

Unternehmerisch und erschöpft?

Anforderungen und Widersprüche von Arbeit und Lebensgestaltung

Georg Michenthaler

Birgit Sauer

Sybille Pirklbauer

Franz Schultheis

René Schindler

Hans Pongratz

Johann Ofner/Martin Soucek

Alexandra Weiss

Angela Pittl

Kornelia Hauser

Horst Schreiber

Stephan Schulmeister

Yves Wegelin

Bettina Haidinger

Alexandra Förderl-Schmid

Umschlaggestaltung: Kurt Schmidt
Layout/Grafik: Walter Schauer
Lektorat: Dr. Sabine Pitscheider
Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GesmbH, Wien
© 2013 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GesmbH, Wien
Hersteller: Verlag des ÖGB GesmbH, Wien
Verlags- und Herstellungsort: Wien
Printed in Austria
ISBN 978-3-7035-1614-6

Inhaltsverzeichnis

<i>Alexandra Weiss:</i> Einleitung: Zu diesem Buch	7
Teil 1: Unternehmerisch und erschöpft?	
Anforderungen und Widersprüche von Arbeit und Lebensgestaltung	
<i>Georg Michenthaler:</i> „Arbeit macht das Leben süß!“ – warum sind dennoch viele „sauer“? Befunde aus der Arbeitswelt	23
<i>Birgit Sauer:</i> Neoliberalismus, Geschlecht und Demokratie. Geschlechter- und Demokratiepoltische Aspekte neoliberaler Politik	35
<i>Sybille Pirklbauer:</i> Die neoli(e)berale Familie. Gleichstellung und Familienpolitik zwischen Wahlfreiheit und Sachzwang	49
<i>Franz Schultheis:</i> Über Leben in der neuen Arbeitswelt: subjektive Zeugnisse und soziologische Diagnosen	61
<i>René Schindler:</i> Normalisierung von Prekarität: Das Dilemma der Gewerkschaften	79
<i>Hans Pongratz:</i> Der Rhythmus unternehmerischen Arbeitens.	87
<i>Johann Ofner/Martin Soucek:</i> Waschen, Schneiden, (Rein-)legen. Über die Unterminierung von ArbeitnehmerInnenrechten	105
<i>Alexandra Weiss:</i> Privatisierung des Überlebens? Arbeits- und Lebensweisen im postfordistischen Kapitalismus	111

<i>Angela Pittl</i> : Neue Lebens- und Arbeitsweisen im neoliberalen Kapitalismus. Spielräume und Stolpersteine hinsichtlich der Rahmenbedingungen weiblicher Lebens- und Arbeitswelten im Bundesland Tirol	127
<i>Kornelia Hauser</i> : Ortlose Bildung. Herrschaftskritische Kontextualisierung neuer Vergesellschaftungsstrukturen	139
<i>Horst Schreiber</i> : „...also muss man jemand anderer sein, so, wie es von einem erwartet wird?“ Von der Bringschuld des Lehrens	155
Teil 2: Ökonomie und Demokratie – Wer trägt die Kosten der Krise?	
<i>Stephan Schulmeister</i> : Europa am Scheideweg: Depression oder „New Deal“	165
<i>Yves Wegelin</i> : Die Entdeckung der Nachfrage	177
<i>Bettina Haidinger</i> : Nach der Krise ist vor der Krise ist in der Krise: Reproduktion(s)-Arbeit geschlechterkritisch betrachtet	187
<i>Alexandra Förderl-Schmid</i> : Die Wut der BürgerInnen. Wie die Demokratie durch „den Markt“ eingeschränkt wird, traditionelle Formen der Mitbestimmung ausgehebelt werden und wie Medien und BürgerInnen darauf reagieren (sollten)	199
AutorInnenverzeichnis	211

Einleitung

Alexandra Weiss

Der vorliegende Sammelband basiert auf der Vortragsreihe „Unternehmerisch und erschöpft? Anforderungen und Auswirkungen von Arbeit und Lebensgestaltung“, die im Studienjahr 2011/2012 vom Büro für Gleichstellung und Gender Studies der Universität Innsbruck in Kooperation mit der Arbeiterkammer Tirol, dem Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung Tirol und dem Arbeitsmarktservice Tirol veranstaltet wurde. Ziel war es dabei ExpertInnen aus Forschung und Praxis in Dialog treten zu lassen, wissenschaftliche Erkenntnisse und Praxiserfahrungen miteinander zu konfrontieren. Dementsprechend versammelt der erste Teil des Bandes Beiträge von AutorInnen aus der Wissenschaft, der Sozialen Arbeit, der Schule und der ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretung, die sich aufeinander beziehen.

Im zweiten Teil wird die abschließende Podiumsdiskussion der Reihe „Ökonomie und Demokratie – Wer trägt die Kosten der Krise?“ dokumentiert, in der wir versuchten einen großen Bogen – von ökonomischen Entwicklungen, deren Auswirkungen auf die Menschen, die Gesellschaft und den Zustand demokratischer Systeme – zu spannen. Die dazu versammelten Beiträge bieten nicht nur Analysen gegenwärtiger Verhältnisse und ihrer Entwicklungen, sondern möchten auch dazu anregen Alternativen zu einem radikalen Wirtschaftsliberalismus und einem neoliberalen Politikverständnis und zu diskutieren.

Über Leben in der neuen Arbeitswelt: subjektive Zeugnisse und soziologische Diagnosen

Franz Schultheis

Soziologie ist nicht zuletzt eine Krisenwissenschaft und deshalb in unseren von vielfältigen und tief gehenden Krisen und Umbrüchen, rapiden Wandlungsdynamiken und Verwerfungen durchzogenen Gegenwartsgesellschaften gefragt denn je. Gesellschaftsdiagnostik kann ganz unterschiedliche Wege beschreiten, kann in der „Vogelperspektive“ globale theoretische Konstruktionen entwerfen oder im Gegenteil aus der „Froschperspektive“ nahe an den konkreten gesellschaftlichen Erfahrungen der ZeitgenossInnen Spurensuche betreiben.

Nun haben die zeitgenössischen Sozialwissenschaften bereits eine ganze Sammlung an Etiketten für unsere aktuelle Gesellschaftsform entwickelt und sprechen von einer „postindustriellen“ bis hin zu einer „postmodernen“ Epoche, von einer „Risikogesellschaft“, der „Erlebnis-“ oder der „Multioptionsgesellschaft“. Man hat also nur die Qual der Wahl, wenn man nach griffigen Kurzformeln für die Gegenwartsgesellschaft sucht. In einer kollektiven 2006 publizierten Forschungsarbeit von mehr als 30 SoziologenInnen entschied man sich bewusst in der Gegenlage zu dieser Art globaler Gesellschaftsdiagnostik für das Konzept „Gesellschaft mit begrenzter Haftung“ (Schultheis/Schulz 2005), um rund 50 Tiefeninterviews mit Alltagsmenschen im gegenwärtigen Deutschland soziologisch gerahmt zu präsentieren. Grundtenor dieser Interviews war, bei aller Unterschiedlichkeit der jeweiligen Menschen und Lebensschicksale, eine be-

stimmte Befindlichkeit, die man grob als Desorientierung oder auch Heimatlosigkeit beschreiben kann. Ziel dieser Zeitdiagnose „von unten“ war es, Menschen, die sonst nicht gehört bzw. beachtet werden, zu Wort kommen zu lassen, ihnen genau zuzuhören und als ihr Sprachrohr zu fungieren. In vielen dieser Gespräche kam ein Unbehagen an der Gegenwartsgesellschaft, wenn nicht gar ein Leiden an ihren Lebensverhältnissen zum Vorschein, das nicht allein auf materielle Mangellagen verwies, selbst wenn Phänomene wie Armut und Prekarität in den heutigen postindustriellen Gesellschaften immer deutlicher zutage treten, sondern auch mit erfahrener Bindungslosigkeit, Isolation, Mangel an Solidarität und sozialem Zusammenhalt verbunden war.

Eine zentrale Quelle des Leidens an gesellschaftlichen Lebensbedingungen findet sich im raschen, radikalen oder gar revolutionären Wandel von gesellschaftlichen Strukturen und alltäglichen Lebensverhältnissen. Dieser schlägt sich in einem Bruch nieder zwischen den vom Menschen internalisierten bzw. sprichwörtlich „eingeprägten“ gesellschaftlichen Strukturen (dem Ensemble an Denkschemata, moralischen Standards und Verhaltensgewohnheiten, die SoziologInnen „Habitus“ nennen) und den Rahmenbedingungen der gesellschaftlichen Umwelt und produziert das, was in der Soziologie Anomie genannt wird, d. h. einen Mangel an normativen Koordinaten und Orientierungen, an denen man seine Erwartungen und Handlungen mit einiger Verlässlichkeit ausrichten kann. Genau hiervon aber wird im Folgenden die Rede sein. Wir leben heute in einer Zeit massiver wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Umbrüche. Darüber besteht bei allen ExpertInnen der Sozial-, Wirtschafts- und Humanwissenschaften ein ausgeprägter Konsens, und man ist sich auch einig darin, dass dieser radikale Wandel ungefähr in den Jahren um 1980 begonnen hat und ganz zentral die Arbeitswelt betrifft. Nur wählt man für die Kennzeichnung dieses Wandels sehr unterschiedliche Konzepte und spricht von Globalisierung, post-industrieller Gesellschaft oder Neoliberalismus.

Zu den gängigerweise genannten Indikatoren dieses Wandels der kapitalistischen Marktgesellschaft im Allgemeinen und der zeitgenössischen Arbeitswelt im Besonderen zählen u. a.:

- die Verknappung von Arbeit und die wache Konkurrenz um dieses zunehmend knappe „Gut“;

- eine zunehmend tiefe gesellschaftliche Spaltung zwischen jenen, die (noch) über mehr oder minder gesicherte, qualifizierte und angemessen entlohnte Arbeitsplätze verfügen und sozialversicherungsrechtlich abgesichert sind, und jenen, die davon ausgeschlossen sind und dies oft dauerhaft bleiben;
- eine Durchsetzung von zuvor als „atypisch“ angesehenen Arbeiten bzw. Jobs, schlecht bezahlt, ohne nennenswerte soziale Sicherung, unqualifiziert bzw. disqualifiziert für diejenigen, die diese Funktionen trotz oft gegebener schulischer und/oder beruflicher Qualifikation mangels Alternativen anzunehmen gezwungen sind;
- die immer häufiger zu beobachtende Bastel-Erwerbsarbeit, bei der Menschen oft mehrere solcher „Junk-Jobs“ oder „Mc-Jobs“ kombinieren müssen, um das Lebensnotwendige erwerben zu können;
- die Zunahme an befristeten Arbeitsverhältnissen, insbesondere Zeitarbeit, mit extrem geringer sozialer Sicherung;
- die durch out-placement und out-sourcing zwecks Einsparung von Lohn-Nebenkosten geschaffene Schein-Selbstständigkeit einer zunehmenden Zahl an Arbeitskraft-UnternehmerInnen;
- eine zunehmende Zahl an ArbeitnehmerInnen in nicht frei gewählten Teilzeitarbeitsverhältnissen;
- die Spaltung der ArbeitnehmerInnenschaft konkreter Unternehmen entlang der Scheidelinie Stamm- versus InterimsarbeiterInnen;
- das rapide Anwachsen einer als „workingpoor“ klassifizierten Erwerbspopulation am Rande der offiziellen Armutsgrenze;
- eine zunehmende „Inflation“ von Bildungstiteln, für die junge Leute beim Einstieg ins Erwerbsleben heute deutlich geringere Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhalten als eine Generation zuvor;
- vielfältige Formen der Verschlechterung von Arbeitsbedingungen unter den oben skizzierten Bedingungen wachsender Konkurrenz (zunehmender Zeitdruck, körperliche Belastung, unregelmäßige Arbeitsbedingungen und deren Konsequenzen für die alltägliche Lebensführung der Betroffenen bis hinein ins Privatleben).

Die hier nur skizzierten Transformationen der Arbeitswelt lassen sich auch als Prozess der Prekarisierung beschreiben, welcher in gewissem Sinne einen mit der Entwicklung der sozialen Marktwirtschaft geschlossenen „Gesellschaftsvertrag“ grundlegend in Frage stellt. Unsere kapitalistischen Gesellschaften haben in einem langwierigen Lernprozess Formen der sozialen Sicherung hervorgebracht, die gegen die Standardrisiken der Erwerbsarbeit, d. h. vor allem Invalidität, Alter, Krankheit und Arbeitslosigkeit, ein Mindestmaß an kollektivem Schutz gewähren und eine Art „Sozialeigentum“, wie Robert Castel es treffend nennt, fest institutionalisiert haben (vgl. Castel 2003). Dieser enorme Fortschritt hin zu einer Anerkennung und Garantie universeller sozialer Teilhaberechte ging einher mit einer Art nachholender Individualisierung bei den unteren Gesellschaftsschichten, deren sozialer Habitus mehr oder minder deutliche Zeichen einer Ver(klein)bürgerlichung aufweist. Mit diesem langfristigen Transformationsprozess einher gingen aber auch Auflösungen traditioneller Sozial- und Solidarformen – von der Familie und der erweiterten Verwandtschaft, über Nachbarschaft und Gemeinde, bis hin zu gewerkschaftlichen und politischen Organisationsformen –, die in ihren unterschiedlichen Kombinationen das widerspiegelten, was man noch in den Zeiten des Wirtschaftswunders der „Arbeiterkultur“ zurechnete. Auch diese Formen der Vergesellschaftung in den Volksklassen haben im Zuge der Individualisierung alltäglicher Lebensformen und Verhaltensmuster eine rasche und nachhaltige Erosion erfahren und auf dem Wege von den traditionellen zu den traditionslosen ArbeitnehmerInnen sind viele traditionelle Ressourcen an Schutz und Solidarität – wohl unwiederbringlich – verschwunden. Hier liegt das radikal Neue der sich abzeichnenden „neuen“ sozialen Frage: Der schrittweise Abbau sozialer Sicherungen und der Rückzug des Staates aus der Verantwortung für eine solidarische Daseinsvorsorge trifft nunmehr individualisierte Individuen, die dem kalten Wind einer radikalen Marktvergesellschaftung schutzlos ausgeliefert sind, weil ihr sozialer Habitus ganz grundlegend durch die Gewöhnung an ein Mindestmaß an Schutz vor den Unwägbarkeiten des Alltags in einer kapitalistischen Wettbewerbsgesellschaft geprägt ist.

Im Rahmen dieses Wandels kommt es zugleich zu einer grundlegenden Veränderung der normativen Anforderungen an ArbeitnehmerInnen bzw., um es zeitgemäß auszudrücken, an das heutige Humankapital.

Der neue Habitus des Kapitalismus

Der im Zeitalter des Neoliberalismus geforderte und geförderte ökonomische Habitus marktfähiger ArbeitnehmerInnen lässt sich dank der Analyse der einschlägigen Managementliteratur durch Boltanski und Chiapello (2003), aber auch eigener Forschungen des genannten ForscherInnenkollektivs folgendermaßen idealtypisch skizzieren und profilieren.

Seit den 1980er Jahren setzt sich in der Managementliteratur auf breiter Front ein neuer Diskurs und ein neues Vokabular durch, mittels deren die von ArbeitnehmerInnen erwarteten Qualitäten beschrieben werden. Zu diesen immer mehr eingeforderten bzw. vorausgesetzten Merkmalen und Kompetenzen zählen (präsentiert in alphabetischer Reihenfolge) vor allem und von A bis Z: Autonomie, Charisma, Employability, flexible Einsatzfähigkeit, Geselligkeit, Impulse geben können, innovatorisch sein, Kommunikationsfähigkeit, Kompromissfähigkeit, Kreativität, Lebenslanges Lernen, Mitreißen können, Mobilität, Neugierde, Offenheit, Plurikompetenz, Projektmanagement, „Radar“ für Informationen, Risikobereitschaft, Selbstmanagement, Selbstsicherheit, Selbstevaluation, Soziales Kapital schöpfen, Spontaneität, Toleranz, Verfügbarkeit, Vermittlerrolle, Vernetzung, Vielfalt der Projekte, visionär sein, Zuhören können.

Aber was für ein Menschen- und Gesellschaftsbild wird hier eigentlich propagiert? Was versteckt sich hinter diesen Begriffen? Und will der Gebrauch „cooler“ englischsprachiger Ausdrücke die bittere Pille nicht einfach in Zuckerguss verkapseln?

Dieser Frage möchten wir hier exemplarisch anhand des Schlüsselkonzeptes *employability* nachgehen und aufzeigen, dass die Konzepte des kapitalistischen *newspeak* ähnlich einem „Trojanischen Pferd“ sehr bedenkliche, um nicht zu sagen „gefährliche“ Inhalte wohl kaschiert transportieren.

Employability: Leitkonzept des Neuen Geistes des Kapitalismus

Das Konzept *employability*, in Deutsch umschreibbar als die Fähigkeit auf dem Markt Nachfrage nach der eigenen Arbeitskraft zu wecken bzw. marktfähig und -gängig zu sein, setzte Mitte der 1990er Jahre zu einem weltweiten Siegeszug als

Schlüsselbegriff einer globalisierten Vulgata neoliberaler Management-Sprache und Leitmotiv eines neuen kapitalistischen Geistes an. Es hinterließ immer breitere Spuren und Konsequenzen auf allen Ebenen wirtschaftlichen Handelns, von betrieblicher Personalpolitik über nationale Arbeitsmarktpolitik bis hin zu gesamteuropäischen Beschäftigungsprogrammen, wie etwa im sogenannten Lissabonner Vertrag ratifiziert. Kaum ein anderes Konzept der zeitgenössischen Wirtschaftssprache enthält in vergleichbar konzentrierter Form eine so umfassende, vielschichtige und folgenreiche Definition moderner kapitalistischer Erwerbsarbeit. Diese stand von Beginn an in radikalem Widerspruch zu der bis dahin in den wohlfahrtsstaatlich verfassten und nach „fordistischen“ Prinzipien regulierten „sozialen Marktwirtschaften“ und ihrem Anspruch, allen Gesellschaftsmitgliedern soziale Teilhabe (*social citizenship*) als ein grundlegendes Menschenrecht zu gewähren. Ein solch universeller Rechtsanspruch wurde im Übrigen bereits zur Zeit der französischen Revolution formuliert, wo es hierzu knapp und bündig hieß: „Tou homme a droit à sa subsistance par le travail“ (Loi du 19 mars 1793).¹ Auch auf dem Wege in die „Soziale Marktwirtschaft“ wurde diese Idee eines Grundrechts auf Arbeit weiter gepflegt und systematisiert. Die heute so selbstverständlich daher kommende Idee der *employability* erscheint mit der sich gerade nach Ende des 2. Weltkrieges ausbildenden paternalistischen Wirtschaftsethik so völlig unvereinbar, weil hier das Interesse und Wohl der ArbeitnehmerInnen als zentralen *stakeholdern* vorrangig gegenüber den Rendite-Interessen von *shareholdern* bei wichtigen Unternehmensentscheidungen in die Waagschale geworfen wurde.

Mit dem überraschend schnellen Siegeszug des Konzepts *employability* ab Mitte der 1990er Jahre und seinem breiten Fächer an weitreichenden unterschiedlichen Implikationen, verkehrt sich diese Sicht der Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten für die Integration der Gesellschaftsmitglieder in Arbeitsmarkt und Erwerbsleben total. Nicht das Individuum hat Anrecht auf eine Erwerbsarbeit, sondern vielmehr muss es unter Beweis stellen, dass es diese verdient. Dieser Beweis ist dadurch zu erbringen, dass es sein Arbeitsvermögen bzw. Humankapital zu Markte trägt und durch die Generierung von Nachfrage dessen Attraktivität unter Beweis stellt. Diese Beweisführung erfolgt aber nicht einfach

nur beim Eintritt in eine vermeintlich lebenslange Anstellung und berufliche Laufbahn, sondern gilt punktuell für zeitlich befristete und mit dem Käufer seiner Arbeitskraft ausgehandelte Projekte, nach deren Abschluss von beiden Seiten evaluiert wird, ob beide VertragspartnerInnen mit den Konditionen und Erträgen zufrieden sein können. Beide Seiten scheinen hier auf Augenhöhe und gleichberechtigt wie zwei Unternehmer zu verhandeln, wobei der/die ArbeitnehmerIn jetzt als „ArbeitskraftunternehmerIn“ bzw. „Entrepreneur“ des eigenen Humankapitals erscheint. Dass es sich hierbei um eine Fiktion handelt, war schon klassischen Autoren wie Marx und Weber klar, die immer wieder darauf hinwiesen, dass derjenige, der gezwungen ist seine Arbeitskraft zu verkaufen um zu (über-)leben doch nur über geringe Verhandlungsspielräume verfügt.

Die mit der Durchsetzung der *employability*-Philosophie einhergehende stillschweigende „Revolution“ des in den Jahrzehnten nach dem 2. Weltkrieg vorherrschenden Welt- und Menschenbildes lässt sich als radikale Individualisierung bzw. Privatisierung eines öffentlichen Gutes, der kollektiven Daseinsvorsorge, interpretieren. Stand der sorgende Staat bis dahin als Garant universeller sozialer Teilhaberechte im Schnittpunkt der Arbeitsbeziehungen, so zieht er sich nun aus seinen regulierenden Funktionen bei der Durchsetzung der „sozialen Verantwortung des Eigentums“ mehr und mehr zurück und überlässt das Feld der Erwerbsarbeit immer weitgehender der „unsichtbaren Hand des Marktes“. Diese nachhaltige Deregulierung bzw. Entstaatlichung der Erwerbsarbeit lässt sich demnach auch schlicht als „Vermarktlichung“ bzw. im Sinne Karl Polanyis als „Kommodifizierung“ interpretieren, bei denen die menschliche Arbeitskraft immer unverhohlener als eine Ware unter anderen konzipiert wird, die es marktfähig und -gängig zu gestalten gilt, wenn Mann oder Frau nicht auf ihr „sitzen bleiben“ will.

Eng verbunden mit dieser Vorstellung ist ein zentrales Dispositiv und Regulativ des zeitgenössischen Management-Instrumentariums: die Evaluation. *employability* identifizieren und in sie investieren etc. erfordert ständiges Beobachten, Messen und Vergleichen und die Praxis par excellence zur Kontrolle von *employability* ist die Dauerevaluation in all ihren Varianten, von der permanenten *selfevaluation* über einschlägige Tests und Trainings, die man bezeichnenderweise massenhaft im Internet herunterladen kann, bis hin zur Fremdevaluation durch ExpertInnen. In den vergangenen zwei Jahrzehnten hat sich der Anspruch auf

¹ Jeder Mensch hat das Recht auf Lebensunterhalt durch Arbeit (Gesetz vom 19. März 1793).

kontinuierliche Evaluation der Arbeitsleistung zu einem bereits selbstverständlichen Element der unterschiedlichsten Arbeitswelten entwickelt, wobei natürlich je nach Qualifikationsniveau und Statusgruppen zu differenzieren ist. Schauen wir uns also einmal an einem konkreten Beispiel an, in welche Praktiken die Philosophie der *employability* übersetzt wird?

Employability in practice: das Beispiel des forced ranking

Employability steht für eine ganze Palette an managerialen Praktiken der personalpolitischen Effizienzsteigerung wie etwa dem sogenannten *forced ranking*², bei dem es um die Evaluation des „Wertes“ von MitarbeiterInnen geht. Es wurde in den 1980er Jahren in den US-amerikanischen Unternehmen wie General Electric, Ford, Enron, Dow Chemical, Motorola, Microsoft und Yahoo entwickelt und in den vergangenen Jahren insbesondere von Banken wie UBS nach Europa importiert. Als einer der zentralen Pioniere dieser Unternehmensphilosophie kann der Enron-CEO³ Jack Welch gelten.

Im Namen der *employability* wird hier eine kontinuierliche Qualitätskontrolle durchgeführt, deren Stoßrichtung nach der offiziellen Lehre eine doppelte sein sollte: Einerseits soll ArbeitgeberInnen ein effizientes Messinstrument betreffs des *out-puts* ihrer Investitionen in *human resources* an die Hand gegeben werden. Sie sollen kritisch prüfen können, ob die erwartete und arbeitsvertraglich eingeworbene Kompetenz sich auch in jeweils adäquater Form einlösen und bilanzieren lässt. Hiermit ist zugleich gesagt, dass dieses Evaluations- und Kontrollinstrument im Falle einer aus Unternehmenssicht ungünstigen Bilanz auch dazu genutzt werden kann und soll, in diesem Falle die Konsequenz zu ziehen und das Arbeitsverhältnis zu beenden bzw. nur bedingt weiterzuführen. Aus der ArbeitnehmerInnensicht wiederum, so wird zumindest postuliert, bietet die kontinuierliche Evaluation der *employability* nicht nur die Möglichkeit zur kritischen Bestandsaufnahme des jeweils Erreichten im Verhältnis zu den gesetzten Zielen, sondern auch die Chance, sich im Falle einer befriedigenden Erfüllung des Solls

² Die ja so erfindungsreiche Management-Sprache hat noch andere Bezeichnungen für diese Praxis in die Welt gesetzt, z. B. *rank and yank*, *topgrading* oder *vitality curve*.

³ Chief Executive Officer (geschäftsführendes Vorstandsmitglied bzw. Geschäftsführer).

mit neuen Ansprüchen und Forderungen an den bisherigen Vertragspartner, den/die ArbeitgeberIn, zu wenden, um sich entsprechend honorieren zu lassen oder sich auf dem Arbeitsmarkt nach einer neuen Anstellung auf der Höhe seiner *employability* umzusehen.

Auch hier wendet demnach das Konzept der *employability* ganz folgerichtig die Idee freien und grenzenlosen Markthandelns und der dafür typischen rationalen Handlungskompetenz auf alle Akteure des Arbeitsmarktes an. Indem das Prinzip permanenter Qualitätskontrolle die Arbeitsbiographie in klar abgegrenzte Zeiteinheiten zerlegt und jede dieser Perioden im Sinne eines in sich mehr oder weniger geschlossenen und solchermaßen zu evaluierenden „Projektes“ behandelt, wird zugleich auch das Prinzip befristeter Arbeitsverträge mit transportiert, denn wie sonst könnte der beschriebene Mechanismus der Dauerevaluation und Bilanzierung von Kosten- und Nutzen-Verhältnissen für die Vertragspartner die „Arbeit geben und nehmen“ funktionieren. Auch hier wird also die Idee der *employability* zu einem Gefäß, in welchem eine ganze Kette schwergewichtiger, oft ungeplanter, unbewusster und nicht zuletzt unerwünschter Implikationen, wie in einem Trojanischen Pferd kaschiert, mit transportiert werden.

In ihrer engen Verzahnung und wechselseitigen Durchdringung scheinen diese sich um das Leitmotiv der *employability* rankenden neuen Kardinaltugenden des Erwerbslebens darauf gerichtet, die Marktkompetenzen aller Marktakteure durch die Orientierung am Idealtypus des Unternehmers zu stärken und einen Habitus des flexiblen, rational und strategisch an der Optimierung von Marktchancen orientierten *homo oeconomicus* zu fördern und zu generalisieren.

Der neue Ethos des Kapitalismus entstand, wie Boltanski und Chiapello (2003) überzeugend rekonstruiert haben, auf den Chefetagen der Unternehmen und den Consulting-Agenturen: Hier wurde das Menschenbild des universellen „freien Unternehmers seiner selbst“ genährt, bei dem individuelle Selbstsorge kollektive Vorsorge und Fürsorge ersetzen. Es handelt sich um einen Ethos von Eliten für Eliten entwickelt, dessen Pathos die eigenen sozialen Möglichkeitsbedingungen geblissentlich ignoriert oder verdrängt und vergessen macht und lässt, dass die Fähigkeit der Selbstsorge nicht zuletzt als Privileg eines Individuums verstanden werden muss, das über die notwendigen materiellen Privilegien verfügt, um sich selbst in die Hand nehmen zu können. Diese Voraussetzungen haben jedoch unter den heutigen Bedingungen der hoch technisierten Informati-

ongesellschaft immer weniger einen materiellen, patrimonalen Charakter, sondern sind weitgehend personengebunden, sei es in Form inkorporierten bzw. zum Habitus eingefleischten kulturellen Kapitals, sei es in Form persönlicher Netzwerke und sozialen Kapitals. Beide erfüllen die Voraussetzungen maximaler Mobilität und Flexibilität, die heute zentrale Merkmale des *employable man*⁴ sind. Welch seltsames Paradoxon: Ein immer zersplitterter, in Einzelprojekte zerlegter und nur durch isolierte Werkverträge punktuell gesicherter gesellschaftlicher Arbeitszusammenhang soll durch die Forderung und Förderung einer komplexen Persönlichkeitsstruktur mit höchster Handlungs- und Selbststeuerungskompetenz ermöglicht und gewährleistet werden.

Am Gegenpol zu diesem Bild eines neuen elitären ökonomischen Habitus entsteht deshalb unweigerlich die Negativfolie des *unemployable man*: man muss nur bei den weiter oben präsentierten idealtypischen Erwartungen ein negatives Vorzeichen setzen und schon entsteht der Steckbrief des jetzt stigmatisierten klassischen Arbeitnehmerhabitus. Was gestern positiv bewertet wurde und selbst Produkt eines jahrhundertelangen Konstruktionsprozesses der Institutionalisierung der ArbeitnehmerInnen war, wird plötzlich innert kürzester Zeit zum Auslaufmodell deklariert und deklassiert. Die hier gleichermaßen erfahrbaren Formen struktureller und symbolischer Gewalt werden für die Deklassierten und Disqualifizierten umso leidvoller und entwaffnender, als sie unter den Vorzeichen und Verheißungen einer an individueller Selbstverwirklichung und -behauptung orientierten „Gesellschaft der Individuen“ (Elias) die Schuld für ihr Versagen zwangsläufig bei sich selbst suchen und dann wohl auch entdecken werden müssen. Symbolische Gewalt als die subtilste Form der Herrschaft beruht nun einmal auf einem Mechanismus, bei dem die Herrschaftsunterworfenen nicht umhinzukommen scheinen, anzuerkennen, dass alles mit rechten Dingen zugeht und jeder nach den ihm gegebenen Möglichkeiten und Grenzen seines eigenen Glückes oder Unglückes Schmied ist.

Der beschriebene ökonomische Habitus des *employable man* spiegelt direkt die von Paul Treanor überzeugend analysierten allgemeinen Grundzüge der neoliberalen Wirtschafts- und Gesellschaftslehre wider⁵.

⁴ Hier wie andernorts wird „man“ geschlechtsneutral in seiner anthropologischen Bedeutung verwendet.

⁵ Vgl. hierzu: <http://web.inter.nl.net/users/Paul.Treanor/neoliberalism.html>

Hierzu zählen Aspekte wie: Optimierung der Markt-Transaktionen (Zahl und Frequenz); Optimierung der Vertragsabschlüsse (Zahl und Frequenz); Reduktion des Inhalts von Verträgen auf die effektiv zu erbringenden Leistungen (reiner Leistungslohn und reiner Zweckkontrakt); bedingungsloser Glaube an die rationale und moralische Notwendigkeit des Marktes; Ausdehnung und Intensivierung des Markthandelns im gesellschaftlichen Raum; Ausräumen aller dabei im Wege stehenden Schranken; Schaffung von Quasi-Märkten bzw. Sub-Märkten auch im Innern ein- und desselben Unternehmens; Glaube an den Unternehmer als Prototyp eines sensibel und rational auf die Marktkräfte reagierenden Akteurs und Forderung nach einer Orientierung an diesem rational wie moralisch überlegenen Handlungsmodell bzw. Habitus für alle.

Soweit der in vielfältigen sozialwissenschaftlichen Studien diagnostizierte Wandel der modernen Arbeitsgesellschaft auf makrostruktureller (Wirtschaftsstrukturen) wie individueller Ebene (Habitus). Aber wie nimmt sich dieser Wandel in einer Bottom-up-Perspektive, d. h. aus der Sicht der betroffenen Erwerbs- und Berufstätigen selbst aus?

Studien zum Wandel der Arbeitswelt in einem exponierten Bereich: Mutationen einer Schweizer Traditionsbank zum „global player“ und ihre gesellschaftlichen Folgekosten

Eine Möglichkeit dieser Frage nachzugehen, bot sich im Rahmen einer Studie zu einem Umstrukturierungsprozess in einem traditionsreichen Schweizer Unternehmen von Weltruf, welches Mitte der 1990er Jahren damit begann, seine Unternehmenskultur im Gefolge einer zweifachen Fusion radikal umzukrempeln bzw. zu „modernisieren“ und im gleichen Schritt rund 4.000 MitarbeiterInnen entließ bzw. wie man dort sagt: „freistellte“.

Hierbei sei gleich einleitend angemerkt, dass dieses Unternehmen bis zu diesem Zeitpunkt einen besonderen Stolz darin zu finden schien, noch nie MitarbeiterInnen vor die Tür gesetzt zu haben. Es handelt sich also um eine tief greifende Metamorphose, nach der dieses Unternehmen auch und gerade für langjährige Beschäftigte aller hierarchischen Positionen schlicht nicht mehr wiederzuerkennen war.

Der Autor hatte Gelegenheit, mit einer Gruppe jüngerer SoziologInnen diesen Prozess über eine Dauer von mehr als zwei Jahren beobachtend zu begleiten und zu forschen⁶. Die Befunde und Ergebnisse dieser konkreten Beobachtungen und Analysen können unseres Ermessens über den Einzelfall hinaus sehr treffend als Spiegel unserer Gesellschaft auf dem Wege in ein neues, neoliberales Zeitalter dienen.

Im Zentrum steht hierbei die Frage nach dem Menschen: Was wird aus dem Menschen unter den Bedingungen einer brutalen Radikalisierung der Marktlogik? Entwickelt er sich vollends zu einem *homo oeconomicus*, wie es die moderne Wirtschaftslogik zu fordern scheint und viele der beobachtbaren Veränderungen es bereits andeuten? Gibt es Widerstände und Kräfte der Beharrung? Wie wird dieser Wandel konkret erlebt und erlitten? Mit solchen bewusst „naiv“ erscheinenden Fragen folgen wir einem zentralen soziologischen Erkenntnisinteresse, welches von Max Weber in der folgenden Weise auf einen klaren Nenner gebracht wurde: „Ausnahmslos jede, wie auch immer geartete Ordnung der gesellschaftlichen Beziehungen, ist, wenn man sie bewerten will, letztlich auch daraufhin zu prüfen, *welchem menschlichen Typus* sie, im Wege äußerer oder innerer (Motiv-)Auslese, die optimalen Chancen gibt, zum herrschenden zu werden“ (Weber 1973, 217).

1997 bekamen wir, d. h. eine kleine Gruppe von SoziologInnen, die Möglichkeit, den grundlegenden Wandel eines Schweizer Traditionsbetriebs aus nächster Nähe zu beobachten und zu analysieren. Nach einer Fusion mit einem anderen inländischen und nachfolgend dem Zusammenschluss mit einem US-amerikanischen Unternehmen der gleichen Branche wurde diese Zusammenlegung für die Durchsetzung einer weitreichenden und tiefgehenden Rationalisierung und Modernisierung genutzt. Zu diesem Zwecke holte man sich eine weltweit bekannte Unternehmensberatungsfirma ins Haus, die den Plan für eine Totalrenovation ausarbeitete und umsetzte. Möglichst viele Arbeitsplätze sollten eingespart werden und hierbei legte man die Elle der *employability* an, um die rund 4.000 Überzähligen, sozusagen den „Ausschuss“ des Modernisierungsprozesses, auszusortieren. Das Prinzip der *employability* wurde dabei nach den Plänen der für den

⁶ Eine ausführliche Präsentation der Fragestellungen, Methoden und Befunde dieser Forschung wurde in der 2004 abgeschlossenen Doktorarbeit von Andrea Buss-Notter geboten, welche im Rahmen dieses Projektes entstand. Vgl. Buss-Notter, Andrea (2006). Soziale Folgen ökonomischer Umstrukturierungen, Konstanz.

Umbau zuständigen *consultants* in Form von Workshops umgesetzt: Alle MitarbeiterInnen der fusionierenden Unternehmungen wurden eingeladen, um an ausgewählten Tagungsorten einen Wettkampf um ihr Verbleiben bzw. Überleben zu bestehen und dabei zu beweisen, dass sie gegenüber ihren KonkurrentInnen ein höheres Mass an *employability* aufzuweisen hatten.⁷

Um die VerliererInnen nicht einfach auf der Strasse sitzen zu lassen (was für das Image des Unternehmens wenig erfreuliche Schatten hätte werfen können), entwarf das Unternehmen einen recht großzügigen Sozialplan und dieser gab denn auch den Rahmen dafür ab, SoziologInnen auf den Plan zu rufen. Die mit dem „sozial verträglichen“ Personalabbau beauftragte Gruppe von Kadern des Unternehmens ließ uns Einblick in ihre Arbeit nehmen und ermöglichte es uns, die sozialen und menschlichen Folgekosten der vonstattengehenden Rationalisierung zu beobachten und zu analysieren.

Unsere Forschung bediente sich unterschiedlicher Methoden, wie:

- teilnehmende Beobachtung;
- Auswertung schriftlicher Quellen unterschiedlichster Herkunft und Funktion: Personalakten, Trainingsprogramme, Pläne des *Consulting*-Unternehmens etc.;
- statistische Auswertung von Personalakten (soziodemographische Profile der Population freigestellter MitarbeiterInnen nach soziologisch relevanten Kriterien wie Alter, Geschlecht, Herkunft, Familienstand etc.);
- qualitative Interviews mit mehr als 100 Betroffenen unterschiedlichster Statuspositionen im Unternehmen. Hierbei ging es darum, die menschlichen Erfahrungen mit dem erlebten Umbruch aus der Sicht der Betroffenen ans Licht zu bringen und deren Zeugnisse einzuholen und festzuhalten. Dieses Kernstück des Projektes diente u. a. auch dem Zweck, den Wandel des Unternehmens, welcher in künftigen Zeiten wohl hauptsächlich aus der Vogelperspektive der Unternehmensspitze als einschneidender Erfolg einer Anpassung an die Zwänge des Marktes und verschärfter globaler Konkurrenz gefeiert wer-

⁷ Es bedarf wohl kaum einer längeren Fußnote, um auf die besondere Brutalität dieser Form sozialer Auslese zu verweisen. Das sozialdarwinistische Prinzip des „*survival of the fittest*“ wird unter den Bedingungen solcher „Überlebensübungen“ ohne Umschweife zelebriert, und analog zu den traditionellen Ausscheidungskämpfen (von den Gladiatorenkämpfen im Zirkus des alten Rom bis hin zum modernen Sport oder medial inszenierten Wettbewerben aller Art) lässt sich auch hier die kollektive Illusion wahren, dass alles mit rechten Dingen zugehe.

den wird, auch aus der Froschperspektive der ganz normalen Angestellten zu sehen und deutlich zu machen, dass es sich bei diesem Unternehmenswandel um eine sehr doppelschneidige Angelegenheit handelt. Dieser bringt nicht nur auf Seiten der ihn passiv wie einen Schicksalsschlag erleidenden Alltagsmenschen enorme Verlustgefühle und Leiden mit sich, sondern destabilisiert auch das Verhältnis der im Unternehmen Verbleibenden dauerhaft. Zerstört wird langfristig das Vertrauen, das einfache ArbeitnehmerInnen in das Unternehmen setzten, was sich im sogenannten *Survivor-Sickness-Syndrom* niederschlägt und wohl auch für das Unternehmen selbst langfristig negative Konsequenzen in Form von sinkender Identifikation (die viel beschworene *corporate identity*) und Arbeitsmotivation haben kann.

Mittels der statistischen Auswertung der demographischen und sozialen Merkmale der rund 4.000 aussortierten Menschen, den Überzähligen, konnten wir zunächst der Frage nachgehen, ob denn der postulierte Wettkampf ums Überleben tatsächlich so egalitär wie behauptet vor sich ging, oder ob es typische VerliererInnen- und GewinnerInnen-Profile gab.

Schauen wir uns zu diesem Zwecke einmal das Profil der „VerliererInnen“ bei dieser Ausscheidungskonkurrenz an. Fragt man nach den persönlichen Merkmalen und Profilen, die den Beschäftigten der fusionierenden Unternehmen für eine Freistellung prädisponierten und in gewissem Sinne also „Handicaps“ in der Konkurrenz um knappe (bzw. aus Rationalisierungsgründen in der Logik des *shareholder-value* künstlich verknappte) Stellen, so stößt man zunächst auf den Faktor Geschlecht. Frauen waren bei der Population ausgesonderter MitarbeiterInnen, den *leavern*, weit überrepräsentiert, was zu einem guten Teil mit einem weiteren Typus des Handicaps bzw. der sozialen Verwundbarkeit zusammenhängen dürfte: der Familiensituation. Wie unsere statistische Analyse offenlegte, scheinen Mütter von Kleinkindern, aber auch noch schulpflichtigen Kindern in ihrer vom Unternehmen evaluierten *employability* stark beeinträchtigt (gehandicapt) und wurden weit überdurchschnittlich freigestellt⁸, während Vä-

⁸ Hier sei darauf verwiesen, dass auch Teilzeitarbeit ein deutlicher Indikator für die Verwundbarkeit von Angestellten im sozialen Selektionsprozess darstellt, allerdings signifikant mit den beiden genannten Faktoren weibliches Geschlecht und Familienlasten korrelierte und in dieser Weise für eine Ausgrenzung der dreifach Betroffenen prädestinierte.

tern in gleichen Familienverhältnissen ein solches Schicksal als „strukturelle Opfer“ der Modernisierung erspart blieb. Kinder als Handicap? Glaubt man, dass unsere fortgeschrittenen Industriegesellschaften in Sachen Geschlechterungleichheit doch einige Fortschritte gemacht hätten, so wird man angesichts aktueller sozioökonomischer Veränderungen schnell eines Besseren belehrt. Auch scheint sich hier das traditionelle Bild des männliche „Brotverdieners“ (male-bread-winner) und der Frau als „Dazuverdienerin“ hartnäckig zu halten und führt zu einer Benachteiligung von Frauen unter den Vorzeichen „sozialer Abwägung“.

Weiterhin erwies sich der Faktor Alter als zentrales Selektionskriterium: Bereits ab 45 Jahren wurden Beschäftigte signifikant häufiger freigestellt, ab 55 Jahren aber prinzipiell von einer Frühverrentung betroffen, eine Entscheidung, die aufgrund ihrer für das Unternehmen katastrophalen Folgen schnell revidiert wurde.⁹

Auch das kulturelle Kapital in Form von schulischen und universitären Diplomen erwies sich als einschneidendes Selektionsprinzip: je geringer das schulische Kapital, desto größer die Ausscheidungswahrscheinlichkeit. So einfach lesen sich die aus der statistischen Auswertung der Profile von GewinnerInnen und VerliererInnen destillierten Kriterien. Es kommt noch ein geographisches bzw. sozial-topographisches Selektionselement hinzu, welches die spezifischen historisch gewachsenen Verhältnisse der Schweiz gut widerspiegelt: ArbeitnehmerInnen aus den französisch- und italienischsprachigen Regionen der Schweiz waren deutlich häufiger dem Risiko des Arbeitsplatzverlustes ausgesetzt als jene aus der Deutschschweiz. Das sich in dieser Form der Sonderung zum Ausdruck bringende Prinzip der Dominanz des Zentrums (die Deutschschweiz als zentraler Wirtschaftsstandort) zeigte auch innerhalb dieses dominanten Sprachraums nochmals seine strukturierende Kraft.¹⁰

⁹ Hier wie auch an vielen anderen Orten muss der Soziologe schlicht seinem Erstaunen Ausdruck geben und gestehen, immer wieder davon überrascht zu werden, mit welcher Weltfremdheit und Naivität hoch bezahlte *Consultants* wider allen gesunden Menschenverstand ihre am grünen Tisch der Wirtschaftshochschulen erworbenen abstrakten Modellierungskünste contra-faktisch der Wirklichkeit verschreiben bzw. oktroyieren wollen. Eigentlich müsste man wissen, dass man das soziale Gedächtnis eines Unternehmens zerstört, wenn man eine ganze Generation schlicht vergessen macht. Aber gesellschaftliche Eliten funktionieren nun einmal nicht nach Prinzipien des gesunden Menschenverstandes.

¹⁰ Zürich als Kapitale des Kapitals der Schweiz war der Ort, an dem es sich am ehesten „überleben“ ließ, Basel-Land oder die Ostschweiz hingegen gaben schlechte Standorte im Rennen ums Verbleiben ab.

Innerhalb der Gruppe der ausgesonderten *unemployablemen* des Unternehmens trafen wir aber auch Personen an, die oft seit geraumer Zeit mit gesundheitlichen Problemen, seien sie körperlicher oder seelischer Art, zu kämpfen hatten.

Hier trafen wir Mitmenschen an, die uns von ihrem vermeintlich individuellen Schicksal berichteten und in Wirklichkeit Zeugnis von einer Renaissance der kollektiven Intoleranz gegenüber Schwächen und Makeln aller Art ablegten. Sie hatten seitens ihres Arbeitgebers, der sich früher stolz dazu bekannte, noch nie einen Arbeitnehmer „freigestellt“ zu haben, ein hohes Maß an Toleranz gegenüber den von ihnen hautnah erfahrenen körperlichen und psychischen Leiden erfahren. Die jetzt über sie hereinbrechende Katastrophe traf sie umso unvorbereiteter. Die „neuen Unsicherheiten nach den sozialen Sicherungen“, wie es Castet ausdrückt, treffen auf Menschen, die ihnen umso schutzloser ausgeliefert scheinen, als die Prozesse der Individualisierung und Modernisierung alltäglicher Lebensverhältnisse, an denen sie nicht zuletzt aufgrund der sozialen Sicherungen teilhaben konnten, sie aus ihren traditionellen Netzwerken (Familienverband und erweiterte Verwandtschaft, Nachbarschaft, Kollegen etc.) „freigesetzt“ haben und sich der unten den Bedingungen verschärfter Marktkonkurrenz beschworene Individualismus bei ihnen nun „negativ“ zu Buche schlägt.

Die befragten „Freigestellten“ berichteten uns von persönlichen Dramen, fatalistischer Hinnahme des Unglücks wie angesichts einer Naturkatastrophe, von Wut und Hass auf das Unternehmen, Selbstzweifeln, Ressentiments gegenüber bestimmten Vorgesetzten. Hauptsächlich aber sprachen die Befragten von einem grundlegenden und tiefgehenden Gefühl des Verlustes, des Verlustes an Heimat, an Identität, an Zwischenmenschlichkeit und Gemeinschaft und allen voran eines Verlustes an Vertrauen in die Gesellschaft und deren Zusammenhalt.

Seitens der Überlebenden, der *survivors*, dieser Massenentlassung jedoch waren die uns berichteten biographischen Erschütterungen kaum weniger dramatisch. Sicher: Man befand sich unter der *winnern*, den ModernisierungsgewinnerInnen, doch dies gab alles andere als Anlass zur Freude und Beruhigung. Ganz im Gegenteil stellte sich hier zusehends eine Stimmungslage gemischt aus Misstrauen, Zukunftsangst, Solidarität mit den *leavern* und Ressentiments gegen die Unternehmensführung ein.

Fast zehn Jahre nach Durchführung dieser Forschung hatten wir Gelegenheit, im Rahmen der Studie „Ein halbes Leben“ (Schultheis/Gemperle/Vogel 2010)

mit der Mitarbeitersprecherin einer der beiden Schweizer Großbanken ein ausführliches Interview zur Lage der ArbeitnehmerInnen durchzuführen und hiermit einen Blick auf die längerfristigen Folgen solcher Transformationsprozesse zu werfen. Hierbei stellte unsere Zeugin ohne Umschweife und Beschönigungen fest: „Also, ich würde behaupten, dass, es ist ganz erstaunlich, was kleine Leute aushalten. Und was kleine Leute sich gefallen lassen. Das ist unbeschreiblich. Und wie gesagt, diese Kombination aus Angst und Verunsicherung dadurch, dass man nicht wirklich informiert ist, tut natürlich da ihr Übriges. Ich muss auch sagen, die X-BANK ist deshalb ein Spezialfall, weil uns diese ganze Krise natürlich in einer Art und Weise getroffen hat, die natürlich einer Demontage gleichkommt ..., dass wenn man Arbeitnehmervertreterin ist in einer solchen Grossbank, wo ganz andere Werte gelebt werden, als das, was ich nun vertrete, wo man auch von dem mündigen Mitarbeiter ausgeht, der sich ja selber wehrt, und der ja alles weiß, und der informiert ist, ist sowieso 'ne Illusion, aber davon geht die Bank aus. Und sie behauptet auch, sie würde nur noch solche Leute rekrutieren, dann ist es erstens so, dass mir auch in den letzten Jahren vielmehr das Management, sogar Topmanager, als die kleinen Leute, die gesagt haben, he, hier läuft irgendwas furchtbar aus dem Ruder, aber die das natürlich auch gar nicht dürfen, weil sie sind Direktionskader ...“

Anders gesagt, haben wir es hier mit den langfristigen Folgeerscheinungen von Unternehmenswandel im neuen Geiste des Kapitalismus zu tun. Flexibilisierung, Mobilisierung, Effizienzsteigerung durch Projektmanagement etc. spiegeln eine Unternehmenskultur, die den traditionellen Statuskontrakt zwischen Unternehmen und ArbeitnehmerInnen, wie man es in Anlehnung an Max Weber (1973, 401 ff.) formulieren kann, sukzessive durch einen reinen Zweckkontrakt ersetzt, bei dem der Tauschwert des von den Beschäftigten verkörperten Humankapitals ohne Ansehen der Person taxiert und dadurch kommodifiziert wird. Dass sich dieses neue Regime in einer fundamentalen Verunsicherung insbesondere der weniger marktfähigen und -gängigen ArbeitnehmerInnen niederschlägt und diese das Gefühl von Angst und Ohnmacht mehr und mehr zu ihrem dauerhaften Begleiter macht, lässt sich auf dem Wege verstehender Gesellschaftsdiagnose sehr eindringlich nachvollziehen, während es im Spiegel massenstatistischer Daten zu Struktur und Wandel der Arbeitswelt zu einer „Gesellschaft ohne Eigenschaften“ verblasst.

Bibliographie

- Boltanski, Luc/Ève Chiapello (2003). Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz.
- Bourdieu, Pierre (1997). Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft, Konstanz.
- Bourdieu, Pierre (2000). Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft, Konstanz.
- Castel, Robert (2000). Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz.
- Castel, Robert (2003). L'insécurité sociale, Paris.
- Keller, Carsten/Franz Schultheis (Hg.) (2008). Urban riots and youth violence. German and French perspectives, Zürich.
- Schultheis, Franz (2004). „Der Arbeiter: eine verdrängte gesellschaftliche Realität“. In: Stéphane Beaud / Michel Pialoux (Hg.), Die verlorene Zukunft der Arbeiter. Die Peugeot-Werke von Sochaux- Montbéliard, Konstanz, 8–15.
- Schultheis, Franz/Kristina Schulz (Hg.) (2005). Gesellschaft mit begrenzter Haftung. Zumutungen und Leiden im deutschen Alltag, Konstanz.
- Schultheis, Franz/ Michel Vuille (Hg.) (2007). Entre flexibilité et précarité – Regards croisés sur la jeunesse, Paris.
- Schultheis, Franz/Berthold Vogel/Michael Gemperle (Hg.) (2010). Ein halbes Leben – Biografische Zeugnisse aus einer Arbeitswelt im Umbruch, Konstanz.
- Weber, Max (1973). Wirtschaft und Gesellschaft, Tübingen.

Normalisierung von Prekarität: Das Dilemma der Gewerkschaften

René Schindler

I. These: Auch das Bekämpfen von Prekarität fördert unter den gegebenen Bedingungen deren Normalisierung!

Das Dilemma ist so alt wie die Gewerkschaften, wahrscheinlich noch viel älter: Wer die Mängel eines Systems bekämpft ohne das System selbst abschaffen zu können, liefert zugleich nolens-volens einen Beitrag zur Legitimierung dieses Systems. Es wird etwas menschenfreundlicher, akzeptabler und damit auch stabiler und unüberwindbarer.

Das gilt für den Manchester-Kapitalismus historischer Ausprägung und seinen nicht zuletzt unter dem Druck der Arbeiterbewegung erfolgten „Fortschritt“ hin zum „rheinischen“ Kapitalismus der 1970er Jahre ebenso, wie für alle seither aufgenommenen Kämpfe gegen prekäre Arbeitsverhältnisse: Jeder Erfolg, jede etwas bessere Gestaltung der Arbeitsbedingungen von immer noch prekär Beschäftigten legitimiert die jeweilige Spielart der Prekarität, fördert unter Umständen deren Ausbreitung, jedenfalls ihre gesellschaftliche Akzeptanz.

Das Beispiel „Leiharbeit in Österreich“ zeigt das sehr deutlich: Nach drei gescheiterten Anläufen Leiharbeit gänzlich zu verbieten – für diese Initiative hat sich nie eine parlamentarische Mehrheit finden lassen –, wurde 1988 das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) durchgesetzt. Ein im europäischen