

Arbeit und Belastung

Fritz Böhle

1 Gegenstand und Problemstellung: Ein kritischer Blick auf Arbeit

In der Arbeitssoziologie bezieht sich der Begriff Belastung auf Arbeitsanforderungen und -bedingungen, durch die die Arbeitenden beeinträchtigt werden.¹ Alternativ und ergänzend zum Begriff Belastung werden solche Aspekte von Arbeit auch als Restriktionen, Gefährdungen oder Risiken bezeichnet.

Die Auseinandersetzung mit Belastungen ist für die Arbeitssoziologie ein zentraler Referenzrahmen bei der Analyse der konkreten Gestaltung von Arbeit und ihrer Entwicklung.² Sollen die Entwicklungen von Arbeit nicht nur beschrieben, sondern auch in ihren Auswirkungen auf individuelle und gesellschaftliche Lebensbedingungen beurteilt werden, so spielt die Analyse der Belastungen durch Arbeit eine wichtige Rolle. In der Diskussion über Entwicklungen von Arbeit hat daher die Frage, ob und in welcher Weise Belastungen im Arbeitsbereich bestehen, abnehmen oder zunehmen, einen zentralen Stellenwert.

Eine wichtige Frage bei der Analyse von Belastungen durch Arbeit sind die Kriterien, nach denen Belastungen identifiziert und beurteilt werden. Bei körperlicher Schwerarbeit oder negativen Umgebungseinflüssen wie Lärm scheint dies vergleichsweise einfach. Doch auch hier steht zur Diskussion, was (noch) als zumutbar und was als Beeinträchtigung, Gefährdung oder Risiko gilt. Komplizierter wird dies etwa bei der Frage, ob auch hohe

1 In den Arbeitswissenschaften wird demgegenüber zwischen Belastungen und Beanspruchung unterschieden (vgl. Rohmert/ Rutenfranz 1975). Als Belastung gelten hier prinzipiell alle Arbeitsbedingungen und -anforderungen im Sinne exogener Einwirkungen auf den Arbeitenden. In diesem Verständnis wirkt die Herkunft des arbeitswissenschaftlichen Belastungsbegriffs aus der ingenieurwissenschaftlichen Materialprüfung fort. Er ist neutral gefasst und kennzeichnet Belastungen als am Menschen angreifende Kräfte. Beanspruchungen sind demgegenüber die Wirkungen, die sich hieraus für die Arbeitenden ergeben. Siehe hierzu auch Georg/ Meyn/ Peter 2013.

2 Siehe hierzu die Beiträge von Sabine Pfeiffer „Technisierung von Arbeit“, von Manfred Moldaschl „Organisierung und Organisation von Arbeit“ und von Kira Marrs „Herrschaft und Kontrolle in der Arbeit“ in diesem Handbuch.

Verantwortung für Sachwerte oder Personen oder die Komplexität technischer Systeme belastend sind. Ist Belastung jeweils ein zuviel oder zuwenig an bestimmten Anforderungen? Oder ist sie gar grundsätzlich subjektiv, das heißt Ausdruck eines Ungleichgewichtes zwischen Anforderungen einerseits, individuellen Eigenschaften, Fähigkeiten und Bedürfnissen andererseits?

Die Arbeits- und Industriesoziologie bewegt sich bei der Beantwortung solcher Fragen im Wesentlichen zwischen zwei Polen: der Gefährdung des Arbeitsvermögens einerseits und Vorstellungen über humane Arbeit andererseits. Ersteres ist grundsätzlich auch dann bedeutsam, wenn Arbeit nur als Produktionsfaktor und Mittel zur Sicherung der Existenz betrachtet wird. Ausschlaggebend für die Identifizierung von Belastungen ist hier, dass durch Arbeit – als Mittel der Existenzsicherung – nicht zugleich die Existenz der Arbeitenden selbst gefährdet werden darf. Am deutlichsten kommt dies im Schutz von Leben und Gesundheit zum Ausdruck. Ein solch ‚pflegerischer‘ Umgang mit dem Produktionsfaktor Arbeit ist nicht nur für die Arbeitenden, sondern auch für die Betriebe und Gesellschaft insgesamt bedeutsam. Nur hierdurch wird gewährleistet, dass Arbeit sowohl als Produktionsfaktor genutzt als auch, dass durch Arbeit die Existenz gesichert werden kann.³ Die ingenieurwissenschaftlich geprägten Arbeitswissenschaften und die Arbeitsmedizin sind aus dieser Erkenntnis hervorgegangen. In dieser Perspektive macht die arbeitssoziologische Betrachtung darauf aufmerksam, dass Belastungen nicht allgemein und abstrakt, sondern unter Bezug auf die jeweiligen Anforderungen an menschliches Arbeitsvermögen bestimmt werden müssen. Darüber hinaus betrachtet die Arbeitssoziologie, in ähnlicher Weise wie die Arbeitspsychologie – und das ist der zweite Pol – aber Belastungen vor allem auch aus der Perspektive der Arbeitenden und deren Lebensbedingungen und Interessen. Sie richtet dabei die Aufmerksamkeit auf das Spannungs- und Konfliktverhältnis zwischen der Rolle von Arbeit als Produktionsfaktor einerseits und Arbeit als Grundlage menschlicher Entwicklung andererseits. Letzteres beschränkt sich nicht nur auf die Erhaltung des Arbeitsvermögens, sondern bezieht sich auch auf dessen Entwicklung und Entfaltung im Arbeitsprozess sowie auf die Befriedigung von Bedürfnissen in der Arbeit. Die Arbeits- und Industriesoziologie bezieht sich hier explizit und implizit auf die anthropologische Begründung von Arbeit als Grundlage menschlicher Selbsterhaltung und -entfaltung,⁴ sie ist zugleich aber auch bestrebt, die Kriterien für eine humane Arbeit nicht nur normativ zu postulieren, sondern unter Bezug auf allgemeine gesellschaftliche Entwicklungen und Leitbilder humaner Lebensbedingungen zu begründen.

Die arbeitssoziologische Auseinandersetzung mit Belastungen analysiert und kritisiert daher Belastungen in der Absicht, zum einen auf gesellschaftliche Probleme der Entwicklungen von Arbeit aufmerksam zu machen und zum anderen Anforderungen wie auch Möglichkeiten und Entwicklungstrends zu einer humanen Arbeit aufzuzeigen.

3 Siehe hierzu den Beitrag von Fritz Böhle und Stephan Lessenich „Arbeit und Sozialpolitik“ in diesem Handbuch.

4 Siehe hierzu den Beitrag von G. Günter Voß „Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs“ in diesem Handbuch.

Belastungen werden – wie schon erwähnt – in der Arbeits- und Industriosozologie auch als Restriktionen, Gefährdungen und Risiken bezeichnet. In welcher Weise sich hiermit jeweils bestimmte Nuancierungen verbinden wird weiter unten näher erläutert. Im Folgenden sei zunächst nur der Begriff Belastung in einem breiten Verständnis und aus Gründen der besseren Lesbarkeit des Textes verwendet. In arbeits- und industriosozologischen Untersuchungen und der Diskussion zu Entwicklungen von Arbeit wird der Begriff Belastung unterschiedlich verwendet: Weit verbreitet ist die Bezeichnung und Unterscheidung von physischen, psychischen wie auch qualifikatorischen Belastungen. Arbeitsanforderungen und -bedingungen werden hier unter Bezug auf unterschiedliche menschliche Eigenschaften und Fähigkeiten, auf die sie sich auswirken analysiert. Eine zentrale Frage ist dabei, was zu arbeitsbezogenen menschlichen Eigenschaften und Fähigkeiten zählt und welche Eigenschaften und Fähigkeiten als (potentiell) belastend und gefährdend angesehen werden beziehungsweise als zu erhalten und zu entwickeln gelten. Bezieht man dies beispielsweise nur auf die physische Verfassung (körperliche Konstitution und Gesundheit) so ist die Bandbreite möglicher Belastungen weit eingeschränkter, als wenn auch die psychische Verfassung, Kenntnisse und Fähigkeiten usw. einbezogen werden. Eine andere Unterscheidung bezieht sich auf technische und organisatorische Belastungen oder Belastungen durch die Arbeitsumgebung und Arbeitszeit. Belastungen werden hier unter Bezug auf unterschiedliche Komponenten und Faktoren der Arbeitssituation und Arbeitsgestaltung analysiert. Eine zentrale Frage ist dabei, in welcher Bandbreite und Reichweite belastungsrelevante Faktoren und Elemente der Arbeitssituation berücksichtigt werden. Richtet sich hier die Aufmerksamkeit nur auf Technik oder die unmittelbare Arbeitssituation, ist der Blick auf Belastungen weit eingeschränkter als wenn auch die Arbeitsumgebung sowie Arbeitsorganisation bis hin zu übergreifender Organisation von Unternehmen, Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt usw. berücksichtigt werden.

An solchen Unterscheidungen hinsichtlich der (Belastungs-) Wirkungen und (Belastungs-) Faktoren schließen sich weitere Perspektiven der Betrachtung an: Eine weitergehende Analyse der Wirkungen richtet sich auf die Folgen, die sich hieraus für die Arbeitenden wie auch für Betriebe und Gesellschaft insgesamt ergeben. Dies reicht von Erschwernissen der Bewältigung von Arbeitsanforderungen bis hin zu grundlegenden Gefährdungen der Existenz. Eine weitergehende Analyse der Belastungsfaktoren richtet sich auf die Ursachen, die den – als problematisch identifizierten – Belastungen zugrunde liegen. Der Blick richtet sich hier auf Prinzipien und Konzepte der Rationalisierung von Arbeit und deren gesellschaftliche Grundlage und Ursachen.

Die arbeits- und industriosozologische Auseinandersetzung mit Belastungen hat keinen umfassenden und systematischen Rahmen entwickelt, um solche unterschiedlichen Perspektiven der Analyse von Belastungen systematisch zu bestimmen. Die Arbeits- und Industriosozologie hat ihre Aufmerksamkeit vor allem auf eine Typisierung unterschiedlicher Formen von Arbeit gerichtet, denen explizit und implizit bestimmte Belastungen zugeordnet werden. Exemplarisch hierfür sind körperliche Schwerarbeit bei geringem Niveau der Technisierung und insbesondere hoch standardisierte und arbeitsteilig organisierte, repetitive Teilarbeit. Bei der Bestimmung von Belastungen wird dabei zu einem Großteil

auf Erkenntnisse der Arbeitsmedizin, der Arbeitswissenschaft und Arbeitspsychologie zu physischen und psychischen Belastungen zurückgegriffen. Daneben entstanden aber auch eigenständige arbeitssoziologische Erweiterungen und Konzepte der Analyse von Belastungen.

In diesem Beitrag sei zunächst gezeigt, dass sich die arbeits- und industriesoziologische Analyse von Belastungen im Wesentlichen in der Auseinandersetzung mit den Auswirkungen tayloristischer Prinzipien der Arbeitsorganisation entwickelt hat und hierdurch nachhaltig geprägt wurde (*Abschnitt 2*).

In einem zweiten Schritt wird gezeigt, in welcher Weise der an der tayloristischen Rationalisierung entwickelte Blick auf Belastungen sich angesichts neuer Stoßrichtungen der Rationalisierung, Technisierung und Organisation als unzureichend erweist, und dass neue Konzepte zur Analyse von Belastungen entwickelt wurden. Zur Diskussion stehen insbesondere Belastungen bei qualifizierter und selbstverantwortlicher Arbeit sowie die Folgen der Entkörperlichung und Entsinnlichung von Arbeit durch fortschreitende Technisierung (*Abschnitt 3*). Abschließend folgen Thesen zu zukünftigen Entwicklungen und Herausforderungen in der Auseinandersetzung mit Belastungen (*Abschnitt 4*).

2 Entwicklungslinien und Wissensbestände: Belastungen und Risiken tayloristischer Rationalisierung

Noch in den 1960er Jahren herrschte sowohl gesellschaftspolitisch als auch in allgemeinen soziologischen Gesellschaftsdiagnosen und in der industriesoziologischen Forschung ein Optimismus hinsichtlich der Entwicklungen von Arbeit vor. Mit der fortschreitenden Technisierung verband sich die Hoffnung, dass industrielle Arbeit von körperlicher Mühsal befreit werde und insgesamt die Anforderungen an die Qualifikation steigen sowie Handlungsspielräume ausgeweitet würden.⁵ Die seit Ende der 1960er Jahre durchgeführten arbeits- und industriesoziologischen Untersuchungen zeichneten demgegenüber ein sehr anderes Bild.

2.1 Qualifikation und Handlungsspielräume

Die Ende der 1960er Jahre durchgeführten Untersuchungen des soziologischen Forschungsinstituts Göttingen zeigten, dass in weiten Bereichen industrieller Produktion nach wie vor hoch arbeitsintensive Produktionsprozesse vorherrschten und auch bei vergleichsweise

5 Exemplarisch hierfür Schelsky 1957; Mallet 1969. Siehe hierzu auch den Beitrag von Sabine Pfeiffer „Technisierung von Arbeit“ in diesem Handbuch.

fortgeschrittener Technisierung keine maßgebliche Höherqualifizierung festgestellt werden konnte (Kern/ Schumann 1985).⁶

Konzeptuell ist für die Auseinandersetzung mit Belastungen für diese Untersuchungen charakteristisch: Die in der Arbeitsmedizin und den ingenieurwissenschaftlich geprägten Arbeitswissenschaften sowie in Teilen der Arbeitspsychologie vorherrschende Konzentration auf physische und psycho-physische Belastungen wird durch die Analyse der Auswirkungen von Arbeitsbedingungen und -anforderungen auf die Qualifikation sowie auf Dispositionsspielräume und Autonomie erweitert. Qualifikation bezieht sich dabei auf die zur Bewältigung von Arbeitsanforderungen notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten; Dispositionsspielräume und Autonomie beziehen sich auf Möglichkeiten zu selbstbestimmtem Handeln. Die Beurteilung der Qualifikationsanforderungen erfolgt dabei nach einem mehr oder weniger einfachen Schema in einer horizontalen und vertikalen Dimension. Horizontal im Hinblick auf die Breite und Variabilität der Anforderungen; vertikal im Hinblick auf manuelle Fertigkeiten und geistig-mentale Kenntnisse. Des Weiteren wird zwischen prozessgebundenen und prozessunabhängigen Qualifikationen unterschieden. Letzteres bezieht sich auf Flexibilität, technische Intelligenz, Verantwortung u. ä. Dispositionsspielräume und Autonomie beziehen sich auf die Möglichkeit, den Ablauf der Arbeit eigenständig zu planen und auszuführen. Obwohl dabei auch explizit Kooperationsbeziehungen einbezogen werden, beschränkt sich jedoch die Kategorie der ‚Dispositionschancen‘ ausschließlich auf den individuellen Arbeitsplatz und die Möglichkeit zu eigenständigem Handeln. Mit der Berücksichtigung von Qualifikation und insbesondere Dispositionschancen knüpfen diese Untersuchungen an ein Verständnis von Arbeit als Grundlage menschlicher Selbsterhaltung und -entfaltung an. Unter Bezug auf den Begriff der Entfremdung bei Karl Marx erscheinen geringe Qualifikationsanforderungen und beschränkte Dispositionsspielräume als ‚Entleerung‘ von Arbeit und Indiz für ‚inhumane Arbeit‘.

Damit werden bei der Analyse von belastenden Arbeitsbedingungen und -anforderungen neben den technischen Arbeitsmitteln und der Arbeitsumgebung vor allem auch die Arbeitsorganisation und Kontrolle von Arbeit einbezogen.⁷

Bei der Analyse physischer und psychischer Belastungen beziehen sich die Untersuchungen auf Kategorien und Erkenntnisse der Arbeitsmedizin und Arbeitswissenschaften, die Aufmerksamkeit richtet sich dementsprechend auf Muskelbeanspruchungen sowie negative Umgebungseinflüsse durch Hitze, Staub, Lärm usw. Psychische Belastungen werden vor allem durch Wahrnehmungs- und Reaktionsleistungen bestimmt. Dabei bleibt es jedoch weitgehend bei einer mehr oder weniger „unzusammenhängenden Anforderungsliste“, ohne dass diese aus einer „Konzeption von Belastung bei Industriearbeit“ abgeleitet wird (Mickler/ Dittrich/ Eckhardt 1976: 383). Trotz diesem Mangel kommen die auf dieser

6 Siehe hierzu den Beitrag von Sabine Pfeiffer „Technisierung von Arbeit“ in diesem Handbuch.

7 In der Arbeitsmedizin und den Arbeitswissenschaften liegt demgegenüber ein Schwerpunkt auf den technischen Arbeitsmitteln, wobei sich allerdings in der weiteren Entwicklung auch hier erhebliche Erweiterungen ergeben haben.

Grundlage durchgeführten empirischen Untersuchungen zu bemerkenswerten und für die weitere Diskussion folgenreichen Erkenntnissen. Dies wird methodisch vor allem dadurch zu Wege gebracht, dass sich die Analyse nicht unmittelbar auf Belastungen richtet, sondern auf eine analytische und empirische Typologie unterschiedlicher Arbeitsformen, denen jeweils Belastungen zugerechnet werden. Damit wird zum einen eine Vielfalt von konkreten Erscheinungsformen industrieller Arbeit deutlich – von handwerklich geprägter Facharbeit, Montagearbeiten am Fließband, Arbeit an Einzelmaschinen, Bedienung von Automaten bis hin zu Überwachung und Regulierung komplexer technischer Systeme (vgl. Kern/ Schumann 1985). Zum anderen zeigen sich dabei aber ähnliche Entwicklungen in den Belastungen. Außer bei der handwerklich geprägten Facharbeit finden sich insbesondere bei den Arbeitsformen sensomotorische Bandarbeit, Maschinenbedienung, Apparatebedienung und Automatenkontrolle durchweg hohe physisch-psychische Belastungen sowie Beschränkungen von Dispositionsspielräumen und geringe Qualifikationsanforderungen. Exemplarisch hierfür sind die beständige Wiederholung hochstandardisierter Arbeitsvollzüge, hoher Zeitdruck und die Unterordnung unter technische und organisatorische Vorgaben und Zwänge sowohl am Fließband als auch bei der Bedienung von Maschinen. Und selbst bei der als Prototyp von Automationsarbeit angesehenen Steuerung und Regulierung komplexer technischer Anlagen werden Qualifikationsanforderungen festgestellt, die nicht über eine Angelernten-Qualifikation hinausgehen (vgl. Kern/ Schumann 1985).

Die hier identifizierten Belastungen erscheinen empirisch weitgehend evident und bedürfen kaum weiterer Begründung. Die nachhaltigen Wirkungen dieser Untersuchungen bestanden vor allem darin, dass damit die Prognose und Hoffnung einer durch den technischen Fortschritt zu Wege gebrachten Überwindung von Belastungen und Restriktionen der „mechanisierten Produktion“ (Friedmann 1952) als widerlegt angesehen wurden. Die Prinzipien tayloristischer Rationalisierung wie hohe vertikale und horizontale Arbeitsteilungen und Standardisierung zeigten sich nun auf unterschiedlichem technischem Niveau und wurden zum Synonym für die Rationalisierung von Arbeit.⁸

Des Weiteren zeigten arbeits- und industriesoziologische Untersuchungen neben Belastungen durch die Weiterentwicklung und Differenzierung tayloristischer Rationalisierung auch die Aufrechterhaltung und Neuentstehung traditioneller Belastungen industrieller Arbeit. Beispiel hierfür sind negative Umgebungseinflüsse wie insbesondere Lärm, Staub und Hitze sowie auch unmittelbare körperliche Schwerarbeit bei Zuarbeit zu Maschinen oder im Transport (vgl. Osterland/ Deppe/ Gerlach 1973).⁹ Vor diesem Hintergrund erschien eine weitergehende konzeptuelle Auseinandersetzung mit Belastungen und dem

8 Aus arbeits- und industriesoziologischer Sicht ist hier wesentlich, dass die Prinzipien des Taylorismus nicht primär aus den Schriften von Frederick Winston Taylor abgeleitet werden, sondern aus den empirischen Untersuchungen zum konkreten Verlauf der Technisierung und Organisierung industrieller Arbeit. Siehe hierzu ausführlicher den Beitrag von Manfred Moldaschl „Organisierung und Organisation von Arbeit“ in diesem Handbuch.

9 Siehe als Überblick zum Stand der Forschung in den 1970er Jahren Böhle 1977: 296 ff.; Mergner 1976; Funke 1976; Osterland et al. 1973.

Referenzrahmen für humane Arbeit kaum notwendig. Qualifizierte Arbeit erschien ohne weitere Begründung als grundsätzlich weniger belastende Arbeit und Indiz für eine positive Entwicklung von Arbeit. Dementsprechend rückte auch die Arbeit in technischen Büros und Verwaltung – wenn überhaupt – nur unter der Frage ins Blickfeld, ob und in welcher Weise hier ebenfalls tayloristische Prinzipien der Rationalisierung eindringen (z. B. Brandt/ Kündig/ Pappadimitriou/ Thomae 1978; Lüttek/ Heisig 1986). Die in der Arbeitspsychologie im Rahmen der Theorie der Handlungsregulation entwickelten Kategorien und Methoden zu einer differenzierten Analyse von Qualifikationsanforderungen (Hacker 1986; Volpert 1987) wurden nur vereinzelt aufgegriffen (Mickler/ Dittrich/ Neumann 1976; Lappe 1981) und blieben für den Mainstream industriesoziologischer Forschung weitgehend folgenlos.

2.2 Belastungen und Risiken

Geringe Qualifikationsanforderungen und beschränkte Dispositionsmöglichkeiten stehen im Gegensatz zu einem Verständnis von Arbeit als menschliche Selbsterhaltung und -entfaltung. In der Praxis erscheinen sie jedoch leicht als gegenüber der Sicherung der Beschäftigung und des Verdienstes nachrangig. Des Weiteren steht ihnen auch die betriebswirtschaftliche Sicht, die Arbeit lediglich als Produktionsfaktor begreift, gegenüber.

Um bei der Auseinandersetzung mit Belastungen nicht nur auf der Ebene kultureller Deutungen und normativer Forderungen stehen zu bleiben, richten sich weitere Untersuchungen auf die Folgen von belastenden Arbeitsbedingungen für die Bewältigung von Arbeitsanforderungen und Lebensgestaltung insgesamt. Damit erfolgt eine Verbindung von Belastungen mit dem gesellschaftlichen Tatbestand sozialer Risiken (Böhle/ Altmann 1972; Böhle 1982, 1983; Binkelman 1983).

Durch den Blick auf die Folgen von Belastungen wird gezeigt, in welcher Weise hierdurch auch über die Situation am Arbeitsplatz hinausreichende individuelle und gesellschaftliche Problemlagen erzeugt werden: Belastungen am Arbeitsplatz wirken sich auf die individuelle physische, psychische und qualifikatorische Verfassung der Arbeitskräfte aus und beeinflussen damit die individuelle Fähigkeit und Möglichkeit, Anforderungen im Arbeitsbereich wie außerhalb des Arbeitsbereichs zu bewältigen. Systematisch wird hierbei unterschieden zwischen der Beeinträchtigung der Arbeitsleistung (durch körperlichen Verschleiß, Motivationsverlust), der daraus resultierenden Gefährdung der Stellung im Betrieb (langfristige Sicherung der Beschäftigung, Artikulation von Interessen), der Stellung auf dem Arbeitsmarkt (Möglichkeit eines Wechsels, Chancen der Wiedereingliederung bei Verlust des Arbeitsplatzes) und der privaten Situation (erhöhte Anforderungen an Regeneration, Antriebsverlust usw.). Betrachtet man dabei nicht nur aktuelle, sondern auch die langfristigen Wirkungen, so werden vielfältige Zusammenhänge zwischen Belastungen im Arbeitsprozess und gesellschaftlichen Problemlagen sichtbar. Am deutlichsten zeigt sich dies bei sozialen Risiken auf die sich die unterschiedlichen Institutionen sozialer Sicherung und des Wohlfahrtsstaats richten: Krankheit, Arbeitslosigkeit und das gänzliche Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Solche Risiken erweisen sich bei genauerer Betrachtung

tung vielfach als ein Endstadium einer bereits sehr viel früher einsetzenden „negativen Berufskarriere“ (vgl. als Überblick Böhle 1977). So wurde gezeigt, dass Arbeitskräfte bei der Arbeit am Fließband oder bei der Bedienung von Maschinen (siehe *Abschnitt 2.1*) je länger sie diese Tätigkeit ausüben, desto mehr in eine zunehmend schwierige Situation am Arbeitsplatz geraten. Die Leistungsanforderungen steigen tendenziell und die eigene körperliche Leistungsfähigkeit nimmt tendenziell ab. Damit verringert sich langfristig auch die Sicherung des Arbeitsplatzes. Die Austauschbarkeit gegen leistungsfähigere Arbeitskräfte wächst bis hin zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Betrieb oder Erwerbsleben überhaupt. Die Möglichkeit zur Interessenartikulation und -durchsetzung wird auf ein Minimum begrenzt. Die Angst, nicht mehr mithalten zu können, den Lebensstandard nicht halten zu können, die Arbeit oder die Erwerbsmöglichkeit überhaupt zu verlieren, beschränkt schließlich auch die Entfaltung von Aktivitäten außerhalb der Arbeit (vgl. Böhle/ Altmann 1972: 98 ff.).

In einer gesellschaftstheoretischen Perspektive wurde dabei eine in die marktwirtschaftlich-kapitalistische Wirtschaftsordnung eingebaute strukturelle widersprüchliche Entwicklung zwischen (1) Anforderungen an die Arbeitskräfte im Arbeitsprozess und den Auswirkungen von Belastungen sowie zwischen (2) Anforderungen außerhalb des Arbeitsbereiches und der Auswirkung von Belastungen im Arbeitsbereich dargelegt (vgl. Böhle 1982).¹⁰

2.3 Humanisierung der Arbeit und Differenzierung der Belastungsanalyse

Mitte der 1970er Jahre wurde in der Bundesrepublik Deutschland wie auch in anderen westlichen Ländern die Entwicklung industrieller Arbeit zu einem gesellschaftspolitischen Thema. An die Stelle der Diagnose und der Hoffnung auf eine durch die Technisierung hervorbrachte Verbesserung von Arbeitsbedingungen und -anforderungen traten nun die Erkenntnis und Forderungen einer gesellschaftspolitischen Steuerung. Dies war kein völliges Novum. Schon im 19. Jahrhundert sah sich der Staat genötigt, Gefährdungen der Gesundheit im Arbeitsbereich entgegen zu wirken. Die in diesem Rahmen entwickelten Maßnahmen und Institutionen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erwiesen sich aber kaum geeignet, einen grundlegenden Wandel in den Prinzipien der Rationalisierung von Arbeit zu Wege zu bringen. An Stelle von Vorschriften schienen hierfür finanzielle Anreize und wissenschaftliche Beratung der Unternehmen geeigneter. Seinen Niederschlag fand dies in dem 1974 von Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung sowie Bundesminister für Forschung und Technologie vorgelegten Aktions- und Forschungsprogramm „Humanisierung der Arbeit“. Auf die Hintergründe und Ursachen für dieses Programm kann

10 Siehe hierzu auch den Beitrag von Fritz Böhle und Stephan Lessenich „Arbeit und Sozialpolitik“ in diesem Handbuch.

hier nicht weiter eingegangen werden.¹¹ Das Programm zur Humanisierung von Arbeit richtete sich programmatisch auf eine Korrektur der vorherrschenden Rationalisierung von Arbeit. Zugleich wurde aber kein grundlegender Gegensatz zwischen Ökonomie und humaner Arbeit postuliert. Die Humanisierung der Arbeit wurde vielmehr auch als ein Beitrag zur Vermeidung ‚sozialer Kosten‘ durch Krankheit, vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben usw. gesehen (vgl. *Abschnitt 2.2*). Des Weiteren erschienen aber auch der Abbau körperlicher Belastungen, die Erweiterung von Dispositionsspielräumen und höhere Qualifikationsanforderungen (zumindest) in längerfristiger Perspektive für die Unternehmen selbst von Vorteil (Vermeidung von Ausfallzeiten, Fluktuation und Demotivation bis hin zur erweiterten Ausschöpfung menschlichen Arbeitsvermögens).

Die industriesoziologischen Untersuchungen zu Entwicklungen von Belastungen industrieller Arbeit haben zur gesellschaftspolitischen Thematisierung industrieller Rationalisierung und ihrer Folgen beigetragen. Im weiteren Verlauf war die Arbeits- und Industriesoziologie vor allem in Rahmen der Begleitforschung zur Entwicklung betrieblicher Modelle neuer Formen der Arbeitsorganisation einbezogen. Diese richteten sich auf hoch standardisierte und arbeitsteilig organisierte Arbeitsbereiche, beispielsweise in der Elektroindustrie oder Bekleidungsindustrie, und strebten dort ein Job-Enlargement und Job-Enrichment an (vgl. Schmidt 1983: 171-172). In diesem Rahmen erfolgten auch mehrfache Erweiterungen und Differenzierungen der Analyse von Belastungen.

Ein Schwerpunkt bei der Entwicklung eines eigenständigen arbeitssoziologischen Belastungskonzepts bei dem auch physische und psychische Belastungen berücksichtigt werden, liegt auf der Erfassung komplexer Wirkungszusammenhänge verschiedener Belastungen.¹² Mit dem Konzept der „Mehrfachbelastung“ (Volkholz 1977) wurden nicht nur einzelne Belastungen auf ihre Wirkungen hin analysiert, sondern die kumulative Wirkung von verschiedenen unabhängigen aber gleichzeitig wirkenden Belastungen. Ein Beispiel hierfür sind Nachtarbeit in Verbindung mit hoher Unfallgefahr und Arbeit mit Schadstoffen. Kritisch anzumerken ist, dass diesem Konzept ein bloß aggregativer Belastungsbegriff zu Grunde liegt und weitere, die Arbeitssituation übergreifende Einflussfaktoren wie beispielsweise die betriebliche Personalpolitik nicht berücksichtigt werden.

Im Konzept der „Gesamtbelastung“ (Mergner 1976) wird dagegen betont, dass die Arbeitsbelastung nicht allein durch psychisch-physische Anforderungen des eigentlichen Arbeitsvollzugs entsteht, sondern erst durch die Gesamtheit der Bedingungen abhängi-

11 Siehe hierzu ausführlicher bei Oehlke 2004; Matthöfer 1977; Schmidt 1983; Düll 1980; Wachtler 1979. Zur Rolle der industriesoziologischen Begleitforschung im Programm der Humanisierung der Arbeit siehe Weltz 1982.

12 Ein differenzierter Überblick über den Stand der industriesoziologischen Belastungsforschung in Abgrenzung zu Arbeitswissenschaften sowie unter Einbeziehung der Arbeitspsychologie findet sich bei Marschewski 1982 sowie Friczewski et al. 1982. Ein Überblick über Konzepte der Belastungsforschung in unterschiedlichen Disziplinen insbesondere unter Bezug auf psychische Belastungen findet sich für den Stand der Forschung in den 1980er Jahren in Marstedt/ Mergner 1986. Siehe des Weiteren zu arbeitssoziologischen Konzepten der Belastungsforschung auch den Überblick bei Georg/ Meyn/ Peter 2013.

ger Arbeit. Belastende Wirkungen haben demnach sowohl allgemeine Bedingungen der Lohnabhängigkeit wie Existenzunsicherheit als auch branchen- oder betriebspezifische Arbeitszeitregelungen, Arbeitsbewertungs- und Lohnsysteme. Alle belastungsrelevanten Faktoren – von negativen Umgebungseinflüssen und beschränkten Dispositionsspielräumen bis hin zur gesamtbetrieblichen Arbeits- und Sozialordnung – begründen erst durch ihr komplexes Zusammenwirken die Gesamtbelastung der Arbeitenden (vgl. Dabrowski/Marstedt/ Mergner 1989). Gegenüber dem Konzept der Mehrfachbelastung ist hier – zumindest programmatisch – der systemhafte Ansatz hervorzuheben: Die Herausarbeitung der Bedeutung des betrieblichen Systems insgesamt.

Das Konzept der „integrierten Belastung“ (Naschold/ Tietze 1978) richtet sich – ähnlich wie der Risiko-Ansatz (vgl. *Abschnitt 2.2*) – darauf, kurz- und langfristige, reversible und irreversible Beanspruchungsfolgen zu erfassen. Damit wird explizit auch die zeitliche Kumulation neben der situativen Kumulation von Belastungen einbezogen sowie auch neben objektiven Arbeitsbedingungen und -anforderungen die belastungsmindernde oder belastungsverstärkende subjektive Bewältigung berücksichtigt.

Mit dieser Differenzierung der Belastungsanalyse erwies sich auch die Gleichsetzung von qualifizierter mit nicht oder wenig belastenden Tätigkeiten als nicht haltbar (vgl. Dörr/Naschold 1982). So wurden beispielsweise bei industrieller Facharbeit in der Metallbearbeitung zwar breite Qualifikationsanforderungen und Handlungsspielräume, zugleich aber auch körperliche Belastungen durch Lärm, Schmutz wie auch körperlich anstrengende Verrichtungen bei der Arbeit mit Maschinen festgestellt. Des Weiteren wurde nun auch die subjektive Wahrnehmung von Belastungen als ein wichtiger Einflussfaktor berücksichtigt.

Auf Letzteres richtet sich ein weiterer Schwerpunkt der arbeits- und industriesoziologischen Erweiterungen und Differenzierungen der Belastungsanalyse.

2.4 Belastung und Subjekt

Die bisher referierten Konzepte der industriesoziologischen Belastungsforschung richten sich primär auf die Erfassung objektiver Belastungsbedingungen. Die Auswirkungen und Folgen dieser Belastungen werden überwiegend nach einem einfachen „Verschleißmodell“ gefasst: „Die Belastungsfolgen sind danach weitgehend determiniert durch Belastungsintensität x Anzahl verschiedener Belastungsquellen x Expositionsdauer.“ (Marschewski 1982: 338). Demgegenüber wurde in der Arbeitspsychologie sehr viel stärker auch die subjektive Wahrnehmung, Beurteilung und Bewältigung von Belastungen berücksichtigt. Ein Beispiel hierfür ist das „Transaktionale Stresskonzept“ (Lazarus 1966; Lazarus/ Launier 1981). Dieses Konzept betont die subjektive Wahrnehmung und kognitive Bewertung von Belastungen. Stress entsteht beispielsweise nach diesem Konzept dann, wenn eine Person nicht über die nötigen Kompetenzen verfügt (oder dies annimmt), um die jeweiligen situativen Anforderungen zu bewältigen. Damit kann beispielsweise die Frage beantwortet werden, warum gleiche Bedingungen von verschiedenen Personen unterschiedlich belastend empfunden werden. Kritisch anzumerken ist hier allerdings die Gefahr einer

Individualisierung, das heißt eine Beschränkung der Belastungsanalyse auf ungünstige Passungsverhältnisse von Personen und Situationen. Speziell in der Auseinandersetzung mit psychischen Belastungen finden sich aber auch in der arbeits- und industriesoziologischen Forschung Ansätze, in denen die Rolle der subjektiven Auseinandersetzung mit Belastungen berücksichtigt wird. Ein Beispiel hierfür ist die systematische Berücksichtigung des arbeitsbiografischen Erfahrungshintergrundes bei der Beurteilung belastender Arbeitsbedingungen (vgl. Schumann et al. 1982; Görres/ Marstedt/ Mergner 1983). Dabei wurde die Arbeitsanalyse explizit durch eine Subjekt-Perspektive ergänzt. Sie richtet sich darauf, wie Arbeitende ihre Arbeit als subjektive und sinnhafte Tätigkeit wahrnehmen und darin Selbstbestätigung suchen. Hierunter fallen Aspekte wie soziale Anerkennung und die Möglichkeit, die eigene Person in die Arbeit einzubringen.

Anstöße zu solchen Erweiterungen und Neuorientierungen in der Belastungsanalyse ergaben sich u. a. durch den empirischen Befund, dass die festgestellten objektiven Belastungen bei den hiervon Betroffenen zwar wahrgenommen wurden, aber nicht zu Kritik an der Arbeitssituation führten. Teilweise fanden sich auch Widerstand gegen Veränderungen sowie insbesondere die Ausblendung längerfristiger Folgen. Entgegen einer vorschnellen Interpretation als Beleg für die subjektive Zufriedenheit und Entproblematisierung von Belastungen wurde nach Gründen für die Akzeptanz von Belastungen gefragt. Damit rückte als eine weitere Belastung der Zwang zur Anpassung und die damit einhergehende Deprivation von Ansprüchen an Arbeit in den Blick. Deutlich wird damit auch, dass Ansprüche an Arbeit wesentlich durch praktische Erfahrungen in, wie auch außerhalb von, Arbeit beeinflusst werden. In dieser Perspektive wurde die Analyse von Belastungen und ihrer Wahrnehmung in weiteren Untersuchungen mit der Analyse der Lebenssituation außerhalb von Arbeit verbunden. Damit rückte der Einfluss der Lebensbedingungen auf die Ansprüche an Arbeit und auf die Wahrnehmung von Belastungen in den Blick (vgl. Brock/ Vetter 1982a, 1982b, 1986). Empirisch illustriert wurde diese Forschungsperspektive am Beispiel der vergleichsweise hohen Akzeptanz restriktiver und körperlich anstrengender Arbeitsbedingungen bei der Arbeit am Fließband und der Bedienung von Maschinen in der Automobilindustrie bei Arbeitskräften im ländlichen Bereich. Dabei wurde vor allem die kompensatorische Wirkung von außerberuflichen Erfahrungen und Orientierungen sichtbar. Vor dem Hintergrund der körperlichen Anforderungen und langen Arbeitszeiten in der traditionellen Landwirtschaft, wie aber auch der sozialen Einbindung in die ländliche Gemeinschaft und der Verbesserung des Lebensstandards sowie der vergleichsweise guten Wohnverhältnisse erschienen in der subjektiven Wahrnehmung die Belastungen industrieller Arbeit nachrangig. Eine weitere Verbindung von Arbeitssituation und Lebenssituation erfolgte im Speziellen in Untersuchungen zur Erwerbstätigkeit von Frauen. Diese zeigten zum einen den Einfluss der (minderwertigen) gesellschaftlichen Stellung ‚als Frau‘ auf die Akzeptanz von Belastungen und zum anderen aber auch die wechselseitige Verstärkung und Kumulation von Belastungen im Arbeitsbereich und in der Familie (Becker-Schmidt/ Brandes-Erlhoff/ Rumpf 1983; Schöll-Schwinghammer 1979; Eckart/

Jaerisch/ Kramer 1979).¹³ Des Weiteren lenken Untersuchungen zum Einfluss biografischer Arbeits- und Lebenserfahrungen die Aufmerksamkeit nicht nur auf die Wahrnehmung und Beurteilung von Belastungen, sondern auch auf den praktischen Umgang hiermit und auf das Arbeitsverhalten. Beispiel hierfür sind die Kompensation von Monotonie durch Kommunikation mit Kollegen oder intensiveres Arbeiten (vgl. Brose 1983). Und schließlich wurde gezeigt, dass Arbeitskräfte einzelne Belastungen unter Bezug auf die Gesamt-Arbeitsituation unterschiedlich bewerten. Daraus ergeben sich unterschiedliche subjektive Gewichtungen und Akzente in der Wahrnehmung und Beurteilung von Belastungen. So werden beispielsweise bestimmte belastende Arbeitsbedingungen (wie negative Umgebungseinflüsse, Lärm, Schmutz) als eine „dominante Belastung“ wahrgenommen und andere belastete Faktoren werden nur unter Bezug hierauf beurteilt wie aber auch bewusst oder unbewusst ausgeklammert (Binkelman 1985). Damit gerieten auch subjektiv bedeutsame Belastungen in den Blick, die in der objektiven Belastungsanalyse nicht oder wenig beachtet wurden. Ein Beispiel hierfür sind Unterbrechungen im Fertigungsablauf bei getakteter oder gekoppelter Bandarbeit wie aber auch beispielsweise ein monatelang nicht reparierter Getränkeautomat. Letzteres erscheint auf den ersten Blick marginal, wurde aber für die betroffenen Arbeitskräfte als ein Symbol für ihre untergeordnete Stellung im Betrieb wahrgenommen.

Eine besondere Beachtung fand die Subjekt-Perspektive auch bei der Wahrnehmung und Bewältigung von Belastungen in Untersuchungen zur „betrieblichen Lebenswelt“ (Volmerg/ Senghaas-Knobloch/ Leithäuser 1986). Diese im Grenzbereich zwischen Arbeitssoziologie und Psychologie angesiedelten Untersuchungen richteten die Aufmerksamkeit auf „den nicht reduzierbaren persönlichen Anteil, den Menschen unvermeidlich in jedwede Situation einbringen, wie diese auch immer beschaffen sein mag. Dabei geht es aber nicht um Persönlichkeitsmerkmale, wie sie beispielsweise in der messenden Psychologie erhoben werden. In dem hier angesprochenen Kontext sind vor allem die persönlichen Bewältigungsformen relevant, mit denen die arbeitenden Menschen im Arbeitsalltag ihre persönlichen Bedürfnisse und Sinnansprüche mit den Gegebenheiten in Einklang zu bringen suchen.“ (Senghaas-Knobloch 2008: 71). Dabei wurde u. a. die Beurteilung von geringen Qualifikationsanforderungen und von beschränkten Handlungsspielräumen als Belastungen (vgl. *Abschnitte 2.1 und 2.2*) aus der Subjektperspektive nachhaltig bestätigt und ergänzt. So wurde aufgezeigt, in welcher Weise repetitive Teilarbeit am Band oder bei der Bedienung von Einzelmaschinen von den Arbeitenden nicht nur als belastend und restriktiv erlebt werden, sondern auch besondere subjektive (Anpassungs-)Leistungen erfordern, um sie bewältigen zu können. Beispiel hierfür sind die Kontrolle des Körpers und des Bewegungsbedürfnisses sowie die Aufrechterhaltung von Konzentration trotz Monotonie (Volmerg/ Senghaas-Knobloch/ Leithäuser 1986: 104 ff.). Dieser Forschungsansatz und die auf seiner Grundlage durchgeführten empirischen Untersuchungen widerlegten die oft vertretene Annahme, dass die Entleerung der Arbeit zwar zu Beschränkungen führt, zugleich aber

13 Siehe hierzu den Beitrag von Brigitte Aulenbacher „Rationalisierung und der Wandel von Erwerbsarbeit aus der Genderperspektive“ in diesem Handbuch.

subjektiv durch eine instrumentelle Arbeitsorientierung bewältigt und kompensiert werden kann. Demnach würden inhaltliche Ansprüche an Arbeit zugunsten des Verdienstes zurückgestellt und nicht (!) als Belastung und Beschränkung wahrgenommen.¹⁴ Die Untersuchungen zur betrieblichen Lebenswelt weisen demgegenüber darauf hin, dass sich empirisch zwar durchaus eine Anpassung an restriktive Situationen beobachten lässt, sich zugleich aber Arbeit aus der Subjektperspektive nicht auf ein bloßes „Mittel zum Zweck“ reduzieren lässt. Auch bei hoch restriktiven Arbeiten werden demnach Ansprüche an Sinnhaftigkeit und subjektive Befriedigung in der Arbeit geltend gemacht. Damit wurden auch schon früher vorgelegte Untersuchungen zur Kritik instrumenteller Arbeitsorientierung (Knapp 1981) bestätigt und weitergeführt.

3 Neue Entwicklungen und Konzepte: Belastungen bei qualifizierter Arbeit

Qualifizierte Arbeit wie industrielle Facharbeit, Sachbearbeitung in der Verwaltung, im kaufmännischen Bereich oder Arbeit in der technischen Entwicklung galten – wie schon erwähnt – in der Auseinandersetzung mit den Folgen tayloristischer Rationalisierung weitgehend als positives Gegenbild. Sie wurden entweder als Rationalisierungsnischen oder/ und als zukünftig von der Rationalisierung bedroht eingeschätzt (z. B. Mickler 1981).¹⁵ Ein neuer Anstoß zur Auseinandersetzung mit Belastungen bei qualifizierter Arbeit ergab sich aus dem sich in den 1980er Jahren abzeichnenden Wandel in den Stoßrichtungen der Rationalisierung.

14 In der arbeits- und industriesoziologischen Forschung wurde diese These in den 1960er Jahren im Rahmen von Untersuchungen zu Arbeit in der Automobilproduktion in England von John Goldthorpe u. a. vertreten. Auch wenn hier die Untersuchung von Arbeitsorientierungen im Vordergrund stand, legt die Auswertung der empirischen Ergebnisse zumindest eine solche Deutung hinsichtlich der Wahrnehmung und des Umgangs mit Belastungen nahe (vgl. Goldthorpe et al. 1968).

15 Damit geriet jedoch zugleich weitgehend aus dem Blick, dass solche Tätigkeiten nicht nur ein erhebliches Beharrungsvermögen aufwiesen, sondern auch in der quantitativen Verbreitung zunahmen. Mit der Expansion industrieller Produktion und tayloristischer Rationalisierung ging zugleich eine Ausweitung indirekter Bereiche wie der technischen Planung (Entwicklung, Konstruktion, Arbeitsvorbereitung) und des kaufmännischen Bereichs (Kalkulation, Vertrieb, Marketing usw.) einher. Hieraus ergaben sich auch Möglichkeiten zu einer Flucht aus hoch belastender und restriktiver Arbeit (siehe hierzu unter Bezug auf die damit verbundene Absorption von Protestpotenzial gegenüber Belastungen und Restriktionen industrieller Arbeit Lutz 1992, 1989). Die im Anschluss an die Untersuchungen von Horst Kern und Michael Schumann (1985) weit verbreitete Diagnose einer „Polarisierung von Qualifikationsanforderungen“ (vgl. Littek 1983: 128 ff.) bezieht sich im Wesentlichen hier auf die für wenige eröffnete Aufstiegsmöglichkeiten und nicht – wie zumeist unterstellt – auf die festgestellte Entwicklung von Qualifikationsanforderungen im unmittelbaren Produktionsbereich.

Vor allem im Zusammenhang mit dem Eindringen der Mikroelektronik wurde im technisch weit fortgeschrittenen Bereich industrieller Produktion ein grundlegender Wandel in der Arbeitsorganisation festgestellt. Anstelle der mit der tayloristischen Rationalisierung einhergehenden Dequalifizierung und Standardisierung schien sich nun eine Requalifizierung und Erweiterung von Handlungsspielräumen als eine allgemeine Tendenz abzuzeichnen (Kern/ Schumann 1984).¹⁶ Für die Auseinandersetzung mit Belastungen ergaben sich hieraus sowohl neue Anstöße wie aber auch eine nachhaltig wirkende Entproblematisierung. Bevor die Weiterentwicklung der arbeitssoziologischen Belastungsforschung dargestellt wird, daher zunächst kurz einige Anmerkungen zur Entproblematisierung von Belastungen und deren Folgen.

3.1 Rationalisierung und Humanisierung der Arbeit

Obwohl die Diagnose „neuer Produktionskonzepte“ in der industriesoziologischen Diskussion kontrovers aufgegriffen und diskutiert wurde, hat sich damit ein weitgehender Wandel in der Auseinandersetzung mit Belastungen ergeben. Verstärkt wurde dies durch die in den 1990er Jahren einsetzende öffentliche Diskussion zur Entwicklungen von Arbeit in der New Economy.¹⁷ Die mit industrieller Arbeit traditionell verbundenen Belastungen (vgl. *Abschnitt 2*) schienen nun einer sich in Auflösung befindenden Industriegesellschaft anzugehören. Auch in der Industriesoziologie wurde zwar kein Ende industrieller Arbeit, wohl aber ein grundlegender Wandel von Belastungen diagnostiziert. Als prototypisch hierfür erschien in technisch-fortgeschrittenen Bereichen der Wandel von der Herstellungs- zur Gewährleistungsarbeit und der damit verbundene Arbeitstyp des Systemregulierers (Schumann et al. 1994a und 1994b). Entscheidend für die insgesamt positive Einschätzung waren die von der industriesoziologischen Forschung von jeher besonders beachteten Anforderungen an die Qualifikation und die Dispositionsspielräume. In beiden wurden beim Systemregulierer deutliche Unterschiede zu tayloristischen Prinzipien der Arbeitsorganisation herausgestellt. Einen weiteren Impuls für diese Trendwende in der Einschätzung betrieblicher Rationalisierung und ihrer (belastungsrelevanten) Folgen ergab sich durch die Identifizierung von Gruppenarbeit als neue Form der Arbeitsorganisationen.¹⁸ Und schließlich zeigte sich, dass beim Einsatz rechnergestützter Technologie (Computer) unterschiedliche Formen der Arbeitsorganisation möglich sind und somit die Arbeitsorganisation nicht durch die Technik zwangsläufig bestimmt wird.¹⁹ Zu einem

16 Siehe hierzu die Beiträge von Sabine Pfeiffer „Technisierung von Arbeit“ und von Manfred Moldaschl „Organisierung und Organisation von Arbeit“ in diesem Handbuch.

17 Exemplarisch hierfür Deckstein/ Felixberger (2000).

18 Siehe hierzu den Beitrag von Manfred Moldaschl „Organisierung und Organisation von Arbeit“ in diesem Handbuch.

19 Siehe ausführlicher zur Diagnose eines Endes des Technikdeterminismus den Beitrag von Sabine Pfeiffer „Technisierung von Arbeit“ und den Beitrag von Manfred Moldaschl „Organisierung

neuen Thema wurde damit die Auseinandersetzung mit den Chancen der Durchsetzung und Verbreitung neuer Stoßrichtungen, der Rationalisierung und neuer Formen der Arbeitsorganisation. Speziell unter dem Aspekt von Belastungen stand ihre – zumindest im Grundsatz – positive Beurteilung kaum in Frage. Damit erschien auf gesellschaftspolitischer Ebene aber auch das Programm zu einer Humanisierung der Arbeit weitgehend überfällig. Die angestrebten Korrekturen der Rationalisierung von Arbeit schienen sich nun quasi von selbst einzustellen. Anstelle einer kritischen Analyse schien nun eher die Hilfe bei der Durchsetzung des ‚Neuen‘ angesagt.²⁰ Des Weiteren wurde die Thematisierung von Belastungen auch durch die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und durch die Auseinandersetzung mit den Folgen der Globalisierung zurückgedrängt.

Gleichwohl finden sich im Rahmen der Arbeits- und Industriesoziologie aber seit Mitte der 1980er Jahre auch neue Ansätze und Konzepte in der Auseinandersetzung mit Belastungen und seit Anfang 2000 begann ein Re-Thematisierung von Belastungen in der Arbeitswelt sowohl in der Wissenschaft wie gesellschaftspolitischen Diskussion ab. Im Mittelpunkt stehen dabei Belastungen bei qualifizierter und selbstverantwortlicher Arbeit.

3.2 Entkörperlichung von Arbeit und Vereinseitigung sinnlicher Erfahrung

Im Unterschied zur Arbeits- und Industriesoziologie, in der die Frage nach Dequalifizierung oder Requalifizierung im Mittelpunkt stand, wurde in anderen Disziplinen wie der Psychologie, den Kulturwissenschaften und der Philosophie bei der Diskussion von Auswirkungen des Computers gerade auch bei qualifikatorisch anspruchsvollen Tätigkeiten die Gefahr einer technisch bedingten einseitigen Ausrichtung von Denk- und Arbeitsweisen auf die Prinzipien formaler Logik und die Verkümmern von menschlichen Fähigkeiten wie Intuition, Gefühl, assoziatives Denken und sinnliche Wahrnehmung thematisiert (z. B. Weizenbaum 1978; Volpert 1986; Eurich 1985; Kumbruck 1990). Der Blick richtete sich hier auf Unterschiede zwischen der Logik des Computers einerseits und menschlichen Fähigkeiten und Handeln andererseits. Neben der Gefahr einer einseitigen Anpassung menschlichen Denkens und Handelns an die Technik wurden des Weiteren mit der Frage „Was Computer nicht können“ (vgl. Dreyfus 1985; Dreyfus/ Dreyfus 1988) auch die Grenzen der Simulation und die Ersetzbarkeit menschlicher Arbeit thematisiert. In dieser Perspektive ergaben sich seit Mitte der 1980er Jahre auch neue Anstöße der arbeits- und industriesoziologischen Forschung.

und Organisation von Arbeit“ in diesem Handbuch.

20 Dies fand auch seinen Niederschlag in der Ersetzung des Aktions- und Forschungsprogramms HdA (Humanisierung der Arbeitswelt) durch das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Arbeit und Technik“ (AuT) von 1989 bis 2000 und daran anschließend durch das Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“.

Qualifizierte Arbeit bei fortschreitender Technisierung wurde in der Vergangenheit in die Nähe von Technikern und Ingenieuren gestellt und dementsprechend wurden die Fähigkeit zum abstrakten Denken und eine ingenieurwissenschaftlich fundierte Ausbildung als zentrale Elemente angesehen. Demgegenüber zeigten nun aber die empirischen Untersuchungen zu neuen Produktionskonzepten und Requalifizierung, dass in der Praxis qualifizierte Fachkräfte vor allem wegen ihres praktischen „Erfahrungswissens“ als unverzichtbar eingeschätzt wurden (Schumann et al. 1990; Pries/ Schmidt/ Trinczek 1990).

Vor diesem Hintergrund entstanden neue Forschungsansätze zur Rolle sinnlich-körperlicher Wahrnehmungen und Erfahrungen für die Bewältigung von Arbeitsanforderungen. Sie zeigten, dass Menschen nicht nur anders als Computer denken und handeln, sondern dass dies auch für die Bewältigung von Arbeitsanforderungen unverzichtbar ist. Damit gerieten Fähigkeiten und Handlungsweisen sowie Gespür für Material und Technik, assoziativ-bildhaftes Denken, explorativ-tastende Vorgehensweisen und emotionale Beziehungen zu Arbeitsmitteln als konstitutive Elemente menschlichen Arbeitsvermögens in den Blick. Konzeptuell wurde die Erweiterung des Blicks auf menschliches Arbeitshandeln und Arbeitsvermögen mit der analytischen (!) Unterscheidung planmäßig-rationales, objektivierendes und erfahrungsgelenktes-subjektivierendes Arbeitshandeln gefasst (vgl. Böhle/ Milkau 1988; Böhle/ Rose 1992).²¹ Für die Analyse von Belastungen wurde auf dieser Grundlage ein neues Konfliktfeld in der Arbeitswelt identifiziert: Zum einen ist gerade auch bei fortschreitender Verwissenschaftlichung und Technisierung von Arbeit zur Bewältigung von Arbeitsanforderungen neben einem planmäßig-objektivierenden auch ein erfahrungsgelenktes-subjektivierendes Arbeitshandeln notwendig; zum anderen richtet sich aber die Gestaltung der Mensch-Technik-Interaktion einseitig auf ein objektivierendes Arbeitshandeln. Im Zuge der fortschreitenden technischen Mediatisierung von Arbeit²² werden damit zugleich Grundlagen und Voraussetzungen für die Entwicklung und praktische Anwendung von Erfahrungswissen und subjektivierendem Arbeitshandeln beeinträchtigt und gefährdet (vgl. Böhle 2001).

Rückblickend ergeben sich hieraus neue Aufschlüsse darüber, weshalb in den industri soziologischen Untersuchungen der 1950er Jahre die Körperlichkeit von Arbeit von den Arbeitskräften selbst kaum als Quelle von Belastung genannt wird, in den 1960er und 1970er Jahren demgegenüber die Körperlichkeit von Arbeit überwiegend als ein Makel erscheint. In diesem Wandel scheint sich nicht nur – wie oft unterstellt – eine zunehmende Sensibilität gegenüber gesundheitlichen Gefährdungen auszudrücken, sondern auch ein Wandel in der Rolle der Körperlichkeit von Arbeit als Basis eines besonderen Erfahrungswissens (vgl. Böhle 1989). In weitergehenden Untersuchungen hierzu wurde nicht nur bei der Technisierung (Informatisierung), sondern auch bei neuen Formen der Betriebs- und Arbeitsorganisation eine Tendenz zur Objektivierung und Formalisierung ausgemacht. Seinen Ausdruck findet dies beispielsweise im Bestreben, selbstgesteuerte Kooperation

21 Siehe hierzu den Beitrag von Fritz Böhle „Arbeit als Handeln“ in diesem Handbuch.

22 Siehe hierzu den Beitrag von Sabine Pfeiffer „Technisierung von Arbeit“ in diesem Handbuch.

und Kommunikation zu formalisieren – etwa in Form von Meetings u. a., was zugleich zu neuen Belastungen durch die Ausgrenzung und Erschwerung der (notwendigen) informellen Kooperation und Kommunikation führt (vgl. Bolte/ Neumer/ Porschen 2008). Des Weiteren ergeben sich aus dieser Forschungsperspektive auch neue Kriterien für humane Arbeit – insbesondere die Erfahrungsförderlichkeit bei der Technikgestaltung (vgl. Schulze 2001; Martin 1995) und die Förderung des Informellen (vgl. Bolte/ Porschen 2006). Und schließlich ergibt sich in dieser Perspektive auch ein neuer Blick auf die Beurteilung körperlicher Entlastung. Die bei geistiger Arbeit bisher überwiegend als Entlastung betrachtete Stillstellung des Körpers und die hierauf ausgerichtete Arbeitsgestaltung in Form einer so genannten „Greifraum-Ergonomie“ (Köchling/ Volkholz 1991) bergen nicht nur Gefahr von Haltungsschäden in sich, sondern auch Vereinseitigung im Gebrauch der Sinne. Augenbeschwerden bei Bildschirmarbeit resultieren demnach vor allem aus der Dominanz visueller Wahrnehmung und gleichzeitigem technisch erzwungenem „starren Blick“ (vgl. Böhle/ Hätscher-Rosenbauer/ Fritscher 1998).

3.3 Relationales Belastungskonzept

Speziell bei psychischen Belastungen liegt es nahe, der subjektiven Wahrnehmung und Beurteilung einen zentralen Stellenwert einzuräumen (z. B. unter Bezug auf Stress: Lazarus/ Launier 1981). Doch sind psychische Belastungen nicht nur schwer beobachtbar, sondern auch oft schwer benennbar. Sie lassen sich daher in Analogie der Tacit-Skills auch als Tacit-Workloads bezeichnen (vgl. Moldaschl 2005: 247). Anstelle des alleinigen Rückgriffs auf die subjektive Wahrnehmung und Beurteilung wurden auf der Grundlage der (arbeits-)psychologischen Theorie der Handlungsregulation (vgl. Hacker 1986; Volpert 1987) Ansätze entwickelt, die die Konstitution psychischer Belastung als Missverhältnis zwischen Arbeitsbedingungen betrachten, die die im Rahmen der Arbeitsaufgabe(n) geforderte Handlungsregulation erschweren oder überfordern (vgl. Leitner et al. 1987). Dieser Ansatz kann als relational bezeichnet werden, da Belastung nicht abstrakt bestimmt, sondern im Verhältnis zur Aufgabe und den gegebenen Bedingungen analysiert wird. Mit dem Konzept „widersprüchlicher Arbeitsanforderungen“ (Moldaschl 1991, 2001) wurde eine Erweiterung dieses Ansatzes vorgelegt, die sich auf die Ermittlung von organisatorischen Konstitutionsbedingungen der Belastungsfaktoren und von Gesamtbelastung richtet. Im Unterschied zu Belastungskonzepten, in denen bestimmte Arbeitsbedingungen ‚als solche‘ als Belastungen identifiziert und definiert werden (z. B. Lärm ab 90 Dezibel), geht das relationale Belastungskonzept davon aus, dass Arbeitsbedingungen und -anforderungen nur unter Bezug auf die Arbeitssituation insgesamt entstehen und erfasst werden können. Erst damit ergibt sich aber auch ein Zugang zu dem bemerkenswerten Tatbestand, dass Arbeitsbedingungen und Anforderungen, die aus der Perspektive tayloristischer Arbeitsorganisation als Kriterien für humane Arbeit betrachtet wurden, sich nun als neue Quelle von Belastungen herausstellen. Sie sind dies nicht als ‚als solche‘, sondern sie werden dies erst dadurch, dass Diskrepanzen zwischen vielfältigen Anforderungen einerseits und den

zur Verfügung stehenden zeitlichen und personellen Diskursen bestehen. Des Weiteren macht dieses Konzept darauf aufmerksam, dass erweiterte Dispositions- und Handlungsspielräume nicht zwangsläufig gleichbedeutend sind mit einer Ausweitung der Kontrolle über die eigenen Arbeitsbedingungen. Hier können sich auch gegenläufige Entwicklungen ergeben. Zu unterscheiden ist daher zwischen der Handlungs- und Verhandlungsautonomie (vgl. Moldaschl 2005: 258). Auf diese Weise wird die konkrete Arbeitsanalyse mit der Analyse betrieblicher Rationalisierungsstrategien vermittelt. Speziell bei qualifizierter, selbstverantwortlicher Arbeit kennzeichnen widersprüchliche Arbeitsanforderungen ein jeweils „spezifisches Spannungsverhältnis von Fremdbestimmung und gewährter Autonomie“ (Moldaschl 2005: 256).

Eine weitere Differenzierung liefert das Konzept widersprüchlicher Arbeitsanforderungen unter Bezug auf die Bewältigung von Belastungen. Systematisch wird hier zwischen verschiedenen „Bewältigungsoptionen“ unterschieden, wie Zusatzaufwand, riskantes Handeln einerseits und Überforderung sowie Bedrohung andererseits. Und schließlich wird auf mögliche Diskrepanzen zwischen der – zur Bewältigung von Arbeitsanforderungen – notwendigen subjektiven Motivation und den objektiven Möglichkeiten ihrer Realisierung verwiesen (Moldaschl 2005).

Auf dieser Grundlage wurden in empirischen Untersuchungen weitreichende Kehrseiten neuer Formen qualifizierter und selbstverantwortlicher Arbeit aufgezeigt. Sie zeigen sich beispielsweise in der Entstehung widersprüchlicher Arbeitsanforderungen durch knappe personelle Besetzung bei Gruppenarbeit, in fehlender Zeit zur Einarbeitung bei flexiblem Personaleinsatz (Moldaschl 1994), in ungenügender organisatorischer und personalpolitischer Berücksichtigung der für Kooperation und (Selbst-)Abstimmung zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen notwendigen (zeitlichen, personellen) Ressourcen und informellen Prozesse (Bolte/ Neumer/ Porschen 2008) sowie in Diskrepanzen zwischen zeitlichen und personellen Ressourcen und Anforderungen bei Projektarbeit (Latniak et al. 2005).

3.4 Wandel von Arbeit und neue Belastungen in der Arbeitswelt

Seit Anfang 2000 zeichnet sich sowohl in der gesellschaftspolitischen Diskussion als auch der arbeits- und industriesoziologischen Forschung insgesamt eine deutliche Ernüchterung in der Beurteilung des Wandels von Arbeit ab. Kaum ernsthaft bestritten werden zwar neue Stoßrichtungen betrieblicher Rationalisierung und Formen der Arbeitsorganisation,²³ hinsichtlich des Wandels von Belastungen tritt jedoch an Stelle der Gegenüberstellung von hoher Arbeitsteilung, Standardisierung und Dequalifizierung einerseits und neuen Handlungsspielräumen, Selbstverantwortung und Qualifizierung andererseits die Ambivalenz

23 Exemplarisch hierfür ist die Diskussion zur „Subjektivierung von Arbeit“. Siehe hierzu ausführlicher den Beitrag von Manfred Moldaschl „Organisierung und Organisation von Arbeit“ sowie den Beitrag von Frank Kleemann und G. Günter Voß „Arbeit und Subjekt“ in diesem Handbuch.

des Letzteren (vgl. Kratzer 2003). Im Mittelpunkt stehen somit nun neue Belastungen durch die Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit (vgl. Voß 2010). Diagnostiziert und diskutiert wurden nun als neue Probleme die Selbstüberforderung als Kehrseite der Selbstverantwortung wie aber auch das keineswegs völlige Verschwinden traditioneller Belastungen (vgl. Wagner 2008; Pickshaus/ Urban 2002: 633-634; Moldaschl/ Voß 2003; Glißmann 2005; Ahlers/ Brussig 2004; Pröll/ Gode 2003).²⁴

Vor allem vier neue Entwicklungen in der Belastungsdiskussion seien dabei hervor- gehoben:

Neue Ursachen von Belastungen

An die Stelle einer Identifikation von bestimmten Belastungsfaktoren (z. B. negative Umgebungseinflüsse, restriktive Arbeitsorganisation, geringe Qualifizierung) tritt nun die Auseinandersetzung mit den ambivalenten Wirkungen von Arbeitsbedingungen und -anforderungen, die zugleich auch Entlastungen und Verbesserungen von Arbeit beinhalten und auf die sich wesentlich Bestrebungen zu einer Humanisierung der Arbeit in der Vergangenheit richteten. Im Besonderen betrifft dies die Erweiterung von Handlungs- und Dispositionsspielräumen.²⁵

Bei der Frage nach den Ursachen dieser negativen Entwicklungen besteht weitgehend Einigkeit in der Diagnose eines Wandels in der betrieblichen Steuerung von der direkten zur indirekten Steuerung. Sie wird als „Kontextsteuerung“ (Moldaschl 1998), Steuerung durch die „Vermarktlichung“ interner Unternehmensprozesse (Sauer 2005) oder auch „marktzentrierte Kontrolle“ (Boes/ Baukrowitz 2002) bezeichnet.²⁶ Konstitutiv ist hierbei ein systematisch erzeugtes Missverhältnis zwischen Arbeitsanforderungen einerseits und den Ressourcen diese zu erfüllen andererseits. Dies wird zu Wege gebracht, indem die „maßlosen“ Anforderungen des Marktes an die Beschäftigten durchgereicht werden und zugleich eine beständige Steigerung der Arbeitsleistung zu einem allgemeinen Prinzip wird. Für die Beschäftigten wird damit unklar, was eine „normale“ und damit ausreichende Arbeitsbelastung ist (vgl. Voß 2010: 6 ff.). Flankiert wird dies durch die Steuerung durch Zielvereinbarungen und Kennzahlen (vgl. Dunkel/ Kratzer/ Menz 2010). Wie empirische Untersuchungen hierzu aufzeigen, ist dabei – im Unterschied zum Taylorismus – gerade die ‚Nicht-Planung‘ der konkreten Arbeitsprozesse ein wesentliches Steuerungsprinzip. Überspitzt formuliert heißt dies: Die über Markt und Kunden übermittelten Anforderungen steigen, ohne dass Ressourcen, um diese zu bewältigen, angepasst werden. Die Frage, wie die Arbeitsanforderungen zu bewältigen sind wird damit zu einer Angelegenheit der

24 Siehe speziell zum Beharrungsvermögen tayloristischer Rationalisierung und Arbeitsstrukturen: Kurz 1999; Springer 1998.

25 Hierauf richten sich auch schon die in den vorhergehenden *Abschnitten* 3.2 und 3.3 umrissenen Ansätze.

26 Siehe hierzu den Beitrag von Kira Marrs „Herrschaft und Kontrolle in der Arbeit“ in diesem Handbuch und Dieter Sauer „Vermarktlichung und Vernetzung der Unternehmens- und Betriebsorganisation“ in diesem Handbuch.

Beschäftigten, ohne dass sie dabei aber zugleich auf die Bestimmung der Ressourcen, insbesondere Personal und Zeit, Einfluss haben (vgl. Kratzer/ Dunkel 2016). Des Weiteren wird – wie schon mit dem Konzept der relationalen Belastungsanalyse anvisiert (vgl. *Abschnitt 3.3*) – deutlich, dass der Zeit- und Leistungsdruck nicht (mehr) durch einzelne Belastungs- oder Stressfaktoren hervorgerufen wird. Ausschlaggebend hierfür sind vielmehr jeweils spezifische Belastungs-Konstellationen, in denen Anforderungen, Ressourcen, Leistungsbeurteilungen u. a. zusammenwirken. Einzelnen Faktoren wie z. B. die Arbeitsanforderungen oder die verfügbare Zeit sind damit nicht als solche belastend, sondern werden erst durch ihr Zusammenwirken zu einer Ursache von Belastungen. Unabhängig von der Entstehung solcher Konstellationen lassen sie sich daher – im Unterschied zu traditionellen Belastungen wie beispielsweise Lärm, Hitze usw. – nicht isoliert und allgemeingültig bestimmen (vgl. Handrich/ Koch-Falkenberg/ Voß 2016; Dunkel/ Kratzer 2016).

Die neue Rolle des Subjekts

Die bereits in der Auseinandersetzung mit Belastungen taylorisierter Rationalisierung erfolgte Entdeckung der Arbeitenden nicht nur als (passive) Opfer von Belastungen, sondern auch als (aktive) Akteure in der Auseinandersetzung mit und der Bewältigung von Belastungen (vgl. *Abschnitt 2.4*) spielt gerade bei komplexer und selbstverantwortlicher Arbeit eine besondere Rolle und erhält hier einen besonderen Stellenwert:

Auch wenn in den zuvor genannten Untersuchungen neue Formen der Steuerung in Unternehmen, also eine wesentliche (objektive) Ursache für die negativen Wirkungen von Handlungsspielräumen und Selbstverantwortung aufgedeckt werden, ist gleichwohl eine besondere Aufmerksamkeit auf den subjektiven Beitrag zur Entstehung von Belastungen zu richten. Die im Rahmen von Untersuchungen zur Subjektivierung von Arbeit diagnostizierte Selbstorganisation und Selbstverantwortung wie auch Selbstüberforderung und Selbstrationalisierung (vgl. Moldaschl/ Voß 2003) lenkt den Blick auf die Ambivalenz subjektiver Eigenleistungen.²⁷ Pointiert ausgedrückt: Die Belastungen werden (auch) durch die Arbeitenden selbst hervorgebracht (vgl. Reindl 2013; Matuschek 2010; Handrich/ Koch-Falkenberg/ Voß 2016).

Bei der Frage, weshalb die Arbeitenden hierbei zum ‚Mittäter‘ werden und deren äußeren Druck in eine Selbstintensivierung und eine Selbstrationalisierung der Arbeit umsetzen, gehen die Erklärungen in unterschiedliche Richtungen. Zum einen wird auf ein intrinsisches Interesse an der Arbeit und eine daraus resultierende „interessierte Selbstgefährdung“ (Peters 2011) sowie ein Interesse am Inhalt und dessen „Gebrauchswert“ der Arbeit (Qualität/ Nutzen für Kunden) (Nies 2015) verwiesen. Zum anderen richtet sich auch hier der Blick eher auf äußere Zwänge, mit denen die Beschäftigten konfrontiert sind. Demnach etabliert sich in den Unternehmen zugleich ein „System permanenter Bewährung“, mit der Folge, dass eine Nicht-Erfüllung der Leistungsanforderung zu einer Gefährdung der beruflichen

27 Siehe hierzu die Beiträge von Manfred Moldaschl „Organisierung und Organisation von Arbeit“ sowie von Frank Kleemann und G. Günter Voß „Arbeit und Subjekt“ in diesem Handbuch.

Position und Beschäftigung führt (Kämpf 2015; Boes/ Bultemeier 2008). Des Weiteren geraten nun auch verstärkt subjektive Strategien des Umgangs mit den neuen Formen des Zeit- und Leistungsdruck in den Blick. Empirische Untersuchungen identifizieren hier sowohl das Bestreben zur weitest möglichen Mobilisierung der eigenen Ressourcen und Leistungsfähigkeit wie aber auch pragmatischen Orientierungen, bei denen Abstriche an Qualitätsstandards u. a. in Kauf genommen werden (vgl. Dunkel/ Kratzer 2015; Handrich/ Koch-Falkenberg/ Voß 2016). Die mit dem Wandel betrieblicher Steuerung und der Subjektivierung von Arbeit einhergehende „Entgrenzung von Arbeit“ erfordert auch auf Seiten der Arbeitenden neue Strategien der Grenzziehung und einen hierauf bezogenen „professionellen Umgang“ mit Belastungen (Handrich/ Koch-Falkenberg/ Voß 2016). In diesem Zusammenhang wird auch ein Ende der „Stellvertretungspolitik“ diagnostiziert (vgl. Sauer 2008: 121). Damit ist gemeint, dass – wenn überhaupt – nur noch begrenzt Belastungen durch die Fixierung rechtlicher Standards vermieden werden können. Nicht nur die Einhaltung rechtlicher Regelungen, sondern auch die Identifizierung von Belastungsursachen und Möglichkeiten zur Vermeidung ist ohne aktive Beteiligung der Arbeitenden selbst nicht (mehr) möglich. Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz (!) war schon in den HdA-Initiativen (vgl. *Abschnitt 2.3*) ein wichtiges Thema, wurde jedoch nur begrenzt realisiert (vgl. Fricke 2004, 2007). Bei komplexer und selbstverantwortlicher Arbeit erhält sie eine neue Aktualität und erfordert zugleich aber Differenzierungen. Zu unterscheiden ist nun präziser zwischen der Mit- und Selbstbestimmung wie auch der Planung und Ausführung der alltäglichen Arbeit einerseits und dem Einfluss auf die betriebsinternen und -externen (Rahmen-) Bedingungen, unter denen dies erfolgt andererseits.²⁸

Ausweitung der Belastungsanalyse

In den früheren arbeits- und industriesoziologischen Untersuchungen bis hin zu den Forschungen im Rahmen der Humanisierung der Arbeit standen Belastungen bei industrieller Produktionsarbeit und körperliche Arbeit im Mittelpunkt. Demgegenüber richten sich die Untersuchungen seit Anfang 2000 vor allem auf den Bereich der sogenannten „geistigen“ Arbeit. Dementsprechend richten sich die zuvor genannten Untersuchungen auf die Arbeit in der IT-Industrie, der Finanzwirtschaft bis hin zur Unternehmensberatung. Damit geraten neben industrieller Produktion und Verwaltung vor allem auch Belastungen im Dienstleistungsbereich verstärkt in den Blick. Bei Letzterem wird allerdings auch erkennbar, dass nicht nur neue Belastungskonstellationen auftreten, sondern gerade im Dienstleistungsbereich auch traditionelle aus der Industrie bekannte Belastungen bestehen und neu entstehen (vgl. Hielscher et al. 2013; Goldmann/ Jacobsen 2000).²⁹

Des Weiteren rückten neue Untersuchungen besondere Belastungen bei Dienstleistungen durch den Kontakt zu Kunden in den Blick (Goldmann/ Jacobsen 2000; Holtgrewe 2001).

28 Siehe hierzu auch die Unterscheidung zwischen Handlungs- und Verhandlungsautonomie in *Abschnitt 3.3*.

29 Siehe zu den früheren Untersuchungen Bieber/ Sauer 1992; Knoll 1992; Oberbeck/ Neubert 1992; Kramer 1982; Jindra-Süß/ Kleemann 1992.

Die hier bestehenden Belastungen werden allerdings nur dann hinreichend erkennbar und analysierbar, wenn das Konzept von Arbeit als gegenstandsbezogenes, instrumentelles Handeln auf ein personenbezogenes, interaktives Handeln erweitert wird (Böhle/ Wehrich/ Stöger 2015).³⁰ Eine solche inhaltliche und konzeptuelle Erweiterung der Analyse von Belastungen findet sich in neueren Untersuchungen auch unter Bezug auf Kooperation und kooperatives (Arbeits-)Handeln in Unternehmen (Bolte/ Neumer/ Porschen 2008; Krömmelbein 2004).³¹

Arbeitswelt und Lebenswelt

Eine Erweiterung der Analyse von Belastungen erfolgt in der neueren Diskussion auch unter Bezug auf die Verschränkung von Arbeitswelt und Lebenswelt. In gewisser Weise knüpft dies an den „Risikoansatz“ (vgl. *Abschnitt 2.2*) sowie die Berücksichtigung der „Lebenssituation“ außerhalb der Arbeit bei der subjektiven Wahrnehmung von Belastungen (vgl. *Abschnitt 2.4*) an. Der Blick richtet sich nun vor allem auf die „work-life-balance“. Das in früheren Untersuchungen speziell bei der Erwerbsarbeit von Frauen festgestellte Spannungsverhältnis zwischen den Anforderungen der Arbeitswelt und privaten Lebenswelt³² wird nun als eine grundlegende Folge der Entgrenzung von Arbeit thematisiert³³ (Heiden/ Jürgens 2013; Gottschall/ Voß 2005; Hildebrandt/ Linne 2000; Jürgens 2006).

4 Herausforderungen und Perspektiven: Neue Dimensionen und Kriterien humaner Arbeit

Vor dem Hintergrund der zuvor geschilderten Entwicklungen seien abschließend einige Überlegungen zu zukünftigen Herausforderungen und Perspektiven für die Arbeitssoziologie in der Auseinandersetzung mit Belastungen durch Arbeit umrissen.

4.1 Wozu dient Arbeit – Ansprüche an Arbeit

Die „alte“ Frage, weshalb Arbeiter so handeln, wie sie handeln sollen (Hack et al. 1979; Berger 1995) ist angesichts der Subjektivierung von Arbeit aktueller denn je. Es geht nun nicht mehr nur um die Frage, weshalb sich Arbeitskräfte in das System abhängiger Beschäf-

30 Siehe hierzu den Beitrag von Wolfgang Dunkel und Margit Wehrich „Arbeit als Interaktion“ in diesem Handbuch.

31 Siehe hierzu den Beitrag von Fritz Böhle „Arbeit als Handeln“ in diesem Handbuch.

32 Siehe hierzu die Beiträge von Brigitte Aulenbacher „Rationalisierung und der Wandel von Erwerbsarbeit aus der Genderperspektive“ und von Karin Gottschall „Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive“ in diesem Handbuch.

33 Siehe hierzu den Beitrag von Kerstin Jürgens „Arbeit und Leben“ in diesem Handbuch.

tigung einfügen. Zur Diskussion steht vielmehr, weshalb sich dies auch auf die konkrete Arbeitstätigkeit bezieht und die Arbeitenden trotz begrenzter Ressourcen bestrebt sind, die Anforderungen zu erfüllen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Mobilisierung subjektiver Leistungen nicht allein durch Zwang und Bedrohung der Beschäftigungssicherheit hervorgerufen werden kann. Die Arbeitenden sollen und müssen speziell bei qualifizierter, selbstverantwortlicher Arbeit gerade auch nicht offiziell definierte und definierbare informelle und unsichtbare Leistungen erbringen (Kratzer/ Nies 2009; Böhle et al. 2014, 57 ff.; Handrich/ Koch-Valkenberg/ Voß 2016). Dies erfordert eine besondere intrinsische Motivation. Zur Diskussion steht daher, woraus eine solche (Leistungs-)Motivation resultiert, und zwar auch dann, wenn sie nicht (mehr) durch besondere Privilegien – so wie dies traditionell bei leitenden Angestellten der Fall war – flankiert wird.³⁴ Welche subjektiven Motivationen und Arbeitsorientierungen kommen hier zum Tragen und bewirken eine Synchronisation individueller Motive und Interessen mit den Erfordernissen des Marktes und betrieblichen Interessen? Und umgekehrt stellt sich die Frage nach den Orientierungen, durch die ein „professioneller Umgang“ mit neuen Belastungskonstellationen (s. o.) hin zu einer Gegenwehr hervorgebracht werden kann.

In den Blick rückt damit die Auseinandersetzung mit dem Anspruch an Selbstverwirklichung durch Arbeit und letztlich die anthropologische Begründung von Arbeit als menschliche Selbsterhaltung und -entfaltung. Ist dies – wie noch angesichts des Taylorismus – weiterhin ein Referenzrahmen für Kritik (z. B. Stadlinger/ Sauer 2010) oder bedarf es hier Modifikationen und ggf. Relativierungen mit Blick auf andere menschliche Tätigkeits- und Lebensbereiche sowie auch des gesellschaftlichen (!) Hervorbringens subjektiver Ansprüche an Arbeit (vgl. Ehrenberg 2008)?

Allerdings verweisen zugleich auch Untersuchungen darauf, dass für die „freiwillige“ Leistungserbringung nicht der Anspruch an Selbstverwirklichung ausschlaggebend ist. Es sind vielmehr subjektive Ansprüche an den Inhalt der Arbeit unter Bezug auf den Nutzen der Arbeit für andere (Nies 2015; Pfeiffer 2004). Dies korrespondiert mit Befunden, dass Zeit- und Leistungsdruck daraus entsteht, dass die Beschäftigten trotz fehlender personeller und zeitlicher Ressourcen bestrebt sind, hohe Qualität zu garantieren und Erwartungen von Kunden zu erfüllen (vgl. Dunkel/ Kratzer 2016); vor allem im Dienstleistungsbereich hat dies einen besonderen Stellenwert (Böhle/ Stöger/ Wehrich 2015).

Weiterführend erscheinen dabei auch Erkenntnisse und Perspektiven der allgemeinen Handlungs- und Sozialtheorie zur Logik des „homo oeconomicus“ und „sozialen Dynamik von Kooperations- und Konkurrenzverhältnissen“ (Moosbrugger 2008). Auch die sich bisher weitgehend im sozialen Vakuum bewegende psychologische Forschung zu „Burnout“ enthält eine Reihe wertvoller Einsichten für die arbeitssoziologische Auseinandersetzung

34 Siehe hierzu den Beitrag von Kira Marrs „Herrschaft und Kontrolle in der Arbeit“ in diesem Handbuch.

mit selbstverantwortlicher Arbeit und könnte zugleich durch eine Soziologisierung ihrerseits eine substantielle Erweiterung erfahren.³⁵

Seinen besonderen Niederschlag findet dies in Form von Forderungen nach einem partizipativen Gesundheitsmanagement in Unternehmen (vgl. Kratzer et al. 2011; Becke et al. 2010). In dieser Perspektive wird auch die „Care-Orientierung“ im Sinne einer „Selbstsorge“ als Ergänzung der Selbstorganisation diskutiert (vgl. Georg/ Peter 2016).

4.2 Neue Belastungsdimensionen und neue Kriterien humaner Arbeit

Anknüpfend an die Ausweitung der Belastungsanalyse (vgl. *Abschnitt 3.4*) seien im Folgenden einige weitere Dimensionen und Perspektiven genannt, deren Bedeutung zukünftig wichtig erscheint.

Lernen im Prozess der Arbeit

Ein wichtiger Beitrag der Arbeits- und Industriesoziologie zur Bestimmung von Belastungen war die Einbeziehung von Qualifikationsanforderungen (vgl. *Abschnitt 2.1*). Zu berücksichtigen sind jedoch nicht nur Qualifikationsanforderungen, sondern auch die ‚Lernförderlichkeit‘ der Arbeit. Ansätze hierzu finden sich bereits in den Konzepten und Maßnahmen im Rahmen des Programms zur Humanisierung der Arbeitswelt (vgl. Frei/ Duell/ Baitsch 1984). In der weiteren Entwicklung hat diese Anforderung an Arbeit vor allem im Rahmen der Diskussion zur Kompetenzentwicklung und informellem Lernen Aktualität erlangt (vgl. Bergmann 1996; Bauer et al. 2004; Sevsay-Tegethoff 2004).³⁶

Dabei ist die Auffassung vorherrschend, dass eine qualifizierte, selbstverantwortliche Arbeit per se auch lernförderlich ist. Nicht nur die Forderung nach einer Ausweitung von Qualifikationsanforderungen, sondern auch die Schaffung lernförderlicher Arbeitsbedingungen scheint sich damit durch den Wandel von Arbeit mehr oder weniger von selbst zu ergeben. Doch dies ist ein Irrtum. Gerade auch bei qualifizierter Arbeit bestehen Lernhemmnisse. Beispiele hierfür sind eine Null-Fehler Politik in Unternehmen und hoher Leistungsdruck, die anstelle Weiterlernens eher das Festhalten an bewährten Routinen fördern sowie auch Beschränkungen beim Erwerb von (notwendigen) Kompetenzen (vgl. Böhle/ Neumer 2015). Solche Lernhemmnisse werden versucht weiter aufzudecken und mit einer arbeitsplatzübergreifenden Perspektive individueller Erwerbsbiografien und betrieblicher „Laufbahngestaltung“ (vgl. Behrens et al. 1999; Morschhäuser/ Ochs/ Huber 2008) zu verbinden.

35 Siehe hierzu ausführlicher Moosbrugger (2008) und zur psychologisch orientierten Burnout-Forschung insbesondere Burisch 2006; Rössing 2003; Pines/ Aurouson/ Kafry 2000.

36 Siehe hierzu den Beitrag von Michael Brater „Berufliche Bildung“ in diesem Handbuch.

Entfremdung

In der psychologischen Arbeitsforschung wurde in der neueren Entwicklung das Konzept der Entfremdung (Marx 1974: 151 ff.; Jaeggi 2005) für die Analyse der Auswirkungen neuer Arbeitsformen und speziell von Dienstleistungsarbeit aufgegriffen und weiterentwickelt. Zu erinnern ist hier daran, dass die arbeits- und industriesoziologische Kritik an der tayloristischen Entleerung von Arbeit wesentlich durch das Konzept der Entfremdung in der Arbeit (Selbstentfremdung) als Gegenpart zur Selbstverwirklichung inspiriert war (vgl. *Abschnitt 2.1*). Vor diesem Hintergrund erscheint der Rückgriff auf das Konzept der Entfremdung bei qualifizierter, selbstverantwortlicher Arbeit auf den ersten Blick überraschend. Eine These ist jedoch, dass sich das Problem der Entfremdung nicht auflöst, sondern sich von der Entfremdung in der Arbeit auf die soziale Entfremdung verschiebt (vgl. Weber 2006).

Die Vermarktlichung und Ökonomisierung der Steuerung von Unternehmen wie auch Dienstleistungen³⁷ führen demnach dazu, dass sich die Arbeitenden nur noch in Form – tatsächlicher oder simulierter – Lieferanten-Kunden-Beziehungen begegnen. Damit einher geht eine ‚freiwillige‘ Ausrichtung des Arbeitsverhaltens und der Lebensführung insgesamt nach ökonomischen Kriterien im Sinne einer „Ökonomisierung des Selbst“ (Moldaschl 2002; Voß/ Pongratz 1998). Speziell bei personenbezogenen Dienstleistungen führt dies dazu, dass von den Arbeitenden einerseits gefordert wird ‚sich selbst‘ in die Arbeit einzubringen und eine ‚persönliche‘ Beziehung zu Kunden aufzunehmen (Gefühls- und Emotionsarbeit),³⁸ dies andererseits aber für ökonomische Zwecke instrumentalisiert wird (vgl. Weber/ Rieder 2004). Mit dieser Ambivalenz zwischen geforderter „Authentizität“ und deren „Instrumentalisierung“ verbindet sich – so die Diagnose – die Gefahr der „Selbst-Verleugnung“ bis hin zum Verlust an „Authentizität“: „Wer sich ständig bei eigener Unwahrhaftigkeit beobachtet, ohne etwas zu ändern, wird zynisch und leidet dennoch daran, auch selbst zum Objekt unwahrhaftiger Anrede zu werden (...). Charakteristisch (...) ist die Kluft zwischen Fassade und Realität“ (Senghaas-Knobloch 2008: 115).

Anerkennung

Eine weitere Neu-Orientierung in der Auseinandersetzung mit Belastungen findet sich unter Bezug auf das Konzept der Anerkennung. Anerkennung wird dabei – in Anknüpfung an die allgemeine Sozialtheorie (George Herbert Mead; Axel Honneth) – als ein Medium der sozialen Integration und Konstitution von Identität verstanden (vgl. Holtgrewe 2000; Holtgrewe 2003; Voswinkel 2001; Sauer 2017). In der Vergangenheit bestand in der Arbeits- und Industriesoziologie eine gewisse Vorsicht, wenn nicht Abneigung, solche sozialpsychologisch anmutenden Kategorien bei der Analyse objektiver Belastungen zu berücksichtigen. Allzu leicht schien sich die Abgrenzung gegenüber der auf soziale Befriedigung abzielenden

37 Siehe hierzu die Beiträge von Dieter Sauer „Vermarktlichung und Vernetzung der Unternehmens- und Betriebsorganisation“ sowie von Heike Jacobsen „Strukturwandel der Arbeit im Tertiarisierungsprozess“ in diesem Handbuch.

38 Siehe hierzu den Beitrag von Wolfgang Dunkel und Margit Wehrich „Arbeit als Interaktion“ in diesem Handbuch.

den „Human-Relation“-Bewegung und der personalpolitischen Motivationsstrategien zu verwischen.³⁹ Demgegenüber wird jedoch nun Anerkennung als ein zentrales subjektives Bedürfnis thematisiert. Damit wird Anerkennung der gleiche Rang zuerkannt wie dem Anspruch an Selbstverwirklichung und Entfaltung individueller Fähigkeiten (Siebecke/ Klatt/ Ciesinger 2010). Dementsprechend korrespondieren damit auch Ansprüche und Anforderungen an die objektive Arbeitsgestaltung (vgl. Holtgrewe/ Voswinkel/ Wagner 2000). Dadurch wird u. a. beispielsweise die Aufmerksamkeit darauf gelenkt, dass Leistungsbeurteilungen von den Arbeitenden nicht mehr als Kontrolle, sondern auch als Bestätigung ihrer Leistung wahrgenommen und beurteilt werden (vgl. Holtgrewe 2003). Dabei zeigt sich, dass nicht nur bei geringqualifizierter, restriktiver Arbeit, sondern gerade auch bei qualifizierter, selbstverantwortlicher Arbeit von den Beschäftigten ein Mangel an Anerkennung kritisiert wird (vgl. Elsner 2013). Des Weiteren erweist sich insbesondere bei Dienstleistungen mit Kundenkontakt die Achtung oder Missachtung durch den Kunden als ein wesentlicher Aspekt der Arbeit (vgl. Böhle/ Weihrich/ Stöger 2015). Schließlich zeigen sich auch Unterschiede und Veränderungen in den Formen, in denen Anerkennung erfolgt (und nicht erfolgt). Aufschlussreich ist hier beispielsweise die Unterscheidung zwischen der eher traditionellen „Würdigung“, schwerer Arbeit und alltäglichen Mühe im Unterschied zu Bewunderung individueller Leistungen (vgl. Voswinkel 2000).

Hieran anknüpfend wäre in weiterführenden Diskussionen grundsätzlich die Bandbreite von Anforderungen an eine humane Arbeit zu reflektieren und die Rolle der subjektiven Selbstwahrnehmung und des subjektiven Empfindens gegenüber objektiv feststellbaren Gefährdungen der subjektiven Verfassung (z. B. Gesundheit) präziser zu bestimmen. Die zentrale Frage ist dabei, in welcher Weise sich beispielsweise Anerkennung von sonstigen Arbeitsbedingungen und Anforderungen abkoppeln lässt – im Sinne sozialer Anerkennung als Kompensation für (ansonsten) belastende Arbeitsbedingungen – oder wie Anerkennung sich gerade über die unmittelbare Gestaltung von Arbeit vollzieht beziehungsweise hierauf ausgerichtet sein müsste. Und schließlich stellt sich auch die Frage, in welcher Weise Anerkennung nicht nur auf subjektive Bedürfnisse rekurriert, sondern auch als ein personalpolitisches Instrument zur sozialen Differenzierung und Konkurrenz sowie zur freiwilligen Leistungssteigerung und Identifikation mit betrieblichen Zielen genutzt wird beziehungsweise werden kann.

Körperliche Belastung

So wichtig eine differenzierte Auseinandersetzung mit psychischen Belastungen ist, so darf dies dennoch den Blick auf körperliche Belastungen nicht verstellen. Auch wenn diagnostiziert wird, dass Unfallgefahren und Belastungen durch negative Umgebungsein-

39 Dies bezieht sich insbesondere auf Korrekturen tayloristischer Rationalisierung, die sich nicht auf die objektive Gestaltung der Arbeit, sondern auf die subjektive Befindlichkeit der Arbeitenden beziehen und damit – aus kritischer Perspektive – die Gefahr beinhalten, die objektiven Gegebenheiten zu verschleiern. Siehe zur Entstehung der Human-Relation-Bewegung in den USA Schmidt 1974.

flüsse (Lärm, Hitze, Staub usw.) abgenommen haben (vgl. Wagner 2008), heißt dies nicht, dass sie aus der Arbeitswelt verschwunden sind (vgl. Pröll/ Gude 2003; Bieber/ Larisch/ Moldaschl 1995). Des Weiteren zeigen sich auch weitreichende Veränderungen in den Erscheinungsformen physischer Belastungen. Körperliche Entlastungen führen nicht – wie ursprünglich erhofft – umstandslos zur Reduzierung physischer Belastungen, sondern zu einer Verschiebung. An die Stelle traditioneller körperlicher Belastungen treten nicht nur vermehrt psychische Belastungen, sondern auch neue körperliche Belastungen durch die weitgehende Stillstellung des Körpers und Vereinseitigung sinnlicher Wahrnehmung. Die Symptome reichen von Schädigungen der Wirbelsäule durch langes Sitzen bis hin zu Augenbeschwerden durch Bildschirmarbeit (vgl. *Abschnitt 3.2*). Ihre Bedeutung zeigt sich im Rahmen betrieblicher Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Gesundheitsförderung u. a. in der Verbreitung von personen- und verhaltensbezogenen Rücken- und Haltungsschulungen wie auch Sehschulungen bis hin zur Förderung der körperlichen Fitness. Eine zentrale, systematisch bisher jedoch kaum aufgegriffene Frage ist, welche Konsequenzen sich hieraus für die Arbeitsgestaltung ergeben. Die Entkörperlichung von Arbeit und Vereinseitigung sinnlicher Wahrnehmung wird in der gesellschaftspolitischen und wissenschaftlichen Diskussion weitgehend als eine unabwendbare Sachgesetzlichkeit und -notwendigkeit der fortschreitenden Technisierung und des Wandels von der industriellen Produktion zur Wissens- und Dienstleistungsarbeit gesehen. Zu Fragen wäre demgegenüber jedoch, in welcher Weise sich gerade hieraus auch neue Anforderungen an die Arbeitsgestaltung ergeben (vgl. Volpert 1990 und *Abschnitt 3.2*).

Objektivierung und Formalisierung selbstverantwortlichen Arbeitshandelns

Bei einer oberflächlichen Betrachtung neuer Stoßrichtungen der Rationalisierung und Formen der Arbeitsorganisation entsteht der Eindruck, dass nun die Subjektivität der Arbeitskräfte umfassend in den Arbeitsprozess hereingeholt wird. Nicht von ungefähr wird hier in der neueren Form der arbeitssoziologischen Forschung von einer „Subjektivierung von Arbeit“ gesprochen (Moldaschl/ Voß 2003). Doch wie sich in der Praxis zeigt, wird nun zwar verstärkt Selbstverantwortung, Eigeninitiative, Kreativität usw. gefordert, es findet aber auch eine neue Steuerung und Kontrolle des selbstverantwortlichen Arbeitshandelns statt. In der hierzu vorliegenden Literatur wird dabei vor allem auf die „Fremdorganisierte Selbstorganisation“ (Pongratz/ Voß 1997), „Indirekte Steuerung“ (Peters/ Sauer 2005) sowie „Kontextsteuerung“ (Moldaschl 1998) auf der Grundlage einer „Vermarktlichung“ als Zeichen der Unternehmensorganisation und „Internalisierung des Marktes“ verwiesen.⁴⁰ Diese Konzepte gehen davon aus, dass das ‚Wie‘ der Bewältigung von Arbeitsanforderungen und der Lösung von Problemen allein dem Belieben der Arbeitskräfte obliegt. Was zählt, sind nur mehr das Ergebnis und die Einhaltung der vorgegebenen Rahmenbedingungen, wie beispielsweise ein bestimmtes Budget. Übersehen wird damit aber, dass sich für die

40 Siehe hierzu den Beitrag von Kira Marrs „Herrschaft und Kontrolle in der Arbeit“ in diesem Handbuch.

Unternehmen erhebliche Risiken ergeben. Fehlentscheidungen und -handlungen können zwar negativ sanktioniert, die Folgen einer Überschreitung des Budgets oder eines misslungenen Projekts aber kaum revidiert werden.

Zur Vermeidung solcher Risiken sind Unternehmen bestrebt, dass selbstgesteuertes und selbstverantwortliches Handeln sich in einer objektivierbaren Form vollzieht. Selbstgesteuertes Handeln soll je nach Bedarf dokumentierbar, begründbar und unter Bezug auf formelle Regeln kommunizierbar sein. Seinen Niederschlag findet dies in unterschiedlichen Instrumenten und Verfahren durch die eine Objektivierung subjektiver Leistungen zuwege gebracht wird. Beispiele hierfür sind Zielvereinbarungen und Leistungsbeurteilungen, Orientierung an Kennzahlen, Aufforderung zu Dokumentation bis hin zur Begründung von Entscheidungen. Mit dieser „Kontrolle durch Objektivierung“ entsteht jedoch zugleich ein neues bisher noch wenig bekanntes Konfliktfeld (Böhle et al. 2009; Böhle 2008): Wie bereits weiter oben ausgeführt (vgl. *Abschnitt 3.2*) wird mit fortschreitender Technisierung die Bewältigung dessen, was sich nicht wissenschaftlich-technisch beherrschen und formalisieren lässt, zu einer zentralen Anforderung an menschliches Arbeitsvermögen (Deutschmann 2003: 484; Böhle/ Pfeiffer/ Sevsay-Tegethoff 2004). Dies reicht von der Bewältigung alltäglicher Unwägbarkeiten bis hin zu grundlegenden Innovationen. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, reicht ein planmäßig-rationales objektivierendes Arbeitshandeln nicht aus. Notwendig sind Kompetenzen und Arbeitsweisen, wie ein explorativ-entdeckendes Vorgehen, Gespür, assoziatives Denken usw. Sie wurden in der neueren arbeitssoziologischen Forschung mit dem Konzept des erfahrungsgeleitet-subjektivierenden Handelns systematisch erfasst und empirisch untersucht.⁴¹ Durch die Kontrolle durch Objektivierung wurden jedoch solche Kompetenzen und Arbeitsweisen, sowie der damit verbundene Austausch impliziten Erfahrungswissens und informeller Prozesse (vgl. Porschen 2008; Bolte/ Porschen 2006) beeinträchtigt. Die Arbeitskräfte geraten in Konflikt, entweder unter erschwerten Bedingungen ‚gegen‘ betriebliche Vorgaben, die in der Praxis entstehenden Anforderungen zu bewältigen, oder den Anforderungen an die Objektivierung ihres Handelns und Wissens zu entsprechen und damit aber Gefahr zu laufen, die an sie gestellten Anforderungen nicht angemessen zu bewältigen.⁴² Des Weiteren stellt sich das Problem, dass sich die Kontrolle durch Objektivierung auch auf die Auseinandersetzung mit Belastungen auswirkt. Es wird nur das berücksichtigt, was sich objektivieren lässt. Gerade die Belastungen bei selbstverantwortlicher Arbeit wie beispielsweise deren Auswirkungen auf die Work-Life-Balance lassen sich jedoch nur schwer eindeutig objektivieren oder sind zumindest schwieriger objektivierbar, als durch Kennzahlen gestützte ökonomische Erfordernisse und betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Kalkulationen. Die Gefahr ist groß, dass die Arbeitskräfte beim Kampf um das bessere Argument leicht in die Defensive geraten. Es stellt sich damit als eine neue Herausforderung die Frage, mit

41 Vgl. *Abschnitt 3.2* sowie den Beitrag von Fritz Böhle „Arbeit als Handeln“ in diesem Handbuch.

42 Siehe hierzu am Beispiel der Formalisierung von Kooperation und der damit verbundenen Erschwerung informeller Kooperationen in laufenden Prozessen Bolte/ Neumer/ Porschen 2008, sowie generell Böhle 2001.

welchen Methoden und nach welchen Kriterien Belastungen und Anforderungen an die Arbeitsgestaltung thematisiert und begründet werden können beziehungsweise müssen. Zu fragen wäre, in welcher Weise hier ebenfalls Erfahrungswissen und Gespür eine neue Bedeutung zukommt.

Neue psychische Belastungen

Industrielle Arbeit wurde traditionell mit körperlicher Arbeit assoziiert. Hierauf liegt auch nach wie vor der Schwerpunkt der gesetzlichen Regelungen im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.⁴³ Doch bereits mit der Verbreitung der tayloristischen Rationalisierung und Intensivierung der Arbeit wurden neben physischen auch psychische Belastungen durch Monotonie, psychisch-nervliche Anspannung durch Leistungslohn und Akkordarbeit zum Merkmal industrieller Arbeit (vgl. *Abschnitt 2.1*). Solche psychischen Belastungen waren und sind gleichwohl mit hohen körperlichen Beanspruchungen verbunden. Diese sind allerdings oft nicht unmittelbar erkennbar, so wie beispielsweise bei der sich beständig wiederholenden Ausführung bestimmter Bewegungsvorgänge, die punktuell und isoliert betrachtet eine vergleichsweise geringe Anstrengung erfordern. Demgegenüber wurden und werden in der neueren Entwicklung psychische Belastungen nicht nur zunehmend bei sogenannter „geistiger“ Arbeit zu einem neuen Thema (vgl. *Abschnitt 3.4*), sondern auch die Erscheinungsformen psychischer Belastungen ändern sich. Vergleichsweise bekannt – aber noch kaum eingehend erforscht und erklärt – ist mittlerweile das Phänomen der Erschöpfung und des Burnouts (vgl. Keupp/ Dill 2010; Jaeggi 2005). Damit verbunden werden psychische Störungen wie Depression, Angstzustände, Verunsicherung bis hin zu Identitätsstörungen festgestellt (vgl. Voß/ Weiß 2013; Weiß 2013). Seit den 1990er Jahren wird ein Anstieg der durch psychische Krankheiten bedingten beruflichen Fehlzeiten registriert (vgl. Badura et al. 2012; Weiß 2013) und psychische Beeinträchtigungen werden bereits als eine neue „Volkskrankheit“ bezeichnet (vgl. Jakobi 2012) sowie als Symptome einer „neuen Verletzung“ gedeutet (vgl. Voß 2010). Auch wenn hierfür nicht nur die Entwicklungen von Arbeit, sondern der individuellen und gesellschaftlichen Lebensverhältnisse insgesamt bedeutsam sind, besteht in den vorliegenden Untersuchungen kein Zweifel daran, dass Arbeit ein zentraler Ort ist, an dem solche psychischen Beeinträchtigungen sowohl virulent als auch verursacht werden, und dass zudem in der Tendenz eher eine Zu- als Abnahme diagnostiziert wird (vgl. als Überblick auch Junghans/ Morschhäuser 2013; Haubl et al. 2013; Haubl/ Voß 2011).

Vor diesem Hintergrund ergeben sich für die zukünftige industrie- und arbeitssoziologische Forschung und Diskussion neue Herausforderungen. Es gilt, die Analyse der Verursachung und Erscheinungsformen psychischer Beeinträchtigungen im Arbeitsprozess konzeptuell und empirisch weiterzutreiben (vgl. *Abschnitt 3.4*) und darüber hinaus auch die individuellen und gesellschaftlichen Folgen sowie Strategien der Bewältigung und

43 Siehe hierzu den Beitrag von Fritz Böhle und Stephan Lessenich „Arbeit und Sozialpolitik“ in diesem Handbuch.

Vermeidung (neuer) psychischer Belastungen im Arbeitsprozess in den Blick zu nehmen. In Anknüpfung an den Risikoansatz (vgl. *Abschnitt 2.2*) wäre der Frage nachzugehen, in welcher Weise psychische Belastungen im Arbeitsprozess auch auf die Unternehmen selbst unmittelbar ‚zurückschlagen‘ und nicht nur zu Fehlzeiten und zu Personalausfällen, sondern auch zu Minderleistung und Qualitätsproblemen führen. Angesichts der fortschreitenden Digitalisierung und (technischen) Vernetzung von Wertschöpfungsprozessen und Arbeit, scheint sich eine Entwicklung abzuzeichnen, in der Arbeit zwar einerseits flexibilisiert und individuell beeinflussbar wird, andererseits aber zugleich Qualitäts- und Leistungsstandards zunehmend rigide werden, mit der Folge, dass individuelle ‚Leistungsschwankungen‘ immer weniger toleriert werden können. Auf eine Formel gebracht: Wenn Arbeit, dann 100 Prozent beziehungsweise 150 Prozent.

Des Weiteren ist nach den ‚sozialen Kosten‘ durch ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und Beeinträchtigungen in anderen Lebensverhältnissen zu fragen. Gerade angesichts der Forderungen und Bestrebungen zur Ausweitung der Lebensarbeitszeit (Erhöhung des Renteneintrittsalters) kommt dem eine erhebliche Brisanz zu. Es könnte sich hier in neuer Weise eine gesellschaftliche Konstellation abzeichnen, so wie sie in den 1970er Jahren vor dem Hintergrund der fortschreitenden Intensivierung der Arbeit für die Entstehung des Programms zu einer Humanisierung der Arbeit ausschlaggebend war (vgl. *Abschnitt 2.3*).⁴⁴

Kriterien humaner Arbeit

In der Arbeitsforschung (Arbeitswissenschaften, Arbeitspsychologie und Arbeitssoziologie) wurde eine Reihe von Grundsätzen humaner Arbeit entwickelt. Sie beziehen sich auf die Vermeidung körperlicher Belastungen, die Vielseitigkeit und ein breites Aufgabenspektrum, die Integration von Planung und Ausführung bis hin zur Herstellung gesellschaftlich nützlicher Produkte (vgl. Ulich 2011). Überwiegend sind diese Grundsätze jedoch in der Auseinandersetzung mit den traditionellen Belastungen industrieller Arbeit sowie der tayloristischen Arbeitsorganisation entstanden. Angesichts der zuvor umrissenen Entwicklungen sowie der neuen Forschungsfragen und -ansätze bei der Analyse von Belastungen ist es jedoch notwendig, diese Grundsätze humaner Arbeit zu erweitern wie auch zu modifizieren. Sehr viel stärker sind – wie zuvor gezeigt – nun das Zusammenwirken unterschiedlicher Elemente sowie bisher wenig beachtete Aspekte von Arbeit in den Blick zu nehmen. Des Weiteren sind dabei auch Besonderheiten unterschiedlicher Arbeitsbereiche und Formen von Arbeit stärker zu beachten. Beispielsweise ergeben sich so aus der Bestimmung von (personenbezogener) Dienstleistungsarbeit als Interaktionsarbeit⁴⁵ auch weitreichende Konsequenzen für die Modifizierung der Grundsätze humaner Arbeit. So sind bei der Arbeit mit und an Menschen Unterbrechungen in der Arbeit und Grenzen der Planbarkeit

44 Siehe hierzu auch den Beitrag von Fritz Böhle und Stephan Lessenich „Arbeit und Sozialpolitik“ in diesem Handbuch.

45 Siehe hierzu den Beitrag von Wolfgang Dunkel und Margit Wehrich „Arbeit als Interaktion“ in diesem Handbuch.

grundsätzliche Gegebenheiten, die nur zu Lasten der Qualität der Dienstleistung zu vermeiden wären. Damit hieraus aber nicht zugleich Belastungen für die Arbeitenden entstehen und diese quasi individuell diese Besonderheiten der Dienstleistungsarbeit austarieren müssen, sind Konzepte der Arbeitsgestaltung notwendig, die eine Selbstregulierung trotz und bei Unterbrechungen sowie bei begrenzter Planung gewährleisten. Und ebenso sind bei solchen Tätigkeiten im Besonderen emotionale Belastungen, die Folge der Kontrolle der eigenen Emotionen sowie auch der Präsentation zu berücksichtigen (vgl. Böhle/ Stöger/ Wehrich 2015). Und ebenso werden angesichts der eher zu- als abnehmenden Bedeutung menschlicher Arbeit für die Bewältigung von Unwägbarkeiten und Ungewissheit neue Grundsätze humaner Arbeitsgestaltung erforderlich. Die Gewährleistung von Autonomie durch die selbstregulierte Planung und Kontrolle von Arbeitsabläufen gerät hier an Grenzen und erfordert eine Sicherung von Handlungsfähigkeit trotz und bei Ungewissheit.

Zur Vertiefung

- Böhle, Fritz/ Stöger, Ursula/ Wehrich, Margit (2015). Interaktionsarbeit gestalten. Vorschläge und Perspektiven für humane Dienstleistungsarbeit. Berlin: Edition sigma.
- Bolte, Annegret/ Neumer, Judith/ Porschen, Stephanie (2008). Die alltägliche Last der Kooperation. Berlin: Edition sigma.
- Dabrowski, Hartmut/ Marstedt, Gerd/ Mergner, Ulrich (1989). Mehr als Monotonie und Zeitdruck. Soziale Konstitution und Verarbeitung von psychischen Belastungen im Betrieb. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Dunkel, Wolfgang/ Kratzer, Nick (2016). Zeit- und Leistungsdruck bei Wissens und Interaktionsarbeit. Neue Steuerungsformen und subjektive Praxis. Baden-Baden: Nomos/ Edition sigma.
- Handrich, Christoph/ Koch-Falkenberg, Carolyn/ Voß, Günter G. (2016). Professioneller Umgang mit Zeit- und Leistungsdruck. Baden-Baden: Nomos.
- Holtgrewe, Ursula/ Voswinkel, Stephan/ Wagner, Gabriele (Hrsg.) (2000). Anerkennung und Arbeit. Konstanz: UVK-Universitätsverlag Konstanz.
- Moldaschl, Manfred (2005). Ressourcenorientierte Analyse von Belastung und Bewältigung in der Arbeit. In: M. Moldaschl (Hrsg.), Immaterielle Ressourcen. Nachhaltigkeit von Unternehmensführung und Arbeit I (S. 243-280). München, Mering: Rainer Hampp Verlag.

Literatur

- Ahlers, Elke/ Brussig, Martin (2004). Gesundheitsbelastung und Prävention am Arbeitsplatz. WSI-Betriebsrätebefragung 2004. WSI-Mitteilungen, 2004 (11), 617-624.
- Badura, Bernhard (1990). Interaktionsstress. Zum Problem der Gefühlsregulierung in der modernen Gesellschaft. Zeitschrift für Soziologie, 19 (5), 317-328.

- Badura, Bernhard/ Ducki, Antje/ Schröder, Helmut/ Klose, Joachim/ Meyer, Markus (Hrsg.) (2012). Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren. Berlin: Springer.
- Bauer, Hans G./ Brater, Michael/ Büchele, Ute/ Dahlem, Hilmar/ Maurus, Anna/ Munz, Claudia (2004). Lernen im Arbeitsalltag. Wie sich informelle Prozesse organisieren lassen. Bielefeld: Bertelsmann.
- Becke, Guido/ Klatt, Rüdiger/ Stieler-Lorenz, Brigitte/ Uske, Hans (Hrsg.) (2010). Innovation durch Prävention. Bremer Hafen: Wirtschaftsverlag N.W.
- Becker-Schmidt, Regina (1980). Widersprüchliche Realität und Ambivalenz: Arbeitserfahrungen von Frauen in Fabrik und Familie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 32 (4), 705-725.
- Behrens, Johann/ Morschhäuser, Martina/ Viebrock, Holger/ Zimmermann, Eberhard (1999). Länger erwerbstätig – aber wie? Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Berger, Johannes (1995). Warum arbeiten die Arbeiter? Neomarxistische und neodurkheimianische Erklärungen. Zeitschrift für Soziologie, 24 (6), 407-421.
- Bergmann, Bärbel (1996). Lernen im Prozess der Arbeit. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V./ Projekt Qualifikation-Entwicklungsmanagement (Hrsg.), Kompetenzentwicklung 1996. Strukturwandel und Trends in der betrieblichen Weiterbildung (S. 153-262). Münster: Waxmann.
- Bieber, Daniel/ Larisch, Joachim/ Moldaschl, Manfred (1995). Ganzheitliche Problemanalyse und -lösung für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz in einem Lager des Lebensmittelhandels (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz, Bd. 33). Dortmund: Verlag für neue Wissenschaft.
- Bieber, Daniel/ Sauer, Dieter (1992). Das Speditions- und Transportgewerbe im Umbruch – auf dem Weg zu einer „modernen“ Logistikbranche. In: ISF München/ IFS Frankfurt/ INIFES Stadtbergen/ SOFI Göttingen (Hrsg.), Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1992 – Schwerpunkt: Dienstleistungsarbeit (S. 103-129). Berlin: Edition sigma.
- Binkelmann, Peter (1983). Probleme einer industriesoziologischen Belastungsanalyse. In: E. Dürholt/ C. Facaoaru/ E. Frieling (Hrsg.), Qualitative Arbeitsanalyse (S. 95-108). Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Binkelmann, Peter (1985). Wahrnehmung von Arbeitsbelastungen durch Industriearbeiter. Egenstein-Leopoldshafen: Verlag Fachinformationszentrum Karlsruhe.
- Boes, Andreas/ Bultemeier, Anja (2008). Informatisierung – Unsicherheit – Kontrolle. In: K. Dröge/ K. Marrs/ W. Menz (Hrsg.), Die Rückkehr der Leistungsfrage. Leistung in Arbeit, Unternehmen und Gesellschaft (S. 59-91). Berlin: Edition sigma.
- Boes, Andreas/ Kämpf, Tobias/ Gül (Trinks), Katrin (2011). Die IT-Industrie. Vom Eldorado gesunder Arbeit zur Burn-Out-Zone? In: A. Gerlmaier/ E. Latniak (Hrsg.), Burnout in der IT-Branche. Ursachen und betriebliche Prävention (S. 19-52). Kröning: Asanger.
- Boes, Andreas/ Baukrowitz, Andrea (2002). Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie – Erosion oder Innovation der Mitbestimmung? Berlin: Edition sigma.
- Böhle, Fritz/ Altmann, Norbert (1972). Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit. Eine Studie zur Risiken im Arbeitsprozess und auf dem Arbeitsmarkt. Frankfurt a. M.: Athenäum.
- Böhle, Fritz (1977). Humanisierung der Arbeit und Sozialpolitik. In: C. von Ferber/ F. X. Kaufmann (Hrsg.), Soziologie und Sozialpolitik (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 19) (S. 290-324). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Böhle, Fritz (1982). Produktionsprozess, Risiken und Sozialpolitik. Anregungen für ein Forschungsprojekt. Soziale Welt, 33 (3 u. 4), 346-364.
- Böhle, Fritz (1983). Risiken der Arbeitskraft und Sozialpolitik. In: W. Littek/ W. Rammert/ G. Wachtler (Hrsg.), Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie. Frankfurt a. M., New York: Campus.

- Böhle, Fritz/ Milkau, Brigitte (1988). Von Handrad zum Bildschirm. Eine Untersuchung zur sinnlichen Erfahrung im Arbeitsprozess. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Böhle, Fritz (1989). Körper und Wissen. Veränderungen in der sozio- kulturellen Bedeutung körperlicher Arbeit. *Soziale Welt*, 40 (4), 497-512.
- Böhle, Fritz/ Rose, Helmuth (1992). Technik und Erfahrung. Arbeit in hochautomatisierten Systemen. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Böhle, Fritz/ Weishaupt, Sabine/ Hätscher-Rosenbauer, Wolfgang/ Fritscher, Bernd (1998). Tätigkeitsbezogene Sehschulung – Ein zukunftsweisender Ansatz zur Förderung der Gesundheit bei visueller Beanspruchung am Arbeitsplatz, hektogr. Bericht, München.
- Böhle, Fritz (2001). Sinnliche Erfahrung und wissenschaftlich-technische Rationalität. Ein neues Konfliktfeld industrieller Arbeit. In: B. Lutz (Hrsg.), *Entwicklungsperspektiven von Arbeit* (S. 113-131). Berlin: Akademie Verlag.
- Böhle, Fritz/ Pfeiffer, Sabine/ Sevsay-Tegethoff, Nese (2004). Die Bewältigung des Unplanbaren – Fachübergreifendes erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Böhle, Fritz (2008). Ambivalenzen und Widersprüche der „Subjektivierung von Arbeit“ als Grundlagen einer nachhaltigen Arbeitspolitik. In: G. Becke (Hrsg.), *Soziale Nachhaltigkeit in flexiblen Arbeitsstrukturen. Problemfelder und arbeitspolitische Gestaltungsperspektiven* (S. 87-103). Münster, Berlin, Wien, London, Zürich: LIT-Verlag für wissenschaftliche Literatur.
- Böhle, Fritz/ Pfeiffer, Sabine/ Porschen, Stephanie/ Sevsay-Tegethoff, Nese (Hrsg.) (2009). Herrschaft durch Objektivierung. Zum Wandel von Herrschaft in Unternehmen. In: W. Bonß/ C. Lau (Hrsg.), *Herrschaft der Uneindeutigkeit*. Weilerswist: Velbrück.
- Böhle, Fritz/ Bolte, Annegret/ Huchler, Norbert/ Neumer, Judith/ Porschen-Hueck, Stephanie/ Sauer, Stefan (2014). Vertrauen und Vertrauenswürdigkeit. Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik jenseits formeller Regulierung. Wiesbaden: Springer VS.
- Böhle, Fritz/ Neumer, Judith (2015). Lernhemmnisse bei qualifizierter Arbeit. Eine Herausforderung für die Arbeitsforschung und Arbeitsgestaltung. *Praevius. Zeitschrift für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention*, 2 (2), 32-33.
- Böhle, Fritz/ Stöger, Ursula/ Weihrich, Margit (2015). Interaktionsarbeit gestalten. Vorschläge und Perspektiven für humane Dienstleistungsarbeit. Berlin: Edition sigma.
- Bolte, Annegret/ Porschen, Stephanie (2006). *Die Organisation des Informellen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bolte, Annegret/ Neumer, Judith/ Porschen, Stephanie (2008). *Die alltägliche Last der Kooperation*. Berlin: Edition sigma.
- Brandt, Gerhard/ Kündig, Bernard/ Pappadimitriou, Cissis/ Thomae, Jutta (1978). *Computer und Arbeitsprozess. Eine arbeitssoziologische Untersuchung der Auswirkungen des Computereinsatzes in ausgewählten Betriebsabteilungen der Stahlindustrie und des Bankgewerbes*. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Brock, Dietmar/ Vetter, Hans-Rolf (1982a). Alltägliche Arbeiterexistenz. Soziologische Rekonstruktion des Zusammenhangs von Biographie und Lohnarbeit. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Brock, Dietmar/ Vetter, Hans-Rolf (1982b). Was kann der Belastungsbegriff leisten? Anmerkungen zu den soziologischen Dimensionen von Belastungen. *Soziale Welt*, 33 (3 u. 4), 303-327.
- Brock, Dietmar/ Vetter, Hans-Rolf (1986). Technische Dynamik und soziale Beharrung. Anmerkungen zum Verhältnis von technischem und sozialem Fortschritt anhand einer Fallstudie zum Robotereinsatz im Automobilbau. *Soziale Welt*, 37 (2 u. 3), 208-236.
- Brose, Hans-Gerhard (1983). *Die Erfahrung der Arbeit*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Burisch, Mathias (2006). *Das Burnout Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung*. Heidelberg: Springer Medizin Verlag (3. Auflage, zuerst 1989).

- Dabrowski, Hartmut/ Marstedt, Gerd/ Mergner, Ulrich (1989). Mehr als Monotonie und Zeitdruck. Soziale Konstitution und Verarbeitung von psychischen Belastungen im Betrieb. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Deckstein, Dagmar/ Felixberger, Peter (2000). Arbeit neu denken. Wie wir die Chancen der New Economy nutzen können. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Detting, Warnfried (2004). Work-Life-Balance als strategisches Handlungsfeld für die Gewerkschaften. Eine Expertise für die Hans-Böckler-Stiftung (Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 90). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Deutschmann, Christoph (2003). Industriesoziologie als Wirklichkeitswissenschaft. Berliner Journal für Soziologie, 4, 477-495.
- Dörr, Gerlinde/ Naschold, Frieder (1982). Arbeitspolitische Entwicklungen in der Industriearbeit. Zum Zusammenhang von Belastung, Qualifikation und Kontrolle. In: G. Schmidt/ H.-J. Braczyk/ J. v. d. Knesebeck (Hrsg.), Materialien zur Industriesoziologie (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 24) (S. 433-456). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Dreyfus, Hubert L. (1985). Die Grenzen künstlicher Intelligenz. Was Computer nicht können. Königstein/ Taunus: Athenäum.
- Dreyfus, Hubert L./ Dreyfus, Stuart E. (1988). Künstliche Intelligenz. Von den Grenzen der Denkmachine und dem Wert der Intuition. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Dunkel, Wolfgang/ Kratzer, Nick/ Menz, Wolfgang (2010). Psychische Belastungen durch neue Steuerungsformen. Befunde aus dem Projekt PARGEMA. In: H. Keupp/ H. Dill (Hrsg.), Erschöpfende Arbeit. Gesundheit und Prävention in der flexiblen Arbeitswelt (S. 97-118). Bielefeld: Transcript.
- Dunkel, Wolfgang/ Kratzer, Nick (2016). Zeit- und Leistungsdruck bei Wissens- und Interaktionsarbeit. Neue Steuerungsformen und subjektive Praxis. Baden-Baden: Nomos/ Edition sigma.
- Durts, Anneliese (1993). Bedienen zwischen dienen und verdienen: Eine berufssoziologische empirische Untersuchung zur Dienstleistungsarbeit im Gastgewerbe. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Düll, Klaus (1980). Gesellschaftliche Interventionen in Arbeitsbedingungen. Der Fall Bundesrepublik Deutschland. Soziale Welt, 31 (3), 333-335.
- Eckhart, Christel/ Jaerisch, Ursula G./ Kramer, Helgard (1979). Frauenarbeit in Familie und Fabrik. Eine Untersuchung zu Bedingungen und Barrieren der Interessenwahrnehmung von Industriearbeiterinnen. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Ehrenberg, Alain (2008). Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Elsner, Katrin (2013). Kleine Ursache – große Wirkung. Wertschätzung von hochqualifizierten Mitarbeitern. München/ Mehring: Rainer Hampp.
- Eurich, Claus (1985). Computerkinder. Wie die Computerwelt das Kindsein zerstört. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Facaoaru, Cornelia/ Frieling, Ekkehart (1991). Zur Problematik der Erfassung informatorischer und sensorischer motorischer Anforderungen und Belastungen. Zeitschrift für Arbeitswissenschaften, 45 (3), 146-155.
- Frei, Felix/ Duell, Werner/ Baitsch, Christoph (1984). Arbeit und Kompetenzentwicklung. Theoretische Konzepte zur Psychologie arbeitsimmanenter Qualifizierung. Bern: Huber.
- Fricke, Werner (2004). Drei Jahrzehnte Forschung und Praxis zu Humanisierung der Arbeit in Deutschland. Eine Bilanz. In: W.G. Weber/ P.P. Pasqualoni/ C. Bornbacher (Hrsg.), Wirtschaft, Demokratie und Verantwortung (S. 144-168). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Fricke, Werner (2007). Demokratische Beteiligung. Das Fundament einer Unternehmenskultur von unten. Erfahrungen (nicht nur) mit dem Programm „Humanisierung des Arbeitslebens“. In: R. Benthin/ U. Brinkmann (Hrsg.), Unternehmenskultur und Mitbestimmung. Frankfurt a. M., New York: Campus.

- Friczewski, Franz/ Maschewski, Werner/ Naschold, Frieder/ Wotschak, Petra/ Wotschak, Winfried (1982). *Arbeitsbelastung und Krankheit bei Industriearbeitern*. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Friedmann, Georges (1952). *Der Mensch in der mechanisierten Produktion*. Köln-Deutz: Bund-Verlag.
- Friedmann, Georges (1959). *Grenzen der Arbeitsteilung*. Köln-Deutz: Bund-Verlag.
- Funke, Hajo (1976). *Betriebliche Leistungs politik und Gesundheitsverschleiß*. In: R. Kassiske (Hrsg.), *Gesundheit am Arbeitsplatz* (S. 33-49). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Georg, Arno/ Meyn, Christina/ Peter, Gerd (2013). *Belastung und Beanspruchung*. In: H. Hirsch-Kreinsen/ H. Minssen (Hrsg.), *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie* (S. 112-117). Berlin: Edition sigma.
- Georg, Arno/ Peter, Gerd (2016). *SelbstWertGefühl. Psychosoziale Belastungen in Change-Management-Prozessen*. Hamburg: VSA.
- Glößmann, Werner (2005). *Neue Selbstständigkeit in der Arbeit und die Frage der Gesundheit*. In: J. Kuhn/ E. Göbel/ R. Busch (Hrsg.), *Leben um zu arbeiten? Betriebliche Gesundheitsförderung unter biographischem Blickwinkel* (S. 63-89). Frankfurt a. M.: Mabuse.
- Goldthorpe, John H./ Lockwood, David/ Bechhofer, Frank/ Platt, Jennifer (1968). *The Affluent Worker. Industrial attitudes and behaviour*. Cambridge: University Press.
- Goldmann, Monika/ Jacobsen, Heike (2000). *Trends betrieblicher Modernisierung im Einzelhandel. Neue Wege des Technikeinsatzes, der Arbeitsgestaltung und Personalpolitik in einer Frauenbranche*. Dortmund: Montiana Druck- und Verlagsgesellschaft.
- Gottschall, Karin/ Voß, Günter G. (Hrsg.) (2015). *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München/ Mering: Hampp.
- Görres, Hans-Jürgen/ Marstedt, Gerd/ Mergner, Ulrich (1983). *Probleme restriktiver Arbeit. Entstehungsbedingungen, Auswirkungen auf die Betroffenen, Veränderungsbarrieren* (Forschungsbericht Bundesministerium für Forschung und Technologie, HA-Humanisierung des Arbeitslebens 83035). Eggenstein-Leopoldshafen: Fachinformationszentrum Energie, Physik, Mathematik.
- Hack, Lothar/ Brose, Hanns-Georg/ Czasny, Karl/ Hack, Ingrid/ Hager, Frithjof/ Moser, Roland/ Viesel, Karin (1979). *Leistung und Herrschaft. Soziale Strukturzusammenhänge subjektiver Relevanz bei jüngeren Industriearbeitern*. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Hacker, Winfried (1986). *Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten*. Bern: Huber.
- Handrich, Christoph/ Koch-Falkenberg, Carolyn/ Voß, Günter G. (2016). *Professioneller Umgang mit Zeit- und Leistungsdruck*. Baden-Baden: Nomos.
- Haubl, Rolf/ Voß Günter G. (2011). *Risikante Arbeitswelt im Spiegel der Supervision. Eine Studie zu den psychosozialen Auswirkungen spätmoderner Erwerbsarbeit*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Haubl, Rolf/ Voß G. Günter/ Alsdorf, Nora/ Handrich, Christoph (Hrsg.) (2013). *Belastungsstörung mit System. Die zweite Studie zur psychosozialen Situation in deutschen Organisationen*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Heiden, Mathias/ Jürgens, Kerstin (2013). *Kräftemessen: Betriebe und Beschäftigte im Reproduktionskonflikt*. Berlin: Edition sigma.
- Hildebrandt, Eckhart/ Linne, Gudrun (2000). *Reflexive Lebensführung. Zu den soziologischen Folgen flexibler Arbeit*. Berlin: Edition sigma.
- Hielscher, Volker/ Nock, Lukas/ Kirchen-Peters, Sabine/ Blass, Kerstin (2013). *Zwischen Kosten, Zeit und Anspruch. Das alltägliche Dilemma sozialer Dienstleistung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Holtgrewe, Ursula (2001). *Organisationsdilemma und Kommunikationsarbeit. Call-Center als informatisierte Grenzstellen*. In: I. Matuschek/ A. Henninger/ F. Kleemann (Hrsg.), *Neue Medien im Arbeitsalltag. Empirische Befunde – Gestaltungskonzepte – Theoretische Perspektiven* (S. 55-70). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

- Holtgrewe, Ursula (2003). Anerkennung und Arbeit in der Dienst-Leistungsgesellschaft. Eine Identitätstheoretische Perspektive. In: M. Moldaschl/ G.G. Voß (Hrsg.), *Subjektivierung von Arbeit*. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Holtgrewe, Ursula/ Voswinkel, Stephan/ Wagner, Gabriele (Hrsg.) (2000). *Anerkennung und Arbeit*. Konstanz: UVK-Universitätsverlag Konstanz.
- Jaeggi, Rahel (2005). *Entfremdung – Zur Aktualität eines sozialphilosophischen Problems*. Frankfurt a. M./ New York: Campus.
- Jaggi, Ferdinand (2008). *Burnout – praxisnah*. Stuttgart: Thieme.
- Jakobi, Frank (2012). Warum sind psychische Störungen Volkskrankheiten? In: Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e. V. (BDB). *Die großen Volkskrankheiten* (S. 16-24). Berlin: Deutscher Psychologieverlag.
- Jindra-Süß, Doris/ Kleemann, Ulla (1992). *Frauenarbeit in der Gebäudereinigung*. Weder Dienstmädchen noch Heintzelmännchen (hrsg. von der IG BSE). Frankfurt/ M.
- Junghans, Gisa/ Morschhäuser, Martina (Hrsg.) (2013). *Immer schneller, immer mehr. Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit*. Wiesbaden: Springer VS.
- Jürgens, Kerstin (2006). *Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kämpf, Tobias (2015). „Ausgebrannte Arbeitswelt“. Wie erleben Beschäftigte neue Formen von Belastung in modernen Feldern der Wissensarbeit? *Berliner Journal für Soziologie*, 25 (1-2). S. 133-159.
- Keupp, Heiner/ Dill, Helga (2010). *Erschöpfende Arbeit. Gesundheit und Prävention in der flexiblen Arbeitswelt*. Bielefeld: Transcript.
- Kern, Horst/ Schumann, Michael (1984). *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. Bestandsaufnahme, Trendbestimmungen*. München: Beck.
- Kern, Horst/ Schumann, Michael (1985). *Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp (zuerst 1970).
- Keupp, Heiner/ Dill, Helga (2010). *Erschöpfende Arbeit. Gesundheit und Prävention in der flexiblen Arbeitswelt*. Bielefeld: transcript.
- Knapp, Gudrun-Axeli (1981). *Industriearbeit und Instrumentalismus*. Bonn: Neue Gesellschaft.
- Knoll, Alfred (1992). *Diese Arbeit macht krank. Der Versuch einer „epidemiologischen Untersuchung“ im Hotel- und Gastgewerbe*. Wien: ÖGB-Verlag.
- Köchling, Annegret/ Volkholz, Volker (1991). Belastungswechsel statt Greifraumergonomie. *Technische Rundschau*, 83 (44), 17.
- Kramer, Andreas (1982). *Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Hotels und Gaststätten. Integrierter Zwischenbericht aus einem Branchenprojekt*. Frankfurt, New York: Campus Verlag.
- Kratzer, Nick (2003). *Arbeitskraft in Entgrenzung*. Berlin: Edition sigma.
- Kratzer, Nick/ Dunkel, Wolfgang/ Becker, Karina/ Hinrichs, Stephan (2011). *Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement*. Berlin: Edition sigma.
- Kratzer, Nick/ Nies, Sarah (2009). *Neue Leistungs politik bei Angestellten. ERA, Leistungssteuerung, Leistungsentgelt*. Berlin: Edition sigma.
- Krömmelbein, Silvia (2004). *Kommunikativer Stress in der Arbeitswelt. Zusammenhänge von Arbeit, Interaktion und Identität*. Berlin: Edition sigma.
- Kumbruck, Christel (1990). *Die binäre Herrschaft. Intuition und logisches Prinzip*. München: Profil.
- Kurz, Constanze (1999). *Repetitivarbeit – unbewältigt. Betriebliche und gesellschaftliche Entwicklungsperspektiven eines beharrlichen Arbeitstyps*. Berlin: Edition sigma.
- Lappe, Lothar (1981). *Die Arbeitssituation erwerbstätiger Frauen*. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Latniak, Erich/ Gerlmaier, Anja/ Voss-Dahm, Dorothea/ Brödner, Peter (2005). *Projektarbeit und Nachhaltigkeit. Intensität als Preis für mehr Autonomie?* In: M. Moldaschl (Hrsg.), *Immatrielle*

- Ressourcen. Nachhaltigkeit von Unternehmensführung und Arbeit I (S.281-314). München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Lazarus, Richard S. (1966). Psychological stress and the coping process. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Lazarus, Richard S./ Launier, Raymond (1981). Stressbezogene Transaktionen zwischen Personen und Umwelt. In: J. R. Nitsch (Hrsg.), Stress, Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen. Bern: Huber.
- Leitner, Konrad/ Volpert, Walter/ Greiner, Birgit/ Weber, Wolfgang G./ Hennes, Karin (1987). Der RHIA-Verfahren. Analyse psychischer Belastungen in der Arbeit. Köln: Verlag TÜV Rheinland.
- Littek, Wolfgang/ Heisig, Ulrich (1986). Rationalisierung von Arbeit als Aushandlungsprozeß. Soziale Welt, 37 (2/3), 237-262.
- Littek, Wolfgang (1983). Arbeitssituation und betriebliche Arbeitsbedingungen. In: W. Littek/ W. Rammert/ G. Wachtler (Hrsg.), Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie (S.92-135). Frankfurt a.M., New York: Campus.
- Lutz, Burkart (1992). Konfliktpotential und sozialer Konsens. Die Geschichte des industriellen Systems der BRD im Spiegel des Schicksals einer Generation. In: O. Rammstedt/ G. Schmidt (Hrsg.), BRD ade! Vierzig Jahre in Rück-Ansichten (S.101-122). Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Lutz, Burkart (1982). Konfliktpotential und sozialer Konsens. Die Geschichte des industriellen Systems in der BRD im Spiegel des Schicksals einer Generation. In: O. Ramstadt/ G. Schmidt (Hrsg.), BRD ade! Vierzig Jahre in Rück-Ansichten (S.101-122). Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Lutz, Burkart (1989). Was wurde aus dem Konfliktpotential der „jungen Generation“ der 50er Jahre. In: R. Erd (Hrsg.), Kritische Theorie und Kultur (S.336-353). Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Mallet, Serge (1969). Die neue Arbeiterklasse. Neuwied, Berlin: Luchterhand.
- Marrs, Kira (2007). Zwischen Leidenschaft und Lohnarbeit. Ein arbeitssoziologischer Blick hinter die Kulissen von Film und Fernsehen. Berlin: Edition sigma.
- Marschewski, Werner (1982). Zum Stand der Belastungs- und Beanspruchungsforschung. Soziale Welt, 33 (3 u. 4), 328-345.
- Marstedt, Gerd/ Mergner, Ulrich (1986). Psychische Belastungen in der Arbeitswelt. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Martin, Hans (Hrsg.) (1995). CeA. Computergestützte erfahrungsgelietete Arbeit. Berlin, Heidelberg, New York: Springer.
- Marx, Karl (1974). Ökonomisch-philosophische Manuskripte. Leipzig: Philipp Reclam jun. (zuerst 1844).
- Matthöfer, Hans (1977). Humanisierung der Arbeit und Produktivität in der Industriegesellschaft. Frankfurt a. M., Köln: EVA-Europäische Verlagsanstalt.
- Matuschek, Ingo (2010). Konfliktfeld Leistung. Eine Literaturstudie zur betrieblichen Leistungs-politik. Berlin: Edition sigma.
- Mergner, Ulrich (1976). Technisch-organisatorischer Wandel und Belastungsstruktur. In: R. Kassiske (Hrsg.). Gesundheit am Arbeitsplatz (S.12-32). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Mickler, Otfried/ Dittrich, Eckhardt/ Neumann, Uwe (1976). Technik, Arbeitsorganisation und Arbeit. Eine empirische Untersuchung in der automatisierten Produktion. Frankfurt a. M.: Aspekte.
- Mickler, Otfried (1981). Facharbeit im Wandel. Rationalisierung im industriellen Produktionsprozess. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Moldaschl, Manfred (1991). Frauenarbeit oder Facharbeit? Montagerationalisierung in der Elektro-industrie II. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Moldaschl, Manfred (1994). Die werden zur Hyäne. Erfahrungen und Belastungen in neuen Arbeitsformen. In: R. Schulz-Wild/ M. Moldaschl (Hrsg.), Arbeitsorientierte Rationalisierung (S.105-149). Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Moldaschl, Manfred (1998). Internalisierung des Marktes. Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In: ISF-Institut für sozialwissenschaftliche Forschung München

- (Hrsg.), Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung. Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten (S. 197-250). Berlin: Edition sigma.
- Moldaschl, Manfred (2001). Herrschaft durch Autonomie. Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. In: B. Lutz (Hrsg.), Entwicklungsperspektiven von Arbeit (S. 132-164). Berlin: Akademie-Verlag.
- Moldaschl, Manfred (2002). Ökonomie des Selbst. Subjektivität in der Unternehmensgesellschaft. In: J. Klages/ S. Timpf (Hrsg.), Facetten der Cyberwelt (S. 29-62). Hamburg: VSA-Verlag für das Studium der Arbeiterbewegung.
- Moldaschl, Manfred (2005). Ressourcenorientierte Analyse von Belastung und Bewältigung in der Arbeit. In: M. Moldaschl (Hrsg.), Immaterielle Ressourcen. Nachhaltigkeit von Unternehmensführung und Arbeit I (S. 243-280). München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Moldaschl, Manfred/ Voß, G. Günter (2003). Subjektivierung von Arbeit. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Moosbrugger, Jeanette (2008). Subjektivierung von Arbeit: Freiwillige Selbstaubeutung. Ein Erklärungsmodell für die Verausgabungsbereitschaft von Hochqualifizierten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Morschhäuser, Martina/ Ochs, Peter/ Huber, Achim (2008). Demographiebewusstes Personalmanagement: Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.
- Naschold, Frieder/ Tietze, Barbara (1978). Arbeitsgestaltungspolitik durch rechtliche Normierung. Zum Entwurf der DIN 3340: Psychische Belastungen und Beanspruchung (Argument, Sonderband 14) (S. 102-115). Berlin: IIVG-Internationales Institut für vergleichende Gesellschaftsforschung.
- Nies, Sarah (2015). Nützlichkeit und Nutzen von Arbeit. Beschäftigte im Konflikt zwischen Unternehmenszielen und eigenen Ansprüchen. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Oberbeck, Herbet/ Neubert, Jürgen (1992). Dienstleistungsarbeit zu Beginn der 90er Jahre – vor einem neuen Rationalisierungsschub? In: ISF München/ IfS Frankfurt/ INIFES Stadtbergen/ SOFI Göttingen (Hrsg.), Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1992 – Schwerpunkt: Dienstleistungsarbeit (S. 15-79). Berlin: Edition sigma.
- Oehlke, Paul (2004). Arbeitspolitik zwischen Tradition und Innovation. Studien in humanisierungspraktischer Perspektive. Hamburg: VSA-Verlag für das Studium der Arbeiterbewegung.
- Osterland, Martin/ Deppe, Wilfried/ Gerlach, Frank (1973). Materialien zur Lebens- und Arbeitssituation der Industriearbeiter in der BRD. Frankfurt a. M., Köln: EVA-Europäische Verlagsanstalt.
- Peters, Klaus (2011). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Eine 180-Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. In: N. Kratzer/ W. Dunkel/ K. Becker/ S. Hinrichs (Hrsg.), Arbeit und Gesundheit im Konflikt (S. 105-122). Berlin: Edition sigma.
- Peters, Klaus/ Sauer, Dieter (2005). Indirekte Steuerung. Eine neue Herrschaftsform. Zur revolutionären Qualität des gegenwärtigen Umbruchprozesses. In: H. Wagner (Hrsg.), „Rentier` ich mich noch?“ Neue Strategiekonzepte im Betrieb (S. 23-58). Hamburg: VSA-Verlag für das Studium der Arbeiterbewegung.
- Pfeiffer, Sabine (2004). Arbeitsvermögen. Ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Pickshaus, Klaus/ Urban, Hans- Jürgen (2002). Perspektiven gewerkschaftlicher Arbeitspolitik. Plädoyer für eine neue Humanisierungsoffensive. Gewerkschaftliche Monatshefte, 53 (11 u. 12), 631-639.
- Pines, Ayala M./ Arouson, Elliot/ Kafry, Ditsa (Hrsg.) (2000). Ausgebrannt. Vom Überdruß zur Selbstentfaltung. Weinsberg: Wilhelm Röck (9. Auflage, zuerst 1983).
- Pongratz Hans/ Voß Günter (1997). Fremdorganisierte Selbstorganisation. Eine soziologische Diskussion aktueller Managementkonzepte. Zeitschrift für Personalforschung, 11 (1), 30-53.
- Porschen, Stephanie (2008). Austausch impliziten Erfahrungswissens. Neue Perspektiven für das Wissensmanagement. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Pries, Ludger/ Schmidt, Rudi/ Trinczek, Rainer (Hrsg.) (1990). Entwicklungspfade von Industriearbeit. Chancen und Risiken betrieblicher Produktionsmodernisierung. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Pröll, Ulrich/ Gude, Dietmar (2003). Gesundheitliche Auswirkungen flexibler Arbeitsformen (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Fb. 986). Dortmund, Berlin, Dresden: BAuA-Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Reindl, Josef (2012). Paradoxe Freiheit, gestörter Sinn. Verstehende Prävention in der modernen Arbeitswelt. Berlin: Edition sigma.
- Rohmert, Walter/ Rutenfranz, Joseph (1975). Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastungen und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.
- Rössing, Ina (2003). Ist die Burnout Forschung ausgebrannt? Heidelberg, Kröning: Asanger.
- Sauer, Dieter (2005). Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen. Hamburg: VSA-Verlag für das Studium der Arbeiterbewegung.
- Sauer, Dieter (2008). Von „humanisierter“ zu „guter“ Arbeit. Paradigmenwechsel in der Arbeitspolitik. In: H. Wagner (Hrsg.), Arbeit und Leistung – Gestern & Heute. Hamburg: VSA-Verlag für das Studium der Arbeiterbewegung.
- Sauer, Stefan (2017). Wertschätzend selbst organisieren. Arbeitsvermögen und anerkennungs-basierte Selbstorganisation bei Projektarbeit. Wiesbaden : Springer VS.
- Schelsky, Helmut (1957). Die sozialen Folgen der Automatisierung. Düsseldorf, Köln: Diederichs.
- Schmidt, Gert (1974). Gesellschaftliche Entwicklung und Industriesoziologie in der USA. Eine historische Analyse. Frankfurt a. M., Köln: EVA-Europäische Verlagsanstalt.
- Schmidt, Gert (1983). Humanisierung der Arbeit. In: W. Littek/ W. Rammert/ G. Wachtler, Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Schöll-Schwinghammer, Ilona (1979). Frauen im Betrieb. Arbeitserfahrungen und Arbeitsbewusstsein. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Schulze, Hartmut (2001). Erfahrungsgeleitete Arbeit in der industriellen Produktion. Menschliche Expertise als Leitbild für Technikgestaltung. Berlin: Edition sigma.
- Schumann, Michael/ Baethge-Kinsky, Volker/ Kuhlmann, Martin/ Kurz, Constanze/ Neumann, Uwe (1994a). Trendreport Rationalisierung. Automobilindustrie, Werkzeugmaschinenbau, Chemische Industrie. Berlin: Edition sigma.
- Schumann, Michael/ Baethge-Kinsky, Volker/ Kuhlmann, Martin/ Kurz, Constanze/ Neumann, Uwe (1994b). Der Wandel der Produktionsarbeit im Zugriff neuer Produktionskonzepte. In: N. Beckenbach/ W. Treck van (Hrsg.), Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Göttingen: Schwartz.
- Schumann, Michael/ Einemann, Edgar/ Siebel-Rebell, Christa/ Wittemann, Klaus-Peter (1982). Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Schumann, Michael/ Baethge-Kinsky, Volker/ Neumann, Uwe/ Springer, Roland (1990). Breite Diffusion der neuen Produktionskonzepte. Zögerlicher Wandel der Arbeitsstrukturen. Soziale Welt, 40 (1), 49-69.
- Senghaas-Knobloch, Eva (2008). Wohin driftet die Arbeitswelt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Sevsay-Tegethoff, Nese (2004). Neue Perspektiven für das Lernen im Prozess der Arbeit. In: F. Böhle/ S. Pfeiffer/ N. Sevsay-Tegethoff (Hrsg.), Die Bewältigung des Unplanbaren (S.287-314). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Siebecke, Dagmar/ Klatt, Rüdiger/ Ciesinger, Kurt-Georg (2010). Ressourcen für die psychische Gesundheit. Burnout-Prävention in der Wissensökonomie. Wirtschaftspsychologie, 2010 (3), 49-59.
- Springer, Roland (1998). Die Rückkehr zum Taylorismus. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Stadlinger, Jörg/ Sauer, Dieter (2010). Marx & Moderne. Dialektik der Befreiung oder Paradoxien der Individualisierung? PROKLA, 40 (159), 195-216.

- Ulich, Eberhard (2011). *Arbeitspsychologie* (7. überarbeitete und aktualisierte Auflage). Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Volkholz, Volker (1977). *Belastungsschwerpunkte und Praxis der Arbeitssicherheit*. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.
- Volmerg, Birgit/ Senghaas-Knobloch, Eva/ Leithäuser, Thomas (1986). *Betriebliche Lebenswelt. Eine Sozialpsychologie industrieller Arbeitsverhältnisse*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Volpert, Walter (1986). *Gestaltbildung im Handeln*. *Gestalt Theory*, 8 (1), 43-60.
- Volpert, Walter (1987). *Kontrastive Analyse des Verhältnisses von Mensch und Rechner als Grundlage des System-Designs*. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 41 (3), 147-152.
- Volpert, Walter (1990). *Welche Arbeit ist gut für den Menschen*. *Notizen zum Thema Menschenbild und Arbeitsgestaltung*. In: F. Frei/ I. Udris (Hrsg.), *Das Bild der Arbeit* (S. 23-40). Bern: Huber.
- Voß, G. Günter (2010). *Auf dem Weg zu einer neuen Verelendung? Psychosoziale Folgen der Entgrenzung und Subjektivierung der Arbeit*. In: *Vorgänge* 49/3 (S. 15-22). Berlin: Berliner Wissenschaftsverlag.
- Voß, G. Günter (1998). *Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit*. *Mitteilungen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31(3), 473-487.
- Voß, G. Günter/ Pongratz, Hans J. (1998). *Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“?* *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50 (1), S. 131-158.
- Voß, G. Günter/ Weiß, Cornelia (2013). *Burn-out und Depressionssymptome – Leiterkrankungen des subjektivierten Kapitalismus, oder: Woran leidet der Arbeitskraftunternehmer?* In: S. Neckel/ G. Wagner (Hrsg.), *Leistung und Erschöpfung, Burn-out in der Wettbewerbsgesellschaft*. Suhrkamp.
- Voswinkel, Stephan (2000). *Anerkennung der Arbeit im Wandel. Zwischen Würdigung und Bewunderung*. In: U. Hotgrewe/ S. Voswinkel/ G. Wagner (Hrsg.), *Anerkennung und Arbeit*. Konstanz: UVK-Universitätsverlag Konstanz.
- Voswinkel, Stephan (2001). *Anerkennung und Reputation. Die Dramaturgie industrieller Beziehungen. Mit einer Fallstudie zum „Bündnis für Arbeit“*. Konstanz: UVK.
- Wachtler, Günther (1979). *Humanisierung der Arbeit und Industriesoziologie*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Wagner, Hilde (Hrsg.) (2008). *Arbeit und Leistung. Gestern und Heute*. Hamburg: VSA-Verlag für das Studium der Arbeiterbewegung.
- Weber, Wolfgang G. (2006). *Soziale Entfremdung durch individuelle Handlungseffizienz? Probleme der gemeinwesenorientierten Perspektivenübernahme in der Handlungsregulation*. In: P. Sachse/ W.G. Weber (Hrsg.), *Zur Psychologie der Tätigkeit*. Bern: Huber.
- Weber, Wolfgang/ Rieder, Kerstin (2004). *Dienstleistungsarbeit und soziale Entfremdung. Theoretische Konzeptualisierung und empirische Hinweise aus einer Studie im Call Center einer Direktbank*. In: W. Dunkel/ G. G. Voß (Hrsg.), *Dienstleistung als Interaktion* (S. 181-205). München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Weiß, Cornelia (2013). *Von Angst- bis Zwangsstörung. Psychische Erkrankungen und ihre Verbreitung*. In: R. Haubl/ G. G. Voß/ N. Alsdorf/ C. Handrich (Hrsg.), *Belastungsstörung mit System. Die zweite Studie zur psychosozialen Situation in deutschen Organisationen*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 186-206.
- Weizenbaum, Joseph (1978). *Die Macht der Computer und die Ohnmacht der Vernunft*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Weltz, Friedrich (1982). *Begleitforschung zwischen Aktionismus und Berührungsangst. Einige Anmerkungen zum Verhältnis der Industriesoziologie zum Programm „Humanisierung des Arbeitslebens“*. *Soziale Welt*, 33 (3 u. 4), 294-302.