

Arbeitskraftunternehmer

(Pongratz & Voß)

„Erwerbsbiographien der Zukunft“ - WS 07/08

Dozentin: Dipl. Ök. Dipl. Psych. Luiza Olos

AutorInnen: Katharina Zeh, Korbinian Lutz

Ausarbeitung zur 6. Sitzung am 23.11.2007

Gliederung

1. Einleitung
2. Arbeitskraftunternehmerthese
 - 2.1. Selbstkontrolle
 - 2.2. Selbstökonomisierung
 - 2.3. Selbstrationalisierung
3. Empirische Belege für die Arbeitskraftunternehmerthese
4. Gruppenarbeit
 - 4.1. Anweisung für die Gruppenarbeit
 - 4.2. Ergebnisse der Gruppenarbeit
 - 4.2.1. Rollenspiel zur Selbstökonomisierung
 - 4.2.2. Konzept zur Selbstkontrolle
 - 4.2.3. Rollenspiel zur Selbstrationalisierung
5. Persönliche Stellungnahmen
6. Fazit
7. Literaturverzeichnis

1. Einleitung

Die vorliegende Arbeit soll eine Auseinandersetzung mit der **Arbeitskraftunternehmerthese** nach Voß und Pongratz zeigen, wie das Seminar sie in einer Sitzung anhand von Gruppenaufgaben bzw. wie wir als ReferentInnen sie in Vorbereitung dieser Sitzung erarbeitet haben. Es geht uns – wie auch in der Sitzung - darum, die These kurz in den Rahmen soziologischer Beschreibungen von Wandlungsprozessen innerhalb der Arbeitswelt einzuordnen. Die einzelnen von Voß und Pongratz postulierten Merkmale sollen dadurch als **veränderte, in den Postfordismus eingebettete Arbeits- und Lebensbedingungen** im Kontrast zu solchen im Fordismus erscheinen.

Im Seminar war es uns wichtig, den Idealtypus „Arbeitskraftunternehmer“ **mit Leben zu füllen**. Alltägliche Erlebnisse, Erfahrungen, Strukturen und/oder Anforderungen, anhand derer wir die mögliche Etablierung des Arbeitskraftunternehmers als neuen Typus von Arbeitskraft erkennen, sollten in drei Gruppenarbeiten plastisch dargestellt werden.

Da dieser Part in diesem als Arbeitsgruppensitzung konzipierten Seminartermin für uns Priorität hatte, konnten wir **empirische Überprüfungen** der Arbeitskraftunternehmerthese leider nicht vorstellen. Wir möchten unsere Ausarbeitung um diesen Punkt erweitern.

Die Diskussion fließt jeweils an inhaltlich passenden Stellen ein, da eine „objektive“, rein sachliche Darstellung thematisch ohnehin nicht nahe gelegt ist – die Arbeitskraftunternehmerthese enthält selbst Deutungen, sodass diese jeweils sofort aufgenommen und weiterdiskutiert werden sollen.

2. Arbeitskraftunternehmerthese

Die Arbeitskraftunternehmerthese nimmt auf Subjekt- bzw. **Mikroebene** Wandlungsprozesse in den Blick, die sich laut Voß und Pongratz seit „Mitte der achtziger Jahre“ vollziehen (Pongratz, 2000, S. 1). Der Arbeitskraftunternehmer¹ ist demnach der im Postfordismus dominierende Typus von Arbeitskraft (Pongratz & Voß, 2003, S. 26). Charakterisiert wird er in drei Subthesen, die im Folgenden näher erklärt und zu makrostrukturellen Bedingungen in Beziehung gesetzt werden sollen: **Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung**.

Voß und Pongratz betonen dabei immer wieder, dass es sich bei dem Arbeitskraftunternehmer nicht um eine (oder mehrere) konkrete Personen handelt, sondern um Strukturen und Tendenzen, wie sich der Umgang mit der „Ware Arbeitskraft“ gewandelt hat.

2.1. Selbstkontrolle

Warum ist eine Kontrolle von Arbeitskraft überhaupt nötig?

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag schließen, so wird darin die Arbeitszeit festgelegt, die der Arbeitnehmer dem Unternehmen zur Verfügung stellen wird – die Leistung, die er in dieser Zeit erbringen muss, auf die der Unternehmer angewiesen ist, wird allerdings nicht festgelegt und so muss der Unternehmer dafür sorgen, dass er die entsprechende Leistung auch bekommt (Vgl. Pongratz & Voß, 2003, S.23). Dies kann er tun, indem er **direkte personelle Kontrolle** ausübt

¹ Gemeint sind Individuen aller Geschlechter. Da gängige Formen wie beispielsweise das Binnen-„I“ (wie in ArbeitnehmerInnen) die herrschende dichotome Betrachtung von Geschlecht nicht überwindet und andere Kompromisse wie der performant gap (Arbeitnehmer_innen) nicht konsequent durchzuhalten sind (z.B. innerhalb der Personalpronomina), bleiben wir bei der männlichen Form – es sei an dieser Stelle aber ausdrücklich darauf hingewiesen, dass nicht nur männliche Personen gemeint sind.

(wie Fabrikaufseher in der Frühindustrialisierung), **indirekte strukturelle Kontrolle** einführt (Stechuhren oder auch die als Taylorismus bezeichnete Verwissenschaftlichung und genaue Durchorganisation einzelner Arbeitsschritte) oder die Kontrolle **direkt an die Arbeitnehmer weiter delegiert**, nach dem Motto „Wie Sie die Arbeit machen, ist uns egal – Hauptsache das Ergebnis stimmt!“ (Pongratz, 2000, S. 2). Vorgegeben wird das Ziel, der Weg dahin bleibt dem Arbeitnehmer selbst überlassen. Vom Arbeitskraftunternehmer werden verstärkte selbstständige Planung, Steuerung und Überwachung der Tätigkeit verlangt, beispielsweise im Rahmen flexibilisierter Arbeitszeiten. Dem einzelnen kommt diese Umstrukturierung insofern zugute, als dass ihm **mehr eigenverantwortliches Handeln** zugestanden wird. Die Arbeitsmotivation lässt sich dadurch deutlich erhöhen. Andererseits spart der Arbeitgeber das Geld für „Kontrollpersonal“. Neuere Formen und Strukturen der Arbeit wie Projektarbeit oder flache Hierarchien, sind folglich nicht allein als Änderung des arbeitsmarktbezogenen Klimas zu verstehen, sondern auch als **gezielte Managementstrategien** zu Profitmaximierungszwecken.

2.2. Selbstökonomisierung

Unter Selbstökonomisierung ist hauptsächlich die **Sicherung der „Employability“** zu verstehen, d.h. die vermehrte „Produktion“ und „Vermarktung“ der eigenen Fähigkeiten. Hier zeigt sich das Wesen des Arbeitskraftunternehmers besonders deutlich. Er fokussiert nicht nur eigene Neigungen, sondern orientiert sich auch an der Verwertbarkeit seiner Leistungsfähigkeit: „Sie bleiben nur so lange, wie Sie nachweisen und sicherstellen, dass Sie gebraucht werden und Profit erwirtschaften.“ (Pongratz, 2000, S. 2).

Was ist daran neu? Es bleibt anzuzweifeln, dass im Fordismus oder früheren Perioden Berufswahlen mehr als heutzutage von eigenen Interessen und Fähigkeiten abhängen. Allerdings tritt der Druck seine „Beschäftigungsfähigkeit“ zu sichern in neuem Gewande auf: Während eines der zentralen Merkmale im Fordismus die Standardisierung von Qualifikationen in Form von Berufen darstellt, sind im Postfordismus auch vermehrt **„Soft Skills“**, also soziale Kompetenzen gefragt. Es entstehen dadurch individualisierte, einmalige Qualifikationsprofile, die bei einem Überangebot an Bildung und Weiterbildungsoptionen zielgerichtet hergestellt und vermarktet werden müssen.

Einerseits bietet diese Konstellation die Chance, **zielgerichtet und interessengeleitet** die eigene Laufbahn zu planen und zu verfolgen.

Andererseits können die veränderten Bedingungen problematisch werden, wenn sie als **Fremdanforderungen** erscheinen oder zu **Überforderung** führen. In vielen Industriestaaten hat die Deregulierungspolitik (aus Angst, Firmen könnten in Zeiten von Globalisierung und Öffnung der Arbeitsmärkte vermehrt ins Ausland gehen) zu einer Erosion des Normalarbeitsverhältnisses geführt, was sich darin äußert, dass Beschäftigungsverhältnisse zunehmend befristet sind (vgl. Schrap, 2007, Internetquelle). Läuft ein Arbeitsvertrag aus, bekommt der Arbeitnehmer entweder einen neuen oder muss seinen Platz für jemand Anderen räumen – der Konkurrenzdruck auf dem Arbeitsmarkt erhöht sich. Lebenslanges Lernen wird notwendig, um sowohl inner- als auch überbetrieblich konkurrenzfähig zu bleiben.

In der Diskussion im Seminar wurde ein weiterer Aspekt des „ökonomischen“ Umgangs mit dem eigenen Lebenslauf betrachtet – nicht alle Arbeitsstellen, auf die sich ein einzelner bewirbt, haben das gleiche Anforderungsprofil. Gerade Psychologen stehen oft vor der Herausforderung, die eigene Erwerbsbiographie je nach Tätigkeitsfeld unterschiedlich zu „inszenieren“. Es entstehen mehrere, sich möglicherweise **widersprechende Erzählungen**, die jeweils das fokussierte Ziel als sinnvoll erschei-

nen lassen wollen („wie ich dazu kam, mich als wissenschaftlicher Mitarbeiter/zur Psychotherapieausbildung zu bewerben“).

Narrationen prägen wesentlich unser Bild von uns selbst (vgl. Gergen, 2001, S. 97) und insofern – so wurde im Seminar argumentiert – könnten multiple Selbsterzählungen zu einer fragmentarisierten Identität führen.

2.3. Selbstrationalisierung

„Wir brauchen Sie voll und ganz und zu jeder Zeit – und dazu müssen Sie ihr Leben im Griff haben!“ (Pongratz, 2000, S. 2) So könnte die Anforderung der Selbstrationalisierung beschrieben werden. Während die Selbstkontrolle das konkrete Arbeitsgeschehen und die Selbstökonomisierung die „Employability“ fokussiert, betrifft die Selbstrationalisierung den gesamten „Lebenszusammenhang“ und dessen „Verbetrieblichung“ (ebd. S.2). Gemeint ist damit eine **wachsende Durchorganisation von Alltag und Lebenslauf**. In dieser Idee spiegelt sich auch die Entgrenzung der Arbeit wider, in deren Folge sich oft die Grenzen ins Freizeit- und Privatleben hinein verschieben, um der Arbeit mehr Platz einzuräumen.

Die Konsequenz aus der erhöhten Leistungs- und Verantwortungsbereitschaft wurde bereits benannt: die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses. Um nach Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags wieder eingestellt zu werden, muss der Arbeitnehmer Firmenloyalität bewiesen und die Zielvereinbarungen eingehalten haben. Oft ist dies in projektförmiger Arbeit nicht innerhalb der im Arbeitsvertrag festgelegten – und bezahlten – Arbeitszeit zu bewältigen.

Neben der Steigerung der Effizienz am Arbeitsplatz in Form der Selbstkontrolle ist der Arbeitskraftunternehmer ebenfalls in der Pflicht, seinen privaten Alltag zu strukturieren und durchzuorganisieren. Dies kann durch die **Erhöhung der Effektivität** bestimmter Handlungen geschehen (ganz banal durch vermehrte Routinen, Benutzung von Haushaltsgeräten etc.) oder durch die **Delegation** dieser Handlungen an Dritte (au pair, Haushaltshilfe, Gärtner). Die zuletzt genannten Beispiele lassen das Bild eines „Alltagsbetriebes“ mit Angestellten sehr plastisch erscheinen.

3. Empirische Belege für die Arbeitskraftunternehmerthese

Wichtig bei der Diskussion des empirischen Wertes der These ist ihr **idealtypischer Charakter**. Sie beschreibt einen zukünftigen Trend, der in unterschiedlichen Berufsfeldern mehr oder weniger stark zu beobachten ist, erhebt aber keinen Anspruch auf Totalität. Die empirischen Belege sind weit über Einzelphänomene hinweg zerstreut, eine Gesamtbestätigung des Arbeitskraftunternehmertypus findet sich bisher nicht. Dennoch hat diese These für folgende Branchen hohe Relevanz:

- Kommunikations- und Informationstechnologie
- Medien- und Kulturberufe, z.B. JournalistInnen oder MitarbeiterInnen von Fernsehproduktionen
- Weiterbildungssektor
- Organisationsberatung
- Unternehmen der New Economy

Wie man dieser Liste unschwer entnehmen kann, handelt es sich hierbei um **Zukunftsbereiche**, in denen es sich „oft um hochqualifizierte und prestigeträchtige Arbeitstätigkeiten handelt, die insbesondere für junge Hochschulabsolventinnen attraktiv sind.“ (Pongratz & Voß, 2003, S. 29)

Wie Pongratz und Voß weiter ausführen ist die Projektarbeit ein gutes Beispiel für selbstkontrolliertes, selbstökonomisiertes und selbstrationalisiertes Arbeiten. Das Management eröffnet den Projektmitarbeitern größere Gestaltungsräume, erwartet

aber gleichzeitig eine erhöhte Leistungs- und Verantwortungsbereitschaft. Der zeitliche Druck und das Arbeitspensum steigen enorm. Dies führt aber in der Regel zu keinen negativen Bewertungen der Projektmitarbeiter. Obwohl die Projektteams die Kehrseiten größerer Gestaltungsspielräume deutlich zu spüren bekommen, stellen sie die Projektarbeit nicht prinzipiell in Frage. Trotz hoher beruflicher Belastungen bewerten sie die Arbeit in Projektteams als **positiv**. Sehr wohl betonen sie aber, dass der Projektarbeit zeitliche Grenzen gesetzt werden müssen (Bollinger, 2001). Positive Konsequenzen der projektbezogenen Arbeitsweise sind verbesserte Karriereoptionen, konkrete Erfolgserlebnisse und ein erhöhter betrieblicher Status, der auf die Anerkennung des Managements zurückzuführen ist.

4. Gruppenarbeit

Im praktischen Teil der Sitzung wurden eine **Einzelarbeit** und drei Gruppenarbeiten durchgeführt. Die Einzelarbeit diente der inhaltlichen Vorbereitung auf die Gruppenarbeit. Die Seminarteilnehmer sollten sich überlegen, wo in Ihrem Leben, Familie oder Bekanntenkreis Aspekte von Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung vorzufinden sind. Dafür wurde Ihnen ein Zeitlimit von fünf Minuten gesetzt. Die Einzelarbeit wurde im weiteren Verlauf der Sitzung nicht weiter aufgegriffen, was beim Feedback am Ende der Sitzung kritisiert wurde. Direkt im Anschluss an die Einzelarbeit erfolgte die **Gruppenarbeit**. Es wurden zwei Rollenspielgruppen und eine Konzeptgruppe gebildet, die jeweils unterschiedliche Merkmale des Arbeitskraftunternehmers abbilden sollten. Die Ebenen der Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung wurden von den Rollenspielgruppen thematisiert. Die Konzeptgruppe erstellte ein Schaubild zum Merkmal der Selbstkontrolle. Alle drei Gruppen erhielten ein detailliertes Aufgabenblatt mit Anweisungen und Anregungen. Unter den Anregungen wurde am Ende der Aufgabenblätter das jeweilige Merkmal stichpunktartig beschrieben. Außerdem wurden zum jeweiligen Merkmal passende betriebliche Devisen abgedruckt, die das Verständnis für die Gruppenarbeit erleichtern sollten. Am Ende der Ausarbeitung sind sämtliche Aufgabenblätter angehängt.

4.1. Anweisung für die Gruppenarbeit

Die **Konzeptgruppe** hatte die Aufgabe einen imaginären Psychologen zu konstruieren, dessen Arbeitsweise stark **selbstkontrolliert** ist. Sie gingen den Fragen nach, was Selbstkontrolle für diesen Psychologen bedeutet, welche **Vor- und Nachteile, Chancen und Risiken** daraus resultieren und welche Kompetenzen für selbstkontrolliertes Arbeiten hilfreich sind. Die eine **Rollenspielgruppe** bekam die Aufgabe, ein **fiktives Bewerbungsgespräch** zwischen einem Psychologen und dem zukünftigen Chef vorbereiten und durchführen. Im Zentrum der Vorbereitung stand die Erstellung eines fiktiven Lebenslaufs, der die Grundlage des Rollenspiels bildete. Der Psychologe sollte bereits einige berufliche Stationen durchlaufen haben und sich nun auf eine neue Stelle bewerben. Durch das Bewerbungsgespräch sollte der Aspekt der Selbstökonomisierung zum Ausdruck kommen.

Die **zweite Rollenspielgruppe** musste ein **Tischgespräch** einer Familie durchführen, in dem die Ebene der Selbstrationalisierung deutlich werden sollte. Folgende Situation war vorgegeben: Eine Familie sitzt am Abendbrottisch und stimmt die Aktivitäten der einzelnen Familienmitglieder für die nächste Woche aufeinander ab. Hierbei sollten folgende Fragen im Zentrum stehen:

- welche Aufgaben/Termine sind zu regeln?
- welche Konflikte gibt es?
- Gibt es Familienmitglieder, denen die ständige Planung auf den Geist geht?
Und wenn ja, warum?

Die Bearbeitungszeit betrug 20 Minuten. Danach wurden die Arbeitsgruppen gebeten, Ihre Ergebnisse im Plenum vorzustellen.

4.2. Ergebnisse der Gruppenarbeit

Die Ergebnisse der Gruppenarbeitsphase wurden in einer bestimmten Reihenfolge im Plenum präsentiert. Die Rollenspielgruppe zum Merkmal der Selbstökonomisierung eröffnete den praktischen Teil der Sitzung. Danach kam die Konzeptgruppe zur Selbstkontrolle an die Reihe, die ihre Überlegungen auf einem Flipchart-Papier verdeutlichte. Den Schluss bildete die zweite Rollenspielgruppe zum Aspekt der Selbst-rationalisierung. Dieser Ablauf schien sinnvoll zu sein, da so die Rollenspielphase etwas aufgelockert werden konnte.

4.2.1. Rollenspiel zur Selbstökonomisierung

Das Rollenspiel der Gruppe zur Selbstökonomisierung behandelte den Ausschnitt des Bewerbungsgesprächs, in dem der Chef einer Hilfsorganisation Fragen zur Biographie stellte. Die Biographie der Bewerberin schien etwas brüchig zu sein. Nach einem freiwilligen sozialen Jahr studierte sie erfolglos Jura und gab dieses Studium nach 3 Semestern auf. Nach dem Jurastudium fing sie an, Psychologie zu studieren. Da sie unbedingt Menschen helfen wolle, bewerbe sie sich nun in dieser Hilfsorganisation. Hier könne sie Ihre Erfahrungen und Kompetenzen voll zur Geltung bringen. Insgesamt hat die Bewerberin ihre Fähigkeiten und Leistungen nur bedingt vermarktet, ein Element, das bei der Selbstökonomisierung von zentraler Bedeutung ist. Das abgebrochene Studium wurde einfach so stehen gelassen. Es gab kein Bestreben, es in die weitere Biographie einzubetten und etwas Positives heraus zu ziehen. So gesehen könnte dieses Rollenspiel auch als **Antibeispiel** eines selbstökonomisierten Bewerbers gelten. Dennoch war das Rollenspiel für das Verständnis der Selbstökonomisierung sehr hilfreich.

4.2.2. Konzept zur Selbstkontrolle

Die Konzeptgruppe wählte eine Psychotherapeutin auf dem Weg in die Selbstständigkeit als Beispiel für Selbstkontrolle. Anhand eines Schaubildes wurde dies illustriert.



Die Konzeptgruppe veranschaulichte die Themen „formale Voraussetzungen“, „Konflikte“ und „Weiterbildung“. Die „formalen Voraussetzungen“ wurden auch als Ressourcen bezeichnet, die man sich im Laufe des Studiums bzw. der 3-5-jährigen Ausbildung aneignen müsse. Als ein Hindernis auf dem Weg in die Selbstständigkeit wurden die relativ hohen Kosten der Ausbildung zum psychologischen Psychotherapeuten bezeichnet, die mit 15 000 bis 16 000 Euro beziffert wurden.

Mit dem Ende der Ausbildung höre aber das Lernen nicht auf. Nur durch Weiterbildungen und der damit verbundenen Lektüre könne man auf dem neuesten Stand bleiben. Eng damit verbunden seien der Besuch von Fachkongressen und die Mitgliedschaft in entsprechenden Berufsverbänden und Netzwerken. Habe man einmal sämtliche Bedingungen erfüllt, um als Therapeut arbeiten zu können, stehe man häufig, geradezu Beginn der Arbeit, persönlichen, aber auch institutionellen Konflikten gegenüber. Als zentraler Punkt der persönlichen Konflikte wurde die Therapeuten-Klienten Beziehung betrachtet. Zur Problematisierung dieses Punktes wurden folgende Fragen aufgeführt:

- Welche Fälle nehme ich an? Welche lehne ich ab?
- Wie kontrolliere ich meine Gefühle gegenüber Klienten?
- Wann fahre ich in den Urlaub? Wo sind die Verluste am Geringsten?
- Wann bin ich verfügbar? Wann nicht?
- Wem gebe ich meine Telefonnummer?

Neben den **persönlichen Konflikten** wurde die **Auseinandersetzung mit Institutionen und Krankenkassen** genannt, die viel Zeit in Anspruch nehmen.

4.2.3. Rollenspiel zur Selbstrationalisierung

Den Abschluss der Arbeitsgruppenphase bildete die Gruppe zur Selbstrationalisierung. Wie weiter oben bereits erwähnt wurden die Gruppenmitglieder gebeten, ein konfliktgeladenes Tischgespräch einer Familie zu spielen. Die Familie bestand aus fünf Familienmitgliedern und einem Kindermädchen. Zwischen diesen Parteien entbrannte auch schon der erste Konflikt. Das Kindermädchen hatte Samstagabend

keine Zeit, auf die Kinder aufzupassen. Die Eltern waren auch verhindert. Außerdem wollte ein Sohn unbedingt, dass der Papa ihm beim Fußballspielen zuschaut. Es stand an diesem Wochenende ein wichtiges Match in seinem Verein an, das sein Vater aber aufgrund eines Geschäftstermins nicht mitverfolgen konnte. An diesem Punkt zeigten sich deutlich familiäre Konflikte, die aufgrund beruflicher Verpflichtungen und deren Einbindung in den Familienalltag entstehen. Unter der Gesprächsführung der Mutter hat die Familie versucht, die **Konflikte konstruktiv zu lösen**. So hat sich nach einiger Diskussion das Kindermädchen bereit erklärt, die Betreuung des Kindes doch zu übernehmen. Insgesamt entstand das authentische Bild einer lebhaften und dynamischen Familie, deren Wochenplanung sie vor einige Probleme stellte. Die Mutter als Familienoberhaupt versuchte zwischen den Familienmitgliedern zu **vermitteln** und **Prioritäten** zu setzen.

5. Persönliche Stellungnahmen

Wir haben uns intensiv mit den Fragen auseinandergesetzt, inwiefern eine zukünftige Entwicklung im Sinne des Arbeitskraftunternehmers wünschenswert ist und welche Vor- und Nachteile daraus entstehen. Die These des Arbeitskraftunternehmers wurde von uns unterschiedlich bewertet und diskutiert. Deshalb erschien es sinnvoll, unsere persönlichen Ansichten auch im Rahmen der schriftlichen Ausarbeitung festzuhalten:

Katharina: Ich würde einige der Veränderungen, wie sie in der Theorie erscheinen, positiv bewerten. Dass die Alternativen zum Normalarbeitsverhältnis mit 40-Stunden-Woche zunehmen, ist eine zunächst erfreuliche, weil **familienfreundliche** Entwicklung. Auch stelle ich mir die neueren Arbeitsformen (Projektarbeit) vielseitiger und anspruchsvoller vor. Die **Aufweichung von Hierarchien** halte ich ebenfalls für eine motivations- und demokratieförderliche Maßnahme.

Nur ist dabei meine Vermutung, dass **alte Konflikte** lediglich in neuem Gewand erscheinen: Fremdkontrolle als Selbstkontrolle (anstelle von Freiheit) und Fremdausbeutung als Selbstausbeutung (anstelle einer „echten“ Humanisierung von Arbeit). Operiert wird nach wie vor mit den **gleichen knappen Ressourcen** an Zeit und Geld. Ein Fallmanager im Job Center hat zwar freie Hand bei der Verteilung von Leistungen, er hat aber nur ein gewisses Kontingent zur Verfügung. Somit richtet sich seine neugewonnene Freiheit gegen ihn und zeichnet ihn mehr oder weniger **„persönlich verantwortlich“** für die Allokation staatlicher Leistungen und letztlich für die Schicksale seiner Mitmenschen.

Die flexible Einteilung von Arbeitszeit kann ich nur dann gutheißen, wenn dadurch nicht versteckt Selbstausbeutung entsteht, weil die Arbeitnehmer mehr als sie bezahlt bekommen arbeiten müssen, weil sie die Zielvereinbarungen sonst nicht einhalten können. Die Zielvereinbarungen selbst können auch nicht mitbestimmt werden.

In der Projektarbeit kommt ein weiterer Kritikpunkt hinzu – meiner Meinung nach handelt es sich in diesem Bereich nicht nur um Selbst- sondern letztlich doch um Fremdkontrolle – nur auf der gleichen Hierarchiestufe. Die Erledigung des Arbeitspensums wird von den **anderen Teammitgliedern kontrolliert** und bei Nichteinhaltung auch (zumindest sozial) sanktioniert. Der Nebeneffekt dessen ist zugleich die Gefährdung oder Zerstörung von Solidarität innerhalb einer Hierarchieebene. Nichterfüllte Anforderungen liegen in individueller Verantwortung, was den Blick von strukturell **auf höherer Ebene angelegten Widersprüchen** ablenkt. In meinen Augen bleiben diese aber bestehen. Nur wird der durch den makrostrukturellen Wandel bedingte **Druck von oben nach unten bis zum Individuum durchgereicht** und somit erscheint ein von vielen geteiltes Schicksal als individuelles Problem mangelnder Kompetenzen oder Frustrationstoleranz.

Korbinian: Bei der Bewertung der These ist es in meinen Augen wichtig, **nicht radikal** zu argumentieren. Eine 60 Stunden Woche unter extremen Leistungs- und Verantwortungsdruck ist genauso wenig anzustreben, wie eine fordistisches Arbeitskonzept mit erhöhter Fremdbestimmung, eingeeengten Gestaltungsräumen und womöglich stark reduzierten Arbeitszeiten.

Außerdem hängt die Bewertung der Arbeitskraftunternehmerthese stark vom jeweiligen **beruflichen Kontext** ab. In bestimmten Branchen wie beispielsweise dem IT-Bereich hat sie sicherlich einen höheren Geltungsanspruch als in standardisierten und eher konservativen Arbeitszweigen.

Ich denke nicht, dass es sich bei der Projektarbeit um eine vermeintliche Selbstbestimmung und Selbstkontrolle handelt. Natürlich sind jedem Handeln und somit auch der Projektarbeit Grenzen gesetzt. Die absolute Freiheit ist eine **Sozialutopie**. Dennoch empfinde ich es als Fortschritt, flexibel und selbstgesteuert den vom Management festgesetzten Zielen zu folgen und nicht als bloßer Befehlsempfänger Schritt für Schritt bestimmten Anweisungen folgen zu müssen.

6. Fazit

Das Konzept des Arbeitskraftunternehmers erfährt über verschiedene Fachrichtungen hinaus **große Resonanz** und wird interdisziplinär untersucht. Teile des Typus Arbeitskraftunternehmers können empirisch als bestätigt betrachtet werden. Dennoch bleibt abzuwarten, wie stark der Arbeitskraftunternehmer als **neuer Leittypus** in Erscheinung treten wird.

7. Literaturverzeichnis

Bollinger, H. (2001): Neue Formen der Arbeit – neue Formen des Gesundheitsschutzes: Das Beispiel Projektarbeit; in: WSI-Mitteilungen, 11/2001, S. 685 - 691

Gergen, K.J. (2002). Konstruierte Wirklichkeiten. Eine Hinführung zum sozialen Konstruktivismus. Stuttgart: Kohlhammer. (S.97)

Pongratz, H. J. (2000). Arbeitskraftunternehmer als neuer Leittypus?. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Verfügbar unter: www.diezeitschrift.de/12001/positionen3.htm [18.10.06].

Pongratz H.J. & Voß, G.G. (2003). Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Edition Sigma. S. 9-37, 191-226.

Pongratz, Hans J. [Hrsg.] : (2004). Typisch Arbeitskraftunternehmer? : Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin: Ed. Sigma, 2004.

Internetquellen

Schraps, U. (2007), Internetquelle: http://www.ewi-psy.fu-berlin.de/einrichtungen/arbeitsbereiche/arbpsych/media/lehre/ws0708/12671/konflikte_18102007.pdf Datum 2.12.2007

Anhang

6. Sitzung des Seminars „Erwerbsbiographien der Zukunft“
WS 2007/2008, 23.11.2007
Dozentin: Dipl. Ök. Dipl. Psych. Luiza Olos
ReferentIn: Katharina Zeh, Korbinian Lutz
Thema: Arbeitskraftunternehmer (Pongratz & Voß)

Gruppe zur Selbstkontrolle (Konzeptgruppe)
Vorbereitung 15 Min., Präsentation 5 Min.

1) Was genau ist unsere Aufgabe?

- Ein Beispiel für einen Psychologen zu konstruieren, der -in welchem Bereich auch immer - praktisch arbeitet.
- Uns zu überlegen, wie Selbstkontrolle für diesen Psychologen aussieht.
- kurze Vorstellung im Seminar (max. 5 Min.; evtl. anhand eines Schaubilds)
- Der Aspekt der Selbstkontrolle soll zum Ausdruck kommen.

2) Welche inhaltlichen Fragen/Anregungen können wir aufgreifen?

- Welche beruflichen Anforderungen und konkreten Aufgaben kann/muss unserer Psychologe koordinieren (bzw. kontrollieren)?
- Welche Vor- und Nachteile bzw. Chancen und Risiken könnten sich daraus für unseren Beispiel-Psychologen ergeben?
- Welche Kompetenzen sind erforderlich?

Zur Erinnerung...

Selbstkontrolle	<ul style="list-style-type: none">▪ Verstärkte selbstständige Planung▪ Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeit
-----------------	---

"Wie Sie die Arbeit machen, ist uns egal - Hauptsache das Ergebnis stimmt!"

6. Sitzung des Seminars „Erwerbsbiographien der Zukunft“
 WS 2007/2008, 23.11.2007
 Dozentin: Dipl. Ök. Dipl. Psych. Luiza Olos
 ReferentIn: Katharina Zeh, Korbinian Lutz
 Thema: Arbeitskraftunternehmer (Pongratz & Voß)

Gruppe zur Selbstökonomisierung (Rollenspielgruppe)
 Vorbereitung 15 Min., Präsentation 5 Min.

3) In welchem Rahmen findet das Rollenspiel statt?

→ Bewerbungsgespräch

4) Was genau ist unsere Aufgabe?

- Ein fiktives Bewerbungsgespräch zwischen einem Psychologen und dem zukünftigen Chef vorbereiten und durchführen.
- Der Chef geht im Gespräch auf die bisherigen beruflichen und ausbildungsbezogenen Stationen ein.
- Das Rollenspiel muss nicht vorher eingeübt werden– eine spontane, kurze Improvisation genügt (max. 5 Min.)
- der Aspekt der Selbstökonomisierung soll zum Ausdruck kommen.

5) Welche inhaltlichen Punkte sollen wir berücksichtigen?

- Bitte erfindet den Lebenslauf eines Psychologen vom Studium bis zur aktuellen Stelle.
- Wichtig ist, dass der Psychologe bereits mehrere berufliche Stationen durchlaufen hat.
- Er bewirbt sich nun auf eine neue Stelle.
- Bitte Überlegt euch, an welchen Stationen man Weichen für eine Spezialisierung (im Sinne einer Ökonomisierung) der beruflichen Laufbahn stellen kann.

Zur Erinnerung...

Selbstökonomisierung	Zunehmende aktiv zweckgerichtete <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Produktion“ und ▪ „Vermarktung“ der eigenen Fähigkeiten und Leistungen
----------------------	---

"Sie bleiben nur so lange, wie Sie nachweisen und sicherstellen, dass Sie gebraucht werden und Profit erwirtschaften!"

6. Sitzung des Seminars „Erwerbsbiographien der Zukunft“
 WS 2007/2008, 23.11.2007
 Dozentin: Dipl. Ök. Dipl. Psych. Luiza Olos
 ReferentIn: Katharina Zeh, Korbinian Lutz
 Thema: Arbeitskraftunternehmer (Pongratz & Voß)

Gruppe zur Selbstrationalisierung (Rollenspielgruppe)
 Vorbereitung 15 Min., Präsentation 5 Min.

- 6) In welchem Rahmen findet das Rollenspiel statt?
 Tischgespräch: Der verbetrieblichte Alltag in einer „ganz normalen“ Familie....
- 7) Was genau ist unsere Aufgabe?
 → Ein fiktives Tischgespräch vorzubereiten und zu präsentieren.
 → Folgendes sollen wir uns vorstellen:
 Eine Familie sitzt am Abendbrottisch und stimmt die Aktivitäten der einzelnen Familienmitglieder für die nächste Woche aufeinander ab.
 → Rollenspiel muss nicht vorher geübt werden – spontane, kurze Improvisation genügt (max 5 Min.)
 → der Aspekt der Selbstrationalisierung (so wie ihr ihn versteht) soll zum Ausdruck kommen
- 8) Welche inhaltlichen Fragen/Anregungen können wir aufgreifen?
 - welche Aufgaben/Termine sind zu regeln?
 - welche Konflikte gibt es?
 - Gibt es Familienmitglieder, denen die ständige Planung auf den Geist geht?
 Und wenn ja, warum?

Zur Erinnerung...

Selbstrationalisierung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wachsende bewusste Durchorganisation von Alltag und Lebenslauf ▪ Tendenz zur Verbetrieblichung von Lebensführung
------------------------	---

"Wir brauchen Sie voll und ganz und zu jeder Zeit - und dazu müssen Sie Ihr Leben voll im Griff haben!"