

## Rezensionen

Mayer-Ahuja, Nicole, Wolf, Harald (Hg): Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie. Berlin: edition sigma, 2005, 341 Seiten, ISBN 3-89404-535-3, 21,90 €

Bezug nehmend auf die Entgrenzungsdebatte machen es sich die AutorInnen zum Ziel, nicht nur Entgrenzungsphänomene, sondern vor allem auch etwaige Grenzen bzw. Begrenzungstendenzen im Bereich der Arbeits- und Unternehmensorganisation empirisch aufzuspüren. So wurden im Rahmen eines interdisziplinären Forschungsverbundes, der sowohl soziologische, betriebswirtschaftliche als auch psychologische und rechtswissenschaftliche Perspektiven umfasst, u.a. zahlreiche qualitative (Betriebs-)Fallstudien erhoben. Mit der Neuen Medien und Kulturindustrie wird ein äußerst interessantes Untersuchungsfeld fokussiert, da es in dieser Branche zum einen das fordistische „Vorher-Senzario“ niemals gegeben hat und zum anderen dieser Bereich als eine Art „Entgrenzungshochburg“ erachtet werden kann (19). Als interdisziplinäre forschungsleitende Thesen fungieren dabei die Annahmen, dass einerseits im Kontext von Entgrenzungstendenzen stets auch Elemente der Normierung und Regulierung von Erwerbsarbeit identifiziert werden können und andererseits diese Formen von Grenzziehungen auf unterschiedlichen sozialen Ebenen (Mikro, Meso, Makro) lokalisiert werden können (29).

Um etwaige Ent- und Begrenzungstendenzen in dem Untersuchungsfeld analytisch fassen zu können, wird in Kapitel II. der Bindungsbegriff theoretisch konzeptualisiert, der als eine teilprojektübergreifende Analysekatgorie bzw. „interdisziplinäre Klammer“ fungiert (32). Im Zusammenhang mit dem Bindungsbegriff kritisieren die Autoren Manning und Wolf, die Gegenüberstellung von Autonomie und Bindung, mit der im Entgrenzungsdiskurs argumentiert wird. Vielmehr impliziert ihnen zufolge Autonomie keinesfalls Bindungslosigkeit, wobei sie in diesem Kontext zwischen der Selbstbindung und der Fremdbindung unterscheiden.

In Kapitel III.1-III.6 des Buches werden die zentralen (empirischen) Befunde der verschiedenen

Forschungsprojekte vorgestellt. Den Auftakt machen dabei Mayer-Ahuja und Wolf die im Bereich der Internetdienstleistungen dezidiert aufzeigen, dass nach der Branchekrise in der „New Economy“ umfassende Restrukturierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der „Arbeit am Netz“ eingeleitet wurden. Vor dem Hintergrund der Börsenkrise 2000/01 sowie dem Wandel der Kundendienstleistungsbeziehung reagierten zahlreiche Unternehmen nicht nur mit einem massiven Personalabbau, sondern auch mit einer zunehmenden Tendenz zur bürokratischen Kontrolle, welche z.B. eine fortschreitende Arbeitsteilung sowie die Einführung neuer Hierarchien zur Folge hatte und die individuellen Handlungsmöglichkeiten der Beschäftigten begrenzte. Interessanterweise führte der Personalabbau scheinbar aber nicht dazu, dass dieser fortan durch freie Mitarbeit kompensiert wurde. Vielmehr ist ein Großteil der Beschäftigten auf Basis eines Normalarbeitsverhältnisses bei den Unternehmen angestellt. Mayer-Ahuja und Wolf kommen daher zu dem Schluss, dass Formen der Bindung von Arbeit und der Bindung an Arbeit gegenüber selbstbestimmten Bindungsformen an Bedeutung gewinnen (107).

Der Bereich der IT-Dienstleistungen wird ebenfalls von Abel und Pries, wenngleich vornehmlich unter dem Aspekt der Interessenvertretung, fokussiert. Hierbei stellen beide Autoren plausibel heraus, dass das Bild von der „New Economy“ als „mitbestimmungsfreie Zone“ grundsätzlich zu revidieren ist und differenziert betrachtet werden muss. Auf der einen Seite ist ihnen zufolge durchaus eine Zunahme kollektiver Interessenvertretung zu erkennen, die sich im IT-Bereich in Form traditioneller betriebsrätlicher Strukturen sowie in neueren Formen kollektiver Interessensregulierungsgremien und –mechanismen niederschlägt. Auf der anderen Seite ist aber eine deutlichen Dominanz des Anspruchs auf Selbstvertretung der hochqualifizierten Beschäftigten feststellbar (150), so dass Partizipations- und Mitbestimmungsbeziehungen sich weder in Richtung eines „Niemandlands“ noch den traditionellen Mustern der industriellen Beziehungen annähern.

Gottschall und Henninger untersuchen wiederum mit den „Freelancern“ in Kultur- und

Medienberufen eine Erwerbsgruppe, die im Entgrenzungsdiskurs zuweilen gar als Prototyp des „Arbeitskraftunternehmers“ erachtet wird. In ihrer Studie gehen sie dabei den Marktbehauptungsstrategien, der Entgrenzung von Arbeit und Leben und geschlechtsbezogenen Arrangements bei „Soloselbstständigen“ nach. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die These einer generellen Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben bei Alleinselbstständigen relativiert werden muss. Zudem stellen sie eine Abkehr vom traditionellen männlichen Ernährermodell fest, welche aber nicht in einem stärker egalitär ausgerichteten Doppelverdiener-Modell mündet. Mit Blick auf die Erwerbsbiographie von Freelancern kommen sie überdies zu dem bemerkenswerten Befund, dass diese ein hohes Maß an berufsbiographischer Kontinuität aufweisen (178). Diese beruht maßgeblich auf eine Art *Bindungsmanagement* im Hinblick auf die Marktbehauptung (Kunden-, Kollegen, Berufsbindungen) sowie die Gestaltung des Privatlebens (partnerschaftliche Arrangements), wenngleich die unterschiedlichen Bindungsformen aber auch potenziell in einem Spannungsverhältnis zueinander stehen (179).

Der Beitrag von *Manning* und *Sydow* zielt demgegenüber vor allem auf die Untersuchung von neuartigen Kooperationsformen in der Film- und Fernsehbranche ab. Auf Grundlage der Untersuchung zweier projektartiger Netzwerke vertreten sie die These, dass Projektnetzwerke trotz der genuin zeitlichen Befristung von Projekten, für die Unternehmen und (freiberuflichen) Beschäftigten, „Grenzen der Entgrenzung“ hinsichtlich der projektförmigen Organisation und Beschäftigung darstellen. Dies begründen sie damit, dass sich in Projektnetzwerken der Aufbau und die Nutzung von Bindungen konzentriert. „Gleichzeitig ist das organisatorische Feld stets eine wichtige Hintergrundstruktur, indem sich Communities herausbilden, in die Arbeitskräfte projekt- und netzwerkübergreifend eingebunden sind und in denen sie Aufträge vermitteln bzw. vermittelt bekommen (218).

Die rechtswissenschaftliche Studie von *Bleses* rückt dagegen die Entgeltgestaltung im Rundfunksektor insbesondere aus einer Managementperspektive sowie unter dem Einfluss des Arbeitsrechts in den Blickpunkt. Analog zu dem Beitrag von *Abel* und *Pries* kommt *Bleses* zu dem Befund, dass sich „neue Formen des Mischungsverhältnisses von individueller und kollektiver Interessenvertretung herausbilden, die dem tradierten deutschen Modell der Arbeitsbeziehungen vielfach nicht mehr oder nur noch zum Teil entsprechen. Für die Gestaltung des Entgelts in *tarifgebundenen* Rundfunkunternehmen bedeutet dies, dass die kollektive Entgeltgestaltung

als Basis erhalten bleibt, aber auf die *individuelle, vom Management kontrollierte* Entgeltgestaltung aufgesattelt wird. In den *nicht tarifgebundenen* Unternehmen wird zwar keine kollektive Aushandlung des Entgelts betrieben, entsprechende Aushandlungsprozesse werden aber entweder vom Betriebsrat oder von dem Arbeitgeber transparent gemacht, so dass auch hier nicht von einer rein individuellen Entgeltgestaltung gesprochen werden kann (260).

Das arbeitspsychologische Teilprojekt von *Volmer*, *Mader* und *Mields* untersucht die Tätigkeit in Museen, ein Berufsfeld, das zunehmend durch den Rückzug direkt staatlicher Kontrolle und durch eine verstärkte betriebswirtschaftliche Ausrichtung sowie prekärer Beschäftigung geprägt ist. Vor diesem Hintergrund fragen sie nach der Arbeitsidentität und den individuellen Bewältigungsformen der Beschäftigten. Sie arbeiten dezidiert heraus, dass es im Museumsbereich zu einer Grenzverschiebung zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben sowohl durch die Ausdehnung von Arbeitszeiten als auch des Arbeitsaufkommens kommt, die aber gleichzeitig durch eine starke Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Arbeit, die zuweilen etwas „Rauschhaftes“ (280) annehmen kann und auf einem „Grundvertrauen“ (290) in eigene Bewältigungsfähigkeiten basiert, kompensiert wird.

In dem Abschlusskapitel des Buches werden von *Henninger* und *Bleses* die verschiedenen zentralen Projektbefunde noch einmal schlaglichtartig skizziert, in Relation zueinander gesetzt und im Zusammenhang mit dem Entgrenzungsdiskurs diskutiert. Sie kommen zu dem Schluss, dass sich aus den Befunden zwar durchaus eine Zunahme von Entgrenzungstendenzen herauslesen lässt (z.B. partielle Ersetzung der Interessenvertretung der tradierten Interessenvertretung). Jedoch bedeutet dies nicht eine eindimensionale Entwicklung eines „ohne best way“ entgrenzter Arbeit (311). Entgrenzungsphänomene sind damit Teil-Ansichten eines größeren Gesamtbildes, in dem zugleich mächtige *gegenläufige* Tendenzen und Kontinuitäten – wie die deutsche Regulation von Arbeit und Arbeitsmarkt im Allgemeinen und z.B. die betriebliche Organisation von Arbeit bei Internetdienstleistern im Besonderen – wirksam bleiben.

Die Stärke dieses Buches liegt unzweifelhaft in der äußerst facettenreichen und empirisch eindrucksvollen Fundierung der verschiedenen Studien. Dabei beschränken sich die AutorInnen keineswegs nur auf eine Zusammenschau von (Fallstudien-)Befunden, sondern versuchen mit Hilfe des Bindungsbegriffs, der gleichwohl nicht in allen Teilprojekten mit der gleichen Intensität fallstudienbezogen disku-

tiert wird, sowohl Entgrenzungs- als auch eben Begrenzungstendenzen präzise nachzuzeichnen. Die theoretische Reichweite des Bindungsbegriffs verbleibt zwar innerhalb der „Koordinaten“ des Entgrenzungsdiskurses und ist insofern kein Gegenentwurf bzw. vollkommen neuartige Kategorie zur Beschreibung des Wandel von Arbeit. Gleichwohl ist das Buch sowohl mit Blick auf die *theoretische* als auch *empirische* Diskussion zur „Entfesselung“ von Arbeit äußerst bereichernd. Es ist daher sowohl für ArbeitsforscherInnen, GewerkschaftsvertreterInnen sowie BetriebsrätInnen gleichermaßen empfehlenswert.

Markus Tünte (Duisburg)

Martin Kronauer, Gudrun Linne (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Band 65. Berlin: edition sigma 2005. 423 Seiten, ISBN 3-89404-996-0, 19,90 €

Mit den politischen Auseinandersetzungen um das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 beginnt in der Bundesrepublik, vor dem Hintergrund weitreichender Umstrukturierungen industrieller Produktionsprozesse und betrieblicher Arbeitsorganisation, eine bis heute anhaltende sozialwissenschaftliche Diskussion um Wohl und Wehe der „Flexibilisierung“ von Arbeitsmarktinstitutionen und Beschäftigungsverhältnissen. Zwanzig Jahre später zieht nun der von *Martin Kronauer* und *Gudrun Linne* herausgegebene Sammelband Bilanz einer politischen Entwicklung und wissenschaftlichen Debatte, die seit etwa Mitte der 1990er Jahre eine Wendung in Richtung auf die Frage genommen hat, wie durch politische Regulierung die zunehmende Flexibilität der Arbeit mit dem Erhalt bzw. der Wiedergewinnung sozialer Sicherheit von Individuen und Haushalten verbunden werden kann. Diese Frage wird häufig – allerdings in der Politik weniger als in der Wissenschaft – unter dem Neologismus „Flexicurity“ verhandelt, der in den Niederlanden geprägt und nachfolgend auch auf europapolitischer Ebene aufgegriffen wurde. Im Sinne der damit benannten gesellschaftspolitischen Zielvorstellung geht es den siebzehn Beiträge des Sammelbandes, so *Kronauer* und *Linne* in ihrer Einleitung, darum, auf der Grundlage aktueller Forschungsbefunde und „aus unterschiedlichen Blickwinkeln die Problem- und Gestaltungsdimensionen von Flexibilisierungsprozessen in der Arbeits- und Lebenswelt zu identifizieren“ (19). Zwar ist dabei gerade wegen

der auf gut 400 Seiten versammelten disziplinären, methodischen und inhaltlichen Perspektivenvielfalt, die nach etwas mehr systematisierendem Rahmungs willen der beiden Herausgeber gerufen hätte, kein Band ‘aus einem Guss’ entstanden – aber sehr wohl eine wahre Fundgrube empirischer Befunde und kritischer Analysen. Wie stets bei hochwertigen Sammelbänden ist es im Rahmen einer Rezension nicht möglich, auf diese Befunde und Analysen im Einzelnen einzugehen. Im Folgenden seien daher nur vier den Einzelbeiträgen eingeschriebene ‘Querschnittseinsichten’ hervorgehoben, die mit Blick auf die weiteren Debatten um (mehr) „Sicherheit in der Flexibilität“ von grundlegender Bedeutung erscheinen.

Erstens sollte, so *Jörg Flecker* in seinem Beitrag, eine kritische Sozialwissenschaft „die Flexibilitätsanforderungen an die Betriebe nicht zum quasi natürlichen und unabänderlichen Ausgangspunkt“ (89) ihrer Überlegungen machen. Ohne die im Zeichen der Internationalisierung veränderten Rahmenbedingungen des Wirtschaftens in Abrede zu stellen kann gleichwohl als gesichert gelten, dass keineswegs in allen Sektoren Flexibilitätsbedarfe im selben Maße zugenommen haben – und dass betrieblich-unternehmerische Flexibilitätsforderungen eben nicht immer auf ‘objektiven’ Marktbeständen gründen, sondern in ihrer diskursiven Dramatisierung und politischen Durchsetzung oft einfach auch nur auf veränderte gesellschaftliche Machtverhältnisse oder auf Motive der innerbetrieblichen Herrschaftssicherung verweisen. Was kollektiven und individuellen Repräsentanten der Unternehmensseite in diesen Prozessen aber leicht hin (und allzu oft fraglos akzeptiert) als Ausweis wettbewerbspolitisch unverantwortbarer ‘Rigidität’ gilt, stellt für die Beschäftigten nachweislich ein unverzichtbares Moment von objektiver Lebensqualität und subjektivem Wohlbefinden dar: „Das betrifft nicht nur Beschäftigungssicherheit, planbare Arbeitszeiten und Einkommen, sondern auch die Stabilität von organisatorischen Einheiten, wie Stellen und Abteilungen, die für die berufliche Identität und für die Entwicklung von Solidarität wichtig sind.“ (Flecker, 90)

Zweitens weisen verschiedene Beiträge des Bandes (z.B. Erlinghagen, Boockmann/Hagen, Mertens/McGinnity) zwar zu Recht darauf hin, dass das empirisch zu konstatierende Maß an arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischer Flexibilisierung hierzulande nach wie vor begrenzt ist und daher nicht – ebenso wenig wie die unternehmerischen Flexibilitätsbedarfe – politisch dramatisiert werden sollte. Wie *Marcel Erlinghagen* prägnant zeigt, haben Beschäftigungsunsicherheit