

Freiburg, Oktober 2004

Entgrenzung auf dem Lande: zur Arbeit forstlicher Kleinunternehmer¹

Beitrag zur Konferenz „Grenz//Gänge“ (5.-7.11.2004), Erlangen

Ausgangspunkt für diesen Text ist die These, dass die spezifischen Arbeitsformen forstlicher Kleinunternehmer – Arbeit an der Grenze zwischen Selbstständigkeit und Selbstausbeutung, Existenzsicherung und Prekarität – sich nur aus dem Spannungsfeld und den Überschneidungen zweier Erkläransätze begründen lassen. Auf der einen Seite steht der Erkläransatz der postindustriellen Arbeit; insbesondere soll dabei das Entgrenzungstheorem berücksichtigt werden. Auf der anderen Seite sind ältere Traditionslinien ländlicher Arbeit und der freien Mitarbeit in der Forstwirtschaft aufzuführen. Beides zusammen, postindustrielle Entgrenzung und ländliche Arbeitstradition, lassen sich als spezifisch ländlicher Modernisierungspfad begreifen. Um dieser These nachgehen zu können, ist zu klären: Was sind spezifische Arbeitsformen forstlicher Kleinunternehmer? Inwiefern passen sie zur Schablone „postindustrieller Industriesoziologie“ (Christian Deuschmann), namentlich zum Entgrenzungstheorem? Wo lassen sich Einflüsse ländlicher Traditionslinien nachvollziehen? Schließlich: reichen die Indizien einer Verkopplung von postindustrieller Entgrenzung der Arbeit mit ländlichen Räumen aus, um tatsächlich von einem spezifisch ländlichen Modernisierungspfad zu sprechen?

1. Entgrenzte Arbeit

Den Rahmen für das Konzept der Arbeitskraft in Entgrenzung bildet die sozialwissenschaftliche Zeitdiagnose, dass wir es – zeitlich zumeist auf einen Nexus in den 1970er Jahren festgelegt – mit einem grundlegenden Wechsel des gesellschaftlichen Produktionsmodus zu tun haben. Es scheint einiges dafür zu sprechen, heute vom Übergang von der im 19. Jahrhundert entstandenen industriellen Arbeitsgesellschaft zu einer postindustriellen Gesellschaft zu sprechen, auch wenn diese nicht exakt den Vorhersagen von Daniel Bell oder Alain Touraine entspricht. Dieser historische Wandel wurde in unterschiedliche Begrifflichkeiten gepackt – von der Dienstleistungs- (vgl. Bell 1979, Fourastié 1954, Häußermann/Siebel 1995) über die Wissens-, Informations- und Netzwerk- (vgl. neben vielen anderen: Castells 2003) bis hin zur Risikogesellschaft (Beck 1986). Egal, welchem Propheten gefolgt wird: in allen Diagnosen enthalten ist in der einen oder anderen Form die Annahme eines grundlegenden Wandels der Arbeit, die sich – verkürzt – auf die These einer Erosion des Normalarbeitsverhältnisses bringen lässt. Die sichere, betrieblich organisierte, beruflich orientierte und zeitlich begrenzte Normalarbeit verliert ihre dominante Stellung, zumindest ihre Position als Orientierungspunkt. Wichtig ist es dabei, dass auch zu den Hochzeiten des industriellen Produktionsmodells – Fordismus, Massendarbeit und Massenkonsum – Normalarbeit keineswegs die Ar-

¹ Dieser Beitrag greift Ergebnisse auf, die im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts WALD (Wald / Arbeit / Land / Dienstleistung, Förderkennzeichen im Programm Zukunftsfähige Arbeitsforschung: 01 HN 0120) erarbeitet wurden. Weitere Informationen zum Projekt WALD: <http://www.fobawi.uni-freiburg.de/wald.htm>.

beitsform aller und vermutlich noch nicht einmal die Arbeitsform der Mehrheit dargestellt hat (vgl. etwa Beck 1999; Kocka 2001). Insbesondere gilt dies für die oft ignorierte Rolle, die Frauen im männlich gemeinten Modell der Normalarbeit zugewiesen wurde: sie sollten für einen Ehemann die Arbeit erledigen, die außerhalb der Produktion anfällt, um so dessen Arbeitskraft zu sichern und die Kopplung an betriebliche Zeitstrukturen nicht zu gefährden (vgl. Biesecker/v. Winterfeld 2000). Festzuhalten bleibt: den dominanten Charakter für gesellschaftliche Diskurse und Normalitätsvorstellungen verliert das Normalarbeitsverhältnis erst in den 1980er Jahren. Ulrich Beck (1999) spricht hier vom Übergang von einem fordistischen Akkumulationsregime in ein individualisiertes, durch Ambivalenz, Unsicherheit und Polarisierung gekennzeichnetes Risikoregime.

Mit dem Ende der industriellen, betrieblich organisierten Erwerbsarbeit in Form des Normalarbeitsverhältnisses ist nun aber nicht das „Ende der Arbeit“ gleichzusetzen. Mit veränderter Arbeitsteilung der Geschlechter, mit Individualisierung, globalisiertem Markt und mit der tendenziellen Fragmentierung der Arbeit in Raum und Zeit verändert sich der Charakter von Erwerbsarbeit grundlegend – „Erwerbsarbeit ist heute verbreiteter als früher und ähnlich unverzichtbar wie früher. Aber ihr relatives Gewicht im Leben der einzelnen Menschen nimmt ab: drohender Bindungs- und Sinnverlust oder neue Freiheits- und Gestaltungschance? [...] Erwerbsarbeit wird elastischer, poröser, fluider. Sie verliert ihre monopolartige Dominanz.“ (Kocka 2001: 13). Auf der anderen Seite stehen Zumutungen und neue Risiken; eine pointierte Beschreibung findet sich ebenfalls bei Jürgen Kocka (vgl. auch Beck 1999 sowie für eine kritische Aufarbeitung Kratzer 2003: 16ff.):

„Die Elastizität der Erwerbsarbeit und die Fluidität der Arbeitsverhältnisse nehmen zu, die örtliche und zeitliche Fluidität der Arbeitsverhältnisse nehmen zu, die örtliche und zeitliche Fragmentierung der Arbeitsplätze schreitet voran. Die Organisation der Unternehmen nimmt Netzwerkcharakter an, die Beschäftigten müssen einen größeren Teil des Risikos selbst übernehmen, die Bindung an den einzelnen Betrieb scheint sich zu lockern. Die Flexibilitätszumutungen an die Einzelnen steigen. Neue Formen partieller und oftmals prekärer Selbständigkeit entstehen, statistisch sinkt der Selbständigenanteil nicht mehr. Der Arbeitsplatz verliert seine ehemals klare Abgrenzung, löst sich bisweilen auf. Die neuen Kommunikationsmittel erlauben neue Formen der Heimarbeit. Ein neues Zeitregime entsteht in den Grauzonen zwischen Arbeits- und Freizeit, mit Teilzeit und Gleitzeit, mit neuen Freiheitschancen und Abhängigkeiten. Manchen dieser Veränderungen seit den 1970er Jahren kehren Trends der letzten zwei Jahrhunderte um! Was all dies bedeutet, ist noch nicht völlig klar.“ (Kocka 2001: 13)

Auch die Industriesoziologie reagiert inzwischen auf diese Entwicklungen, indem sie klassische Konzepte auf den Prüfstand stellt und unter der Flagge des Posttaylorismus neue Theorien entwickelt (vgl. Deutschmann 2002; Hirsch-Kreinsen 2000; Kratzer 2003: 29ff.). Exemplarisch soll hier das Entgrenzungstheorem herausgegriffen und ausführlicher dargestellt werden. *Entgrenzung* kann dabei in einem engeren und einem weiteren Sinn verstanden werden. In einem engeren Sinne (vgl. Kratzer 2003) wird Entgrenzung „als *betriebliches* Rationalisierungsprojekt [begriffen], das in den weiteren Kontext übergreifender Reorganisationsprozesse eingebettet ist.“ (Kratzer 2003: 39; Herv. T.W.). In einem weiteren Sinne meint Entgrenzung

„die Vorstellung, daß Grenzziehungen, die für die institutionelle Verfaßtheit von Arbeit im Fordismus-Taylorismus typisch und strukturbildend waren, erodieren: Ob auf der Ebene der gesellschaftlichen Regulation, der organisationellen Grenzen von Betrieben oder Unternehmen, der vertikalen und horizontalen Trennlinien innerhalb von Organisationen, der Grenzen zwischen internen und externen Arbeitsmärkten, des Verhältnisses von Person und Arbeitskraft oder von Arbeitswelt und Lebenswelt – auf jeder Ebene stehen vertraute Abgrenzungen, Trennungen, Differenzierungen zur Disposition.“ (Kratzer 2003: 38f.)

Nick Kratzer unterscheidet dabei zwischen zwei Schwerpunktsetzungen in der industriesoziologischen Diskussion um Entgrenzung. Zum einen (vgl. Kratzer 2003: 42) wird Entgrenzung vor allem auf Flexibilisierung bezogen und als ambivalente Entwicklung betrachtet: wachsende Mobilitätschancen und höhere subjektive Freiräume einerseits, verringerte Sicherheitsansprüche und neue Ausgrenzungsrisiken andererseits. Zum anderen (vgl. Kratzer 2003: 43) steht die Entgrenzung zwischen „Arbeit und Leben“ im Vordergrund: es geht um die veränderte Organisation betrieblicher Arbeit, insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeitorganisation, aber auch in Bezug auf räumliche

Veränderungen in der Arbeitsorganisation und die damit jeweils verbundenen Reaktionen in der „alltäglichen Lebensführung“ (vgl. Kudera/Voß 2000). In Bezug auf die Arbeitsorganisation sind mit „Entgrenzung“ vor allem zwei Phänomene (vgl. Kratzer 2003: 45ff.) verbunden: erstens die zunehmende *Flexibilisierung der Arbeit*, d.h. das Aufbrechen von festen Arbeitszeiten und festen Arbeitsorten zugunsten von zeitlichen und räumlichen Anforderungen an Arbeitende – verbunden damit: „die Erosion institutioneller Grenzen von Beschäftigung und Arbeit“ (Kratzer 2003: 46) –, und zweitens die zunehmende Bedeutung von *Selbstorganisation*, also die Verlagerung von Verantwortung (und oft auch: von Risiko) nach unten, wie sie in Schlagworten wie Gruppen- oder Projektarbeit enthalten ist – eine Entgrenzung von Arbeit insofern, als Arbeit „subjektiver“ wird, „die Trennlinien zwischen Person und Arbeitskraft, die für die tayloristische Organisation von Arbeit konstitutiv waren, verschwimmen“ (Kratzer 2003: 47). Hier wird auch von der Subjektivierung von Arbeit gesprochen, die zu Selbstmanagement, einem Übergreifen von ökonomischen Denkweisen in die Lebenswelt und einem gefühlten (im Fall betrieblicher Arbeit) oder tatsächlichen (im Fall von Kleinstselbstständigkeit) Unternehmertum führt. Auch das Fluidwerden klarer Berufsgrenzen kann schließlich als Fall von Entgrenzung aufgefasst werden.

Zu Recht weist Kratzer im übrigen darauf hin, dass für bestimmte Berufsgruppen und -feldern Entgrenzung schon immer normal war. Er selbst untersucht deswegen, inwieweit bisher unter den Bedingungen fordistisch-tayloristischer Normalarbeit arbeitende Berufsgruppen heute Merkmale entgrenzter Arbeit aufweisen (vgl. Kratzer 2003: 61).

2. Ländliche Arbeit

Ein Bereich, für den die Normalität der Nichtnormalarbeit zutrifft, ist der Bereich ländlicher, insbesondere bäuerlicher Arbeit. Andrea Fink-Keßler und Ulf Hahne schreiben dazu:

„Die von Industriosozologie und Arbeitsforschung beschriebenen qualitativen Veränderungen der Erwerbsarbeit in Richtung Entbettung der Normalarbeit [...] sind für Land- und Forstwirtschaft nicht unbedingt neu. Die Omnipräsenz der Arbeit ist ein Wesensmerkmal bäuerlicher Arbeit. Es gibt keine Grenze zwischen Arbeitskraft und Person, keine zwischen Arbeit und Leben, Familie/Haushalt und Betrieb. Arbeit ist selbständige Arbeit – ohne Anweisung von „oben“, sie muss selbst organisiert werden.“ (Fink-Keßler/Hahne 2004: 15).

Landwirtschaftliche Arbeit kennt keine Grenze zwischen Haushalt und Betrieb, sie ist omnipräsent. Es muss allerdings nicht die Arbeit in der Landwirtschaft betrachtet werden. Auch generell weist die Arbeit in (ländlichen) Kleinstbetrieben einige Kennzeichen auf, die der Diagnose entgrenzter Arbeit ähneln. Hansjürgen Daheim und Günther Schönbauer (1993: 60ff.; vgl. auch die Merkmale guter Arbeit bei Brüggemann/Riehle 1995) den Kleinstbetrieb im ländlich-kleinstädtischen Milieu als eine typische Form von Arbeit vor. Handlungsmuster beruhen hier auf der mehr oder weniger guten persönlichen Bekanntheit zwischen Betriebsinhaber und Kunden, es wird nicht für einen anonymen Markt produziert. Auch das Gewinnprinzip gilt nicht uneingeschränkt. Der Unternehmer steht im Zentrum der betrieblichen Sozialordnung, der Leitungsstil ist wenig formalisiert. Im Extremfall kombiniert er Betriebsleitung und ausführende Tätigkeit. Da die Ausbildung den Kleinstunternehmer kaum auf diese „Ganzheitlichkeit“ vorbereitet, sind häufig Symptome der Überforderung und Selbstausbeutung zu beobachten. Die Strategiefähigkeit ist eingeschränkt. Und auch Herrmann Kotthoff und Jürgen Reindl beschreiben, in Bezug auf Arbeiter in mittelständischen Betrieben in ländlichen Regionen, – positiv gewendet – Entgrenzungen zwischen Arbeit und Leben:

„Die gemeinschaftlichen Sozialordnungen sind ein beredtes Zeugnis dafür, daß Arbeiten und Leben nicht scharf getrennt sind. Es wird live gearbeitet und bei der Arbeit gelebt. Die lebensweltlichen Kräfte werden eingewoben in den Betrieb und der Betrieb wird ‚besetzt‘ als Lebenswelt. [...] Die Betriebe haben eine dichte Kultur, weil Unternehmer und Arbeiter sich personal einbringen. Die Arbeiter sind weder einer Person noch einem System ohnmächtig ausgeliefert. Auch in den Betrieben mit sinnentleerten Arbeitsvollzügen gibt es keine Grundsituation der Sinn- und Ausweglosigkeit.“ (Kotthoff/Reindl 1990: 379).

Zugleich sprechen sie davon, wie sich diese „neue Provinz“ mit mittelständischer Industrie von der ländlichen Tradition von Unsicherheit, Wanderschaft und Gelegenheitsarbeit unterscheidet: „Der Traum einer stabilen Existenz am angestammten Ort wurde erfüllt. [...] Der Kleinbetrieb am Dorfrand [...] erhöht mit einem Schlag die Lebensqualität des ganzen Dorfes.“ (Kotthoff/Reindl 1990: 383). Trotz Einzug städtischer Lebensqualität bleiben Besonderheiten ländlicher Arbeit: Chef-Patriarchen, eine geringe Konfliktfähigkeit, – die in der Qualität der Arbeit gesehenen und geschätzten – Bezüge zur Landwirtschaft, selbst wenn diese nicht mehr direkt sind: „Es hat aber (noch) kein Bruch, keine Zäsur stattgefunden zwischen dem Modus landwirtschaftlichen und industriellen Produzierens. [...] Man kann hier ohne Übertreibung behaupten, daß sich das Dorf mit seinem sozialen Regelwerk in der Fabrik widerspiegelt, daß das Fabrikarbeiter-Dasein dörflich überformt wird.“ (Kotthoff/Reindl 1990: 331).

3. Arbeit forstlicher Kleinstunternehmer

Wie sieht es nun mit der Arbeit forstlicher Kleinstunternehmer aus? Rein quantitativ betrachtet, ist Forstwirtschaft in Deutschland inzwischen ein marginaler Beschäftigungszweig. Etwa 0,2 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, etwa 0,3 % aller Erwerbstätigen in Deutschland arbeiten heute noch in der Forstwirtschaft. Dabei hat sich das Bild forstlicher Beschäftigung im Rahmen verschiedener Entwicklungen – Globalisierung der Holzmärkte, Veränderung gesellschaftlicher Ansprüche an Wald, Rationalisierung und Mechanisierung der Produktion sowie Orientierung am Leitbild eines „schlanken Staates“ – grundlegend gewandelt. Heute stellen forstliche Dienstleistungsunternehmen mindestens ein Viertel der forstlichen Erwerbstätigen. Hochrechnungen aufgrund einer Befragung der Forstämter in Baden-Württemberg, Hessen und Sachsen-Anhalt sowie der Einbeziehung anderer Zahlen kommen auf bundesweit etwa 7.000 Unternehmen mit insgesamt etwa 20.000 Erwerbstätigen (Westermayer et al. 2004). Forstliche Dienstleistungsunternehmen – das sind Unternehmen, die Arbeiten der forstlichen Produktion, vom Holzeinschlag über das Holzrücken bis hin zum Holztransport – und freie Sachverständige und FreiberuflerInnen („Neue Dienstleister“, vgl. Wonneberger 2004) sind typische Beispiele für forstliche Kleinstunternehmen. Ein weiteres Beispiel forstlicher Kleinstunternehmen stellen oftmals bäuerlich geprägte kleinste Forstbetriebe dar, d.h. Betriebe, die Kleinprivatwald (< 200 ha) wirtschaftlich nutzen. Davon gibt es bundesweit etwa 48.000 Betriebe. Nachfolgend soll der Schwerpunkt jedoch auf forstlichen Dienstleistungsunternehmen liegen, die im Bereich der Waldarbeit (Holzernte, Holzrücken) tätig sind. Strukturell besteht etwa ein Drittel dieser Unternehmen nur aus dem Inhaber, weitere 56 % beschäftigten inklusive Inhaber maximal fünf Personen. Im Schnitt werden inklusive Inhaber 3,1 Personen je Unternehmen beschäftigt. Der bei weitem überwiegende Schwerpunkt forstlicher Dienstleistungsunternehmen liegt also im Bereich der ‚micro enterprises‘ oder Kleinstunternehmen (Westermayer et al. 2004). Im Rahmen des vom BMBF geförderten Forschungsprojektes WALD (Wald / Arbeit / Land / Dienstleistung; vgl. Lewark/Kastenholz 2002), das auf die Entwicklung einer Arbeitsforschungsstrategie für ländliche Räume abzielt, wurden qualitative Interviews mit dreizehn dieser Kleinstunternehmen in Baden-Württemberg, Hessen und Sachsen-Anhalt durchgeführt (vgl. Westermayer 2004). Zur Illustration der Arbeit in derartigen Unternehmen sollen nun zwei Fälle etwas ausführlicher dargestellt werden, insbesondere im Hinblick auf Entgrenzungsphänomene. Zugleich machen sie die Bandbreite der Arbeit in diesem Segment deutlich:

Unternehmen S1 ist ein Alleinselbstständiger im Schwarzwald. Je nach Bedarf wird noch ein Mitarbeiter auf 320-Euro-Basis hinzugenommen. Für einen Alleinselbstständigen ist das Tätigkeitsgebiet groß: Herr S. hat Schreiner gelernt, ein paar Jahre in diesem Beruf gearbeitet, dann war er hilfsweise im Schlachthaus tätig, um schließlich eine Ausbildung zum Forstwirt zu machen und vor der Selbstständigkeit als solcher zu arbeiten. Er erledigt die für die Holzernte mit dem Harvester anfallenden Vorarbeiten, schlägt Holz motormanuell (also mit der Motorsäge) ein – insbesondere im Laubholz und wenn es um die Fällung von problematischen Bäumen geht – und rückt mit einem Forstschlepper Holz. Daneben entwickelt sich der Verkauf von Brennholz zu einem zweiten Stand-

bein; die Entwicklung im Energieholzsektor beobachtet Herr S. genau. Bis vor einigen Jahren gab es noch einen landwirtschaftlichen Betrieb; 1993 wurde das Forstunternehmen als Nebenerwerb gegründet, 1998 mit Verpachtung der Felder zum Haupterwerb. Die Zukunft seines Unternehmens sieht er eher pessimistisch; er hofft, dass es ihm gelingt, sich „durchzuschlängeln“ und Nischen zum Weiterarbeiten zu finden. Wirtschaftlich trägt sich das Unternehmen, ohne allzu viel Gewinn abzuwerfen. Herr S. spricht davon, dass er etwa 10.000 Euro im Jahr mehr verdient als früher als Waldarbeiter, dass dafür aber auch der Arbeitsumfang erheblich größer ist. Er arbeitet etwa 240 Stunden pro Monat. Gearbeitet wird, wenn Aufträge da sind, vom Morgen bis zur Dunkelheit. Im Winter – dann wird auch samstags und an Feiertagen gearbeitet – ist die Auftragslage meist gut, im Sommer gibt es eine Flaute. Der Kreis der Auftraggeber (Kommunen, Holzhandeln, forstliche Servicegesellschaften) ist beschränkt; Herr S. macht keine Werbung, sein Geschäftserfolg beruht auf Mund-zu-Mund-Propaganda und langjährigen Bekanntschaften. Er nimmt Aufträge in einem Radius von etwa 150 km an. Oft erfährt er erst wenige Tage vorher, wo er als nächstes Arbeiten soll. Größere Aufträge arbeitet er in informeller Kooperation mit zwei weiteren Kleinstunternehmern ab. Dabei ist ihm gegenseitiges Vertrauen sehr wichtig, er arbeitet nicht mit jedem zusammen. Persönliche Sorgen macht Herr S. sich vor allem um seine Gesundheit – so besucht er eine Rückenschule der AOK, bei der überwiegend Waldarbeiter und Forstunternehmer teilnehmen – und um sein Auskommen im Alter, wo er nicht sicher ist, ob er auch in zwanzig Jahren die geforderte höhere Leistung noch erbringen kann. Frau S. arbeitet – mindestens – genauso viel wie ihr Partner. Für zwei bis drei Tage in der Woche ist sie bei einer Bank im nächstgrößeren Ort beschäftigt. Während dieser Zeit kümmert sich die Mutter von Frau S. um die drei Söhne (8-13 Jahre) der Familie. Im Haushalt müssen die Kinder mit anpacken, Samstag ist „Schafftag“ für alle. Für das Unternehmen S1 erledigt Frau S. die Reinschrift der (vom Förster erstellten) Rechnungen und die Gewerbesteuerbuchhaltung. Die Kombination von Halbtagsjob, Mitarbeit im Unternehmen und Reproduktionsarbeit erscheint Frau S. durchaus als umfangreich, sie betont aber, dass es vorteilhaft sei, dass sie und ihr Mann beide viel Arbeiten, da es so kein Gefälle zwischen den Partnern gibt. In Bezug auf die Kinder legen beide Wert darauf, dass diese „zu schaffe lerne“, also früh selbstständig werden. Im Gegenzug gibt es größere Freiheiten: schon die 12- und 13jährigen dürfen Traktor- und Motorradfahren. Trotzdem würde Herr S. die Arbeit seinen Söhnen nicht empfehlen: die wirtschaftliche Lage und die steigende Notwendigkeit, auf teure Großmaschinen zu setzen erscheinen ihm als zu unsicher.

In mehrfacher Hinsicht kann die Arbeit von Herrn und Frau S. als entgrenzte Arbeit beschrieben werden. Da ist zum einen die fehlende Trennung zwischen Arbeit und Leben: Frau S. arbeitet im Unternehmen mit, der Firmensitz ist der Hof der Familie am Ortsausgang. Entgrenzung (im Sinne einer Flexibilisierung) auch im Hinblick auf das Zeitregime: wenn Arbeit da ist, muss von morgens bis abends gearbeitet werden. Hier sieht Herr S. allerdings auch Vorteile: er ist flexibler als die angestellten Waldarbeiter, kann die Arbeit dann erledigen, wenn sie, an natürliche Abläufe gebunden, anfällt. Auch die wechselnden Einsatzorte sieht er eher positiv – „man hat einen anderen Horizont.“ Das Risiko, Aufträge zu bekommen und für sein Alter vorzusorgen, trägt Herr S. alleine, selbst dann, wenn er in Kooperation mit anderen Unternehmen arbeitet, in der Arbeit für ein Forstamt in betriebliche Arbeitsabläufe eingebunden ist oder als Subunternehmer für eine große Forstservicegesellschaft tätig wird. Teilweise gibt es da recht genaue Arbeitsvorgaben. Herr S. ist über das dörfliche Geschehen informiert, hat aber an Vereinen etc. kein Interesse. Er legt Wert darauf, zwischen beruflichen und privaten Kontakten zu trennen („zu eng darfst nit schwimme“). Soweit aus dem Interview ersichtlich, bleibt Herrn S. aber nur wenig Zeit für „Privates“ oder für die Mitarbeit im reproduktiven Bereich. Hier – und auch im Hinblick auf die klare familiäre Arbeitsteilung, die nur dank der Mitarbeit der Großmutter so möglich ist – ist diese Arbeitsform bei einer Orientierung am normativen Rahmen der Soziabilität (Janczyk et al. 2003) kritisch zu beurteilen.

Als Beispiel für einen größeren Forstdienstleister soll nun das sachsen-anhaltinische Unternehmen O3 & Partner beschrieben werden, das 1991 aus einer Baumschule hervorgegangen ist. Interviewt wurde Herr O., einer der zwei Geschäftsführer dieses Unternehmens, das etwa 20 Mitarbeiter (in

der Holzernte) und Mitarbeiterinnen (im Büro) beschäftigt. Dazu kommen noch Saisonkräfte. Das Betriebsgelände des Unternehmens liegt außerhalb eines kleineren altmärkischen Ortes. Herr O. kam nach einer Ausbildung zum Forstfacharbeiter und einem abgebrochenen Forststudium über seine Arbeit bei einem Technikstützpunkt der DDR-Forstverwaltung zur Unternehmensgründung. O3 & Partner ist zu 80 % in den Bereichen Selbstwerbung (d.h. Kauf von stehendem Holz zum Einschlag und Weiterverkauf) und maschinelle Holzernte tätig, die übrigen 20 % entfallen auf die motormanuelle Holzernte, die Fällung von Problembäumen, Logistikdienstleistungen, die Energieholzgewinnung und den Bereich Baumschule und Aufforstung. Entsprechend verfügt die Firma über einen umfangreichen Technikbestand mit mehreren Harvestern und Forwardern. Die täglichen Arbeitszeiten bei O3 & Partner betragen etwa neun Stunden, die Einsatzorte liegen in einem Umkreis von 100 km. O3 & Partner ist einem Verbund mehrerer Forstdienstleister angeschlossen, die gemeinsam Holz vermarkten und versucht, die Holzpreise stabil zu halten. Zum Interviewzeitpunkt war für ein halbes Jahr im voraus Arbeit vorhanden.

O3 & Partner ist in unserem Sample eines der größten und am stärksten betriebsförmig organisierten Unternehmen – bis hin zur Betriebsfeier, um „det Betriebsklima auf'm vernünftigen Niveau zu halten.“ Trotzdem lassen sich auch hier – sowohl bei der Arbeit von Herrn O. als auch bei den Mitarbeitern – Entgrenzungspänomene beobachten. So sagt Herr O., dass er „auch schon mal sonntags [arbeitet], und da die unerledigten Ausschreibungen [abarbeitet]. So wat, det kann man denn so machen, wenn man in Ruhe sitzt und nich' dauernd das Telefon klingelt.“ Zeit für Familie, Freunde, Hobbies „find ma' auch irgendwie“, aber „die Arbeit geht erst mal vor“. Und auch, „dass man sich nach Feierabend noch mal mit dem Waldbesitzer unterhält“, ist für ihn normal. Auch im Kleinunternehmen O3 & Partner wird Verantwortung auf die Mitarbeiter verlagert: sei es, wenn es darum geht, Ersatzteile zu bestellen, oder die laufenden Kosten für die Maschinen niedrig zu halten: „ja, wenn denn die Kosten zu hoch wer'n, schimpfen wir“. Der befragte Maschinenfahrer, Herr M. – 36 Jahre alt, Wochenendbeziehung; auch seine beiden Geschwister arbeiten bei O3 & Partner – nennt als einen Vorteil der Maschinenarbeit die relative Selbstständigkeit:

„Herr M.: Na, Vorteile. Ich bin erstmal selbstständig. Ich arbeite den ganzen Tag alleine. Ich habe keine Aufsicht, die auf mich aufpasst jetzt regelrecht. [...] Des wäre glaube ich schwer für mich irgendwo, jetzt wieder unterzuordnen in 'ner Brigade nach neun Jahren. Wo einer sacht, denn auf einmal, ich mach Frühstück jetze. Wo ich sage: wenn ich Hunger habe, mach ich Frühstück, und dann halt ich an, und denn ist gut. [...] Das kann ich ja selber entscheiden.“ (Interview O3)

Auch in Arbeitseinsätzen – der längste bisher betrug drei Monate, er kam nur am Wochenende nach Hause – außerhalb des Wohnorts sieht Herr M. bisher kein Problem. Bei einer noch größeren Ausweitung von Arbeit außerhalb des Wohnortes wäre er jedoch unzufrieden. Dass eher die Vorteile gesehen werden, kann auch damit zusammenhängen, dass die Arbeitslosigkeit in der Altmark sehr hoch ist – Herr M. schildert das Beispiel eines Sechsfamilienhauses, in dem nur eine Person feste Arbeit hat und spricht im Vergleich mit der DDR von einer „Ellenbogengesellschaft“. Er vermisst „das Freundschaftliche“, es bleibt kaum Zeit und Muße dafür, wie er am Beispiel eines monatlichen Treffens deutlich macht: „nach 'ner Stunde [...] oder es wird mal zwei Stunden, aber dann sind wir wieder alle verschwunden, jeder [geht] wieder seiner eigenen Wege. Weil es hat ja jeder, sag'n wer mal, so rum sein Kopf voll, jeder hat ja irgendwo sein Programm, was er gerne schaffen möchte“.

Die relativ wenig entgrenzte, noch klar betriebliche Struktur des größeren Kleinunternehmens ist allerdings bedroht. Die Rahmenbedingungen sind „unheimlich schlecht“ geworden, Herr O. fühlt sich dadurch und durch die von ihm empfundene Verantwortung für seine MitarbeiterInnen sehr belastet. Herr O. macht für die schlechter werdenden Rahmenbedingungen vor allem die Servicegesellschaften der Holz- und Papierindustrie und den dadurch verursachten Preisdruck verantwortlich.

„Mein, wir ham auftragsmäßig und ... immer noch die Revierleiter und ooch den Waldbesitz hinter uns, aber wie lange? Irgendwann kippen die einfach mal um, wenn denn Thurn und Taxis, TDW und Stora Enso, wenn die mit diesen – Holzpreisen hier rindrücken ... weiß ich nich', wie lange das funktionieren wird. [Dann] müssen wir versuchen, 'ne Alternative zu ham, oder hier die Segel zu streichen [...]“

So lange es geht, möchte Herr O. mit seinem größeren Kleinunternehmen gegen diese Entwicklung ankämpfen. Aber auch er hat schon Arbeitsplätze abgebaut. Um sich gegen schlank organisierte, stärker entgrenzte Servicegesellschaften durchsetzen können, die die eigentliche Waldarbeit und das damit verbundene Auslastungsrisiko an Subunternehmer mit vielleicht zwei, drei Beschäftigten auslagern, setzt Herr O. auf die Teilnahme am Vermarktungspool, der in eine GmbH umgebaut werden soll, die dann über Großaufträge preislich mithalten können soll. „Damit wir überhaupt Arbeit kriegen, nee?“.

4. Entgrenzung oder ländliche Arbeit?

Für eine Interpretation dieser Befunde als postindustrielles Entgrenzungsphänomen spricht vor allem der Rahmen, in dem die Herausbildung eigenständiger forstlicher Dienstleistungsunternehmen in Deutschland geschehen ist. Während in den 1960er und 1970er Jahren der – überwiegend männliche – bei einem (staatlichen) Forstbetrieb angestellte Waldarbeiter die Regel ist, und auch in den 1980er Jahren Forstdienstleister eher eine Rolle als „Lückenbüßer“ im Normalfall und als „Feuerwehr“ in Sturmjahren mit besonderen Anforderungen an die Holzaufarbeitung spielen (Leinert 1988), kommt es ab den 1990er Jahren zur Herausbildung eigenständiger Dienstleistungsunternehmen, die sich nun auch primär nicht mehr als nebenher mitarbeitende Landwirte verstehen, sondern eben als Forstdienstleister. Die Phase bis in die 1990er Jahre kann als nachholender Versuch einer Übernahme fordistisch-tayloristischer Prinzipien, als eine „industrielle Phase“, verstanden werden. Eine vollständige Einbindung scheitert allerdings am Arbeitsgegenstand und Arbeitsort Natur. Zum Endpunkt dieser industriellen Phase führt das Zusammentreffen mehrerer Entwicklungen:

- die Herausbildung eines globalen Holzmarktes insbesondere für die Zellstoff- und Papierindustrie, die zu einem enormen Preisdruck auf die Waldarbeit führt,
- der gesellschaftliche Paradigmenwechsel hin zum „schlanken Staat“ und der Wirtschaftlichkeit auch staatlicher Eigenbetriebe und Besitztümer,
- die technologische Entwicklung, die über investitionsintensive Großmaschinen (Harvester, Forwarder) eine halbautomatisierte Baumfällung und Holzernte ermöglichen und so die Produktivität um einen Faktor von fünf bis zehn steigert.

Damit wird es für die staatlichen Forstverwaltungen, aber auch für private Großforstbetriebe, zunehmend interessant, einen Markt für forstliche Dienstleistungen zu schaffen, eigenes Personal weiter rapide abzubauen und Arbeit wie auch das Risiko der Waldarbeit im Allgemeinen und der Maschinenauslastung im Besonderen an forstliche Dienstleistungsunternehmen auszulagern. Zum Teil – insbesondere in einigen der neuen Bundesländer – wird dieser Prozess durch Maschinenkredite und die Abwicklung der Staatsforstbetriebe unterstützt. In diesem Sinne, in ihrer Entstehung aus dem Outsourcing aus Produktionsprozessen, in ihrer starken Abhängigkeit von der Holz- und Papierindustrie einerseits und dem Waldbesitz andererseits, und auch in ihrer Einbindung in globale Wertschöpfungsketten lässt sich die Entstehung eigenständiger forstlicher Dienstleistungsunternehmen als postindustrielle Veränderung von Arbeit fassen; in diesem Sinne wären dann auch die Merkmale dieser Art von Arbeit vor allem als Ergebnis einer Entgrenzung von Arbeit zu interpretieren. Und auch die übrig gebliebenen und übrig bleibenden Stammarbeiter sind (ambivalente) Entgrenzungsprozessen ausgesetzt: so kann als positiv gewertet werden, dass in einigen Bundesländern mit der Einführung von Gruppenarbeit (vgl. Mühl siegl 2003) experimentiert wird. Negativ steht dem eine Ausdehnung der Reviere und eine Verkleinerung der Gruppengrößen gegenüber.

Über einen längeren Zeitraum betrachtet, stellt die Erledigung von Waldarbeit in Dienstleistung allerdings eher die Normalität als eine neue Erscheinung dar (vgl. Erler 2001, 2001a, 2002; Gröger/Lewark 2002). Dies gilt insbesondere für Westdeutschland. Auch wenn es seit den 1920er Jahren (verbunden mit dem Aufkommen der Motorsäge) Bemühungen gab, Waldarbeit industriell re-

guliert einzuhegen², so war dies doch – mit einer tatsächlich starken betrieblichen Einbindung und einem klar definierten Berufsbild bei einem überwiegenden Anteil an der Waldarbeit – nur in der kurzen Zeitspanne der Nachkriegszeit tatsächlich möglich. Dagegen war es über den historisch längsten Zeitraum üblich, das Tagelöhner und im Winter Bauern für die Erledigung von Waldarbeiten bezahlt und eingesetzt wurden. Auch nach dem Zweiten Weltkrieg gab es eben immer den Landwirt, der im Nebenerwerb mit Pferden oder mit landwirtschaftlichen Maschinen in der „Rotte“ im Forstamt mitgearbeitet hat. Hier kann von der Epoche industrieller Arbeit im Wald fast als einer Ausnahmeerscheinung gesprochen werden. Trotzdem gibt es qualitative Unterschiede zwischen der selbstständigen Arbeit vor und nach der Industrialisierungsphase. Diese betreffen das Selbstverständnis der Arbeitenden als auch, wie bereits angesprochen, die Einbettung der Auslagerung von Arbeit in globale Wertschöpfungsketten und gesamtgesellschaftlichen Rationalisierungsdruck.

Es ist dabei allerdings schwer, Aussagen zu treffen, die für alle Forstdienstleister zutreffen – selbst dieses doch recht kleine Feld ist stark ausdifferenziert und heterogen. Hinzuweisen ist auf die unterschiedlichen Traditionen in Ost- und Westdeutschland (und in einem geringeren Maße auch in unterschiedlichen Regionen), auf Unterschiede zwischen der Alleinarbeit und größeren Betrieben, auf die Unterscheidungslinie zwischen einer Konzentration auf motormanuelle Arbeit und Holzrücken einerseits, und auf die mit viel höheren Auslastungsrisiken und Kapitalinvestitionen verbundene Tätigkeit im Bereich der hochmechanisierten Holzernte andererseits, auf Subunternehmertum und oft mit Holzhandeln verbundene tatsächliche freie Arbeit und schließlich auf Unterschiede zwischen Unternehmen, die sich quasi organisch aus der landwirtschaftlichen Mitarbeit entwickelt haben, Unternehmensgründungen aus der Forstwirtschaft heraus, und „traditionslosen“ Neulingen in diesem Sektor, die eher einen technischen Hintergrund haben. Probleme wie ein zumindest in einigen Teilen der Republik gnadenloser Konkurrenzkampf und der hohe Preisdruck von Seiten des Waldbesitzes wie der Holz- und papierverarbeitenden Industrie treffen auf die meisten dieser Unternehmen zu. Zugleich lässt sich damit, als eine vorsichtige Trendaussage, die Vermutung verbinden, dass bei weitergehender Orientierung an Rationalisierung und wirtschaftlichem Erfolg in der globalisierten Forstwirtschaft die Zukunftschancen nicht für all diese Unternehmenstypen gleich sind. Vielleicht lassen sich drei zumindest begrenzt zukunftsfähige Typen unterscheiden: Erstens stark in die Arbeit örtlicher Forstämter eingebundene „Einzelkämpfer“, die die Traditionslinie ländlicher Arbeit fortsetzen, wobei hier Ausschreibungs- und Marktzwänge die Zukunft verdüstern. Zweitens Subunternehmer, die mit ein bis fünf Beschäftigten und ein, zwei Maschinen im Auftrag und zu den Bedingungen von Servicegesellschaften arbeiten: hier schlagen die Besonderheiten postindustrieller, entgrenzter Arbeit am meisten durch. Und drittens größere Kleinbetriebe mit mehr als zehn Beschäftigten, im Osten als Neugründungen nach der Wende, im Westen am ehesten in Form von Betrieben mit länger Tradition und Bindung: hier überlebt, wer sich ein Standbein im Holzhandel verschaffen kann, innovativ und flexibel ist, und zugleich aufgrund der Unternehmensgröße eine gewisse Stabilität bei konkurrenzfähigen Preisen erreichen kann. Welche dieser Formen sich in Bezug auf eine Region am ehesten durchsetzen kann, hängt nicht zuletzt davon ab, wie stark sich dort globalisierte Marktbedingungen – etwa in Form großer Papierwerke – konzentrieren, und ob es zu Gegenbewegungen kommt.

5. Ländliche Modernisierung als Hybrid?

Kommen wir zum Schluss zur Frage, ob diese Beschreibung der Arbeit in forstlichen Kleinstunternehmen die These stützt, dass wir es mit dem Zusammenwirken zweier Modernisierungspfade zu

² Ein Indiz dafür ist die Bildung der GEFFA 1927 und die Etablierung der Forstlichen Arbeitswissenschaft durch H.H. Hilf in den 20er Jahren, damals mit dem expliziten Ziel einer Übertragung der Prinzipien der „wissenschaftlichen Betriebsführung“ Taylors..

tun haben, die zu einem Hybrid „ländliche Modernisierung“ (vgl. dazu auch Kötter 1986; Vonderach 2004) führen. Mir scheinen drei Befunde bemerkenswert.

Erstens ist festzuhalten, dass entgrenzte, nicht auf den Betrieb beschränkte Arbeit eher auf dem Land als vor dem Hintergrund städtisch-industrieller Entwicklungspfade und Denkweisen als Normalität empfunden wird. Neue Formen der Selbstständigkeit, aber auch die Auslagerungsstrategien der Forstbetriebe haben von daher eine hohe Resonanz und Anschlussfähigkeit, bergen aber auch das Risiko der Selbstausbeutung und der immer vom Absturz ins Prekäre bedrohten Existenz. Das im industriesoziologischen Kontext Neue scheint hier zum Immer-schon-da-gewesenen zu gehören. Dieser Blick trägt die Gefahr in sich, die unter Stichwörtern wie Globalisierung und „postindustrielle Gesellschaft“ gefassten Besonderheiten und Rahmenbedingungen, die zu neuen Formen der Entgrenzung führen, aus den Augen zu verlieren. Möglicherweise ist zwischen „alter“ und „neuer“ Entgrenzung zu unterscheiden.

Zweitens stellt sich die Frage, ob die hier implizit mitgeführte Stadt-Land-Dichotomie nicht schon lange vor der „postindustriellen Wende“ ihre Gültigkeit verloren hat. So schreibt Marlene Lohkamp-Himmighofen bereits 1990: „Der ländliche Raum ist offenbar weder eine homogene Raumkategorie noch eine arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Problemregion an sich; er setzt sich vielmehr aus einer Vielzahl verschieden strukturierter Teilräume mit unterschiedlichen wirtschaftlichen Entwicklungschancen und -risiken zusammen.“ (Lohkamp-Himmighofen 1990: 44), und auch Heinrich Becker kommt in der Untersuchung von 14 westdeutschen Dörfern zu dem Schluss: „Die Wirtschaftsstrukturen in den Untersuchungsdörfern sind ähnlich differenziert wie in der gesamten Gesellschaft. Hier wie dort dominieren nicht-landwirtschaftliche Tätigkeiten die Erwerbsarbeit.“ (Becker 1997: 97). Diese Befunde wie auch die in unserer Untersuchung vorgefundene Heterogenität der nur auf dem Lande möglichen Arbeit in forstlichen Dienstleistungsunternehmen sprechen dafür, sich von der Vorstellung prinzipieller Unterschiede zwischen städtischer und ländlicher Arbeit zu verabschieden. In der Arbeit der von uns untersuchten Unternehmen kommt beides zusammen: postindustrielle Arbeitsstrukturen, wie sie das Entgrenzungstheorem annimmt, „städtische“ Werte und Vorstellungen, aber auch über die Betriebsweitergabe, die Biographie oder die soziale Einbettung erklärbare Bezugnahmen auf Traditionen ländlich-bäuerlicher Arbeit. Das Zusammenreffen führt aber nicht zur Herausbildung eines einheitlichen Hybrids „ländliche Modernisierung“, sondern zu einem unübersichtlich und vielfältig gewordenen Bild – und damit zu einem Spiegelbild der unübersichtlichen und vielfältig gewordenen Zustände postindustrieller Gesellschaft selber.

Drittens muss schließlich generell die Tragkraft des Entgrenzungstheorems in Frage gestellt werden. Wir beobachten entgrenzte Arbeit, wenn wir forstliche Dienstleister untersuchen, ob damit nun die Tendenz zur Aufhebung der Trennung von Arbeit und Leben, die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und -orte, oder die Selbstökonomisierung der Arbeitenden gemeint ist. Es stellt sich allerdings zum einen die Frage, ob diese Begrifflichkeiten die beobachteten Phänomene nicht genauso gut oder sogar besser fassen können als das Konzept der Entgrenzung. Zum anderen zeigt sich beim Blick auf die Arbeit forstlicher Dienstleistungsunternehmen, dass sich in der Einbettung in postmoderne Auslagerungsprozesse Arbeitsformen finden lassen, wie sie typisch für ländliche oder kleinstädtische Kleinstunternehmen und Alleinselbstständige sind. Auch hier erscheint es also sinnvoller, „Entgrenzung“ eher als Zunahme derartiger Arbeitsformen zu Lasten klassisch-betrieblicher Arbeitsformen zu begreifen, als darunter ein eigenständiges Phänomen zu verstehen.

Vielleicht lassen sich diese Schlussfolgerungen noch auf eine etwas allgemeinere Ebene transformieren: was wir am Beispiel forstlicher Dienstleistungsunternehmen beobachten, die wiederum für die Forstwirtschaft eine Rückkehr zu Formen freier Mitarbeit in neuer Gestalt, nämlich in der Gestalt kleiner und kleinster Unternehmen bedeuten, ist vielleicht tatsächlich in den Begrifflichkeiten eines Endes der Normalarbeitsgesellschaft am besten zu fassen. Betrieblich organisierte Arbeit steht in der Endphase der Industriegesellschaft unter dem Druck, anderen, effizienteren, besser in globale Wertungsketten einfügbaren Organisationsformen von Arbeit weichen zu müssen. Diese tragen

in sich Keime einer Rückkehr zum Vorindustriellen, Prekären, Tagelöhnerhaften. Ulrich Beck (1999) spricht hier von der Möglichkeit einer „Brasilianisierung des Westens“ – und davon, dass die Politik gefragt ist, wenn dieses Szenario nicht Wirklichkeit werden soll, sondern wenn neue Formen der gesellschaftlichen Teilung zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit, Erwerbsarbeit und reproduktiver Arbeit gefunden werden sollen. Auch unsere Untersuchungen zeigen, dass in den Kleinstunternehmen selbst arbeitsrechtliche Vorschriften genauso wenig wie klassische politische Konzepte zu einer Verbesserung der dortigen Arbeitsformen und erst recht nicht zu einer Ausweitung von Beschäftigung führen werden. Um die negativen Seiten entgrenzter Arbeit in den Griff zu bekommen, scheinen regionale (vgl. Hahne/Fink-Keßler 2004), wenn nicht gar gesamtgesellschaftliche Alternativen (vgl. Beck 1999) notwendig zu sein.

Literatur

- Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Frankfurt/Main.
- Beck, U. (1999): Modell Bürgerarbeit. In: ders. (Hg.): Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft. Frankfurt/Main; New York, 7-188.
- Becker, H. (1997): Dörfer heute. Bonn: FAA.
- Bell, D. (1979): Die nachindustrielle Gesellschaft. Reinbek.
- Biesecker, A.; v. Winterfeld, U. (2000): Vergessene Arbeitswirklichkeiten. In: Beck, U. (Hg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Frankfurt/Main, 269-286.
- Brüggemann, B.; Riehle, R. (1995): Umweltschutz durch Handwerk? Frankfurt/Main; New York.
- Castells, M. (2003): Das Informationszeitalter. 3 Bände. Opladen.
- Daheim, H.; Schönbauer, G. (1993): Soziologie der Arbeitsgesellschaft. Grundzüge und Wandlungstendenzen der Erwerbsarbeit. Weinheim; München.
- Deutschmann, Ch. (2002): Postindustrielle Industriosociologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten. Weinheim; München.
- Erlor, J. (2001): 125 Jahre Waldarbeit. Teil 1: Die Waldarbeiterfrage von 1875. In: Forst & Technik, H. 10, 14-17.
- Erlor, J. (2001a): 125 Jahre Waldarbeit. Teil 2: Beginn der Forstlichen Arbeitswissenschaft. In: Forst & Technik, H. 11, 18-19.
- Erlor, J. (2002): 125 Jahre Waldarbeit. Teil 5: Ausbildung und Ausblick. In: Forst & Technik, H. 3, 18-21.
- Fink-Keßler, A.; Hahne, U. (2004): Arbeit in ländlichen Räumen und der Beitrag von Land- und Forstwissenschaft. WALD-Arbeitspapier Nr. 4.
- Fourastié, J. (1954): Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts. Köln.
- Gröger, V.; Lewark, (2002): Der arbeitende Mensch im Wald – eine ständige Herausforderung für die Arbeitswissenschaft. Dortmund; Berlin; Dresden.
- Hahne, U.; Fink-Keßler, A. (2004): Neue Unternehmen im Wald. Veränderungsdruck auf dem Land und individuelle Reaktionen, erscheint in: Land-Berichte.
- Häußermann, H.; Siebel, W. (1995): Dienstleistungsgesellschaften. Frankfurt/Main.
- Hirsch-Kreinsen, H. (2000): Industriosociologie in den 90ern, Arbeitspapier des Lehrstuhls Technik und Gesellschaft, Nr. 6/2000.
- Janczyk, S.; Correll, L.; Lieb, A. (2003): Quo vadis Arbeit? Jenseits verengter Perspektiven und Deutungsmuster. Diskussionspapier des GendA-Arbeitsbereiches 'Zukunft der Arbeit', Marburg: GendA-Netzwerk.
- Kocka, J. (2001): Thesen zur Geschichte und Zukunft der Arbeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 21, S. 8-13
- Kötter, H. (1986): Landwirtschaft auf dem Wege in die postindustrielle Gesellschaft. In: Jauch, D.; Kromka, F. (Hg.): Agrarsoziologische Orientierungen. Ulrich Planck zum 65. Geburtstag. Stuttgart: Ulmer, 20-29.
- Kotthoff, H.; Reindl, J. (1990): Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb. Göttingen.
- Kratzer, N. (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin.
- Kudera, W.; Voß, G. (Hg.) (2000): Lebensführung und Gesellschaft – Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung. Opladen.
- Leinert, (1988): Unternehmereinsatz in der deutschen Forstwirtschaft: Probleme, Chancen und Risiken aus der Sicht des deutschen Lohnunternehmers. In: Forst und Holz, Jg. 43, Nr. 8, 184-186.
- Lewark, S.; Kastenholz, E. (2002): Entwicklung einer innovativen Arbeitsforschungsstrategie in ländlichen Räumen – das Forschungsprojekt Wald-Arbeit-Land-Dienstleistung. In: BMBF, 1. Tagung Innovative Arbeit – Zukunft der Arbeit. Tagungsband.
- Lohkamp-Himmighofen, M. (1990): Erwerbschancen und Arbeitsbedingungen der ländlichen Bevölkerung. Ansatzpunkte für beschäftigungspolitische Maßnahmen. Bonn: FAA.
- Mühlsiegl, R. (2003): Entwicklung von teilautonomen Gruppen in ausgewählten Forstbetrieben. Dissertation, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg i. Br.
- Touraine, A. (1972): Die postindustrielle Gesellschaft. Frankfurt/Main.
- Vonderach, G. (2004): Ländliche Räume im Übergang zur 'postindustriellen Gesellschaft'? Ein Streifzug durch land- und agrarsoziologische Beiträge von Herbert Kötter (1916-2003). In: Land-Berichte, Jg. 7, H. 12, 83-92.
- Westermayer, T. (2004): Werkstattbericht: forstliche Dienstleistungsunternehmen. WALD-Arbeitspapier Nr. 8.
- Westermayer, T.; Brogt, Th.; Oorschot, J. (2004): Forstdienstleister: Haupttätigkeitsfelder Holzrücken und motormanuelle Holzente. In der Mehrzahl Kleinstunternehmer. In: AFZ/Der Wald (im Erscheinen).
- Wonneberger, E. (2004): Arbeit rund um Wald im Geschlechterblick. WALD-Arbeitspapier Nr. 7.