

Brigitte Hausinger

ENTGRENZUNG VON ARBEIT UND LEBEN – ZUM WANDEL DER BEZIEHUNG VON ERWERBSTÄTIGKEIT UND PRIVATSPHÄRE IM ALLTAG

EIN INTERVIEW MIT PROF. DR. G. GÜNTER VOß

Dr. G. Günter Voß ist Professor für Industrie- und Techniksoziologie an der Technischen Universität Chemnitz. Mit seiner Kollegin Prof. Dr. Karin Gottschall, Universität Bremen, hat er einen Sammelband mit vielen interessanten Beiträgen zur Entgrenzung von Arbeit und Leben veröffentlicht.

Brigitte Hausinger: Herr Voß, das Themenfeld Ihrer Schriftenreihe zur subjekt-orientierten Soziologie ist die gesellschaftliche Arbeit und deren Wandel. Der soziale und individuelle Zusammenhang von erwerbsförmiger „Arbeit“ und privatem „Leben“ ist dabei von besonderer Wichtigkeit. In Ihrem neuen Buch haben Sie den Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag dargestellt. Was sind für Sie die zentralen Merkmale, die diesen Wandel charakterisieren und warum hat das Thema aus Ihrer Sicht so eine Relevanz erhalten?

Günter Voß: Zuerst ist es mir wichtig an den Begriff Entgrenzung zu erinnern, um an Nick Kratzer und das Interview in der DGSv aktuell 4.2004 anzuschließen. Mit dem Ausdruck Entgrenzung von Arbeit, mit dem zur Zeit einige Wissenschaftler

operieren, wird der Strukturwandel der Arbeitswelt beschrieben und zum Teil auch erklärt. Entgrenzung kann als breite Entwicklung gesehen werden, die viele Aspekte berührt. Bisher als normal und für dauerhaft gehaltene Strukturen in der Arbeitswelt werden nun zunehmend verflüssigt oder gar aufgelöst. Struktur ist ein anderer Begriff für Grenze und umgekehrt. Die Entgrenzungen der Arbeitszeiten durch Flexibilisierung und damit oft des Verhältnisses von Arbeitszeit und Freizeit, oder die Entgrenzung der räumlichen Trennung dieser Sphären sind zentrale Momente der Veränderungen, wie Nick Kratzer und Dieter Sauer in diesem Band ausführen.

Erst wurden die Sphären historisch getrennt und jetzt werden solche Strukturen, also z. B. die Trennung von Arbeit und Leben, tendenziell wieder aufgelöst. Das geschieht aber nicht nur im zeitlichen und räumlichen Verhältnis von Arbeit und Leben, sondern in vielen Bereichen und Dimensionen.

Brigitte Hausinger: Was meinen Sie mit Dimensionen?

Günter Voß: Der Verweis auf Dimension ist mir sehr wichtig, weil man damit die unterschiedlichen Aspekte der Entgrenzung genauer erfassen kann. Die Arbeitswelt entgrenzt sich nicht nur räumlich und zeitlich, sondern auch funktional und sogar emotional. Wenn sich die Sphäre von

Arbeit und Leben vermischt, dann ist z. B. nicht mehr eindeutig klar, dass Arbeit die Sphäre nüchternen Emotionen ist und die

sozialen Emotionen nur zuhause ihren Platz haben. Es ist ein emotionales Problem, ob ich mich in der Arbeit zuhause fühle oder zuhause auf Arbeit fühle. Für Teleheimarbeiterinnen z. B. ist oft schwierig zu unterscheiden, wenn sie am Laptop sitzen, ob sie jetzt nüchterne berufsmäßige Gefühle haben oder doch

eher familiäre, wenn das Kind an die Tür klopft und ein Bedürfnis äußert. Sie müssen daher auch lernen, mit ihren Gefühlen sehr flexibel zu operieren. Solche Probleme treten jetzt an vielen Stellen auf, weil Arbeitnehmer zwar nicht überall, aber doch immer öfter auch zuhause arbeiten.

Brigitte Hausinger: Umgekehrt kann das Phänomen in der New Economy beobachtet werden. Dort drang das Leben mehr in die Arbeit ein.

Günter Voß: Das ist ausführlich beschrieben worden. Die New Economy ist zwar aus der Mode gekommen, aber nicht verschwunden. Es ist bekannt, dass die Berufstätigen dort oft versuchen, intensiv in der Arbeit zu leben und Gefühle daher nicht sauber zu trennen sind. Aber auch die Gender-Dimension ist bei dem Wandel des Verhältnisses von Arbeit und Leben oft nicht mehr so eindeutig wie früher und zwar in vielerlei Hinsicht. Das heißt, dass

DIE ARBEIT
ENTGRENZT SICH
AUCH FUNKTIONAL
UND SOGAR
EMOTIONAL

Dinge, die bisher strukturiert und dadurch oft abgetrennt waren (etwa die Trennung von männlichen und weiblichen Funktionen), in Bewegung geraten. Man könnte auch Flexibilisierung dazu sagen, aber dies bezieht man meist nur auf die Arbeitszeit. Die Entwicklung ist jedoch viel breiter und universeller; und eine Besonderheit ist die Verschiebung von Arbeit und Leben. Bedingt durch flexible Arbeitszeiten, neue Heimarbeit, zunehmende Mobilarbeit und Scheinselbständigkeit ist dort nichts mehr so eindeutig zu trennen – mit eigenartigen Konsequenzen.

Brigitte Hausinger: An welche Konsequenzen denken Sie?

Günter Voß: Es entstehen für die Betroffenen einerseits Chancen, bestimmte Dinge besser miteinander zu verknüpfen, vielleicht sogar Arbeit und Leben ganzheitlicher zu verbinden, was man früher häufig gefordert hat. Andererseits merkt man, dass genau dies aber auch ein Problem ist. Die Trennung von Arbeit und Leben war nicht nur ein Moment von Entfremdung, sondern die hat auch geschützt. Es wurde verhindert, dass die Arbeit überall ins Leben eindrang oder Momente des Lebens die Arbeit belasteten. Man konnte sich in der Arbeit auf die Arbeit konzentrieren, woraus ein erheblicher Produktivitätsgewinn entstand. In der Arbeit wurde effizient gearbeitet, in der Freizeit konnte man sich entspannt erholen. Jetzt verfließt dies und es ist nicht mehr klar, wann die Arbeit aufhört und das Leben beginnt. Daraus entstehen ganz neuartige Belastungen – die Frauen mit Kindern übrigens gut bekannt sind. Sie konnten immer schon nur schwer ihr „Leben“ abschneiden, wenn sie im Betrieb waren. Dies wird nun aber ein Problem für viele und es wird zu einer neuen Aufgabe der Betroffenen, schützende Grenzen herzustellen.

Brigitte Hausinger: Könnten Sie dieses Problem konkretisieren?

Günter Voß: Also ich persönlich weiß beispielsweise fast nie, wann meine Arbeit wirklich aufhört. Schnell werden meine

Arbeitszeiten uferlos und ich habe große Mühe, mir Freizeit zu nehmen. Wenn ich etwa sonntags arbeite, weil etwas fertig werden muss, entscheide ich manchmal, dass mein Sonntag dann der Montag ist, was aber schwierig ist, da meine Frau am Montag eben keinen Sonntag hat. Und was ist das dann für ein Sonntag? Ich habe gemerkt, ich brauche unbedingt einen freien Tag – und wie mache ich das jetzt?

Ich habe mich entschieden, dass der gesellschaftliche Sonntag auch möglichst wieder mein Sonntag sein soll, mein freier Tag. Aber das ist nicht mehr der alte Sonntag, sondern nun ist es meine Entscheidung, dass es wieder mein Sonntag ist. Ich muss ihn für mich neu definieren und ich beobachte mit Erstaunen, dass ich ihn schärfer einhalte wie früher. Das heißt, ich muss lernen, mir Grenzen zu setzen. Und jeder, der viel unterwegs ist, weiß, was das bedeutet. Die Grenzen, die vorher gesellschaftlich gesetzt waren, z. B. rechtlich, lösen sich auf, werden flexibel. Die Betroffenen müssen in der Folge lernen, sich neue Strukturen zu geben – was kompliziert ist, weil man sich nämlich gegen die Anforderungen des Betriebes wie auch des Familienlebens durchsetzen muss.

Das ist die Generaltendenz mit all ihren Dimensionen: zeitlich, räumlich, emotional, sozial, sachlich oder sinnhaft. Jeder muss für sich vieles neu definieren und auf einmal wird das ganze Feld von Arbeit und Leben zu einer anspruchsvollen neuen Aufgabe. Arbeit und Leben wird eigenartig vermischt und damit zu einer Arbeit eigener Art. Selbständige, Führungskräfte, freischaffende Künstler waren davon schon immer betroffen, nun zieht dies aber in viele Berufsfelder ein; mittelfristig wird kaum eine Gruppe davon ausgenommen bleiben.

Brigitte Hausinger: Was ist mit dieser anspruchsvollen Aufgabe für Sie verknüpft?

Günter Voß: Arbeiten und Leben wird

anstrengender, schwieriger, anforderungsreicher und das heißt, manche bekommen es gut hin und haben Vorteile davon, andere schaffen es nicht – aus unterschiedlichen Gründen, weil sie die Kompetenzen dafür nicht haben, ihre Lebenslage das nicht erlaubt usw. Personen mit mehreren Kindern oder Alleinerziehende sind dabei wieder einmal auf besondere Weise betroffen. Es gibt dadurch

neue soziale Ungleichheiten entlang des Problems, wie man sein Leben auf die Reihe bekommt.

Hinzu kommt, dass die Ambivalenzen zunehmen. Viele der Entwicklungen sind positiv (keiner will beispielsweise zur Stechuhr zurück) und gleichzeitig merkt man, dass die Stechuhr auch geschützt hat; da wusste man, wie

lange man gearbeitet hat und wann Dienstschluss war, und der Betrieb wusste es auch.

Brigitte Hausinger: In der Beratung wird diese Ambivalenz auch sichtbar. Für viele ist es angenehm, dass man sich in der Arbeit mehr frei einteilen kann und gleichzeitig ist es enorm anstrengend, dass man es selber hoch reflektiert machen muss.

Günter Voß: Ja, die Gewissheiten verschwinden und man muss ständig an alles denken. Diese Widersprüche ziehen in alle Sphären ein und viele fühlen zusehends, dass sie innerlich zerrissen sind. Selbständigkeit und Freiheit sind angenehm, bedeuten aber zugleich die ständige Belastung, sich nicht zurücklehnen zu können, nicht sagen zu können: jetzt ist Freizeit. Man hat ständig ein schlechtes Gewissen, weil es ist ja die eigene Entscheidung war, was heißt, man hätte es auch anders machen können.

Es gibt Soziologen, die sich regelrecht auf diese Ambivalenzen spezialisieren und oft auch sozialtherapeutisch überlegen, wie man mit Arbeitskräften arbeiten kann, damit sie solche Ambivalenzen bewältigen. Es entstand beispielsweise eine Initi-

Brigitte Hausinger

ARBEITSKRAFTUNTERNEHMER – TYPISCH ARBEITSKRAFTUNTERNEHMER?

EIN INTERVIEW MIT PROF. DR. GÜNTER VOß

Prof. Dr. G. Günter Voß
(TU Chemnitz) und Dr. Hans
J. Pongratz (TU München) sind
vor einigen Jahren auf das
interessante Phänomen des
„Arbeitskraftunternehmers“
gestoßen, dass ein großes Echo
in den Fachdiskussionen fand.
Mittlerweile haben sie zwei Bücher
herausgegeben: „Arbeitskraft-
unternehmer – Erwerbsorien-
tierungen in entgrenzten Arbeits-
formen“ und „Typisch Arbeits-
kraftunternehmer? – Befunde der
empirischen Arbeitsforschung.“
Beide Forschungsarbeiten sind
von der Hans Böckler Stiftung
unterstützt worden.

Brigitte Hausinger: Herr Voß, wie haben Sie das Phänomen des Arbeitskraftunternehmer entdeckt?

Günter Voß: Es liegt nun schon einige Jahre zurück, als Hans Pongratz und ich zusammensaßen und darüber sprachen: Was passiert gerade in der Arbeitswelt? Wir beobachteten schon seit einiger Zeit die sich ausbreitende Arbeitszeitflexibilisierung und sahen, dass diese Entwicklung eine Fülle von Auswirkungen auf die Betroffenen hatte. Unabhängig davon, welche Betriebe oder Abteilungen wir besuchten, erfuhren wir, dass alles viel anstrengender wird. Wir fragten uns, was steckt hinter dieser zunehmenden neuen Belastung? Was ist es, was neue Formen der Arbeitsorganisation so schwierig für viele Betroffene macht? Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten allein kann dies noch nicht bedingen. Schrittweise erkannten wir, dass das Anstrengende die Veränderung eines ganz bestimmten Moments war: die zunehmenden Anforderungen an eine „Selbstorganisation“ in der Arbeit.

Brigitte Hausinger: Was ist unter der Selbstorganisation zu verstehen? Bezeichnet es das, was Sie heute die „Subjektivierung“ der Arbeitskraft als Produktivkraftentwicklung bezeichnen?

Günter Voß: Ja. Wir hatten die Idee, dass sich nicht nur die betrieblichen Struk-

turen verändern, sondern dass sich der Charakter von Arbeitskraft wandelt. Moderne Arbeitskräfte sind diejenigen, die eine hoch entwickelte Selbstorganisation beherrschen müssen. Daraus entstand die bewusst von uns zugespitzte These, dass wir derzeit den Übergang zu einem neuen Leittypus von Arbeitskraft in unserer Gesellschaft erleben. Bisher herrschte der klassische Typus einer Arbeitskraft vor, den man mit dem arbeitsrechtlich üblichen Begriff als „Arbeitnehmer“ bezeichnen kann.

Er ist derjenige, der dazu ausgebildet ist, in vorgegebenen Strukturen weisungsabhängig und

in zeitlich und räumlich festgelegten Strukturen zu funktionieren, der arbeits- und sozialrechtlich hoch geschützt sowie gewerkschaftlich vertreten wird. Dieses Modell hat uns 50, 60 Jahre mit großen Erfolg begleitet – seit dem Zweiten Weltkrieg spätestens auch in Deutschland – bis in die 80er Jahre hinein. Dieser Typus dominiert im Prinzip, zumindest äußerlich formal, auch derzeit noch den größten Teil der Arbeitswelt.

Aber jetzt mehren sich die Anzeichen, dass ein neuer Typus zusehends wichtiger wird, der langfristig den gewohnten Arbeitnehmer ablösen könnte – wir nennen ihn den „Arbeitskraftunternehmer“. Das ist ein Typ von Arbeitskraft, dessen zentrale Anforderung vor allem darin besteht, Kompetenzen zur eigengesteuerten Gestaltung nicht nur seiner Arbeit im Betrieb, sondern seiner gesamten Berufssituation

MODERNE

ARBEITSKRÄFTE

MÜSSEN EINE HOCH

ENTWICKELTE

SELBSTORGANISATION

BEHERRSCHEN

zu haben. Wir haben dies in Bezug auf drei Dimensionen herausgearbeitet und zu diesen jeweils eine These ausformuliert.

Brigitte Hausinger: Könnten Sie diese Dimensionen und Thesen zum „Arbeitskraftunternehmer“ für uns kurz beschreiben?

Günter Voß: Dieser neue Arbeitstypus muss – wie gesagt – als erstes in der Lage sein, seine Arbeit vor Ort im Betrieb wesentlich mehr als der alte Typus selbst zu organisieren. Wir nennen das „Selbst-Kontrolle“. Kontrolle meint hier nicht nur die Nach-Kontrolle, sondern es bezieht sich auf den englischen Ausdruck „to control“ und meint steuern und kontrollieren. Dies müssen moderne Arbeitskräfte substantiell mehr als bisher selber betreiben und als Fähigkeit beherrschen. Sogar ein Arbeiter am Band kann heute oft nicht mehr darauf hoffen, dass ihm in jedem Detail gesagt wird, was er zu tun hat, sondern es wird von ihm erwartet, dass er überlegt, was zu tun ist. Er muss die Kompetenz haben, flexibel auch ohne ununterbrochene direkte Anweisungen reagieren zu können.

Brigitte Hausinger: Was ist Ihre zweite Dimension und These?

Günter Voß: Die zweite These lautet, dass Arbeitskräfte sich heute wesentlich mehr als bisher ökonomisch verhalten müssen. Das bedeutet nicht nur, dass sie mit den Kosten effizient im Betrieb umgehen sollen – und z.B., wie oft formuliert, unternehmerisch Denken und Handeln sollen – sondern dass sie mit sich selbst als Arbeitskraft ökonomisch umgehen müssen. Sie erleben sich jetzt als jemand, der ein Produkt verkauft, nämlich die be-

rühmte „Ware Arbeitskraft“ (Karl Marx). Mit dem Umstand die eigene Arbeitskraft verkaufen zu müssen, sind die Arbeitskräfte jedoch nicht nur zunehmend auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert, sondern immer mehr auch in den Betrieben. Man muss auch dort ein Bewusstsein davon haben, dass man eine Leistung verkauft und man muss sich darum kümmern, dass diese Leistung auch gekauft und gebraucht wird – und nicht zuletzt, dass sie eine hohe Qualität hat. Wer wartet, bis

man ihn fragt und dann gesagt bekommt was jeweils zu tun ist, der hat verloren. Man muss sich mit seinen Fähigkeiten kontinuierlich anbieten und vermarkten – und seine Fähigkeiten kontinuierlich ausbauen. Das ist eine Anforderung, die weithin zunimmt. Wer einfach nur da, ordentlich und flei-

Big ist, wird heutzutage nicht mehr ernst genommen. Wir nennen diese Dimension Selbst-Ökonomisierung.

Brigitte Hausinger: Und wie lautet Ihre dritte Dimension und These?

Günter Voß: Die dritte Dimension betrifft das gesamte Leben der Menschen. Wer mehr als bisher seine Arbeit selbst organisieren und sich aktiv als Produkt vermarkten muss, der ist auch gezwungen, sein ganzes Leben mehr in die Hand zu nehmen und rational zu organisieren. Das bezeichnen wir die zunehmende Selbst-Rationalisierung des Lebens. Diesen Aspekt thematisierte bereits der soziologische Klassiker Max Weber.

Brigitte Hausinger: Ja, Max Weber hat bereits davon gesprochen, dass das Leben in der Moderne zunehmend rationalisiert wird.

Günter Voß: Wir sagen, was Max

Weber beschrieben hat, kommt derzeit erst bei uns richtig an. Das gesamte Leben muss durchrationalisiert werden. Wir spitzen dies zu der Aussage zu: Dass zunehmend das gesamte Leben wie ein kleiner Betrieb effizient organisiert werden muss. Max Weber hat schon in der 30er Jahren davon gesprochen, dass das Leben bestimmter Eliten fast ein „Geschäftsbetrieb“ sei. Heutzutage müssen viele Erwerbstätige ihr Leben in diesem Sinne wie einen Betrieb zeitlich genaustens durchplanen, sich überlegen was man will, wie man sich entwickelt und vermarktet etc. Und das betrifft eben nicht nur die betriebliche Sphäre, sondern das Leben insgesamt, deshalb sprechen wir von einer „Verbetrieblichung der Lebensführung“. Das Leben wird nicht nur immer mehr zu einer Arbeit, sondern diese „Arbeit des Lebens“ muss man jetzt betriebsförmig organisieren. Ich selber werde damit zu einem Betriebsführer meiner selbst oder eben zum „Unternehmer meiner selbst“.

Brigitte Hausinger: Wie weit sind diese Dimensionen in der Arbeitsgesellschaft verbreitet?

Günter Voß: Was wir so zugespitzt beschreiben, ist ein theoretisches Konstrukt. In Reinform wie ich es geschildert habe, betrifft es nur einige bestimmte Gruppen. Aber das sind nicht wenige und vor allem, es sind wichtige Gruppen: All die Selbständigen, die inzwischen immer mehr werden. Weiterhin sind es diejenigen, die in sehr offener Form Führungs- und Fachfunktionen in Betrieben übernehmen und keine festen Strukturen mehr haben oder Berufstätige im Bereich der New Economy und der Kulturindustrie. In all diesen (und manch anderen) Branchen findet man regelrechte Idealtypen des Arbeitskraftunternehmers. Viel interessanter ist jedoch die Tatsache, dass die oben genannten Elemente in fast alle Sphären der Arbeitswelt einziehen. Eine selbstorganisierte Arbeit ist in fast keinem Bereich der Arbeitswelt mehr wegzudenken. Die Tätigen akzeptieren dies und erleben es auch als einen Moment von Be-

reicherung, obwohl sie die Belastungen sehen. Die Anforderung ökonomisch mit sich umzugehen, gestaltet sich jedoch hingegen (wie eine Untersuchung von uns gezeigt hat) für viele als schwierig. Die notwendige Selbstvermarktung, die jetzt auch den mittleren Angestellten und den qualifizierten Facharbeiter betrifft, ist nicht jedem bewusst oder es gibt regelrechten Widerstand dagegen. Nicht wenige lehnen die zunehmende Selbstvermarktung ab, aber gleichzeitig ist die Anforderung ganz offensichtlich. Für diese Gruppen wird die skizzierte Veränderung, so befürchten wir, ein Problem werden.

Brigitte Hausinger: Können Sie die Problematik näher erläutern?

Günter Voß: Ein Problem ist sich klar zu machen, dass es eben nicht mehr ausreicht, im Betrieb ordentlich und fleißig anwesend zu sein und auf Anweisungen zu warten, sondern die neue Anforderung besteht, wie gesagt, darin, sich permanent als qualifizierter Mitarbeiter aktiv anzubieten. Zudem müssen immer mehr Gruppen damit rechnen, dass man über kurz oder lang den Betrieb oder den Arbeitsbereich wechseln muss, was gerade Facharbeitern und einfachen Angestellten, wie es scheint, oft schwer fällt. Dies ist verständlich, aber auch sie brauchen ein Bewusstsein davon, das sie heute eigentlich nur

noch Arbeitnehmer auf Zeit sind. Wenn Sie dies nicht sehen, laufen sie in die Falle der immer häufigeren Betriebsschließungen oder Kündigungswellen. Man will abgesichert sein, was ein legitimes Bedürfnis ist; man gibt sich dabei aber auch der Illusion hin, man selber werde von den Veränderungen schon nicht betroffen werden – was nur noch für wenige Gruppen zutrifft. Die Perspektive Betriebswechsel, Berufswechsel, permanente Weiterqualifizierung ist für Arbeiter und einfache Angestellte immer noch sehr schwer zu akzeptieren, aber gerade sie bräuchten genau dieses Bewusstsein dringend, um auch unter diesen neuen Bedingungen beruflich überleben zu können.

Brigitte Hausinger: Was mich noch sehr interessiert, ist die Frage wie es mit Ihren Forschungen zum Arbeitskraftunternehmer weitergeht?

Günter Voß: Die These des Arbeitskraftunternehmer ist vor einigen Jahren als theoretische These entstanden. Es war nicht abzusehen, welchen Erfolg sie haben wird. Wir sind selber sehr erstaunt, dass die These bis heute so viel Resonanz auslöst. Etliche Forschungen, keineswegs immer systematisch geplant, haben sich inzwischen mehr oder weniger an unsere These angelehnt. Wir selber haben eine

kleinere Untersuchung mit Fallstudien zu unserer These in ausgewählten Bereichen durchgeführt. Aber es gibt inzwischen vielfältige darüber hinausgehende Arbeiten; einige davon kommen in einem aktuellen Buch von uns zu Wort. Erst vor ein paar Tagen habe ich eine Untersuchung über Arbeitskraftunternehmer im Pflegebereich bekommen. Die Privatisierung der Pflege und das Entstehen der kleinen Pflegeunternehmen ist, so zeigt sich dort, eine absolute Domäne dafür.

Herr Pongratz und ich haben, zumindest in absehbarer Zeit keine weitere Forschung unmittelbar zum Arbeitskraftunternehmer vor. Ich selber frage inzwischen nach dem Zusammenhang der Entwicklung zum Arbeitskraftunternehmer mit Veränderungen im Konsumbereich; dazu erscheint demnächst ein Buch unter dem Titel „Der arbeitende Kunde“.

Brigitte Hausinger: Herr Voß, herzlichen Dank für das aufschlussreiche Gespräch. Der Arbeitskraftunternehmer hat ja bereits auf differente Weise Eingang in die Supervision gefunden und wir werden bestimmt unser Gespräch darüber fortführen.

ANZ 2

ative bei IBM – auch vom Betrieb mitgetragen – bei der Arbeitskräfte lernen sollten, diese Ambivalenzen überhaupt zu spüren und sich dann bewusst Grenzen zu setzen. Dies erfordert eine hohe Reflexivität, die so erst mal nicht jedem gegeben ist. Ich glaube, Beratung oder Supervision hat hier ein großes Aufgabenfeld. Weitere Konsequenzen sind Ausbrenneffekte, emotionale Überlastung etc.

Dies ist übrigens eine Entwicklung, die man durchgängig beobachten kann: etwa bei den bald grenzenlosen Einkaufszeiten; d. h. die Gesellschaft nimmt insgesamt solche Züge an. Die sozialpolitische Deregulierung folgt beispielsweise dem gleichen Muster und hat ähnliche Effekte, z. B. als Überlastungen. Zu dieser Diagnose kommen nicht nur wir, z. B. hat Richard Sennett für die USA sehr Ähnliches festgestellt.

Brigitte Hausinger: Welche Umgangsweisen mit den genannten Phänomenen beobachten Sie?

Günter Voß: Auch die Vorschläge für Lösungen der Probleme landen schnell in komplizierten Ambivalenzen. Als ich z. B. Bildungsforschern Forderungen nach einer Qualifizierung für die Bewältigung der neuen Anforderungen vorgetragen habe, wurde ich sofort mit der harten Frage konfrontiert: „Sollen wir die Leute jetzt fit

dafür machen, das alles auszuhalten?“ Ich konnte darauf nur antworten: „Sollen wir so zynisch sein, die Menschen damit allein zu lassen?“

Es führt für mich kein Weg daran vorbei, dass das Bildungssystem die Menschen befähigt, mit den erweiterten Anforderungen umzugehen; aber gleichzeitig müssen wir fragen, wie weit dies gehen darf. Die Leute sich selber zu überlassen, halte ich für verantwortungslos.

Aus soziologischer Sicht hat die ganze Problematik eine lange historische Tendenz: nämlich, dass Menschen immer mehr Kompetenzen brauchen, um in der Gesellschaft überleben zu können. Typisch ist dabei eine Verlagerung von äußeren Regulierungen des Verhaltens hinein in die Menschen. Norbert Elias hat dies als den „Prozess der Zivilisation“ beschrieben: Von der äußeren Kontrolle zur Selbstkontrolle oder zur Selbststeuerung, einschließlich der daraus entstehenden Ambivalenzen.

Brigitte Hausinger: Ja, es handelt sich um eine Selbststeuerung zur Anpassung in der modernen Arbeitswelt.

Günter Voß: Genau. Ein Stichwort noch dazu: Individualisierung. Obwohl ich eine

große Affinität für dieses Konzept habe, zeigt sich für mich immer deutlicher, dass die Individualisierung eine Rückseite hat. Ulrich Beck beschrieb Anfang der 80er Jahre mit „Individualisierung“ eine Aufbruchssituation, in der sich eine schöne neue Vielfalt der Lebensstile zu ergeben

schien. Jetzt merkt man, dass daraus ganz neue Belastungen und Anforderungen entstanden sind, und ich bin derjenige, der die Cassandra spielt und sagt: das ist eine ganz schwierige Entwicklung und ein konsequenter Teil

der Risiko-Gesellschaft. Es zeigen sich zunehmend individuelle Risiken für die Menschen, die nun neue Flexibilität und Freiheit aushalten und sozusagen alles selber machen müssen. Und das ist dann nicht mehr eine Welt der „schönen neuen Möglichkeiten“, sondern harte Arbeit und ziemlich anstrengend. Individualisierung heißt heute vor allem Stress, was sich an der Entgrenzung von Arbeit und Leben besonders gut zeigen lässt.

Brigitte Hausinger: Herr Voß, herzlichen Dank für das interessante Gespräch. Es liefert für die Supervision sehr viele wichtige Anregungen.

INDIVIDUALISIERUNG

BEDEUTET HEUTE

VOR ALLEM STRESS

<p>WEITERBILDUNG Zertifikatskurs: Professionelles Management in sozialen Organisationen + Dienstleistungsunternehmen Systemische Ansätze der Mitarbeiterführung + Organisationsentwicklung – 4 Workshops, 4 Tage Coaching, Projektarbeit; Dauer: 12 Monate berufsbegl., Referenten: Ingrid Sorge-Wiederspahn, Rainer Schwing. Das 1. Seminar findet vom 16.-18.11.2005 in Hanau statt.</p>	 <p>praxis Institut für systemische Beratung</p>
<p>SOMMERAKADEMIE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Our house – Aktions-Methoden in Supervision und Organisationsberatung 16.-17.08.2005 in Rothenburg o.d.T. – Referent: Dr. Antony Williams, Australien 	
<p>FORTBILDUNGSWORKSHOPS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ihr Auftritt: Ein Training in Rhetorik und Präsentation 03.-05.12.2005 in Alzenau-Wasserlos – Referenten: Ilona Grübel + Rainer Schwing • Konfliktmanagement: Probleme erkennen, Übersicht behalten 08.-09.09.2005 in Darmstadt – Referent: Dr. Christoph Ewen • Kurz, gut, effizient: Methoden systemischer Gesprächsführung 01.-03.09.2005 in Darmstadt – Referentin: Ruth Heise + am 03.-05.08.2005 in Obertrubach – Referent: Rainer Schwing 	
<p>UNSER PROGRAMM senden wir Ihnen gerne zu: Informationen zum Programm, dazu Artikel und Aktuelles finden Sie auf unserer Homepage im Internet.</p>	
<p>Fortbildung Supervision Organisationsentwicklung</p> <p>Leitung: Rainer Schwing, Dipl.-Psychologe Supervisor dgsv, Lehrtherapeut DGSF</p> <p>Unsere Ausbildungen systemische Beratung und Familientherapie sind durch die DGSF e.V. anerkannt.</p>	
<p>PRAXIS INSTITUT FÜR SYSTEMISCHE BERATUNG KRÄMERSTR. 5 • 63450 HANAU • TEL.: 0 61 81 / 25 30 03 • FAX: 0 61 81 / 25 30 46 PRAXIS-SCHWING@T-ONLINE.DE • WWW.PRAXIS-INSTITUT.DE</p>	