

Wandel der Arbeit: Identität und Identifikation zwischen Lebens- und Arbeitswelt

Boysen, Thies

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Boysen, T. (2000). Wandel der Arbeit: Identität und Identifikation zwischen Lebens- und Arbeitswelt. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik*, 1(1), 87-104. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-347269>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

zfwu

*Zeitschrift für Wirtschafts-
und Unternehmensethik*

Berliner Forum (Hrsg.)
Rainer Hampp Verlag

JAHRGANG 1 /
HEFT 1 (2000)

THEMEN- SCHWERPUNKT

**Individuelethik versus
Institutionenethik?**

HAUPTBEITRAG

**P. Weise: Individualethik
oder Institutionenethik:
Die Resozialisierung des
homo oeconomicus**

BEITRÄGE

**S. Kyora: Grenzen indivi-
dueller Verantwortung**

**O. J. Schumann: System-
ethische Aspekte oder
systemische Aspekte der
Ethik – ein Beitrag aus
Sicht des Konstruktivismus**

**Th. Beschorner: „Achte auf
Deine Gewohnheiten ...“ –
eine institutionenethische
Betrachtung aus Sicht der
Evolutorischen Ökonomik**

IDEENFORUM

**T. Boysen: Wandel der
Arbeit - Identität und
Identifikation zwischen
Lebens- und Arbeitswelt**

DISSERTATIONEN DES „BERLINER FORUMS“

**K. Srnka: Ethik im
Marketing. Eine interkul-
turelle Betrachtung**

REZENSIONEN

Wandel der Arbeit - Identität und Identifikation zwischen Lebens- und Arbeitswelt

THIES BOYSEN

This article explores the role of employees' identity and identification in shaping workplace conditions. It presents two socio-analytic frameworks for conceptualizing characteristic dimensions of human rational processes. The models reviewed expose complex inter-linkages between life and work in many different dimensions in which the process of identification seems to be best suited for connecting heterogeneous systems. These specific conditions in society open up new arrangements of life-work interaction and combination which provoke personal and social challenges.

1. Einführung

Die modernen Erscheinungsformen der Globalisierung in Form einer globalen Gesellschaft oder des *Neuen Kapitalismus* sind weit verbreitet und vielfach beobachtbar. Sie hinterlassen bis in unsere engste lebensweltliche Privatsphäre hinein Spuren, welche nicht durch die nächste Welle wieder verschwinden, sondern Spuren, deren Konturen sich im Fundament unseres sozialen Lebens nachhaltig zeigen und in der disziplinären Praxis behaupten.

Im besonderen Maße davon betroffen ist unsere Arbeitswelt. Als elementarer Bestandteil einer jeden Lebensgeschichte ist sie eng verbunden mit den Bedingungen der Wirtschaft und Gesellschaft einerseits und den Bedingungen der Individualität der Menschen andererseits. Als Derivat ökonomischen Effizienzstrebens steht die Arbeitswelt zunehmend im Spannungsfeld zu lebensweltlicher Rationalität, welche jenseits ökonomischer Parameter die Arbeit auch als Ausdruck der eigenen Persönlichkeit, Werte und Überzeugungen interpretiert.¹ Inwieweit dieses tatsächlich umgesetzt wird, also in welchem Grad die Arbeit Medium dieser Bedürfnisartikulation ist, hing und hängt von verschiedenen Faktoren ab.

Der Soziologe Sennett hat sich mit diesen beobachtbaren Phänomenen beschäftigt und kürzlich eine essayistische Analyse verfasst, welche im Buch mit dem Titel „The Corrosion of Character“ nachzulesen ist.² In diesem stellt er die Ausprägungen der globalen Charakteristika vor, welche einen nicht unerheblichen Einfluss auf unsere Privatsphäre haben. Dabei richtet der Theoretiker Sennett den Fokus dieser Betrachtungen

auf die umfassende Flexibilisierung unserer Lebens- und Arbeitswelt in Zeit, Raum und Sozialität und stellt dem die These des menschlichen Bedürfnisses nach Langfristigkeit, Verlässlichkeit und Gewissheit gegenüber. Das ziellose Dahintreiben (*drift*) in unseren entgrenzten Arbeits- und Lebensstrukturen, dieser letztendlich fraktale Erfahrungsraum erschwert das Verfassen einer zusammenhängenden Lebenserzählung und damit das orientierende Erfahren von Kontinuität, Zielstrebigkeit und (Selbst-)Vertrauen. Diese Parameter stehen im Widerspruch zu der momentanen Entwicklung, obgleich sie doch Garanten der Befriedigung der einem jeden Menschen wohl immanenten Bedürfnisse sind, so zumindest Sennett vor dem Hintergrund der Ergebnisse seiner langjährigen soziologischen arbeitstheoretischen Studien. Es soll im Folgenden nicht die Überprüfung dieser untersuchten Kausalität im Mittelpunkt stehen, sondern die Frage, welche Rolle hierbei die Identität der Arbeitenden und deren Bereitschaft, sich mit der ausgeübten Tätigkeit zu identifizieren, spielen. Es ist beispielsweise denkbar, dass das Erfahren von Langfristigkeit in der Ausübung des Berufes positiv mit der Bereitschaft der Identifikation eben mit selbigem korreliert und dieses wiederum die Identität des Arbeitenden bzw. dessen Einstellung zur Arbeit verändert. Zudem können aber auch andere Parameter gefunden werden, welche die Identifikationsbereitschaft mindern, da sie beispielsweise entgegen der Erfahrung von (Selbst-)Vertrauen laufen.

Im folgenden Kapitel werden zwei unterschiedliche, aber in ihrer Aussage doch in die gleiche Richtung weisende soziologische Analysen der aktuellen Arbeitssituation von Günter Voß und Martin Baethge dargestellt, welche Aufschlüsse und erste Hinweise auf die Verbindung zwischen Arbeit-Bedingung-Leben und Identifikationsfähigkeit geben.³ Auf die evidente Verbindung zwischen Identifikation und Identität kann im dritten Kapitel nur skizzenhaft eingegangen werden. Diese Verbindung bewegt sich im Spannungsfeld von Rationalitäten, von dynamischen Prozessen und (scheinbar) statischen Zuständen, von Moderne und Postmoderne und bleibt trotz allen Wandels in ihrer Funktion zentraler Parameter lebensweltlicher Konstitution. Abschließend wird eine Zusammenfassung gegeben und ein Fazit gezogen.

2. Zwei arbeitstheoretische Ansätze der Soziologie

Die Humanisierungswelle in der Diskussion um Arbeitsbedingungen und –inhalte (Mayo-Neuberger-Maslow-Hawthorne-Experiment) führte zu einer Veränderung im Verständnis von Arbeit und seiner organisatorischen Umsetzung.⁴ Neben die ökonomischen Primaten von Effektivität und Effizienz traten humanitäre Dimensionen wie Selbstverwirklichung,

Autonomie und Sinnhaftigkeit. Diese tendenzielle Abkehr von tayloristisch-fordistischen Betriebsorganisationen, die auf eine möglichst detaillierte und standardisierte Strukturierung von Arbeitsverhältnissen abzielten, stellen die Gestaltung von Arbeit vor neue Herausforderungen. So wurde durch Gruppenarbeit, Teamwork und Profitcenter-Konzepte versucht, den verstärkten Autonomiebestrebungen der Mitarbeiter strukturell nachzukommen; auch Outsourcing-Strategien und Lean-Management versuchen auf der organisatorischen Ebene allzu große Reibungsverluste zu kompensieren. Es steht bei all diesen Bemühungen auf der Unternehmensebene das Ziel im Vordergrund, die starren Strukturen aufzubrechen, auf das gewachsene Bedürfnis der Mitarbeiter und der Unternehmensleitung nach den sogenannten soft-factors zu reagieren und die Unternehmensstruktur in der Weise zu dynamisieren, dass sie sich nahezu zeitgleich mit den Ansprüchen der Stakeholder *mitentwickelt*.⁵

2.1 Entgrenzungen in der Erwerbsarbeit (Günter Voß)⁶

Voß geht in seiner Strukturanalyse insbesondere von der gesellschaftlichen Struktur aus, welche dem Wandel der Arbeitsstrukturen als zentralem Parameter seiner selbst zu folgen scheint und in einer rekursiven Schleife auf die Arbeitsstrukturen zurückwirkt. In diesem Sinne scheint ein jeglicher Veränderungsprozess als Voraussetzung das Aufweichen des Bisherigen zu implizieren, um aus der indefiniten Masse ein Neues zu formen bzw. formen zu können. Insofern scheint die momentane Entgrenzung als Notwendigkeit dieses evolutorischen Prozesses auch nicht im besonderen Maße erwähnenswert, doch hat nicht nur ihre spezifische Charakteristik maßgeblichen Einfluss auf das, was daraus entsteht, sondern maßgeblich ist vor allem der momentane *Umgang* mit der Entgrenzungerscheinung. Aus diesem Grund ist deren sorgsame *Identifizierung* von besonderer Bedeutung, um das neu Entstehende abschätzen, einschätzen und handhaben zu können. Voß nähert sich diesen Charakteristika auf verschiedenen Ebenen (Sozialdimensionen), welche in der folgenden Abbildung zusammenfassend dargestellt sind:

Sozialdimension	Entgrenzungen in der Erwerbsarbeit	Entgrenzungen von „Arbeit und Leben“
Zeit	Weitreichende Flexibilisierung und Individualisierung von Arbeitszeiten in Dauer, Lage und Regulierungsform	Durchmischung bzw. individualisierte Koordination von Arbeits- und Privatzeiten - als Folge flex. Arbeitszeiten und individualisierter Zeitwünsche und -strategien
Raum	Abbau der Bindung von Arbeit an Orte - innerbetrieblich und betriebsübergreifend	Abbau fester Grenzen zwischen Arbeits- und privaten Lebensorten - als Folge neuer Arbeitsformen und eines individualisierten Verhaltens
Hilfsmittel/ Technik	Entstandardisierung von Arbeitsmitteln und wachsende Selbstorganisation und Individualisierung der Auswahl und der konkreten Nutzung von Hilfsmitteln	Durchmischung des privaten und betrieblichen Besitzes von Arbeitsmitteln und ihrer Nutzung
Arbeitsinhalt/ Qualifikation	Selbstorganisation der Arbeitsausführung, Rücknahme von Detailkontrolle und Zunahme von Rahmensteuerung; Dynamisierung von Qualifikationsanforderungen und Qualifizierung; „employability“ und fachliche Flexibilität statt Lebens-Beruf; neue überfachliche Anforderungen	Zunehmende Bedeutung unklarer Tätigkeiten und Kompetenzen zwischen Privatheit und Arbeit
Sozialorganisation	Selbstorganisation der Kooperationsformen und Sozialnormen in der Arbeit - horizontal und vertikal	Wachsende Rolle diffuser Sozialformen und -normen zwischen Arbeit und Privatleben
Sinn/ Motivation	Verstärkte Anforderungen an Selbstmotivierung, individuelle Sinnsetzung, Selbstbegeisterung und Disziplinierung - individuell und kooperativ	Durchmischung von Arbeits- und Lebensmotivationen. Arbeit als aufgewertete Lebenssphäre, Privatheit als verstärkt beruflich zu nutzender Bereich und „Arbeit“.

Abbildung 1: Beispiele für Entgrenzungserscheinungen in der Erwerbsarbeit und im Verhältnis von „Arbeit und Leben“ in verschiedenen Sozialdimensionen leicht verkürzt nach Günther Voß (1998)

Nach Voß (1998) ist eine ideelle oder motivationale Entgrenzung zu beobachten, welche dazu führt, dass eine gemeinsame Ausrichtung und Orientierung der Mitarbeiter zur Ausnahme betrieblicher Praxis mutiert. Eine „kognitive Parallelisierung“, welche noch vor einigen Jahren als Zeichen einer optimal umgesetzten Unternehmenskultur (in diesem Fall i.S.v. Identifikation mit der Unternehmung gemeint) galt⁷, wird heute – und dieses geschieht wiederum unter dem Deckmantel des Unternehmenskultur-Schlagwortes – als eher unkreativ, nicht produktiv und im strategischen Sinne als problematisch empfunden.⁸ Der Einzelne muss

auf dem Wege der Eigenmotivierung eine selbständige Sinnsetzung *in der* und *in die* Arbeit vornehmen; er soll die Charakteristika seiner individuellen Persönlichkeit wahrnehmen, handhaben und in dieser interpersonalen Differenz zu seinen Kollegen die Quelle der Produktivität suchen und ausschöpfen. Differenz wird aus dieser Perspektive nicht destruktiv wahrgenommen, sondern konstruktiv aufgelöst.

Ob dieser dialektische Umschwung aus der Not eine Tugend macht, ob nämlich aufgrund des Scheiterns von früheren, vielleicht zu eindimensionalen Unternehmenskulturkonzepten deren Defizite in Absichtlichkeiten umgewandelt wurden oder ob diese Hypothese vom produktiv-konstruktiven Differenten als eigentlicher Erkenntnisfortschritt im Gegensatz zum Kongruenz-Postulat interpretiert werden kann, das sei dahingestellt. Es scheint aber Faktum zu sein, dass diese positive Interpretation des Differenten das einzelne Individuum im starken Maße fördert, aber auch - und das wird oft übersehen - fordert. Der Verdacht hierbei, es könnte nur allzu leicht zu einer Überforderung des Einzelnen kommen, soll den betroffenen Mitarbeiter bei kompensatorischen Versuchen nicht entmündigen, doch sei die Verschiebung von Verantwortlichkeiten auf untere Hierarchieebenen registriert. Das Scheitern der Unternehmung wird zunehmend zum Scheitern des Einzelnen. Ist er nämlich nicht in dem Maße zu Eigenmotivation und Selbständigkeit in der Lage, wie es von ihm gefordert wird, so bleibt er im personalpolitischen Konkurrenzkampf auf der Strecke. Unterm Strich bleibt die Frage, ob die Überforderung im Falle des Scheiterns, also die individuelle Zuschreibung von Misserfolg durch die individuelle Zuschreibung von Erfolg überkompensiert wird, denn nur dann kann davon ausgegangen werden, dass der Betroffene im Unternehmen verbleibt – unabhängig davon, wer letztlich über den Verbleib im Unternehmen entscheidet. Als Fazit muss also an dieser Stelle festgehalten werden, dass die Entgrenzung, ist sie nun bewusst strukturiert oder phänomenologisch passiert, den Einzelnen stärker fordert, und zwar in dem Maße, wie auf Systemseite abgebaut wird.

2.2 Die zunehmende normative Subjektivierung der Arbeitsverhältnisse (Martin Baethge)

Die Position, welche Baethge einnimmt, fokussiert in einem ersten Schritt den Einfluss lebensweltlicher Parameter auf das Arbeitssystem; in einem zweiten betrachtet er Rückwirkungen auf die Lebenswelt. Im Gegensatz zum objektiv-strukturellen Ansatz von Voß ist diese Vorgehensweise eher subjektiv-personal bzw. methodologisch-individualis-

tisch; sie setzt im lebensweltlichen Kontext an und kehrt auch zu diesem zurück.

Baethge stellt fest, dass das Bedürfnis, seine eigene Subjektivität in die Arbeit einzubringen, gestiegen ist. Die Normativität dieses Bedürfnisses ist „ (...) im Sinne der Geltendmachung persönlicher Ansprüche, Vorstellungen und Forderungen in der Arbeit [zu verstehen, T.B.], im Gegensatz zu solchen Momenten von Handlungsspielraum und Berücksichtigung persönlicher Bedürfnisse, die aus dem funktionalen Interesse des Arbeitsprozesses zugestanden werden.“ (Baethge 1991: 7, Fn. 1). Zudem ist Ausgangspunkt seiner These „ (...) nicht eine gezielte Anpassung der Organisation bei der Erwerbsarbeit an die subjektiven Bedürfnisse der Beschäftigten seitens des betrieblichen Managements (...), sondern die Entwicklungen des Arbeitsbewußtseins der Beschäftigten, ihrer Ansprüche an Erwerbsarbeit, des ‚subjektiv gemeinten Sinns‘ (Weber 1921), den sie mit ihr verbinden.“ (ebd.: 7).

Baethge sieht in diesem Ausgangspunkt keinen Widerspruch zu seiner These, sondern eher die Begründung im Sinne einer Gegenreaktion zu rein instrumentalistischem Denken und illustriert und belegt dies in der Darstellung neuerer Untersuchungen. Dabei zitiert er Maccoby (1988), welcher die identifizierten Charakteristika im Typus-Begriff eines „self-developer“ zusammenzufassen sucht und damit vor allem die intellektuelle und kommunikative Emanzipation des Menschen in der Arbeit meint, welche jede Rollen- und nicht rechtfertigbare Machtstruktur ablehnt und ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeit und Privatleben anstrebt.

Mit der Feststellung, dass dies kein *einheitliches*, weil die Individualität thematisierendes Arbeitskonzept ist (außer im Punkt der Subjektivitätsoption), sieht Baethge die Ursachen für diese Entwicklung der normativen Subjektivierung hauptsächlich in drei strukturellen Momenten begründet, welche außerhalb und in der Arbeit zu finden sind:

- Der Strukturwandel (hin zur Dienstleistungsgesellschaft und hin zur zunehmenden Abhängigkeit der Arbeit von Wissen und Qualifikation) generiert eine Ausdehnung vorberuflicher Sozialisation.
- Die Veränderung von Organisationskonzepten bewirkt eine Zurücknahme rigider Arbeitsteiligkeit und tendiert zu eher komplexeren Arbeitsformen.
- Die Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen geschieht zu einem historisch spezifischen Zeitpunkt und unter spezifischen Bedingungen, denn deren moralische Sozialisation ist weniger lange

von den Normen des Erwerbssystems unmittelbar beherrscht als die der Männer.

Zudem sieht Baethge eine umwälzende Veränderungswelle auf den Komplex Arbeit zukommen und macht dafür hauptsächlich zwei parallele Tendenzen verantwortlich: Zum einen ist ein Wandel von körperlicher zu intellektueller Arbeit zu beobachten. Nicht nur die vor Jahrzehnten einsetzende Automatisierungswelle in der industriellen Fabrikation, sondern auch die jüngsten Automatisierungsprozesse im Dienstleistungssektor durch computergestützte Optimierung von Systemrationalität (Operations Research) und Konzeptentwicklung beschleunigen diese Tendenzen. Diese Substitution teilweise unqualifizierter Tätigkeit durch Automaten und Computer führt zudem dazu, dass die Arbeit, welche durch den Menschen selbst verrichtet wird, zunehmend niveauvoller wird, somit auch eine höhere Qualifikation voraussetzt. Dieses wiederum zieht eine Ausdehnung der vorberuflichen Sozialisation nach sich, beeinflusst das Verhältnis von gelerntem zu Erfahrungswissen und wird nach Baethge auch die Kommunikationsformen und Sozialstrukturen der Unternehmungen nicht unberührt lassen. Über allem schwebt die zunehmende Individualisierung des Arbeitnehmers, welcher in seinem Streben nach Erfolg immer unabhängiger wird und auf sich allein gestellt ist.

Zur theoretischen Relevanz seiner These bemerkt Baethge, dass eine wissenschaftliche Fundierung derselben notwendigerweise zu einer grundlegenden Redefinition von Begriffen wie „Entfremdung“, „Ideologie“ oder „Heteronomie“ im gesellschaftstheoretischen Kontext der Arbeitstheorie führen muss. Dem Paradox der Entsubjektivierung der industriesoziologischen Forschung in Zeiten zunehmender Subjektivierung sollte nämlich auch in der Semantik der Terminologie Rechnung getragen werden, um einer drohenden Dichotomie von Wissenschaft und Praxis, von Forschung und Realität entgegenzuwirken. Ähnlich wie Voß lässt sich am Ende auch Baethge auf die Entgrenzung der (gewohnten) Strukturen ein, stellt hypothetisch die Entdifferenzierung als postmodernes Korrelat dar und sieht in seinem subjektzentrierten Arbeitsansatz, dass sich die Grenzen von normativ besetzten Institutionen (Arbeit, Freizeit, Familie etc.) auflösen.

2.3 Implikationen des Wandels der Arbeit

Die u.a. aus den beiden Ansätzen abzuleitenden Implikationen bezüglich des Wandels der Arbeit seien im folgenden zusammenfassend skizziert:

Arbeit steht inhaltlich nur noch indirekt in der Kausalkette des Überlebens (über das äußerst abstrakte Tauschmedium „Geld“), wodurch pri-

märe inhaltliche Bezüge durch derivative (im Sinne von i.S.v. durch die Gesellschaft legitimierte) ersetzt werden.

Damit einher geht die Zunahme der Relevanz kognitiver und emotionaler Kompetenz im Gegensatz zu rein ausführender Tätigkeit.

Die zunehmende normative Subjektivierung der Arbeit artikuliert einen neuen Sinnanspruch in der/an die Arbeit, welcher die Arbeit auf den Prüfstand ihres sinnspendenden Potentials zu stellen scheint.

Zudem führt die Entgrenzung von Arbeit und Leben untereinander zur Diffusion von lebensweltlichen Ansprüchen in die Arbeit und lässt auch immer mehr die Arbeit (wieder) als Teil des Lebens verstehen; System und Lebenswelt und deren Rationalitäten scheinen nicht mehr so inkomensurabel und entkoppelt.

In die andere Richtung - und das wird durch Baethge und Voß nicht explizit thematisiert – kommt es zu einem *ökonomischen Imperialismus*, welcher lebensweltliche Kontexte mit ökonomischer Rationalität unterwandert (Kolonialisierung der Lebenswelt).⁹

Es kann an dieser Stelle leider nicht ausführlicher auf die Thesen und deren Begründungsstruktur eingegangen werden, doch ist deutlich geworden, dass das Phänomen der Individualisierung „quer“ zu obigen Implikationen liegt und damit als umfassendes Desiderat aktuellen Wandels interpretiert werden kann.

3. Identifikation und der Wandel der Arbeit

Wie deutlich wurde, ist Arbeit als Objekt der Identifikation kein statisches Gebilde, sondern selbst ein dynamisches Phänomen. Die Identifikation mit ihr oder durch sie - beides voneinander zu unterscheidende Prozesse - wird folglich auch das Subjekt der Identifikation bzw. dessen innere Struktur verändern.¹⁰ Die Veränderung des Identifikationsprozesses im Wandel der Zeit sei nicht Gegenstand der Ausführungen. Vielmehr soll im Folgenden indirekt das klassisch-soziologische Verhältnis von Individuum und Gesellschaft im Mittelpunkt stehen, wobei die Arbeit als Derivat, als Spiegelbild des gesellschaftlichen Status Quo zu interpretieren ist und somit als Stellvertreter der Gesellschaft fungiert, mit welchem sich das Individuum auseinanderzusetzen hat.¹¹

Wie bereits skizziert, kann der Begriff Identifikation semantisch im wesentlichen auf zweifache Weise ausgefüllt werden: Zum einen bedeutet der Prozess eine Übernahme (Assimilation) von Charakteristika eines „Modells“, welches zentrale konstruktive Bedeutung für die (Ich-) Identität hat, nach Erikson (1994) als ein Bewusstsein vom „inneren Sich-Selbst-Gleichsein“ (ebd.: 124) zu interpretieren ist. Zum anderen

bezeichnet Identifikation den Prozess des Erkennens und Wiedererkennens: etwas als etwas identifizieren. Während also im ersten Fall die Ich-Identität betroffen ist, spielt im letzteren eher die mathematisch-logische zweistellige Relation eine Rolle, die aber im folgenden vernachlässigt werden soll.¹²

Jenseits von psychoanalytischen Fragen scheint aus soziologischer Perspektive relevant, bezüglich der Identifikation zwischen *Gleichheit* und *Kontinuität* zu unterscheiden. Während Gleichheit relativ ist und eher statisch-komparativ verstanden wird, so kann Kontinuität auch die *stetige* Veränderung bedeuten, die stetige Anpassung an die Umwelt.¹³ So stellt auch Haüßer Identität als dynamischen Relationsbegriff dar: Sie ist Ergebnis einer ständigen Konstruktion, mit der der Mensch seine Erfahrungen in Relation zu dem bringt, was ihn umgibt.¹⁴ Medium in diesem dialektischen Spannungsfeld ist *unter anderem* die Identifikation.

Dem Symbolischen Interaktionismus ist eine auf diese Weise interpretierte Konstruktion nicht fremd.¹⁵ Goffman (1967) versucht diese Spannung der unterschiedlichen Geschwindigkeiten von Identität und Umwelt einerseits und der widersprüchlichen Rollen und Normen andererseits durch eine Differenzierung in „personale“ und „soziale Identität“ aufzulösen, wobei die soziale Identität die aktuelle, sich interaktiv permanent neu bildende Seite des „Selbst“ darstellt.¹⁶ Auch Oerter (1993) löst die widerspruchsfreie „autonome Identität“ durch eine „mutuelle Identität“ terminologisch ab.

Die doppelte Identitätsprüfung durch einen selbst, des „inneren Sich-Selbst-Gleichsein“ (Erikson 1994: 124), und durch andere weist unterschiedliche Referenzpunkte auf, an denen die Gleichheit gemessen wird, denn Identität feststellen heißt immer auch vergleichen. Während die Eigenwahrnehmung vom Umfeld *relativ* unabhängig ist bzw. im besonderen übersituative Vergleichskriterien heranzieht (Normen und Werte)¹⁷, so spiegelt die Fremdwahrnehmung indirekt (durch die Umweltinterpretation der „Fremden“) das Umfeld und dessen Dynamik wieder. Man kann also davon ausgehen, dass es unterschiedliche Wirkungen von Identifikationsprozessen gibt: die einen stabilisieren, die anderen destabilisieren ihr Konstrukt, die Identität.¹⁸

Evolutionstheoretisch steht es außer Frage, dass der Mensch sich an seine Umwelt anpassen muss, um langfristig sein Überleben sichern zu können. In diesem Sinne kann der provozierte Wandel der Identität auch nicht per se als Gefahr für die Menschheit interpretiert werden. Wie aber gezeigt, existieren relativ überdauernde Teile der Identität (Gerechtigkeitsempfinden, Freiheit etc.), die sich im Spannungsfeld der unterschiedlichen Geschwindigkeiten, Normen und Rollen behaupten und den

letzten „echten“ Referenzpunkt menschlicher Orientierung darstellen.¹⁹ Die Balance zwischen evolutionstheoretischer Notwendigkeit und individueller Möglichkeit scheint aktuell zu Gunsten des propagierten Flexibilitätszwanges (siehe Sennett 1998) verlassen zu werden.²⁰

Es bleibt also bezüglich der Identifikation mit der Tätigkeit resümierend festzuhalten, dass die Balance zwischen übersituativen und situativen Momenten der Identität dann ernsthaft gefährdet zu sein scheint, wenn einer der beiden Teile sich einem Extrem nähert. Ist der Mensch zu starr, so bekommt er Probleme im Umgang mit der sich wandelnden Umwelt. Bewegt diese sich aber zu schnell bzw. wird sie durch ökonomische Postulate in starker Weise beschleunigt, so kann es zu einer Überforderung des Individuums kommen, sofern es sich die ökonomischen Ratschläge zu Herzen nimmt bzw. sich nicht von ihnen lösen kann. Für die Bereitschaft zur Identifikation *mit* und *in* der Arbeit (als aktuell konstitutiver Parameter der Ökonomie) bedeutet dies, dass, je stärker deren destruktive Wirkung in Bezug auf die Balance der Identität eingeschätzt wird, desto wahrscheinlicher ist es, dass die Bereitschaft zur Identifikation nachlässt.

4. Zusammenfassung und Fazit

Zum einen kann die Frage nach der Identifikationsfähigkeit von Tätigkeiten aus „rein“ soziologischer Perspektive nur in Relation zur Identitätsbildung und der dynamischen Dialektik von Individuum und Gesellschaft gesehen werden, welche durch die Entgrenzung (Voß) ermöglicht und intensiviert wird. Es lässt sich die Dynamik als eine für die personale Identität konstitutive Kontinuität rekonstruieren, welche als stabiles Konstrukt eines Selbstkonzeptes zu fungieren in der Lage scheint.

Zum anderen geschieht Arbeit in der heutigen Zeit zum überwiegenden Teil im System Wirtschaft und dessen ökonomischer Rationalität.²¹ Identifikation mit der Arbeit ist besonders aus wirtschaftlicher Sicht ein anzustrebender Zustand, weil man in der intensivierten Beziehung mit der Arbeit und dem Unternehmen die Lösung unterschiedlichster Probleme zu erkennen meint. Neben einer Steigerung von Motivation, Leistungs- und Verantwortungsbereitschaft erhofft man sich die Schlichtung in Konflikten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, zwischen Unternehmen und Staat, respektive Gesellschaft.

Unabhängig von der konkreten Ausgestaltung unserer Arbeitsbedingungen kann der Prozess des Rekurses auf einen (dynamischen) Referenzpunkt als identitätskonstruierend verstanden werden. So ist der Referenzpunkt nicht kurzschlüssig mit Identität gleichzusetzen, ist aber in seiner Charakteristik einem (postmodernen) Identitätsverständnis durch-

aus ähnlich, was eine funktionale Betrachtung der beiden Größen betrifft. Die These wäre nun, dass dieser Prozess der Referenznahme *als solcher* als stabil empfunden wird, da dessen Kontroll- bzw. komparativer Charakter der gleiche bleibt. Es kommt zum Erfahren von Stabilität im Prozess, in der Dynamik. Dabei spielt es eben eine eher untergeordnete Rolle, ob der Referenzpunkt als solcher selbst statisch bleibt. Wahrscheinlicher ist, und das würde selbst noch so dogmatischen Deutungsmustern nicht widersprechen, dass sich dieser Referenzpunkt bewegt. Die Referenzpunkt-Bewegung sichert das Überleben des Einzelnen, indem diese in der Lage ist, jeweils adäquate („funktionierende“) Konstruktionen der Wirklichkeit anfertigen zu können. Die Bewegung garantiert eine „Isomorphie der Dynamik von Individuum und Umwelt“, was in der lebensweltlichen Praxis eine Art von Offenheit und damit potentielle Anschlussfähigkeit an - im Vergleich zum Selbst - (subjektiv) Heterogenes-Dynamisches.

Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass in Zeiten der Erosion der Kontinuität von (lebensweltlichen) Bezugssystemen die Arbeit und deren Bedingungen teils überfordert, aber vor allem gefordert sind, dem zum einen Teil aus der defizitären Konstitution der Lebenswelt entstandenen Anspruch gerecht zu werden und dem zum anderen Teil im Zuge der Zivilisation und „Vereinnahmung“ der Tätigkeiten durch die Ökonomie in Form von Arbeit entstandenen Entfremdung durch eine lebensweltliche Rückbindung Rechnung zu tragen. Diese Rückbindung *kann* nur fehlschlagen, wenn sie mit der primären Intention des Wirtschaftens im heutigen Sinne geschieht. Dann nämlich konfligiert sie mit der von Baethge identifizierten normativen Subjektivierung. Die Rückbindung scheint aber dann aussichtsreich zu sein, wird sie in Verbindung mit ihrer eigentlichen platonischen Semantik des „Werte schaffens“ gedacht, um so der für die Lebenswelt potentiell destabilisierenden, weil reduktionistischen ökonomischen Rationalität ein stabilisierendes (dynamisches) Kontinuum gegenüberzustellen. Auf diese Weise wäre die Balance der Identifikation erreicht, welche als existentiell für die nachhaltige Behauptung des Individuums in seiner Umwelt erscheint. Die Brücke zwischen System und Lebenswelt wäre in Richtung System beschritten, auf den Schultern einen Rucksack voll lebensweltlicher Rationalität.

¹ Vgl. hierzu in einer knappen Skizzierung Mieth (1993).

² Vgl. die deutsche Übersetzung Sennett (1998).

³ Vgl. hierzu die zwei zentralen Aufsätze Baethge (1991) und Voß (1998).

- ⁴ In einer knappen und übersichtlichen Darstellung bei Rosenstiel (1992).
- ⁵ Vgl. zu den organisationsstrukturellen Veränderungen und deren Auswirkungen Ulich (1991).
- ⁶ Vgl. zum folgenden Absatz Voß (1998).
- ⁷ Vgl. hierzu anschaulich Picot et al. (1996).
- ⁸ Vgl. nach Voß (1998) z.B. Clutterbuck/ Kernaghan (1995), Herriot/ Pemberton (1994) und Sprenger (1996).
- ⁹ Vgl. Habermas (1981).
- ¹⁰ Als *Subjekt* sei hier das arbeitende Individuum gemeint, *Objekt* sei die Tätigkeit in Form von Arbeit.
- ¹¹ Dabei wird hier weder von einer *ausschließlichen* Dominanz (E. Durkheim), Unterdrückung (E. Fromm), strukturellen Notwendigkeit (A. Gehlen) oder Inhärenz (T. M. Newcomb) der Gesellschaft in der individuellen Lebenswelt ausgegangen, noch von ihrer vor dem Hintergrund der Instinkttheorie relativierten Relevanz für die Lebensbewältigung der Individuen (W. McDougall), sondern es wird versucht, eine möglichst deskriptive Haltung einzunehmen, welche diese spezifische Beziehung als reziprokes Verhältnis von Mikro- und Makroebene begreift, wobei die Akteure des Spiels gegenseitig Teil und Konstrukteur des Gegenüber sind, insofern sich in zweifacher Weise selbstreferentiell verhalten, sich also zweifach auf sich selbst beziehen. Das Individuum ist somit eigenständig (genetisch), Teil der Gesellschaft (sozialisiert) und Mit-Konstrukteur derselben.
- ¹² In gewisser Weise sind diese beiden Bedeutungen auch nicht ganz unabhängig voneinander, da eine wahrgenommene Ähnlichkeit zwischen Subjekt und Objekt (logische Identität) die Wahrscheinlichkeit der Assimilation erhöht, wenn auch nicht bedingt (Klein-Fritzchen identifiziert sich mit Superman).
- ¹³ Dann ließe sich eventuell auch von *gleicher* Kontinuität sprechen.
- ¹⁴ Vgl. Haußer (1983), S. 104f.
- ¹⁵ Vgl. u.a. Mead (1973), welcher im Rahmen des Symbolischen Interaktionismus die sozio-kulturellen Einflussfaktoren betont und damit auf das Aktuelle und Fließende im Prozess der Identitätsbildung hinweist.
- ¹⁶ Vgl. auch Krappmann (1988).
- ¹⁷ Und selbst diese sog. „übersituativen“ Referenzpunkte verändern sich im Laufe der Zeit, sind aber aus dem Zeithorizont eines Menschenlebens nahezu statisch.
- ¹⁸ Vgl. dazu Hannover (1997), die die Kontextabhängigkeit selbstbezogenen Wissens beschreibt und damit die Dynamik des Selbst erklärt.
- ¹⁹ Es scheint relativ unwahrscheinlich, dass ein dialektischer Umschwung stattfindet, hin zu einer ausschließlich dynamischen Referenz.
- ²⁰ M.E. ist dies auf die systemisch-evolutionstheoretische Rationalität der Ökonomie zurückzuführen, welche die Anpassung als Allheilmittel propagiert (Marktmechanismen). Durch ihre aktuell auch rationalistisch dominierende Rolle in unserem (Berufs-)Alltag gefährdet sie lebensweltliche Errungenschaften. Vgl. hierzu wieder Sennett (1998), welcher die Anpassung und Flexibilität mit der Erosion der Charaktere zusammendenkt.
- ²¹ Zumindest erwähnt sei die interessante Frage der nicht im monetären Entlohnungssystem erfassten Tätigkeiten und deren Rationalität (z.B. Hausarbeit,

Sozialarbeit, Nachbarschaftshilfe). Identifikation mit ihr kann als immanenter Bestandteil der Tätigkeit angesehen werden, welcher gar nicht funktionalistisch „importiert“ werden muss, um die Akzeptanz zu sichern und Fluktuation zu vermeiden. Jedoch ist auch hier die funktionierende Identifikation gefährdet, wenn nicht begonnen wird, sie durch monetäre Anreize zu flankieren und damit konkurrenzfähig zu machen.

Literaturverzeichnis

- **Baethge, Martin (1991):** Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit, in: Soziale Welt 42/1, S. 6-19 ► **Clutterbuck, David/ Kernaghan, Susan (1995):** Empowerment – So entfesseln Sie die Talente ihrer Mitarbeiter, Landsberg ► **Durkheim, Emile (1977):** Über die Teilung der sozialen Arbeit, Frankfurt a. Main ► **Erikson, Erik H. (1977):** Identität und Lebenszyklus: Drei Aufsätze, 4. Auflage, Frankfurt a. Main ► **Erikson, Erik H. (1994):** Identität und Lebenszyklus: Drei Aufsätze, 14. Auflage, Frankfurt a. Main ► **Goffman, Erving (1967):** Stigma, Frankfurt a. Main ► **Habermas, Jürgen (1981):** Theorie des kommunikativen Handelns, Band 2: Zur Kritik der funktionalistischen Vernunft, Frankfurt a. Main ► **Hannover, Bettina (1997):** Das dynamische Selbst: Die Kontextabhängigkeit selbstbezogenen Wissens, Bern ► **Haußer, Karl (1983):** Identitätsentwicklung, New York ► **Herriot, Peter/ Pemberton, C. (1994):** Competitive Advantage Through Diversity. Organizational Learning from Difference, London ► **Hunold, Gerfried W. (1978):** Identitätstheorie: Die sittliche Struktur des Individuellen im Sozialen, in: Hertz, Anselm et al. (Hrsg.): Handbuch der christlichen Ethik, Band 1, Freiburg i. Breisgau, S. 177-195 ► **Krappmann, Lothar (1988):** Soziologische Dimensionen der Identität, Stuttgart ► **Maccoby, Michael (1988):** Why Work. Motivating and Leading the New Generation, New York ► **Mead, Georg H. (1973):** Geist, Identität und Gesellschaft, Frankfurt a. Main. ► **Mieth, Dietmar (1993):** Arbeit, in: Enderle, Georges et al. (Hrsg.): Lexikon der Wirtschaftsethik, Freiburg/ Basel/ Wien, Sp. 17-25 ► **Oerter, Rolf (1993):** Zur Konzeption der Identität in östlichen und westlichen Kulturen. Ergebnisse von kulturvergleichenden Untersuchungen zum Menschenbild junger Erwachsener, in: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie 13, Heft 4, S. 296-310 ► **Picot, Arnold/ Reichwald, Ralf/ Wigand, Rolf T. (1996):** Die grenzenlose Unternehmung: Information, Organisation und Management, Wiesbaden **Rosenstiel, Lutz von (1992):** Grundlagen der Organisationspsychologie: Basiswissen und Anwendungshinweise, 3.,

überarb. und erg. Aufl., Stuttgart ► **Sennett, Richard (1998):** Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin ► **Sprenger, Reinhard K. (1996):** Mythos Motivation. Wege aus einer Sackgasse, Frankfurt/ New York ► **Ulich, Eberhard (1991):** Arbeitspsychologie, Stuttgart ► **Voß, G. Günter (1998):** Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft – Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit, Sonderdruck aus: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31. Jg., Stuttgart/ Berlin/ Köln/ Mainz, S. 473-487. ► **Weber, Max (1921):** Wirtschaft und Gesellschaft, Köln/ Berlin 1964 (1921).

Zum Autor

Thies Boysen
Elisabethstraße 19
80796 München
Tel: ++49-89-5595 603
Fax: ++49-89 5595 608
Privat: ++49-89 27399698
Email: Boysen@elkb.de

Thies W. L. Boysen, Dipl.-Kfm., geb. 1971 in Schleswig, Studium der Betriebswirtschaftslehre in Kiel, Osnabrück und München, Studium der Soziologie in München, Doktorand bei Prof. Peter Ulrich, Institut für Wirtschaftsethik (IWE), St. Gallen, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Technik-Theologie-Naturwissenschaften (TTN), München.