

ARBEIT  
WEITER  
DENKEN

## WERKHEFT 02

---

*Wie wir arbeiten (wollen)*



**Der erste Arbeitstag S. 4**

*Ein fotografischer Essay von Frank Schinski*

**Zur Einführung:**

**Die neue Arbeitswelt zwischen Wirklichkeit und Ansprüchen S. 14**

*Benjamin Mikfeld*

---

**S. 22 Wertewelten Arbeiten 4.0**

*Max Neufeind, Hannes Koppel und Frank Schomburg*

**S. 30 Arbeitsmarktprognose 2030**

*Thorben Albrecht und Andreas Ammermüller*

**S. 36 Kollege Roboter?**

**Erkundungen zur Mensch-Maschine-Interaktion**

*Ein Gespräch mit Ivo Boblan und Diego Compagna*

**S. 40 Die Normalarbeit wird nicht weniger,  
aber die Nicht-Erwerbstätigkeit**

*Michael Arnold, Anselm Mattes und Gert G. Wagner*

**S. 46 Das neue flexible Normalarbeitsverhältnis**

*Gerhard Bosch*

**S. 52 (Solo-)Selbstständigkeit: Was wir darüber wissen**

*Gabriele Weinhold*

**S. 60 Schaffen neue Arbeitsformen neue Beziehungsformen?**

*Josephine Hofmann*

**S. 66 Gender Gaps. Warum wir über Zeit sprechen müssen**

*Lena Hipp und Friederike Molitor*

**S. 74 Flexibel, aber selbstbestimmt – Arbeitszeitwünsche heute**

*Annette Schicke und Oliver Lauenstein*

**S. 80 Arbeitszeioptionen im Lebensverlauf**

*Christina Klenner*

**S. 86 Flexibel arbeiten in Zeit und Raum**

*Marc Oliver Huber*

**S. 92 Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt**

*Projektteam »Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt –  
wissenschaftliche Standortbestimmung« der Bundesanstalt für  
Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*

---

**Beteiligung und Mitbestimmung S. 98**

*Drei Standpunkte. Von Elke Eller (BPM), Monika Frech (Dark Horse  
Innovation) und Thomas Fischer (DGB)*

**Stellungnahmen zum Grünbuch Arbeiten 4.0 S. 104**

*Arbeitnehmerkammer Bremen, Bundesarbeitgeberverband Chemie,  
Bundesverband mittelständische Wirtschaft, Bundesvereinigung  
der Deutschen Arbeitgeberverbände, Daimler AG, dbb beamtenbund  
und tarifunion, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Deutscher  
Gewerkschaftsbund, Die Führungskräfte e.V., Handelsverband Deutsch-  
land, Hans-Böckler-Stiftung, Kommissariat der deutschen Bischöfe,  
Robert Bosch GmbH, Sozialverband Deutschland, vbw – Vereinigung  
der Bayerischen Wirtschaft e.V., ver.di, Zentralverband des Deutschen  
Handwerks, Debatte im Netz*

---

## PRAXIS 3

**Wie wir Arbeit verteilen S. 128**

Gespräche mit Aygül und Taylan Yildiz, Manuela und Sebastian Mai,  
 Maria Brakel und Philipp Ballhausen, Christina Lehnerl,  
 Petra und Volker Böhm, Daniel Hübenthal und Stephan Gellrich;  
 protokolliert von Julia Sprügel und Nina Hoppmann

**Wie Betriebe flexibles Arbeiten organisieren S. 142**

Deutsche Telekom, Business Intelligence GmbH,  
 K.lab educmedia GmbH, Westaflex GmbH

**S. 148 »Wir müssen den sozialen Aspekt der Arbeit neu denken«**

Ein Gespräch mit Richard Sennett

**S. 152 Wie kann eine innovative Arbeitszeitpolitik aussehen?**

Gesine Schwan

**S. 154 Was kann Diversity Management leisten?**

Jutta Rump und David Zapp

**S. 160 Eine gemeinsame Strategie für die psychische Gesundheit**

Andreas Horst und Jana May-Schmidt

**S. 166 Start-up-Kultur**

Fotostrecke mit Fotos von Andreas Lukoschek

**S. 182 Wie entsteht das Neue?**

Andrea Augsten, Verena Bentele, Christoph Bornschein, Dieter Frey,  
 Sandra Güth, Birgit Isenmann, Markus Köhler, Sandra Ohly,  
 Arndt Pechstein, Frank Piller, Julia Primavera

## 4 PERSPEKTIVEN

## KONTEXT 5

**»Arbeit wird zum Glückserlebnis, wenn Menschen gut sind  
 in dem, was sie tun« S. 198**

Ein Gespräch mit Tim Jonischkat und Luzia Schmid

**Die Kraft des Sonntags wiederentdecken S. 206**

Karl Kardinal Lehmann

**Pause S. 214**

Ein fotografischer Essay von Frank Schinski

**Über die Autorinnen und Autoren S. 222**

Impressum S. 225

## 6 ÜBERBLICK

# ZUR EINFÜHRUNG: DIE NEUE ARBEITS- WELT ZWISCHEN WIRKLICHKEIT UND ANSPRÜCHEN

---

*Benjamin Mikfeld*

Die »Zukunft der Arbeit« ist ein Evergreen der politischen und wissenschaftlichen Debatte. Dass sie immer aufs Neue geführt wird, zeigt, dass wir uns als Arbeitsgesellschaft verstehen. Zumindest scheint das immer mal wieder vorhergesagte »Ende der (Erwerbs-)Arbeit« (*Rifkin 1995*) ferner denn je. Im wiedervereinigten Deutschland haben wir mit rund 43 Mio. Erwerbstätigen Rekordniveau, und an der Einstellung der Bürgerinnen und Bürger zeigt sich, dass Erwerbsarbeit einen hohen Stellenwert hat.

Betrachtungen der Arbeit, meist in ihrem engen Verständnis als Erwerbsarbeit, spiegeln den ökonomischen Strukturwandel wider – wie in den Analysen über die »Dienstleistungs-« oder »Wissengesellschaft«. Zuweilen richten sie den Fokus auch auf die soziale Binnenstruktur unserer Gesellschaft. In der Nachkriegszeit führte

die soziale Aufwärtsmobilität zur These einer »nivellierten Mittelstandsgesellschaft«. In den 1980er-Jahren folgten die »Zweidrittelgesellschaft« und die »Risikogesellschaft«, heute ist sogar die Rede von einer »Abstiegsgesellschaft« (*Nachtwey 2016*). Maßgeblich um »Arbeit« geht es auch in den Diagnosen zur Lage der »Mitte« im Lande oder wenn neue Generationen »erfunden« werden, wie aktuell die »Generation Y« (*vgl. Hurrelmann/Albrecht 2014*).

Die Bewertungen des Wandels der Arbeit spiegeln insofern die Arbeits- und Lebenssituation bestimmter Gruppen wider und enthalten Aussagen über den ökonomischen und sozialstaatlichen Entwicklungspfad sowie die politischen Diskurse im Lande. Zeitdiagnostik dieser Art hilft uns, neue Strömungen zu erkennen, zu benennen und damit diskursfähig zu machen. Sie

befriedigt unser Bedürfnis nach gesellschaftlicher Selbstvergewisserung und -einordnung; sie kann aber auch die Komplexität und Widersprüchlichkeit gesellschaftlicher und sozialer Entwicklungen auf vermeintlich eindeutige Trends und Zustände verkürzen.

## WIRKLICHKEIT UND WANDEL DER ARBEITSWELT

Die wesentlichen Trends, die den Wandel der Arbeitsgesellschaft vorantreiben, werden meist mit den Begriffen der *Tertiarisierung* (der Zunahme von Dienstleistungsarbeit), der *Wissensarbeit*, der *Digitalisierung* und der *Feminisierung* umschrieben. Allerdings vollziehen sich diese nicht im Selbstlauf und auch nicht reibungslos.

Lag der Anteil der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor in den Jahren nach dem Zweiten Weltkrieg bei etwa einem Drittel, so beträgt er heute drei Viertel. Entgegen der Annahme einer »Postindustrialisierung« bedeutet dies jedoch keinen Bedeutungsverlust der industriellen Produktion. Viele Dienstleistungen sind Teil komplexer Wertschöpfungsnetze, sodass eher von einer »industriellen Dienstleistungsgesellschaft« gesprochen werden muss. An Bedeutung gewonnen haben allerdings auch Service-Jobs, oft mit einem hohen Anteil an Niedriglohnbeschäftigung und geringer gesellschaftlicher Respektabilität. Die Digitalisierung der Arbeitswelt (BMAS 2016) wird den Strukturwandel weiter forcieren. Die aktuelle »Arbeitsmarktprognose 2030« des BMAS macht – wie einige andere Studien zuvor – deutlich, dass wir in den nächsten ein bis zwei Jahrzehnten nicht vor einer Entwicklung zur »Vollroboterisierung« mit menschenleeren Fabriken stehen. Sehr wohl werden wir es hingegen mit einer hohen Dynamik am Arbeitsmarkt zu tun haben, mit steigenden Qualifikationsanforderungen und Verschiebungen zwischen den Branchen (→ *Ammermüller/Albrecht*). Zudem wird es zu neuen Kooperationen zwischen Mensch und Maschine kommen (→ *Interview Boblan/Compagna*), möglicherweise auch zu mehr selbstständigen Arbeitsformen (→ *Weinhold*).

Damit wird auch die »Wissensarbeit« an Bedeutung gewinnen, nicht nur in akademischen Professionen. Die »Kompetenzrevolution« ist

bereits seit einiger Zeit im Gange und zeigt sich u. a. in höheren Bildungsabschlüssen und veränderten Berufsbildern. Beschäftigte können mehr und fordern mehr Beteiligung und Selbstbestimmung ein, auch wenn dies zuweilen mit den betrieblichen Wirklichkeiten in Konflikt steht (*Vester u.a. 2007*). Wissensarbeit erfordert in den Unternehmen gesteigerte Anforderungen an Kommunikation und demokratische Führung (→ *Hofmann*). Dabei wird Beteiligung immer wichtiger (→ *Eller, Frech, Fischer*).

In den letzten Jahrzehnten ist auch der Anteil der erwerbstätigen Frauen gestiegen. Doch von einer echten Gleichstellung der Geschlechter sind wir noch weit entfernt, wie der Blick auf die einander teils wechselseitig bedingenden »Gender-Gaps« u. a. hinsichtlich Entlohnung, Arbeitszeit und Alterssicherung zeigt (→ *Hipp/Molitor*). Mit der Feminisierung und einer stärker partnerschaftlichen Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern, aber auch der Aufgabe, Erwerbstätige mit Migrationshintergrund, mit Behinderungen sowie ältere Menschen in Betriebe und Arbeitsmarkt zu integrieren, gewinnt der Umgang mit »Diversität« an Bedeutung (→ *Rump/Zapp*).

Teils quer zu diesen Trends liegt die Diagnose einer zunehmenden Flexibilisierung der Arbeit (→ *Beispiele S. 128 ff.*), die nicht immer Freiheit, sondern oft auch mehr Druck bedeuten (→ *Interview Sennett*). Auf Phänomene wie Leistungsverdichtung und Entgrenzung wird auch die Zunahme psychischer Belastungen zurückgeführt (→ *Horst/May-Schmidt*).

## WUNSCH UND WIRKLICHKEIT

Ein Blick auf die subjektiven Bewertungen zeigt, warum das aktuell hohe Beschäftigungsniveau nicht zwangsläufig mit hoher gesellschaftlicher Zufriedenheit einhergeht. Ergänzend zu den »objektiven« Daten müssen wir danach fragen, wie die Bürgerinnen und Bürger ihre individuelle Arbeitssituation und die Arbeitswelt erfahren und bewerten. Hierzu existiert eine Vielzahl an Befragungen, die teilweise zu abweichenden Ergebnissen kommen, doch einige Muster sind erkennbar: So steht die Sicherheit des Arbeitsplatzes in der Regel ganz oben in der Bewertung.

## EINLEITUNG

Die im Rahmen der »Initiative Neue Qualität der Arbeit« vom BMAS geförderte Befragung »Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität« bestätigt dies. Die weiteren der Top 5: ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, Zusammenarbeit mit netten Leuten, guter Lohn und gute Führung. Stellt man die »erlebte« Arbeitsqualität der »gewünschten« gegenüber, ergeben sich die größten Differenzen bei den Themen Lohn/Gehalt, Führung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben (BMAS 2015).

Eine im Auftrag der arbeitgeberfinanzierten »Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft« durchgeführte Befragung kommt zu dem Ergebnis, dass die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation im Durchschnitt mit dem Wert 7 auf einer Skala von 1 bis 10 bewertet wird. Allerdings sind ungelernete Arbeiter deutlich unzufriedener (6,1) als leitende Angestellte und Beamte (7,5). Zugleich beklagen 56 Prozent einen steigenden Arbeitsdruck in den letzten Jahren und nur 33 Prozent blicken angesichts der Veränderungen mit Hoffnung auf die zukünftige Arbeitswelt. Mit Blick in die Zukunft befürchten 81 Prozent einen zunehmenden Leistungsdruck in der Arbeitswelt allgemein und 48 Prozent am eigenen Arbeitsplatz. Während 79 Prozent die Erwartung einer »Arbeit, die Spaß macht« als erfüllt ansehen und 65 Prozent die der »Sicherheit des Arbeitsplatzes«, betrachten nur 31 Prozent eine leistungsgerechte Bezahlung als verwirklicht (INSM/IfD Allensbach 2016).

Eine nicht unerhebliche Differenz zwischen Wirklichkeit und Wunsch besteht hinsichtlich der Arbeitszeiten. Es gibt Spannungen zwischen betrieblichen Interessen, ungleichen Bedarfen der Beschäftigten und gesellschaftlichen Wertvorstellungen, etwa den Sonntag als weitgehend arbeitsfreien Tag zu schützen (→ Lehmann). Allen Willensbekundungen zum Trotz ist die gleiche Aufteilung von Erwerbs- und Hausarbeit in Paarbeziehungen in Deutschland noch nicht die Regel. Zwar kommen Rollenmuster in Bewegung, sie haben sich aber noch nicht angeglichen. Das Bedürfnis, die Arbeitszeit besser an die eigene Lebenssituation anzupassen – vor allem in der »Rushhour des Lebens«, der Phase von beruflichem Aufstieg und Familiengründung –, nimmt zu (→ Sprügel/Hoppmann). Die individuell gewünschten Arbeits-

zeiten entsprechen nicht immer den vertraglich vereinbarten und noch weniger den tatsächlichen Arbeitszeiten (→ Schicke/Lauenstein). Zwar bestehen in der Theorie durchaus viele Optionen. Ob diese jedoch auch tatsächlich genutzt werden, entscheidet sich ganz konkret im Betrieb. Wichtige Parameter sind die Art der Tätigkeit (gilt sie als »männlich« oder »weiblich«), die Führungskultur, die Personalausstattung, die Arbeitsorganisation und auch die Qualität der Mitbestimmung (→ Klenner). Um neue Lösungen in der Arbeitszeitgestaltung zu unterstützen, führt das BMAS gemeinsam mit der Humboldt-Viadrina Governance Plattform im Sommer 2016 einen Arbeitszeitdialog durch (→ Schwan). Bereits im Frühjahr wurden im Rahmen der »Plattform Digitale Arbeitswelt« mit Sozialpartnern und Wissenschaft abgestimmte Empfehlungen für »orts- und zeitflexibles Arbeiten« vorgelegt (→ Huber).

Wünsche sind allerdings noch keine Ansprüche. Dazu werden sie erst, wenn sie einhergehen mit einer Vorstellung von gesellschaftlicher Normalität; es muss beispielsweise als normal gelten, eine leistungsgerechte Bezahlung einzufordern und zu erhalten. Außerdem muss die Arbeitswelt als so gestaltbar betrachtet werden, dass angenommen werden kann, Ansprüche tatsächlich durchsetzen zu können. Viele Erwerbstätige in der Arbeitnehmermitte sehen diese »Normalität« zwar für sich persönlich gegeben, sind aber verunsichert, ob ihre eigene noch mit der gesellschaftlichen Normalität identisch ist (Hürtgen/Voswinkel 2014).

## WERTEWANDEL UND NEUE SPANNUNGEN

Zu einer ähnlichen Erkenntnis kommt die »Vermächtnis«-Studie des WZB und der ZEIT. Sie bestätigt einerseits den hohen gesellschaftlichen Stellenwert von Arbeit: 92 Prozent der Männer und 88 Prozent der Frauen geben an, dass es ihnen »sehr wichtig ist« und dass es allen Menschen wichtig sein sollte, erwerbstätig zu sein. Die Deutschen sind »megaabhängig von der Arbeit«, so die Autorin Jutta Allmendinger. Zugleich sei die Gesellschaft weniger von Pflichtgefühl geprägt. Unabhängigkeit und ein selbstbestimmtes Leben würden wichtiger. Die Studie beschreibt andererseits auch den Widerspruch zwischen diesen

Normen und einer Unsicherheit über die Zukunft, die sich in der Befürchtung ausdrückt, dass in Zukunft weniger Menschen einen sicheren Arbeitsplatz haben werden. Während ein starkes Bekenntnis zum deutschen Sozialstaat Ausdruck findet, wird eine Erosion des Gemeinschaftsgefühls beklagt (*Die ZEIT 2016 a,b*).

Auch die in diesem Werkheft zusammenfassend dokumentierte Studie »Wertewelten Arbeiten 4.0«, die vom BMAS gefördert wurde, arbeitet heraus, wie nah Wunsch und Wirklichkeit beieinander liegen (→ *Neufeind/Koppel/Schomburg*). Die Studie ist in dieser Form bislang einzigartig. Sie unterscheidet sich methodisch von klassischen Befragungen und identifiziert »kulturelle Kraftfelder«. Derzeit sieht nur eine Minderheit die eigene Arbeitssituation nah an der gewünschten Arbeitswelt. Doch wie das »Ideal« auszusehen hat, differenziert sich in sieben identifizierte Wertewelten, die sich hinsichtlich der Gewichtung der Werte Leistungsorientierung, Gemeinwohl, Stabilität und Selbstentfaltung unterscheiden.

Eine wichtige Erklärung für aktuelle Spannungen in unserer Gesellschaft liefert die Studie mit der Einteilung in drei Grundströmungen. Die »Vergangenheitsorientierten« blicken sehr positiv auf die Nachkriegsjahrzehnte. Heute hingegen beklagen sie Druck und soziale Kälte bei der Arbeit, berufliche Unsicherheit und Arbeitsverdichtung bei gleichzeitig sinkenden Einkommen. Sie befürchten, dass sich dies in der Zukunft noch verschärft. Die »Gegenwartsorientierten« sehen die Arbeitswelt tendenziell positiv und hoffen auf kleinere Verbesserungen durch die Digitalisierung und soziale Kompromisse, die durch Interessenvertretungen ausgehandelt werden. Eine kritische Bewertung der als starr und bürokratisch empfundenen Gegenwart, aber auch früherer Jahrzehnte, nehmen die »Zukunftsorientierten« vor. Sie hegen Hoffnungen auf die Arbeitswelt 2030, die ihnen mehr individuelle Arbeitsgestaltung und kreative Arbeit ermöglichen wird.

Die Studie bestätigt frühere Diagnosen, dass sich im Zuge einer sich verändernden Arbeitswelt eine neue Konfliktlinie herausbildet. Peter Glotz sprach schon 1999 von »Kulturkämpfen im digitalen Kapitalismus« und wachsenden Konflikten

zwischen Milieus der Beschleunigung und der Entschleunigung (*Glotz 1999*). Offenbar sind nicht alle Gruppen in der Gesellschaft für eine Hyperindividualisierung bereit oder gerüstet. Robert Castel unterscheidet zwischen »Individuen im Übermaß, die sich in ihrer Subjektivität einkapseln und dabei vergessen können, dass sie in einer Gesellschaft leben«, und »bloßen Individuen«, denen die Voraussetzungen für gesellschaftliche Unabhängigkeit fehlen (*Castel 2011, S. 21*).

Man mag diese Polarisierungsdiagnose für überzogen halten. Ebenso, dass die ganze Gesellschaft das Gefühl einer »kafkaesken Krisenpermanenz« durchzieht, wie der Marktforscher Stephan Grünewald feststellt. (*Grünewald 2012, S. 16*). Auch die bereits vor der Flüchtlingswelle 2015 und den jüngsten Terrorattentaten unter anderem von Heinz Bude formulierte Diagnose einer »Gesellschaft der Angst« mag undifferenziert erscheinen. Doch auch empirische Studien bestätigen, dass es Anzeichen für einen Verlust des »organischen Zusammenhangs von Autonomiestreben und Gemeinschaftsbindung« und ein Auseinanderdriften von Milieus der gesellschaftlichen Mitte gibt (*Bude 2014, S. 73 f.*).

Eine Milieustudie des Delta-Instituts für Sozial- und Ökologieforschung beschreibt den Weg der gesellschaftlichen Mitte über eine Phase des Aufstiegs in den 70er- und 80er-Jahren, eine Phase der Statusorientierung in den 90er-Jahren und eine Phase der Distinktion und der Abgrenzung gegenüber dem unteren Teil der Gesellschaft in den 00er-Jahren. Die Mitte habe darauf mit einer stärkeren Orientierung an bürgerlichen Tugenden und einer Abgrenzung nach unten reagiert. Ab 2010 sei eine stärkere »Bifurkation« (Aufspaltung) der Mitte festzustellen: In Teilen der Mitte gebe es den Trend zu mehr »Konstanz, Verlässlichkeit und Orientierung«, in anderen Teilen eine »strategische Selbstmodellierung« im Sinne hoher Flexibilität, um Marktchancen zu erkennen und zu ergreifen (*Wippermann 2011*).

Die »feinen Unterschiede« (Pierre Bourdieu) und auch die gröberen werden wichtiger. Auch wenn die Mitte in Deutschland keinen »Proll-Hass« in ihrer Abgrenzung nach unten artikuliert, wie dies Owen Jones für England

## EINLEITUNG

dokumentiert (Jones 2012), sind die Konflikte zwischen den optimistischen, mit ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital gut ausgestatteten Milieus bzw. Berufsgruppen und denen, die resignativ und skeptisch, zuweilen auch zornig auf Gegenwart und Zukunft blicken, unübersehbar. Es wäre für die Zukunft fatal, wenn die einen eine große Offenheit für »das Neue« (→ *Wie entsteht das Neue? Beiträge S. 182–195*) mitbringen und die anderen eher in den Rückspiegel schauen. »Es fehlt ein unausgesprochenes Leitbild, das im Blick auf ungewisse Zukünfte zwischen den verschiedenen sozialmoralischen Milieus vermittelnd, überbrückend oder ausgleichend wirken könnte« (Bude 2014, S. 74). Aber auch das ist nicht unmöglich: Bei allen Unterschieden und Distinktionen gibt es eine breite Akzeptanz für den Wert der Arbeit, das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit und den Sozialstaat.

## VERMESSUNGEN DER ARBEITSGESELLSCHAFT

Wer die Arbeitswelt verstehen und gestalten will, braucht differenzierte Fakten. Arbeitsmarktstatistiken geben uns Auskunft über die Erwerbsbeteiligung und darüber, in welchen Branchen und Berufen gearbeitet wird. In Verbindung mit Informationen der Nachfrageseite erfahren wir, in welchen Berufen und Regionen etwa ein Mangel an Fachkräften besteht. Diese Statistiken sagen uns auch etwas über die Erwerbsformen. Eine wichtige Kategorie ist hier das »Normalarbeitsverhältnis«, das nicht zuletzt ein Bezugspunkt dafür ist, was als »normal« gilt. Doch hier fängt die Diskussion schon an – darüber, ob wir aus den Daten eher eine Stabilität (→ *Arnold/Mattes/Wagner*) oder einen Bedeutungsverlust zumindest des herkömmlichen Normalarbeitsverhältnisses (→ *Bosch*) herauslesen. Und was sagt uns dies über die Qualität der Arbeitsverhältnisse? Ein Normalarbeitsverhältnis kann nur mit dem Mindestlohn vergütet und mit belastenden Arbeitszeiten verbunden sein. Umgekehrt kann eine vermeintlich »atypische« Teilzeitbeschäftigung hochqualifiziert und gut bezahlt sein.

Noch komplizierter wird es, wenn wir die Perspektive soziologisch erweitern. So ist vielfach die Rede von einer schrumpfenden »Mitte«. Doch wer oder was ist gemeint? Die Einkommens-

mitte? Bestimmte Berufe? Oder eine soziologische Mitte, die nicht nur soziodemografisch definiert werden kann und die sich durch weitere Merkmale wie Status, Lebensstile und Lebensführung auszeichnet? Die soziologische Mitte schrumpft nicht, aber sie wird vielfältiger und differenziert sich in verschiedene Milieus, die wiederum auch die Pluralität der Arbeitswelt abbilden.

Diese Differenziertheit fehlt jedoch in vielen »handelsüblichen« Analysen. Die »Angestellte im Dienstleistungssektor« ist als analytische Kategorie unbrauchbar. Auch der Selbstständige kann Staranwalt oder eine plattformvermittelte Putzkraft sein. Im Prinzip war die Wissenschaft mit Max Webers Definition der Erwerbsklassen in dieser Hinsicht schon vor einem knappen Jahrhundert weiter. Später folgten Pierre Bourdieu und andere mit differenzierten »Kartierungen« der (Arbeits-)Gesellschaft.

Es wäre nachzudenken über eine Vermessung der Arbeitsgesellschaft im Sinne eines »mehrdimensionalen Analysemodells« (*Vester 2011*), das die Dynamik der wissensbasierten industriellen Dienstleistungsgesellschaft in ihrem Zusammenwirken der Trends und damit auch die sozialen Auf- und Abstiege erfasst. Das Modell müsste daher differenzieren nach schlüssig definierten Berufsmilieus. Es liegt auf der Hand, dass sich das Berufsethos des Krankenpflegers von dem der Investmentbankerin unterscheidet. Eine solche Landkarte der Arbeitsgesellschaft könnte einerseits das Verständnis für die spezifischen Ansprüche und erfahrenen Probleme bestimmter Berufsgruppen schärfen, vom Einkommen bis zu beruflichen Belastungen. So könnten auch die Erkenntnisse der Arbeitsforschung über die Schutzbedürfnisse auf eine differenzierte »Tätigkeitstypologie« bezogen werden (→ *Projektteam »Psychische Gesundheit der Arbeitswelt«*). Andererseits könnte eine solche Landkarte auch dazu dienen, eine neue »plurale Normalität« zu formulieren bzw. eine Neubestimmung des Normalarbeitsverhältnisses anzutreiben, die Autonomie und Sicherheit verbindet, in den Betrieben akzeptiert und gelebt und durch einen verlässlichen Sozialstaat abgesichert wird.



LITERATUR

**Bude, Heinz (2014):** *Gesellschaft der Angst*, Hamburg.

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2015):**  
*Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität*,  
Forschungsbericht 456, Berlin.

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2016):**  
*Werkheft 01 Digitalisierung der Arbeitswelt*, Berlin.

**Castel, Robert (2011):**  
*Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die  
Zukunft des Individuums*, Hamburg.

**Die ZEIT (2016a),**  
*Interview mit Jutta Allmendinger*, Ausgabe 9/2016, S. 13 – 15.

**Die ZEIT (2016b):**  
*Es ist Liebe (Autor: Kolja Rudzio)*, Ausgabe 10/2016, S. 19 – 20.

**Glottz, Peter (1999):** *Die beschleunigte Gesellschaft.*  
*Kulturkämpfe im digitalen Kapitalismus*, München.

**Grünewald, Stephan (2012):** *Die erschöpfte Gesellschaft.*  
*Warum Deutschland neu träumen muss*, Frankfurt/M.

**Hürtgen, Stefanie/Voswinkel, Stephan (2014):**  
*Nichtnormale Normalität?*  
*Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte*, Berlin.

**Hurrelmann, Klaus/Albrecht, Erik (2014):**  
*Die heimlichen Revolutionäre. Wie die Generation Y  
unsere Welt verändert*, Weinheim.

**INSM/Institut für Allensbach (2016):**  
*Arbeit heute und morgen – Vorstellungen von der Zukunft  
der Arbeit*, <http://www.insm.de/insm/kampagne/grosse-aufgaben/studie-arbeit-heute-und-morgen-vorstellungen-von-der-zukunft-der-arbeit.html>.

**Jones, Owen (2012):**  
*Prolls. Die Dämonisierung der Arbeiterklasse*, Mainz.

**Nachtwey, Oliver (2016).** *Die Abstiegs-gesellschaft:  
Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne*, Berlin.

**Rifkin, Jeremy (1995):**  
*Das Ende der Arbeit*, Frankfurt/M./New York.

**Vester, Michael/Teiwes-Kügler, Christel/Lange-Vester,  
Andrea (2007):** *Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende  
Kompetenzen – wachsende Unsicherheit*, Hamburg.

**Vester, Michael (2011):** *Postindustrielle oder industrielle  
Dienstleistungsgesellschaft: Wohin treibt die Arbeitsteilung,*  
in: WSI-Mitteilungen 12/2011, S. 629 – 639.

**Wippermann, Carsten (2011):** *Milieus in Bewegung – Werte,  
Sinn, Religion und Ästhetik in Deutschland*, Würzburg.