

Arbeit 4.0?

Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf Arbeit im Wandel

Stefan Groth und Johannes Müske

Januar 2019

Veröffentlicht als: Groth, Stefan, und Johannes Müske. 2019. „Arbeit 4.0? Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf Arbeit im Wandel“. AugenBlick. Konstanzer Hefte zur Medienwissenschaft 73: 11–20.

Fabriken, die fast vollautomatisch Autos herstellen, autonom fahrende LKW, Drohnen, die Pakete ausliefern, mit Sensoren versehene Roboter, die mit LagerarbeiterInnen <kooperieren> – die Liste der Beispiele ließe sich beliebig über die Sphären von Produktion und Dienstleistungen hinaus bis hin zu Land- oder Geldwirtschaft fortsetzen. Viele Berufe sehen sich starken Veränderungen ausgesetzt; gegenüber stehen sich gefragte Spezialistenberufe und von Deskillung oder Streichung bedrohte Tätigkeiten. Begrifflich spiegelt sich die gegenwärtige Neugestaltung der Arbeitswelt in Begriffen wie Digitalisierung, Internet of Things, Industrie 4.0 oder Arbeit 4.0 wider, die täglich in Presse, Politik, Fachjournalen und weiteren Alltagskontexten diskutiert werden. Nicht nur technische Neuheiten, auch Hoffnungen und Befürchtungen, Risiken und Chancen der Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf die Arbeit der Zukunft werden

thematisiert. Seinen paradigmatischen Klang erhält der Begriff <Arbeit 4.0> insbesondere durch seine Offenheit¹: Ganz unterschiedliche Entwicklungen wie Arbeitsorganisation und -gestaltung, Automatisierung, Bildung, Dequalifizierung, Veränderungen globaler Märkte und weitere gesellschaftliche Themen bündeln sich unter dem Label.

Tiefgreifende Wandlungsprozesse der alltäglichen Arbeitswelt zeigen sich abseits der schillernden Zukunftsvorstellungen schon heute. Der vorliegende Beitrag stellt vor, wie empirisch-kulturwissenschaftliche Forschungsperspektiven zum Thema Arbeit 4.0 aussehen können. Die empirische Kulturwissenschaft, die auch unter den Bezeichnungen Kulturanthropologie, Europäische Ethnologie oder Volkskunde im deutschsprachigen Raum firmiert, beschäftigt sich in meist mikroanalytischen Studien mit alltäglichen Phänomenen in historischer Perspektive. Sie greift dabei auf einen dynamischen und breiten Kulturbegriff zurück, der AkteurInnen und die Aushandlung und Deutung von Praxen, Ordnungen und deren Materialisierungen in diversen Lebenswelten fokussiert. Der Schwerpunkt empirisch-kulturwissenschaftlicher Perspektiven auf Arbeit 4.0 liegt auf der ethnografischen Erforschung von Arbeitsalltagen, bei der unterschiedlichste Phänomene rund um das Thema Arbeit qualitativ untersucht werden. Empirische Basis bilden selbst generierte Daten (ethnografische Feldforschungsmethoden, z.B. qualitatives Interview oder teilnehmende Beobachtung) oder andere, auch historische Quellen (wie etwa (Firmen-)Archivalien oder Presseerzeugnisse). Die breite Perspektive und Materialbasis ermöglichen es, unterschiedlichste Phänomene zu untersuchen und den in einer Gemengelage aus Akteuren, Praxen und Diskursen vorhandenen Alltag entlang bestimmter thematischer Linien zu strukturieren. Im Folgenden werden wir einige dieser Themenfelder vorstellen, welche die Fachdebatten in den letzten gut zwei Jahrzehnten bestimmt haben und die auch für aktuelle Debatten um Arbeit 4.0 zentral sind: Flexibilisierungs-, Prekarisierungs- und Entgrenzungsprozesse von Arbeit, Arbeit und Wissen im kognitiven Kapitalismus, Subjektivierung und Ästhetisierung von Arbeit sowie jüngst auch Fragen zu emotionalen Aspekten von Arbeit.

¹ Vgl. hierzu den Beitrag von Kevin Liggieri in diesem Heft.

i. Von der Arbeiterkultur- zur Arbeitskulturenforschung

Die Arbeitskulturenforschung entstand in den 1970er-Jahren als volkskundliche Arbeiterforschung / Arbeiterkulturforschung. Diese hatte das Ziel, den Beitrag der <anderen Kultur> unterbürgerlicher Schichten, zurückgehend bis in die Mitte des 19. Jahrhunderts, zur Gesamtkultur zu erforschen und sichtbar zu machen. Inspiriert war dieser Ansatz von der britischen Sozialgeschichte bzw. den Cultural Studies, verbunden z. B. mit den Namen Edward P. Thompson, Raymond Williams oder Stuart Hall, die damals im Fach zunehmend rezipiert wurden. Die Arbeiterkultur geriet damit paradoxerweise zu einem Zeitpunkt in den Fokus der (westdeutschen) Volkskunde, als die Arbeiter, verstanden vor allem als Fabrikarbeiter, durch den einsetzenden Strukturwandel zunehmend <verschwanden>. Vollends sichtbar wurde dieser Prozess mit dem Zusammenbruch des Sozialismus und der damit verbundenen rasanten Deindustrialisierung in Ostdeutschland: Der Arbeiterkulturforschung ging die Arbeiterkultur verloren, auch in theoretischer Hinsicht, denn <linke> Gesellschaftstheorien, auf die sich der Forschungsgegenstand gründen konnte, waren nun desavouiert. Die Arbeitskulturenforschung begann daher, die Arbeit selbst in den Blick zu nehmen, unabhängig davon, ob es sich um ArbeiterInnen oder Angestellte, um Erwerbsarbeit oder andere Arbeitsformen (Familienarbeit, Subsistenzarbeit) handelte. Mit der Emanzipation vom Paradigma der männlichen Berufsarbeit (begrifflich fassbar etwa im <Normalarbeitsverhältnis>) öffnete sich die Forschung zeitgleich für ethnografische Methoden. 1998 beschloss die 1979 gegründete Kommission Arbeiterkultur in der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde ihre Umbenennung in <Arbeitskulturenforschung>. Untersucht wurden nun Unternehmenskulturen, Arbeitsmigration aber auch die Arbeit von Selbstständigen, die Informatisierung der Arbeit und generelle Subjektivierungs-, Entgrenzungs- und Flexibilisierungsprozesse von Arbeit. Die historische Dimensionierung gegenwärtiger Phänomene bleibt ein zentraler Bestandteil der Arbeitskulturenforschung, da jene erst über den Rückbezug auf historische Verlaufsformen analysierbar wer-

den und als temporäre Erscheinungen längerer Entwicklungen verstanden werden müssen.²

2. Entgrenzung, Flexibilisierung und Prekarisierung

Entgrenzung, Flexibilisierung und Prekarisierung sind allgegenwärtige Schlagworte im Zusammenhang mit dem Thema Arbeit, wobei es sich um Gemengelagen handelt, die sich überschneiden, nicht nur die Arbeit betreffen und auf unterschiedlichen Ebenen im Alltag stattfinden. Unter Prekarisierung wird generell die Auflösung bestimmter Standards verstanden (<Normalarbeitsverhältnis> bzw. die sozialversicherungspflichtige Vollzeitanzstellung, welche zumindest für die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts für die männliche Bevölkerung in vielen Ländern des <Globalen Nordens> galt). Vermehrt sind <atypische> Beschäftigungsverhältnisse anzutreffen, insbesondere im Niedriglohnsektor, dessen enorme Ausweitung seit den 2000er-Jahren durch umfassende wirtschaftliche Veränderungen und politische Reformprozesse vorangetrieben und ermöglicht wurde. Nicht immer bedeutet Prekarisierung auch Flexibilisierung (z. B. von Arbeitszeiten) oder Entgrenzung (z. B. von Arbeit und Freizeit); auch werden die Veränderungsprozesse von den Beschäftigten selbst eingefordert (z. B. Gleitzeit, Home-Office). Insbesondere arbeitssoziologische Studien der subjektorientierten Soziologie und die ethnografische Arbeitskulturenforschung haben zu diesen Themen zahlreiche empirische Untersuchungen

² Die zusammenfassende Darstellung folgt eigenen Recherchen und Peter Assion, Bernd Jürgen Warneken: Arbeiterforschung. In: Rolf W. Brednich (Hrsg.): Grundriß der Volkskunde. Einführung in die Forschungsfelder der Europäischen Ethnologie. Berlin 2001, S. 255–289. Die Tagungsbände der 1979 gegründeten Kommission Arbeiterkultur in der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde finden sich (jeweils mit Inhaltsverzeichnis und Einleitung) zusammengefasst unter: <http://www.dgv-arbeitskulturen.de/publikationen>, 1.10.2018. Themenfelder waren etwa Protestkultur, Arbeiterwohnungen, politische Organisation und andere Lebensstil-, Habitus- und weitere soziokulturelle Aspekte der Arbeiterkultur. Zur Umbenennung der Kommission siehe Irene Götz, Andreas Wittel: Ethnographische Arbeitsforschung – zur Einführung. In: Dies. (Hrsg.): Arbeitskulturen im Umbruch. Zur Ethnografie von Arbeit und Organisation. Münster 2000, S. 7–15; Stefan Beck: Ethnographische Arbeits- und Organisationsforschung. Tagungsbericht. In: Zeitschrift für Volkskunde 95, 2, 1999, S. 265–268.

vorgelegt, etwa zur Veränderung der Arbeit von Angestellten in Unternehmen und Behörden, in der Kreativ- und Wissensarbeit.³

Der Wandel der Arbeitswelt lässt sich insgesamt mit dem Konzept des <Postfordismus> (im Gegensatz zum früheren Arbeitsparadigma des <Fordismus>) beschreiben.⁴ An die Stelle von Kontrolle und Zwang, versinnbildlicht im Leitbild der Fließarbeit, tritt bei der zunehmend immateriellen Arbeit die selbstständige Arbeitsorganisation (Subjektivierung von Arbeit, s.u.).⁵ Dass Unternehmen die Arbeit ihrer Angestellten statt per Anweisung über Zielvereinbarungen steuern, ist ein jüngerer Phänomen und deutet auf einen «neuen Geist des Kapitalismus»⁶ hin, auch diskursiv in der Managementliteratur nachweisbar. Begleitet und überhaupt ermöglicht wird dieser neue Geist durch umfassende Technisierungsprozesse, die beispielsweise in der Logistkarbeit enorme Effizienzsteigerungen ermöglicht haben, wodurch standardisierte Arbeit zunehmend unter Druck

³ Z. B. Günter Voß, Hans J. Pongratz (Hrsg.): *Subjektorientierte Soziologie*. Opladen 1997; Manfred Seifert, Irene Götz, Birgit Huber (Hrsg.): *Flexible Biografien? Horizonte und Brüche im Arbeitsleben der Gegenwart*. Frankfurt a. M. 2007; Gerrit Herlyn u.a. (Hrsg.): *Arbeit und Nicht-Arbeit: Entgrenzungen und Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen*. München 2009; Irene Götz u. a. (Hrsg.): *Mobilität und Mobilisierung: Arbeit im soziokulturellen, ökonomischen und politischen Wandel*. Frankfurt a. M. 2010; Gertraud Koch, Bernd Jürgen Warneken (Hrsg.): *Wissensarbeit und Arbeitswissen: Zur Ethnografie des kognitiven Kapitalismus*. Frankfurt a.M. 2012; Manfred Seifert (Hrsg.): *Die mentale Seite der Ökonomie: Gefühl und Empathie im Arbeitsleben*. Dresden 2014.

⁴ Vgl. einführend Irene Götz: Fordismus und Postfordismus als Leitvokabeln gesellschaftlichen Wandels. Zur Begriffsbildung in der sozial- und kulturwissenschaftlichen Arbeitsforschung. In: Irene Götz u.a. (Hrsg.): *Europäische Ethnologie in München. Ein kulturwissenschaftlicher Reader*. Münster 2015, S. 25–52; Manfred Seifert: Arbeitswelten im Wandel: Zur Ethnographie der Arbeitsbedingungen und Arbeitsauffassungen. In: *Rheinisch-Westfälische Zeitschrift für Volkskunde* 49, 2004, S. 57–94.

⁵ Vgl. mit weiteren Nachweisen z.B. Klaus Schönberger: «Ab Montag wird nicht mehr gearbeitet!» Selbstverwertung und Selbstkontrolle im Prozess der Subjektivierung von Arbeit. In: Gunther Hirschfelder, Birgit Huber (Hrsg.): *Die Virtualisierung der Arbeit. Zur Ethnographie neuer Arbeits- und Organisationsformen*. Frankfurt a. M. 2004, S. 239–266; Frank Kleemann, Ingo Matuschek, Günter Voß: Zur Subjektivierung von Arbeit (*Papers des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung*, 99–512). Berlin 1999, [Online](#), 15.10.2018.

⁶ Luc Boltanski, Eve Chiapello: *The New Spirit of Capitalism*. London 2007.

gerät, während komplexe Problemlösungskompetenzen an Bedeutung gewinnen.⁷

3. Wissensarbeit und kognitiver Kapitalismus

Der Bedeutungszuwachs, der Wissen und Kreativität in einer zunehmend informatisierten Arbeitswelt in vielfältigen Formen und in unterschiedlichen Bereichen zukommt, wird aus unterschiedlichen Forschungsrichtungen mit dem Konzept des kognitiven Kapitalismus gefasst.⁸ Mit diesem übergreifenden Begriff werden Prozesse beschrieben, in denen sich die Modalitäten der Arbeitsorganisation, aber grundlegender auch Subjektivierungsformen verändern und Wissen in seinen unterschiedlichen Formen zu einer maßgebenden Ressource wird.⁹ Gertraud Koch und Bernd-Jürgen Warneken formulieren hierzu, dass «in Gesellschaften, die sich selbst in der Transition zu Wissensgesellschaften begreifen, [...] Wissen als wesentliche Ressource [gilt], die Wohlstand, Entwicklung und nachhaltig produktive Arbeit sichern hilft»¹⁰. Wissen ist aus einer kulturanthropologischen Perspektive kein genuin neuer Produktivfaktor, sondern stellt eher einen

⁷ Vgl. zur Flexibilisierung und Prekarisierung von Logistikarbeit z. B. Johannes Müske: Flexibilisierung als Entgrenzung: Technisierungsprozesse und die Veränderung von gewerblicher Arbeit. In: Herlyn u. a.: *Arbeit und Nicht-Arbeit*, S. 51–66; zur kreativen Problemlösungskompetenz vgl. Doris Blutner, Stephan Cramer, Tobias Haertel: Der Mensch in der Logistik: Planer, Operateur und Problemlöser. In: TU Dortmund, Fachgebiet Techniksoziologie (Hrsg.): *Soziologische Arbeitspapiere* 13. Dortmund 2006, [Online](#), 15.10.2018.

⁸ Yann Moulier-Boutang: *Cognitive Capitalism*. London 2012.

⁹ Vgl. einführend Isabell Lorey, Klaus Neundlinger: Kognitiver Kapitalismus. Von der Ökonomie zur Ökonomik des Wissens. Einleitung. In: Dies. (Hrsg.): *Kognitiver Kapitalismus*. Wien 2012, S. 7–55; vgl. für einen Blick auf die Rezeption des Konzeptes in der Empirischen Kulturwissenschaft Stefan Groth: Trends als Forschungsthema? Einordnung, Relevanz und Repräsentativität in der empirisch-kulturwissenschaftlichen Themenbegrenzung. In: Timo Heimerdinger, Marion Näser-Lather (Hrsg.): *Wie kann man nur dazu forschen? Themenpolitik in der Europäischen Ethnologie*. Wien, erscheint 2019.

¹⁰ Gertraud Koch, Bernd-Jürgen Warneken: Wissensarbeit und Arbeitswissen: Zur Ethnografie des kognitiven Kapitalismus. In: Dies.: *Wissensarbeit und Arbeitswissen*, S. 11–26, hier S. 11.

neuen Blick auf Arbeit und Organisationsformen der Arbeit dar. Der prinzipiellen Unbegrenztheit der Ressource Wissen steht ihre doppelte Gebundenheit gegenüber: Wissen wird durch Arbeit erzeugt und bedarf der Trägerschaft durch Menschen (oder Speichermedien). Gebunden ist es durch seinen «prozessualen und praxisbezogenen» Charakter wie auch durch die Tatsache, dass es als «implizit vorhandene Ressource» in vielen Fällen nicht kodifiziert ist.¹¹

Entgegen der These einer starken Kodifizierung von Wissen und einer Entkopplung von Individuen in Debatten um den kognitiven Kapitalismus machen Ansätze der Arbeitskulturenforschung deutlich, dass die soziokulturelle Eingebettetheit von Wissen ein wichtiger Aspekt in der Generierung von und im Umgang mit Wissen bleibt¹². Dies ist auch für die unter dem Stichwort der Arbeit 4.0 diskutierten Entwicklungen ein wesentlicher Punkt, da die Vermittlung sowie der produktive Einsatz von Wissen immer auch kostenintensives Verständigungshandeln erfordern. Der Begriff des «Wissensmanagements» steht exemplarisch für die koordinativen Herausforderungen, die mit der Ressource Wissen einhergehen.¹³ Die Koordination «geteilten und auf mehrere verteilten Wissens»¹⁴ und die «Implizitheit von Koordinations-Wissen»¹⁵ wird dadurch begrenzt, dass die Kooperation über Wissen als Ressource ebenso an Akteure und Körper gebunden ist und praktisches Wissen und Tätigkeitswissen darstellt.¹⁶ Die Annahmen einer «Entkörperlichung» des Wissens ebenso wie

¹¹ Ebd., hier S. 13. Stefan Beck spricht auch vom «Kollektiv-Index» des Wissens, das «an Akteure und deren Körper gebunden ist», Stefan Beck: Anmerkungen zu materiell-diskursiven Umwelten der Wissensarbeit. In: Koch, Warneken: *Wissensarbeit und Arbeitswissen*, S. 27–39, hier S. 27.

¹² Vgl. zur Wissensproduktion in der Volkskunde: Antonia Davidovic u.a. (Hrsg.): *Volkskundliches Wissen. Akteure und Praktiken*. Münster 2009.

¹³ Vgl. Stefan Groth: Situierete Knappheit: Kooperative und normative Dimensionen des Umgangs mit begrenzten Ressourcen. In: Markus Tauschek, Maria Grewe (Hrsg.): *Knappheit, Mangel, Überfluss: Kulturwissenschaftliche Positionen zum Umgang mit begrenzten Ressourcen*. Frankfurt a.M. 2015, S. 57–80.

¹⁴ Beck: Anmerkungen zu materiell-diskursiven Umwelten, hier S. 27.

¹⁵ Koch, Warneken: *Wissensarbeit und Arbeitswissen*, hier S. 12.

¹⁶ Vgl. Stefan Groth, Christian Ritter (Hrsg.): *Zusammen arbeiten. Praktiken der Koordination und Kooperation in kollaborativen Prozessen*. Bielefeld, erscheint 2019.

der Möglichkeit der vollständigen Kodierung von Wissen, die im Zuge von Robotisierung und Digitalisierung thematisiert werden, erscheinen vor diesem Hintergrund problematisch. Ein Aspekt einer kulturwissenschaftlichen Annäherung an Arbeit und Wissen liegt in der Erforschung der soziokulturellen und damit auch normativen Einbettung von Wissenspraxen. Wer Zugang zu welchen Wissensbeständen erhält und mit wem Wissen geteilt wird – dies regulieren Wissensregime. Sie sind damit Teil von Machtprozessen, in denen Informationsasymmetrien zwischen verschiedenen Akteuren bestehen. Methodisch bedeutet dies, dass Wissen und die Praxen des Umgangs damit nicht vollständig durch Befragungen erschließbar sind und dass hier ethnographische Methoden und eine praxistheoretische Perspektive auf die Kooperation um Wissen eine Möglichkeit darstellen, um die darin enthaltenen Verweise auf soziale Ordnungen zu entschlüsseln und die unterschiedlichen Formen von Wissen, die für Arbeit relevant sind – «kodifiziertes, kognitives und inkorporiertes, erfahrungsgesättigtes und situationsflexibles Wissen»¹⁷ – in den Blick nehmen zu können.¹⁸

4. Subjektivierung und Ästhetisierung von Arbeit

Der Umgang mit solch verschiedenen Formen des Wissens und die Notwendigkeit für Arbeitnehmende, diese situativ und reflexiv zum Einsatz zu bringen und zu kombinieren, werden auch mit dem Begriff der Subjektivierung von Arbeit beschrieben. Im Zusammenhang der Entgrenzung und Flexibilisierung von Arbeit, in dem Wissen und damit andere Formen als körperliche Arbeit wichtig werden, bestehen für ArbeiternehmerInnen größere Möglichkeit, sich in ihrer Subjektivität in den Arbeitsprozess einzubringen und zu entfalten. Dem Individuum wird so zum einen ermöglicht, individuellen Präferenzen zu folgen und individuelle Fähigkeiten zu nutzen; zum anderen wird Subjektivierung jedoch auch als Anforderung formuliert, indem der umfassende Einsatz des Selbst in der Arbeit zur zwin-

¹⁷ Koch, Warneken: Wissensarbeit und Arbeitswissen, hier S. 12.

¹⁸ Vgl. auch Jörg Niewöhner, Estrid Sørensen, Stefan Beck: Einleitung. Science and Technology Studies – Wissenschafts- und Technikforschung aus sozial- und kulturanthropologischer Perspektive. In: Dies. (Hrsg.): *Science and Technology Studies. Eine sozialanthropologische Einführung*. Bielefeld 2012, S. 9–48.

genden Voraussetzung wird. Es reicht demnach nicht aus, Arbeitsaufträge <nach Vorschrift> zu erledigen, sondern es gilt, Prozesse der Arbeit selbst zu planen und zu optimieren. Diese Form der Arbeitsorganisation wird eher für Formen der Wissensarbeit als für die Fließarbeit angenommen, findet im Zuge von Subjektivierungsprozessen aber auch Einzug in einfachere Produktionsarbeiten wie z. B. die Montage von Bilderrahmen.¹⁹ Selbstorganisation, Selbstführung und Arbeit am Selbst werden damit zu zentralen Aufgaben von Arbeitskräften.²⁰ Wohlgedacht unterliegen Arbeitsabläufe weiterhin der externen Kontrolle und Bewertung, die jedoch nicht länger nur die Erledigung klar konturierter Aufgaben, sondern die Bewältigung komplexer Aufgabenkonstellationen zum Gegenstand haben. Damit verbunden ist die Ausweitung von differenzierteren Kontrolltechniken und Evaluationsregimen aus dem Managementbereich auch auf andere Arbeitsbereiche. Das Kernproblem von Unternehmen, Arbeitszeit in Arbeitskraft (und damit potenzielle Wertschöpfung) zu transformieren, ist nicht mehr nur Organisationsaufgabe und verlagert sich auf die Beschäftigten, die dafür ihr kulturelles und soziales Kapital inwertsetzen. Der Umgang mit Unsicherheiten und Risiken als ursprüngliches Aufgabenfeld von Betriebsleitung und Management wird über Subjektivierungsprozesse zum Teil auf Arbeitskräfte übertragen, die zudem die an sie gestellten Anforderungen zu einem bestimmten Grad selbst antizipieren müssen.²¹ Die eigene Arbeits-

¹⁹ Irene Götz: Ethnografien der Nähe – Anmerkungen zum methodologischen Potenzial neuerer arbeitsethnografischer Forschungen der Europäischen Ethnologie. In: *Arbeits- und Industriosozologische Studien* 3, 1, 2010, S. 101–117, hier S. 107–109.

²⁰ An dieser Stelle sei angemerkt, dass die tatsächliche Durchsetzung solcher Formen der Arbeitsorganisation durchaus umstritten ist und dass sich vielfach eine diskursive Überbetonung feststellen lässt. Vgl. Paul Thompson, Kendra Briken: Actually Existing Capitalism: Some Digital Delusions. In: Kendra Briken u.a. (Hrsg.): *The New Digital Workplace. How New Technologies Revolutionise Work*. Basingstoke, S. 241–263; vgl. auch Groth: Trends als Forschungsthema. Zur gesellschaftlichen Bedeutung der «Wissensökonomie» vgl. Paul Thompson, Bill Harley: Beneath the Radar? A Critical Realist Analysis of <The Knowledge Economy> and <Shareholder Value> as Competing Discourses. In: *Organization Studies* 33, 10, 2012, S. 1363–1381.

²¹ Vgl. etwa Kleemann, Matuschek, Voß: *Zur Subjektivierung von Arbeit* und Schönberger: «Ab Montag wird nicht mehr gearbeitet!»; die Übertragung von Verantwortung auf Arbeitskräfte reicht unterdessen prinzipiell weiter zurück. So lässt sich am Beispiel der Stahlindustrie um 1900 zeigen, wie der Umgang mit Sicherheitsvorschriften

kraft unternehmerisch zu verwalten, zu kontrollieren und bestmöglich einzusetzen wird zur wichtigen Kompetenz und Ressource.²² Der Soziologe Ulrich Bröckling spricht hier vom «unternehmerischen Selbst»²³, das als Konzept ebenso wie die Figur des «Arbeitskraftunternehmers» von Voß und Pongratz²⁴ in der Arbeitskulturenforschung aufgegriffen worden ist.²⁵

Mit dem Fokus auf Subjektivierung ist eine stärkere Erforschung ästhetischer und kreativer Dimensionen von Arbeit verbunden. Die ursprüngliche Bindung von Kreativität an bestimmte Gruppen einer «creative class»²⁶ weitet sich im weiteren Verlauf auf andere Bereiche der Arbeitswelt aus und resultiert zunehmend in der Anforderung, kreativ zu sein, Neues zu schaffen und Formen der Arbeit sowie Organisationsstrukturen schöpferisch zu optimieren, was von Andreas Reckwitz als «Kreativitätsdispositiv» verstanden wird.²⁷ Die Aufforderung zur Kreativität zieht sich durch alle Berufsfelder und materialisiert sich in den «modernen» Büro- und

zwar betrieblich vorgegeben wird, aber zu großen Teilen als Eigenverantwortung von Arbeiterinnen konzipiert wird, vgl. Stefan Groth: «Kein sichereres Mittel existiert zur Abwehr von allem Lumpengesindel»: Zur Entwicklung von Sicherheits- und Kontrollkonstellationen um 1900. In: Alexandra Schwell, Katharina Eisch-Angus (Hrsg.): Der Alltag der (Un)Sicherheit. Kulturwissenschaftlich-ethnographische Perspektiven auf die Sicherheitsgesellschaft. * Berlin 2018, S. 36–63.

²² Vgl. den Beitrag von Christoph Büttner in diesem Heft.

²³ Ulrich Bröckling: *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt a. M. 2007.

²⁴ Günter G. Voß, Hans J. Pongratz: Der Arbeitskraftunternehmer. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50, 1, 1998, S. 131–158.

²⁵ Vgl. etwa Stefan Groth: Zwischen Ermöglichung und Begrenzung: Zur subjektiven Plausibilisierung des Mittelmaßes als normative Orientierung. In: Karl Braun, Johannes Moser, Christian Schönholz (Hrsg.): *Wirtschaften. Kulturwissenschaftliche Perspektiven*. Marburg, erscheint 2019; Katrin Amelang: 3, 2, 1 ... selbstständig? Inkonsistente Autonomien in Arbeits- und Lebensentwürfen mit eBay. In: *kommunikation @ gesellschaft* 7, 2006, 1–21; Martina Roethl: «Wir müssen immer versuchen, der Vermieterin die Arbeit zu erleichtern». Subjektivierungsprozesse, Arbeit, touristische Dienstleistungs-Praktiken. Das Beispiel Privatvermietung Tirol. In: Seifert: *Die mentale Seite der Ökonomie*, S. 91–107.

²⁶ Richard Florida: *The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure and Everyday Life*. New York 2002.

²⁷ Andreas Reckwitz: *Die Erfindung der Kreativität*. Frankfurt a. M. 2012.

Co-Working-Einrichtungen, die kreative Momente begünstigen sollen.²⁸ In den in Diskussionen über Arbeit 4.0 referenzierten Transformationen von Arbeit und Ökonomie ist dieser Zwang zur Kreativität ein wichtiges Element, da erfolgreiche Anpassungsleistungen als Voraussetzung für die Bewältigung gegenwärtiger Herausforderungen gerahmt werden. Dabei sind nicht nur die formale und organisatorische Gestaltung von Arbeit angesprochen, sondern im Sinne einer «Ästhetisierung von Arbeit» auch affektive und ästhetische Momente von Arbeit.²⁹

5. Ausblick und Fazit: Gender, Technik, Arbeit und Nicht-Arbeit

Kennzeichen subjektiver Arbeit im Post-Fordismus ist demzufolge die Inwertsetzung der gesamten Person und aller verfügbaren Ressourcen für die Arbeit.³⁰ Jüngere Forschungen zu Arbeit, informiert durch die Genderforschung, bestätigen diesen Befund grundlegend und geben darüber hinaus auch wichtige Impulse für die Erweiterung des Forschungsfeldes.³¹ Zum einen wenden sie sich auch als «nicht-kreativ» konnotierten Service-

²⁸ Vgl. z. B. die Beiträge in: Ove Sutter, Valeska Flor (Hrsg.): *Ästhetisierung der Arbeit. Kulturanalysen des kognitiven Kapitalismus*. Münster 2017.

²⁹ Z.B. «sinnlich und emotional intensive Erfahrungen und Wahrnehmung», «ästhetisches Wissen» und «Fähigkeiten der Selbst-Präsentation» sowie das «Selbstverhältnis der Arbeitenden», vgl. Ove Sutter, Valeska Flor, Klaus Schönberger: *Ästhetisierung der Arbeit. Eine Einleitung und ein Plädoyer für die Überwindung der Dichotomisierung von <Sozialkritik> und <Künstlerkritik>*. In: Sutter, Flor: *Ästhetisierung*, S. 7–29, hier S. 11. Vgl. hierzu ebenso den Beitrag von Beate Ochsner und Harald Waldrich in diesem Heft.

³⁰ Es wäre allerdings zu fragen, ob diese sozial- und kulturwissenschaftliche Analyse nicht ihrerseits dem Narrativ einer allgemeinen Kommodifizierung und Mobilisierung aller Ressourcen aufsitzt, welches die spätkapitalistische Kulturkritik erfasst hat – empirisch lassen sich jedenfalls auch gegenläufige Tendenzen ausmachen, etwa Teilzeitarbeit und ein stärkerer Fokus auf die «Work-Life-Balance», was auch immer darunter individuell verstanden wird.

³¹ Hier deutet sich ein neuer Themenschwerpunkt an, der bereits zu einigen Überblicksbänden und Dissertationen geführt hat, vgl. die Beiträge in: Gertraud Koch, Stefanie Everke Buchanan (Hrsg.): *Pathways to Empathy. New Studies on Commodification, Emotional Labor, and Time Binds*. Frankfurt a. M. 2013; Seifert: *Die mentale Seite der Ökonomie*.

Tätigkeiten zu, etwa von FriseurInnen, Messehostessen oder PflegearbeiterInnen. Diese Dienstleistungen erfordern ein hohes Maß an professionalisierter <emotionaler Arbeit> und damit ebenfalls den Einsatz vielfältiger <soft skills>, Fähigkeiten, die eher Frauen zugeschrieben werden. Sie üben diese Arbeiten weit öfter aus als Männer; gleichzeitig ist das Einkommen niedriger als in der als männlich konnotierten Industriearbeit. Ein weiteres Themenfeld ist die Arbeitsmigration, denn ein großer Teil der Pflege im privaten Bereich wird von osteuropäischen Frauen geleistet. Zum anderen lenkt die genderinformierte Debatte den Blick auf das Thema der <Nicht-Arbeit> – Themen einer kulturwissenschaftlichen Arbeitsforschung sind verstärkt auch Reproduktionsarbeit im Haushalt und für die Familie und nicht zuletzt Subsistenzarbeit in der Erwerbslosigkeit, die ja nicht immer auch Arbeitslosigkeit bedeutet. Hier trägt die empirische Erforschung der Arbeit, nicht nur in der kulturwissenschaftlichen, sondern auch in der soziologischen Arbeitsforschung, zur gesellschaftlichen Debatte rund um die Arbeit bei, schärft den Blick für kulturelle Komplexitäten abseits hegemonialer Diskurse zur Arbeit, die eben nicht nur als Vollzeiterwerbsarbeit zu verstehen ist. Weiter einzugehen wäre auf die Frage der Technik – was sich in der (medialen) Alltagswahrnehmung oft als unsteuerbarer <technischer Fortschritt> darstellt, zeigt sich bei genauerem Hinsehen vielmehr als <Ermöglichungspotenzial> von Technik, deren Design und Einsatzmöglichkeiten von bestimmten AkteurInnen und Interessen beeinflusst werden.³²

Mit der Chiffre der Arbeit 4.0 wird die <Arbeit von morgen> politisch bearbeitbar, hochgradig anschlussfähig medialisiert und dadurch auch Thema für Wissenschaft und technologische Prozesse. Als Versprechen und Befürchtung ist Arbeit 4.0 in den Lebenswelten von Akteuren direkt verankert. Die Breite der referenzierten Aspekte betrifft prinzipiell Jeden und Jede, und alle sind direkt angesprochen. Die Transformationen, die

³² Klaus Schönberger: *Technisierungsprozesse, Techniknutzung und der Wandel der Erwerbsarbeit. Anmerkungen zur Integration von kulturwissenschaftlicher Arbeitskulturen- und Technikforschung* (unpubl. Manuskript, online über academia.edu), 2009; die feministische Debatte zu Technik und Geschlecht (in der es vor allem auch um Arbeit geht) reicht freilich weiter zurück, vgl. etwa Judy Wajcman: *Feminism Confronts Technology*. Cambridge 1991.

imaginiert werden, erscheinen als so durchdringend und fundamental, dass Abgrenzungsstrategien nicht länger greifen. Im Rahmen der vierten «industriellen Revolution» geht es um «Arbeitsformen und Arbeitsverhältnisse [...] nicht nur im industriellen Sektor, sondern in der gesamten Arbeitswelt.»³³ Zu sagen: «Das betrifft mich nicht, damit möchte ich nichts zu tun haben» ist in dem Moment, in dem Produktion und Konsumption materieller und immaterieller Güter und Services ebenso wie die alltägliche Lebensführung und sozialstaatliche Rahmenbedingungen betroffen sind, nicht länger möglich. Unterdessen scheint das Neue an der Arbeit 4.0 nicht unbedingt neu zu sein, sondern insbesondere in der prognostizierten Intensität und Breite der Entwicklung zu liegen.³⁴ Als politische Strategie oder als Marketing leuchtet die zentrale Setzung von Arbeit 4.0 als neues Phänomen im politischen und medialen Diskurs ein, vermag sie doch Policies zu legitimieren, Fördergelder zu verteilen und Anreize zu setzen. Viele der aktuell diskutierten Elemente sind in der Erforschung von Arbeitswelten längst Thema und reichen in ihren Grundkonfigurationen historisch teils weit zurück. Perspektivisch ließe sich ein Anschluss an den derzeitigen «Hype» um Arbeit 4.0 daher als Reflexion über mögliche positive wie negative Auswirkungen dieser Entwicklungen gestalten. Über den Blick auf historische und gegenwärtige Realisierungen einiger wichtiger Elemente in diesem Zusammenhang werden diese nicht aus ihren historischen Verlaufsformen gelöst und eine Verdopplung diskursiver Zuschreibungen an das Thema wird vermieden.

³³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): *Weißbuch Arbeiten 4.0. Arbeit weiter denken*. Berlin 2017, <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a883-weissbuch.html>, 1.10.2018.

³⁴ Dazu gehören etwa die Annahmen, dass Arbeit in bestimmten Jobs immer dichter organisiert (bspw. in der Logistik) wird und immer mehr Berufe von der Digitalisierung betroffen sein werden – auch eher standardisierte Bürotätigkeiten wie Buchhaltung oder Einkauf.