

Der „Arbeitskraftunternehmer“: Ein unsicherer Kantonist der funktional differenzierten Moderne

Uwe Schimank

Am Ende ihres zeitdiagnostischen Porträts des „Arbeitskraftunternehmers“, das dessen problematische Züge – man könnte auch sagen: Zumutungen an die Person - in aller Deutlichkeit herausarbeitet, gelangen Günter Voß und Hans Pongratz (1998: 155, Hervorheb. weggel.) dennoch zu der zunächst etwas überraschend anmutenden Einschätzung: „All das mag wie ein altmodisch anmutendes bürgerliches Leitbild klingen.“ Genau so sei es auch gemeint – nur eben nicht als Feststellung einer Regression zurück zu einem historisch überholten Modell von Sozialcharakter, sondern als „... genuin ‚bürgerliches‘ Modell von Person und Arbeitskraft ...“, das perfekt zu einer entwickelten Marktökonomie paßt (wie sie sich erst jetzt voll durchzusetzen scheint).“ Der „Arbeitskraftunternehmer“ gilt ihnen somit, wie es dann noch einmal in aller Deutlichkeit heißt, „... als Leitbild der idealen Gesellschaftsperson wie auch als Kernelement sozialer Entwicklung der modernen Gesellschaft ...“ Im „Arbeitskraftunternehmer“ bringe die Moderne also, so muss man dies verstehen, heute endlich das ihr gemäße Subjektmodell hervor – als soziale und sachliche Universalisierung dessen, was die kleine Bevölkerungsgruppe des Bürgertums ansatzweise bereits seit dem 18. Jahrhundert vorgelebt habe. Selbst wenn man Voß und Pongratz nicht unterstellen sollte, dass sie die heutige Gesellschaft in allem für wünschenswert halten – sie stufen sie jedenfalls als neues Niveau gesellschaftlicher „Entwicklung“ ein, mit dem „Arbeitskraftunternehmer“ als dazu passender „neue(r) Grundform der Ware Arbeitskraft“ – so der Untertitel des Beitrags.

Hier sollen nicht die von Voß und Pongratz glänzend herausgearbeiteten Charakteristika des „Arbeitskraftunternehmers“ bestritten werden¹: Aber ist er wirklich eine tragende Kraft der heutigen und zukünftigen Moderne – oder nicht vielmehr umgekehrt ein Sozialcharakter, auf den sich die Moderne gerade nicht verlassen kann, der vielmehr zu den derzeitigen Stoßtrupps einer sich selbst sabotierenden Moderne gehört? Wie man diese Frage beantwortet, hängt stark davon ab, ob man eine immer weiter ausgreifende „Landnahme“ des kapitalistischen Marktes für eine nachhaltige Zukunft der Moderne – oder gerade für gefährlich „übergreifig“ - hält. Im Folgenden soll eine differenzierungstheoretische Perspektive herangezogen werden, die zu einer eher kritischen Sicht auf den „Arbeitskraftunternehmer“ als Folgeerscheinung und Erfüllungsgehilfe einer „feindlichen Übernahme“ des „Rests“ der Gesellschaft durch die kapitalistische Wirtschaft führt.

Funktionale Differenzierung

Wenn man sich - in einem durchaus wertenden Sinne - fragt, worin die spezifische Errungenschaft der Moderne gegenüber allen vormodernen Arten gesellschaftlichen Zusammenlebens besteht, laufen viele der Antworten, die dazu gegeben werden könnten, letztlich auf dasselbe hinaus: auf funktionale Differenzierung – also die Inthronisierung einer Mehrzahl von „Wertsphären“ (Weber 1919) wie Politik, Wissenschaft, Intimbeziehungen oder

¹ Ebenso wenig soll auf die – natürlich wichtige – Frage eingegangen werden, wie verbreitet der „Arbeitskraftunternehmer“ tatsächlich bereits ist oder wie er sich zukünftig ausbreiten könnte. Manche halten ihn ja für einen „Yeti“ (Wilz 2005), von dem viele reden und gehört haben, den aber noch keiner leibhaftig gesehen hat.

Wirtschaft als Selbstwert und Eigenrecht beanspruchenden Gesellschaftsbereichen, im Gegensatz zu einer Gesellschaftlichkeit, die monomanisch auf eine und nur eine alles beherrschende Wertordnung hin ausgerichtet ist (Schimank 2015). Vor allem zweierlei wird mit dieser selbstzweckhaften Verabsolutierung von Wahrheits-, Bildungs-, Kunst-, Macht- oder auch Profitstreben verbunden: zum einen die Leistungsstärke der Spezialisierung innerhalb jeder „Wertsphäre“, zum anderen die wechselseitige Relativierung von Absolutheitsansprüchen jeweils anderer „Wertsphären“. Niemand will heute – bei allen Kritiken – das erreichte Niveau an wirtschaftlicher Produktion von Gütern und Dienstleistungen, an wissenschaftlicher Wahrheitsproduktion, an künstlerischer Produktion faszinierender Werke, an medizinischer Gesundheitsproduktion oder an politischer Entscheidungsproduktion missen. Und welche „Wertsphäre“ auch immer heutzutage von entsprechend interessierten oder monomanisch enthusiastisierten Akteuren über die anderen gestellt werden soll: Dies stößt auf Widerstand – und zwar nicht nur von ähnlich einseitig orientierten Kampftruppen einer der anderen „Wertsphären“, sondern darüber hinaus auch von Seiten derer, die sich kein „gutes Leben“ ohne eine Pluralität der Wertordnungen, also funktionale Differenzierung, vorstellen können. Für den Einzelnen bedeutet funktionale Differenzierung ja, wie die soziologischen Klassiker gezeigt haben, Individualisierung im Sinne einer selbstbestimmten Einzigartigkeit der Person; und auch wenn dieses personale Selbstverständnis eine Schlagseite in Richtung Optionsvielfalt mit der Kehrseite des Ligaturenverlusts hat, will niemand heute ernsthaft in die Optionsarmut vormoderner Lebensverhältnisse zurück, egal, ob es um Konsumchancen, Gesundheit oder Freiheiten des Denkens geht.

Vor allem aus drei „Wertsphären“ sind in der Moderne immer wieder „feindliche Übernahmen“ der Gesellschaft als Ganzer gestartet worden: aus der Religion, die ja im Mittelalter, nicht nur in Europa, das gesellschaftliche Sagen hatte und in manchen islamisch geprägten Ländern heute wieder ans Mittelalter erinnert, aus der Wirtschaft – Stichworte: Kapitalismus und Ökonomisierung – sowie aus der Politik, wofür vor allem der real existierend habende Sozialismus stand (Schimank 2006). Darüber hinaus haben auch weitere „Wertsphären“ immer mal wieder über die Stränge geschlagen, wie etwa Debatten über eine „Verwissenschaftlichung“, eine „Verrechtlichung“ oder eine „Medialisierung“ der Gesellschaft zeigen – sogar eine „Versportlichung“ der Gesellschaft bereitet ja heutzutage manchen Sorgen. Essentiell für die gesellschaftliche Ordnung der Moderne ist daher, dass auch die „watchdogs for values“ (Lindblom 1965: 156), also für jede der einzelnen „Wertsphären“, durch ihren intentionalen Partikularismus transintentional – und viel wichtiger – den Universalismus funktionaler Differenzierung hochhalten, sozusagen als „watchdogs for plurality“ agieren.

Erosion organisatorischer Mitgliedschaftsrollen

Derzeit haben wir es mit Ökonomisierung zu tun. Die Leitwerte von Politik, Wissenschaft, Bildung, journalistischer Berichterstattung, Gesundheit oder Kunst laufen Gefahr, von ökonomischen Gesichtspunkten der Vermeidung finanzieller Kosten und Verluste oder sogar der Erzielung wirtschaftlicher Gewinne übertrumpft zu werden (Schimank/Volkman 2008; 2012; 2015). Auch innerhalb der Ökonomie selbst gibt es den Ökonomisierungsdruck des „Finanzmarkt-Kapitalismus“ (Windolf 2005): Kurzfristige Gewinne sollen gesteigert werden, auf Kosten einer langfristigen Überlebensfähigkeit von Unternehmen.

Ohne das hier näher ausführen zu können, soll sogleich auf der Ebene von Arbeitsorganisationen, wo auch weiterhin das Gros der Leistungsproduktionen der allermeisten

gesellschaftlichen Teilsysteme stattfindet, geschaut werden, was Ökonomisierung für die Individuen bedeutet. Dazu bietet es sich an, die im letzten Drittel des 19. Jahrhunderts etablierte und sich bis Mitte der 1970er Jahren entfaltende „organisierte Moderne“ (Wagner 1995) – im Wirtschaftssystem nicht nur der Vereinigten Staaten als eine Vorherrschaft von Großunternehmen, in denen sich eine Trennung von Eigentum und Management als corporate governance durchsetzte – als Kontrastfolie heranzuziehen. Gleichgültig, ob ein Unternehmen einen einzigen oder ganz wenige Eigentümer hatte oder ob es, wie bei vielen Aktiengesellschaften, tausende von Eigentümern gab: Diese Eigentümer gaben sich damit zufrieden, dass ihr investiertes Kapital eine ordentliche Rendite abwarf, und redeten den ein gutes Gehalt beziehenden angestellten Managern in deren Unternehmensführung nicht weiter hinein. Die Manager betrieben, anders als Lehrbuch-Kapitalisten, keine Profitmaximierung, sondern waren mehr daran interessiert, dass ihr Unternehmen wuchs und eine möglichst marktbeherrschende Position innehatte (Galbraith 1967). Denn das bedeutete sichere langfristige Profite; und die Managergehälter sowie das Prestige der Manager wuchsen entsprechend mit dem Größenwachstum des Unternehmens.

Sogar die marktbesessenen Wirtschaftswissenschaften wurden in der gefestigten „organized modernity“ vereinzelt darauf aufmerksam, dass Märkte allein als Governance-Mechanismus wirtschaftlichen Handelns nicht ausreichen. Was ist eigentlich - um Ronald Coases (1937) berühmte, verwunderte Frage aufzunehmen - die „nature of the firm“? Warum wird der Kernprozess wirtschaftlicher Produktion hierarchisch organisiert und gerade nicht marktförmig geregelt? Warum gibt es unbefristete Arbeitsverträge, die unbestimmte Fügsamkeit mit Weisungen gegen regelmäßige Geldzahlungen festlegen, und nicht bloß befristete Werkverträge? Warum holt sich ein Unternehmer nicht jeden Morgen auf dem Markt Tagelöhner? Die Antwort, die Coase gab und die Oliver Williamson (1975) weiter ausarbeitete, lautete bekanntlich: Die Tagelöhner mögen zwar billiger sein als dauerhaft beschäftigte Mitarbeiter; doch die Transaktionskosten einer von Tagelöhnern betriebenen Produktion wären so hoch, dass sie insgesamt erheblich teurer käme. Ständig neue Mitarbeiter zu finden und einzuarbeiten macht, außer bei sehr simplen Arten der Produktion, produktionstechnisch und damit betriebswirtschaftlich keinen Sinn. Deshalb war die Wirtschaft der „organized modernity“ mit ihren hochgradig komplexen Produktionsvorgängen, anders als das allfällige Credo der Ökonomen suggerierte, durch „markets and hierarchies“ – so der Titel von Williamsons Studie – gekennzeichnet. Märkte brauchen Unternehmen als Organisationen, um effizient zu funktionieren.

Mehr noch: Das von der wirtschaftswissenschaftlichen Neoklassik gezeichnete Bild wirtschaftlicher Märkte zeigt Unternehmen, die als Anbieter von Waren beständig die Konkurrenz suchen, andere Unternehmen, insbesondere durch niedrigere Preise, herausfordern, um ihnen Marktanteile abzujagen. Freiwillig begeben sich Unternehmen aber gerade nicht in solch eine Preiskonkurrenz hinein. Vielmehr weichen sie ihr, wo immer sie können, aus. Eine der mächtigsten Triebkräfte in Richtung „organized modernity“ war die Vermeidung einer zu starken Konkurrenz mit dem Ergebnis einer – paradox formuliert - „monopolistic competition“ (Chamberlin 1933). Unternehmen strebten zum einen danach, einen so großen Marktanteil zu erlangen, dass sie nur noch mit wenigen anderen konkurrierten; und diese Konkurrenz wurde zum anderen nicht über letztlich ruinöse Preisunterbietungen ausgefochten, sondern dadurch entschärft, dass jeder Anbieter seine Waren möglichst unvergleichlich gestaltete, so dass diese nicht mehr anhand von Preisen in eine eindeutige Rangordnung gebracht werden konnten, sondern stattdessen subjektive Präferenzen der Kunden ansprachen, die dann durchaus auch bereit waren, höhere Preise als bei der Konkurrenz zu zahlen. Konkurrenz wurde also vor allem durch Markenbildung und Markenbindung reduziert – und der Rest wurde durch Absprachen geregelt.

Damit unterlag der Marktmechanismus in der Wirtschaft der „organized modernity“ einer doppelten Relativierung: Durch zumeist stillschweigende Quasi-Kartellbildung wurde die Konkurrenzintensität auf vielen Märkten stark gemildert; und innerhalb von Unternehmen als Organisationen wurde marktförmige Konkurrenz ganz ausgeschaltet. Das war nicht allein zwischen den Unternehmen ein ganz kommoder modus vivendi, sondern auch zwischen ihnen und ihren Arbeitnehmern. Insbesondere wenn diese gewerkschaftlich gut organisiert waren, konnten sie Löhne erkämpfen, die deutlich über frühkapitalistischen Hungerlöhnen lagen und bei steigenden Unternehmensgewinnen ebenfalls stiegen. „Big business“ und „big labor“ befanden sich in einer relativ friedlichen Koexistenz des „live and let live“. Nicht wenige Beschäftigte von Großunternehmen waren, wie Beamte im Staatsdienst, nach einigen Arbeitsjahren quasi unkündbar, und die Mittelschichten wuchsen und gediehen unaufhörlich.

Gerald Davis (2009) zeigt nun, wie dieses „Leben und leben lassen“ in den 1980er Jahren in der US-amerikanischen Wirtschaft sein Ende fand. Alle Arten von Investment-Fonds begannen, die Manager der Unternehmen unter den Druck kurzfristiger Gewinnsteigerung zu setzen, was durch erweiterte Rechte der Kapitaleigner erleichtert wurde. Zum Teil lief das darauf hinaus, dass die Unternehmen untereinander in eine verschärfte Konkurrenz gerieten. Folgenreicher – und durch diese Konkurrenz nur noch angefeuert - war jedoch, dass die Manager den Gewindruck dahingehend umsetzten, dass sie rigoros nach Möglichkeiten der Kosteneinsparung suchten und hierbei vor allem die Personalkosten in den Blick nahmen. Davis (2009: 1-101) rekonstruiert eine Abfolge von drei Steigerungsstufen:

- Als Erstes wurde der Arbeitsdruck auf das Personal erhöht, was oftmals zugleich mit Einsparungen beim Lohn einherging. Arbeitsintensivierung und faktische Arbeitszeitverlängerungen bei gleichem Lohn, die Verweigerung von den Gewinnsteigerungen entsprechenden Lohnsteigerungen oder sogar die Durchsetzung von Lohnsenkungen wurden durch vielerlei Maßnahmen implementiert.
- Als Zweites wurde teures, unbefristet beschäftigtes und tariflich entlohntes Stammpersonal zunehmend durch alle Arten von Randbelegschaften ersetzt: Leiharbeit, befristete Arbeitsverträge, unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung, geringfügig und für Niedriglöhne Beschäftigte bis hin zur „Generation Praktikum“.
- Als Drittes schließlich fand ein zunehmendes Outsourcing von mehr und mehr Tätigkeitsbereichen statt, wo immer externe Anbieter preisgünstiger waren als die entsprechenden internen Organisationseinheiten. Dem voraus ging häufig eine Behandlung der Einheiten als Profitcenter, die die von ihnen benötigten Leistungen anderer Einheiten kaufen und die eigenen Leistungen an andere verkaufen.

Was Davis für die US-amerikanische Wirtschaft aufzeigt, kann als Suchraster auf andere nationale Wirtschaftssysteme sowie auch auf andere gesellschaftliche Teilsysteme ausgerichtet werden. In beiden Suchrichtungen dürfte man mehr Phänomene, der von Davis beschriebenen Art, finden, als man vielleicht erst einmal denkt. Um das hier nur für die zweite und dritte Stufe der Maßnahmen zur Personalkostenreduktion und für einige der nicht-wirtschaftlichen gesellschaftlichen Teilsysteme anzudeuten: Immer mehr Lehrer an Schulen werden mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt, ganz zu schweigen von der Ausnutzung von Referendaren; Ähnliches findet man in noch stärkerem Maße bei Krankenhausärzten und auch beim Pflegepersonal vor; nicht nur Praktikanten, auch die sogenannten „Freiberuflichen“ und Schein-Selbständigen gibt es in vielen Bereichen des Kulturbetriebs ebenso wie unter Journalisten, auch im öffentlich-rechtlichen Rundfunk; und überall in den genannten Bereichen wie auch in der

öffentlichen Verwaltung sind seit langem viele Teiltätigkeiten, nicht nur die Gebäudereinigung, an Firmen ausgelagert worden. Auch die Privatisierung ganzer vormals von der „öffentlichen Hand“ getragener Leistungsproduktionen ist vorangeschritten, wofür neben kommerziellen Krankenhauskonzernen und Infrastruktureinrichtungen wie Bahn und Post auch z.B. als Unternehmen betriebene Gefängnisse – in Deutschland bislang nur wenige, in Großbritannien oder den Vereinigten Staaten deutlich mehr – stehen.

Davis sieht in all dem ein Ende der „organized modernity“ hereinbrechen. Während diese, wie erläutert, durch eine Komplementarität von Märkten auf der einen Seite, Organisationen auf der anderen Seite gekennzeichnet gewesen ist, seien wir nun ausschließlich „managed by the market“ – so der Titel seiner Studie. Das ist plakativ, aber mit Blick auf Teile des stattfindenden Wandels etwas ungenau. Es gibt erstens eine Entfesselung von Märkten, die immer schon existiert haben; und zweitens sind neue Märkte geschaffen worden, wo es sie vorher nicht gab. Drittens aber – und hier trifft die Formulierung von Davis nicht richtig – sind vor allem innerorganisatorisch, aber auch interorganisatorisch vielerorts hierarchisch installierte und inszenierte Quasi-Märkte geschaffen worden, die auf vergleichender Performanzmessung und daraus hervorgehender finanzieller Belohnung oder Bestrafung beruhen – siehe etwa die im deutschen Hochschulsystem etablierte „leistungsorientierte Mittelvergabe“. Die Gemeinsamkeit mit Märkten besteht darin, dass Akteure unter Konkurrenzdruck gesetzt werden. Man muss also mit Blick auf den Gesamtumbruch präziser von einem Regime der Konkurrenz sprechen, das die „organisierte Moderne“ immer mehr abgelöst hat.

Die zentralen Charakteristika eines solchen Regimes der Konkurrenz lassen sich auf der Organisationsebene an weitreichenden Veränderungen dessen festmachen, was seit Niklas Luhmanns (1964) Quintessenz der Organisationsforschung der „organisierten Moderne“ als konstitutiver Mechanismus formaler Organisationen gilt: der Mitgliedschaftsrolle. Stefan Kühl (2011: 48-54 – Zitat: 49) gibt die einschlägigen – von ihm nicht geteilten – zeitdiagnostischen Einschätzungen prägnant so wieder: „Menschen würden sich nicht mehr als Mitglieder einer Organisation ... verstehen, sondern würden zunehmend als ‚Unternehmer im Unternehmen‘ agieren.“ Hier ist erkennbar auch der „Arbeitskraftunternehmer“ gemeint. Luhmann (2000: 111) selbst hat am Ende die solchen Diagnosen zugrundeliegenden Erfahrungen durchaus aufgegriffen und als eine der Folgen gesellschaftlicher Ökonomisierung vermutet: „Eine solche Rundumabhängigkeit vom Markt mag auf eine für die Organisation unsichtbare Weise die Motivationslage verändern. Die Instrumente hierarchischer Herrschaft, Weisung und Kontrolle, verlieren an Gewicht gegenüber dem Interesse, den Arbeitsplatz zu behalten oder zu einem besseren überzuwechseln.“ Auch wenn unerfindlich ist, was Luhmann damit meinte, dass die Organisationen diese Veränderung nicht registrierten, machte er hier auf Phänomene aufmerksam, die in seinem ursprünglichen Verständnis des Mitgliedschaftsverhältnisses nicht enthalten waren – weil es sie in der gesellschaftlichen Realität der 1960er Jahre kaum gab.

Dieser Wandel von Mitgliedschaft im Übergang von der „organisierten Moderne“ in ein Regime der Konkurrenz lässt sich in drei Punkten zusammenfassen:

- Früher ging es Organisationen primär um Konformität der Mitglieder mit hierarchisch gesetzten Regeln und Anweisungen. Wer sich dem fügte, dem konnte nichts passieren, denn damit erfüllte er die Mitgliedschaftsbedingungen. Er musste sich nicht innerlich mit dem, was die Organisation von ihm verlangte, identifizieren, und erst recht wurde er nicht zur ständigen Leistungssteigerung genötigt. Genau das ist es, was das Regime der Konkurrenz den Organisationsmitgliedern inzwischen abverlangt. Verhaltenskonformität

reicht nicht mehr aus, weil die Organisation eine Personalpolitik des „shopping around“² praktiziert: Jedes Organisationsmitglied steht hinsichtlich seiner Leistung permanent auf dem Prüfstand, ob es nicht inner- oder außerhalb der Organisation noch jemand anderes gibt, der diesen Beitrag besser erbringt, durch den es dann bei ausbleibender Leistungssteigerung so schnell wie möglich ersetzt wird.

- Früher gab es in Organisationen ein grundsätzliches Klima des Vertrauens in die Mitglieder. Wenn das Tauschgeschäft – Konformität gegen Lohn – von Seiten der Organisation fair abgewickelt wurde, ging man davon aus, dass die Mitglieder ihren zugesagten Einsatz bringen würden. Eine Organisation, die unfair mit ihren Mitgliedern umging, galt als genauso pathologisch wie ein Organisationsmitglied, das das entgegengebrachte Vertrauen missbrauchte. Der heutige Konkurrenzdruck geht demgegenüber mit einem Klima des wechselseitigen Misstrauens einher, ist dessen Folge und Ursache zugleich. „Shopping around“ beruht auf Zweifeln an der Leistungsfähigkeit, vor allem aber der Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter; und diese zweifeln an der Verlässlichkeit der Organisation ihnen gegenüber.
- Damit ist das Verhältnis von Organisation und Mitgliedern, das früher Sicherheit bot, nunmehr durch Unsicherheit gekennzeichnet. Das unausgesprochene ursprüngliche Modell der Mitgliedschaftsrolle, das als Anspruch hochgehalten wurde, war das damals so genannte „Normalarbeitsverhältnis“ in der „Lohnarbeitsgesellschaft“ (Castel 1995): Vollzeit, unkündbar, solange keine schweren Regelverstöße vorkamen, sowie eine nicht von Kürzungen bedrohte Entlohnung. Diese Normalität gibt es, wie dargestellt, so nicht mehr. Stattdessen läuft „shopping around“ auf eine Konstellation des „Teile und herrsche“ (Simmel 1908: 89-94) hinaus, in der Organisationsmitglieder gegeneinander sowie gegen andere, die bereitstehen, ihre Mitgliedschaft bzw. - via Outsourcing - ihren Beitrag zu übernehmen, ausgespielt werden und sich so die verschiedenen Ausprägungen von Prekarität einstellen.

Der „Arbeitskraftunternehmer“ ist erkennbar eine hierzu passende „neue Grundform der Ware Arbeitskraft“ als zentrale Komponente der durch die gesellschaftliche Ökonomisierung hervorgebrachten neuen „Subjektkultur“ (Reckwitz 2006). Er versteht sein Verhältnis zur ihn beschäftigenden Organisation als eine Investition, die sich für ihn rechnen muss – spiegelbildlich zur entsprechend dauerkalkulierenden Haltung des „shopping around“, die beständig zur Suche nach jemand Besserem oder Billigerem anhält.

² Talcott Parsons (1951: 438/439) benutzte diese umgangssprachliche Wendung, um das seinerzeit missbilligte Verhalten solcher Patienten zu umschreiben, die sich nicht vertrauensvoll loyal an ihre Ärzte binden, sondern ständig neue ausprobieren – in der Hoffnung, bessere zu finden.

Erosion funktionaler Differenzierung

Die Folgen dieser Veränderung von Organisationsmitgliedschaft – in dem Maße, in dem sie empirisch bereits vorzufinden sind oder sich noch einstellen werden –³ für funktionale Differenzierung sind nun leicht aufzuzeigen und potentiell gravierend. Um den entscheidenden Punkt thesenhaft zugespitzt in den Raum zu stellen: Eine kritische Masse an teilsystemischem Personal, bei dem die organisatorische Mitgliedschaftsrolle als „Normalarbeitsverhältnis“ institutionalisiert ist, ist ein Bollwerk gegen eine Ökonomisierung der betreffenden Leistungsproduktion, während die Zunahme und das Überhandnehmen prekärer Mitgliedschaftsrollen einer Erosion funktionaler Differenzierung durch Ökonomisierung freie Bahn gewähren. Die Angst vor Arbeitsplatzverlust oder einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen sowie der Zwang, sich Arbeitsbedingungen diktieren zu lassen, um eine Beschäftigung zu bekommen, untergraben die Fähigkeit von Organisationsmitgliedern, gegen Ökonomisierungsdruck als „Vetospierer“ (Tsebelis 2002) im Namen von Wissenschaft, Kunst, Gesundheit, Bildung etc. auftreten zu können.⁴ Da lassen sich Wissenschaftler auf sachlich unangemessene Forschungsdesigns ein oder fälschen Resultate, um etwas vorweisen zu können, Ärzte praktizieren suboptimale Therapien oder – aus Not – unterlassene Hilfeleistung, Lehrer nehmen pädagogisch nicht akzeptable Klassengrößen hin, Museumsdirektoren präsentieren künstlerisch Zweitklassiges, wenn es bloß für Besucherzahlen sorgt, und Journalisten bedienen weit weg von seriöser Berichterstattung nur noch die Sensationslust, um Leser- oder Zuschauerzahlen zu steigern.⁵ Die Beispiele ließen sich fortsetzen. Jeweils geht es darum, unter Missachtung der teilsystemischen Leitwerte Geld zu sparen oder noch mehr Geld zu verdienen.

Das ist ein von Luhmann überhaupt nicht gesehener Konnex zwischen der Organisations- und der Gesellschaftsebene: Funktionale Differenzierung als gesellschaftliches Ordnungsmuster der Moderne hängt u.a. daran, dass die Mitgliedschaft in teilsystemischen Leistungsorganisationen nicht jene Art von Vulnerabilität aufweist, wie man sie beim „Arbeitskraftunternehmer“ vorfindet. Zu viele zu prekäre Mitgliedschaftsrollen sind, als Einfallstor für Ökonomisierung, ein Gefährdungspotential funktionaler Differenzierung – und damit eines Kernbestandteils dessen, was die Moderne für die meisten von uns lebenswert macht.

3 Hierzu nur ein ganz aktueller Hinweis: Das Statistische Bundesamt stellt in einer Pressemitteilung vom 21.8.2015 für Deutschland fest, dass das „Normalarbeitsverhältnis“ nicht weiter zurückgehe, sondern sein Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen in den letzten Jahren auf 68% zugenommen habe. Internet-Quelle: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/08/PD15_301_132.html (Zugriff: 23.8.2015). Dies sind natürlich punktuelle Daten aus einem derzeit ja vielleicht besonders gut dastehenden Land, die u.a. nichts dazu besagen, wie sich die Qualität von „Normalarbeitsverhältnissen“ (Arbeitsdruck, Arbeitsplatzsicherheit, Karrierechancen, Entlohnung etc.) womöglich verändert hat. Dennoch stehen solche Befunde dafür, dass man empirisch noch viel klären muss, um sagen zu können, ob und in welchem Maße die hier und von vielen anderen spekulativ in den Raum gestellten gesellschaftlichen Veränderungen tatsächlich stattfinden.

4 In die gleiche Richtung wirken vielerorts in Organisationen nicht-wirtschaftlicher Teilsysteme mit „new public management“ verbundene Formen von De-Professionalisierung (Schimank 2013).

5 Zum Journalismus siehe nur exemplarisch Schimank/Volkman (2015a).

Literatur

- Castel, Robert, 1995: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz, 2008: UVK.
- Chamberlin, Edward Hastings, 1933: The Theory of Monopolistic Competition. A Re-orientation of the Theory of Value. Cambridge MA, 1969: Harvard University Press (8. edition).
- Coase, Ronald H., 1937: The Nature of the Firm. In: *Economica* 4, 386-405.
- Davis, Gerald, 2009: *Managed by the Markets. How Finance Re-Shaped America*. Oxford: Oxford University Press.
- Galbraith, John Kenneth, 1967: *Die moderne Industriegesellschaft*. München, 1974: Droemer Knaur.
- Kühl, Stefan, 2011: *Organisationen – Eine sehr kurze Einführung*. Wiesbaden: VS.
- Lindblom, Charles E., 1965: *The Intelligence of Democracy. Decision-Making Through Mutual Adjustment*. New York: The Free Press.
- Luhmann, Niklas, 1964: *Funktionen und Folgen formaler Organisation*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Luhmann, Niklas, 2000: *Organisation und Entscheidung*. Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Parsons, Talcott, 1951: *The Social System*. London, 1970: Routledge.
- Reckwitz, Andreas, 2006: *Das hybride Subjekt. Eine Theorie der Subjektkulturen von der bürgerlichen Moderne zur Postmoderne*. Weilerswist: Velbrueck.
- Schimank, Uwe, 2006: „Feindliche Übernahmen“: Typen intersystemischer Autonomiebedrohungen in der modernen Gesellschaft. In: Uwe Schimank, Teilsystemische Autonomie und politische Gesellschaftssteuerung – Beiträge zur akteurzentrierten Differenzierungstheorie Bd. 2. Wiesbaden: VS, 71-83.
- Schimank, Uwe, 2013: Governance und Professionalisierung. Notizen zu einem Desiderat. In: Katharina Maag Merki/Roman Langer/Herbert Altrichter (Hrsg.), *Educational Governance als Forschungsperspektive*. Wiesbaden: VS, 127-150.
- Schimank, Uwe, 2015: Die Prekarität funktionaler Differenzierung – und soziologische Gesellschaftskritik als „double talk“. In: Albert Scherr (Hrsg.), *Systemtheorie und Differenzierungstheorie als Kritik. Perspektiven im Anschluss an Niklas Luhmann*. Weinheim: Beltz Juventa, 80-103.
- Schimank, Uwe/Ute Volkmann, 2008: Ökonomisierung der Gesellschaft. In: Andrea Maurer (Hrsg.), *Handbuch der Wirtschaftssoziologie*. Wiesbaden: VS, 382-393.
- Schimank, Uwe/Ute Volkmann, 2012: *The Marketization of Society: Economizing the Non-Economic*. Universität Bremen: Welfare Societies Conference Paper 2012.
- Schimank, Uwe/Ute Volkmann, 2015: *Marketized Modernity: The New Quality of Contemporary Economization*. Ms., Bremen.
- Schimank, Uwe/Ute Volkmann, 2015a: Ökonomisierter Journalismus: Erodieren funktionale Differenzierung zur ‚Unterhaltungsgesellschaft‘? In: Klaus-Dieter Altmeyen et al. (Hrsg.), *Soziale Ordnung durch Kommunikation? Baden-Baden: Nomos, 119-135*.
- Simmel, Georg, 1908: *Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung*. Berlin, 1968: Duncker & Humblot.
- Tsebelis, George, 2002: *Veto Players. How Political Institutions Work*. Princeton: Princeton University Press.
- Voß, Gerd-Günter/Hans J. Pongratz, 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50, 131-158.
- Wagner, Peter, 1995: *Soziologie der Moderne*. Frankfurt/M.: Campus.
- Weber, Max, 1919: *Wissenschaft als Beruf*. Berlin, 1967: Duncker & Humblot.
- Williamson, Oliver E., 1975: *Markets and Hierarchies*. New York: Free Press.
- Wilz, Sylvia, 2005: Der Arbeitskraftunternehmer - Yeti oder Prototyp? Ein Plädoyer für aktive Grenzgängerei zwischen Arbeits-, Industrie- und Organisationssoziologie. In: Michael Faust/Maria Funder/Manfred Moldaschl (Hrsg.), *Die 'Organisation' der Arbeit*. München: Hampp: 195-223.
- Windolf, Paul (Hrsg.), 2005: *Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen*. Sonderheft 45 der *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Wiesbaden: VS.