

Arbeitskommunikation und Identität – Ein Beitrag zur Subjektivierung von Arbeit

Silvia Krömmelbein

Der Beitrag befasst sich mit der Frage, inwiefern der qualitative Wandel der Arbeitsteilung zu einer Auflösung der Gegensätze zwischen Subjektivität und Arbeit führt. Im Zentrum stehen Veränderungen der Arbeitskommunikationen. Es wird aufgezeigt, dass die Mobilisierung und Freisetzung sozialer Interaktion in der Arbeitswelt zugleich durch zeitökonomische Verdichtungen, marktliche und hierarchische Koordinationsformen strukturiert bleibt, sodass diese Form der „Subjektivierung von Arbeit“ neue Konfliktstrukturen generiert und den kommunikativen Stress erhöht. Dies verdeutlicht zudem, dass der in der Vergangenheit dominante Zusammenhang von „Handlungsspielraum und Handlungsfähigkeit“ nicht ausreicht, um die psychophysischen Beeinträchtigungen in flexiblen, dezentral verteilten und kommunikativ angereicherten Arbeitswelten zu erfassen.

1

Problemaufriss und These

Die arbeitspsychologischen und -soziologischen Ansätze zur beruflichen Sozialisation haben in der Vergangenheit v.a. den negativen Einfluss tayloristisch geprägter, auf Teilqualifikationen und -tätigkeiten reduzierter Arbeitsabläufe auf die Handlungs- oder Selbstbestimmungskompetenz der Menschen hervorgehoben (Hoff et al. 1985, 1991; Schmiede 1988; Kohn/Schooler 1983; Vieth 1995). Umgekehrt wurde der Einfluss von Arbeit auf die Persönlichkeitsentwicklung dann als positiv angesehen, wenn die Arbeit Handlungsspielräume enthält und „vollständige Handlungen“ erlaubt, wozu auch die Möglichkeit zu kommunizieren, sich als Identität an sozialen Interaktionen zu beteiligen, gehört. Aufgrund der sektoralen, unternehmens- und produktionsorientierten Tertiärisierung (Deutschmann 2002, S. 27 ff.) schreiten nun jene Entwicklungen voran, die als Rückführung rigider Arbeitszergliederung oder als subjektive Anreicherung des Arbeitshandelns und der Arbeitskoordination diskutiert werden, sodass die ehemals unterdrückten Fähigkeiten und Kompetenzen im Arbeitshandeln eingebracht werden können und müssen. Wenngleich diese Entwicklung nicht für alle Rationalisierungsstrategien und Beschäftigungssegmente zutrifft (Hirsch-Kreinsen/Behr, v. 2001; Sauer et al. 2001; Krömmelbein 2000; Schmiede 1996) rückt dennoch die Frage in den Vordergrund, ob und inwiefern damit Gegensätze zwischen Subjektivität und Ar-

beit der Vergangenheit angehören. Diese Thematik wird derzeit als Subjektivierung von Arbeit diskutiert, womit zugleich ein erweiterter Zugriff auf Subjektivität, gewachsene Handlungsspielräume bei der Arbeit und eine zunehmend individuelle „Biografisierung“ und normative Gestaltung von Arbeit ausgedrückt wird (Kleemann et al. 2002). Bezogen auf Prozesse der beruflichen Sozialisation enthält diese Diagnose ein Paradox. Während Erwerbsarbeit verstärkt danach begutachtet wird, inwiefern sie zur individuellen Selbstverwirklichung beiträgt und Anerkennung stiftet (Baethge 1991), erscheint die Entwicklung eines Selbst- und Lebensentwurfes in Abgrenzung zu den Anforderungen der Arbeitswelt erschwert, weil auch die Lebenswelt den Ansprüchen einer erweiterten und flexiblen Verfügbarkeit unterliegt (Sennett 1998; Voß/Pongratz 1998). Im Folgenden soll die These vertreten werden, dass ein wesentlicher Aspekt dieser doppelten Subjektivierung in der Ausdehnung horizontaler Arbeitskommunikationen besteht, die jedoch nicht per se die Handlungsfähigkeit der Subjekte fördert, sondern aufgrund der reorganisationalen Neuschneidung der Koordinationsmuster Markt, Kooperation und Hierarchie zu veränderten Identifizierungs- und Selbstbehauptungsprozessen und zu neuen kommunikativen Konfliktstrukturen führt. Zudem trägt der kommunikative Wandel dazu bei, dass die Entbiografisierung des Lebenslaufs als Selbstentwurf behauptet wird und erhellt darüber ein Stück weit die paradoxe Struktur der Subjektivierung der Arbeit (ausführlich Krömmelbein 2004).

2

Reorganisation von Arbeit und Interaktion

Bislang spielten Kommunikationen in der Arbeitssoziologie und -psychologie eine eher untergeordnete Rolle. Der Arbeitsbegriff blieb dem tayloristischen und instrumentellen Handeln verhaftet, wurde in seinen kognitiven, nicht aber in seinen kommunikativen Dimensionen analysiert (Vormbusch 2002, S. 12). Umgekehrt wird in jenen Ansätzen, die die symbolvermittelte Interaktion in den Mittelpunkt rücken, Arbeit marginalisiert. So löst beispielsweise auch *Habermas* den Entwicklungsprozess der Gesellschaft von der gesellschaftlichen Arbeit ab, wenn er diese als instrumentelles Handeln betrachtet und dem kommunikativen Handeln gegenüberstellt. Arbeit scheint somit ohne Kommunikation auszukommen und die kommunikativen Beziehungen werden nicht mehr auf Arbeit bezogen. Davon zeugt auch die Dualität einer kommunikativ

Silvia Krömmelbein, Dr., Wissenschaftliche Assistentin am Institut „Arbeitslehre und politische Bildung“ des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften der J.W. Goethe-Universität Frankfurt. Arbeitsschwerpunkte: Industrie- und Betriebssoziologie, Arbeit und Arbeitsmarkt, Informationstechnologien und Kommunikation, Sozialisation, Jugend.
e-mail: kroemmelbein@em.uni-frankfurt.de

konstituierten Lebenswelt und den durch Rationalisierungen und Differenzierungen davon abgekoppelten Subsystemen (Habermas 1981). Erst die Verzahnung zwischen den institutionalisierten Kommunikationsstrukturen und dem kommunikativen Handeln eröffnet jedoch den Blick auf Konflikte und Widersprüche einer Arbeitswelt, die kommunikativ bewältigt, überwunden oder reproduziert werden. Damit sind Kommunikationen in Wirtschaftsorganisationen nicht bloß eine zweite „betriebliche Lebenswelt“ neben den formalrational strukturierten Arbeitsbeziehungen (Volmerg et al. 1986), sondern die Arbeitskommunikationen selbst unterliegen den Gesetzmäßigkeiten sozialer Interaktion, sind verständigungsorientiert und normbildend und Bestandteil der Genese von Identitäten in sozialen Prozessen und zwar in der Art und Weise, wie sie durch die institutionalisierten Kommunikationsbeziehungen strukturiert werden.

Durch die Reorganisation der Arbeits- und Unternehmensstrukturen (Sauer et al. 2001; Moldaschl 2001; Osterloh/Wübker 1999; Türk 1997) zeichnet sich ein Wandel der Quantität und Qualität von Arbeitskommunikationen ab, der auf der Neuschneidung der Interaktionsmuster von Markt, Hierarchie und selbstbestimmter Kooperation beruht. Aufgrund des gestiegenen und veränderten Koordinationsbedarfs in modularisierten und dezentralen Organisationsformen von Arbeit sowie der Mobilisierung von Selbststeuerung und kollektiver Koordination durch indirekte Steuerungsformen nimmt die Arbeitskommunikation, insbesondere in horizontalen Strukturen, erheblich zu. Die zeitlich und inhaltlich engere Verflechtung von internen sowie vor- und nachgelagerten Funktionsbereichen und die Enthierarchisierung der operativen Planung und Steuerung führen zu einer Ausdehnung der Koordinationsarbeit, die von den Beschäftigten selbst zu erbringen ist. Dabei bleibt die Ausdehnung der Arbeitskommunikationen nicht an betriebliche Arbeitsorte gebunden, sondern wird aufgrund der informationstechnologischen Vernetzung (Internet; Mobilfunk) auch in öffentliche und private Räume verlagert. Dies generiert einen neuen Standard permanenter kommunikativer Präsenz, mit dem normative Erwartungshaltungen an das kommunikative Verhalten verbunden sind und der einen zusätzlichen „Integrationsdruck“ erzeugt (Burkart 2000), weil Möglichkeiten des so-

zialen Rückzugs und der Grenzziehung zwischen privaten und beruflichen Kontexten durch Nichtwissen entfallen. Durch diese Umgestaltung kommunikativer Beziehungen wird eine veränderte symbolische Konstruktion der Leistungsprozesse vorgenommen, die keine bloße Zusatzveranstaltung zur Förderung des Betriebsklimas ist, sondern soziale Interaktion in das System der zweckrationalen Ökonomie einer Wirtschaftsorganisation einschließt. Arbeit wird zu einem kooperativen Prozess, an dem sich Subjekte mit ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten beteiligen und direkte Anerkennung erfahren. Sie kann aus einer ich-zentrierten und kollektiv eingebundenen Perspektive wahrgenommen werden, wobei Differenzen zwischen lebensweltlichen und beruflichen Beziehungen verblassen.

Zugleich unterliegt die Ausdehnung und Subjektivierung der Arbeitskommunikation ambivalenten Strukturen. Erstens bleibt sie an effizienzorientierte Rationalisierungsstrategien gebunden. Arbeitskommunikationen werden somit nicht nur häufiger und selbstbestimmter, sondern auch beschleunigt. Durch die zeitökonomische Verdichtung von Arbeitsinteraktionen – Verkürzung von Produktions- und Entwicklungszeiten, Beschleunigung des Umschlags des Kapitals, Aufgabenintegration – kann weniger Zeit für die einzelnen Abstimmungsschritte aufgewendet werden. Abstimmungs- und Aushandlungsprozesse müssen zielgenau und kurzfristig ergebnisorientiert geführt werden. Sie sind instrumentell an dem Machbaren, an unmittelbaren Wirkungen für die organisationale Zielsetzung, orientiert. Ursachen, Zusammenhänge und langfristige Folgen von z.B. widersprüchlichen Arbeitsanforderungen oder organisationalen Handlungsstrategien bleiben ausgeblendet. Durch Extensivierung und Intensivierung der Arbeitskommunikationen können diese reaktiv werden, büßen nicht nur an Kreativität ein, sondern führen auch zu neuen Unsicherheiten, die umso ausgeprägter sind, je weniger Zeit zur Entzifferung und Reflexion aufgewandt werden kann, und die jene strategischen Kommunikationsmuster der Informationsbeherrschung befördern, die von *Crozier/Friedberg* (1979) als Spiel um die Macht analysiert wurden.

Zweitens wirkt sich die Vermarktlichung von Arbeitsbeziehungen auf Arbeitskommunikationen aus. Aufgrund der

wachsenden Schnittstellenkommunikation durch die vollständige oder partielle Externalisierung interner Kommunikationsstrukturen in dezentralisierten Arbeitsumgebungen unterliegt das kommunikative Handeln gegensätzlichen Zielsetzungen und findet in dem Spannungsfeld einer Funktionalisierung der Umweltressourcen anderer und der Herstellung einer gemeinsamen Verständigungsbasis statt. Auch hier müssen strategische Kommunikationsmuster entwickelt werden, in denen die Beeinflussung des Gegenübers für den eigenen Handlungserfolg mit der Erzeugung von Vertrauen verknüpft ist. Dies ist, worauf die rollentheoretisch orientierte „Stressforschung“ bereits vor Jahren hingewiesen hat, mit spezifischen Spannungsgefühlen verbunden (Kahn 1978, S. 20), verlangt die Mobilisierung von Gefühlsarbeit, der Arbeit an dem eigenen Auftreten und Image sowie das Austarieren der Standpunkte und Ressourcen der Beteiligten, ohne die Unsicherheit über die Kompatibilität von Kommunikationsintentionen überwinden zu können. Aber auch innerhalb der dezentralen Einheiten werden Kommunikationen durch marktliche Strukturen überlagert: Erstens aufgrund der individuellen arbeitsmarktlichen Grundierung der Arbeitsbeziehungen, zweitens vor dem Hintergrund der Überführung des Erfolgs und der Erfolgskriterien eines effizienten und rentablen Arbeitsprozesses in die Verantwortung von Arbeitsgruppen und drittens aufgrund der Förderung interner Konkurrenzen, z.B. durch die Einführung von Benchmarkingprozessen oder parallel arbeitenden Entwicklungsteams. Erfolg und Misserfolg werden zum Inhalt intraorganisationaler Vergleiche zwischen Abteilungen, Gruppen oder Einzelpersonen und es findet ein verstärkter interner Wettbewerb um den eigenen geschäftlichen Erfolg, die interne Position im Benchmarking und um Bestands- und Aufstiegschancen statt. Dies forciert die subjektiven Bemühungen, sich innerhalb konkurrierender Strukturen zu behaupten und trägt zur Entfaltung individuell erfolgsorientierter Handlungsmuster als innerbetriebliche Strategie bei.

Drittens schließlich entsteht eine neue Verzahnung von vertikaler und horizontaler Kommunikation (Fröhlich 1983; Dohse et al. 1985; Wittel 1998; Moldaschl 2001; Vormbusch 2002). Die wirtschaftsorganisationalen Zielvorgaben werden interaktiv umgesetzt, wobei eine inhaltliche

Steuerung an die Stelle direkter Weisung und Kontrolle tritt, die in den Arbeitsgruppen selbst (re)konstruiert wird. Dabei ist der Druck, der von der Gruppe ausgeht, einerseits identisch mit dem Druck vorge-setzter Hierarchiestufen, insofern die Nichterreichung der Leistungsvorgaben nach wie vor verknüpft ist mit möglichen negativen Sanktionen bis hin zum Arbeitsplatzverlust. Andererseits wird Kontrolle zum Arbeits- und Kommunikationsinhalt der Tätigen selbst, zur sozialen Kontrolle zwischen den Gruppenmitgliedern, die Orientierungen wie Gerechtigkeit oder Solidarität als Sanktion mobilisieren, wenn Leistungen nach unten abweichen und so einen Konformitätsdruck erzeugen, mit dem Herrschaft als sozialmoralischer Anspruch an die Kollegen und Kolleginnen reformuliert wird.

Die Kopplung von Kooperation und Hierarchie fördert zugleich eine subjektive Hierarchisierung, in der Machtstrukturen auf der Ebene von Gruppenprozessen „ausgehandelt“ werden, weil die eigene Handlungsfähigkeit in Wirtschaftsorganisationen als auch in der Lebenswelt von den Handlungsressourcen und Machtpositionen abhängig bleibt. So entsteht ein horizontaler „Kampf“ um die eigene hierarchische Platzierung, berufliche Profilierung und soziale Geltung. Während die Ausdehnung horizontaler Arbeitskommunikation einerseits neue Möglichkeiten der Verständigung schafft, die es erlauben, sich aktiv an der Gestaltung der Arbeitsumgebung zu beteiligen, Arbeit als direkte Interaktion und kollektiven Lernprozess zu erfahren, wird der Idealtypus des verständigungsorientierten Handelns aufgrund der Asymmetrie von Ressourcen, Macht- und Zielsetzungsbefugnissen und der horizontalen Reproduktion vertikal definierter betrieblicher Effizienz wieder unterlaufen und kontaminiert auch das kommunikative Handeln. Damit sind Gefahren einer Reduktion der Fähigkeiten verständigungsorientierten Handelns verbunden (Senghaas-Knobloch et al. 1997, S. 196), die zu disfunktionalen, intersubjektiven Machtkämpfen führen können, in denen Kommunikation zum Mittel der Herstellung eigener Anerkennung und Ausgrenzung anderer wird.

3 Neue Konturen und Konflikte der subjektiven Aneignung von Arbeitswelten

Bislang wurden als qualitative Merkmale von Kommunikationen, die zur Entwicklung von Ich-Identität und Interaktionskompetenz beitragen, v.a. Offenheit, Flexibilität des Normensystems, Machtsymmetrie und die Entwicklung von Rollendistanz angeführt (Krappmann 1988; Osterloh 1988; Küpper/Felsch 2000). Unter diesen Bedingungen können das institutionalisierte Rollengefüge sowie Bedürfnisinterpretationen in einem verständigungsorientierten Diskurs Gegenstand gemeinsamer Aushandlung und Problemlösung werden (Habermas 1983, S. 173) und dazu beitragen, dass die Subjekte „sich in reflektierter Weise auf die moralischen Ansprüche der eigenen Umwelt beziehen“ (Honneth 2000, S. 249 f.). Die bisherige Darstellung hat bereits gezeigt, dass diese idealtypische Kommunikationsstruktur bislang nicht realisiert ist, sodass auch die individuelle Aneignung und Gestaltung kommunikativer Arbeitswelten neuen Konfliktkonstellationen unterliegt.

3.1 IDENTIFIZIERUNGSPROZESSE

Eine Folge des kommunikativen Wandels besteht darin, dass durch die Mobilisierung sozialer Interaktion die Identifizierung mit den beruflichen Rollen befördert wird, weil die Subjekte dabei stets mit ihrer sozialen und persönlichen Identität involviert sind, wobei das Gesagte der Person als Persönlichkeit zugesprochen, zwar interpretiert und hinsichtlich seiner Stimmigkeit und Berechtigung überprüft, aber dennoch als Ausdruck seiner Rollengestaltung, des Einbringens des „Persönlichen“ in die soziale Rolle, wahrgenommen wird. Indem die Subjekte kommunizieren, vermitteln sie die Inhalte sozialer Rollen als individuell gedeutet und gestaltet, beteiligen sich so als Identität an sozialen Prozessen und erhalten durch die Reaktionen der anderen Bestätigung, Korrektur oder Zurückweisung ihrer „Arrangements“ und sozialen Anschlussfähigkeit. So erfährt das Individuum durch die Reaktionen der anderen sein Subjekt-Sein, seine Besonderheit als *Rollengestalter* und als *Rollengestalter* und

somit seine Ich-Identität im kommunikativen Prozess (Mead 1998). Insbesondere Analysen zu personenbezogenen Dienstleistungstätigkeiten haben diesen ich-nahen Charakter von kommunikativer Arbeit aufgezeigt (Hochschild 1983; Dunkel 1988; Brucks 1998, S. 22 ff.; Badura 2002) und bereits Popitz u.a. haben angemerkt, dass die Subjekte in horizontalen Kommunikationen vor dem Hintergrund einer sozialen Rationalität wechselseitiger Anerkennung und Verständigung agieren, in denen die Erwartung existiert, dass der andere sich nicht nur als Arbeitskraft, sondern als Identität in einen sozialen Zusammenhang einordnet, sodass „aus dem Gruppenprozess selbst ... eine Leistungsanforderung (entsteht), die sich unter Umständen vor den Leistungsanspruch des Apparats“ schiebt (Popitz et al. 1957, S. 183 f.).

Andererseits ist die Ausdehnung horizontaler Arbeitskommunikation nicht als Entgrenzung und Freisetzung diskursiver Rationalität anzusehen, sondern stellt einen erweiterten Zugriff auf Subjektivität dar, mit dem neue berufliche Handlungserwartungen verbunden sind und der die Freiräume kommunikativer Verständigung an die Umsetzung wirtschaftsorganisationaler Zwecksetzungen bindet. Normative Rigiditäten, die die Entwicklung einer autonomen Ich-Identität behindern, konstituieren sich darüber neu. Autonomie und kommunikative soziale Rationalität sind in den beruflichen Rollen selbst „aufgehoben“. Jene Aspekte also, die der personalen Identität als *Rollengestalter* zugerechnet und als Bedingung der Entwicklung von Rollendistanz und Ich-Identität angesehen werden, weil sie eine eigenständige Interpretation statt vollständiger Unterordnung und Anpassung ermöglichen, sind bereits als normative Handlungserwartung Bestandteil der Rolle und verobjektivierter Maßstab der Rollengestaltung. Die Darstellung der Rolle als Ausdruck des eigenen Selbst mutiert darüber zu einem kommunikativen Standard, weil der Freiraum einer autonomen Rollengestaltung zur Norm wird, ohne dass das Rollengefüge beziehungsweise diese Norm selbst zum Gegenstand kommunikativer Aushandlungen würden. Dies führt zu einer abnehmenden Rollendistanz und bindet die Ich-Identität stärker an die berufliche Rolle, was auch als Personifizierung und Individualisierung sozialer Verhältnisse beschreibbar ist. Damit trägt der kommunikative Wandel dazu

bei, dass die Selbst- und Lebensentwürfe der Subjekte verstärkt durch die Arbeitswelt geformt und zugleich als Ausdruck individueller Verwirklichung behauptet werden. Die Widersprüchlichkeit dieser doppelten Subjektivierung ist jedoch nur unter dem Preis einer Abstraktifizierung von Selbst- und Lebensentwürfen und einer Radikalisierung seiner kommunikativen Herstellung „realisierbar“.

3.2 SELBSTBEHAUPTUNGSPROZESSE

Die Übertragung der Verantwortung betriebswirtschaftlichen Erfolgs auf die Subjekte und die Flexibilisierung und Vermarktlichung ihrer Arbeitsbeziehungen verändern auch die Strategien kommunikativer Selbstbehauptung in der Arbeitswelt und befördern strategische Kommunikationsmuster der individuellen Durchsetzung. Ein besonderer Aspekt bezieht sich dabei auf die Zunahme und Abstraktifizierung der Selbstdarstellung. Vor dem Hintergrund des Leitbildes von „Selbständigkeit und Erfolg“ werden Selbstvermarktung und Selbstpräsentation zu erforderlichen Marketingstrategien beruflichen Erfolgs. Die Anforderung an die Selbststeuerung der Subjekte, sich wie ihre eigenen Arbeitskräfte zu verhalten, schließt ein, sich beständig intern und extern zu vermarkten, sich zu präsentieren, sein eigenes „Portfolio“ zu managen, nach außen zu tragen, sich intern damit zu qualifizieren oder extern in Netzwerken „einzuschreiben“ (Voß/Pongratz 1998, S. 142; Carnoy et al. 1997, S. 47). Dies erhöht den Zwang, die Fähigkeiten einer erfolgreichen Persönlichkeit zu kommunizieren. Die an und für sich unhintergehbare Tatsache, dass eine Arbeit, eine Leistung, die von jemandem erbracht wird, von ihm erbracht wird, muss als Präsentierte verdoppelt werden, in den Beitrag und in die Persönlichkeit, die diesen Beitrag ermöglicht hat. Dabei löst sich die Selbstdarstellung von arbeitsinhaltlichen Dimensionen oder organisationalen Zugehörigkeiten ab, wenn und weil keine längerfristige Orientierung an bestehenden beruflichen Rollengefügen und Anerkennungsverhältnissen gegeben ist. Es findet eine Verschiebung der Selbstpräsentation von bestimmten Leistungen oder Fähigkeiten hin zur Erfolgsfähigkeit statt. Diese bezieht sich auf die Inszenierung einer Persönlichkeit, die sich durchsetzen kann, die über Ressourcen verfügt, die sie berechtigen und qualifizieren, Er-

folg zu haben und auf persönliche Aspekte, mit denen diese Ressourcen und ihr „Einsatz“ erfolgreich gemanagt werden. Zugleich sind diese Konstruktionen durch die flexibilisierten Anforderungen und die abnehmende Planbarkeit der eigenen Berufsbiografie beständigen Entwertungen ausgesetzt und müssen stets aufs neue konstruiert werden. Darüber verselbständigen sie sich in der Form. Sie werden abstrakter und prinzipieller, weil sie keinen bestimmten arbeits- oder lebensweltlichen Entwurf, sondern die Geltung des Selbst zum Inhalt haben. Durch die abstrakte Darstellung externer Anforderungen als der eigenen Persönlichkeit gemäß, wird das Subjekt zum Kommunikationsobjekt und die Anerkennung des produzierten Selbstimages in kommunikativen Interaktionen erhält einen größeren Stellenwert. Dies erschwert die Trennung zwischen Selbstpräsentation und sachlicher Kommunikation und die Kommunikationen geraten unter einen verstärkten subjektiven Anerkennungsdruck, der auch die Möglichkeit von Anerkennungskrisen verschärft.

3.3 KONFLIKTSTRUKTUREN

Der kommunikative Wandel in der Arbeitswelt enthält somit neue Paradoxien, die sich auch zu disfunktionalen Kommunikationen entwickeln können, wie sie mit dem Begriff des Mobbing beschrieben werden. Der Arbeitspsychologe *Leymann* definiert Mobbing als: „negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (...) und die sehr oft und über einen längeren Zeitraum hinaus vorkommen und damit die Beziehung zwischen Täter und Opfer kennzeichnen“ (Leymann 1994, S. 22). Als negative kommunikative Handlungen werden v.a. Angriffe auf die Kommunikationsmöglichkeiten, auf das soziale Ansehen sowie die Manipulation von Arbeitsaufgaben angesehen (Leymann 1994, S. 23 ff.; Walter 1993, S. 25 f.).

Wesentlich ist, dass Mobbing auf der Individualisierung und Personifizierung beruflicher Interaktionen beruht und aufgrund organisationaler Konfliktlagen, die zu Konkurrenzverhalten führen, entsteht (Brinkmann 1995, S. 66 f.; Prosch 1995). Somit haben die ambivalenten Strukturen des kommunikativen Wandels einen maßgeblichen Einfluss auf die Zunahme dieser Konfliktkonstellation. Während die Ausdehnung und Intensivierung von Kommunikationen in enthierarchisierten Struktu-

ren zu einer verstärkten Identifizierung mit beruflichen Rollen führt, befördert die Persistenz von Hierarchie und die Vermarktlichung der Arbeitsteilung Handlungsmuster der individuellen Durchsetzung und Machtentfaltung. Dies generiert Unsicherheiten und Gegensätzlichkeiten in den horizontalen Kooperationsstrukturen, die der Anlass für strategische Kommunikationen sind, mit denen Subjekte die Unsicherheit durch die Erlangung relativer Machtvorteile zu bewältigen und eigene Kommunikationsinteressen abzusichern versuchen. Mit *Crozier* und *Friedberg* lässt sich festhalten, dass die Methoden der Kontrollgenerierung zur Beherrschung von Unsicherheitszonen und zur Festigung eigener Machtpositionen auch die Techniken des Kommunizierens erfassen (Crozier/Friedberg 1979). Gerade weil die Beherrschung von Unsicherheitszonen von dem Wissen über Zielsetzungen und Strategien der Anderen, über Ressourcen und Regeln abhängt, entwickeln sich Informationszurückhaltung, gezielte Informationssetzungen, unklare Informationsweitergabe u.a. zu möglichen Strategien der Beherrschung.

Die zentralen Gegenstände in personalisierten Konfliktbeziehungen sind Status, Machtposition, Ansehen und Image. Dabei wird die hierarchische Struktur von Weisung und Kontrolle auf der Ebene horizontaler Interaktionen redefiniert, indem die Individuen ihrerseits Abstufungen herzustellen versuchen, die sich von der wirklichen Hierarchie trennen. Es entfaltet sich eine Auseinandersetzung darüber, wer wem was zu sagen hat, wer sich durchsetzt, wer die Definitionsmacht über Positionierungen, Ressourcen und Regeln hat. Aufgrund der Personifizierung betrieblicher Interaktionen und der gering ausgeprägten Rollendistanz werden Konflikte von den Beteiligten nicht in ihrer sachlichen Struktur und ihren organisationalen und ökonomischen Ursachen wahrgenommen, sondern als Konflikte, die „die ganze Person“ betreffen und in denen die Selbstbehauptung, der Selbstwert und seine interne Geltung im Zentrum stehen. Kommunikative Handlungen werden jenseits sachlicher Inhalte als Angriffe auf das eigene Selbst gewertet und als Verstoß gegen sozialmoralische Ansprüche geahndet. Dies erklärt die hohe Relevanz der Emotionen, die zu einer Eskalation der Konfliktsituation führt (Mittelstaedt 1998). Andere werden von Kommunikationen ausgeschlossen, ignoriert, beschimpft, verleum-

det oder verhöhnt und es werden Gerüchte in die Welt gesetzt, um das Ansehen in der und die Integration des Betroffenen in die Arbeitsgruppe oder Abteilung zu beschädigen. Sie werden „schlecht geredet“ und diffamiert oder es findet eine Demonstration statt, dass man „sich von einem anderen nichts sagen zu lassen“ braucht. Auch Maßnahmen der Manipulation von Arbeitsaufgaben „dienen“ der Beschädigung von Image und Ansehen durch die Infragestellung seiner beruflichen Kompetenz und Relevanz. So entwickelt sich eine disfunktionale Interaktionsbeziehung, die sich zunehmend selbst zum Gegenstand hat und in der Anschlusskommunikationen danach begutachtet werden, inwiefern sie Wert- oder Geringschätzung vermitteln, wobei das Gesagte unter die eigene „Beziehungsdefinition“ subsumiert wird: z.B. der andere will mich oder uns schädigen. Damit werden auf Basis personifizierter Konfliktlagen und subjektiver Re-Hierarchisierungen auch solche Kämpfe um Anerkennung ausgetragen, die nicht nur disfunktional für die Arbeitskooperation sind, sondern den Interaktionsstress erhöhen und eine psychische Belastung für die Beteiligten darstellen, die v.a. bei den Opfern zu langfristigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.

3.4 DAS SOZIALISATIONS PARADOX

Zum Abschluss möchte ich nochmals kurz auf das Sozialisationsparadox zu sprechen kommen, das mit der These der Subjektivierung von Arbeit ausgedrückt ist. Einerseits scheint das Verhältnis von Subjekt und Arbeit dadurch gekennzeichnet, dass man so arbeitet, wie man ist, dass Arbeit verstärkt als Selbstverwirklichung begriffen und danach beurteilt wird, wie und ob sie Anerkennung und Bestätigung der eigenen Persönlichkeit stiftet, worauf ja bereits *Baethge* hingewiesen hatte (1991). Auf der anderen Seite führt der umfassende und flexible Zugriff auf Subjektivität dazu, dass das Leben durch die Arbeit bestimmt wird, was mit der These der Ausdehnung einer zweckrationalen Lebensführung (Kudera/Voß 2000) oder dem „Arbeiten ohne Ende“ angesprochen ist (Pickshaus et al. 2001) und in der These von *Sennett* kulminiert, dass die Subjekte so sind, wie sie arbeiten, also gerade keine eigene Identität, sondern einen flexiblen Charakter haben

(Sennett 1998). Ein Grund für diese Entwicklung ist in dem kommunikativen Wandel der Arbeitswelt zu verorten. Durch die Anreicherung der Arbeitswelt mit sozialen Interaktionen unterliegt das Arbeitshandeln und die Arbeitserfahrung verstärkt jenem Prozess der Genese von Sozialität und Selbst, denen sich die Subjekte nur unter der Gefahr des „Herausfallens“ aus dem Handlungsrahmen entziehen können, ohne dass sie auf der anderen Seite die raum-zeitliche Verfügung ihres Selbst kontrollieren können. Verstärkte Identifikation und kommunikative Vergemeinschaftung unter Fortdauer formaler Rationalisierung der Arbeitsorganisation koppelt die Selbst- und Lebensentwürfe der Subjekte an ihre wirtschaftliche Formung, so dass Subjektivierung und Anpassung, biografische Entleerung und methodische Behauptung sich als komplementär erweisen. Einerseits ergeben sich daraus eine Reihe neuer Konfliktlinien und Stresserfahrungen, wie das vorherige Kapitel bereits gezeigt hat. Andererseits stellt sich die Frage, wie weit methodische Konzepte der Selbstbehauptung tragen.

4 Fazit

Bislang gehörten Arbeitskommunikationen und die soziale Rationalität des Zusammenhandelns zu jenen Aspekten subjektiver Fähigkeiten und Ansprüche, die aufgrund der technologisch-tayloristischen Organisation in der Arbeitswelt nur in reduzierter und vertikal übersteuerter Form vorkamen, womit negative Auswirkungen auf die Persönlichkeitsentwicklung verbunden waren. Die Freisetzung und Entfaltung von Arbeitskommunikationen führt nun aber auch nicht per se zu einer Ausweitung von Selbstverfügung, Selbstbestimmung oder „Handlungsfähigkeit“ der Subjekte. Erstens unterliegt die Arbeitskommunikation Bedingungen, die nach wie vor als unvollständig klassifizierbar sind, insbesondere mit Blick auf die idealtypische Konstruktion symmetrischer, verständigungsorientierter Kooperation. Zweitens ist die Arbeitskommunikation in Rationalisierungsstrategien eingebunden, wodurch die Kommunikationsbedingungen in Widerspruch zu den Kom-

munikationsanforderungen geraten können. Schließlich entstehen drittens neue Belastungsstrukturen vor dem Hintergrund der Mobilisierung sozialer und formalrationaler Handlungslogik sowie veränderter Rollenkonflikte, die nicht unter das alte Schema von Selbst- und Fremdbestimmtheit subsumierbar sind. Dieser Beitrag hat einige Dimensionen dieser Konfliktstrukturen verdeutlicht und – zunächst ohne Rücksicht auf unterschiedliche Qualifikationen, konkrete Arbeitsumgebungen oder individuelle Arbeitsorientierungen – Wirkungen auf subjektive Aneignungsprozesse aufgezeigt, die einer empirischen Analyse erst zugänglich gemacht werden müssen. Dabei soll mit den dargestellten „Mustern“ einer individuellen Bewältigung von Arbeitsanforderungen nicht der Blick auf die Freiheitsgrade menschlicher Reflexion verschlossen, sondern umgekehrt auf die Notwendigkeit aufmerksam gemacht werden, einen gesellschaftlichen Diskurs über jene Probleme, Einschränkungen, Konflikte und Widersprüche einer Arbeitswelt zu führen, die durch die Kriterien formaler Rationalität zum Zwecke stetigen Wachstums wirksam sind und deren Verheißungen sich auf unterschiedliche Art und Weise immer mal wieder gerade nicht erfüllen. Dies bedeutet zugleich Handlungs- beziehungsweise Interaktionsfähigkeit nicht als personales, sondern als relationales Verhältnis zu konzipieren, das die existierenden Wahloptionen und erwartbaren Handlungskonsequenzen einschließt, um auch die psychosozialen Folgen selbstbestimmter Anpassung ermitteln zu können.

Überlegungen zur Humanisierung der Arbeit haben sich somit keineswegs erledigt, sondern finden neue Strukturen und Erfahrungsdimensionen vor, die auch veränderte arbeitspolitische Konzepte verlangen. Leitlinien, Konzepte und Maßnahmen zur Gestaltung von „guter Arbeit“, so sollte deutlich geworden sein, müssen die gesamte Arbeitsorganisation und ihre Beziehungsstrukturen ebenso berücksichtigen wie das raum-zeitliche Verhältnis von Arbeit und Leben und die Ressourcen einer selbstbestimmten Lebensführung, die sich nicht in der Bewältigung und zweckrationalen Organisation des Lebens für die Arbeit erschöpfen kann.

- Badura, B.** (2002): Was ist eine „gesunde Organisation“? in: Glatzer, W./Habich, R./Mayer, K. U. (Hrsg.), Sozialer Wandel und gesellschaftliche Dauerbeobachtung, Opladen, S. 375–388
- Baethge, M.** (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur normativen Subjektivierung der Arbeit, in: Soziale Welt, 42. Jg., S. 6–20
- Brinkmann, R. D.** (1995): Mobbing, Bullying, Bossing. Treibjagd am Arbeitsplatz, Heidelberg
- Brucks, U.** (1998): Arbeitspsychologie personenbezogener Dienstleistungen, Entwicklung ihrer Fragestellungen am Beispiel ärztlicher Tätigkeiten, Bern/Göttingen/Toronto/Seattle
- Burkart, G.** (2000): Mobile Kommunikation. Zur Kulturbedeutung des „Handy“, in: Soziale Welt, 51. Jg., S. 209–232
- Carnoy, M./Castells, M./Benner, C.** (1997): Labour Markets and Employment Practices in the Age of Flexibility: A Case Study of Silicon Valley, in: International Labour Review 1, S. 26–48
- Crozier, M./Friedberg, E.** (1979): Macht und Organisation. Die Zwänge kollektiven Handelns, Königstein/Taunus
- Deutschmann, Ch.** (2002): Postindustrielle Industriosozologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten, Weinheim/München
- Dohse, K./Jürgens, U./Malsch, Th.** (1985): Fertigungsnahe Selbstregulierung oder zentrale Kontrolle – Konzernstrategien im Restrukturierungsprozess der Automobilindustrie, in: Naschold, R. (Hrsg.), Arbeit und Politik: Gesellschaftliche Regulierung der Arbeit und soziale Sicherung, Frankfurt am Main/New York, S. 49–89
- Dunkel, W.** (1988): Wenn Gefühle zum Arbeitsgegenstand werden. Gefühlsarbeit im Rahmen personenbezogener Dienstleistungstätigkeiten, in: Soziale Welt, 39. Jg., S. 66–85
- Fröhlich, D.** (1983): Machtprobleme in teilautonomen Arbeitsgruppen, in: Neidhard, F. (Hrsg.), Gruppensoziologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 25, Opladen, S. 532–551
- Habermas, J.** (1981): Theorie des kommunikativen Handelns, 2 Bd., Frankfurt am Main
- Habermas, J.** (1983): Moralbewußtsein und kommunikatives Handeln, Frankfurt am Main
- Hirsch-Kreinsen, H./Behr, v.** (2001): Arbeit in der globalisierten Produktion, in: Lutz, B. (Hrsg.), Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München, Deutsche Forschungsgemeinschaft, Berlin, S. 165–182
- Hochschild, A.** (1983): The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling, Berkeley
- Hoff, E. H./Lappe, L./Lempert, W.** (Hrsg.) (1985): Arbeitsbiographie und Persönlichkeit, Bern/ Stuttgart/Toronto
- Hoff, E. H./Lempert, W./Lappe, L.** (1991): Persönlichkeitsentwicklung in Facharbeiterbiographien, Bern/ Stuttgart/Toronto
- Honneth, A.** (2000): Das Andere der Gerechtigkeit. Aufsätze zur praktischen Philosophie, Frankfurt am Main
- Kahn, R. L.** (1978): Konflikt, Ambiguität und Überforderung: Drei Elemente des Stress am Arbeitsplatz, in: Frese, M./Greif, S./Semmer, N. (Hrsg.), Industrielle Psychopathologie, Bern, S. 18–33
- Kleemann, F./Matuschek, I./Voß, G. G.** (2002): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion, in: Moldaschl, M./Voß, G. G. (Hrsg.) (2001): Subjektivierung von Arbeit, München/Mering, S. 53–100
- Kohn, M. L./Schooler, C.** (1983): Work and Identity, Norwood/New Jersey
- Krappmann, L.** (1988): Soziologische Dimensionen der Identität. Strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an Interaktionsprozessen, Stuttgart
- Krömmelbein, S.** (2000): Flexible Production Systems and Flexible Labour Markets, in: Holler, M./ J., Niskanen, E. (Hrsg.), Euras Yearbook of Standardization, Vol. 3, München, S. 285–301
- Krömmelbein, S.** (2004): Kommunikativer Wandel in der Arbeitswelt und berufliche Sozialisation (vorläufiger Titel), Berlin
- Kudera, W./Voß, G. G.** (Hrsg.) (2000): Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung, Opladen
- Küpper, W./Felsch, A.** (2000): Organisation, Macht und Ökonomie. Mikropolitik und die Konstitution organisationaler Handlungssysteme, Opladen
- Leymann, H.** (1994): Mobbing, Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, Reinbek
- Mead, G. H.** (1998): Geist, Identität und Gesellschaft, Frankfurt am Main
- Mittelstaedt, I.** (1998): Mobbing und Emotionen. Aspekte einer Organisationssoziologie, München
- Moldaschl, M.** (2001): Herrschaft durch Autonomie – Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen, in: Lutz, B. (Hrsg.), Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München, Deutsche Forschungsgemeinschaft, Berlin, S. 132–182
- Osterloh, M.** (1988): Unternehmensethik und Unternehmenskultur, herausgegeben von H. Steinmann, Lehrstuhl für allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Unternehmensführung der Universität Erlangen, Diskussionsbeiträge 42, Nürnberg
- Osterloh, M./Wübker, S.** (1999): Wettbewerbsfähiger durch Prozeß- und Wissensmanagement. Mit Chancengleichheit auf Erfolgskurs, Wiesbaden
- Pickshaus, K./Schmitthenner, H./Urban, H. J.** (Hrsg.) (2001): Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik, Hamburg
- Popitz, H./Bahrdt, H. P./Jüres, E. A./Kesting, H.** (1957): Technik und Industriearbeit. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie, Tübingen
- Prosch, A.** (1995): Mobbing am Arbeitsplatz, Konstanzer Schriften zur Sozialwissenschaft, Bd. 35, Konstanz
- Sauer, D./Döhl, V./Deiß, M./Bieber, D.** (2001): Restrukturierung industrieller Produktion – unternehmensübergreifende Rationalisierung und ihre Folgen für die Arbeit, in: Lutz, B. (Hrsg.), Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München, Deutsche Forschungsgemeinschaft, Berlin, S. 183–212
- Schmiede, R.** (Hrsg.) (1988): Arbeit und Subjektivität, Bonn
- Schmiede, R.** (Hrsg.) (1996): Virtuelle Arbeitswelten. Arbeit, Produktivität und Subjekt in der „Informationsgesellschaft“, Berlin
- Senghaas-Knobloch, E./Nagler, B./Dohms, A.** (1997): Zukunft der industriellen Arbeitskultur. Persönliche Sinnansprüche und Gruppenarbeit, Münster
- Sennett, R.** (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin
- Türk, K.** (1997): Organisation als Institution der kapitalistischen Gesellschaftsformation, in: Ortmann, G./Sydow, J./Türk, K. (Hrsg.), Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft, Opladen, S. 124–176

Vieth, P. (1995): Kontrollierte Autonomie: neue Herausforderungen für die Arbeitspsychologie, Heidelberg

Volmerg, B./Senghaas-Knobloch, E./Leithäuser, T. (1986): Betriebliche Lebenswelt. Eine Sozialpsychologie industrieller Arbeitsverhältnisse, Opladen

Vormbusch, U. (2002): Diskussion und Disziplin. Gruppenarbeit als kommunikative und kalkulative Praxis, Frankfurt am Main/New York

Voß, G. G./Pongratz, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft; in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50. Jg., S. 131–158

Walter, H. (1993): Mobbing: Kleinkrieg am Arbeitsplatz. Konflikte erkennen, offenlegen und lösen, Frankfurt am Main

Wittel, A. (1998): Gruppenarbeit und Arbeitshabitus; in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 27, S. 178–192

FRANK GERLACH, ASTRID ZIEGLER (HRSG.)

NEUERE HERAUSFORDERUNGEN DER STRUKTURPOLITIK

Schüren Verlag, Marburg 2004, 368 Seiten, 19,80 €

Die deutsche Strukturpolitik steht in den nächsten Jahren vor einer grundlegenden Umgestaltung. Veränderungsdruck entsteht vor allem durch die fortschreitende europäische Integration, die EU-Osterweiterung, eine Innovationsschwäche in zukunftssträchtigen Bereichen sowie neuerliche Reformen der Europäischen Strukturfonds.

Der Sammelband behandelt die Herausforderungen für die Regionalpolitik und die Strukturförderung in Deutschland und liefert Anregungen zu neuen Gestaltungsansätzen. Ein besonderes Gewicht hat hierbei die Integration einer intelligenten Innovationspolitik, die zu einer Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Bundesrepublik Deutschland führen soll.

Die Autoren und Autorinnen erläutern in verschiedenen Beiträgen Ziele, Instrumente und Entwicklungstendenzen der deutschen Strukturpolitik und analysieren angrenzende Politikfelder wie Infrastrukturpolitik, Innovations-, Technologie- und Finanzpolitik. Weitere Aufsätze befassen sich mit Wirtschaftstheorie und mit Daten zu Stand und Entwicklung des Gefälles zwischen Ost- und Westdeutschland.

Inhalt

Frank Gerlach/Astrid Ziegler

Vorwort: Neuere Herausforderungen der Strukturpolitik

Joachim Genosko

Zur räumlichen und sektoralen Dimension der Wirtschaftstheorie

Joachim Ragnitz

Sektoraler Strukturwandel in Deutschland seit 1991

Martin T.W. Rosenfeld/Gerhard Heimpold

Stand und Tendenzen regionaler Disparitäten im wiedervereinigten Deutschland

Heinz Schrumpf

Regionale Strukturpolitik

Kurt Hornschild

Sektorale Strukturpolitik

Christian Weise

Die EU-Finzen und ihr Einfluss auf die nationale Strukturpolitik

Dieter Vesper

Finanzpolitische Rahmenbedingungen für eine regionale Strukturpolitik in Deutschland

Frieder Meyer-Krahmer

Innovations- und Technologiepolitik

Lutz Bellmann/Markus Promberger

Beschäftigungspolitik

Gerhard Prätorius

Infrastrukturpolitik

Bernd Reissert

Der Einfluss von Europa

Christiane Berger/Astrid Ziegler

Perspektiven einer aktiven Strukturpolitik nach der EU-Osterweiterung

Ulrich Harmes-Liedtke/Andrea Hoppe/Uwe Kremer

Perspektiven einer aktiven Strukturpolitik für Nordrhein-Westfalen und das Ruhrgebiet

Wilfried Kurtzke

Herausforderungen der Wirtschaftsstrukturpolitik in Sachsen-Anhalt

Frank Gerlach/Astrid Ziegler

Konturen einer zukünftigen Strukturpolitik in Deutschland