

Der Arbeitskraftunternehmer

Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft¹

(Vortrag in der Sitzung der Sektion Industrie- und Betriebssoziologie auf dem Kongreß für Soziologie, Freiburg 1998 - Textfassung)

Zusammenfassung: Der Vortrag geht davon aus, daß auch auf Ebene von Arbeitskraft Entgrenzungen stattfinden. *These* ist, daß daraus ein neuer gesellschaftlicher Leittypus für Arbeitskraft entstehen kann, der als "*Arbeitskraftunternehmer*" bezeichnet wird. Als ersten Schritt werden kurz entgrenzte Arbeitsformen als Auslöser für einen möglichen Strukturwandel von Arbeitskraft skizziert und dann der neue Typus von Arbeitskraft mit drei Thesen charakterisiert. Anschließend wird auf gesellschaftliche und arbeitspolitische Konsequenzen eingegangen. Der Text faßt Argumente eines Aufsatzes der Autoren in der KZfSS 50 (3) zusammen.

1. Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft - These und Vorgehen

"Entgrenzungen" von Arbeitsverhältnissen finden sich, auf unterschiedlichen sozialen Ebenen: auf gesellschaftlicher Ebene, im Verhältnis von Betrieben zu ihrer Umwelt, auf der Ebene von Arbeitsplätzen. Wir möchten zeigen, daß auch auf Ebene von Arbeitskraft Entgrenzungen stattfinden. *These* ist, daß daraus ein neuer gesellschaftlicher Leittypus für Arbeitskraft entstehen kann, den wir als "*Arbeitskraftunternehmer*" bezeichnen.

Diese Entwicklung befindet sich noch in einem diffusen Anfangsstadium, so daß wir uns auf einige pointierte theoretische Überlegungen beschränken müssen. Hintergrund sind

¹ Zum selben Thema siehe: G. Günter Voß, Hans J. Pongratz (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, S. 131- 158.

jedoch empirische Arbeiten zu neuen Arbeitsformen im Münchener Sonderforschungsbereich 333 und an der TU Chemnitz sowie langjährige Erfahrungen von Hans Pongratz als Managementtrainer. Als ersten Schritt werden wir kurz entgrenzte Arbeitsformen als Auslöser für einen möglichen Strukturwandel von Arbeitskraft skizzieren und dann zweitens den neuen Typus von Arbeitskraft mit drei Thesen charakterisieren. Anschließend werden wir auf gesellschaftliche und arbeitspolitische Konsequenzen eingehen.

2. Fremdorganisierte Selbstorganisation von Arbeit und Externalisierung von Kontrolle - Der Hintergrund für einen neuen Leittypus von Arbeitskraft

Seit Beginn der 90er Jahren vollziehen sich betriebliche Reorganisationsprozesse in einer bisher unbekanntem Qualität und Reichweite. Hintergrund sind bekannterweise neue Marktanforderungen und die Suche nach ungenutzten Produktivitätspotentialen. Mit verschiedensten Strategien einer "fremdorganisierten Selbstorganisation" werden in vielen Bereichen neuartige Ansprüche gegenüber immer mehr Arbeitskräftegruppen geltend gemacht, wobei nicht selten erstaunliche Freiräume in der Arbeitsausführung eingeräumt werden. Ein großer Teil der Maßnahmen enthält einen Wandel von durchstukturierten Arbeitsvorgaben zu temporären marktförmigen Auftragsbeziehungen. Dies wird sowohl im Rahmen von lohnabhängigen Beschäftigungsverhältnissen praktiziert (Gruppenarbeit, Projektorganisation, Telearbeit, Cost- und Profit-Center usw.) als auch über Nutzung formell selbständiger Formen von Erwerbstätigkeit (Outsourcing, Betriebsnetze usw.).

Gemeinsam ist diesen Formen (bei aller Unterschiedlichkeit) eine veränderte Logik der Arbeitskraftnutzung in Absetzung von eng tayloristischen Prinzipien: Das komplizierte und teure Geschäft der Sicherung einer betrieblich funktionalen Transformation von Arbeitskraft in Arbeitsleistung wird hier wesentlich verstärkt den Arbeitenden zugewiesen - d.h. es wird betrieblich in neuer Qualität externalisiert. Es sind nun die Beschäftigten selbst, die bei ihrer Tätigkeit in erweiterter Form diese basale betriebliche Aufgabe (mit-) übernehmen müssen - eine Funktion, die bisher (bei allen Ausnahmen) im Prinzip dem Management vorbehalten war.

Findet dies großflächig und dauerhaft statt (wovon wir ausgehen), dann ändert dies nicht nur weithin die Arbeitspraxis. Sondern es kann daraus - so unsere Grundannahme - langfristig eine folgenreiche Veränderung der gesellschaftlichen Verfassung von Arbeitskraft überhaupt entstehen. Der bisher vorherrschende Typus des konventionell lohnabhängigen, berufsbasierten und auf reaktive Arbeitsausführung ausgerichteten "Arbeitnehmers" könnte Konkurrenz erhalten durch eine neue Form, den wir aufgrund seiner Eigenschaften als "Arbeitskraftunternehmer" bezeichnen. Dies hat einige historische Vorbilder (manche Führungs- und Expertengruppen, Freiberufler, Klein-selbständige, Tagelöhner usw.). Aber jetzt könnte eine solche Form zu einem neuen gesellschaftlichen Leittypus für Arbeitskraft werden - was nicht heißen soll, daß zukünftig alle Arbeitskräfte diesem Typus entsprechen werden und schon gar nicht in einer einheitlichen Form.

3. Der Arbeitskraftunternehmer - Drei Thesen

Die spezifische strukturelle Qualität dieses möglichen neuen Typus von Arbeitskraft fassen wir mit drei Thesen. Wir rekurrieren dabei auf bekannte industriesoziologische Theoriefiguren, wenden sie aber anders an als gewohnt.

(1) Verstärkte Selbst-Kontrolle von Arbeitskraft

Wird das betriebliche Transformationsproblem im Zuge von Selbstorganisationsstrategien in erweiterter Form auf die Arbeitenden externalisiert, müssen jene komplementär dazu diese Funktion verstärkt internalisieren. Arbeitskraftverausgabung heißt jetzt immer weniger passive Erfüllung fremdgesetzter und durchstrukturierter Anforderungen bei minimalen Gestaltungsspielräumen. Es bedeutet zunehmend fast das Gegenteil: eine grundlegend verstärkte und vor allem jetzt explizite aktive Selbststeuerung der eigenen Arbeit im Sinne der Unternehmenserfordernisse bei nur noch rudimentären Handlungsvorgaben.

Dies zeigt sich letztlich in allen Dimensionen von Arbeit: bei der Flexibilisierung von Arbeitszeiten, in der Lösung räumlicher Bindungen der Arbeit, in der Ausdünnung von

Vorgaben für die soziale Kooperation, in der Individualisierung und Dynamisierung von Qualifikation, in Erwartungen an eine verstärkte Eigenmotivation und sogar in Erwartungen an eine selbstregulierte technische Unterstützung der Arbeit. Die neue Devise der Betriebe im Umgang mit Arbeitskräften heißt dabei: "Wie sie die Arbeit machen ist gleich - Hauptsache das Ergebnis stimmt!". Und dies ist ein Schritt von großer Tragweite - praktisch wie theoretisch: denn betriebliche Fremdkontrolle als basaler Mechanismus zur Bewältigung des berühmten Transformationsproblems wird immer mehr durch Selbst-Kontrolle der Arbeitenden ersetzt.

Das heißt überhaupt nicht, daß Arbeitskräfte nun tun und lassen können was sie wollen. Im Gegenteil: die Reduzierung unmittelbarer Kontrollen ist meist begleitet von massiven Steigerungen des Leistungsdrucks und vor allem von neuartigen Strategien indirekter betrieblicher Steuerungen (gleich ob kulturell oder technisch basiert). Aber diese sind eben indirekt und weisen verstärkt die direkte Steuerungen der Arbeit den Beschäftigten zu. Dabei entsteht dann zwar oft tatsächlich eine erheblich erweiterte Autonomie - aber mit dem Effekt einer systematisch vertieften Ausbeutung menschlicher Arbeitsvermögen und einer neuartigen Qualität betrieblicher Herrschaft.

(2) Erweiterte Selbst-Ökonomisierung von Arbeitskraft

Im Zuge eines solchen Prozesses muß sich das Verhalten der Beschäftigten nicht nur in ihrer Arbeit ändern, sondern auch im Verhältnis zur eigenen Arbeitskraft als Ware. Aus einem nur gelegentlich und dabei oft eher passiv auf dem Arbeitsmarkt agierenden Arbeitskraftbesitzer muß jetzt zunehmend ein auf neuer Stufe strategisch handelnder Akteur werden: Ein Akteur, der sein einziges zur Subsistenzsicherung nutzbares "Vermögen" hochgradig gezielt und kontinuierlich auf eine potentielle wirtschaftliche Nutzung hin entwickelt und aktiv verwertet - sowohl auf dem Arbeitsmarkt wie auch innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen. Auch hier drückt eine neue betriebliche Devise aus, worum es geht: "Sie bleiben nur so lange, wie sie nachweisen und sicherstellen, daß sie gebraucht werden und Profit erwirtschaften!".

Subsumtionstheoretisch gesehen, bedeutet dies in zweifacher Hinsicht eine neue Qualität der Ökonomisierung von Arbeitskraft: Zum einen muß Arbeitskraft und deren

Verausgabung zunehmend effizienzorientiert entwickelt, d.h. bewußt produziert werden. Zum anderen ist immer mehr erforderlich, das Arbeitsvermögen kontinuierlich mit aufwendigem Selbstmarketing anzubieten und zu verkaufen. Also: eine erweiterte individuelle Produktions- und Marktökonomie von Arbeitskraft.

(3) Selbst-Rationalisierung von Arbeitskraft und Verbetrieblichung von Lebensführung

Folge dessen ist schließlich - so vermuten wir - daß sich das ganze Leben der Betroffenen strukturell ändern wird. Aus einer eher "naturwüchsigen", primär rekreationsorientierten Lebensweise, wird möglicherweise immer mehr eine aktiv zweckgerichtete, alle individuellen Ressourcen gezielt nutzende systematische Durchgestaltung des gesamten Lebenszusammenhangs werden, die in neuer Qualität systematisch auf den Erwerb ausgerichtet wird. Ein wichtiges Indiz dafür ist für uns die drastische Zunahme privater Organisations- und Kommunikationsmittel. Und auch hier gilt dann eine neue Devise der Betriebe: Nicht mehr "Dienst ist Dienst und Schnaps ist Schnaps", sondern: "Wir brauchen sie voll und ganz und zu jeder Zeit - und dazu müssen sie Ihr Leben voll im Griff haben!".

Mit einer systematischen erwerbsorientierten Durchgestaltung ihres Lebens tun Arbeitskräfte jedoch letztlich nichts anderes als die Anbieter von anderen Waren, wenn diese die Herstellung und Vermarktung ihrer Produkte von einer eher unorganisierten Form in eine gezielte Koordination überführen: Sie bilden (so könnte man mit Marx und Weber sagen) einen auf rationaler Organisation und Technik beruhenden Betrieb.

Wenn wir diesen Wandel von Arbeitskraft insgesamt grob historisch verorten, ergibt sich für uns eine Art Dreiphasen-Schema der leitenden Formen von Arbeitskraft in industriell-kapitalistischen Gesellschaften: Zuerst im wesentlichen unregelte Formen hochgradig und explizit ausgebeuteter "proletarischer Lohnarbeiter" in der Frühindustrialisierung. Danach das Modell des sozialstaatlich regulierten und gedämpft fremd- ausgebeuteten "verberuflichten Arbeitnehmers" im Fordismus. Und aktuell der Übergang zu dem kaum mehr sozial regulierten, im Gegenzug hoch individualisierten und sich selbst kontrollierenden "verbetrieblichter Arbeitskraftunternehmer", als Leittypus von Arbeitskraft für den globalisierten Neokapitalismus.

4. Entgrenzung als Intensivierung der Nutzung von Arbeitskraft

Der zweite Teil unseres Vortrags geht auf die Folgen jener Entgrenzungen der Nutzung von Arbeitskraft ein, die mit dem Typus des Arbeitskraftunternehmers verbunden sind. Zunächst lassen sich in den drei Dimensionen, die wir eben skizziert haben, drei jeweils spezifische Mechanismen der Intensivierung der Nutzung von Arbeitskraft erkennen.

Die verstärkte Selbst-Kontrolle der Arbeitenden - als erstes Merkmal - führt zu einer neuen Qualität von über Selbst-Beherrschung vermittelter betrieblicher Herrschaft. In typischen Reorganisationsprozessen werden zwar innerbetriebliche Herrschaftsstrukturen (z.B. Hierarchieebenen) abgebaut, das Herrschaftsverhältnis selbst aber bleibt unangetastet. Indem der Arbeitskraftunternehmer nun weitgehend betriebliche Kontroll- und Führungsfunktionen in Bezug auf seine eigene Arbeit übernimmt, installiert er auf neuer Stufe einen Herrschaftszusammenhang in sich selbst: Mehr als andere Arbeitskrafttypen hat er zu lernen, im Sinne des über ihn verfügenden Unternehmens zu denken und zu handeln. Herrschaft durch Selbst-Beherrschung ist besonders wirkungsvoll, weil sie äußere Abhängigkeiten verschleiert und innere Zwänge intensiviert.

Mit der erweiterten Selbst-Ökonomisierung von Arbeitskraft - als zweitem Merkmal - verbindet sich ein Bedeutungsverlust institutionalisierter Strukturen der Arbeitsverhältnisse. Der Warencharakter von Arbeitskraft kommt wieder unmittelbarer und entgrenzter, da von einengenden Regulierungen befreit, zur Geltung. Mit der Vermarktlichung von Arbeitsbeziehungen wird zunehmend individuell über wechselnde Arbeitsaufträge statt kollektiv über dauerhafte Arbeitsbedingungen verhandelt. Die Betriebe stärken damit ihre Macht als Marktmacht gegenüber den vereinzelt als Anbieter von Arbeitskraft auftretenden Arbeitskraftunternehmern.

Neue Arbeitsformen zeichnen sich drittens durch einen Abbau charakteristischer Grenzziehungen zwischen Arbeit und Privatleben aus - besonders ausgeprägt z.B. bei Telearbeitern oder Selbständigen. Im Rahmen einer Verbetrieblichung von Lebensfüh-

rung wird potentiell der gesamte Lebenszusammenhang der Arbeitskraft für die betriebliche Nutzung zugänglich gemacht. Arlie Hochschild (1998)² spricht in der Analyse eines Work-Life-Balance-Programms eines amerikanischen Großunternehmens sogar von "sich umkehrenden Lebenswelten" (33): In diesem Unternehmen fühlen sich viele Arbeitskräfte am Arbeitsplatz "wie zu Hause", weil sie dort in hohem Maße emotionale Bestätigung erfahren und Entspannung finden. Umgekehrt haben vor allem erwerbstätige Eltern oft den Eindruck, daß die Organisation des Familienlebens harte Arbeit ist, die sie "auf quasi industrielle Weise" (36) rationeller zu gestalten versuchen.

Die durch diese drei Mechanismen ermöglichte Intensivierung der Nutzung von Arbeitskraft sucht sozusagen den Zugriff auf das Leben "in seiner ganzen Breite" und die Person "in der Tiefe ihrer sämtlichen Potentiale". Damit sollen neue Schichten menschlicher Motivierungs- und Leistungsfähigkeit erschlossen werden, wie Kreativität, visionäres Denken oder emotionale Intelligenz - um ein paar modische Schlagworte aufzugreifen. Es geht um den ganzen Menschen.

5. Ambivalente Folgen für die gesellschaftliche Lage der Arbeitskräfte

Mit Blick auf die gesellschaftliche Lage der Arbeitenden sind die Folgen dieser Entgrenzungen als ausgesprochen ambivalent einzuschätzen. Bei aller Arbeitsintensivierung bieten sie durchaus Chancen - wenn auch in sehr unterschiedlichen Ausprägungen -, ein selbstbewußteres und aktiveres Verhältnis zur eigenen Arbeitskraft zu entwickeln. Tatsächlich wählen viele Arbeitende eine der neuen Arbeitsformen aus eigener Initiative, weil sie sich davon selbstbestimmteres Arbeiten und flexiblere Arrangements mit anderen Lebensinteressen versprechen. Bereits heute zeichnen sich aber unserer Meinung nach vier Grundtendenzen ab, die der Wahrnehmung solcher Chancen strukturelle Grenzen setzen.

Erstens entwickelt sich eine neue Vielfalt - eine gewisse Individualisierung - un-

² Arlie Russell Hochschild (1998): Der Arbeitsplatz wird zum Zuhause, das Zuhause zum Arbeitsplatz. In: Harvard Business Manager, 3/1998, S. 29-41.

terschiedlichster Erwerbslagen, die pauschale Beurteilungen erschwert. Im Durchschnitt aber dürften die neuen Arbeitsformen aufgrund der ungünstigeren, weil vereinzelt Marktmacht der Arbeitskraftunternehmer gegenüber den Unternehmen eher zur Verschlechterung der Erwerbslagen beitragen.

Dabei scheinen Chancen und Gefahren des Typus Arbeitskraftunternehmer zweitens eng mit bekannten Ungleichheitsfaktoren verknüpft zu sein, wie Bildung, Besitz, soziale Netzwerke, nationale Herkunft oder Geschlecht. Personen, die (im Sinne des Bourdieuschen Kapitalbegriffs) über geeignetes ökonomisches, soziales und Bildungskapital verfügen, mögen durchaus zu >Erfolgsunternehmern ihrer Arbeitskraft= taugen. Bei ungünstigeren Ausgangssituationen aber können die Nachteile der verringerten sozialen Regulierung von Arbeit kumulieren in einer (vermutlich nicht kleinen) Schicht neuartiger "Arbeitskraft-Tagelöhner". Als neue Ungleichheitsdimension könnte sich die Verteilung von Fähigkeiten zur Bewältigung spezifischer Dilemmata selbstorganisierten Arbeitens - v.a. von Fähigkeiten des Selbstmanagements - erweisen.

Drittens muß jeder Einzelne mit häufigeren Wechseln unterschiedlicher Erwerbslagen im Verlauf seines Berufslebens rechnen. Während das vorherrschende Karrieremodell von einem kontinuierlichen Aufstieg (z.B. im Hinblick auf Machtposition und Einkommen) ausgeht, ist nun zunehmend auch mit Phasen des Abstiegs zu kalkulieren. Die Vermarktlichung der Arbeitsbeziehungen führt zu stets neuen Bewährungssituationen, z.B. in Projektteams oder bei der Auftragsakquisition, mit gravierenden Auswirkungen auf den weiteren Erwerbsverlauf.

Schließlich lassen sich viertens Anzeichen einer neuerlichen gesellschaftlichen Ideologisierung von Erfolgs- und Leistungsnormen im Zuge der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse erkennen. Neue Möglichkeiten zu beruflicher Selbständigkeit und innerbetrieblicher Eigenverantwortung werden als Erfolgsmodell angeboten, das allen Willigen und Fähigen offenstehe - nach dem Motto: "Jeder ist seines Glückes Schmied". Umgekehrt wird berufliche Erfolglosigkeit, obwohl sie aus strukturellen Gründen in weiten Bereichen unvermeidlich ist, als individuelles Versagen gedeutet - und damit zur Legitimation sozialer Ungleichheit genutzt.

6. Das “ganze Leben” als Gegenstand kollektiver Interessenvertretung

Entgrenzungstendenzen erfordern angemessene Begrenzungsmaßnahmen. Die etablierten sozialpolitischen, tarifvertraglichen und arbeitsrechtlichen Regelungen bilden eine weiterhin unverzichtbare Basis der Sicherung von Erwerbschancen. Sie dürften aber unserer Einschätzung nach neuen Erwerbsrisiken und gewandelten Arbeitsinteressen in weiten Bereichen nicht mehr gerecht werden. Zum Schutz vor Selbstunterwerfung und Selbstausbeutung kann (und muß) wohl eine individuell konsultierte Psychologie und Beratung beitragen.

Bei allen Individualisierungstendenzen geht es uns aber in erster Linie um ein Verständnis des Typus des Arbeitskraftunternehmers als einer kollektiven Erwerbslage. Die Wahrnehmung individueller Erwerbschancen wird - und damit komme ich zu unserer letzten These - auch weiterhin vor allem von der wirkungsvollen Vertretung kollektiver Interessen abhängen. Unsere Vermutung ist, daß dafür wiederum eine Interessenvertretung in entgrenzter Form erforderlich sein wird - z.B. mit erweiterten Themenspektren, flexibilisierten Handlungsinstrumentarien und netzwerkartigen Institutionalisierungsformen. Wenn - um eine unserer zentralen Thesen nochmal aufzugreifen - das ganze Leben Gegenstand der betrieblichen Nutzung von Arbeitskraft wird, dann muß auch wieder das ganze Leben Gegenstand kollektiver Interessenvertretung werden.

Wer in die Frühzeit der Arbeiterbewegung zurückblickt, wird dort eine Fülle von Initiativen und Selbsthilfeeinrichtungen vorfinden, die sich umfassend um Gefährdungen der Arbeiterexistenz kümmerten: Unterstützungskassen zur Daseinsvorsorge, Konsumvereine zum verbilligten Einkauf, Arbeiter-Bildungsvereine, Arbeiter-Sportvereine u.v.a. Solche Ansätze zu einer ganzheitlichen Lebensfürsorge bildeten mit ihren identitäts- und gemeinschaftsstiftenden Wirkungen die Grundlage für jenes Arbeiterbewußtsein und jene Arbeitersolidarität, die der politischen und gewerkschaftlichen Arbeiterbewegung zum Durchbruch verhelfen.

Vor diesem Hintergrund stellen sich heute einige Grundfragen jeder Interessenvertretung in neuer Form. Diese Fragen, mit denen ich unseren Vortrag beschließen möchte, können gleichermaßen als Aufforderung zum Nachdenken wie als weiterfüh-

rende Forschungsfragen verstanden werden: Für welche Forderungen sind Arbeitskraftunternehmer bereit sich zu engagieren und welche Selbsthilfemaßnahmen entwickeln sie eigenständig zur Bewältigung neuartiger Arbeits- und Lebenserfordernisse? Sind die etablierten Institutionen, allen voran die Gewerkschaften, bereit und in der Lage, eigene Grenzen zu erkennen und in Frage stellen zu lassen?

Im gesellschaftlichen Verhältnis von Kapital und Arbeit wird nicht zuletzt die Frage an Brisanz gewinnen: Welche Potentiale von Gegenmacht können für den Typus des Arbeitskraftunternehmers zu Äquivalenten für Arbeitersolidarität und Streik werden?