



Arbeit und Identität

Schicht- und berufsspezifische Arbeits- und Lebenswelten in Transformation



Inwiefern können „Arbeit“, „Beruf“ oder „Betrieb“ individuelle und kollektive Identitäten zentral bestimmen?

Mit welchen weiteren „Räumen“ im individuellen Identitätsgebäude kann die Arbeitsidentität verbunden sein? (z.B. Geschlecht, Schicht, ethnische Zugehörigkeit)

Welche Bedeutung hat Arbeit für die Einzelnen und ihr Selbstbild im Postfordismus angesichts von „Wertewandel“, und neuen prekären oder mobilen Arbeitsformen und Arbeitsordnungen?



**Richard Sennett: The Corrosion of Character
(1998)/ Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen
Kapitalismus (dt. 2000)**

- „Today the phrase ‘flexible capitalism’ describes a system which is more than a permutation on an old theme. The emphasis is on flexibility. Rigid forms of bureaucracy are under attack, as are the evils of blind routine. Workers are asked to behave nimbly, to be open to change on short notice, to take risks continually, to become ever less dependent on regulations and formal procedures.”

(R. Sennett: The Corrosion of Character, p. 9)

Richard Sennett – Der flexible Mensch

Vater Enrico

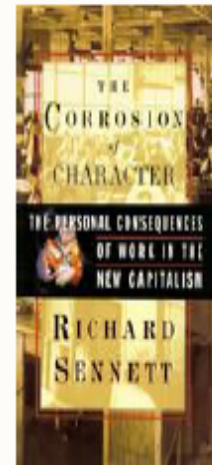
20 Jahre Hausmeister
Ehefrau: Chemische
Reinigung
Zwei Söhne mit Studium
Haus im Vorort von Boston
Geringer sozialer Aufstieg
Stetigkeit
Berechenbarkeit

Sohn Rico

Studium Elektrotechnik
Business School/nach Karriereknick
eigene Firma
Ehefrau: Managerin
Keine Kinder
4 Umzüge/14 Arbeitsjahren
Sozialer Aufstieg
Unstetigkeit
Unberechenbarkeit

Richard Sennett – Der flexible Mensch

Zudem beschreibt Sennett einen Konflikt zwischen Werten, die Eltern ihren Kindern weitergeben möchten und solchen, die deren Berufsleben bestimmen.



Sennett geht, am Beispiel US-amerikanischer Arbeitsverhältnisse, von einem flexiblen **Kapitalismus** aus. Die Veränderungen durch diese neue Form des Kapitalismus wirken sich aus auf

- die Erfahrung von Arbeit
- das Gefühl der Menschen für sich und ihre Beziehungen untereinander



- „Charakter“ bedeutet für Sennett, **das Ich als sozialer Prozess bezüglich drei grundlegenden sozialen Aspekten:**
- 1. die **Bindungsfähigkeit** des Menschen an **Institutionen**
- 2. die Fähigkeit, gegenseitige **„Brüderlichkeit“** zu erfahren und
- 3. die Fähigkeit, **langfristige Ziele** anzustreben



- Der flexible Kapitalismus schwächt nach Sennett:
- die Bindung an Institutionen
- erschwert die Erfahrung der „Brüderlichkeit“ zw. den ArbeitnehmerInnen
- erschwert das Anstreben langfristiger Ziele angesichts flexibilisierter Arbeitsprojekte

- **Ich-Erfahrung/Selbstorganisation im Fordismus:**
- Erfahrung eines arbeitenden Ich in Abgrenzung zum Unternehmen als Ganzes/Summe von Funktionen
- Durch stetige Lohnsteigerung/Lebensverbesserung lineares Selbstbild/biographische Erzählung/Kohärenz



- **neue Ethik der „tragbaren Kenntnisse“ (Sennett)**
- Hochbewertung sozialer Kompetenz



© nopreis



- => **Folge räumliche Dimension:** Unternehmen verändern sich von einer pyramidenförmigen Hierarchie zu einer Polarität zwischen:
- **Zentrum-Peripherie.** Zentrum gibt Ziele vor, Peripherie löst die Aufgabe in scheinbar kreativ in „freien“ Teams => Funktionsüberschneidungen, Konkurrenz, kurzfristige Effizienz und Entlassungen



- => **Folge für zeitliche Dimension: Ehem. lineare Arbeitszeit wird seriell**
- Bsp.: Begriffswandel: von „career“ (gerade Straße) zu „job“ (transportierbarer Klumpen)
- Häufigkeit der Arbeitsplatz- und Teamwechsel
- Beziehung zum Unternehmen wird oberflächlicher (Sennett)

- **Problematische Auswirkungen des modernen Kapitalismus/der flexiblen Arbeitsweise:**
- **Persönliche Probleme/individuelle Ebene in vier Bereichen:**
 - **1. Zwischenmenschliches/informelles Vertrauen**
 - **2. unkontrollierbares Risiko**
 - **3. Drohung des austauschbaren Ich**
 - **4. Veränderung der Arbeitsethik**



- **zu 1.:** Grundlegend wichtige **Erfahrung des Vertrauens wird durch Verkürzung des Zeitrahmens zersetzt.** (Informelles Vertrauen ist abhängig von Zeit/Dauer, die unter den flexiblen Bedingungen nicht mehr vorhanden ist. => Keine Zeit zum Kennenlernen der Kollegen und des Unternehmens => oberflächliche Beziehung. Fehleinschätzung der Wichtigkeit sozialer Beziehungen seitens der Unternehmensführung durch falsche Einschätzung von Effizienz



- Mitarbeiter sollen ihre Arbeit unternehmerisch auffassen und Risiken eingehen.
- -> **Moralischer Druck, Verunsicherung => Versagensangst => Depression**



- **Angst, ersetzbar zu sein**

=> Selbstwertgefühl sinkt

These: Arbeitswert sinkt, je größer
Ansammlung von Erfahrung
(Altersdiskriminierung)

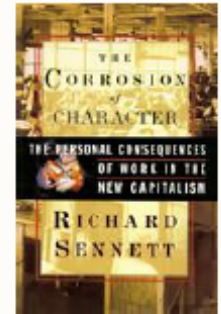
Vorurteil, dass erfahreneren, ältere
Mitarbeitern angeblich weniger risikofreudig
und unkooperativ seien



- Klassische Arbeitsethik nach Max Weber, die auf aufgeschobener Belohnung basiert, verliert an ökonomischer Bedeutung für den einzelnen
- Folge: Lineare Erzählung des Lebens nicht mehr ohne weiteres möglich
- Patchwork-Identitäten, temporäre Identifikationen bzw. nur oberflächliche Bindungen

Richard Sennett – Der flexible Mensch

- Flexibilität trägt zu einer Atmosphäre von Angst, Hilflosigkeit, Instabilität und Verunsicherung in weiten Teilen der Gesellschaft bei.
- Instabilität und Verunsicherung lassen eine Ellenbogengesellschaft entstehen.
- Die Schere zwischen Arm und Reich wird größer.
- Die Mittelschichten werden ausgedünnt. Dort ist eine Polarisierung zwischen einer kleineren Gruppe von Profiteuren und einer großen Anzahl von Verlierern des neuen Systems zu beobachten.



- Interview mit Sennett zum Nachhören dieser Thematiken:
- <https://www.youtube.com/watch?v=POeBWMaOCko>
/

Reznikova, Olga 2010: „Die Arbeit war nicht so wie jetzt“ – Auswirkungen der ökonomischen Umstrukturierung in einer kleinen Münchner Rahmenfabrik auf die Lebenswelt und den Habitus der Beschäftigten. In: Götz/Huber/Kleiner 2010, S. 39-52 ., siehe **READER**

UTZ

VK*EE INSTITUT FÜR VOLKSWIRTSCHAFTLICHE
EUROPÄISCHE ETHNOLOGIE
www.vk-ee.de

Arbeit in „neuen Zeiten“ Ethnografien und Reportagen zu Ein- und Aufbrüchen

7

Irene Götz, Birgit Huber, Piritta Kleiner (Hg.)

Ziel eines Forschungsprojektes über posthektische Arbeits- und Lebenswelten war es, Aspekte der Subjektivierung, Flexibilisierung und Entgrenzung von Arbeit und Leben unter besonderem Fokus auf die Altersperspektiven anzuerkennen. In den 12 Fallstudien dieses Bandes spielen die Ethnografinnen und Ethnografen den subjektiven Erfahrungen- und Bearbeitungsformen von sich wandelnden Berufswelt, Tätigkeitsprofilen und (Geschlechter-)Rollen einer Arbeitswelt nach, die sich gegenwärtig radikal transformiert. Sie führten Interviews und teilnehmende Beobachtungen in unterschiedlichen Feldern durch - in Agenturen und Arbeitsgemeinschaften, Büros und Betrieben, in sozialen Einrichtungen des ersten und so genannten „zweiten Arbeitsmarktes“ -, in denen diese Transformtionen besonders spürbar sind.

So entstanden Ethnografien und Reportagen zu Ein- und Aufbrüchen - ethnografische Episoden, individuelle Lebensgeschichten und aus der Innensicht erfahrene Szenarien. Sie machen deutlich, wie betriebliche Umstrukturierungen sowie eine zunehmende Ökonomisierung und Professionalisierung der Welt hinaus über das rein Geschäftliche hinaus in das blutige Privat- und Familienleben hinein reichen. Die Mikroanalyse der Lebenswelten erfasst teils Transformationen, die „vor Ort“ unmittelbar als Folge einer neoliberal gewordenen Arbeitsmarktpolitik des aktivierenden Sozialstaates spürbar werden. Teils sind sie aber auch Folge genereller globaler Krisen.

Was die ständige Finanzmarktkrise, aber auch Rationalisierungen in Folge von Globalisierungsprozessen für unterschiedliche Arbeitskräfte konkret bedeuten, wird in diesen Fallstudien ausgeleuchtet. Sie zeigen überdies: Ob subjektivierte Arbeitsverhältnisse z.B. als praktik oder vielmehr als Zwangswort an Selbstbestimmung und Kreativität empfunden werden, wird entlang branchen-, milieu-, gender- und altersspezifischer Linien ergründet.

ISBN 978-3-8316-0947-5

Irene Götz, Birgit Huber, Piritta Kleiner (Hg.) Arbeit in „neuen Zeiten“

Fallbeispiel II: ArbeiterInnen in einer Bilderrahmenfabrik (Reznikova 2010)

Ziel:

- Betrieb als symbolischer Bedeutungsraum (kulturelle Codes, informelle Regeln, Praktiken)
- Praxen der Widerständigkeit verstehen und mit Hilfe von Konzeptwissen interpretieren
- Wie lassen sich beobachtbare Konflikte beschreiben und verstehen?
- **Was sagen diese Konflikte über Arbeit als identitätsstiftenden Faktor aus?**
- **Was verrät ein Arbeitskonflikt über den Habitus der Arbeiter, über ihr Klassenbewußtsein, ihre Identität?**

*„Der neue Chef, Franz, wird nicht als legitimer Chef angesehen. [...]:
,Er will es nicht so machen, wie wir es immer gemacht haben, wie Gregorie
[der Vorarbeiter; O.R.] es gemacht hat, wie der alte Chef, er will in eine
andere Richtung gehen. Aber das geht nicht! ‘
,Welche andere Richtung meinst Du? ‘
,Na, zum Beispiel er nimmt einen Zettel. ,Marie, ich gebe dir den Zettel
[Bestellzettel mit den Fristen, Modellen usw.; O.R.], und du musst selber
wissen, wann diese Aufgaben fertig sind. Dann gehst du weiter und den Zettel
sollst du selber dem nächsten in der Produktion geben.‘ Der aber guckt den
Zettel an und lässt ihn irgendwo liegen. Und ein anderer schreit: ,Wo ist der
Zettel?‘, und niemand hat eine Ahnung. Weil ich nicht der Verantwortliche für
den Zettel bin! Wir haben ihm schon oft gesagt, mach es so, wie es der
Gregorie gemacht hat. Aber anstatt zu sagen, was zuerst und was danach
gemacht werden soll, sagt er mir, dass er das alles [die Rahmen] schon
verkauft hat. Ich muss überlegen, wie wir das machen, ich muss diesen Zettel
halten, aber: Nein, danke! Es ist nicht mein Scheiß, ich bin nicht der Chef.
Und so geht es alles weiter schief. Ich habe auch keine Lust, länger bei der
Arbeit zu sein, weil das alles nicht mein's ist. ““ (Reznikova 2010, S. 45f.)*

Die Episode zeigt, aufgrund welcher Vorstellungen und Erfahrungen die subjektivierten Arbeitsformen als unangemessene und Existenz bedrohende Zumutung bewertet werden: Dem „**arbeiterlichen Habitus**“ nach ist die vom neuen Chef geforderte Freiheit der Selbstverantwortung und Übertragung von Planungsschritten und Logistik auf die Arbeiter als ein Team nichts anderes als Diffusität und Fehlorganisation. Es fehlt ihnen an straffer Führung und Einteilung der Arbeitsschritte von „oben“. Arbeit muss überhaupt, so scheint es hier, klar verteilt, portioniert und überschaubar sein. So entsteht auf der Basis des erworbenen Habitus er italienischen Arbeiter Kritik am neuen Arbeitsparadigma, das geradezu den alten Klassenkompromiss aufzukündigen scheint (vgl. Schönberger 2007, S. 72). Die Klassengegensätze scheinen hier so lange und so weit akzeptiert gewesen zu sein, als der „Chef“ den aus der eigenen familialen Sozialisation entlehnten patronalen Schutz- und Verantwortungszuschreibungen entsprochen hat und die im Klassenkompromiss ausgehandelten klaren Grenzen an zu erbringender Arbeitsleistung und -zeit von diesem respektiert wurden. Dass „das alles nicht mein's ist“, wie es die Arbeiterin mit Verve betont, wird als Teil des Klassengegensatzes hingenommen, solange auch die Verantwortung nicht auf die Arbeiter, wie sie es jetzt wahrnehmen, abgewälzt wird. (Götz 2010, komplette Lit.angabe siehe unten)

Das neue postfordistische Arbeitsparadigma, das diesen historisch ausgeprägten „**bürgerlichen Arbeitshabitus**“ mit seinem Ideal der Selbstverantwortlichkeit verkörpert, fordert auch von der untergeordneten Klasse das Mitdenken, die Eigeninitiative, Übernahme von Verantwortung und das Ersetzen von Fremd- durch Selbstkontrolle .

Diese Ansprüche widersprechen jedoch nicht nur dem einverleibten **Habitus des Taylorismus (Arbeit als Gelderwerb, Körperlichkeit in der Arbeit, Routine und Unterordnung; klare raumzeitliche Trennung von Arbeit und Freizeit)**, sondern erhalten darüber hinaus auch keine rationale und lebensweltliche Begründung für die Akteure. Dies schlussfolgert Olga Reznikova (2010, S. 47) aus ihren Beobachtungen und Gesprächen. „Die neue soziale Ordnung bietet keine Vorteile für die hier untersuchte Belegschaft, sondern droht mit Entlassungen.“

Durch die Frage nach Hegemonie und Widerständigkeit bekommt die Episode mit dem Bestellzettel eine zusätzliche Bedeutung:

„Ein Blatt Papier kann insofern als Symbol der neuen hegemonialen Ansprüche gelten, mit denen die Arbeiter gezwungen werden, ihre ‚eigentlichen Aufgaben‘ und enger gestreckten Kompetenz- und Aufmerksamkeitsräume auf planende und verwaltende Tätigkeiten hin auszuweiten. Der Bestellzettel, der von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz weitergegeben wird, steht aber auch für die als anonyme und weniger präsent empfundene Führung; der herumgehende Chef, der Aufträge mündlich erteilt oder seinen Vorarbeiter als direkten Mittler schickt, (...) lobt und tadelt“ und auch bei außerbetrieblichen Intergrationsfragen hilft, „weicht hier dem Auftrag zur Selbstregulierung und selbständigen Teamsteuerung. Dieser rundlaufende Bestellzettel wird zum Symbol einer neuen Technologie der Führung und Disziplinierung mit dem Ziel der Selbstführung, gegen das sich die Arbeiter (...) wehren.“ (Reznikova 2010, S. 47)

VERTIEFENDE LEKTÜRE:

Götz, I.: Ethnografien der Nähe –
Anmerkungen zum methodologischen
Potenzial neuerer arbeitsethnografischer
Forschungen der Europäischen Ethnologie.
Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jg.3, Heft 1, August 2010, S. 101-
117, [http://www.ais-
studien.de/uploads/tx_nfextarbsoznetzeitung
/Goetz.pdf](http://www.ais-studien.de/uploads/tx_nfextarbsoznetzeitung/Goetz.pdf)

„Selbstorganisation - eine paradoxe Anforderung

- Aus der Sicht der Arbeitskraft ist Entgrenzung die systematische *Reduktion von Strukturvorgaben* für ihre Arbeit. Folge ist, dass es im Zuge einer solchen Entwicklung verstärkt den Betroffenen zugewiesen wird, die erforderlichen Strukturierungen für ihre Arbeit selbst vor-zunehmen. Der aus der Physik entlehnte Ausdruck "*Selbstorganisation*" trifft dies nicht schlecht, auch wenn er ein Euphemismus ist (wie viele aktuelle Managementbegriffe). Er verschleiert insbesondere, dass "Selbstorganisation" immer fremd-organisiert ist und meist eine massive Steigerung heteronomer Anforderungen bedeutet[...]. Dies ist zudem fast immer begleitet von erweiterten Formen *indirekter* betrieblicher Steuerung, (oder einer sog. Kontextsteuerung) etwa über Zielvereinbarungen, Controllingkonzepte, Produktionsplanungs- und Produktionssteuerungssysteme.

- Entgrenzung bedeutet gleichwohl, dass nicht wenige (und oft betrieblich wie gesellschaftlich wichtige) Beschäftigtengruppen ihre Arbeit mehr als bisher selber gestalten können. Es bedeutet aber auch, dass sie dies tun *müssen*: unter Bedingungen, die sie nur begrenzt (wenn überhaupt) beeinflussen können und oft ohne ausreichende Ressourcen und Kompetenzen. Arbeitskräfte übernehmen damit in neuer Qualität eine Funktion, die bisher dominant Aufgabe des Managements war: nämlich die Organisation ihrer Arbeit.
- *Kontrolltheoretisch* gesehen [...] ist dies der betriebliche Versuch, die Steuerung der sogenannten "Transformation" von Arbeitskraft in konkrete Leistung auf neuer Stufe den Betroffenen zuzuweisen. Das führt manchmal zu unerwünschten Nebeneffekten in den Betrieben (und funktioniert keineswegs immer wie geplant), erschließt aber (wenn es gelingt) bisher ungenutzte Rationalisierungspotentiale.
- Selbstorganisation kann auf der anderen Seite durchaus neue Freiräume für die Beschäftigten bedeuten, geht aber dabei fast immer mit erheblich steigenden Anforderung und neuen Belastungen einher. Die vielzitierte "Arbeit ohne Ende" [...], steigende Risiken des individuellen Scheiterns, eine wachsende Selbstaussbeutung, forcierte Konkurrenz unter den Beschäftigten usw. sind oft berichtete Folgen.“

Arbeit, Subjektivierung und Identität

Baethge, Martin: Arbeit, Vergesellschaftung,
Identität - Zur zunehmenden normativen
Subjektivierung von Arbeit, in: Soziale
Welt 42 (1991), S. 6-19. **(READER!)**



Geht die subjektive Bedeutung von (lebenslanger) Erwerbsarbeit – stets sowohl Last als auch Statussicherung und Selbstbestätigung - tatsächlich zugunsten von anderen Lebenszielen in der „Erlebnisgesellschaft“ zurück (zumal in Zeiten des angeblichen Verschwindens von Arbeit, von traditionellen Berufen oder herkömmlichen Ausbildungsgängen sowie von angeblich Schicht und Klasse)?



Gesamtgesellschaftlicher Wertewandel: normative Subjektivierung der Arbeit (Baethges Thesen)

- > persönliche Ansprüche an die Arbeit, Wunsch nach sinnerfüllter, selbstverantworteter Arbeit werden in der Dienstleistungsgesellschaft von breiten gesellschaftlichen Milieus (qualifizierte Arbeiter) zunehmend als Forderungen an Betriebe formuliert
- > Bedeutung von qualifizierter ! Arbeit für individuelle Identität steigt
- > doch durch die Subjektivierung und Individualisierung der Arbeitsansprüche sowie durch die Diversifikation des Arbeitsmarktes erodiert die Bedeutung von Arbeit für kollektive – z.B. schichtspezifische oder neue berufsständische – Identitätsbildungen
 - Auseinanderdriften von Qualifikationsniveaus
 - Bedeutung von betrieblicher Lebenswelt nimmt zu (Baethge 1991)

Subjektivierung - eine ambivalente Konsequenz

(siehe bes. G. Günter Voß' Arbeiten aus der Industriesoziologie)

- „Entgrenzung“ und in der Folge die ‚Selbstorganisation‘ bedeuten, dass Beschäftigte wesentlich stärker als bisher persönliche Potentiale in die Arbeit einbringen müssen, um die neuartigen Anforderungen zu bewältigen. **Dies ist hochgradig widersprüchlich: Zum Teil entstehen dabei tatsächlich bei manchen Gruppen neue Möglichkeiten, sich in der Arbeit stärker als bisher zu entfalten. Man ist dazu aber auch gezwungen, d.h. man muss immer mehr Momente der eigenen Persönlichkeit investieren, die damit in neuer Qualität betrieblich funktionalisiert und vernutzt wird.**

Das Stichwort *Subjektivierung von Arbeit* spricht genau dies an (vgl. Moldaschl/ Voß 2003; Kleemann/ Matuschek/ Voß 2003): **neue individuelle Chancen, aber auch die verstärkte Ausbeutung von Subjektivität** - mit höchst paradoxen Folgen. Genau so können auch die derzeit modischen Konzepte einer *work-life-balance* verstanden werden“

- Quelle:
<http://www.arbeitenundleben.de/Ent-start.htm>

„Entgrenzung - eine vieldimensionale Erscheinung“

- „Aus subjektorientierter Perspektive ist die Entgrenzung von Arbeit eine umfassende Syndromatik des Strukturwandels von Arbeit und Betrieb, die sich in vielen Dimensionen zeigt [..]:
- Neben der besonders auffälligen **zeitlichen Entgrenzung** von Arbeit mit ihren vielfältigen Erscheinungen, geht es nicht selten auch um
- eine **räumliche Entgrenzung** (Zunahme von Mobilarbeit oder von Arbeitsorten jenseits betrieblicher Kontexte, Arbeit im heimischen Rahmen);
- Projekt- und Teamorganisation bedeuten eine **soziale Entgrenzung** von Arbeit, da dadurch nicht selten der Bezug auf einen festen Kollegenkreis aufgehoben wird.
- Oft geht es auch um eine **sachliche Entgrenzung**, da in vielen Bereichen Arbeit zunehmend auch inhaltlich immer wieder neu definiert wird.
- Dass dabei **auch Qualifikationen (und schließlich Berufe) entgrenzt** werden, liegt auf der Hand und ist gängiges Thema der Bildungsdiskussion.
- Auch *betriebsorganisatorisch* kann man von zunehmender Entgrenzung sprechen, etwa wenn die Grenzen zu vor- und nachgelagerten Bereichen durchlässiger und dadurch verstärkt Marktparameter integriert werden (Stichwort: Systemische Rationalisierung).
- Und nicht zuletzt geht es um die **rechtliche Entgrenzung** von Arbeit und Beschäftigung (Stichwort: Deregulierung): also um Befristung, Zeit- und Leiharbeit, verringerten Kündigungsschutz, Verschiebungen zwischen abhängiger und selbständiger Tätigkeit usw.
- Quelle:<http://www.arbeitenundleben.de/Ent-start.htm>

Entgrenzung, Arbeit und Leben

- „Manche **Entgrenzungen** sind schließlich mit folgenreichen Verschiebungen im Verhältnis von "Arbeit" (Erwerbsarbeit) und "Leben" (Privatleben) verbunden. Die mit der Industrialisierung entstandene und für lange Zeit typische strukturelle Trennung der Bereiche (zeitlich, räumlich, sozial, geschlechtlich usw.), gerät dabei in Bewegung. Arbeit im Betrieb werden dadurch (wie vor allem Arlie Hochschild zeigt, vgl. 2002) zur zentralen Lebenssphäre und Privatheit reduziert sich zum Feld massiver Arbeitsanforderungen, die heimische Wohnung wird (bei Tele- und Mobilarbeit, bei Vertrauensarbeitszeit, bei Scheinselbständigkeit usw.) zu einer Kernsphäre der unmittelbaren Erwerbstätigkeit.
- Das **Verhältnis von "Arbeit und Leben"** ist bei solchen Entwicklungen nicht mehr klar strukturell vorgegeben, sondern wird immer mehr zu einem von den Betroffenen zu bewältigenden Problem. Das heißt, es muss aktiv immer wieder für die jeweiligen persönlichen Umstände neu arrangiert werden.
- Das Arrangement von "Arbeit und Leben" wird dadurch zu einer 'Arbeit' eigener Art und erfordert neuartige Qualifikationen - letztlich **eine ‚Reflexive Lebensführung,‘** [...] Zeitmanagement betrifft damit nicht mehr nur die Betriebssphäre und auch nicht mehr nur Hochqualifizierte. Es ist vielmehr erforderlich zur Bewältigung der gesamten Lebensführung bei immer mehr Arbeitskräften. In den Worten der Arbeitskraftunternehmerthese heißt dies "Verbetrieblichung des Lebens" (vgl. Voß/ Pongratz 1998; Pongratz/ Voß 2003).“
- ”
- Quelle: <http://www.arbeitenundleben.de/Ent-start.htm>

Subjektivierung, Prekarisierung, Entgrenzungen von Arbeit und Leben - Arbeitsforschung in ethnographischer Perspektive

- Götz, Irene, Birgit Huber, Piritta Kleiner (Hg.) 2010: Ethnografien und Reportagen zu Ein- und Aufbrüchen. München.
- Götz, Irene, Lemberger, Barbara 2009 (Hrsg.): Prekär arbeiten, prekär leben. Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf ein gesellschaftliches Phänomen. Frankfurt a M.
- Götz, Irene, Seifert, Manfred, Huber Birgit (Hrsg.) 2007: Flexible Biografien? Horizonte und Brüche im Arbeitsleben der Gegenwart, Frankfurt/M., New York.
- Herlyn, Gerrit, Müske, Johannes, Schönberger, Klaus, Sutter, Ove (Hrsg.) 2009: Arbeit und Nicht-Arbeit. Entgrenzungen und Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen. München und Mering.
- **Schönberger, Klaus 2007: Widerständigkeit der Biografie. Zu den Grenzen der Entgrenzung neuer Konzepte alltäglicher Lebensführung im Übergang vom fordistischen zum postfordistischen Arbeitsparadigma. In: Götz, Irene, Seifert, Manfred, Huber Birgit (Hrsg.): Flexible Biografien? Horizonte und Brüche im Arbeitsleben der Gegenwart, Frankfurt/M., New York., 63-94. READER**
- Huber, Birgit: Arbeiten in der Kreativindustrie. Eine multilokale Ethnografie der Entgrenzung von Arbeits- und Lebenswelt. Frankfurt am Main, New York 2013 (Arbei und Alltag, 2).
- Krohn, Judith: Wir verkaufen Mode. Subjektivierung von Arbeit im Filialverkauf eines Textilkonzerns. München und Mering 2008 (Arbeit und Leben im Umbruch, 16).
- Lemberger, Barbara: „Alles fürs Geschäft!“ Die Unternehmenskultur eines kleinen Familienunternehmens. Berlin 2007 (Berliner Ethnographische Studien, 13)

Weiterführende Literatur zu Subjektivierung und Entgrenzung (Soziologie)

- Gottschall, K. & Voß, G. G. (Hrsg.). (2005, zuerst 2003). Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zur Einführung. In K. Gottschall/ K. Voß (Hrsg.), *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag* (2. Aufl., S. 11-33). München, Mering: Hampp.
- Pongratz, H. J. & Voß, G. G. (2003). *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin: edition sigma.
- Kleemann, F., Matuschek, I. & Voß, G. G. (2003). Subjektivierung von Arbeit - Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In M. Moldaschl/ G. G. Voß (Hrsg.), *Subjektivierung von Arbeit* (2. Aufl., S. 57-114). München, Mering: Hampp.
- http://www.arbeitenundleben.de/downloads/Subj_Kleemann%20u.a.%20SubjArb.pdf
- .
- **Baethge, M. (1991). Arbeit, Vergesellschaftung und Identität - Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. *Soziale Welt*, Jg.42/1, 6-19. **READER!****
- Hochschild, A. (2002, zuerst 1997). *Keine Zeit. Wenn die Arbeit zum Zuhause wird und die Familie zum Arbeitsplatz*. Opladen: Leske + Budrich, zum reinlesen auch mgl. unter http://books.google.de/books?id=LToFrSUpRwoC&lpg=PP1&ots=e1TT_Sbo8r&dq=hochschild%20keine%20zeit&pg=PR5#v=onepage&q&f=false