2006) verstehen in ihren Untersuchungen das Streben nach Anerkennung und Verwirklichung in der Arbeit als eine wesentliche Interessendimension von IT-Beschäftigten (→ auch Informations- und Wissensarbeit). Schmidt 2005 und Voswinkel 2012 plädieren für eine duale bzw. mehrdimensionale Perspektive, in der Arbeitsbeziehungen sowohl in der Perspektive der Anerkennung wie derjenigen des Interesses zu untersuchen sind und es zu Konflikten zwischen dem Interesse und

dem Anerkennungsbedürfnis kommen kann. Auch soziale (Arbeits-)Konflikte können als Interessen- und als Anerkennungskonflikte gerahmt sein; sie bilden dann unterschiedliche Konflikttypen mit spezifischen Dynamiken (Voswinkel 2001, Nachtwey 2013). In neuerer Zeit nehmen immer mehr Arbeitskonflikte insbesondere im öffentlichen Sektor – etwa in Kitas und im Pflegebereich – den Charakter von Anerkennungskämpfen an (Flecker et al. 2014).

Internationaler Bezug

In der Sozial-, besonders der politischen Philosophie ist die Anerkennungstheorie international breit rezipiert. Sie bezieht sich hier vor allem auf die Beziehung sozialer und kultureller Identitäten. Im nordamerikanischen Kontext wurde besonders von Nancy Fraser (Fraser/Honneth 2003) auf die Relevanz von Rassenkonflikten, die Anerkennungskämpfe zwischen den Geschlechtern und die Akzeptanzbestrebungen von Homosexuellen hingewiesen. In der Soziologie *Italiens* hat Alessandro Pizzorno (1978) bereits in den 1970er Jahren die zentrale Bedeutung von Anerkennung und Identität zur Erklärung der expressiven Seite von Arbeitskämpfen betont. In *Frankreich* verstand Pierre Bourdieu (1993) Anerkennung als symbolisches Kapital, das die Position eines Akteurs im sozialen Feld verbessern kann und den anderen Kapitalsorten (ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital) ihren gesellschaftlichen Wert zuweist. Gerade die französische Soziologie und Sozialphilosophie behandelt explizit oder implizit Fragen der Anerkennung mit Nachdruck. Robert Castel (2000) arbeitet die Erosion von Anerkennung in den Prozessen einer negativen Individualisierung, der Exklusion und sozialen Verwundbarkeit heraus. François Dubet (2008) beschreibt die Erfahrung fehlender Anerkennung als eine der wesentlichen Ungerechtigkeits Erfahrungen in der Arbeit. Bigi et al. (2015) entwickeln eine anerkenntnissoziologische Analyse der modernen Arbeit, und Christophe Dejours (2012) analysiert Anerkennungsprobleme als wesentliche Elemente des Leidens in der Arbeit.

Stephan Voswinkel

Empfehlungen zum Weiterlesen

Castel, Robert 2000: *Metamorphosen der sozialen Frage*. Konstanz: UVK.

Frey, Michael 2009: *Autonomie und Aneignung in der Arbeit*. München/Mering: Hampp (bes. Kap. III.2 und VI. 1).

Holtgrewe, Ursula/Voswinkel, Stephan/Wagner, Gabriele (Hg.) 2000: *Anerkennung und Arbeit*. Konstanz: UVK (bes. die Einleitung).

Voswinkel, Stephan 2001: *Anerkennung und Reputation. Die Dramaturgie industrieller Beziehungen*. Konstanz: UVK.

Voswinkel, Stephan 2012: ‚Recognition‘ and ‚interest‘: a multidimensional concept in the sociology of work. In: *Distinktion: Scandinavian Journal of Social Theory* Vol. 13, H. 1, S. 21–41.

Angestelltensoziologie

Begriff

Der Begriff Angestellte verweist zunächst auf → Erwerbsarbeit; frühe Definitionen gingen von Funktions- und Tätigkeitsmerkmalen sowie von der Positionierung in der Hierarchie eines Unternehmens bzw. einer Verwaltung aus. Angestellte wurden als Arbeitnehmer klassifiziert, die hauptsächlich kaufmännisch-verwaltende Tätigkeiten ausüben und die dazu fachspezifische Qualifikationen benötigten. Von der betrieblichen Positionierung ausgehende Definitionen hoben stärker auf höhere oder leitende Stellungen in der Betriebshierarchie ab. Ausgehend von diesen Verortungen in der Arbeitswelt wurden Angestellte in einer sozialstrukturellen Perspektive begrifflich als „Neuer Mittelstand“ (respektive „neue Mittelschicht“) gefasst. Im Gegensatz zum quantitativ eher abnehmenden „alten Mittelstand“ (selbständige Gewerbetreibende in Handel und Handwerk) wurden Angestellte als anwachsende gesellschaftliche Großgruppe mit spezifischen sozialen Interessenlagen, Orientierungen und Verhaltensweisen eingestuft, der eine gegenüber Arbeitern höhere soziale Stellung mit deutlichen Abgrenzungsbestrebungen zugeschrieben wurde. Definitionen sowie inhaltliche Fragestellungen der Angestelltensoziologie wurden somit stets in engem Zusammenhang mit der jeweiligen Sozialstruktur und der politischen Geschichte eines Landes gesehen (vgl. Mangold 1981). Es ist u.a. diesem doppelten Blick auf die Angestelltenfrage geschuldet, dass in der Angestelltensoziologie lange umstritten war, wer überhaupt dieser Beschäftigungsgruppe zugeordnet werden sollte und welche

Charakteristika ihren Arbeitsalltag und ihr berufliches wie gesellschaftliches Bewusstsein bestimmte.

Genese/theoretischer Kontext

Die Beschäftigtengruppe der Angestellten (umgangssprachlich: die mit „der weißen Kragenlinie“) begann mit dem Ausgang des 19. Jahrhunderts zahlenmäßig stark zu wachsen, gleichwohl wurde sie von Politik, Wirtschaft und Wissenschaft erst im ausgehenden Kaiserreich und in der Weimarer Republik „entdeckt“, als unterschiedliche gesellschaftliche Interessengruppen zunehmend härter um politische Rechte und die Verteilung des gesellschaftlichen Wohlstands rangen. Die wirtschaftlichen und politischen Eliten des Kaiserreichs sahen sich mit den Forderungen der Arbeiterklasse nach politischer Partizipation konfrontiert; diese Kräfte wollten die Angestellten unter den abhängig Beschäftigten mit Angeboten für soziale Sicherheit und betriebliche Anerkennung sowie mit staatlich gewährleisteten Bildungszertifikaten für bestimmte Berufs- und Qualifikationsgruppen auf ihre Seite ziehen, um so mit einem starken Bündnispartner Ansprüche der Arbeiterklasse abwehren zu können. Die wissenschaftlichen Analysen der sich in dieser Übergangszeit zur voll entwickelten → Industriegesellschaft stark verändernden Berufs- und Sozialstruktur befassten sich somit von Anbeginn an mit der Frage, wo sich die Angestellten bewusstseinsmäßig und politisch verorten würden, auf der Seite der Arbeiterklasse oder auf der Seite der konservativen Kräfte bzw. der politischen und wirtschaftlichen Elite. Diese Auseinandersetzungen spiegelten sich in der neu entstehenden Angestelltensoziologie wider, die neben der Analyse von Arbeits- und Beschäftigtenverhältnissen in Büros und Kontoren „die Notwendigkeit oder Vergeblichkeit des Klassenkampfes zu begründen hatte“ (Kadritzke 1996, S. 42), mit der Folge, dass beim Blick auf die Angestellten „Realität und Ideologie – besonders in Deutschland – weit enger verschlungen“ sind als in anderen Ländern (ebd.).

Der Marx'schen Kapitalismusanalyse zufolge verorten Angestellte im Gegensatz zu Arbeitern „unproduktive Arbeit“, da sie keinen Mehrwert schaffen. Die überwiegende Mehrheit der Angestellten in den Verwaltungen von Industriebetrieben, Kreditinstituten, Versicherungen und Handelshäusern stuft Marx als „kommerzielle Lohnarbeiter des Kapitals“ ein. Hieran schlossen viele Vertreter der

später entstehenden Angestelltensoziologie in der Erwartung an, dass sich Angestellte als „white collars“ (Mills 1951) in ihrer Tätigkeit im Gegensatz zu Arbeitern („blue collars“) zwar nicht die Hände schmutzig machen müssen, dass sie aber angesichts der Verwertungsbedingungen des Kapitalismus dem Lohnarbeiterstatus nicht entkommen würden und somit wie die Arbeiterklasse auch allgemeinen Gesetzen von Arbeitsteilung, → Rationalisierung und Verelendung ausgeliefert seien. Lediglich einen kleineren Teil der Angestellten, so Ingenieure in Leitungs- und Kontrollfunktionen in der industriellen Produktion (→ auch Ingenieursarbeit), rechnete Marx zum produktiven Gesamtarbeiter, allerdings mit tendenziell abschätzigem Blick für ihre eigentliche Funktion, die er darin sah, als (Unter-)Offiziere des Kapitals zu agieren.

In dem von Max Weber geprägten Strang der Kapitalismusanalyse (vgl. etwa Weber 1976 [1922]) wird den Angestellten (ebenso wie den Beamten) eine produktive Funktion zugeschrieben, zum einen aufgrund der an transparenten Regeln ausgerichteten und korruptions- sowie willkürfreien Sachorientierung bei der Bearbeitung von (kaufmännischen) Vorgängen, zum anderen wegen der strikten Loyalität gegenüber dem Prinzipal bzw. Amt. Werden beide Anforderungen an eine effiziente Bürokratie erfüllt, so winken finanziell angemessene Gratifikationen, beruflicher Aufstieg und wachsende gesellschaftliche Anerkennung. Weber betonte somit anders als Marx die eigenständige Rolle der kaufmännisch-verwaltenden Angestellten für die Ausdifferenzierung und Effizienzsteigerung der modernen Ökonomie. Beides setzt in seinen Augen leistungsfähige private wie staatliche Verwaltungsapparate sowie mit Privilegien ausgestattete Beschäftigte (Bezahlung, beruflicher Aufstieg, soziale Absicherung) voraus. Konsequenterweise verbreitete sich auch in der Privatwirtschaft (Industrie, Banken etc.) für eine allerdings begrenzte Zeit der Begriff des „Privatbeamten“ (vgl. Kocka 1981) für Beschäftigte in verantwortungsvollen Funktionsbereichen wie Buchhaltung, Ein- und Verkauf sowie Kreditabteilungen.

In einer Linie mit Max Weber sind die in den 1950er und frühen 1960er Jahren entstandenen Arbeiten mit herrschafts- und organisationstheoretischer Fokussierung zu sehen. Demnach delegieren Unternehmensleitungen und Verwaltungsspitzen an Angestellte Aufgaben der Ausübung von → Herr-

schaft, sie wurden deshalb als Teil der „herrschenden Klasse“ (Dahrendorf 1957) verortet. Mit der Teilhabe von Angestellten an Leitungsfunktionen in Unternehmen (vgl. neben Dahrendorf Croner [1962]) werden zugleich Erwartungen an spezifische betriebliche und gesellschaftliche Verhaltensformen verbunden, die im Gegensatz zu den Prognosen von Marx nicht für eine Annäherung an die Arbeiterklasse, sondern für Distinktion und eigenständige Interessenorientierung stehen sollten.

Es war Hans Speier, der mit seiner erst 1977 publizierten – aber schon Anfang der 1930er Jahre verfassten – Studie „Zur Soziologie der deutschen Angestelltenschaft“ (so der ursprüngliche Titel) aus den kontroversen Positionen in der Angestelltenfrage herausführte. Speier präsentierte eine Argumentationslinie, in der erstmals die Heterogenität von Angestelltentätigkeiten angemessen berücksichtigt wurde und in der das gesellschaftliche Denken und Handeln nicht allein aus der betrieblichen Funktion und Positionierung, sondern auch mit Blick auf die sehr unterschiedlichen sozialen Herkunftsmerkmale reflektiert wurde. Was von Kracauer (1930) in seiner Sozialreportage zeitgleich für Männer und Frauen in ganz unterschiedlichen Angestelltenverhältnissen plastisch beschrieben wurde, brachte Speier dergestalt auf den Punkt, dass „diese Schicht einerseits an das Lumpenproletariat, andererseits an Kleinunternehmer und Direktoren von Mittel- und Großbetrieben heranreichte“ (1977, S. 21). Und wenn dann noch „vorkapitalistische, militärische, bürokratische und noch andere Wertvorstellungen“ (ebd.) ins Spiel kommen, so sollte es niemanden wundern, dass unter den Angestellten sowohl „mittelständische“ als auch (frei-)gewerkschaftliche Orientierungen vorfindbar waren.

Zwei weitere namhafte „Gründungsväter“ der Angestelltensoziologie in Deutschland, Emil Lederer und Jacob Marschak (1926), spitzten die wissenschaftliche Debatte auf die Frage zu, ob Angestellte als „neuer Mittelstand“ den unübersehbar niedergehenden „alten Mittelstand“ als zwischen den antagonistischen Interessen von Bourgeoisie und Arbeiterklasse stehend ablösen würden. Ihre Hypothese lautete, „daß der Kapitalismus zwar durch die ihm immanenten Tendenzen unaufhaltsam zur Konzentration der wirtschaftlichen Unternehmungen, damit zur Verminderung der selbständig Berufstätigen, zur Auflösung und Zurückdrängung des alten Mittelstandes führe, daß jedoch auf der anderen

Seite eine rapid wachsende Schicht unselbständig Berufstätiger in Bildung begriffen sei, welche keine Arbeiter umfasse, den Fortgang des Proletarisierungsprozesses aufhalte, sich als Puffer zwischen das Großkapital und das Proletariat schiebe und alle die sozialen Funktionen übernehme, für welche die ‚alte Mittelschicht‘ numerisch zum Teil auch sozial und kulturell nicht mehr ausreiche“ (1926, S. 121 f.).

Diese zwei Leitfragen der Angestelltensoziologie – Lohnarbeiterschicksal oder angestelltenspezifische, privilegierte Formen der Arbeitskraftnutzung und der Rationalisierung sowie „neuer Mittelstand“ mit eigenständiger gesellschaftlicher Orientierung und Distanz zur Arbeiterklasse – bestimmten die wissenschaftlichen Debatten bis in die 90er Jahre des 20. Jahrhunderts, d.h. – zugespitzt – bis zu ihrer (schleichenden) Auflösung in einer sich neu aufstellenden Dienstleistungssoziologie.

Zentrale Forschungsergebnisse

Die empirische Analyse von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen in der Bundesrepublik konzentrierte sich bis in die 80er Jahre des 20. Jahrhunderts auf Fragen zur Zukunft von Industriearbeit; ein eigenständiger Strang der Angestelltensoziologie verblieb im Windschatten des „großen Bruders“ Industriesoziologie. Letztere neigte mehrheitlich der Marx'schen Prognose des gleichen Lohnarbeiterschicksals von Arbeitern und Angestellten im entwickelten Kapitalismus zu. Debattiert wurde – wie schon in der Weimarer Republik – über das „Ende der weißen Kragenlinie“, sprich die endgültige Unterwerfung der Angestellten unter Rationalisierungsmuster und -folgen, wie sie Taylor (→ Taylorismus) und seine Nachfahren für industrielle Produktionsarbeit konzipiert und durchgesetzt haben. Baethge/Oberbeck konnten mit der Studie „Zukunft der Angestellten“ (1986) auf der Basis von Betriebsfallstudien demgegenüber nachweisen, dass zwar einfachere Angestelltentätigkeiten durch Technikeinsatz nahezu vollständig substituiert wurden, dass aber in qualitativ anspruchsvolleren Einsatzfeldern Anforderungsprofile und Autonomiepielräume ausgeweitet wurden – allerdings bei gleichzeitiger Einführung neuer Formen der Leistungsbemessung und -kontrolle, mit der Folge einer „Entmythologisierung“ sowie „Refeudalisierung“ von Angestelltenarbeit (→ Dienstleistungsarbeit). So war für die Mehrheit der kaufmännisch-verwal-

tenden Angestellten eine Schwächung ihrer betrieblichen Stellung nicht zu übersehen, ablesbar u.a. an neuen technischen Möglichkeiten der Kontrollierbarkeit von Arbeitsabläufen und Leistungen sowie an einer stärkeren betrieblichen Arbeitsmarktabhängigkeit aufgrund unternehmensgebundener Weiterbildung und Arbeiterfahrungen.

Littek/Heisig (1987) kamen in einer zeitgleich durchgeführten empirischen Studie in puncto Qualifikation zu ähnlichen Befunden, allerdings betonten sie ungleich stärker die Bedeutung betrieblicher Aushandlungsprozesse bei der Verbreitung von EDV in kaufmännischen und technischen Abteilungen der Industrie. Das Management, so ihr Befund, wollte hier explizit die Interessen der qualifizierten Angestellten aufnehmen. Der Mehrheit der seinerzeit aktiven Industrie- und Angestelltensoziologen warfen sie die Nichtbeachtung betrieblicher Sozialbeziehungen vor, was dazu führe, dass Spielräume für die differenzierte Gestaltung von Arbeitsprozessen und Gratifikationen auf Betriebsebene systematisch unterschlagen würden (1987, S. 17). Littek und Heisig hoben also auf „individualistische Handlungsstrategien“ sowie auf intakte Vertrauensbeziehungen zwischen → Management und qualifizierten Angestellten ab und erneuerten so das Theorem einer gegenüber (Industrie-)Arbeitern deutlich herausgehobenen sozialen Stellung im Betrieb (→ auch Arbeit und Technik, Arbeitspolitik, Facharbeit, Vertrauen).

In den 1990er und 2000er Jahren entstanden empirische Studien insbesondere zu Rationalisierungsverläufen, Interessenlagen und Verhaltensweisen hochqualifizierter und mit Leitungskompetenzen versehener Angestellter – mit wiederum kontroversen Befunden und wissenschaftlichen Interpretationen. So wurden steigende Qualifikationsanforderungen und zunehmende subjektive Ansprüche an die Ausgestaltung betrieblicher Prozesse und Strategieentwicklung im Sinne einer „Beitragsorientierung“ für das Unternehmen festgestellt – bei gleichzeitig anwachsender Belastung durch Leistungsdruck und wenig rational gestalteten Rationalisierungsprojekten, ohne dass diese privilegierte Gruppe der Angestellten daraus die Notwendigkeit einer kollektiven Interessenvertretung gemeinsam mit Arbeitern und eher geringqualifizierten Angestellten ableitete (vgl. Baethge et al. 1995; Kotthoff 1997). Insbesondere die Gewerkschaften und einige der ihnen nahestehenden Industriesoziologen hof-

fen gleichwohl unbeirrt auf die Einsicht der qualifizierten kaufmännisch-verwaltenden wie der technischen Angestellten in das auch für sie unter kapitalistischen Bedingungen unvermeidliche Lohnarbeiterschicksal. So sehen Boes und Mitautoren (Boes/Kämpf 2008; Boes et al. 2014) hochqualifizierte Angestellte „auf dem Weg zu einer Industrialisierung neuen Typs (...). Neue Formen der Standardisierung und Prozessorientierung halten Einzug selbst in jene Bereiche der Kopfarbeit, die sich durch einen hohen Anteil kreativer Arbeit auszeichnen.“ (Boes et al. 2014, S. 33) Die Achillesferse dieser These vom Ende ehemals privilegierter Arbeitsbedingungen bleibt eine schmale Empiriebasis (vor allem in der IT-Industrie); zudem gibt es empirische Studien mit gegenläufigen Befunden, d.h. die „Kopfarbeiter“ verfügen durchaus über Potentiale zur Abwehr von Rationalisierungsvorstellungen des Managements, wenn diese auf eine Angleichung der Arbeitsbedingungen von Arbeitern und einfachen Angestellten hinauslaufen sollen (Kalkowski/Mickler 2013; Hodgson/Briand 2013). Demnach ist es zumindest voreilig, wenn manche Industriesoziologen und Interessenvertreter unermüdlich eine Trendwende in Richtung „Lohnarbeiterorientierung“ prognostizieren. Zu vermuten ist vielmehr, dass die Dynamik von Arbeit und Beschäftigung bei Angestellten zukünftig wie auch schon in der Vergangenheit durch ebenso heterogene wie gegensätzliche Einflussfaktoren und Verlaufsformen bestimmt sein wird (→ auch Informations- und Wissensarbeit, Neue Sektoren).

In der Metall- und Elektroindustrie wurde durch maßgebliche Initiativen der IG Metall 2003 ein neues Entgeltstrahmenabkommen (ERA) abgeschlossen, mit dem die Differenzierung in separate Lohn- und Gehaltssysteme für Arbeiter und Angestellte aufgehoben wurde – „beseitigt wurde eine Unterscheidung, die als historisch überholt, dysfunktional und diskriminierend galt“ (Bahnmüller/Schmidt 2009, S. 119; → auch Entgelt und Leistung). Ob damit die angestrebten gewerkschaftlichen Gleichbehandlungsziele von Arbeitern und Angestellten nachhaltig eingelöst werden können und Arbeiter und Angestellte politisch an einem Strang ziehen werden, ist immer noch nicht abzusehen.

Herbert Oberbeck

Empfehlungen zum Weiterlesen

Baethge, Martin/Oberbeck, Herbert 1986: Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Boes, Andreas/Kämpf, Tobias/Lühr, Thomas/Marrs, Kira 2014: Kopfarbeit in der modernen Arbeitswelt: Auf dem Weg zu einer „Industrialisierung neuen Typs“. In: Sydow, J./Sadowski, D./Conrad, P. (Hg.): Arbeit – eine Neubestimmung. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 33–62.

Haipeter, Thomas 2011 b: Kaufleute zwischen Angestelltenstatus und Dienstleistungsarbeit – eine soziologische Spurensuche. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Wissenschaftliche Diskussionspapiere, H. 126.

Kadritzke, Ulf 1996: Angestellte in gewerkschaftlicher Perspektive: Verblässende Exklusivitäten, neue Probleme. In: Hurrele, G./Jelich, F.-J. (Hg.): Geschichte und Zukunft der industriellen Arbeit. Bd. 5: „Arbeiter“, „Angestellte“ – Begriffe der Vergangenheit? Marburg: Schüren, S. 42–58.

Kalkowski, Peter/Mickler, Otfried 2013: Regulationsweisen projektförmiger Arbeit in der Automobil-, ITK- und Medienbranche. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 20, H. 2, S. 96–115.

Littek, Wolfgang/Heisig, Ulrich 1987: Rationalisierung und Angestellte. Subjektive Reaktionen auf neue Technologien und Organisationsstrukturen in der Industrieverwaltung. Bremen: Papers on the Rationalization of White-Collar Work and Employee Reactions.

Speier, Hans (1977): Die Angestellten vor dem Nationalsozialismus, Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.

Arbeit

Begriff

Arbeit meint jede zweckhafte Tätigkeit, die der Befriedigung materieller oder geistiger Bedürfnisse dient. Die Tätigkeit selbst kann dabei in körperlicher, manueller Arbeit und/oder in geistiger Arbeit bestehen. In ihrer elementarsten Form ist Arbeit auf die Sicherung des Überlebens auf der Grundlage natürlicher Ressourcen gerichtet. In philosophischer Sicht schränkte Hannah Arendt den Begriff *Arbeit* auf die physische Reproduktionstätigkeit des Menschen ein, von der sie *Herstellen* etwa im Sinne der Tätigkeit der Künstler und Handwerker und *Handeln* als das auf andere bezogene Tun unterschied (Arendt 1981). Demgegenüber wird Arbeit auch oft als Auszeichnungsmerkmal des Menschen und als Grundlage der Entstehung der Kultur verstanden. In soziologischer Sicht wird insbesondere darauf verwiesen, dass Arbeit in der Regel im Rah-

men einer Gemeinschaft und in sozialen Bezügen der Kooperation und Arbeitsteilung erfolgt, im Rahmen von Organisationen und in Interaktion mit anderen geleistet wird. Dabei richtet sich das Erkenntnisinteresse auf die Arbeit in der modernen Gesellschaft, in der die soziale Position in besonderem Maß durch die Arbeit bestimmt wird. Arbeit hat auch Bedeutung für die Person, für die Entwicklung ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten, ihres Bewusstseins und ihrer Identität. Sie wird auch als wichtige Grundlage der Integration der Menschen in ihre Gesellschaft (bzw. im Fall von Migranten: in die Aufnahmegesellschaft) gesehen.

Arbeit wird in der Gegenwart mit kontinuierlicher, meist unselbständiger → Erwerbsarbeit identifiziert (Dubin 1948, S. 4). Sie wird durch die Institution des Arbeitsvertrags und durch das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer konstituiert, verweist daher nicht auf ein bestimmtes Tun, sondern auf eine Beziehung und auf die kollektive Zugehörigkeit zu einer sozialen Kategorie *Arbeiter* oder *Arbeitnehmer*. Die empirischen Studien der Arbeits- und Industriesozilogie beschäftigen sich primär mit den Formen der Erwerbsarbeit, insbesondere der Lohnarbeit im Betrieb. Im Zentrum der Aufmerksamkeit stand dabei lange Zeit die Industriearbeit, d.h. die Arbeit im Produktionsbereich des industriellen Sektors; gegenwärtig kommt jedoch der → Dienstleistungsarbeit in ihren vielfältigen Formen sowie der → Informations- und Wissensarbeit besondere Bedeutung zu.

Neben den Formen und Beziehungen der Arbeit im Rahmen des staatlich institutionalisierten Erwerbssystems findet der Begriff Arbeit aber auch Verwendung zur Bezeichnung von Aktivitäten jenseits desselben wie etwa der Hausarbeit, der Eigenarbeit, der Schwarzarbeit, der Freiwilligenarbeit oder der ehrenamtlichen Arbeit, die oft als *informelle Arbeit* zusammengefasst werden. Die große kulturelle Bedeutung der Arbeit, die diese in der modernen Gesellschaft erhalten hat, so dass von ihr oft auch als *Arbeitsgesellschaft* gesprochen wird, manifestiert sich ebenso darin, dass im übertragenen Sinn von Familienarbeit, Beziehungsarbeit, Körperarbeit, Konsumarbeit, Trauerarbeit etc. gesprochen wird.

Genese/theoretischer Kontext

In der Geschichte der Menschheit ist der Wandel der Arbeit eng mit jenem der Produktionsweise und der sozialen Organisation der Gesellschaft verbun-

den. Die auf Verwandtschaftsstrukturen beruhenden archaischen Kulturen mit ihrem Leben aus der Natur wiesen eine elementare Arbeitsteilung auf Grund von Geschlecht und Alter auf. Sie veränderten sich im Verlauf der neolithischen Revolution und der Entwicklung des Ackerbaus und der Viehzucht. In den Ackerbau betreibenden Gesellschaften entstanden eine differenziertere Arbeitsteilung und eine stark vertikal geprägte Herrschaftsordnung; durch die Unterwerfung anderer Völker verfügten die alten Reiche über ein großes Arbeitskräftepotential aus Sklaven oder unfreien Personen. Dieses konnte nicht nur für zentrale Bauprojekte, wie Bewässerungsanlagen, Pyramiden etc., sondern auch für die Landarbeit eingesetzt werden. Die unfreie Arbeit durch Sklaven gilt insbesondere als ein Kennzeichen der griechischen und römischen Wirtschaft und prägte noch lange das Verständnis von Arbeit als gering geachtete, mühevollere Tätigkeit („labor“), die den eines Bürgers würdigen Beschäftigungen („opus“) gegenüber gestellt wurden. Seither finden sich in vielen Sprachen unterschiedliche Ausdrücke für Arbeit; so etwa im Englischen „labour“ und „work“.

Das Christentum brachte zwar eine Aufwertung der Handarbeit, gleichzeitig aber galt die Mühsal der Arbeit als Strafe für den Sündenfall, Teil des Elends des diesseitigen Lebens. Im Mittelalter meinte Arbeit vor allem Landarbeit, die von Leibeigenen und Hörigen verrichtet wurde, was als ein Merkmal der feudalen Produktionsweise charakterisiert wurde (vgl. Joyce 1987). Daneben entwickelte sich in den Dorfgemeinschaften und Klöstern das ländliche Handwerk. Die Entwicklung der Städte hatte große Bedeutung für die im Zuge von Kämpfen errungene Loslösung von Handwerk und Gewerbe aus dem grundherrlichen Gefüge. Die städtischen Handwerker waren frei und schlossen sich vielfach zu berufsgenossenschaftlichen Verbänden, den Zünften, zusammen. Im Spätmittelalter produzierten dann viele der ländlichen Handwerker im Auftrag der Händler im sog. Verlagssystem, das in vielen Gewerbebezügen bis weit ins 19. Jahrhundert die vorherrschende Form der Produktion blieb. Vielfach waren solcherart Hausindustrie und Landwirtschaft eng miteinander verbunden.

Die selbständige handwerkliche Arbeit erfolgte in Form eines Werkauftrags für einen Kunden im eigenen Haus mit Hilfe von Werkzeug, aber ohne den Einsatz von Maschinen. Im Zeichen des Merkanti-

lismus kam es zur Entwicklung von Manufakturen, die bereits auf der Trennung von Wohn- und Produktionsort, auf einheitlicher Leitung, betrieblicher Arbeitsteilung und Spezialisierung beruhten, teilweise auch schon Maschinen einsetzten, die jedoch nur der Unterstützung der Arbeit dienten. In jenen Regionen wie etwa Flandern, wo es schon früh eine Exportindustrie gab, kam es auch zum Auftreten von Lohnarbeit in größerem Umfang. Die Verbreitung von Verlagssystem und Manufakturarbeit markierte zusammen mit der Abschließung der Zünfte im 18. Jahrhundert den Niedergang vieler selbständiger Handwerker; sie wurden zu vorindustriellen Lohnarbeitern. Die Lohnarbeit existierte daher in einem gewissen Umfang lange vor der Industrialisierung (→ Industriegesellschaft und Industrialisierung).

Im Verlauf der Neuzeit war es vor allem durch die Ausbreitung des protestantischen Glaubens zur Verinnerlichung der Pflichtethik der Arbeit gekommen (vgl. Max Webers bahnbrechende Untersuchung über die Bedeutung der protestantischen Ethik für den „Geist des Kapitalismus“; Weber 1986 [1920]), was aber auch den Aufstieg von Gewerbe und Handel reflektiert. Arbeit wurde als spezifische Tugend des Menschen verstanden, durch welche er Freiheit, Würde und göttliche Gnade erlangt. Arbeit erhielt dadurch einen hohen moralischen Stellenwert und wurde auch zur rechtlichen Begründung des Eigentums herangezogen. Adam Smith kennzeichnete die Arbeit als Produktionsfaktor neben Kapital und Grund und Boden. Die Arbeitswertlehre, wonach der Wert der Güter durch die Arbeit begründet wird, wurde von Karl Marx übernommen und zu einer wichtigen Grundlage seiner Kapitalismustheorie, aber auch seiner Sicht von der Vergesellschaftung des Menschen.

Obwohl Arbeit als sittliche Tugend betrachtet wurde, führte dies jedoch nicht zu wirtschaftlichem Wohlstand und sozialer Anerkennung der arbeitenden Bevölkerung, sondern zur Verelendung weiterer Kreise der ländlichen, aber auch der städtischen Arbeiter, die ihren traditionellen Lebensunterhalt verloren. Viele von ihnen wurden in Arbeitshäusern zur Arbeit gezwungen. Sie stellten neben den verarmten Handwerkern und der entwurzelten ländlichen Bevölkerung die Arbeitskräfte für die einsetzende Industrialisierung dar.

Die Industrialisierung wird meist mit der Einführung von Maschinen verknüpft gesehen; damit sind

Universalmaschinen gemeint, die eine Produktionsweise ermöglichten, in der die Teilung und der Rhythmus der Arbeit von der Maschine bestimmt wurden. Die industrielle Arbeitsteilung ist typisch dadurch gekennzeichnet, dass jeder Arbeiter immer dieselbe Teilarbeit verrichtet. Durch die Zerlegung der Arbeit und die Spezialisierung der Arbeiter wurde die Produktivität gesteigert, und die Arbeitskosten konnten gesenkt werden. Die Aufteilung der Arbeit in einzelne einfache Handgriffe ermöglichte auch den Einsatz von billiger Kinderarbeit. Der Mensch wurde zum *Bediener* der Maschine, der im Fortschritt des technischen Wandels auch mehr und mehr durch diese ersetzt werden kann. Die Arbeit, die im Handwerk durch das *Können* der Arbeitenden bestimmt ist, wurde damit zur austauschbaren Ware *Arbeitskraft*. Marx sah im Warencharakter der Arbeit das auszeichnende Merkmal des industriellen Kapitalismus und den diesen charakterisierenden grundlegenden Konflikt zwischen *Arbeit* und *Kapital*. Die bürgerlich-liberale Arbeitsethik des 19. Jahrhunderts hingegen betonte das Vertragsverhältnis, auf dessen Grundlage der freie Arbeiter seine Arbeitskraft dem Arbeitgeber für eine bestimmte Arbeitszeit gegen Lohn zur Verfügung stellt.

Arbeit im Sinn der Lohnarbeit wurde im Zuge der weiteren Entwicklung der industriellen Gesellschaft immer mehr zur allgemeinen Grundlage des Lebensunterhalts, aber im Sinne beruflicher Arbeit auch bedeutsam für die persönliche Identität und die soziale Anerkennung und Stellung in der Gesellschaft (Wilensky 1966). Das führte auch dazu, dass ein *Recht auf Arbeit* als eine Art Bürgerrecht eingefordert und in der weiteren Folge explizit als Grundrecht in der Verfassung mancher Staaten verankert wurde.

Die Arbeitszerlegung wurde im Zuge der Entwicklung der industriellen Produktionsweise durch Rationalisierungsbestrebungen, die teils an technischer Effizienz, teils an Rentabilitätsinteressen orientiert waren, vorangetrieben. Das Effizienzstreben ließ den → Taylorismus oder die *wissenschaftliche Betriebsführung* entstehen, wobei die Planung und Ausführung der Arbeit in den Betrieben voneinander getrennt, der Arbeitsprozess von den Fertigkeiten der Arbeiter losgelöst und eine genaue Kontrolle der einzelnen Arbeitsschritte eingeführt wurde. Die Verwendung des Fließbandes in der industriellen Produktion ermöglichte die Massenfertigung durch die mechanische Beförderung des Werk-

stücks und die tayloristische Zeitkontrolle der Handgriffe. Das Fließband wurde zum Synonym für die repetitive, extrem zerteilte und monotone Arbeit in der industriellen Fabrik (→ auch Einfacharbeit).

Die Weiterentwicklung der technischen → Rationalisierung führte in manchen Branchen der industriellen Produktion zur Einführung automatisierter Fertigungssysteme, elektronischer Steuerung und von Robotern. Dadurch sowie durch die Veränderung der Konsumstrukturen und die globale Auslagerung von Produktionsteilen kam es in den Industriegesellschaften der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts zu einem Rückgang der Zahl der Arbeitenden im sekundären Sektor der Wirtschaft, in der industriellen Produktion, und zu strukturellen Veränderungen der Beschäftigung zugunsten von Verwaltungs- und Dienstleistungssektoren, die auch als Übergang in eine post-industrielle Gesellschaft gedeutet wurden (→ auch Dienstleistungsgesellschaft).

Die Dienstleistungsarbeit wird im Allgemeinen durch ihren immateriellen Charakter als Interaktion zwischen Dienstleister und Kunden definiert (→ Arbeit und Interaktion). Doch unterscheiden sich die verschiedenen, sehr heterogenen Dienstleistungsbereiche diesbezüglich stark; in vielen Fällen kam es überdies auch hier zu einer technischen Rationalisierung und zum Ersatz menschlicher Arbeit durch Maschinen. Meist dem Dienstleistungssektor zugerechnet werden auch jene Bereiche, in denen hochqualifizierte, wissenschaftlich begründete Arbeit geleistet wird, wie im Bildungs- oder Gesundheitssektor, in unternehmensnahen Dienstleistungen und in Forschung und Entwicklung. Im Zuge der Informatisierung kommt insbesondere der Informations- und Wissensarbeit große Bedeutung zu. Die Digitalisierung bringt darüber hinaus durch die Vernetzung und Flexibilisierung der Arbeit verschiedene neue Arbeits- und Beschäftigungsformen hervor (→ auch Industrie 4.0).

Zentrale Forschungsergebnisse

Die Entwicklung der industriellen Arbeitsweise führte bereits im 19. und beginnenden 20. Jahrhundert zu empirischen Untersuchungen über die „Arbeiterfrage“ (Levenstein 1912), über „Auslese und Anpassung der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie“ (Bernays 1910) und ähnliche Themen. Die Entstehung der Arbeitssoziologie als ein

spezieller Forschungsbereich verband sich insbesondere mit Studien über die Folgen der Fließbandarbeit für die Arbeitenden (Friedmann 1959). Die Probleme der Monotonie, der Entqualifizierung und der „Entfremdung“ durch die zersplitterte Arbeit standen dabei im Vordergrund. Untersuchungen der Einstellungen zur Arbeit, der Arbeitsmotivation und des Arbeitsverhaltens zeigten auch die Bedeutung von → Anerkennung, Führungsstilen, Betriebsklima und der informellen Gruppenbeziehungen, der „human relations“ im Betrieb (Roethlisberger/Dickson 1956). Der industrielle Betrieb wurde jedoch auch als ein Herrschafts- und Zwangsverband erkannt, in dessen Rahmen Arbeit unter unterschiedlichen Bedingungen von Autonomie, Macht und Autorität verrichtet wird (Bendix 1956; Altman/Bechtle 1971; → auch Betriebliche Sozialordnung, Herrschaft, Kontrolle). Studien der Arbeitsbeziehungen und des industriellen Konflikts zeigten die unterschiedlichen Interessenlagen, Wert- und Normvorstellungen in Betrieben und in der Gesellschaft (→ auch Arbeitspolitik, Industrielle Beziehungen, Psychologischer Vertrag).

Das „Gesellschaftsbild der Arbeiter“ wurde in einer klassischen deutschen Studie (Popitz et al. 1957 a) danach untersucht, ob man noch von einer Arbeiterklasse mit ausgeprägtem Bewusstsein des Klassenantagonismus sprechen könne. Das Ergebnis zeigte, dass die Vorstellung einer ökonomisch-sozialen Differenzierung zwischen „oben“ und „unten“ noch vorhanden war, jedoch bei gleichzeitig abnehmendem Klassenbewusstsein. In „Technik und Industriearbeit“ (Popitz et al. 1957 b) wurden die unterschiedlichen in der Industrie vorfindbaren Kooperationsformen und die Zusammenhänge zwischen Produktionsorganisation und Arbeit untersucht. Das → Arbeiterbewusstsein schien mehr durch die technischen Bedingungen der Arbeit bestimmt als durch die Wahrnehmung eines gesellschaftlichen Konflikts.

Der Begriff der industriellen Arbeit war durch die Vorstellung von Fließbandarbeit geprägt; diese fand sich in ihrer typischen Form jedoch nur in bestimmten Industriezweigen und Produktionsbereichen, so etwa im Stadium der mechanisierten Produktion in der Automobilmontage. Die unterschiedlichen Arbeitsformen, wie sie sich auf Grund der jeweiligen technisch-organisatorischen Form der Produktion darstellen, haben Folgen in Bezug auf die Autonomie bei der Arbeit, die Qualifikation der

Arbeiter und ihre Belastung sowie im Hinblick auf die Interaktionen zwischen den Arbeitenden und beeinflussen solcherart die Einstellungen und das Bewusstsein der Arbeitenden (Kern/Schumann 1970). Die Forschungen richteten sich auf Arbeitssysteme als komplexe Verknüpfungen von Mensch, Maschine und organisatorische Umwelt und zeigten, dass die menschlichen Probleme mechanisierter Produktion durch neue Formen der → Arbeitsorganisation wie (teil-)autonome → Gruppenarbeit und partizipative Systemgestaltung vermieden werden können (Sydow 1985; → auch Neue Produktionskonzepte).

Zur Neugestaltung der Arbeit kam es jedoch vor allem durch den Einsatz von Computer und Mikroelektronik sowie durch betriebliche Restrukturierung. Der Frage, inwiefern damit eine Änderung der Anforderungen an die Arbeitenden, eine Höherqualifizierung bzw. ein Ende der tayloristischen Arbeitsgestaltung verbunden ist, gingen Kern/Schumann (1984) in einer Untersuchung in verschiedenen Industrien, der Autoindustrie, dem Werkzeugmaschinenbau und der chemischen Industrie nach. Zwar stellte sich die Situation in diesen Bereichen sehr unterschiedlich dar, aber in allen Fällen kam es zu einer Polarisierung zwischen jenen Arbeitern, für die dies in einer Höherqualifizierung und in integrativer Arbeitsgestaltung resultierte, und jenen, die mangels entsprechender Ausbildung nur in niedrig qualifizierten, repetitiven Tätigkeiten oder überhaupt keine Verwendung fanden (→ auch Arbeit und Technik, Arbeitsmarktsegmentation, Facharbeit).

Der technische Wandel und die organisatorischen Restrukturierungen haben auch die Arbeit im Büro und im Dienstleistungsbereich verändert und die traditionelle Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten weitgehend beseitigt. Braverman (1977) weitete den Begriff der Arbeiterklasse daher aus und verstand ihn als einen Prozess („labor process“), in dessen Verlauf immer neue Gruppen von Beschäftigten durch die technisch-ökonomische Rationalisierung eine Degradation und Dequalifizierung ihrer Tätigkeiten erfahren. Demgegenüber stellten andere Autoren eine allgemeine Tendenz zur Höherqualifizierung der Arbeit, zur Verwissenschaftlichung und zur Professionalisierung vieler Berufe fest (Bell 1973; Wilensky 1964). Der weitere Fortschritt der technisch-organisatorischen Veränderungen resultierte in Befunden und Diskussio-

nen über eine Krise der Arbeitsgesellschaft (Matthes 1983) oder sogar über das „Ende der Arbeit“ (Rifkin 2004).

Die Studien über die moderne Arbeitswelt in ihrer Vielzahl zeigen aber, dass die Veränderung der Arbeit in der modernen Gesellschaft differenziert zu sehen ist. Die durch die neuen Technologien mögliche → „systemische Rationalisierung“ der Organisationen und die Flexibilisierung bzw. in manchen Bereichen die Automatisierung der Abläufe bedingen einen Wandel der Bedeutung beruflicher Qualifikation; die Dynamik der technisch-organisatorischen Entwicklung macht eine ständige Anpassung der Qualifikation erforderlich, wodurch sich auch das traditionelle Verständnis des Berufs und der beruflichen Ausbildung verändert (→ Beruf, Berufliche Bildung). Unter den neuen Bedingungen der Organisationsgestaltung, der vernetzten und wissensbasierten Arbeit erhalten außerdem extrafunktionale Kompetenzen der Lern- und Teamfähigkeit große Bedeutung.

Für den Zugang zu Wissen und dessen Verständnis wurde die Informations- und Kommunikationstechnologie von entscheidender Bedeutung. Deren Charakter und Dynamik bedingen zusammen mit der Betonung des ökonomischen Wachstums durch ständige Innovationen, dass „das relevante Wissen (1) kontinuierlich revidiert, (2) permanent als verbesserungsfähig angesehen, (3) prinzipiell nicht als Wahrheit, sondern als Ressource betrachtet wird und (4) untrennbar mit Nichtwissen gekoppelt ist...“ (Willke 1998 a, S. 161). Das bedeutet hohe Anforderungen an die Qualifikation, Anpassungsfähigkeit und Selbstmotivation der Arbeitenden und impliziert eine neue Differenzierung innerhalb der Beschäftigten durch die Abschichtung von Personen, die in Bezug zu den neuen Anforderungen eine niedrige Qualifikation aufweisen (→ auch Neue Sektoren). Untersuchungen über die neue Arbeitswelt erbrachten Erkenntnisse zur Entstehung einer Vielzahl neuer Formen der Arbeit und der Beschäftigung von *employee sharing* über neue Arten von *casual work* bis zu *crowd employment* (Eurofound 2015 b).

Internationaler Bezug

In internationaler Sicht haben sich durch den technologischen Wandel und durch die wirtschaftliche → Globalisierung die Probleme der Arbeitswelt von jenen der Einstellungen der Arbeitenden und

des Arbeitsverhaltens, wie etwa in Initiativen einer → „Humanisierung des Arbeitslebens“ bzw. Forderungen nach mehr intrinsischer Arbeitsmotivation, hin zu jenen der Beschäftigung und des Arbeitsmarktes verlagert (Erbès-Seguín 1995; Osterman et al. 2001). In vielen Staaten und Regionen der Erde, auch in den entwickelten Industriegesellschaften, ist die Arbeitslosigkeit hoch und viele Menschen finden sich oftmals trotz hoher Qualifikation vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Zunehmend bedeutet „Arbeit haben“ auch nicht mehr automatisch einen Vollzeitarbeitsplatz, sondern vielfach → atypische und hybride Beschäftigung wie Heimarbeit, Teilzeitarbeit, Zeitarbeit, Werkvertrag oder Solo-Selbstständigkeit und vielfach prekäre Lebensbedingungen (Beck 1999; → auch Prekarität).

In den Entwicklungsländern hat die informelle Arbeit im Sinn irregulärer Beschäftigungsverhältnisse immer schon eine große Rolle gespielt. In den entwickelten Volkswirtschaften gewinnt sie in Form des Dritten Sektors der Non-Profit-Organisationen und der Freiwilligenarbeit verstärkt an Bedeutung.

Arbeit wird immer weniger im Rahmen eines bestimmten lokal begrenzten Raumes geleistet. Mikroelektronik und Telekommunikation ermöglichen die globale Verlagerung von (Tele-)Arbeit; damit verliert der → Betrieb als Sozialraum an Bedeutung (→ Mobile Arbeit). Die Globalisierung von Produktion und Handel ist zudem mit einer verstärkten geographischen Mobilität von Arbeitskräften verbunden; gleichzeitig findet → Arbeitsmigration auf der Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten in weltweitem Umfang statt, was Probleme der Sozialintegration und Enkulturation bei gleichzeitiger Berücksichtigung von Diversität bedingt.

Gertraude Mikl-Horke

Empfehlungen zum Weiterlesen

Castel, Robert 2000: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: UVK.
 Daheim, Hansjürgen/Schönbauer, Günther 1993: Soziologie der Arbeitsgesellschaft. Weinheim/München: Juventa.
 Fürstenberg, Friedrich 1977: Einführung in die Arbeitssoziologie. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
 Jahoda, Marie 1983: Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Weinheim/Basel: Beltz.
 Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hg.) 2000: Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt a.M./New York: Campus.
 Mikl-Horke, Gertraude 2007: Industrie- und Arbeitssoziologie (6. Aufl.). München/Wien: Oldenbourg.

Arbeit und Geschlecht

Begriff

Die deutschsprachige Geschlechterforschung ist in den 1970er Jahren unter anderem aus der industrie- und betriebssoziologischen Frauenarbeitsforschung hervorgegangen. Arbeits- und Industriesoziologie und Geschlechterforschung teilen ein Stück Wissenschaftsgeschichte und das Thema → Erwerbsarbeit miteinander. Es wird in der Geschlechterforschung allerdings breiter bearbeitet, als es in der Arbeits- und Industriesoziologie üblich ist, was auf weitere Teile ihrer Wissenschaftsgeschichte wie ihre internationale und transdisziplinäre Orientierung zurückzuführen ist. Dies wird noch deutlich werden. An dieser Stelle ist festzuhalten, dass der Geschlechterforschung ein weiter Arbeitsbegriff zugrunde liegt. → Arbeit umfasst die bezahlte und die unbezahlte Arbeit, also die Erwerbs-, Haus-, Eigen-, Subsistenz-, Freiwilligenarbeit, das Ehrenamt und zivilgesellschaftliches Engagement. Die verschiedenen Arbeitsformen werden hinsichtlich ihrer jeweiligen Charakteristika und Entwicklungen, der Art und Weise, wie sie gesellschaftlich zwar voneinander getrennt, aber doch aufeinander bezogen organisiert werden, und der Bedeutung von Geschlecht für diese Vorgänge in den Blick genommen (vgl. Aulenbacher/Wetterer 2012; Becker-Schmidt 2002). Dieses Herangehen ist auch der Thematisierung von Erwerbsarbeit, um die es im Überschneidungsbereich von Geschlechterforschung und Arbeits- und Industriesoziologie geht, nicht äußerlich. Geschlechtersoziologische und (pro)feministische Ansätze zeichnen sich dadurch aus, dass sie Vermittlungen zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit durch Arbeitsteilungen nach Geschlecht systematisch auch dann mit veranschlagen, wenn empirisch ausschließlich Erwerbsarbeit erforscht wird. Ferner werden die Themen Organisation und Profession stärker einbezogen (vgl. Wetterer 2002; Müller et al. 2013, → auch Organisationssoziologie).

Genese/theoretischer Kontext

Die heute im Feld der Arbeits- und Industriesoziologie bzw. im Überschneidungsbereich des Fachs mit der Geschlechterforschung vorfindbare Forschung zum Thema Erwerbsarbeit, Organisation, Profession und Geschlecht speist sich aus verschiedenen internationalen Forschungssträngen und so-

ziologischen Teildisziplinen. Fünf Forschungslinien sind in ihrer Genese und in ihren theoretischen Kontexten erwähnenswert, wenn es um die dann vorzustellenden Erkenntnisse zum Wandel von Erwerbsarbeit geht.

Dem weiten Arbeitsbegriff ging, erstens, wissenschaftsgeschichtlich eine in den 1970er und 1980er Jahren international geführte Auseinandersetzung mit der Marx'schen Theorie voraus, die unter dem Begriff „Hausarbeitsdebatte“ bekannt geworden ist. Sie kritisierte die reduktionistische Betrachtung der gesellschaftlichen Reproduktion als ökonomische Reproduktion und von Arbeit als Lohnarbeit. Ferner wurden Konzepte der Familien- und Berufs-, Industrie- und Betriebssoziologie kritisiert, weil sie Familie und Privathaushalt kaum als Arbeit und den Beruf bzw. die Erwerbsarbeit nach dem Muster des → Normalarbeitsverhältnisses nicht hinsichtlich der vorausgesetzten Haus- und Versorgungsarbeit thematisierten (Beer 1990). Darüber hinaus wurde insbesondere im Theorem der „doppelten Vergesellschaftung“ von Frauen, der daran anschließenden Reflexion auf den „Ensemblecharakter“ von Arbeit (Becker-Schmidt 2003) und im Rahmen des Konzepts Alltägliche Lebensführung (Jurczyk/Rerrich 2012) danach gefragt, wie die eingangs genannten Arbeitsformen gesellschaftlich, biografisch, alltäglich aufeinander bezogen und miteinander vereinbart werden. Diese Reflexion auf Arbeit hat sich zugleich mit einer Reflexion auf die moderne Gesellschaft verbunden, auf Grundstrukturen wie die Trennung von Öffentlichkeit und Privatheit, auf die Art und Weise, wie gesellschaftliche Austauschprozesse unter kapitalistischen Vorzeichen organisiert sind, und wie Rationalisierungsprozesse die gesellschaftlichen Bereiche, die Arbeit der Geschlechter und ihre Lebensführung erfassen. Seit Anfang der 1990er Jahre ist mit einigen Jahren Verspätung gegenüber der angloamerikanischen auch in der deutschsprachigen Diskussion, zweitens, die sozialkonstruktivistische Linie in der Geschlechterforschung zu nennen. Sie bewegt sich in der Tradition des Interpretativen Paradigmas der amerikanischen Sozialforschung, insbesondere seiner Varianten der Ethnomethodologie und der Soziologie der Interaktionsordnung. Mit der Kategorie des *doing gender* wird herausgearbeitet, wie die Geschlechterdifferenz in der alltäglichen Interaktion immer wieder hergestellt, institutionell befestigt und der Reflexion entzogen wird. Die Herstellung

der Geschlechterdifferenz und die Hervorbringung der Geschlechterordnung vollziehen sich dieser Betrachtungsweise nach nicht zuletzt im Medium der Arbeit. Gezeigt wird, wie Arbeitsteilungen mit Differenzierungen und (zumeist) Hierarchisierungen nach Geschlecht einhergehen und sich Maskulinisierung vielfach mit Aufwertung, Feminisierung mit Abwertung verbindet, sei es in der Konstruktion von Tätigkeiten als Frauen- oder Männerarbeit, sei es in der Vergeschlechtlichung von Berufen und Professionen (vgl. Wetterer 2002).

Drittens ist die aus der angloamerikanischen, britischen und deutschen Diskussion kommende feministische und geschlechtersoziologische Forschung zum Themenkomplex Organisation und Geschlecht zu erwähnen. Sie war zunächst von der Auseinandersetzung mit dem Weber'schen Rationalitätsparadigma, seinem Verständnis von Organisation als formal, rational, unpersönlich und seiner Bürokratietheorie geprägt worden (vgl. Witz/Savage 1992). Mit den Theorien der Gendered Organization (Acker 1990) wurde dann ein eigener Blick auf Organisationen entwickelt, der, anders als in den zwei Linien in der Arbeitsforschung, die Frage nach ihrer Verfasstheit im Geschlechterverhältnis von vornherein mit der Frage nach dem *doing gender* verbunden hat. Organisationen wurden hier strukturell (vor allem hinsichtlich der Arbeits- und Funktionsteilung), im Hinblick auf die Subjektivität ihrer Mitglieder und auf ihre Interaktionen (*doing gender*) wie mit Blick auf die symbolische Ordnung als vergeschlechtlicht begriffen. Insbesondere die empirisch voranschreitende Gleichstellung der Geschlechter in manchen Organisationen bzw. Organisationsbereichen sorgte seit Ende der 1990er Jahre jedoch für verschiedene theoretische Kontroversen in der Frage danach, inwiefern Organisationen aus sich heraus als vergeschlechtlicht zu gelten haben bzw. warum und wie Geschlecht Geltung erlangt (Müller et al. 2013). Gegenwärtig schließlich ist die Diskussion von einer neuen Aufmerksamkeit für den organisationalen Wandel und damit verbunden für neo-institutionalistische Perspektiven geprägt, die mit Blick auf die Bedeutung von Geschlecht in Organisationen aufgenommen und weiterentwickelt werden (Funder 2017).

Viertens verdient die mit Arbeit und Organisation befasste internationale Männlichkeitsforschung Beachtung, die sozialtheoretische, konstruktivistische und praxeologische Perspektiven auf die Herausbil-

dung und den Wandel von Männlichkeiten anlegt. Insbesondere die „hegemoniale Männlichkeit“, also die als Leitkultur etablierte Form von Männlichkeit, konstituiert sich in ihrer industriekapitalistischen Gestalt in Verbindung mit Öffentlichkeit, Organisation, Erwerbs- bzw. Berufsarbeit. Da in all diese Felder Bewegung gekommen ist, nimmt die Männlichkeitsforschung das Thema Arbeit und Organisation im Kontext von Männlichkeit, Macht, → Herrschaft, aber auch Männlichkeit, → Prekariät, sozialer Verunsicherung neu auf (vgl. Hearn 2014; Lengersdorf/Meuser 2016).

Fünftens durchzieht alle angeführten Forschungslinien eine Gemeinsamkeit: Die systematische Erhöhung der Aufmerksamkeit für ethnische und schichtbasierte Differenzierungen und Ungleichheiten. Dies ist zum einen der gesellschaftlichen Entwicklung geschuldet, nicht zuletzt der nach dem Zusammenbruch des Staatssozialismus vollzogenen Öffnung des globalen Wirtschaftsraums (→ Globalisierung) und der seitherigen Transnationalisierung von Arbeit und Politik. Wissenschaftsgeschichtlich ist zum anderen die breite Rezeption des Konzeptes der Intersektionalität, metaphorisch der Kreuzung verschiedener Achsen der Differenzierung und Ungleichheit nach Geschlecht, Ethnie, Klasse wie weiteren Kategorien, zu nennen, das auch in die feministische und geschlechtersoziologische Befassung mit Arbeit und Organisation eingeflossen ist (Klinger/Knapp 2008).

Zentrale Forschungsergebnisse

Zwar sind die Forschungslinien von ihrer Genese her durchaus eigenständig, in den aktuellen Analysen kommen sie aber teilweise miteinander verbunden zum Tragen. Daher ist es nicht sinnvoll, Forschungsergebnisse ausschließlich entlang der Forschungslinien darzustellen. Stattdessen sei der zentrale gemeinsame Befund vorangestellt, der sich aus dem Stand der Forschung herausdestillieren lässt. Er lautet: Arbeits- und Geschlechterarrangements sind in Verbindung mit der Transformation des Gegenwartskapitalismus in einem tiefgreifenden Wandel begriffen (Nickel/Heilmann 2013). Dabei werden die Arbeitsformen neu gegeneinander abgegrenzt und aufeinander bezogen, erfährt Erwerbsarbeit (und erfahren auch die anderen Arbeitsformen) Veränderungen und werden neue Arbeitsteilungen und soziale Positionierungen nach Geschlecht, aber auch Ethnie und Schicht hervorge-