

WORKING PAPER – NO. 17 – 2016

Krise der Arbeitsgesellschaft?

Der Bamberger Soziologiekongress 1982 im Rückblick und
Ausblick im Kontext von Digitalisierung, Arbeitsmarkt- und
Qualifikationsentwicklung

Olaf Struck

Professur für Arbeitswissenschaft
Otto-Friedrich-Universität Bamberg
Feldkirchenstraße 21
96045 Bamberg
Phone ++49 (0)951 2692
Fax ++49 (0)951 5637
Email: claudia.bauersachs@uni-bamberg.de
<http://www.uni-bamberg.de/arbeitswiss/>



Krise der Arbeitsgesellschaft?

Der Bamberger Soziologiekongress 1982 im Rückblick und Ausblick im Kontext von Digitalisierung, Arbeitsmarkt- und Qualifikationsentwicklung

Olaf Struck

1. Krise der Arbeitsgesellschaft? Die anfängliche Diagnose

Der Bamberger Soziologiekongress 1982 widmete sich der Frage „Krise der Arbeitsgesellschaft?“ Ein Thema, das die Debatten lange Zeit und weit über die Soziologie hinaus bestimmte. Mit der konstatierten Krise verbanden sich damals Diagnose und Hoffnung von einem „Entschwinden“ der Arbeitsgesellschaft (Dahrendorf 1980). Nicht selten wurde damit der Wunsch zu gesellschaftlicher Neuformation jenseits von fremdbestimmten Erwerbszwängen und Ausbeutungsmechanismen postuliert.

Auf dem diesjährigen Kongress der deutschen Gesellschaft für Soziologie wird in einer Sonderveranstaltung (mit Beteiligung von Kerstin Jürgens, Horst Kern, Jürgen Walwei und Claus Offe sowie dem Autor dieses Beitrages) die Frage erneut aufgenommen. Wiederum ist es das Ziel sich des Verständnisses von Gesellschaft zu vergewissern. Einer Gesellschaft, so viel sei vorweg genommen, der weder die Erwerbsarbeit noch deren an Märkten und zweckrationalen Effizienzkriterien ausgerichtete individuelle und gesellschaftliche Bedeutung abhandelt. Nicht ein „Ende der Arbeitsgesellschaft“, sondern „Arbeit haben, um beinahe jeden Preis“ und dabei eine nach wie vor ungleiche Verteilungen im Zugang zu Erwerbsarbeit sowie in Bezahlung, Beanspruchung und Handlungsmöglichkeiten in der Erwerbsarbeit kennzeichnen die Arbeitsgesellschaft damals wie heute. Zentral sind Krisen *in der* Arbeitsgesellschaft.

Das in allen Gesellschaften gearbeitet wird und Arbeit bedeutsam ist, um im Stoffwechsel mit der Natur das Überleben zu sichern ist eine triviale Tatsache (Offe 1983: 38). Soziologisch interessant wird ein Gesellschaftsbegriff wie „Arbeitsgesellschaft“ erst dann, wenn er spezifische soziale Mechanismen kennzeichnet, die Gesellschaften grundlegend prägen. Als 1982 der Vorbereitungsausschuss des Bamberger Soziologiekongresses (Ulrich Beck, Uta Gerhard, Peter Gross, Joachim Matthes, Gertrud Nummer-Winkler und Laslo Vaskovics) sowie in seinem Vortrag besonders prägnant Claus Offe die Frage nach der „Krise der Arbeitsgesellschaft“ stellten, da wurden dem Begriff „Arbeitsgesellschaft“ insbesondere die folgenden Mechanismen zugewiesen:

- a) Die materielle und immaterielle Teilhabe eines weit überwiegenden Teils der Bevölkerung beruht direkt oder indirekt auf Erwerbsarbeit, wobei es zu einer strukturellen Trennung von Haushalts- und Erwerbssphäre gekommen ist (Brose 2008; Vorbereitungsausschuss 1983: 13).
- b) Dabei sind „institutionalisierte Normen und Werte auf Arbeit bzw. die durch sie allein erwerblichen Entschädigungen bezogen“ (Vorbereitungsausschuss 1983: 13). Arbeit ist damit „zum Zentrum der Gesellschaft“ geworden (Dahrendorf 1983). Normen und Werte (in gefestigter christlicher wie in sozialistischer Tradition) sind stark an Arbeits- und Leistungsorientierung gekoppelt („Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen“ (Offe 1983)).
- c) Ein weiterer zentraler Mechanismus in der Erwerbsarbeit ist Zweckrationalität, d. h. technische Rationalität der Zweckverfolgung und ökonomisch-strategische Rationalität in Form effizienter Steuerung, Standardisierung, Überwachung und Kapitalrechnung (Offe 1983: 40).
- d) Die Arbeitstätigkeit ist zudem fremdgesteuert und prägt nachhaltig – im Sinne Max Webers – die Lebensführung der Menschen (Dahrendorf 1983: 32; Offe 1993: 39; Brose 2008).

Eine solche Arbeitsgesellschaft sehen die damaligen Protagonisten der Debatte – wie eingangs erwähnt – „entschwinden“ (Dahrendorf 1980; siehe auch Jenkins/ Sherman 1979). Die von ihnen beobachteten Entwicklungen deuten sie als Krisenphänomene, die über Jahre hinweg umfänglich diskutiert wurden (etwa Freeman/ Soete 1994; Rifkin 1995, Beck 1999a; 1999b; Vobruba 1989; 2000). Neben den Debatten der Auswirkungen der neuen Techniken des aufziehenden Computerzeitalters (Bell 1973) war ein wesentlicher Treiber des Krisendiskurses die seit den frühen 1970er Jahren einsetzende Beschäftigungskrise, die mit einem durchgreifenden Strukturwandel der modernen Industriegesellschaft einherging (ebd.; Castells 2001: 282ff.). Erstmals blieb die Arbeitsnachfrage dauerhaft und auch nach einem Konjunkturzyklus in steigendem Maße hinter dem Arbeitsangebot zurück, die strukturelle Arbeitslosigkeit stieg fortwährend an. Die Sozialsysteme gerieten zunehmend unter Druck. Der bis dahin starke Ausbau des Sozialsektors hielt zwar an (Kaufmann 1997), konnte aber nicht mehr wie in der Nachkriegszeit bis zu Beginn der 1970er Jahre aus einem stetig steigenden Wirtschaftswachstum bzw. erwerbsarbeitsabhängigen Sozialabgaben finanziert werden. Beeinflusst von dieser Entwicklung wurde eine Krise der Arbeitsgesellschaft konstatiert:

1. Das gesellschaftliche Arbeitsvolumen würde weiter sinken (ebd.; Offe 1983; Vorbereitungsausschuss 1983). Produktivitätszuwächse und technisch und wirtschaftsstrukturell be-

dingte Arbeitslosigkeit ließen Vollbeschäftigung zu einer kurzen und nunmehr vorübergehenden Phase werden. Auch der Anteil der mit beruflicher Erwerbsarbeit verbrachten Lebenszeit sinke in Folge der Verkürzungen der Periodenarbeitszeit durch tariflich verringerte Wochenarbeitszeiten oder Teilzeitarbeit sowie in Folge verkürzter Lebensarbeitszeit durch erweiterte Bildungsphasen, frühere Renteneintritte, Teilzeitarbeit oder Sabbatjahre u. ä.

2. Damit gehe ein subjektiver Bedeutungsverlust von Arbeit als soziale Identität einher. Bei Erwerbstätigen würden sich Werte weg von Karriere und Arbeitsdisziplin hin zu Mußepräferenzen verändern. Und auch gegenüber Arbeitslosen versage bei einer hohen Schwelle von Arbeitslosigkeit ein moralischer „Stigmatisierungs- und Selbststigmatisierungseffekt“ (Offe 1993: 52).

3. Die kollektive Daseinsvorsorge sowie die Institution von Großunternehmen und Tarifautonomie hätten ein Niveau erreicht, das der Gleichgewichtsmechanismus zwischen dem Preis der Arbeit und Beschäftigung sich zuungunsten des Abbaus von Arbeitslosigkeit verschoben habe (Dahrendorf 1983: 28) und auch der individuelle Regelkreis von Arbeit und Ertrag würde nicht mehr als unmittelbar an individuelle Arbeitsleistungen gekoppelt wahrgenommen werden, da auch eine individuelle Nichtbefolgung des vom Markt exekutierten Zwanges unsanktioniert bliebe (Offe 1983: 55). Eine Revitalisierung „effektiver Solidaritätsnormen oder arbeitsethischer Verpflichtungen“ sei ebenso wenig in Sicht, wie „Lösungen“ in Form eines Abbaus der „kollektiven Daseinsvorsorge“ im Bereich der wohlfahrtsstaatlichen sozialen Sicherung. Ein solcher Abbau würde zudem an zwei Grenzen stoßen: Zum einen würde sie den sozialen Frieden maßgeblich gefährden (ebd.), zum anderen würde es die Existenz „askriptiver“ Zugangsbarrieren ohnehin unmöglich machen, die Barrieren in den Arbeitsmarkt insgesamt oder in geschütztere Teilarbeitsmärkte individuell zu überwinden. Eine solche Situation führe dann nicht zur Stimulation individueller Erwerbsmotive, sondern zu fatalistischem Rückzug oder zu „kollektiven Selbstinterpretationen, in denen die staatliche Wirtschafts-, Sozial- und Arbeitspolitik für das Entstehen einer marginalisierten „Versorgungsklasse“ verantwortlich gemacht wird (Offe 1983: 56). An den Brennpunkten strukturierter Arbeitslosigkeit, so die weitere Vermutung, würden dann Subkulturen einer „informellen Ökonomie“ entstehen (ebd., vgl. auch Castel 2000: 257ff.).

4. In dem Maße, in dem die berufliche Vielfalt insgesamt zunimmt und die individuelle berufsbiographische Kontinuität abnimmt, sinke zudem eine gemeinsame sozio-kulturelle Verortung in einem (etwa proletarischem) Lebenszusammenhang (ebd.), der Familientradition,

Bildungswege, Erwerbsarbeit, Konsum und Freizeitgestaltung zusammengefügt. Lebenslagen würden pluraler, Lebenschancen von Kindern zunehmend von einer durch Berufsstrukturen des Elternhauses vorgeprägten Herkunftsabhängigkeit entbunden und auch politische Wahlentscheidungen würden variabler (Beck 1983). „Theorien der ‚postindustriellen Dienstleistungsgesellschaft‘ heben hervor, dass die sozialstrukturelle Konfliktlinie ‚Arbeit vs. Kapital‘ zunehmend verdrängt und relativiert wird durch andere Prinzipien der gesellschaftlichen Status- und Machtverteilung“ (Vorbereitungsausschuss 1983: 14). Dabei hätten die in der Arbeitssphäre gemachten Erfahrungen und die dort angetroffenen Verhältnisse eine hervorgehobene „Determinationskraft auf kollektive Betroffenheit und gesellschaftliches Bewusstsein und Handeln“ verloren (Offe 1983: 41). Dieses insbesondere auch deshalb, weil es zu Segmentierungen und Qualifikations-Polarisierungen gekommen sei (Offe 1983: 45). Hier wiederum seien die Abnahme und der Umbau der Beschäftigung im produktiven Sektor (Kern/Schumann 1984) und die Zunahme der Beschäftigung im Dienstleistungssektor wesentlich.

5. Die Geltung der von der industriellen Produktion geprägten technischen und ökonomisch-strategischen Rationalität und ihrer Ordnungs- und Normungsprobleme würde gemindert (Offe 1983: 47). Hingegen würde eine ‚reflexive‘ Dienstleistungsarbeit zunehmend an Bedeutung gewinnen, in der Arbeit selbst über „Abwehr, Absorption und Verarbeitung von Risiken und Normalitätsabweichungen“ instand gehalten und bearbeitet wird. Für Dienstleistungstätigkeiten fehlen aber erwerbswirtschaftliche Maßstäbe für die quantitative und komparative Erfassung des Nutzens. An die Stelle „versagender ökonomisch-strategischer Rationalitätsmaßstäbe“ treten konventionelle, politisch-diskretionäre oder im Konsens der Professionsangehörigen gewonnene Bedarfs- und Nutzenkalküle“ (Offe 1983: 48), die sich – obgleich häufig selbst auf Standardisierungslogiken industrieller Arbeit bezogen – der Rationalität der industriellen Arbeitswelt entziehen.

Die Debatten um die Veränderungen wesentlicher Mechanismen der Arbeitsgesellschaft wurden auf einem analytisch hohen Niveau geführt. Die Argumente zu Diagnosen einer Krise und dem Ende der Arbeitsgesellschaft waren umfangreich und haben auf Basis der gesellschaftstheoretischen Reichweite der Thesen die Diskussionen über die Entwicklungen moderner Gesellschaften sowie zahlreiche empirische Untersuchungen bis heute inspiriert. Dabei haben sich allerdings auch wesentliche Vermutungen empirisch als nicht haltbar erwiesen. Wie stellt sich die Situation heute dar?

2. Die Krise der Arbeitsgesellschaft? Notizen zum aktuellen Zustand

Auch heute lässt sich die deutsche Gesellschaft als Arbeitsgesellschaft analysieren. Viele der Krisenmerkmale, die vor etwa 35 Jahren prognostiziert wurden, sind nicht, verzögert oder in anderer Form eingetreten. Gehen wir die Befunde im Einzelnen durch:

1. Ein quantitativ bemessenes Ende der Erwerbsarbeit ist nicht in Sicht bzw. in weite Ferne gerückt. Nach Daten von Eurostat ist die Erwerbsquote der 15- bis 64-Jährigen in den G7 Staaten bei Männern auf einem Niveau von ca. 75% stabil geblieben und bei Frauen von 52% auf knapp 65% gestiegen. In Deutschland beträgt die Frauenerwerbsquote überdurchschnittlich in der Altersgruppe beinahe 70%. Zu berücksichtigen ist, dass bei einer Bewertung dieser Zahlen insbesondere eine steigende Anzahl von Teilzeittätigkeiten und Minijobs – besonders bei Frauen – zum Stillstand gekommene Arbeitszeitverkürzungen und stabil gebliebene Überstundenzeiten einzubeziehen sind. Wird dies berücksichtigt, dann ist die durchschnittliche individuelle Arbeitszeit von etwa 1700 Stunden Anfang der 1980 Jahre auf etwa 1400 Stunden im Jahr 2014 (Männer ca. 1600; Frauen ca. 1100 Stunden – siehe Wanger/ Weber 2016) und damit um etwa 8 Prozentpunkte gesunken. Da aber in dieser Zeit zugleich der Anteil der arbeitenden Menschen deutlich gestiegen ist, ist die Gesamtzahl der Arbeitsstunden, das sogenannte Arbeitsvolumen in den letzten 40 Jahren und trotz erheblicher Produktivitätszuwächse in Ost- und Westdeutschland lediglich um etwa 3% gesunken (Statistisches Bundesamt o. J.).

Mit dem erheblichen Strukturwandel und umfänglichen technischen Rationalisierungen verschwinden und wandeln sich Berufszuschnitte und teilweise entstehen neue Berufe (Autor 2015; Bonin et al. 2015; Evangelista et al. 2014). Ungeachtet fortwährend gleichlautender Krisendiagnosen (Brynjolfsson/ McAfee 2014: 177ff.; Frey/ Osborne 2013) besteht historisch und bis heute allerdings mehr Evidenz für ausgleichende Mengenrelationen zwischen veränderten Berufstätigkeiten.

Ebenso wenig hat sich die These der zunehmenden Arbeitslosigkeit bewahrheitet. Derzeit sind weniger als 3% der Erwerbsbevölkerung in Deutschland arbeitslos gemeldet und weitere etwa 700.000 Personen befinden sich in qualifizierenden, von der Bundesagentur für Arbeit finanzierten Maßnahmen. In einigen Branchen und Berufsfeldern herrscht Vollbeschäftigung und es deuten sich demographisch bedingte Fachkräftemängel an. Seit Jahrzehnten ist ein Trend zur Höherqualifizierung zu beobachten, wobei Arbeits- und Bildungssystem in diesem Prozess weitgehend kongruent zueinander verlaufen (Autor et al. 2003; Bresnahan et al. 2002;

Dütsch et al. 2013). Zugleich bereiten allerdings insbesondere die Qualifizierungen und die Arbeitsmarktintegration von geringer qualifizierten Erwerbstätigen, darunter vielfach Migranten, seit langem erhebliche Probleme. Zugleich wurden aber gerade Arbeitsfördermaßnahmen sowie Wiedereingliederungsmaßnahmen nach dem SGB II in den letzten Jahren stark gekürzt, obgleich bei geeigneter Ausgestaltung besonders geringer qualifizierte Gruppen in den Arbeitsmarkt eingliedern können. Aufgrund seiner prinzipiellen Zugangsoffenheit und des hohen Anteils von Kindern aus unteren Schichten galt das duale Ausbildungssystem in Deutschland lange Zeit als guter Ort für berufliche und soziale Integration. Gleichwohl gilt auch dies nicht für alle Herkunftsgruppen und auch nicht für alle Schulabsolventen. So gelingt es nur noch der Hälfte der Hauptschulabsolventen, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Insgesamt sind es etwa 15%, die bis zum Alter von 30 Jahren keinen beruflichen Abschluss haben. In der Arbeitsgesellschaft hat sich nicht in erheblichem Umfang Erwerbsarbeit vermindert sondern es besteht seit langem das Problem, gering- oder fehlqualifizierte Gruppen in Erwerbsarbeit zu integrieren (Struck et al. 2009).

2. Nach wie vor bestimmt in modernen Gesellschaften die Verortung auf dem Arbeitsmarkt in bedeutendem Maße die Einkommen sowie Anwartschaften auf sozialpolitische Transferleistungen und damit die Lebensbedingungen und Lebenschancen von Menschen und vielfach auch von Familienangehörigen. Auch subjektiv bleibt den Menschen Erwerbsarbeit wichtig. Menschen richten ihre Bildung und Ausbildung primär auf eine spätere Erwerbsarbeit aus. Claus Offe, der Anfang der 80er Jahre Erwerbsarbeit als Schlüsselkategorie in Frage stellte, diagnostiziert, dass „nach wie vor die meisten Menschen in Gesellschaften unseres Typus sich die anhängige und unabhängige Erwerbsarbeit als strukturierendes Gerüst ihrer Lebensführung vorstellen und wünschen“ (Offe 2000: 498). Hierbei bestehen zudem Arbeits- und Leistungsorientierungen fort, werden allerdings durch Selbstentfaltungsansprüche *in* der Erwerbstätigkeit ergänzt (Bolte/ Voß 1988; Klages/ Gensicke 2006). Solche Einstellungen sind bei der betrieblichen Verwertung von Arbeitskraft zu berücksichtigen, ist doch die Nutzung lebendiger Arbeit konstitutiv an die ‚freiwillig‘ erbrachte Leistung von Personen gebunden (Deutschmann 2002: 98). Es sind aber in der Praxis vor allem auch an Arbeitsleistungen orientierte Gratifikationen, die Akzeptanz und Motivation für den Aufrechterhalt freiwilliger Leistungsbereitschaft sicherstellen. Zunehmend häufiger werden in Industrie- wie in Dienstleistungsunternehmen individuelle Leistungen und/oder Arbeitsleistungen eines Teams oder des Betriebes an Leistungslöhne, Bonuszahlungen oder andere geldwerte Anerkennungen

gekoppelt, wobei Leistungsentlohnung von Mitarbeitern weit überwiegend und im Zeitablauf stabil als positiv bewertet wird (Lengfeld 2007; Struck et al. 2016).

3. Auch die von den Protagonisten des „Endes der Arbeit“ geäußerten Vorstellungen von erstickenden alternativen Entwicklungen neben der Erwerbsarbeit haben sich in geringem Maße verwirklicht. Ausbildung, Freizeit und Ruhestand haben zeitanteilig an Bedeutung gewonnen (Dahrendorf 1983: 32). Sie sind aber anders als Dahrendorf prognostizierte auf Erfordernisse der Arbeit bezogen geblieben. Und auch die durchaus vielfältigen Entwicklungen „alternativer Ökonomien“, darunter „solidarische Ökonomien“ oder der „Intermediäre Sektor“ zwischen Staat und Markt sind insgesamt und anteilig gewachsen. Dabei lässt sich allerdings in den jeweiligen Alternativbewegungen der kooperativ oder genossenschaftlich organisierten Kleinbetriebe etwa im Handwerk, in der Landwirtschaft, in kulturellen Dienstleistungen usw. eine sich im Zeitverlauf immer wieder durchsetzende „Logik von Monetarisierung und Effizienzsteigerung“ erkennen (Brose 2008: 1492). Und auch die Tätigkeit in Organisationen des intermediären Sektors sowie informelle Arbeit wird weniger als Alternative als vielmehr komplementär von aktiv Erwerbstätigen ausgeübt (ebd.). So ist auch hier, anders als etwa von Dahrendorf erhofft (1983), keine autonome Tätigkeitswelt als wirkliche Alternative zur Erwerbsarbeit entstanden.

4. Ökonomische Sicherung ist nach wie vor eng an Erwerbsarbeit gekoppelt und die institutionelle Praxis im deutschen Wohlfahrtsstaat trägt beständig und in starkem Maße zu dieser Kopplung bei. Dabei ist eine eigenständige und qualifizierte Erwerbsarbeit in Form von „Normalarbeitsverhältnissen“ (Mückenberger 1985) nach wie vor Leitbild und Grundlage der deutschen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. „Das Normalarbeitsverhältnis war selten normal“ wie Jürgen Kocka (2001: 9) feststellte und es hat – wie von den Protagonisten der These einer Krise der Arbeitsgesellschaft vorhergesagt – in den letzten 40 Jahren anteilig deutlich an Bedeutung verloren, auch wenn eine weitere Erosion derzeit gestoppt ist (Statistisches Bundesamt 2015). Gleichwohl, auf normativer Ebene hat es seine hohe Relevanz beibehalten:

a) Die Finanzierung des Sozialsystems und Anwartschaften an das System sind immer noch maßgeblich an umfangreiche Lohnerwerbsarbeit gebunden – auch wenn staatlich steuerfinanzierte Transfers und universell zugängliche Leistungen, wie etwa höhere Mindestsicherungsanteile in der Rentenversicherung an Bedeutung gewonnen haben. Insgesamt werden jedoch Menschen, die in sogenannten atypischen Beschäftigungsformen arbeiten und dabei den hier besonders hohen Risiken unstetiger Beschäftigung und mangelnden Qualifikationsaufbaus

ausgesetzt sind (Dütsch/ Struck 2014) von der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik nur unzureichend berücksichtigt. So lassen sich etwa Altersrenten über einem Grundsicherungsniveau über unstete und geringqualifizierte Beschäftigungen in der Regel nicht erzielen. Und anstelle einer Reform der ersten primären Säule der gesetzlichen Rentenversicherung in Richtung einer Universalisierung auf der Einnahmen- und Ausgabenseite, um (neu) bestehende Altersrisiken durch unstete Erwerbsbiographien zu vermindern wird aktuell die betriebliche Säule gestärkt. So erlangen lediglich jene Beschäftigte die Genüsse der Vergünstigungen, die hinreichend Arbeitseinkommen in Betriebsrenten transferieren können.

b) Auf Seiten der Arbeitsmarktpolitik hat eine konsequente Politik der Verpflichtung zu Erwerbsarbeit, nach der, durch Sanktionen der Arbeitsagenturen unterstützt, eine zeitlich unmittelbarere Aufnahme beinahe jedweder Erwerbstätigkeit zu erfolgen hat, zu einer verstärkten Segmentierung zwischen inner- oder überbetrieblich stabil Beschäftigten einerseits und sehr instabil Beschäftigten in Leiharbeit, Kurzeitbeschäftigung, Minijobs etc. andererseits beigetragen. Wo eine Stabilität sichernde Integration in und Qualifizierung für eine wirtschaftlich und sozial produktive (Erwerbs-)Arbeit notwendig wären, um möglichst vielen Menschen dauerhaft eine auskömmliche (und zugleich gesamtgesellschaftlich produktive) Perspektive im ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen (Vobruba 2007: 218f.), wurde durch Verkürzung der Zahlungen des Arbeitslosengeldes und verschärfte Regelungen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen der Anteil der Erwerbsarbeit nachfragenden Kräfte erhöht, die dann geringqualifizierte, geringentlohnte und instabile Beschäftigung nachfragen mussten. Einer gestiegenen Anzahl von Erwerbspersonen in gering qualifizierten Berufsbereichen stand in den letzten 25 Jahren eine gleich gebliebene Zahl an Arbeitsmöglichkeiten gegenüber (Vester/ Weber-Menges 2014). Die Folge waren Lohnkonkurrenz und Lohndumping.

Anders als etwa von Offe erwartet (1983: 57; Dahrendorf war skeptischer, siehe 1983: 37) waren politische Akteure durchaus auch in einem ausgebauten wohlfahrtstaatlichen Regime bereit, ökonomische Zwangsmittel zu nutzen, indem sie vielen Menschen die enge Verbindung von Erwerbsarbeit und ökonomischer Teilhabe durch Wort und verminderter Geldsumme klar verdeutlichten. Insgesamt sollte Erwerbsarbeit flexibilisiert und mittelfristig auch die Sozial- und Staatskassen entlastet werden. Dabei haben nicht zuletzt auch die Tarifparteien bereits in den 1990er-Jahren in ihren stark dezentralisierten Lohnverhandlungen eine erhebliche Lohnzurückhaltung umgesetzt (Dustmann et al. 2014). Darüber hinaus bestehen aber auch Spannungen zwischen der nach wie vor geltenden Norm „Normalarbeitsverhältnis“ und einer hierauf unzureichend abgestimmten sozial- und arbeitsmarktpolitischen Praxis fort. Dies be-

fördert soziale Ungleichheit. Merkmale der „Krise der Arbeitsgesellschaft“ sind dann die Beförderung eines Niedriglohnsektors und von unsteter Beschäftigung, ohne für Arbeitnehmer in diesen Segmenten Übergangshilfen in Form von Qualifizierung sicherzustellen, und ohne die von Offe (1983: 56) in diesem Zusammenhang konstatierten ‚askriptiven‘ Zugangsbarrieren überwindbar zu machen. Erst ab 2015 besteht mit dem Gesetz zu Mindestlöhnen ein gewisser, im Vergleich zu bisherigen Sozialstandards direkt wirkender und zugleich weitgehend branchenübergreifender Mindestschutz gegenüber Lohndumping. Wirtschaftliche und soziale Ungleichheit, zumal diese in den vom Mindestlohn in der Regel betroffenen Haushaltskontexten und Lebenszusammenhängen häufig mit weiteren erwerbs- und einkommensmindernden Risiken einhergeht, können Mindestlöhne letztlich nicht vermindern.

5. Eine intensive Diskussion wurde um die Reichweite und Bedeutung sich ausdifferenzierender Lebenslagen und Lebenswirklichkeiten geführt (Beck 1983; 1986; Mayer/ Müller 1994; Mayer 2001; Offe 1983). Heute lässt sich festhalten: Berufs- und Lebensverläufe der Menschen sind wechsellvoller und vielfältiger geworden, auch wenn soziale Herkunftseffekte nach wie vor Bildungs- und die wiederum Berufsverläufe in starkem Maße beeinflussen (Struck 2016a). Unzweifelhaft ist auch, dass eine sozialstrukturelle Konfliktlinie „Arbeit versus Kapital“ politisch keine besonders einflussreiche Kraft entfaltet. Grundsätzlich besteht für Arbeitskräfte und den Interessenvertretern der Arbeitnehmer ja das Dilemma, dass die Folgen von Rationalisierungsverweigerung und hohen Lohnanforderungen letztlich unerwünschter sind als Verweigerungen gegenüber technischen Veränderungen und Lohnzurückhaltung. Wettbewerb diszipliniert ungemain.

Hinzu kommt, dass die Arbeitswirklichkeiten etwa zwischen den Extremen einer ort- und zeitgebundenen Fließbandarbeit oder der ort- und zeitungebundenen Arbeit in virtuellen Netzen sowie zwischen durch Autonomie gekennzeichnete planende, entwickelnde oder durch Heteronomie bestimmte ausführende Tätigkeiten sehr verschiedenartig sind. Und ebenso differenziert sind die Kompetenzen zur Bewältigung und die Wünsche an diese jeweiligen Arbeitsbedingungen, die sich etwa nach Qualifikation, Familiensituation, Arrangements mit Partnern etc. sehr unterscheiden können.

Unterschiedlich sind auch die Arbeitswelten derjenigen, die auf Basis ihrer schwer ersetzba- ren und vom Arbeitgeber entsprechend wertgeschätzten Qualifikationen ihre Interessen an Lohn und beruflicher Verwirklichung zumindest teilweise durchsetzen können, zu der Arbeitswelt von abhängig Beschäftigten, die zumeist schlechter qualifiziert an den Rändern von

Unternehmen oder in wirtschaftlich peripheren Sektoren ihrer Arbeit nachgehen. Auch hier verdeutlichen sich fortbestehende Krisenelemente der Arbeitsgesellschaft. Diese bestehen jedoch vor allem für letztgenannte Beschäftigtengruppen, denen es nicht gelingt, über marktfähige Qualifikationen individuell oder über kollektive Vertretungen Schutz aufzubauen, oder in betrieblich-internen oder beruflich-institutionell geschützten Beschäftigungssystemen Fuß zu fassen (Struck/ Dütsch 2012). Sie sind einer ruinösen, nur noch durch Mindestlohn gebremsten Konkurrenz einem ungeschützten offenen Arbeitsmarkt ausgesetzt. Die Erfahrungswelten sind sehr verschieden und die in der Arbeitssphäre gemachten Erfahrungen sind offenkundig nicht geeignet, kollektives Bewusstsein über eine durch größere Homogenität gekennzeichnete Berufsgruppe hinaus zu erzeugen.

Das ganze Branchen oder auch nur ganze Betriebsbelegschaften gemeinsam für gemeinsame Interessen stritten und streikten war und ist ohnehin vergleichsweise selten der Fall. Die Auseinandersetzungen waren und sind weitgehend auf das Interesse nach mehr Lohn beschränkt. Hierauf können sich Kollektive schnell einigen. Sie waren aber immer auch gekennzeichnet durch Versuche des Streikbruchs, sei es durch Beamte, Ingenieure des gleichen oder Arbeitskräfte anderer Unternehmen. Individuelle und Berufsgruppen vereinigende berufliche Identität und Produzentenstolz sind ein wesentliches Merkmal auch von fremdbestimmter Arbeit. Es ist aber grundsätzlich fraglich, ob ein vereinheitlichtes Arbeiterbewusstsein, das über die Erfahrung hinaus, instrumentell Arbeitskraft gegen Lohn tauschen zu müssen, jemals primäres Merkmal einer Arbeitsgesellschaft war oder überhaupt sein muss.

6. Die Diagnose der Rationalisierungslogik von Arbeitsprozessen (Offe 1983: 41f.) wiederum betrifft einen inneren Kernbestandteil von Arbeitsgesellschaften, der zudem besonders geeignet ist, nachhaltig Krisen zu erzeugen. Zunächst einmal ist festzuhalten, dass Dienstleistungsarbeit in ihrer Struktur keineswegs gegen den Zugriff standardisierender, technischer oder ökonomisch-rationalisierender Organisationen gefeit ist (Brose 2008: 1492). Dies gilt für klassische Dienstleistungsarbeit in Banken und Versicherungen ebenso wie im Bereich Logistik und Warenhandel. Es gilt aber auch für personenbezogene Dienstleistungen, etwa im Sozial-, Gesundheitswesen oder auch an Hochschulen. Was durch Standardisierung und Normierung verloren geht sind professionelle Arbeitsbezüge und Klientelbezug (Oevermann 1996). Das dieses, etwa auch in der Medizin oder an Hochschulen eintreten kann und professionelles Handeln stark (und weitgehend widerstandslos) einschränkt, wurde damals unterschätzt. Das bedeutet noch nicht, dass Arbeitsorganisationen einer einheitlichen (bürokratisch perfektionierten) Logik folgen, die einlinige Aussagen über die Arbeit ermöglichen würden. Arbeit ist

an freiwillige Leistungsbereitschaft von Menschen gebunden und auch das vergleichsweise hohe Niveau ökonomischer und sozialer Sicherungen in Deutschland hat einen Einfluss auf die Autonomiespielräume von Beschäftigten. Gleichwohl: Die aktuell allgegenwärtig stattfindenden Versuche von allgemeinverbindlichen Standardisierungen, Formalisierungen und Routinen ausgerichtet an ökonomisch-strategischen Rationalitätsmaßstäben können die Arbeitswelt auch fernab von Fließbändern verändern (Springer 1999) und sie tun dies in erheblichem Umfang. Hierbei lassen Kontrollroutinen und Standardisierungen Innovation und Kreativität (die immer auch Verstöße gegen bisherige Routinen und Normen sind) verkümmern, wenn sie nicht mit professionell handelnden Mitarbeitern vor Ort geschaffen, inhaltlich reflektiert, verändert und bei der Suche nach Alternativen eben auch mal gebrochen werden. Eine zunehmende, an einfachen ökonomischen Kalkülen ausgerichtete Standardisierung ist entsprechend geeignet Innovationskrisen zu erzeugen.

Diese Gefährdungen können mit den neuen Techniken, die aktuell unter den Begriffen Industrie 4.0 oder Digitalisierung firmieren, im Grundsatz zunehmen, wenn der Umgang mit diesen Techniken zuungunsten von Handlungsspielräumen gestaltet wird. So wie Automatisierung und Robotik in modernen Produktionsstätten Verbreitung gefunden haben, so werden Algorithmen mehr und mehr Aufgaben in der Sachbearbeitung, im Verkauf, in der Logistik, im Controlling, im Marketing bis hin zur Personaleinstellung durch elektronisches Abstimmen von Angebots- und Nachfragedaten beeinflussen. Über verbesserte Sensoren, neue Lernsysteme und zukünftig „selbstlernende“ Algorithmen scheint es zudem möglich, dass die Bedeutung des menschlichen Erfahrungswissens an Maschinen und Anlagen (Böhle/ Rose 1992) sowie Kenntnisse des Arbeitsprozesses Stückweise zurückgedrängt werden. So können etwa Dialoge zwischen Mensch und der sich künftig selbststeuernden Maschine deutlich vereinfacht werden, so dass jahrelange Lernprozesse nicht mehr notwendig sind. Qualifizierte Produktions- und Dienstleistungsarbeiten werden in Summe dann durch weniger praktische Handlungskompetenzen und Problemlösungsfähigkeiten gekennzeichnet sein (Agiplan et al. 2015: 94; Grote 2015). Es mag sein, dass komplexe automatisierte Prozesse grundlegende Grenzen ihrer technischen Beherrschbarkeit aufweisen und daher grundlegendes und in der Anwendungspraxis erworbenes Erfahrungswissen für Steuerbarkeit und Problemlösungen unverzichtbar ist (Böhle/ Rose 1992; Bauer et al. 2006). In der Praxis wird aber eine hierarchisch umgesetzte arbeitsteilige Lösungsform präferiert: Gibt es ein Problem, greift eine hochqualifizierte Person ein, und diese nicht selten unterstützt durch Ferndiagnosesysteme. Vergleichbares gilt auch in den kaufmännischen Bereichen. Automatisierte Datenerfassungen,

Berechnungen, Sachbearbeitung und Dokumentationen werden durch datentechnische Lösungen ersetzt. Zwei idealtypische Szenarien sind möglich:

a) Unternehmen können durch Technik und Arbeitsorganisation vereinfachte und knapp zugeschnittene repetitive Arbeiten fördern, bis dahin, dass sie über IT-gestütztes Paid Crowdsourcing günstig im Ausland erledigt (Leimeister et al. 2015) oder durch Computer und Roboter ersetzt werden können (Dengler/ Matthes 2015). Zudem eröffnen sich deutlich gestiegene Kontrollmöglichkeiten über die Arbeit (Kuhlmann/ Schumann 2015: 130f.). Und Arbeitgeber werden dahin umstellen müssen, wenn qualifizierte Fachkräfte fehlen! Dann steigen die Anreize für Arbeitgeber, Arbeitsprozesse in einfache Routinetätigkeiten zu überführen bzw. über technische Lösungen zu automatisieren und zu rationalisieren. Ein Folge könnte dabei eine von einigen Autoren konstatierte Polarisierung zwischen komplexen Tätigkeiten mit hohen Qualifikationsanforderungen einerseits und einfachen Tätigkeiten mit niedrigem Qualifikationsniveau andererseits sein, wobei dann mittlere Qualifikationsgruppen an Bedeutung verlieren (Autor/ Dorn 2013; Collins 2013; Brynjolfsson/ McAfee 2014; Struck 2016b) und soziale Ungleichheit zunimmt.

b) Die Zukunft kann aber auch anders aussehen: Qualifikation und Handlungskompetenz bleiben in allen Büroetagen und Werkhallen erhalten. Die Mitarbeiter werden über mehr Verantwortung und eine Anreicherung ihrer Tätigkeit – von der Qualitätssicherung über die Steuerung und die Wartung bis hin zu Abstimmungen mit anderen Teams und der Selbstorganisation – in die Arbeitsprozesse einbezogen.

Welchen Weg Unternehmen einschlagen werden, ist offen. Es wird – und dies wird in der Diskussion bislang nicht thematisiert – sehr wesentlich auch vom Beschäftigtenpotential und entsprechend auch von den Qualifikationssystemen sowie Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz abhängen, wie viele Unternehmen und Beschäftigte den einen oder anderen Weg gehen (müssen). In diesem Zusammenhang ist eine wichtige – und häufig zu wenig beachtete – Differenzierung zwischen den Ausbildungsberufen hinsichtlich der vermittelten Kompetenzen (Hensge et. al. 2009) und dem damit verbundenen Nutzen für breite Einsatzfelder in späteren Berufstätigkeiten (Seibert 2007) zu berücksichtigen (Struck/ Dütsch 2012).

Eine enge fachspezifische Ausbildung, die sich weitgehend in enge fachspezifische bzw. technisch-handwerkliche Kenntnisse sowie Geschick und einige extrafunktionale Kompetenzen wie Ernsthaftigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Leistungsakzeptanz etc. erschöpft, schränkt eine spätere Verwendung über den spezifischen Tätigkeitsbereich hinaus

sehr stark ein. Hier besteht das Problem, dass enge berufliche Zuschnitte im Gegensatz zur Dynamik von Facharbeit stehen (Spöttl et al. 2003). Dabei sind wichtige Hebel in Unternehmen schon in der beruflichen dualen Ausbildung zu ziehen. Aber umgelegt werden müssen die Hebel besonders auch in der schulischen und universitären Bildung. Diese ist heute zu wenig an realer Komplexität und realen Prozessen und zu stark an standardisiertem Lehrbuchwissen orientiert und Anreize für eine breite, praxisnahe und reflektierte Ausbildung fehlen. Unabhängig davon, ob Bildung dual, schulisch, universitär oder später als formelle oder informelle Weiterbildung stattfindet, von Bedeutung ist die Enge oder Breite des Wissens sowie der Grad des Reflexionsvermögens um im Rahmen auch von praktischen Anwendungen einen eigenen Erfahrungsaufbau und selbstregulative Handlungskompetenzen zu fördern. Von dem Grad aber auch von der Qualität der Qualifikation hängt ab, wie Unternehmen ihre Organisation ausrichten können. Die Bildungsexpansion der 70er Jahre hat den Zusammenhang zwischen Bildung und neuen Produktionskonzepten und Delegation von Verantwortung verdeutlicht, wobei sich gut qualifizierte Personen dann auch nur schwer in automatisierte Korsetts zwingen lassen. Mit demographisch bedingt besseren Chancen qualifizierter Gruppen kann sich dieser Effekt verstärken. Mit dem Lernen im Bildungssystem werden die Grundlagen für Ungleichheit in der Arbeitsgesellschaft gelegt.

3. Fazit

Die Arbeitsgesellschaft weist seit längerem Krisenmerkmale auf, die sie allerdings nicht im inneren selbst gefährdet haben. Die in den 80er Jahren aufgelebte Diskussion um die Krise der Arbeitsgesellschaft war und ist z. T. bis heute (siehe etwa Franzmann 2010) von spekulativen Szenarien und normativen Argumentationsmustern mitbeeinflusst. Nicht selten folgten sie einem Wunsch nach einer Abkehr von den Zwängen industriell-standardisierter Leistungsparameter und kapitalistischer Verwertungslogiken über den Weg individuell verminderter Arbeitsvolumina und professionalisierter Dienstleistungstätigkeit. Zugleich wird damit die Hoffnung verbunden, dass sich Gesellschaftsmitglieder auch staatlichen Kontrollen über möglichst bedingungslose vor allem aber universelle und erwerbsarbeitsunabhängige Sicherungsleistungen (etwa Grundeinkommen) entziehen können. Dieses war und ist offenbar für einen Kreis libertär-emanzipatorisch denkender Intellektueller derart „paradiesisch“ anziehend (Gorz 1983), das reale Widerstände und Pfadabhängigkeiten unterschätzt wurden.

Ein Ende der Arbeitsgesellschaft, gar als Überwindung der mit ihr verbundenen Krisenphänomene, darunter insbesondere ungleiche Statuszuweisung und ungleiche Handlungsmög-

lichkeiten, ist nicht in Sicht. Mehr Menschen arbeiten weniger Stunden, aber mehr Menschen arbeiten auch produktiver und verdichteter. Erwerbsarbeit ist immer auch Zwang, vielfach abhängig und fremdbestimmt und folgt einer zweckrationalen, technischen und ökonomischen Rationalität. Gleichwohl ist dadurch, dass Arbeitskraft an Menschen gebunden bleibt und aufgrund der Tatsache knapper Verfügbarkeit spezifischer produktiver Qualifikationen die Nutzung von Arbeitskraft außerhalb einfacher und leicht zu kontrollierender Routinetätigkeiten an individuelle Leistungsfähigkeiten und freiwillige Leistungsbereitschaft gekoppelt. In Bereichen nachgefragter und wertgeschätzter Qualifikationen ist Erwerbsarbeit immer noch wichtiger Bezugspunkt für die eigene Identität, wobei sie sich für kollektiv- oder gewerkschaftlich nutzbare Interessenprofile dann allerdings nur partiell, d. h. für bestimmte handlungsmächtige berufliche Gruppen als geeignet erwiesen hat.

Abhängige Erwerbstätigkeit ist ein wichtiger Bezugspunkt für das Wirken von Institutionen bzw. entscheidungsmächtigen Akteuren in wirtschaftlichen, politischen und (sozial-)staatlichen Organisationen geblieben. Hier hat sich die in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik herausgebildete institutionelle Praxis der Förderung flexibler Beschäftigung und ihren teilweise damit verbundenen Risiken in Form atypischer Beschäftigung und unangepasster individueller Flexibilitätspotentiale (Vobruba 2007) vielfach als nicht hinreichend erwiesen, die dadurch entstehenden individuellen Risiken am Arbeitsmarkt und die gleichzeitigen gesellschaftlichen Produktivitätseinbußen effizient zu bearbeiten. Zudem werden mit Blick auf Ausbildungssysteme Defizite deutlich. Sie bestehen darin, eine breite, praxisnahe und reflektierte Ausbildung für möglichst viele Menschen zu gewährleisten, um technisch bestimmte routinierte Standardarbeit zu vermeiden und Erweiterung von Handlungskompetenzen in der Erwerbsarbeit zu fördern. Besonders im Fall geringer qualifizierter Arbeit bestehen krisenhafte Verfestigungen von Segmentierungen, die individuell mit Lebensrisiken einhergehen und gesellschaftlich unproduktiv sind (Dütsch/ Struck 2014).

Als ebenso bedeutsam erweisen könnte sich die Entwicklung zu schärfer abgegrenzten Segmentierungslinien zwischen Beschäftigten, die spezifische Qualifikationen besitzen, die sie in qualifizierte Arbeitsanforderungen mit fortbestehenden Kontroll- und Handlungsspielräumen in geschützte und durch höhere Löhne gekennzeichnete Beschäftigungssysteme einsetzen können und jenen, die von Automatisierung und Rationalisierung bedrohte Arbeitsaufgaben und Qualifikationen besitzen oder (wie immer noch vermehrt in Ostdeutschland) untereinander großer Konkurrenz am Arbeitsmarkt ausgesetzt sind. Es sind dies Facharbeiter mit Routinetätigkeiten in der Industrie oder einfache Verwaltungsangestellte ebenso, wie eher gering-

qualifizierte Gruppen. Insofern Automatisierungs- und Rationalisierungswirkungen nicht durch den Ausbau qualitativ höherwertiger Beschäftigung kompensiert werden können und wenn größere Arbeitnehmergruppen nicht die Möglichkeit erhalten, die für nachgefragte Tätigkeitsanforderungen notwendigen Qualifikationsprofile zu erlangen, dann können sich in Arbeitsgesellschaften von Seiten der negativ Betroffenen und dadurch von sozialen Abstiegen bedrohten Gruppen erhebliche Spannungspotentiale aufbauen. Bislang hat sich eine größere Mehrheit der Akteure mit ihren Ressourcen, die sie zur Verfügung haben und ihren Strukturen die sie nutzen können und orientiert an den Mechanismen der Arbeitsgesellschaft und ihren immer wieder auftretenden grundlegenden Verteilungsungleichheiten als ausreichend flexibel erwiesen, um die Herausforderungen und die immer neu auftretenden Spannungen zufriedenstellend zu bewältigen. Ob die individuelle und von gesellschaftlicher Seite unterstützend bereitgestellten Flexibilitätpotentiale hinreichen, um auch die zukünftigen Krisenmomente und Ungleichheitsgefährdungen aktueller und neuer marginalisierter und gefährdeter Gruppen zu bewältigen, wird sich erweisen und mit großer Wahrscheinlichkeit auf zukünftigen Soziologie-Kongressen diskutiert werden.

Literatur

- Agiplan; Fraunhofer IML; Zenit (2015): Erschließen der Potentiale von Industrie 4.0 im Mittelstand, Studie im Auftrag des BMWI, Dortmund
- Autor David H. (2015): Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace
- Autor, David H.; Dorn, David (2013): The Growth of Low - Skill Service Jobs und the Polarization of the US labor Market. In: American Economic Review 103, S. 1553-1597
- Autor, David H.; Levy, Frank; Murnane, Richard J. (2003): The skill content of recent technical change: An empirical exploration. In: Quarterly Journal of Economics 118, 1279-1334
- Bauer, Hans G.; Böhle, Fritz; Munz, Claudia; Pfeiffer, Sabine; Woicke, Peter (2006): Hightech-Gespür. Erfahrungsgelitetes Arbeiten und Lernen in hoch technisierten Arbeitsbereichen. Ergebnisse eines Modellversuchs beruflicher Bildung in der Chemischen Industrie. Bielefeld
- Beck, Ulrich (1983): Jenseits von Stand und Klasse? Soziale Ungleichheiten, gesellschaftliche Individualisierungsprozesse und die Entstehung neuer sozialer Formationen und Identitäten. In: Kreckel, Reinhard (Hg.): Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt, Sonderband 2). Göttingen, S. 35-74
- Beck, Ulrich (1986). Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main

- Beck, Ulrich (1999a): Die Zukunft der Arbeit oder Die Politische Ökonomie der Unsicherheit. Inn: Berliner Journal für Soziologie 9, S. 467-478
- Beck, Ulrich (1999b): Schöne neue Arbeitswelt, Frankfurt am Main
- Bell, Daniel (1973): The Coming of Post-Industrial Society. New York
- Böhle, Fritz; Rose, Helmuth (1992): Technik und Erfahrung: Arbeit in hochautomatisierten Systemen. Frankfurt am Main
- Bolte, Karl Martin; Voß, Günter G. (1988): Veränderungen im Verhältnis von Arbeit und Leben. Anmerkungen zur Diskussion um den Wandel von Arbeitswerten. In: Lutz Reyher; Jürgen Kühl (Hg.): Resonanzen. Arbeitsmarkt und Beruf - Forschung und Politik (Beitr AB 111). Nürnberg, S. 72-93
- Bonin, Holger; Gregory, Terry; Zierahn, Ulrich (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. ZEW - Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Center for European Economic Research. Mannheim. (Kurzexpertise des ZEW, 57)
- Bresnahan, Timothy F.; Brynjolfsson, Erik; Hitt, Lorin M. (2002): Information technology, workplace organization and the demand for skilled labor: Firm-level evidence. In: The Quarterly Journal of Economics 117, S. 339-376
- Brose, Hanns-Georg (2008): Hauptsache Arbeit!: aber nur im wirklichen Leben?. In: Karl-Siegbert Rehberg im Auftrag der deutschen Gesellschaft für Soziologie (Hg.): Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Teilbd. 1 u. 2. Frankfurt am Main, S. 1490-1500
- Brynjolfsson, Erik; McAfee, Andrew (2014): The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. Norton
- Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz 2000
- Castells, Manuel (2001): Das Informationszeitalter. Teil 1: Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft, Opladen
- Collins, Randall (2013): The end of middle class work: No more escapes. In: Wallerstein, Immanuel Wallerstein; Collins, Randall; Mann, Michael; Derluguian, Georgi; Calhoun, Craig (Hg.): Does Capitalism Have a Future? Oxford, New York, S. 37-70
- Dahrendorf, Ralf (1980): Im Entschwinden der Arbeitsgesellschaft. Wandlungen in der sozialen Konstruktion des menschlichen Lebens. In: Merkur 34, S. 749-760
- Dahrendorf, Ralf (1983): Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht In: Joachim Matthes im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (Hg.): Krise der Arbeitsgesellschaft?: Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt am Main, S. 25-37
- Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2015): In kaum einem Beruf ist der Mensch vollständig ersetzbar. IAB-Kurzbericht, Nr. 24, Nürnberg

- Deutschmann, Christoph (2002): Postindustrielle Industriesoziologie: theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten. Weinheim und München
- Dütsch, Matthias; Liebig, Verena; Struck, Olaf (2013): Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit? Eine Analyse der Entwicklung und Determinanten beruflicher Mobilität. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 65, S. 505-531
- Dütsch, Matthias; Olaf Struck (2014): Atypische Beschäftigungen und berufliche Qualifikationsrisiken im Erwerbsverlauf. In: Industrielle Beziehungen 21, S. 58-77
- Dustmann, Christian; Fitzenberger, Bernd; Schönberg, Uta; Spitz-Oener, Alexandra (2014): From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy. In: Journal of Economic Perspectives 28, S. 167-188
- Evangelista, Rinaldo; Guerrieri, Paolo; Melicani, Valentina (2014): The economic impact of digital technologies in Europe. In: Economics of Innovation and New Technology 23, S. 802-824
- Franzmann, Manuel (Hg.): Bedingungsloses Grundeinkommen als Antwort auf die Krise der Arbeitsgesellschaft. Weilerswist-Metternich 2010
- Freeman, Christopher; Soete, Luc (1994): Work for All or Mass Unemployment? Computerised Technical Change into the Twenty-First Century. London
- Frey, Carl Benedikt; Osborne, Michael A. (2013): The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? (University of Oxford; Working Paper)
<http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf>
 (Zugriff: 01.09.2016)
- Goetz, André (1983): Wege ins Paradies. Thesen zur Krise, Automation und Zukunft der Arbeit. Berlin
- Grote, Gudela (2015): Gestaltungsansätze für das komplementäre Zusammenwirken von Mensch und Technik in Industrie 4.0. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Ittermann, Peter; Niehaus, Jonathan (Hg.): Digitalisierung industrieller Arbeit. Baden-Baden, S. 131-146
- Hensge, Kathrin; Lorig, Barbara; Schreiber, Daniel (2009): Kompetenzstandards in der Berufsausbildung (Bundesinstitut für Berufsbildung; Abschlussbericht des Forschungsprojekt 4.3.201). Bonn
- Jenkins, Clive; Sherman, Barrie (1979): The Collapse of Work. London
- Kaufmann Franz-Xaver (1997): Normative Konflikte in Deutschland: Basiskonsens, Wertewandel und soziale Bewegungen. In: Berger, Peter L. (Hg.): Die Grenzen der Gemeinschaft. Konflikt und Vermittlung in pluralistischen Gesellschaften. Ein Bericht der Bertelsmann-Stiftung an den Club of Rome, Gütersloh, S. 155-197
- Kern, Horst; Schumann, Michael (1984): Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München
- Kocka, Jürgen (2001): Thesen zur Geschichte und Zukunft der Arbeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 21/2001, S. 8-13

- Klages, Helmut; Gensicke, Thomas (2006): Wertesynthese – funktional oder dysfunktional. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 58, S. 332–351
- Kuhlmann, Martin; Schumann, Michael (2015): Digitalisierung erfordert Demokratisierung der Arbeitswelt heraus. In: Hoffmann, Reiner; Bogedan, Claudia (Hg.), Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen. Frankfurt am Main, S. 122–140
- Leimeister, Jan Marco; Zogaj, Shkodran; Durward, David; Bretschneider, Ulrich (2015): Neue Geschäftsfelder durch Crowdsourcing: Crowd-basierte Start-ups als Arbeitsmodell der Zukunft. In: Hoffmann, Reiner; Bogedan Claudia (Hg.), Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen, Frankfurt am Main, S. 141-158
- Lengfeld, Holger (2007): Lohngerechtigkeit im Wandel der Arbeitsgesellschaft. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 4-5/2007, S. 11-17
- Mayer, Karl Ulrich (2001): Lebensverlauf. In: Schäfers, Bernhard; Zapf, Wolfgang (Hg.), Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands. Opladen, S. 446-460
- Mayer, Karl Ulrich; Müller, Walter (1994): Individualisierung und Standardisierung im Strukturwandel der Moderne. Lebensverläufe im Wohlfahrtsstaat. In: Beck, Ulrich; Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hg.), Riskante Freiheiten. Frankfurt am Main, S. 265-295
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Zeitschrift für Sozialreform 31, S. 415-435 und 457-475
- Oevermann, Ulrich (1996): Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns. In: Arno Combe; Werner Helsper (Hg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt am Main, S. 70-182
- Offe, Claus (1983): Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie? In: Joachim Matthes im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (Hg.): Krise der Arbeitsgesellschaft?: Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt am Main, S. 38-65
- Offe, Claus (2000): Anmerkungen zur Gegenwart der Arbeit. In: Jürgen Kocka; Claus Offe (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt am Main, S. 493-501
- Rifkin, Jeremy (1995): The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era. New York.
- Seibert, Holger (2007): Berufswechsel in Deutschland. Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt ... In: IAB-Kurzbericht 1/2007, Nürnberg
- Springer, Roland (1999): Rückkehr zum Toyotismus? Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg. Frankfurt am Main
- Spöttl, Georg; Hecker, Oskar; Holm, Claus; Windelband, Lars (2003): Ermittlung von Qualifikationsanforderungen für Dienstleistungen des produzierenden Gewerbes am Beispiel der Metallbranche. Studie im Auftrag des BIBB. Bielefeld.
- Statistisches Bundesamt (2015): Normalarbeitsverhältnisse nehmen an Bedeutung zu. Pressemitteilung vom 21. August 2015. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (o.J.): Fachserie 18 Reihe 1.4, laufende Reihe

- Struck, Olaf; Gerstenberg, Susanne; Krause, Alexandra; Krause, Ina (2009): Zukunftslos aktiviert oder zukunftsfähig investiert? In: WSI Mitteilungen 62, H. 1009, S. 519-525
- Struck, Olaf; Dütsch, Matthias; Stephan, Gesine (2016): Bonuszahlungen an Manager. Eine Szenarienanalyse zu Gerechtigkeitsurteilen. In: WSI-Mitteilungen 69, H. 2, S. 85-94
- Struck, Olaf (2016a): Das Erwerbssystem in dynamischer Perspektive. Manuskript
- Struck, Olaf (2016b): Betrieb und Arbeitsmarkt. Erscheint in: Abraham, Martin; Hinz, Thomas (Hg.): Arbeitsmarktsoziologie. Wiesbaden
- Struck, Olaf; Dütsch, Matthias (2012): Gesicherte Mobilität am Arbeitsmarkt: Zur Bedeutung berufsfachlicher Qualifikationen in geschlossenen und offenen Beschäftigungssystemen In: Industrielle Beziehungen 19, S. 154-186
- Vester, Michael; Weber-Menges, Sonja (2014): Zunehmende Kompetenz – wachsende Unsicherheit. HBS-Projektbericht, Mai 2014. Düsseldorf
- Vobruba, Georg (1989): Arbeiten und Essen. Politik an den Grenzen des Arbeitsmarkts. Wien
- Vobruba, Georg (2000): Alternativen zur Vollbeschäftigung: Die Transformation von Arbeit und Einkommen. Frankfurt am Main
- Vobruba, Georg (2007): Entkoppelung von Arbeit und Einkommen. Das Grundeinkommen in der Arbeitsgesellschaft. Wiesbaden
- Vorbereitungsausschuss für den 21. Soziologentag (1983): Zum Soziologentagsthema: „Krise der Arbeitsgesellschaft?“ In: Joachim Matthes im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (Hg.): Krise der Arbeitsgesellschaft?: Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt am Main, S. 13-16
- Wanger, Susanne; Weber, Enzo (2016) Erwerbspotenziale von Arbeitslosen und Erwerbstätigen. Das Stundenvolumen bringt zusätzliche Informationen. In: IAB-Kurzbericht 8/2016. Nürnberg