



Dieter Sauer

Arbeit im Übergang

Zeitdiagnosen

208 Seiten | 2005 | EUR 16.80 | sFr 30.00
ISBN 3-89965-093-X

Kurztext: Der Titel "Arbeit im Übergang" hat programmatischen Charakter. Er formuliert Ansprüche an die sozialwissenschaftliche Analyse der Umbruchprozesse im modernen Kapitalismus und verspricht selbst bereits eine zeitdiagnostische Deutung der Gegenwart.

Er behauptet eine weiterhin gültige Zentralität von (Erwerbs-) Arbeit und weist damit der "Arbeitsforschung" eine Schlüsselrolle bei der Analyse und Erklärung von Gesellschaft zu.

Die in diesem Buch erstellten Zeitdiagnosen sind angesichts beschleunigter Umwälzungen und Verwerfungen der Versuch, orientierende "Schneisen" in die Analyse der "unübersichtlich" gewordenen sozialen Verhältnisse zu ziehen. Sie sind Grundlage für interessenpolitisches Handeln, das sich einmischen und gesellschaftliche Veränderungsprozesse herbeiführen will.

Der Autor

Dieter Sauer, geboren 1944 in Karlsbad; Studium der Nationalökonomie und Soziologie in München; Promotion zum Dr. rer. pol. an der Universität Bremen; Honorarprofessor für Soziologie an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena; seit 1969 Sozialforscher am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München; seit 1989 Mitglied des Vorstands.

Leseprobe 1

Vorwort

"Die reale Identität unter der scheinbaren Differenzierung zu finden und die substantielle Verschiedenheit unter der scheinbaren Identität, das ist die wesentliche Qualität des Historikers der sozialen Entwicklung."
Antonio Gramsci, Gefängnishefte, S. 94

Der Titel "Arbeit im Übergang" als thematische Klammer für die in diesem Buch zusammengestellten Beiträge (z.T. mit Günter Bechtle, Volker Döhl, Nick Kratzer und Manfred Moldaschl verfasst) hat programmatischen Charakter. Er formuliert Ansprüche an die sozialwissenschaftliche Analyse gesellschaftlicher Umbruchprozesse und verspricht selbst bereits eine zeitdiagnostische Deutung der Gegenwart. Er behauptet eine weiterhin gültige Zentralität von (Erwerbs-)Arbeit und weist damit der "Arbeitsforschung" eine Schlüsselrolle bei der Analyse und Erklärung von Gesellschaft zu. "Arbeit im Übergang" verortet den Formwandel von Arbeit in Umbruchprozessen, die als historische Übergänge zwischen gesellschaftlichen Formationen gefasst werden. Damit wird die Bedeutung historisch gerichteter Analysen betont, deren Ergebnisse auf dem Hintergrund einer Gesellschaftstheorie zu interpretieren sind, in der der Kapitalismus selbst historisch als Übergang und damit als vergänglich betrachtet wird.

Solche Zeitdiagnosen sind angesichts beschleunigter Veränderungen und Verwerfungen der Versuch, orientierende "Schneisen" in die Analyse der "unübersichtlich" gewordenen gesellschaftlichen Zustände zu ziehen. Sie sind zugleich Voraussetzung für eine politische Bewertung der sozio-ökonomischen Umbrüche und der daraus entstehenden neuen Verhältnisse. Sie sind damit auch Grundlage für interessenpolitisches Handeln, das sich "einmischen" und gesellschaftliche Veränderungsprozesse "mitgestalten" will.

1.

Eine zeitdiagnostische Perspektive einzunehmen ist grundsätzlich nichts Neues. Dieser Anspruch hat mich in über 35 Jahren industriesoziologischer Forschung immer begleitet. Aber sie einzulösen war nie so schwierig wie in den

letzten zehn bis fünfzehn Jahren.

Seit Mitte der 1970er Jahre sind wir damit konfrontiert, dass die kapitalistischen Metropolen in eine neue Entwicklungsphase getreten sind. Das letzte Viertel des 20. Jahrhunderts beschreibt Eric Hobsbawm als "Erdrutsch", der bis heute nicht zum Stoppen gekommen ist. In der Arbeitsforschung war die entscheidende Metapher die der "Krise" und mit der (schöpferischen) Zerstörung der Begriff des "Endes" – die Krise des Lohnanreizes, das Ende der Arbeitsteilung – und daraus destilliert die Perspektive von etwas Neuem: eines neuen Rationalisierungstyps, neuer Produktionskonzepte, neuer Paradigmen.

Entscheidend ist der historische Bezugspunkt dieser Debatte: In ihrem Kern stand immer die Auseinandersetzung mit der tayloristisch-fordistischen Organisation von Arbeit (zentralistische Planung, Hierarchie, starre Arbeitsteilung, Leistungslohn, restriktive Arbeit u.ä.). Auch damals waren die daran orientierten zeitdiagnostischen Einschätzungen umstritten und Gegenstand heftiger Auseinandersetzungen. Aber sie hatten mit der fordistischen Interpretationsfolie einen einigermaßen stabilen Bezugsrahmen, der nicht nur Raum für Diagnosen, sondern immer auch für prognostische Aussagen bot. In den 1970er Jahren, noch unter dem Vorzeichen tayloristischer Produktionsmethoden, waren die Aussichten für Industriearbeit – die damals im Zentrum stand – eher negativ. Zu Zeiten der technologischen Gestaltungseuphorie und der arbeitorganisatorischen Umgestaltung im darauffolgenden Jahrzehnt schlug das Pendel in eine eher positive Richtung aus. Darin zeigte sich bereits, dass die Entwicklungspfade selbst instabil geworden waren.

Spätestens zu Beginn der 1990er Jahre war es mit einigermaßen klaren Aussagen zur zukünftigen Entwicklung von Arbeit vorbei. Jetzt war die Rede von einer "neuen Unübersichtlichkeit", von uneindeutigen Entwicklungen, von Paradoxien, Ambivalenzen und Heterogenitäten. Mit Aussagen über die Zukunft der Arbeit ist man seitdem sehr zurückhaltend. Dieses Feld wurde von den Gurus der Unternehmensberaterszene mit ihren neuen Managementkonzepten und den so genannten Trendforschern besetzt – den apologetischen "Dienern der Macht".

In der Arbeitsforschung entspann sich zunächst ein Streit über die Frage, inwieweit die beobachtbaren Veränderungen in der Entwicklung von Arbeit auf einen tiefer gehenden Umbruch verwiesen oder noch im Rahmen von Kontinuitäten interpretiert werden könnten. Es war auch eine Auseinandersetzung zwischen quantitativ und qualitativ orientierten Sozialforschern: In den Datenreihen der einen war der Umbruch noch nicht angekommen, das Neue war "im Durchschnitt verschwunden", und bei den anderen beschränkte sich der empirische Beleg oft auf spektakuläre Beispiele aus einzelnen Branchen und Beschäftigtengruppen. Dieser Streit scheint mir inzwischen erledigt zu sein. Ob mit oder ohne Umbruchmetapher: Der empirische Tatbestand radikaler Veränderungen in der Entwicklung von Arbeit – sei es in den Beschäftigungsverhältnissen, der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeit, den Qualifikationsanforderungen, den Lohn- und Leistungsbedingungen u.ä. – ist nicht mehr zu bestreiten.

Doch damit hat sich der Nebel der Unübersichtlichkeit nicht aufgelöst. Zum einen deshalb nicht, weil die Arbeitsforschung auf die historische Ausdifferenzierung von Arbeit mit einer enormen Erweiterung ihrer empirischen Beobachtungsgegenstände und ihres empirischen Ertrags reagiert hat – auf Kosten ihrer Reflexions- und Diagnosefähigkeit. Gesellschaftlicher Strukturwandel ist ohne die Bestimmung relevanter Tendenzen in der Entwicklung von Arbeit und diese wiederum ohne Rekurs auf die ökonomischen, organisatorischen und institutionellen Restrukturierungstendenzen in den Unternehmen, den Märkten, den staatlichen Regulierungssystemen u.a. nicht adäquat zu erfassen und ausreichend zu erklären.

Zum anderen ist die Arbeitsforschung dort, wo sie Veränderungen von Arbeit zu generalisieren versucht, häufig an den Spezifika der konkreten Arbeit haften geblieben. So, wenn neue Formen von flexibler und selbstorganisierter Arbeit zu generellen Merkmalen von Dienstleistungsarbeit, informationeller Arbeit oder Wissensarbeit stilisiert werden, je nachdem, welches theoretische Entwicklungsparadigma zugrunde gelegt wird. Die Aufgabe besteht – mit Marx gesprochen – jedoch gerade in der Dechiffrierung jener spezifischen Produktion, "die allen übrigen ... Rang und Einfluss anweist. Es ist eine allgemeine Beleuchtung, wovon alle übrigen Farben getaucht sind und [welche] sie in ihrer Besonderheit modifiziert. Es ist ein besonderer Äther, der das spezifische Gewicht alles in ihm hervorstechenden Daseins bestimmt." (Marx 1953: 27)

Arbeitsforschung muss in stärkerem Maße wieder den eigentlichen Kern der Veränderungsprozesse, die Triebkräfte des Wandels herausarbeiten. Dazu gilt es den gesellschaftlichen Formwandel von Arbeit und mit ihm den Formwandel in der kapitalistischen Ökonomie in den Blick nehmen. Die alte Frage nach der gesellschaftlichen Zentralität von Arbeit ist in neuer Weise wieder aufzugreifen. So wichtig es ist, die Ausdifferenzierung von Arbeit jenseits der Erwerbsarbeit, von Hausarbeit, ehrenamtlicher Arbeit und vielen anderen gesellschaftlichen Bereichen zu analysieren, so wird doch die gesellschaftliche Organisation von Arbeit im Kapitalismus weiterhin von der Form der Erwerbsarbeit dominiert, deren zentrale Bedeutung für die große Mehrheit der Bevölkerung eher zugenommen hat. Dies gilt nicht nur quantitativ: Trotz abnehmendem Erwerbsarbeitsvolumen steigt die Zahl der Menschen, deren Existenz von der Erwerbsarbeit abhängig ist. Gleichzeitig wächst auch kognitiv im Bewusstsein die Bedeutung von Erwerbsarbeit gerade dann, wenn das Erwerbsarbeitsvolumen knapper wird ("Hauptsache Arbeit"). Noch

entscheidender ist, dass der Formwandel von Erwerbsarbeit verstärkt auf andere Felder nicht erwerbsförmig organisierter Arbeit ausstrahlt: Die sich verändernden Organisationsprinzipien in der Erwerbsarbeit prägen zunehmend andere gesellschaftliche Bereiche.

2.

Offensichtlich markiert nicht das "Ende der (Erwerbs-)Arbeitsgesellschaft" den gesellschaftlichen Umbruch, sondern es ist gerade die Entwicklung von Arbeit selbst, in der sich die Umbrüche manifestieren. Den Formwandel von Arbeit in den Fokus zu nehmen heißt, den Blick auf gesellschaftliche Umbruchprozesse zu richten – und umgekehrt. Diese Perspektive machte früher einmal die Industriosozologie zu einer "Schlüsseldisziplin" der Soziologie. Sie hatte diese Position deswegen erreicht, weil es ihr auf der Grundlage einer politischen Ökonomie der Arbeit gelang, konstitutive Merkmale kapitalistischer Gesellschaften zu dechiffrieren. Gegenwärtig haben wir es mit einer paradoxen Situation zu tun, in der die Krise der Arbeitsgesellschaft (Massenarbeitslosigkeit u.a.) von einem Prozess der De-Thematisierung von Arbeit begleitet wird (vgl. S. 170ff.). In diesem Prozess wird auch die wissenschaftliche Befassung mit Arbeit an den Rand gedrängt, was in einer Marginalisierung der Arbeitsforschung ihren Ausdruck findet.

Insbesondere die ersten beiden Beiträge in diesem Buch (S. 22ff. und S. 45ff.) stellen den Versuch dar, das Verhältnis von Arbeit und gesellschaftlichem Umbruch in einer historischen Perspektive aufzugreifen. Sie knüpfen dabei am Begriff der tayloristisch-fordistischen Arbeit an, der in früheren industriosozologischen Debatten zentral war, und setzen sich mit der Krise des Fordismus auseinander. Mit dem Fordismusbegriff wird der Begriff der gesellschaftlichen Formation eingeführt, der bestimmte historische Phasen im Verlauf kapitalistischer Entwicklung bezeichnet, in denen jeweils stabile Entsprechungen zwischen ökonomischen und gesellschaftlichen Strukturen, zwischen der Makroebene der gesellschaftlichen Regulierung und der Mikroebene der Arbeitsorganisation bestehen. Unseres Erachtens wird dabei nicht nur deutlich, dass Wirtschaft und Gesellschaft in allen entwickelten kapitalistischen Staaten seit Mitte der 1970er Jahre die Entwicklungsrichtung geändert haben. Wir gehen weiter von der These aus, dass es gegenwärtig keine historische Zäsur zwischen dem fordistischen und einem dessen Krise überwindenden neuen (postfordistischen) Entwicklungsmodell gibt. Es handelt sich immer noch um eine Anpassung an die Krise des Fordismus, nicht um deren Überwindung.

In diesem Zusammenhang sprechen wir von einer Phase des Übergangs. Dieser Begriff bringt zum Ausdruck, dass wir es mit einem Entwicklungsprozess zu tun haben, der durch Instabilität und neuartige Spannungsverhältnisse gekennzeichnet ist, deren Folge die reflexive, auf Dauer gestellte Restrukturierung ist. Übergang meint aber auch das Vorhandensein von mehr oder weniger ausgeprägten Krisenelementen, deren Bearbeitung und Bewältigung auf Elemente einer neuen Formation verweisen.

Das Übergangstheorem ergibt sich auch ganz allgemein aus einer erkenntnistheoretischen Position: Kapitalismus ist eine historisch spezifische Gesellschaftsformation und keine unbegrenzt gegebene Naturnotwendigkeit. Nur das Kapitalsystem selbst stellt sich als eine ewige, geschichtslose Gesellschaftsformation dar. Dennoch: Wieviel Geschichtsschreibung z.B. über Phasen des kapitalistischen Rationalisierungsprozesses erfolgt aus der Logik der Kapitalperspektive, und dies unbemerkt? Wir dagegen plädieren für die Nichtidentität zwischen der Systemlogik des Kapitals und dem historischen Prozess der Formung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens.

Im Fordismus erscheinen Kapitalverwertungslogik und Geschichte zum ersten Mal als deckungsgleich, vermittelt durch ein politisch gesteuertes Akkumulationsregime. Dies macht die Faszination regulationstheoretischer Erklärungen aus. Wir meinen jedoch, dass fordistische und kapitalistische Formation nicht deckungsgleich sind. Die Differenz von Struktur und Geschichte bleibt bestehen. Kapitalismustheorie muss deshalb (neu) historisiert werden. Die Ökonomie des Kapitalismus ist eben eine politische, und es kommt darauf an, zu untersuchen, wie strukturelle Dynamiken und Gesetzmäßigkeiten historische Realität gewinnen und in welcher Weise sie sich durchsetzen. Dies ist als "gesellschaftliche Fundsache" zu betrachten, ist also im wesentlichen Umfang politisch-sozial bestimmt.

Regulationstheoretische Ansätze haben die "Regulationsweise" und damit Veränderungen auf der Ebene der Institutionen ins Zentrum ihrer historischen Periodisierungsversuche gestellt. Daran knüpfen wir mit unserem Begriff der Entgrenzung an, der in seinem Doppelcharakter als betriebliche Reorganisations- und Rationalisierungsstrategie ("Auflösung des Unternehmens") und als Erosion fordistisch-tayloristischer Normalarbeit ("Entgrenzung von Arbeit") sich offensichtlich als geeignet erwiesen hat, Vielfalt und Dynamik des historischen Strukturwandels von Arbeit einigermaßen adäquat zu erfassen. Mit ihm war es möglich, die realen Verschränkungs- und Integrationstendenzen betrieblicher Reorganisation und Rationalisierung in den 1990er Jahren mit ihren betriebsübergreifenden Konsequenzen für Arbeit und Beschäftigung und ihre Auswirkungen auf lebensweltliche Verhältnisse außerhalb der Erwerbsarbeit in den Blick zu nehmen (vgl. dazu S. 64ff. und S. 106ff.). Die Offenheit des Konzepts – auch als "empirisches Suchkonzept" – ermöglicht es, vorschnelle Unterscheidungen (z.B. in alt und neu) und visionäre Verallgemeinerungen zu vermeiden, die gerade in einer Phase des Übergangs mit erheblichen Risiken behaftet

sind. Entscheidend ist, dass mit dem Entgrenzungsbegriff die historische Dimension gesellschaftlicher Umbruchprozesse erfasst wird, ohne dass der Ausgang der Entwicklung als grundsätzlich Neues bereits festgelegt ist. Er bleibt somit prinzipiell offen für die weitere Entwicklung. Damit unterscheidet sich das Entgrenzungskonzept von inhaltlich vielleicht präziseren Ausformulierungen des "Neuen", die in diesem bereits den Umbruch vollzogen sehen: sei es ein neuer Arbeitstyp (z.B. Wissensarbeit), ein neuer Arbeitstypus (Arbeitskraftunternehmer oder Symbolanalytiker), ein neues Strukturierungsprinzip (z.B. Netzwerk) oder gleich ein neuer Gesellschaftstyp (z.B. Informationsgesellschaft oder digitaler Kapitalismus).

3.

Konzeptionelle Offenheit heißt jedoch nicht, darauf zu verzichten, Entwicklungstendenzen herauszuarbeiten, die für die gegenwärtige Richtung von Umbrüchen zentral sind.

Ein erster Schritt dazu war die historische Präzisierung und Periodisierung der inzwischen dreißigjährigen Umbruchprozesse: Nach einer ersten Phase der Entdeckung der Krise in den 70ern und einer Inkubationszeit in den 80ern, die von Suchprozessen und der partiellen Umsetzung neuer Strategien gekennzeichnet ist, können die 90er Jahre als "Umschlagphase" bezeichnet werden. Hier wird die Krise in vollem Umfang manifest und gleichzeitig setzen sich neue Strategien der Anpassung an die Krise flächendeckend durch.

Anfang der 90er Jahre, nach einem tiefen Kriseneinschnitt, setzten sich sowohl Konzepte einer neuen Arbeitsteilung – Stichworte: flache Hierarchien, partizipatives Management – als auch Vernetzungskonzepte (meist auf der Basis weiterentwickelter Informationstechnologien) in großem Umfang durch. Hinzu kommt die Flexibilisierung von Arbeit: Sowohl die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses als auch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten wurden Mitte der 80er Jahre entdeckt und breit debattiert, aber erst in den 90er Jahren forciert vorangetrieben. Ähnliches gilt auch für die so genannten Megatrends, wie Globalisierung, Informatisierung und Tertiärisierung, die zwar säkularen Charakter haben, aber sich in den 90er Jahren mit dem institutionellen Umbruch eines Produktions- und Sozialmodells verbanden und auf diese Weise einen qualitativen Schub erfuhren. Schließlich lässt sich auf der Ebene der gesellschaftlichen Legitimationsmuster ein Umschlag feststellen: Mit der Durchsetzung eines "kulturellen Neoliberalismus" erhalten Maßnahmen einer politischen Deregulierung ebenso wie die Restrukturierung von Unternehmen und Arbeitsformen ein legitimatorisches Fundament.

Ökonomische Restrukturierungsansätze, betriebliche Rationalisierungsleitbilder und kulturelle Legitimationsmuster verdichten sich in den 1990er Jahren zu einem ineinander greifenden Muster der Anpassung an die Krise des Fordismus, dessen innerer Kern eine forcierte Vermarktlichung der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit ist. Markt als generelles Steuerungs-, Organisations- und Allokationsprinzip gehört natürlich schon immer zu den zentralen Konstituenten kapitalistischer Gesellschaften. Was neu ist und die gegenwärtige Entwicklung charakterisiert, ist seine Universalisierung und Radikalisierung.

Im Kern geht es um ein neues Verhältnis von Markt und Betrieb und Markt und Organisation: Hier kehrt sich das fordistische Verhältnis um, an die Stelle einer Abschottung der Produktions- gegenüber der Marktökonomie wird nun der Markt zum Bezugspunkt aller unternehmensinternen Prozesse. Auf den Absatzmärkten sind dies die Kunden, die Spezifika des Produkts und der Preis. Auf den Kapital- und Finanzmärkten sind es die Erwartungen der Investoren, ihre Renditemargen und der Aktienwert. Die Herstellungsprozesse in den Unternehmen werden zur abhängigen Variablen. Das produktive Kapital wird zum Anlageobjekt des zinstragenden oder spekulativen Kapitals. Auch die Ressource Arbeitskraft wird in Herstellungsprozessen als Kostenbestandteil zur abhängigen Variable. Mit der Vermarktlichung wird ein neuer Steuerungsmodus implementiert, der als empirischer Kern der indirekten Steuerung bezeichnet werden kann. Gemeint sind Steuerungsformen und Instrumente, mit denen der Markt, in mehr oder weniger abstrakte Zielvorgaben oder Wertgrößen übersetzt, zur "Naturbedingung" von Arbeit wird. In den neuen Steuerungsformen von Arbeit wird die individuelle Arbeitskraft unmittelbar mit Markt- und Kundenanforderungen konfrontiert. Selbstorganisation, Ergebnisorientierung, flexible Arbeitszeiten u.a. bauen die bisherigen institutionellen Puffer zwischen Individuum und Markt ab. Entscheidend wird der individuelle Umgang mit der wachsenden Dynamik von Markt- und Kundenanforderungen. (In einem gemeinsamen Aufsatz mit Klaus Peters [Peters/Sauer 2005] habe ich mich vor kurzem mit der indirekten Steuerung als neuer Herrschaftsform auseinandergesetzt und versucht, darüber die "revolutionäre Qualität des gegenwärtigen Umbruchprozesses" zu bestimmen.)

Individualisierung, als Zeitdiagnose früher vor allem auf die private Lebenswelt und die private Lebensführung bezogen, kehrt offensichtlich in die Ökonomie zurück. In den Kernbereichen von Ökonomie und Arbeit kommt es zu einer forcierten Individualisierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und damit auch der Chancen und Risiken. Damit kehrt auch das Subjekt in die Ökonomie zurück: Die These der Subjektivierung von Arbeit bedeutet zum einen, dass subjektive Potenziale und Ressourcen in erweiterter Weise vom Betrieb gefordert und vereinnahmt werden. Andererseits bedeutet es aber auch den Anspruch der Individuen nach mehr Entwicklungschancen, mehr Partizipationsmöglichkeiten, mehr Erlebnisqualität auch und gerade in der Arbeitswelt. Dies ist jedoch ein

widersprüchlicher Prozess: Entfaltung und Gefährdung, erweiterte Selbstbestimmung und internalisierte Selbst-Beherrschung liegen nah beieinander, sind die untrennbar aufeinander bezogenen zwei Seiten der gegenwärtigen Rationalisierung. Arbeit dringt stärker in das Leben ein und das Leben in die Arbeit. Die Grenzen zwischen betrieblich organisierter Erwerbsarbeit und privatem, heim- und familienbasiertem Leben werden unscharf. Vermarktlichung und Individualisierung finden heute offensichtlich nicht mehr in getrennten Sphären statt, sondern beide in der Arbeits- und Lebenswelt.

4.

Wir haben in die Postfordismusdebatte kritisch eingebracht, dass diese im Kern der Fordismusperspektive verhaftet bleibt und fordert, sie um die Perspektive "Entfaltung und Überwindung der kapitalistischen Produktionsweise" zu erweitern. In unserer Perspektive weisen die Elemente eines Postfordismus auch auf eine mögliche Transformation der kapitalistischen Produktionsweise sui generis hin. Postfordismus ist in dieser Perspektive nicht nur die Inkubations- und Schwellenzeit einer neuen kapitalistischen Herrschaftsform, sondern auch einer nachkapitalistischen Formation.

Ausgangspunkt für eine solche kritische Erweiterung der Postfordismusdebatte ist zunächst die allgemeine widersprüchliche Struktur der kapitalistischen Gesellschaft: Es ist das Verhältnis der schrankenlosen Kapitalverwertung zu ihren produktiven stofflichen Grundlagen als ihrer Grenze, die es beständig zu überwinden gilt ("Schrankenlosigkeit in Grenzen"). Übergang ist dann als historische Phase zu bestimmen, in der historisch geronnene gesellschaftliche Lösungsformen dieses Widerspruchs, wie sie auch der Fordismus darstellt, in Bewegung geraten, die Widersprüche manifest werden und sich "entwickeln". "Die Entwicklung der Widersprüche einer geschichtlichen Produktionsform ist ... der einzige geschichtliche Weg ihrer Auflösung und Neugestaltung" (Marx 1968: 512).

Betrachten wir vor diesem Hintergrund ein Kernstück der in diesem Buch vorgestellten gesellschaftlichen Zeitdiagnosen, das Verhältnis von Vermarktlichung und Individualisierung, so lässt sich darin diese widersprüchliche Struktur identifizieren: Vermarktlichung sprengt das fordistische Verhältnis von Markt und Organisation, von Arbeitskraft und Person und von Arbeit und Leben auf.

Die in der fordistischen Produktionsökonomie gesetzten Grenzen der Verwertung von Kapital werden überwunden, die technischen und organisatorischen Grundlagen werden revolutioniert (z.B. durch Informatisierung) und die Nutzung von Arbeitskraft wird aus ihren institutionellen und motivationalen Grenzen gelöst (Subjektivierung). Die in den technischen und organisatorischen Grundlagen der fordistischen Produktionsökonomie gesetzten Grenzen – und damit auch die Grenzen der Nutzung von Arbeitskraft – werden als Schranken definiert, die es zu überwinden gilt.

Verschärfte Konkurrenz auf den Absatzmärkten und kurzfristige Renditeerwartungen der Investoren stellen die von technischen und organisatorischen Faktoren bestimmte Effizienz der Produktion ständig in Frage und gefährden die langfristigen Grundlagen von Unternehmen. Darin kommt die Tendenz der Schranken- und Maßlosigkeit zum Ausdruck, die die stofflichen Grundlagen von Arbeitskraft im Arbeitsprozess, wie auch die Bedingungen ihrer Reproduktion negiert. Existenzielle Unsicherheit und Prekarität von Arbeit auf der einen Seite und zunehmende Überforderung durch maßlose Ausdehnung der Arbeitszeit und zunehmende Intensivierung in der Arbeit auf der anderen Seite sind die sichtbaren Konsequenzen. Schrankenlosigkeit zielt jedoch auch auf eine Verschiebung der Grenze, zielt auf ein neues Niveau in der Nutzung der gesellschaftlichen Produktivkräfte. Von ihrer Entfaltung wird es abhängen, inwieweit das progressive Moment, das in den Vermarktlichungs- und Individualisierungstendenzen in der gegenwärtigen Übergangsphase liegt, sich entfalten kann.

Nicht zuletzt resultiert der widersprüchliche Charakter des Übergangs aus der Gleichzeitigkeit von Entfaltung und Begrenzung neuer gesellschaftlicher Entwicklungspotenziale: Dies ist zum einen eine neue Stufe der Informatisierung, zum anderen die Subjektivierung von Arbeit. Deren ökonomische Nutzung bedeutet Weiterentwicklung und Entfaltung, scheint ihr zugleich aber auch entgegenzuwirken, d.h. als gefährdete Entfaltung wirksam zu werden.

Hier kommt die Politik ins Spiel. Neben den immanenten ökonomischen Grenzen sind es vor allem die politisch wirksam werdenden sozialen und moralischen Grenzen, die die Entwicklung der Widersprüche in der Übergangsphase beeinflussen. Politik heißt deswegen, gesellschaftliche und individuelle Umgangsweisen mit der der Vermarktlichung und Individualisierung inhärenten Maßlosigkeit zu finden. In doppelter Weise: In der Begründung notwendigen Widerstands wie in der Bestimmung von progressiven Ansatzpunkten einer Arbeitspolitik in der Übergangsphase. Grenzen setzen und Potenziale entwickeln sind die entscheidenden Anforderungen an Politik, die nicht gegeneinander ausgespielt werden können.

Nun stehen wir vor dem Problem, dass sich positive und negative Seiten gegenwärtig nicht mehr so leicht

auseinander sortieren lassen, indem man sich das Positive herauspicks und das Negative verwirft. In der gegenwärtigen Übergangsphase kommen Momente des Progressiven und des Destruktiven so zusammen, dass sie sich wechselseitig auszuschließen scheinen. Aus der wechselseitigen Ausschließung folgt, dialektisch gefasst, jedoch nicht die Unmöglichkeit solcher Übergänge, sondern deren Unhaltbarkeit, also die Unmöglichkeit, dass es sich bei Übergängen um bleibende, stabile Zustände handeln könnte. Die Widersprüchlichkeit ist dann nur ein anderer Ausdruck für die in der Situation liegende objektive Dynamik, die über den gegenwärtigen Zustand hinaustreibt (vgl. Peters/Sauer 2005: 50).

Die "unhaltbare" Situation des Übergangs ist durch eine Zuspitzung gesellschaftlicher Konflikte gekennzeichnet, deren Ausgang offen ist: Die Auseinandersetzungen zum Umbau (bzw. Abbau) des Wohlfahrtsstaats, zur Standort- bzw. Beschäftigungssicherung, zur Arbeitszeitverlängerung, zur Gesundheitsgefährdung usw. nehmen ebenso an Schärfe zu, wie sich individuelle Konflikte zuspitzen: z.B. als individualisierter Arbeitszeitkonflikt, der vermehrt in den Paarbeziehungen und Familien ausgetragen werden muss, oder als im Individuum selbst stattfindende Auseinandersetzung um die Entfaltung bzw. die Sicherung des eigenen Arbeitsvermögens (freiwillig die Gesundheit riskieren?). Und es formiert sich Widerstand gegen eine zunehmende existenzielle Unsicherheit seitens der Arbeitslosen und der prekär Beschäftigten sowie Widerstand gegen die zunehmende Überforderung in der Arbeit.

Der Widerstand äußert sich vielfach in Abwehrstrategien und ist auf den Erhalt von erreichten Rechten und Regelungen bezogen. Der Weg zurück zu den alten fordistischen Verhältnissen ist jedoch verbaut und von relevanten Beschäftigtengruppen auch nicht gewollt. Die Auflösung fordistischer Strukturen – im Betrieb und in der Gesellschaft – wurde ja auch als Befreiung aus überkommenen Herrschaftsstrukturen verstanden, die niemand zurückhaben will. Hinzu kommt, dass Vermarktlichung und Individualisierung einer traditionellen Arbeitspolitik zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten zunehmend den Boden entziehen (vgl. S. 170ff.). Der Rahmen einer konsensorientierten, kooperativen Arbeitspolitik, früher die Basis erfolgreicher Interessenskompromisse, ist weitgehend zerstört. Verhandlungen und Kompromisse enden heute meist in einer Anpassung an den Markt. Und da dieser seinem Begriff nach maßlos ist, enden sie in einer Anpassungsspirale. Diese ist gegenwärtig überall dort zu beobachten, wo die Wettbewerbsfähigkeit des einzelnen Unternehmens zum zentralen Kriterium von betrieblichen oder tariflichen Verhandlungen geworden ist. Die Ohnmacht und Verunsicherung von Gewerkschaften, Betriebsräten und anderen Akteuren der Arbeitspolitik hat vor allem mit diesen grundlegend veränderten Bedingungen von Arbeitspolitik zu tun, in denen die strukturelle Machtasymmetrie von Kapital und Arbeit sich wieder deutlicher Geltung verschafft.

5.

"Wenn die Menschheit eine erkennbare Zukunft haben soll, dann kann sie nicht darin bestehen, dass wir die Vergangenheit oder Gegenwart lediglich fortschreiben. Wenn wir versuchen, das dritte Jahrtausend auf dieser Grundlage aufzubauen, werden wir scheitern" (Hobsbawm 1995: 720).

Auf die Arbeitspolitik in der gegenwärtigen Übergangsphase gewendet heißt dies: Weder die Orientierung und das einfache Festhalten an den einmal erreichten sozialen Errungenschaften der fordistischen Phase noch die (erzwungene) Anpassung an eine radikalisierte Marktökonomie der Gegenwart verspricht eine erstrebenswerte Zukunft. Beides wird den Niedergang der ehemals starken Organisationen der Lohnabhängigen nicht aufhalten: Für die weitgehende Sicherung der sozialen Errungenschaften fehlt heute schon die politische Macht, und die Anpassung an die "naturegebenen" Imperative des Marktes wird die durchaus noch vorhandenen Machtpotenziale weiter schwächen.

Grundlagen für das "dritte Jahrtausend" werden nur geschaffen, wenn es gelingt, eine Arbeitspolitik zu entwickeln, die sich mit einer interessenpolitischen Mobilisierung der betroffenen Menschen verbindet. Voraussetzung dafür ist eine neue, eigenständige Begründungsperspektive von Arbeitspolitik, die an den Erfordernissen und Bedürfnissen von Arbeitskraft – an den Interessen zur Sicherung ihrer Reproduktion wie an den Interessen der individuellen Entfaltung – ansetzt und dabei von den autonomen Ansprüchen der Arbeitssubjekte an die Gestaltung ihres Lebens und ihrer Arbeit ausgeht. Nur wenn es gelingt, die Qualität der Arbeit in ihrer Eigensinnigkeit gegenüber marktzentrierten Ansprüchen und Steuerungsformen in Stellung zu bringen – und damit auch als eigensinnige Perspektive der "Arbeitssubjekte" zu behaupten –, nur dann können die Chancen wachsen, die gegenwärtige Ohnmacht zu durchbrechen und wieder stärker eine offensive Arbeitspolitik zu betreiben.

Eigensinn steht gegen Strategien der Anpassung an die Imperative des Marktes und ist die logische Antwort auf das Prinzip der Maß- und Schrankenlosigkeit, das die Tendenz einer radikalen Vermarktlichung in ihrem Kern charakterisiert. Eigensinn setzt die tendenzielle Gleichgültigkeit der autonomen lebendigen Arbeit gegenüber den "funktionalen" Erfordernissen der Kapitalverwertung. Nur so setzt sie in der gegenwärtigen Situation die notwendigen Schranken gegen eine bornierte Ausschöpfung der menschlichen Leistungsfähigkeit. Nur so werden die Unternehmen veranlasst, die Produktivkraft menschlicher Arbeit und so auch die produktiven Potenziale (Stichwort Selbstorganisation und neue Autonomie) weiter zu entwickeln, auf die die Gesellschaft und in

langfristiger Perspektive auch die Unternehmen angewiesen sind. Nur so werden die Menschen befähigt, ihren Eigensinn weiter zu entfalten, der nicht nur Sand ins Getriebe der Kapitalverwertung zu streuen vermag, sondern auch transitorische Perspektiven über den Kapitalismus hinaus aufscheinen lässt.

Daraus begründet sich eine Widerstandsperspektive. Aber neben diese tritt ebenso bedeutsam die Aneignungsperspektive. Beide stehen notwendigerweise in einem widersprüchlichen Verhältnis zueinander. Notwendigerweise deswegen, weil die marktzentrierte Produktionsweise auf die Nutzung der subjektiven Potenziale lebendiger Arbeit, die neue Selbständigkeit und Autonomie des individuellen Beschäftigten setzt. Sie ist angewiesen auf deren Entfaltung und gleichzeitig vereinnahmt sie diese Potenziale immer mit dem Risiko, sie zu zerstören. Diese Widersprüche sind konkret erfahrbar, sie sind zentrale Ansatzpunkte für Arbeitspolitik.

Die Losung "Widerstand statt Anpassung" gibt die Richtung eines notwendigen Abwehrkampfes an. Dabei darf Arbeitspolitik aber nicht stehen bleiben, sondern sie bedarf einer strategischen Neuausrichtung, die die progressiven Potenziale in der gegenwärtigen Übergangsphase ins Visier nimmt und ihnen zur Entfaltung verhilft. Und – das ist entscheidend – sie darf die beiden widersprüchlich erscheinenden Seiten – Widerstand und Aneignung – nicht gegeneinander isolieren und ausspielen. Es müssen Räume und Formen gefunden werden, in denen diese Widersprüche von den Individuen selbst reflektiert, auf ihre Interessen bezogen und gemeinsame Handlungsperspektiven entwickelt werden.

Dabei muss offen bleiben, welchen Charakter diese Kämpfe haben und wie weit sie reichen. Geht man in einer kritischen Perspektive über die Beschränkungen der Postfordismusdebatte hinaus, so stellt sich die Frage, inwieweit diese Auseinandersetzungen "um das Subjekt" nicht auch die Grundfesten kapitalistischer Herrschaft berühren. Es geht um Veränderungen im Kapitalismus und es geht um einen historischen Bruch, der mit einer Entfaltung der Produktivkraft von menschlicher Arbeit einhergeht, also Chancen für die menschliche Entwicklung beinhaltet und gleichzeitig – sonst wäre es kein Kapitalismus – die Reichweite kapitalistischer Herrschaft und Ökonomie ausdehnt, die Ausbeutung verschärft und deswegen für uns alle erhöhte Risiken mit sich bringt. Es hat den Anschein, als würde uns diese gesellschaftliche Dialektik gegenwärtig wieder deutlicher vor Augen geführt.

* * *

Die Beiträge in diesem Buch verstehen sich als Intervention in die zeitgenössische Debatte über die weitere Entwicklung von Arbeit. Sie sind im Kontext empirischer und theoretischer Forschungsprojekte entstanden und weitgehend Ergebnisse der engen Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen im ISF München. Die meisten Beiträge wurden in den letzten fünf Jahren geschrieben und formulieren eine Standortbestimmung, ein Zwischenresümee, das an vielen Stellen mehr Fragen aufwirft als es Antworten gibt. "Arbeit im Übergang" ist deswegen auch als ein Programm zu verstehen, eine Herausforderung für eine kritische Sozialforschung, die sich – mit Adorno – nicht nur um "Einsichten in die Gesellschaft", sondern um Einsichten in das "Wesentliche der Gesellschaft" bemüht und darüber hinaus "die Möglichkeiten einer Veränderung der gesellschaftlichen Gesamtverfassung aufzuspüren" versucht.

Dieter Sauer, München,
im September 2005

Leseprobe 2

Arbeit im Übergang
Umbrüche, Widersprüche und neue Politikansätze

Arbeitsforschung und gesellschaftliche Zeitdiagnose

"Verlust der Diagnosefähigkeit" – so könnte man das Ergebnis der in den letzten Jahrzehnten geführten Diskussion über die vermeintliche oder wirkliche Krise der Arbeitsforschung im weiteren Sinne und der Industriosozologie im engeren Sinne zusammenfassen. Noch vor über 30 Jahren war es durchaus üblich, Prognosen zu einzelnen Entwicklungslinien von Arbeit zu formulieren. Die Entwicklung von Arbeit und Technik schien sich in einigermaßen stabilen Korridoren zu bewegen: In den 1970er Jahren, noch unter dem Vorzeichen fordistischer Produktionsmethoden, waren die prognostizierten Aussichten für Industriearbeit – die damals im Zentrum stand – eher negativ. In den 1980er Jahren, zu Zeiten der technologischen Gestaltungseuphorie und der arbeitsorganisatorischen Umgestaltung, schlug das Pendel eher in eine positive Richtung, bis hin zu Prognosen vom "Ende der Arbeitsteilung". Spätestens in den 1990er Jahren war es dann, zumindest was die seriöse

Arbeitsforschung betraf, vorbei mit einigermaßen klaren Aussagen zur zukünftigen Entwicklung von Arbeit. Auf Heterogenität und Ambivalenzen in der Entwicklung von Arbeit reagierte die Arbeitsforschung mit der These einer "neuen Unübersichtlichkeit", die sie mit einer entsprechenden Pluralisierung, Differenzierung und damit Erweiterung der Forschungsansätze zu bewältigen suchte. Die notwendige Ausweitung der Analyseperspektiven hat jedoch zur Diffusität der Arbeitsforschung selbst beigetragen, mit entsprechenden Konsequenzen für die öffentliche gesellschaftliche Debatte.

Dem entspricht die Rede von einer De-Thematisierung von Arbeit. Die Gründe dafür sind vielfältig, wesentliche liegen auch in der Entwicklung von Arbeit selbst: Die radikalen Umbrüche in der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit und damit der strukturelle Wandel von Arbeit in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren haben die Arbeitsforschung, wie die Arbeitspolitik, vor schwer zu bewältigende Herausforderungen gestellt. Traditionelle, am Fordismus und Taylorismus orientierte Forschungskonzepte und Methoden, wie auch die traditionellen Instrumente der Regulierung von Arbeit, verloren ihre Erklärungskraft bzw. ihre Wirksamkeit.

Doch nicht nur die Wissenschaft, auch die politischen Akteure sind verunsichert und mehr oder weniger ratlos. Für die Gewerkschaften ist etwas Entscheidendes passiert: Sie sind spätestens seit Beginn der 1990er Jahre – wahrscheinlich schon etwas früher – vollends in die politische Defensive geraten. In fast allen arbeitspolitischen Fragen hat die Gegenseite, haben die Unternehmer und Berater mit ihren Gestaltungskonzepten die Initiative übernommen. Heute steht Arbeitspolitik und insbesondere gewerkschaftliche Arbeitspolitik in einem zermürbenden, immer aussichtsloser erscheinenden Abwehrkampf. In der täglich zunehmenden Zahl von betrieblichen Erpressungsversuchen werden Stück für Stück Elemente "guter Arbeit", wie z.B. die Verkürzung von Arbeitszeiten, die Regelung von Pausen und Überstunden und vieles andere mehr, gegen eine befristete Beschäftigungssicherung eingetauscht. Man könnte auch sagen, in diesen betrieblichen Pakten – aber auch in Tarifverträgen – findet gerade ein Ausverkauf mühsam erkämpfter Arbeitnehmerrechte statt. Die Qualität der Arbeit steht zwar durchaus im Brennpunkt der alltäglichen Auseinandersetzung, aber nicht im positiven Sinn. Wer sich heute "gute Arbeit" auf die Fahne schreibt, meint eigentlich, dass es gilt, sich gegen "schlechte Arbeit" zu wehren.

Parallel zu diesen Entwicklungen beobachten wir – in den letzten Jahren verstärkt – zunehmend restriktivere Forschungsmöglichkeiten und den teilweise massiven Abbau der Arbeitsforschung. Institute müssen schließen, Lehrstühle werden abgebaut, zunehmend verschwindet die Widmung Arbeit aus den Lehrstuhlbezeichnungen und den Institutstiteln. Es öffnet sich die Schere zwischen immer restriktiveren Forschungsmöglichkeiten und empirischem und theoretischem Analysebedarf.

Die Arbeitsforschung kann dieser Entwicklung nur dann entrinnen, wenn es ihr gelingt, die alte Frage nach der gesellschaftlichen Zentralität von Arbeit in neuer Weise wieder aufzugreifen. Sie wird nur dann einen Beitrag zur Re-Thematisierung von Arbeit leisten, wenn sie selbst in stärkerem Maße zeitdiagnostische Perspektiven verfolgt, die den gesellschaftlichen Formwandel von Arbeit in den Blick nehmen. So wichtig es ist, die Ausdifferenzierung von Arbeit jenseits der Erwerbsarbeit, von Hausarbeit, ehrenamtlicher Arbeit und vielen anderen gesellschaftlichen Bereichen zu analysieren, so wird doch die gesellschaftliche Organisation von Arbeit im Kapitalismus weiterhin von der Form der Erwerbsarbeit dominiert, deren zentrale Bedeutung für die große Mehrheit der Bevölkerung nicht ab-, sondern eher zugenommen hat. Dies gilt nicht nur quantitativ: Trotz abnehmendem Erwerbsarbeitsvolumen steigt die Zahl der Menschen, deren Existenz von der Erwerbsarbeit abhängig ist. Gleichzeitig wächst auch kognitiv im Bewusstsein der Menschen die Bedeutung von Erwerbsarbeit gerade dann, wenn das Erwerbsarbeitsvolumen knapper wird ("Hauptsache Arbeit"). Noch entscheidender ist, dass der Formwandel von Erwerbsarbeit verstärkt auch auf andere Felder nicht erwerbsförmig organisierter Arbeit ausstrahlt: Die sich verändernden Organisationsprinzipien in der Erwerbsarbeit prägen zunehmend auch andere gesellschaftliche Bereiche (Ökonomisierung der Gesellschaft).

Der Umbruch in der Arbeit – von manchen lange Zeit geleugnet – ist heute eine weitgehend allgemein akzeptierte Tatsache. Dass dieser Umbruch ein tiefgreifender gesellschaftlicher Umbruch ist, dass sich mit ihm die Transformation eines europäischen und spezifisch deutschen Produktions- und Sozialmodells vollzieht, ist gerade in den letzten Jahren deutlich geworden. Auf diesen qualitativen Wandel der Erwerbsarbeit richtet sich im Folgenden mein Augenmerk.

Zeitdiagnose 1: Periodisierung des Umbruchs

Nach einer ersten Phase der Entdeckung der Krise in den 1970er Jahren und einer Inkubationszeit in den 80ern, die von Suchprozessen und der partiellen Umsetzung neuer Strategien gekennzeichnet ist, können die 90er Jahre als "Umschlagphase" bezeichnet werden. Hier wird die Krise in vollem Umfang manifest und gleichzeitig setzen sich neue Strategien der Anpassung an die Krise, insbesondere neue Rationalisierungsleitbilder und -konzepte, flächendeckend durch. Beispiele dafür sind systemische bzw. prozess- und netzwerkorientierte Rationalisierungsansätze (Altmann u.a. 1986), oder die neuen Produktionskonzepte mit dem Leitbild der Aufwertung von Produktionsarbeit (Stichwort "Ende der Arbeitsteilung?", Kern/Schumann 1984), die alle schon in den 80er

Jahren entdeckt und partiell implementiert wurden. Aber erst Anfang der 90er, nach einem tiefen Kriseneinschnitt, setzten sich sowohl Konzepte einer neuen Arbeitsteilung – Stichworte: flache Hierarchien, partizipatives Management – als auch Vernetzungskonzepte (meist auf der Basis weiterentwickelter Informationstechnologien) in breitem Umfang durch (Sauer u.a. 2005). Ähnliches gilt für die Tendenz einer Flexibilisierung von Arbeit: Sowohl die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses wie die Flexibilisierung der Arbeitszeiten wurden Mitte der 80er Jahre entdeckt und breit debattiert (Mückenberger 1986), aber erst in den 90er Jahren forciert vorangetrieben. Ähnliches gilt auch für die so genannten Megatrends wie Globalisierung, Informatisierung und Tertiarisierung, die zwar säkularen Charakter haben, aber sich in den 90er Jahren mit dem institutionellen Umbruch eines Produktions- und Sozialmodells verbanden und auf diese Weise einen qualitativen Schub erfuhren. Schließlich lässt sich auf der Ebene der gesellschaftlichen Legitimationsmuster ein Umschlag feststellen: Mit der Durchsetzung eines "kulturellen Neoliberalismus" erhalten Maßnahmen einer politischen Deregulierung ebenso wie die Restrukturierung von Unternehmen und Arbeitsformen ein legitimatorisches Fundament. Dem entspricht die These der Alternativlosigkeit des in den 90er Jahren eingeschlagenen Weges, die die Rückkehr zum Alten diskreditiert ("Betonköpfe" und "Blockierer") und mit Reform- und Innovationsmetaphern die weitergehende Anpassung an die Krise als unausweichlich darstellt.

Zeitdiagnose 2: radikale Vermarktlichung

Auch wenn es zur Charakterisierung des gegenwärtigen Umbruchprozesses als Übergangsphase und auch zu den einzelnen Merkmalen unterschiedliche Bewertungen gibt, so ist die Übereinstimmung relativ groß, wenn es um ein übergreifendes Entwicklungsmerkmal geht: Eine weitergehende Vermarktlichung scheint generell die Entwicklung moderner kapitalistischer Gesellschaften zu bestimmen.

Ökonomische Restrukturierungsansätze, betriebliche Rationalisierungsleitbilder und kulturelle Legitimationsmuster verdichten sich in den 1990er Jahren zu einem ineinander greifenden Muster der Anpassung an die Krise des Fordismus, dessen innerer Kern eine "forcierte Vermarktlichung" der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit ist (vgl. dazu Bechtle/Sauer in diesem Band und die Beiträge in Dörre/Röttger 2003). Markt als generelles Steuerungs-, Organisations- und Allokationsprinzip gehört natürlich schon immer zu den zentralen Konstituanten kapitalistischer Gesellschaften. Was neu ist und die gegenwärtige Entwicklung charakterisiert, ist eine neue Stufe der Vermarktlichung, ihre Radikalisierung. Markt wird dabei oft nur als Metapher verwendet, die etwas anderes meint, nämlich eine weitergehende Durchsetzung der kapitalistischen Verwertungslogik und des Konkurrenzprinzips oder ganz generell eine weitergehende Ökonomisierung aller gesellschaftlichen Bereiche. Etwas präziser lässt sich die Vermarktlichung in ihrem Kern fassen, im Verhältnis von Markt und Betrieb und Markt und Organisation: Hier kehrt sich das fordistische Verhältnis um, an die Stelle einer Abschottung der Produktions- gegenüber der Marktökonomie wird nun der Markt zum Bezugspunkt aller unternehmensinternen Prozesse. Auf den Absatzmärkten sind dies die Kunden, die Spezifika des Produkts und der Preis. Auf den Kapital- und Finanzmärkten sind das die Erwartungen der Investoren, ihre Renditemargen und der Kurswert auf den Aktienmärkten.

Die Herstellungsprozesse in den Unternehmen werden zur abhängigen Variablen. Das produktive Kapital wird zum Anlageobjekt des zins-tragenden oder spekulativen Kapitals. Auch die Ressource Arbeitskraft wird in Herstellungsprozessen als Kostenbestandteil zur abhängigen Variable. Das Einkommen wird, je marktabhängiger der Lohn wird, zu einer Restgröße, der Gewinn als Renditemarge zum Ausgangspunkt. Konkret zeigt sich Vermarktlichung in marktorientierten Kennziffern zur Steuerung und Bewertung von Unternehmen (Accounting- und Controlling-Systeme), der Ausrichtung der Prozesse am Kunden, einer flexiblen Beschäftigungsorganisation mit wachsenden und schrumpfenden Belegschaften (bedarfsgerechte Personalanpassung), auch mit virtuellen Belegschaften, einer flexiblen Arbeitszeitorganisation, in der die individuellen Arbeitszeiten in Lage, Dauer und Verteilung variieren, Stichwort "atmende Fabrik", einer ergebnis- und erfolgsorientierten Leistungs politik, in der Leistung und Lohn zunehmend vom menschlichen Aufwand abgelöst und mit dem am Markt erzielten Ergebnis verkoppelt werden – Instrumente dazu sind Zielvereinbarungen, Entgeltvariabilisierungen, Leistungsdifferenzierungen, einer Arbeitsorganisation, die in gegebenem Rahmen von Zielvorgaben, Personalbemessung, Budgets etc. die Selbstorganisation der Beschäftigten zum Prinzip macht (unternehmerisches Handeln in dezentralen Organisationsformen; Projektorganisation).

Der übergreifende Prozess einer Vermarktlichung erfasst nicht nur Unternehmen und Arbeit, sondern auch öffentliche Bereiche, insbesondere wohlfahrtsstaatliche Einrichtungen und die private Lebenswelt bis hin zur Familie.

Zeitdiagnose 3: neues Verhältnis von Vermarktlichung und Individualisierung

Die Übergangsphase ist generell von einem neuen Verhältnis von Vermarktlichung und Individualisierung bestimmt. In den neuen Steuerungsformen von Arbeit wird die individuelle Arbeitskraft unmittelbar mit Markt- und Kundenanforderungen konfrontiert. Selbstorganisation, Ergebnisorientierung und flexible Arbeitszeiten u.a. bauen

die bisherigen institutionellen Puffer zwischen Individuum und Markt ab. Entscheidend wird der individuelle Umgang mit der wachsenden Dynamik von Markt- und Kundenanforderungen. Damit wird auch die Wahrnehmung von Chancen und der Umgang mit Risiken, die sich daraus ergeben, in stärkerem Maße von den jeweils vorhandenen individuellen Ressourcen abhängig.

In den neuen Steuerungsformen von Arbeit wird die individuelle Arbeitskraft unmittelbar mit Markt- und Kundenanforderungen konfrontiert. Individualisierung, als Zeitdiagnose früher vor allem auf die private Lebenswelt und die private Lebensführung bezogen, kehrt offensichtlich in die Ökonomie zurück. In den Kernbereichen von Ökonomie und Arbeit kommt es zu einer forcierten Individualisierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und damit auch der Chancen und Risiken. Damit kehrt auch das Subjekt in die Ökonomie zurück: Die These der Subjektivierung von Arbeit bedeutet zum einen, dass subjektive Potenziale und Ressourcen in erweiterter Weise vom Betrieb gefordert und vereinnahmt werden. Andererseits bedeutet es aber auch, den Anspruch der Individuen nach mehr Entwicklungschancen, mehr Partizipationsmöglichkeiten, mehr Erlebnisqualität auch und gerade in der Arbeitswelt. Vermarktlichung und Individualisierung finden heute offensichtlich nicht mehr in getrennten Sphären statt, sondern beide in der Arbeits- und Lebenswelt.

Instabile Dynamik und heterogene Struktur der Übergangsphase

Die gegenwärtige Entwicklung von Ökonomie und Arbeit kann als eine Übergangsphase betrachtet werden. Wir gehen nicht davon, dass sich gegenwärtig die Herausbildung einer neuen Formation beobachten lässt, die ähnlich stabil wäre wie das Produktions- und Sozialmodell der Fordismus. Wir sprechen aber von einer Übergangsphase, weil die gegenwärtige Entwicklung bei aller Gerichtetheit durch Instabilität, Heterogenität, Widersprüchlichkeit und Konflikthaftigkeit gekennzeichnet ist. Der Begriff des "Übergangs" bringt zum Ausdruck, dass wir es mit einem Prozess gesellschaftlicher Entwicklung zu tun haben, der durch Instabilität und neuartige Spannungsverhältnisse gekennzeichnet ist, deren Folge die reflexive, auf Dauer gestellte Restrukturierung ist.

Es wird deutlich, dass die sich in den 1990er Jahren durchsetzenden Formen einer institutionellen Entgrenzung von Ökonomie und Arbeit Momente ihrer Begrenzung in sich aufgenommen haben, d.h. sich in Formen durchsetzen, die der Beharrlichkeit der Strukturen und auch der Widerstände der Akteure Rechnung trägt. Die 90er Jahre zeichnen sich ja auch dadurch aus, dass es zu einem immer rascheren Wechsel von Managementkonzepten, so genannten "Moden der Reorganisation", kommt, dass wir arbeitspolitische Fortschritte und Rücknahmen erleben und dass zwischen Boom und Krise kaum noch zu unterscheiden ist. Klaus Dörre hat das Bild der "Pendelschläge" in die Restrukturierung eingebracht, mit denen er die Instabilität und Widersprüchlichkeit des neuen Rationalisierungsparadigmas zum Ausdruck bringen wollte. Auch der Begriff des "Rollbacks" gehört gerade heute wieder zum häufig verwendeten Vokabular, wenn die aktuelle Entwicklung charakterisiert werden soll. Entscheidend ist jedoch, dass all diese Bewegungen um einen Trend oszillieren, der trotz partieller Rücknahmen und Rückschlägen anhält. Das Pendel schwingt zwar hin und her, es kehrt aber nicht zum Ausgangspunkt zurück. Es findet keine Rückkehr zum Alten statt.

Wir haben es gegenwärtig nicht nur mit einer instabilen Situation zu tun, sondern auch mit wachsenden Unterschieden: Zum einen mit einer Pluralisierung und Differenzierung der Erwerbsarbeit, zum anderen aber auch mit einer Polarisierung, d. h. mit einer eindeutigen Zuspitzung von Ungleichheiten (vgl. dazu Kratzer 2004).

Das liegt zunächst einmal daran, dass Tendenzen einer Vermarktlichung sich in einzelnen Branchen sehr unterschiedlich durchsetzen und für einzelne Beschäftigengruppen sehr unterschiedliche Konsequenzen haben. Dezentrale kundenorientierte Dienstleistungsbereiche werden sehr viel schneller und stärker erfasst, als komplexe immer noch hochkonzentrierte Produktionsbereiche. Wir haben es deswegen mit Ungleichzeitigkeiten zu tun, so z.B. mit dem Fortbestand tayloristischer Arbeitsstrukturen, wie auch mit Rücknahmen, wie die Debatte um re-taylorisierte oder re-konventionalisierte Arbeitsstrukturen zeigt.

Flexible Erwerbsformen reichen von den modernen Tagelöhnern bis zu erfolgreichen Gründern neuer Unternehmen. Flexibilisierung der Arbeitszeit führt nicht nur zu einer Vielzahl der Arbeitszeitmuster, sondern auch zu einer eindeutigen Polarisierung: Eine wachsende Gruppe arbeitet immer länger, eine ebenso wachsende immer kürzer. Eine andere Gruppe, die zwischen 30 und 40 Stunden arbeitet, schrumpft. Damit haben wir es mit einer eindeutigen Polarisierung und zwar entlang vor allem von Geschlecht und Qualifikationsniveau zu tun. Der Gruppe der Beschäftigten in selbstorganisierten Arbeitsformen mit wachsender Verantwortung und größeren Entwicklungsperspektiven stehen Beschäftigte gegenüber, die weiterhin oder auch zunehmend in restriktive Arbeitsvollzüge eingebunden sind.

Charakteristisch für die Übergangsphase scheint das Nebeneinander von Menschen ohne Arbeit zu sein, die an den gesellschaftlichen Rand gedrängt sind, und Menschen, die "ohne Ende arbeiten" und deren Gesundheit dabei Schaden nimmt. Ebenso charakterisierend ist das zunehmende Nebeneinander von prekären Beschäftigungsverhältnissen und weitgehend selbstverantwortlichem Arbeiten mit hohen individuellen Freiheiten.

Die Spaltungslinien in den Belegschaften sind zum Teil die alten, aber sie werden tiefer und instabiler. Auch die traditionellen Sicherheiten der Mittelschichten (vom Produktionsfacharbeiter und qualifizierten Angestellten bis zu Hochschulabgängern) lösen sich auf.

Widersprüche und Grenzen einer radikalisierten Marktökonomie

Nimmt man die zeitdiagnostische Deutung einer gesellschaftlichen Umbruch- und Übergangsphase ernst, dann heißt das, nicht nur das dominante Merkmal einer Vermarktlichung ernst zu nehmen, sondern auch die Merkmale ihrer Instabilität und Konflikthaftigkeit.

Ein kapitalismustheoretischer Versuch, die Übergangsphase begrifflich zu fassen, müsste an der abstrakten Widerspruchstruktur kapitalistischer Gesellschaft ansetzen, am Verhältnis schrankenloser Kapitalverwertung und ihren produktiven stofflichen Grundlagen als ihrer Grenze, die es beständig zu überwinden gilt ("Schrankenlosigkeit in Grenzen"). Übergang ist dann als historische Phase zu bestimmen, in der historisch geronnene gesellschaftliche Lösungsformen dieses Widerspruchs, wie sie auch der Fordismus darstellt, in Bewegung geraten, die Widersprüche manifest werden und sich "entwickeln".

Betrachten wir vor diesem Hintergrund ein Kernstück der hier skizzierten gesellschaftlichen Zeitdiagnose, das Verhältnis von Vermarktlichung und Individualisierung, so lässt sich darin diese widersprüchliche Struktur identifizieren:

Vermarktlichung als Radikalisierung der Marktökonomie sprengt das fordistische Verhältnis von Betrieb und Markt und von Organisation und Markt auf. Es überwindet die in der fordistischen Produktionsökonomie gesetzten Grenzen der Verwertung von Kapital, revolutioniert die technischen und organisatorischen Grundlagen (z.B. durch Informatisierung) und löst die Nutzung von Arbeitskraft aus ihren institutionellen und motivationalen Grenzen (Subjektivierung). Die in den technischen und organisatorischen Grundlagen der fordistischen Produktionsökonomie gesetzten Grenzen – und damit auch die Grenzen der Nutzung von Arbeitskraft – werden als Schranken definiert, die es zu überwinden gilt. Die damit gesetzte tendenzielle Ablösung der Verwertung von den produktiven technisch-organisatorischen Grundlagen verspricht keine stabile Entwicklung.

Mit der Dominanz der Wettbewerbsfähigkeit im Kalkül für Unternehmensstrategien tritt die produktionsorientierte Rationalität in den Hintergrund. Konkurrenzbedingungen auf den Absatzmärkten und Renditeerwartungen der Investoren stellen die von technischen und organisatorischen Faktoren bestimmte Effizienz ständig in Frage. Die finanzgetriebenen kurzfristigen Renditeerwartungen gefährden die langfristigen Grundlagen von Unternehmen. Das hat nicht zuletzt das Beispiel der New Economy-Krise gezeigt. Dies wird gegenwärtig auch in den Auseinandersetzungen im Management und dessen Fraktionierung deutlich.

Auf der Seite von Arbeitskraft bedeutet dies nicht nur die Tendenz einer schrankenlosen Nutzung, wie dies in den diversen Analysen zur Entgrenzung von Arbeit oder zu ihrer Re-Kommodifizierung empirisch belegt wird, sondern auch die Rückkehr des Subjekts in die Ökonomie. Die im Fordismus auf der Basis ökonomischer (Einkommen) und wohlfahrtsstaatlicher Absicherung hervortretende Tendenz einer Individualisierung im lebensweltlichen Bereich, wird jetzt zur Voraussetzung für die Bewältigung von Anforderungen, die sich aus der Unmittelbarkeit des Marktes für die Arbeit ergeben. Die Tendenz der Schrankenlosigkeit und Maßlosigkeit negiert die stofflichen Grundlagen von Arbeitskraft in der Arbeit, wie auch die Bedingungen ihrer Reproduktion. Existenzielle Unsicherheit und Prekärität von Arbeit auf der einen Seite und zunehmende Überforderung durch maßlose Ausdehnung der Arbeitszeit und zunehmende Intensivierung in der Arbeit auf der anderen Seite sind die sichtbaren Konsequenzen. Die Tendenz der Schrankenlosigkeit oder Maßlosigkeit bedeutet jedoch nicht, dass damit die Grenzen verschwinden: Und zwar sowohl die Grenzen in den stofflich-technischen Grundlagen der Produktion, wie die Grenzen in der Nutzung lebendiger Arbeit.

Schrankenlosigkeit zielt jedoch auch auf eine Verschiebung der Grenze, zielt auf ein neues Niveau in der Nutzung der gesellschaftlichen Produktivkräfte. In der aktuellen Debatte sind es vor allem zwei produktive Potenziale, die die Zukunft der gegenwärtigen Übergangsphase bestimmen werden: Die Informatisierung und die Subjektivierung von Arbeit. Von ihrer Entfaltung wird es abhängen, inwieweit das progressive Moment, das in den Vermarktlichungs- und Individualisierungstendenzen in der gegenwärtigen Übergangsphase liegt, sich entfalten kann.

Und hier kommt die Politik ins Spiel, denn das Verhältnis von Schrankenlosigkeit und Grenzen ist immer auch von den politischen Kräfteverhältnissen bestimmt. Denn neben den immanenten ökonomischen Grenzen sind es vor allem die politisch wirksam werdenden sozialen und moralischen Grenzen, die die Entwicklung der Widersprüche in der Übergangsphase beeinflussen. Politik heißt deswegen, gesellschaftliche und individuelle Umgangsweisen mit der der Vermarktlichung und Individualisierung inhärenten Maßlosigkeit zu finden. Und das in doppelter Weise: in der Begründung notwendigen Widerstands wie in der Bestimmung von progressiven Ansatzpunkten einer Arbeitspolitik in der Übergangsphase. Grenzen setzen und Potenziale entwickeln sind dabei die entscheidenden

Anforderungen an Politik, die nicht gegeneinander ausgespielt werden können.

"Innovative Arbeitspolitik" und Vermarktlichung

Welche Konsequenzen hat die skizzierte Zeitdiagnose für die Arbeitspolitik? Das Konzept einer "innovativen Arbeitspolitik", das vom SOFI Göttingen in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre in Untersuchungen über Gruppenarbeit als zentraler Baustein für eine humane Gestaltung der Arbeitsorganisation entwickelt wurde, hat in Kernbereichen der Industrie mit immer noch oder wieder taylorisierten Arbeitsstrukturen eine Leitbildfunktion. Stellenwert und Reichweite dieses Konzepts wurden und werden jedoch kontrovers diskutiert.

Festzuhalten bleibt, dass mit dieser Ausrichtung von Arbeitspolitik in all den Feldern, in denen tayloristische Arbeitsformen fortbestehen bzw. wieder oder auch neu auftreten, durchaus noch Politik gemacht werden kann. Die Reichweite hängt dann von der gegenwärtigen und zukünftigen Bedeutung dieser Felder ab. "Anti-tayloristischen Fabrikmodellen", wie sie Schumann u.a. am Beispiel AUTO 5000 bei VW vorgestellt haben, könnte als Leitbild einer "innovativen Arbeitspolitik" dann eine allgemeinere Geltungskraft zukommen, wenn tayloristische Arbeits- und Fabrikstrukturen weiterhin eine dominante Prägekraft besäßen. So weit gehen die Autoren jedoch nicht, sie betonen vielmehr die Beschränkung auf einen "schmalen Wirklichkeitsausschnitt": partikulare Bereiche industrieller Produktion und bestimmte Segmente von restriktiver, traditioneller Industriearbeit (Schumann u.a.: 8f.). "Innovative Arbeitspolitik" in diesem Verständnis, als traditionelle anti-tayloristische Arbeitspolitik, kann in diesen Feldern – und ohne den Anspruch eines generellen Leitbilds – durchaus ein weiterhin sinnvoller politischer Ansatzpunkt sein. Dies gilt auch dann, wenn – wie das Beispiel AUTO 5000 bei VW aus meiner Sicht deutlich macht – diese Bereiche industrieller Arbeitsformen zunehmend in marktorientierte Steuerungsformen eingebunden werden. "Innovative" Formen der Arbeitsorganisation mit Aufgabenintegration, Gruppenarbeit und erweiterten Handlungsspielräumen verbinden sich heute mit einer ergebnisorientierten Steuerung von Arbeit. Anti-tayloristische Fabrikmodelle sind offensichtlich die Voraussetzung für einen erweiterten Zugriff auf die Potenziale menschlicher Arbeitskraft, auch im Feld industrieller Produktionsarbeit. Das spricht zunächst nicht gegen diese Reorganisationsmodelle, denn auch wenn die damit erreichten Verbesserungen der Arbeitssituation irgendwann in ihr Gegenteil – insbesondere in eine deutliche Arbeitsintensivierung – umschlagen können, sind sie als arbeitspolitischer Fortschritt zu werten.[1] Vieles spricht jedoch gegen eine isolierte anti-tayloristische Arbeitspolitik, die eben diesen Zusammenhang weitgehend ausblendet, die Einbindung in ergebnis- und marktorientierte Steuerungsformen von Arbeit nicht wahrhaben will und damit auch die ambivalenten Folgen, die neuen Risiken für die Arbeits- und Leistungssituation der Beschäftigten nicht in den Blick nimmt. Diesem Vorwurf setzen sich Schumann u.a. aus, wenn sie am Ende ihres Beitrags in den WSI-Mitteilungen formulieren: "Unsere Positiv-Einschätzung dieser Politik gilt ohne Wenn und Aber" (ebd.: 9).

Der Knackpunkt des Typs "innovativer Arbeitspolitik" besteht darin, dass die Realisierung solcher Konzepte nur im Kompromiss und im Konsens mit den Unternehmen möglich ist. Das heißt, "sie müssen mit den Effizienz-Erfordernissen der Unternehmen kompatibel gemacht werden. ... Innovative Arbeitspolitik zielt auf tragfähige Kompromisse, die beiden Seiten Vorteile bringen" (Kuhlmann u.a.: 26f.). Auch in dem weiterentwickelten Konzept "innovativer Arbeitspolitik" bei AUTO 5000 geht es darum, "verbesserte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit mit humanorientierten und sozialen Zielen zu verknüpfen. ... Dabei wird nicht verkannt, dass bei AUTO 5000 primär betriebswirtschaftliche Rationalität über Gestaltungsformen entscheidet". "Innovative Arbeitspolitik" besteht deswegen auch immer in einem "Aktionsbündnis mit den Akteuren in Management, die die Produktivitätspotenziale dieser Ansätze erkannt haben und ihren Part bei einer konsensualen Rationalisierungspolitik spielen". Sie ist in diesem Sinne einbindbar in aktuelle betriebliche Bündnisse: "Die Mannschaft wird zum aktiven engagierten Mitspieler bei der Bemühung um die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit" (Schumann 2004).

Das Konzept "innovativer Arbeitspolitik" – und dies hat es mit der gesamten traditionellen, in der Krise des Fordismus entwickelten Arbeitspolitik gemeinsam – beruht auf dem klassischen und für die Bundesrepublik der Nachkriegszeit typischen Modell "kooperativer Konfliktverarbeitung". Der wiederum liegt die These der Vereinbarkeit von einzelwirtschaftlicher ökonomischer Rationalität und einer humanen und sozialen Gestaltung der Arbeitsverhältnisse zu Grunde.

Das ist die Basis, auf der "innovative Arbeitspolitik" verhandelt werden kann. Entscheidend ist nun, dass vor dem Hintergrund der von mir eingangs skizzierten gesellschaftlichen Umbruchsituation und der Durchsetzung einer radikalisierten Vermarktlichung in den Unternehmen der eine "Partner" am Verhandlungstisch, nämlich die einzelwirtschaftliche Rationalität, sich zunehmend verabschiedet. Semantisch wird dies sichtbar, wenn an die Stelle der Begriffe Rationalität und Wirtschaftlichkeit der Begriff der Wettbewerbsfähigkeit tritt. Mit der Dominanz der Wettbewerbsfähigkeit im Kalkül von Unternehmensstrategien gerät die produktionsorientierte Rationalität, wie sie dem produktiven Kapital in den Unternehmen zu eigen ist, in den Hintergrund. Unter den Gesichtspunkten einer effektiven Produktionsorganisation, die von einer möglichst hohen Produktivität der eingesetzten Faktoren ausgeht, und dabei unterstellt, dass diese in einem rationalen, und das heißt: in einem "vernünftigen Verhältnis" zueinander

stehen, waren ökonomische und soziale Zielsetzungen – zumindest manchmal – vereinbar. Das war der Kern der so genannten Win-win-Situation, in der beide Parteien mit positiven Ergebnissen aus den Verhandlungen gehen konnten.

Meine These ist nun, dass die radikale Marktorientierung den Win-win-Situationen und damit dem Kern der "innovativen Arbeitspolitik" den Boden entzieht. Wettbewerbsfähigkeit meint die Dominanz der Konkurrenzbedingungen auf den Absatzmärkten und der Rendite-Erwartungen der Investoren. Sie stellt die von technischen und organisatorischen Größen bestimmte Effizienz in den Herstellungsprozessen ständig in Frage. Dazu sind inzwischen differenzierte Instrumente entwickelt worden, die die Durchsetzung dieser externen marktorientierten Zielsetzungen in die internen Produktionsstrukturen gewährleisten (z.B. Kostenrechnungssysteme wie das Target-Costing oder bestimmte Formen des Accounting und Controlling).

Festzuhalten bleibt: Mit zunehmender Durchsetzung marktzentrierter Organisations- und Steuerungsformen in den Unternehmen verringern sich die Möglichkeiten einer kompromiss- und konsensorientierten Arbeitspolitik, so genannte Win-win-Situationen verkommen zum ungleichen Tausch. Wettbewerbsfähigkeit verlangt immer größere Opfer auf Seiten der Beschäftigten, die mit dem Drohpotenzial der Standortverlagerung und damit der Entlassung durchgesetzt werden können.

"Innovative Arbeitspolitik" hatte früher einen einigermaßen stabilen Bezugsrahmen in der technisch-organisatorischen Gestaltung von Arbeitsprozessen. Darin hatte auch die Leistungsfähigkeit menschlicher Arbeitskraft, als gleichsam technische Größe, ihren Platz. Unter den Bedingungen einer markt- und ergebnisorientierten Steuerung von Arbeit tritt dieser Bezugsrahmen in den Hintergrund. Dies wird z.B. sichtbar in einer betrieblichen Leistungs politik, die auf den Markt orientiert ist und sich von den im Leistungsbegriff und in den Zeitstrukturen liegenden Begrenzungen weitgehend gelöst hat. Wenn menschliche Leistung nur das ist, was der Markt anerkennt, gibt es keine Maßstäbe mehr, die Bezugspunkte von Verhandlungen sein könnten. Verhandlungen und Kompromisse enden dann immer in einer Anpassung an den Markt. Und da der Markt seinem Begriff nach maßlos ist, enden sie immer in einer Anpassungsspirale. Diese ist gegenwärtig überall dort zu beobachten, wo die Wettbewerbsfähigkeit des einzelnen Unternehmens zum zentralen Kriterium von betrieblichen oder tariflichen Verhandlungen geworden ist.

Fazit: Mit dem Markt kann man nicht verhandeln. Eine Arbeitspolitik, die auf eine Anpassung an Marktzwänge setzt, hat von vornherein verloren.

Arbeitspolitik im Übergang – Zwischen Abwehrkampf und strategischer Neuausrichtung

Ein erstes Resümee aus meiner Analyse der veränderten Bedingungen und der Krise traditioneller Arbeitspolitik fällt ziemlich deprimierend aus: Eine Arbeitspolitik, die sich noch Einflusschancen auf eine qualitative Verbesserung der Arbeitsverhältnisse ausrechnet, hat schlechte Karten. Auf der anderen Seite enthält unsere Analyse auch eine Reihe von Optionen und Vorschläge, auf diese Situation zu reagieren. Diese Vorschläge differieren im Hinblick auf die Problemlage und auf die zu unterscheidenden Beschäftigtengruppen (vgl. ausführlicher Kratzer 2005 und Sauer 2005). Gleichzeitig gibt es jedoch auch eine Reihe von Gemeinsamkeiten. Es geht um Stoßrichtungen einer Arbeitspolitik, die nicht als alternativ zu verstehen sind, sondern in eine Gesamtstrategie zu integrieren wären. Für diese Gesamtstrategie habe ich das Label einer eigensinnigen Arbeitspolitik gewählt.

Eigensinn steht gegen Strategien der Anpassung an die Imperative einer radikalen Vermarktlichung. Das mag zunächst voluntaristisch anmuten, ist es aber nicht. Es ist die logische Konsequenz und Antwort auf das Prinzip der Maß- und Schrankenlosigkeit, das die Tendenz einer radikalen Vermarktlichung in ihrem Kern charakterisiert. Anpassung birgt deswegen immer die Gefahr, in eine Anpassungsspirale zu geraten, in der Belegschaften, Betriebsräte und Gewerkschaften nur verlieren können. Anpassung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnissen an das Kalkül der Wettbewerbsfähigkeit setzt die Beschäftigten zunehmend den Marktrisiken aus, sie setzt auf die Warenförmigkeit von Arbeitskraft und negiert die in der Natur und in der Soziabilität von Arbeit liegenden Grenzen, vergisst, dass der Träger dieser Ware eine natürliche Person, ein Mensch ist.

Eigensinnige Arbeitspolitik geht genau davon aus: Ihr Bezugspunkt sind die Erfordernisse und Bedürfnisse der Reproduktion von Arbeitskraft und die autonomen Ansprüchen der Arbeitssubjekte an die Gestaltung ihrer Arbeit und ihres Lebens.

Fangen wir mit einer strategischen Perspektive an, die versucht, eine realistische Schlussfolgerung aus der dramatischen Verschlechterung zu ziehen und die dabei im Gegensatz zur bisherigen Arbeitspolitik an dem der Arbeit "eigenen Sinn" anknüpft und daraus ihre Forderungen begründet.

"Schlechter Arbeit" Grenzen setzen – Widerstandslinien aufbauen

In einer historischen Phase, in der die sozialen Errungenschaften des so genannten deutschen Produktions- und Sozialmodells – wie die Arbeitszeitverkürzung, existenzsichernde Einkommen, aber auch das Institut des Tarifvertrages – brüchig werden und sich in ihr Gegenteil verkehren, steht qualitative Arbeitspolitik natürlich im Zeichen eines Abwehrkampfes. Da es aussichtslos erscheint, alles Erreichte zu sichern, gilt es jetzt Widerstands- oder Rückfalllinien aufzubauen. Das betrifft insbesondere die traditionellen Felder Arbeitszeit, Leistung, Gesundheit und Einkommen. Auch wenn z.B. die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn ein Zeichen der Schwäche der Gewerkschaften ist und vielleicht der Tarifautonomie auch nicht gerade förderlich, bleibt sie dennoch gegenwärtig eine sinnvolle Forderung.

Widerstand kann sich auf ein zumindest potenzielles Konfliktpotenzial auf der Seite der Arbeit beziehen, wie es gegenwärtig in einer Reihe relativ unverbundener und teilweise gegeneinander stehender Konfliktlinien erkennbar wird: Widerstand und Proteste gegen eine zunehmende existenzielle Unsicherheit seitens der Arbeitslosen, der von Arbeitslosigkeit Bedrohten, der prekär Beschäftigten und der wachsenden Gruppe derer, die mit ihrem Einkommen ihren Lebensunterhalt nicht mehr bestreiten können. Widerstand gegen eine zunehmende Überforderung in der Arbeit, die sich aus einer maßlosen Ausdehnung der Arbeitszeit und einer zunehmenden Intensivierung der Arbeit ergibt.

Der Widerstand formiert sich vielfach als Abwehrstrategie und ist auf den Erhalt von erreichten Rechten und Regelungen bezogen. Man will den Sozialstaat der 1970er Jahre zurück, was wohl keine besonders realistische Perspektive ist. Der Weg zurück zu den alten fordistischen Verhältnissen scheint verbaut und von relevanten Beschäftigtengruppen auch nicht gewollt. Die Auflösung fordistischer Strukturen – im Betrieb und in der Gesellschaft – wurde ja auch als Befreiung aus überkommenen Herrschaftsstrukturen verstanden, die niemand zurück haben will. Aussichtsreicher scheint eine neue Begründung arbeitspolitischer Forderungen aus den autonomen Interessen von Arbeitskraft, die sich auf die Sicherung ihrer Reproduktion und ihrer individuellen Existenz richten und gegen die Forderungen des Marktes. Sie wendet sich somit gegen eine Begründung, die arbeitspolitische Forderungen funktionalistisch aus dem Beitrag ableitet, den die Arbeit für die Ökonomie (Wachstum, Binnennachfrage) und für das Unternehmen (Wettbewerbsfähigkeit) leistet. Dies gilt nicht nur für die Formulierung von Mindeststandards und Widerstandslinien, sondern tendenziell für die gesamte Arbeitspolitik. Die einer Vermarktlichung immanente Maßlosigkeit erzwingt diese grundsätzliche Umorientierung von Arbeitspolitik.

Dies gilt auch für einen zweiten Ansatzpunkt.

Entprekarisierung – "verwundbare Arbeitverhältnisse" absichern

"Beschäftigungsunsicherheit und Löhne unterhalb des Existenzminimums sind aus der Arbeitskraftperspektive zentrale Merkmale für Prekarität. Sinnverluste, soziale Isolation, Statusunsicherheit sowie Anerkennungs- und Planungsdefizite stehen für Prekarisierungstendenzen, die sich vornehmlich über die Subjektperspektive erschließen" (Dörre 2005). Klaus Dörre weist zurecht darauf hin, dass die Entwicklung prekärer Arbeitverhältnisse von der Arbeitspolitik weitgehend unbeachtet bleibt. Entscheidend ist, dass es sich dabei nicht nur um die Ausdehnung unterschiedlicher prekärer Beschäftigungssegmente handelt, sondern dass diese weiterwirken: Objektive Unsicherheit und subjektive Verunsicherung erreichen als Bedrohung fast alle Gruppen von Lohnabhängigen.

Als arbeitspolitische Perspektive zielt Entprekarisierung auf eine breite interessenspolitische Mobilisierung, die auch den Kampf um den Erhalt sozialstaatlicher Errungenschaften einschließt. Sie basiert auf der Einsicht, dass eine produktive ökonomische und individuelle Flexibilisierung grundsätzlich Formen existenzieller Sicherheit voraussetzt – und nicht umgekehrt, wie dies marktradikale Ideologen behaupten. Existenzielle Verunsicherung und Angst verhindern gegenwärtig fast alle arbeitspolitischen Initiativen. Sie schüren die Konkurrenz und erzwingen die Anpassung an die Imperative der Märkte. Der Kampf um existenzielle (Mindest-) Sicherheit ist deswegen eine gemeinsame Widerstandslinie, der Beschäftigte, unsicher Beschäftigte und Nicht-Beschäftigte vereint.

Den Marktdruck hinterfragen – Mitbestimmung und Einflussmöglichkeiten ausbauen

Eigensinn ist auch dort im Spiel, wo es um die Ausweitung von Mitbestimmung und Einflussmöglichkeiten geht. Notwendig wird dies vor allem dort, wo traditionelle Einflusschancen schwinden, z.B. in der Zeit- und Leistungs politik. Die traditionellen arbeitspolitischen Instrumente, auf die der Betriebsrat Einfluss hat, sind vielfach kapazitätsorientiert und auf die technischen Bedingungen von Arbeitssystemen bezogen. Sie greifen zunehmend ins Leere. Die tatsächlichen Parameter wie Arbeitsvolumen, Personaleinsatz und Personalbemessung und die dahinter stehenden ökonomischen Kennziffern und Benchmarks können jedoch bislang nur selten beeinflusst werden. Der Druck von außen erhält den Charakter von Naturgesetzen: Kundenanforderungen, Marktentwicklung, Kurswert des Unternehmens, Kosten-Ertrags-Relation, Benchmark-Ergebnisse u.Ä. erscheinen als objektive Daten, auf die niemand Einfluss hat. Sie sind gleichzeitig die Parameter einer indirekten Steuerung, andere Stellschrauben verlieren an Bedeutung. Meist ist jedoch nicht transparent, wie die jeweiligen Kennziffern zustande kommen und

was sie im Einzelnen bedeuten. Da ihre Interpretation entscheidende Bedeutung gewinnt, stellt sich die Frage, wer konkret die Interpretationsmacht besitzt. Es lohnt sich auf alle Fälle zu prüfen, wie mit diesen Kennziffern – auch mit arbeitsbezogenen Kennziffern – im Betrieb Politik gemacht wird, um zu prüfen, ob und wie damit eventuell auch Gegenpolitik gemacht werden kann. Dazu müssen die tatsächlichen Spielräume und alternativen Handlungsmöglichkeiten geklärt werden, die hinter dem zunehmenden Marktdruck vorhanden sind.

Chancen für eine solche Perspektive eröffnen sich überall dort, wo Belegschaften und Betriebsräte noch in der Lage sind, alternative arbeitsorientierte Konzepte in unternehmerische Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse einzubringen. D.h. dort, wo es noch starke Betriebsräte und qualifizierte Belegschaften gibt, deren Anforderungsprofil vor allem durch die Aneignung des Unternehmerischen geprägt ist und die Sinnperspektiven in der Qualität ihrer Arbeit einbringen.

Die Sprengkraft, die in der unternehmerischen Nutzung erweiterter Produktivkraftpotenziale von Arbeitskraft liegt, wird weitgehend unterschätzt. Hier geht es vor allem um die Qualitäts- und Innovationsperspektive, die Arbeitskräfte nicht nur einbringen müssen, sondern auch einbringen wollen. Hierin liegt auch eine eigensinnige und selbstverantwortliche auf Arbeit bezogene Interessenperspektive der Beschäftigten, die sich mit der ihnen zugemuteten unternehmerischen Nutzungsperspektive bricht. Dieser Widerspruch bekommt heute eine neue Qualität und wie wir meinen, eine radikale neue Qualität, weil er sich im einzelnen Beschäftigten entfaltet: Er muss selbst die unternehmerische Verwertungsperspektive mit der stofflichen qualitativen Arbeitsperspektive in sich austragen.

Daran setzt die in der IG Metall gegenwärtig diskutierte Strategie "besser statt billiger" an, die eine eigene Innovationsperspektive, getragen von Gewerkschaften, Betriebsräten und Belegschaften in den Betrieben, anzetteln will und sie gegen die kurzfristigen wettbewerbs- und kostenorientierten Strategien der Unternehmen stellen will. Darin liegen einige Fallstricke, aber daraus könnte durchaus eine Konkretisierung "eigensinniger Arbeitspolitik" werden. Sie nimmt zumindest die in den Tendenzen einer Subjektivierung von Arbeit liegenden Perspektiven der Aneignung des Unternehmerischen ernst.

Neben die Widerstandsperspektive tritt aus meiner Sicht ebenso bedeutsam die Aneignungsperspektive. Beide stehen notwendigerweise in einem widersprüchlichen Verhältnis zueinander. Notwendigerweise deswegen, weil sie die politische Antwort auf die zentralen Veränderungen in der gegenwärtigen Entwicklung von Arbeit sein müsste: Vermarktlichung und indirekte Steuerung setzen auf die Nutzung der subjektiven Potenziale lebendiger Arbeit, die neue Selbständigkeit und Autonomie des individuellen Beschäftigten. Sie sind angewiesen auf deren Entfaltung und gleichzeitig vereinnahmen sie diese Potenziale immer mit dem Risiko, sie wieder zu zerstören. Diese Widersprüche sind konkret erfahrbar, sie sind zentrale Ansatzpunkte für Arbeitspolitik.

Widersprüche zuspitzen – Räume für Reflexionen schaffen

Arbeitspolitik steht gegenwärtig vor der Herausforderung, z.B. bei Fragen der Leistungsbegrenzung und Arbeitszeitgestaltung unmittelbarer als bisher an den individuellen Interessen der Beschäftigten anzusetzen. Höhere Eigenverantwortlichkeit, höhere Qualifikations- und Kompetenzanforderungen enthalten auch Chancen individueller Entfaltung, die von den Beschäftigten als positiv wahrgenommen und erlebt werden. Sie kommen den gewandelten Arbeits- und Erwerbsorientierungen vor allem jüngerer Beschäftigter entgegen.

Wenn diese Versprechen der Selbstorganisation nicht eingelöst werden, wenn der Verantwortungsdruck und die realen Entscheidungsmöglichkeiten nicht übereinstimmen, wenn mengenmäßige Überforderung befriedigendes Arbeiten nicht mehr zulässt, die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben nicht mehr als Privileg, sondern zunehmend als Dilemma erfahren wird, dann entstehen subjektiv erfahrbare Widersprüche. Diese werden dann noch drastischer, wenn sie auf Gesundheit, Psyche und soziale Beziehungen durchschlagen, wenn Vereinsamung droht und die Regeneration nicht mehr gelingt.

Meist steht die negative Seite im Vordergrund, die Risiken und Gefahren. Die Widersprüche haben jedoch auch eine positive Seite, tatsächliche Potenziale individueller Entfaltung und Selbstverwirklichung in der Arbeit. Diese wirksam werden zu lassen und Widerstände, die dem entgegenstehen, zu überwinden, d.h. die positiven Ziele neuer Autonomie und Selbständigkeit ernst zu nehmen – solche Überlegungen müssten in Zukunft noch stärker in die Arbeitspolitik Eingang finden. Auf alle Fälle sind die angestoßenen Reflexions- und Verständigungsprozesse auf der individuellen Ebene – in und außerhalb der Betriebe – eine zentrale Handlungsperspektive. Sie sind selbst bereits eine politische Intervention und die Basis für weiterreichende politische Mobilisierung und Initiativen auf unterschiedlichen arbeitspolitischen Handlungsfeldern.

Wenn die individuellen Interessenlagen der Beschäftigten nicht nur wichtiger werden, sondern sich die Interessen stärker als früher mit lebensweltlichen Maßstäben "aufladen", dann gerät die private Lebensgestaltung in den Fokus von Arbeitspolitik. Bereits heute erwächst Kritik und Widerstand gegen die Verhältnisse in der Arbeit stärker als früher aus einer lebensweltlichen Perspektive (vgl. die diversen Zeitdebatten, Initiativen wie "Arbeiten ohne Ende"

u.ä.). Orientierungen an Perspektiven der eigenen Lebensgestaltung werden zu Maßstäben für die Bewertung von Arbeit. Aber es geht auch in die andere Richtung: Die Ansprüche an "gute Arbeit" verbinden sich stärker als früher mit lebensweltlichen Eigenschaften, die "Sinnperspektiven" in der Arbeit gewinnen damit ein neues Profil.

Widerstand und Aneignung – Perspektiven einer "eigensinnigen" Arbeitspolitik

Nicht zuletzt aus diesen Beobachtungen schöpft das Plädoyer für eine "eigensinnige" Arbeitspolitik.

Während sich die Unternehmen längst von einer traditionellen, auf Kooperation beruhenden und an Kompromissen orientierten Arbeitspolitik verabschiedet haben, halten Gewerkschaften und auch andere Akteure der Arbeitspolitik und der Arbeitsforschung weiterhin daran fest. Dies ist verständlich, weil es ja tatsächlich darum geht, erkämpfte soziale Errungenschaften zu halten. Aber in der alten Ausrichtung der Arbeitspolitik wird dies nicht gelingen. Die Durchsetzung einer radikalen Marktorientierung hat die Grundlagen früherer Arbeitspolitik weitgehend zerstört. Daran festzuhalten bedeutet, in eine Spirale der Anpassung zu geraten, in der Belegschaften und auch Gewerkschaften nur verlieren können. Da hilft es auch nicht, die Ergebnisse der unternehmerischen Erpressungsversuche in den Bündnissen zur Standort- und Beschäftigungssicherung immer wieder als Erfolge zu verkaufen. Vor allem dann nicht, wenn klar ist, dass der nächste Erpressungsversuch bevorsteht.

Gegen den radikalisierten Markt hilft nur eine Radikalisierung in der Arbeitspolitik: Und radikal heißt in diesem Zusammenhang, eine andere Begründungsperspektive von Arbeitspolitik zu entwickeln. Sie geht von den Erfordernissen und Bedürfnissen der Arbeitskraft und den autonomen Ansprüchen der Arbeitssubjekte an die Gestaltung ihres Lebens und ihrer Arbeit aus. Nur wenn es gelingt, die Qualität der Arbeit in ihrer Eigensinnigkeit gegenüber marktzentrierten Ansprüchen und Steuerungsformen in Stellung zu bringen – und damit auch als eigensinnige Perspektive der "Arbeitssubjekte" – nur dann können die Chancen wachsen, die gegenwärtige Ohnmacht zu durchbrechen und Arbeitspolitik wieder stärker in die Offensive zu bringen.

In der aktuellen, sich zuspitzenden Lage gibt die Losung "Widerstand statt Anpassung" die Richtung eines notwendigen Abwehrkampfes an. Dabei darf Arbeitspolitik aber nicht stehen bleiben, sondern sie bedarf auch einer strategischen Neuausrichtung, die die progressiven Potenziale in der gegenwärtigen Übergangsphase ins Visier nimmt und ihnen zur Entfaltung verhilft. Sie muss sowohl die sich entwickelnden Formen der Verweigerung und des Widerstandes der Beschäftigten aufgreifen als auch die neuen Formen von Selbständigkeit und Autonomie. Diese sind die Grundlage ihrer Einmischung in die neuen marktorientierten Steuerungssysteme und die sich dabei entwickelnden Formen der Aneignung des Unternehmerischen. Und – das ist entscheidend – sie darf die beiden widersprüchlich erscheinenden Seiten nicht gegeneinander isolieren und ausspielen. Es müssen Räume und Formen gefunden werden, in denen diese Widersprüche von den Individuen selbst reflektiert, auf ihre Interessen bezogen und gemeinsame Handlungsperspektiven entwickelt werden.

Arbeitspolitik darf dem widersprüchlichen Verhältnis von Widerstand und Aneignung nicht dadurch aus dem Weg zu gehen versuchen, dass sie die beiden Seiten auf zwei Parteien – "Traditionalisten" hier und "Modernisierer" da – verteilt. Sie hätten beide verloren – der "Traditionalist" den Blick für die emanzipatorische Tendenz der Entwicklung und der "Modernisierer" den Blick für die Unterordnung des Emanzipatorischen unter die Irrationalität einer radikalisierten Marktökonomie.

[1] Die klassischen arbeitspolitischen Forderungen nach mehr Selbständigkeit in der Arbeit, wie sie auch im alten Programm einer Humanisierung der Arbeit formuliert wurden, waren und bleiben richtig. Was heute jedoch angesichts marktorientierter Steuerungsformen in Frage steht, ist die naive Vermutung, dass mehr Selbständigkeit automatisch zu besseren Arbeitsbedingungen für abhängig Beschäftigte und zu einer Stärkung ihrer politischen Position führe. Dass hier in der Tat "mehr Druck durch mehr Freiheit" entsteht, spricht nicht gegen die Freiheit, sondern öffnet die Augen für das wahre Problem, die Frage nämlich, wie das Mehr an Freiheit dazu genutzt werden kann, die eigene Position zu stärken und eben nicht schwächen zu lassen (vgl. dazu Peters/Sauer 2005).

Leseprobe 3

Inhalt:

Vorwort (Leseprobe)

Kapitalismus im Übergang

Postfordismus als Inkubationszeit einer neuen Herrschaftsform

Neue Zumutungen an Arbeitskraft im Prozess kapitalistischer Restrukturierung

Kontroversen über Autonomie und Herrschaft in der neuen Unternehmensorganisation

Die Auflösung des Unternehmens?

Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 1990er Jahren

Entgrenzung von Arbeit

Konzept, Thesen, Befunde

Internalisierung des Marktes

Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft

Zeit, Leistung, Beschäftigung

Anforderungen an eine erweiterte Arbeits(zeit)politik

Arbeit im Übergang (Leseprobe)

Umbrüche, Widersprüche und neue Politikansätze

Literatur

Textnachweise

Quelle: <https://www.vsa-verlag.de/nc/detail/artikel/arbeit-im-uebergang/>