

Karin Kaudelka und Gerhard Kilger [Hg.]

Eigenverantwortlich und leistungsfähig

Das selbständige Individuum
in der sich wandelnden Arbeitswelt

[transcript]

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2013 transcript Verlag Bielefeld

Die Verwertung der Texte und Bilder ist ohne Zustimmung des Verlages urheberrechtlich strafbar. Das gilt auch für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und für die Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Beiträge dieses Bandes geben ausschließlich die Meinungen der Autorinnen und Autoren wieder.

Umschlaggestaltung: Kordula Röckenhaus, Bielefeld
(nach einer Vorlage der DASA)
Umschlagfoto: Harald Hoffmann, Mülheim a.d. Ruhr, 2012
Lektorat und Redaktion: Helga Reuter-Kumpmann, Berlin
Satz: Katharina Wierichs, Bielefeld
Druck: Aalexx Buchproduktion, Großburgwedel
ISBN 978-3-8376-2588-2

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier mit chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

Besuchen Sie uns im Internet: <http://www.transcript-verlag.de>
Bitte fordern Sie unser Gesamtverzeichnis und andere Broschüren an unter: info@transcript-verlag.de

Inhalt

- 7 Karin Kaudelka
Einleitung
- 13 Franz Schultheis
Ein halbes Leben
Streifzüge durch eine Arbeitswelt im Umbruch
- 31 Klaus Peters
Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung
Abhängig Beschäftigte vor unternehmerischen Herausforderungen
- 41 Katja Kullmann
Schick, schlau, abgebrannt
- 43 Clara Schlichtenberger
Jedem sein Krokodil
Talkrunde 1
- 45 Cornelia Koppetsch
Die verunsicherte Mitte
Vom Fahrstuhl zur Wagenburg
- 57 Stephan Lessenich
Vom verdienten Ruhestand zum Alterskraftunternehmer?
Das Alter im demographischen Wandel
- 69 Kathrin Röggla
Aus: „Wir schlafen nicht“
- 77 Clara Schlichtenberger
Das Alter kommt in die Gesellschaft zurück
Talkrunde 2

- 79 **Norbert Breutmann**
Konzentriert arbeiten und entspannen in Balance
Arbeitsschutz in Zeiten sich wechselseitig
durchdringender Lebenswelten
- 89 **Horst W. Opaschowski**
Leben in Krisenzeiten
Weitsicht als Zukunftspflicht
- 95 **Clara Schlichtenberger**
Zielvereinbarungen und neue Unternehmensziele
versus Hilfeleistungsgesellschaft
Talkrunde 3
- 99 **Gisela Mohr**
Pioniere der Arbeitswelt
Männer in Frauenberufen, Frauen in Männerberufen
- 109 **Lutz Packebusch**
Erhalt und Förderung psychischer Gesundheit in KKU
(Kleinst- und Kleinunternehmen)
- 121 **Clara Schlichtenberger**
Zwischen Referenzrahmen und Brancheneffekten
Talkrunde 4
- 123 **Markus Albers**
Willkommen in der Meconomy
- 133 **Johannes Czwalina**
Bewusste Lebensgestaltung für die Arbeitswelt der Zukunft
- 145 **Clara Schlichtenberger**
Zusammenfassende Gedanken
Talkrunde 5
- 147 **Clara Schlichtenberger**
Das Symposium „Individuum und Gesellschaft
in der sich wandelnden Arbeitswelt“
Eine Anmerkung
- 149 **Die Autorinnen und Autoren und die Diskutierenden**

Karin Kaudelka

Einleitung

I.

Wir leben in einer Zeit, in der die tradierten Rollen von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden ihre Trennschärfe verlieren. Jedes Individuum ist seines Glückes Schmied und spielt, so scheint es, virtuos auf der Klaviatur des Selbstmanagements. Doch zwischen der eigenverantworteten Freiheit, dem enormen Maß an Leistungsverdichtung und den biografischen Unsicherheiten entstehen neue Arbeitsformen, aber auch neue Phänomene der Belastung.

Wie gehen die Menschen damit um und wie bleiben sie gesund und leistungsfähig? Wie kann man diesem Wandel aus gesellschaftlicher Sicht begegnen? Wie reagieren wir individuell auf diese Herausforderungen? Das DASA-Symposium am 8. und 9. November 2012 „Eigenverantwortlich und selbständig – Individuum und Gesellschaft in der sich wandelnden Arbeitswelt“ in der Reihe „Constructing the Future of Work“ stellte sich diesen Fragen und ging ihnen interdisziplinär, interaktiv und als eine Art *think tank* auch in der Diskussion mit Journalisten, Autorinnen und einer Dokumentarfilmerin nach. Die hochkarätigen Rednerinnen und Redner kamen aus den Fachrichtungen Soziologie und Organisationspsychologie, aus der Arbeits- und der Zukunftsforschung. Darüber hinaus boten zwei Workshops mit einem namhaften Coach und einem Bestseller-Autor dem Publikum Gelegenheit zu intensiver Auseinandersetzung und fachlichem Austausch über die Grenzen der eigenen Berufsfelder hinweg.

Rund 150 Teilnehmer und Teilnehmerinnen – Fachleute aus der Arbeitsmedizin und der Psychotherapie, Personalverantwortliche und in der Forschung Tätige, Vertreter und Vertreterinnen von Krankenkassen und Berufsgenossenschaften, von Bildungsinstituten und Forschungseinrichtungen aus ganz Deutschland – führten eine engagierte, lebhafte Diskussion über die Neubestimmung der Rolle der Individuen und der Institutionen in einer Arbeitswelt im Umbruch.

Die Dramaturgie des Symposiums war so angelegt, dass zunächst aus soziologischer Perspektive „Streifzüge durch eine Arbeitswelt im Wandel“ skizziert wurden. Franz Schultheis, als Professor der Soziologie in St. Gallen maßgeblich an der Verbreitung der bourdieuschen Soziologie beteiligt, Herausgeber der

Franz Schultheis

Ein halbes Leben

Streifzüge durch eine Arbeitswelt im Umbruch

Soziologie ist seit ihrer Entstehung im Kontext der modernen kapitalistischen Arbeitsgesellschaften immer auch „Krisenwissenschaft“ und deshalb in unseren von vielfältigen und tief gehenden Krisen und Umbrüchen, rapiden Wandlungsdynamiken und Verwerfungen durchzogenen Gegenwartsge-
sellschaften gefragter denn je. Die sozialwissenschaftliche Diagnose gesellschaftlicher Zustände kann dabei ganz unterschiedliche Wege beschreiten, kann in der „Vogelperspektive“ globale theoretische Konstruktionen entwerfen oder aus der „Froschperspektive“ nahe an den konkreten gesellschaftlichen Erfahrungen und Befindlichkeiten der Zeitgenossen Spurensuche betreiben, wenn der Frage nachgegangen wird, in was für einer Gesellschaft wir denn gegenwärtig eigentlich leben?

So haben die zeitgenössischen Sozialtheorien bereits eine ganze Sammlung an Etiketten für unsere aktuelle Gesellschaftsform entwickelt und sprechen von „postindustrieller“ bis „postmoderner“ Epoche, von „Risikogesellschaft“ bis „Erlebnisgesellschaft“ oder „Multioptionsgesellschaft“. Man hat also nur die Qual der Wahl, wenn man nach griffigen Kurzformeln für die Gegenwartsge-
sellschaft sucht. In einer kollektiven Forschungsarbeit von mehr als 30 Soziologen und Soziologinnen, publiziert im Jahre 2006, entschied man sich bewusst zu dieser Art globaler Gesellschaftsdiagnostik und präsentierte unter dem Titel „Gesellschaft mit begrenzter Haftung“¹ rund 50 soziologisch gerahmte Tiefeninterviews mit Alltagsmenschen im gegenwärtigen Deutschland (Schultheis u. Schulz, 2005). Ein Grundtenor in diesen Interviews war, bei aller Unterschiedlichkeit der jeweiligen Menschen und Lebensschicksale, eine bestimmte 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

1 Schultheis, Franz (Hrsg.); Schulz, K. (Hrsg.): Gesellschaft mit begrenzter Haftung – Zumutungen und Leiden im deutschen Alltag. Konstanz: Universitätsverlag, 2005.

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 sozialen 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 nieder in einem Bruch zwischen den vom Menschen internalisierten bzw. sprichwörtlich „einverleibten“ gesellschaftlichen Strukturen (dem Ensemble an Denkschemata, moralischen Standards und Verhaltensgewohnheiten, die der Soziologe „Habitus“ nennt) und den Rahmenbedingungen der gesellschaftlichen Umwelt und produziert das, was der Soziologie Anomie nennt, 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 (vgl. Bourdieu et al. 1997, 2000).

Wir leben heute in einer Zeit massiver wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Umbrüche. Darüber besteht bei allen Experten der Sozial-, Wirtschafts- und Humanwissenschaften ein ausgeprägter Konsens, und man ist sich auch einig darin, dass dieser radikale Wandel ungefähr im Jahre 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 genannten Indikatoren dieses Wandels der kapitalistischen Marktgemeinschaft im Allgemeinen und der zeitgenössischen Arbeitswelt im Besonderen zählen u.a.:

- die Verknappung von Arbeit und die wachsende 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 hier 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 annehmen 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 Outplacement und Outsourcing zwecks Einsparung von Lohn-Nebenkosten geschaffene Schein-Selbstständigkeit einer zunehmenden Zahl an Arbeitskraft-Unternehmern
- eine zunehmende Zahl an Arbeitnehmern in nicht frei gewählten Teilzeitarbeits-Verhältnissen,
- die Spaltung der Arbeitnehmerschaft von Unternehmen entlang der Scheidelinie Stammarbeiter – Interimsarbeiter,
- das rapide Anwachsen einer als „working poor“ 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 (Beschleunigung 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 bzw. der Verunsicherung 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 (2000) es treffend nennt, fest institutionalisiert haben.

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 unter-

schiedlichen Kombinationen das widerspiegeln, was man noch in den Zeiten des Wirtschaftswunders der „Arbeiterkultur“ zurechnete (vgl. Schultheis 2004, 2007). Auch diese Formen der Vergesellschaftung in den Volksklassen haben im Zuge der Individualisierung alltäglicher Lebensformen und Verhaltensmuster eine rasche und nachhaltige Erosion erfahren. Und so sind auf dem Wege vom traditionellen zum traditionslosen Arbeitnehmer viele gewohnte 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 Individuen, die dem kalten Wind einer radikalen Marktvergesellschaftung schutzlos ausgeliefert sind, denn ihr sozialer Habitus wurde durch die Gewöhnung an ein Mindestmaß an Schutz vor den Unwägbarkeiten des Alltags geprägt.

Der neue Habitus des Kapitalismus

Im Rahmen dieses Wandels kommt es nach dem in zahlreichen sozialwissenschaftlichen Publikationen dokumentierten Stand der Forschung zu einer grundlegenden Veränderung der normativen Anforderungen an den Arbeitnehmer bzw., um es zeitgemäß auszudrücken, an das heutige Humankapital. Der im Zeitalter des Neoliberalismus geforderte und geförderte ökonomische Habitus des marktfähigen Arbeitnehmers lässt sich dank der Analyse der einschlägigen Managementliteratur durch Boltanski und Chiapello (2003), aber auch eigener Forschungen des genannten Forscherkollektivs folgendermaßen idealtypisch skizzieren und profilieren:

Seit den 80iger Jahren setzt sich in der Managementliteratur auf breiter Front ein neuer Diskurs und ein neues Vokabular durch, das die vom Arbeitnehmer erwarteten Qualitäten beschreibt. Zu diesen immer mehr eingeforderten bzw. vorausgesetzten Merkmalen und Kompetenzen zählen 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 uns eigentlich hier 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 wohlkaschiert 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 zu sein, setzte Mitte der 90er Jahre zu einem weltweiten Siegeszug als Schlüsselbegriff einer globalisierten Vulgata neoliberaler Management-Sprache und als Leitmotiv eines neuen kapitalistischen Geistes an. Es hinterließ immer breitere Spuren auf allen Ebenen wirtschaftlichen Handelns, von betrieblicher Personalpolitik, über nationale Arbeitsmarktpolitik bis hin zu gesamteuropäischen Beschäftigungsprogrammen wie etwa im so genannten 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 den bis dahin in den wohlfahrtsstaatlich verfassten „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: „*Tout homme a droit à sa subsistance par le travail*“ (Loi du 19 mars 1793). Auch auf dem Wege in die „Soziale Marktwirtschaft“ wurde diese Idee eines Grundrechts auf Arbeit weiter gepflegt. Die heute so selbstverständlich daher kommende Idee der employability erscheint mit der sich gerade nach Ende des Zweiten Weltkrieges herausbildenden paternalistischen Wirtschaftsethik völlig unvereinbar, weil hier das Interesse und Wohl der Arbeitnehmenden als zentrale Stakeholder vorrangig gegenüber den Rendite-Interessen der Shareholder bei wichtigen Unternehmensentscheidungen in die Waagschale geworfen wurde.

Mit dem überraschend schnellen Siegeszug des Employability-Konzepts ab Mitte der 1990er Jahre 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 es muss 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 Vertragspartner mit den Konditionen und Erträgen zufrieden sein können. Beide Seiten scheinen hier auf Augenhöhe und gleichberechtigt wie zwei Unternehmer zu verhandeln, wobei der Arbeitnehmer jetzt als „Arbeitskraftunternehmer“ bzw. „Entrepreneur“ seines 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 zweiten 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 der die menschliche Arbeitskraft immer unverhohlener als eine Ware unter anderen konzipiert wird, die es marktfähig zu gestalten gilt, wenn Mann oder Frau nicht auf ihr „sitzen bleiben“ wollen.

Eng verbunden mit dieser Vorstellung ist ein zentrales Dispositiv und Regulativ des zeitgenössischen Management-Instrumentariums: die Evaluation. Employability identifizieren und in sie investieren erfordert ständiges Beobachten, Messen und Vergleichen. Die Praxis *par excellence* zur Kontrolle von employability ist die Dauerevaluation in all ihren Varianten, von der permanenten self evaluation, über einschlägige Tests und Trainings, die man bezeichnenderweise massenhaft im Internet herunterladen kann, bis hin zur Fremdevaluation durch Experten. In den vergangenen zwei Jahrzehnten hat sich der Anspruch auf kontinuierliche Evaluation der Arbeitsleistung zu einem bereits selbstverständlichen Element der unterschiedlichsten Arbeitswelten entwickelt, wobei natürlich nach Qualifikationsniveau und Statusgruppen zu differenzieren ist.

Schauen wir uns 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 so genannten forced ranking², bei dem es um die Evaluation des „Wertes“ von Mitarbeitern 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-CEO 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 dem Arbeitgeber ein effizientes Messinstrument des Outputs seiner Investitionen in Human Resources an die Hand gegeben werden. Er soll prüfen können, ob die von ihm erwartete und arbeitsvertraglich erworbene Kompetenz sich auch in jeweils adäquater Form einlösen und bilanzieren lässt. Hiermit ist zugleich gesagt, dass dieses Evaluations- und Kontrollinstrument im Falle einer – aus der Sicht des Arbeitgebers – ungünstigen Bilanz auch dazu genutzt werden kann und soll, die Konsequenz zu ziehen und das Arbeitsverhältnis zu beenden bzw. nur bedingt weiterzuführen. Aus der Sicht des Arbeitnehmers, so wird zumindest postuliert, bietet die kontinuierliche Evaluation seiner 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 seines Solls mit neuen Forderungen an den Vertragspartner, den Arbeitgeber, 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 auf die Idee freien und grenzenlosen Markthandelns und der ihm eigenen rationalen Handlungskompetenz auf alle Akteure des Arbeitsmarktes an. Indem das Prinzip permanenter Qualitätskontrolle die Arbeitsbiografie in klar

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

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 mittransportiert, 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 mittransportiert 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.

Das neue Ethos des Kapitalismus entstand, wie Boltanski und Chiapello (2003) überzeugend rekonstruiert haben, auf den Chefetagen der Unternehmen und in 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 ein Ethos von Eliten für Eliten entwickelt, dessen Pathos die eigenen sozialen Möglichkeiten geflissentlich ignoriert und vergessen 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 Informationsgesellschaft immer weniger einen materiellen, patrimonialen 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 sind. Welch seltsames Paradoxon: Ein immer mehr 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 an den employable man je 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 des Arbeitnehmers war, wird plötzlich innerhalb kürzester Zeit zum Auslaufmodell 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. Symbolische Gewalt als die subtilste Form der Herrschaft beruht nun einmal auf einem Mechanismus, bei dem die Herrschaftsunterworfenen dazu gebraucht werden, selbst 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*³ spiegelt direkt die von Paul Treanor überzeugend analysierten allgemeinen Grundzüge der neoliberalen Wirtschafts- und Gesellschaftslehre wider⁴. 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 Jedermann.

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?

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

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

Arbeitswelten im Wandel Gesellschaftsdiagnosen von „Unten“

In den Jahren 2008-2010 gingen rund 40 Sozialwissenschaftler aus Deutschland, Österreich und der Schweiz mit einem kollektiven Forschungsvorhaben zur Analyse des Wandels von Arbeitswelten, dessen Früchte im Juni 2010 in einer gemeinsamen Publikation präsentiert wurden, der Frage nach den subjektiven Erfahrungen im arbeitsweltlichem Wandel nach. Warum noch ein umfangreiches Buch zu dem so intensiv beackerten Feld der Gesellschaftsdiagnostik? Gewiss, Neuland wird mit den vorgelegten Beobachtungen, Analysen und Interpretationen zur heutigen Arbeitswelt und ihren Veränderungen wohl kaum betreten, doch die Wege dorthin, die Sicht auf diese Welt und die dabei eingenommenen Blickwinkel unterscheiden sich grundlegend vom main stream der zeitgenössischen Arbeitsforschung. Es sollen nämlich die betroffenen Zeitgenossen und Mitmenschen mit ihren konkreten subjektiven Erfahrungen und Deutungen von erlebten Veränderungen selbst zu Wort kommen und im Zentrum dieser Studie stehen. Mehrere Dutzend Vertreter der unterschiedlichsten Berufsfelder und Branchen legen in diesem Buch Zeugnis ab über ihren beruflichen Alltag, ihre ganz gewöhnlichen Verrichtungen und Aufgaben, die erforderlichen Kompetenzen und Anforderungen, die selbstverantworteten Handlungsspielräume und institutionellen Einschränkungen, die empfundenen Befriedigungen, Frustrationen und Zumutungen. Hierdurch werden sie nicht einfach zu „Gegenständen“ sozialwissenschaftlicher Betrachtungen und Deutungen, sie beobachten und analysieren, beurteilen und interpretieren selbst, was ihnen in ihrer beruflichen Alltagswelt widerfährt und nehmen aktiv Anteil an der soziologischen Objektivierung aktueller Transformationsprozesse von Arbeit. Angeregt durch die Fragen und das Interesse der Forscher, die ihnen aufmerksam gegenüber sitzen, berichten sie nicht nur vom aktuellen Zustand ihrer Arbeitswelt, sondern auch von deren längerfristigem Wandel. Dazu waren sie besonders deshalb befähigt, weil sie im Durchschnitt seit gut zwei Jahrzehnten mit ihrer Berufswelt vertraut sind und auf ein gutes Stück sozialen und ökonomischen Wandels zurück blicken können. Aus diesem Grunde wurden sie auch als Gesprächspartner ausgewählt und ausführlich befragt. Hierbei entstanden Dokumente bzw. Zeitzeugnisse ganz eigener Qualität und Relevanz, erhoben von einer beachtlichen Anzahl an Sozialwissenschaftlern und -wissenschaftlerinnen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, die sich aufgrund eines gemeinsamen Interesses und Engagements für einen solchen Forschungsansatz qualitativer Gesellschaftsanalyse und -diagnose „von Unten“ zu diesem Forschungsprojekt entschlossen hatten. Ihr explizites Ziel, den Beschäftigten der unterschiedlichsten Arbeitswelten selbst eine Stimme zu geben und sie

an der Deutung ihrer Arbeits- und Lebenssituation teilhaben zu lassen, stand für sie in der Kontinuität eines bewährten Forschungsansatzes, der nicht die Interpretation und Typisierung von gesellschaftlichen Verhältnissen aus den lichten Höhen theoretischer Zeitdiagnostik, sondern die Zeugnisse von Menschen aus unterschiedlichsten Arbeitsrealitäten in den Vordergrund rückt. Verzichtet wird bewusst auf spekulative und spektakuläre Globalinterpretationen und Großtheorien zur Gesamtdynamik aktueller spätkapitalistischer Entwicklungsdynamiken, obwohl alle an diesem Projekt Beteiligten über solche Perspektiven verfügen. Der bewusste Verzicht auf holzschnittartig akzentuierte Gesellschaftsdiagnosen verfolgt das Ziel, die Entscheidung für einen verstehenden Zugang zu den alltäglichen Erfahrungen und Befindlichkeiten von Berufstätigen nicht dadurch zu unterlaufen, dass die gewonnenen Zeugnisse als „Illustration“ spezifischer theoretischer Vorentscheidungen instrumentalisiert werden.

Das gemeinsame Ziel, zu einer breit angelegten und möglichst vielfältigen Palette an Einblicken in die gesellschaftlichen Veränderungen unterschiedlichster Berufssphären zu gelangen und durch subjektive Zeugnisse zu dokumentieren, setzte natürlich voraus, dass ein solch breiter Feldzugang praktisch verwirklicht werden konnte und in dieser Hinsicht brachte die Zusammenarbeit von mehreren Dutzend Forschern und Forscherinnen enorme Vorteile mit sich. Jedes Mitglied Gruppe brachte dabei den eigenen besonderen „Feldzugang“ ins Projekt ein, etablierte eine Vertrauensbeziehung zu dem Vertreter der jeweiligen Berufswelt, führte das Gespräch, transkribierte es und entwickelte eine soziologische Rahmung des Interviews. So kam es bei diesem Vorhaben zur Zusammenlegung von Forschungserfahrungen und -kompetenzen, von sozialem Kapital im Hinblick auf Feldzugänge und Kontakte zu potentiellen Gesprächspartnern und zu einer Kumulation von vorhandenem Wissen vom jeweiligen Forschungsstand und der gesellschaftstheoretischen und -analytischen Ansätze. Fraglos wäre eine kleine Forschergruppe oder gar ein einzelner Sozialwissenschaftler oder eine einzelne Sozialwissenschaftlerin kaum in der Lage gewesen, diese Vorbedingungen zu erbringen.

Das Spektrum der biografischen Berichte aus unterschiedlichen Wirklichkeiten und Ebenen des Erwerbslebens reicht von der Verwaltungsangestellten bis zum Chefarzt, vom Gymnasiallehrer bis zur Landwirtin, von der Putzhilfe bis zum Anwalt, vom Industriearbeiter bis zur Kita-Leiterin und vom Kranbauer bis zum Arbeitsrichter. Sie alle berichten aus ihrer Arbeitswelt, erzählen, wie und warum sie ihren Beruf mehr oder minder bewusst und gezielt, mehr oder weniger freiwillig oder umständehalber gewählt haben. Sie erzählen von physischen und psychischen Belastungen, aber auch von Befriedigung und Berufsstolz, von Frustrationen und Desillusionierungen einst gehegter Hoffnungen an die berufliche Zukunft, von komfortablen oder prekären Einkommensverhält-

nissen, vom Berufsstress und schließlich von Langeweile und permanenter Anspannung, von kollegialem Zusammenhalt und Solidarität. Berichtet wird aber auch von zunehmender Anonymisierung und Individualisierung, von Tendenzen zum Rückzug ins Private oder einem „inneren Exil“ im Unternehmen, von geschwundenem Vertrauen in dessen Führung und vom Unmut über die stetig zunehmende Ökonomisierung von Sphären, die bisher als „öffentliche Dienste“ geschätzt wurden und von der Zunahme managerialer Regulierungsformen (Fremd- und Selbstevaluationen, bench marking, best practice etc.), die oft als Zumutung und Gängelung wahrgenommen werden.

Studien zum Wandel der Arbeitswelt in einem exponierten Bereich Mutationen einer Schweizer Traditionsbank zum Global Player und ihre gesellschaftlichen Folgekosten

Eine besondere Möglichkeit, den Forschungsinteressen in der Tradition der Sozioanalyse nachzugehen, ergab sich in einer Studie zu einem Umstrukturierungsprozess in einem Schweizer Unternehmen von Weltruf. Es begann Mitte der 90er Jahren damit, seine Unternehmenskultur im Gefolge einer zweifachen Fusion radikal umzukrempeln bzw. zu „modernisieren“ und im gleichen Schritt rund 4000 Mitarbeiter zu entlassen oder – wie man dort sagte – „freizustellen“. Bis zu diesem Zeitpunkt schien dieses Unternehmen einen besonderen Stolz darin gefunden zu haben, noch nie einen Mitarbeiter vor die Tür gesetzt zu haben. Es handelte sich also um eine tiefgreifende Metamorphose, nach der dieses Unternehmen gerade für langjährige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aller hierarchischen Positionen nicht mehr wiederzuerkennen war.

Der Autor hatte Gelegenheit, diesen Prozess über eine Dauer von mehr als zwei Jahren zusammen mit einer Gruppe jüngerer Soziologen und Soziologinnen beobachtend zu begleiten und zu erforschen⁵. Die Befunde und Ergebnisse dieser Beobachtungen und Analysen können über den Einzelfall hinaus als Spiegel unserer Gesellschaft auf dem Wege in ein neues, neoliberales Zeitalter dienen.

Im Zentrum hierbei steht die Frage nach dem Menschen: Was wird aus ihm unter den Bedingungen einer brutalen Radikalisierung der Marktlogik? Entwi-

5 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, A.: Soziale Folgen ökonomischer Umstrukturierungen, Konstanz, UVK, 2006

ckelt er sich vollends zu einem Homo Oeconomicus, wie es die moderne Wirtschaftslogik zu fordern scheint und wie viele der beobachtbaren Veränderungen es bereits andeuten? Gibt es Widerstände und Kräfte der Beharrung? Wie wird dieser Wandel erlebt und erlitten? Mit solchen bewusst „naiv“ erscheinenden Fragen folgen wir einem zentralen soziologischen Erkenntnisinteresse, welches von Max Weber (1973, 217) 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.“

Das Unternehmen holte sich für die Durchsetzung einer weitreichenden Rationalisierung und Modernisierung eine weltweit bekannte Unternehmensberatungsfirma ins Haus. Um die rund 4000 Arbeitsplätze einzusparen – um sozusagen den Ausschuss des Modernisierungsprozesses auszusortieren –, legte man die Elle der employability an. Das Prinzip der employability wurde von den zuständigen consultants in Form von Workshops umgesetzt: Alle Mitarbeiter der fusionierenden Unternehmung wurden eingeladen, um an ausgewählten Tagungsorten einen Wettkampf um ihr Verbleiben bzw. Überleben zu bestehen und dabei zu beweisen, dass sie gegenüber ihren Konkurrenten ein höheres Maß an employability aufzuweisen hatten.⁶

Unsere Forschung bediente sich unterschiedlicher Methoden wie:

- der teilnehmenden Beobachtung
- der Auswertung schriftlicher Quellen unterschiedlichster Herkunft und Funktion (Personalakten, Trainingsprogramme, Pläne des Consulting-Unternehmens etc.)
- der statistischen Auswertung von Personalakten (soziodemographische Profile der Population freigestellter Mitarbeiter nach soziologisch relevanten Kriterien wie Alter, Herkunft, Familienstand etc.)
- der qualitativen Interviews mit mehr als 100 Betroffenen unterschiedlichster Positionen im Unternehmen.

6 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 wahrnehmen, dass alles mit rechten Dingen zugeht.

Dabei ging es darum, die menschlichen Erfahrungen mit dem Umbruch ans Licht zu bringen und deren Zeugnisse 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 werden wird, auch aus der Froschperspektive des 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 erleidenden Alltagsmenschen enorme Verlustgefühle und Leiden mit sich, sondern destabilisiert auch das Verhältnis der im Unternehmen Verbleibenden dauerhaft, zerstört langfristig das Vertrauen, das der einfache Arbeitnehmer in es setzte und schlägt sich im so genannten Survivor-Sickness-Syndrom nieder, welches 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 4000 aussortierten Menschen gingen wir zunächst der Frage nach, ob der Wettkampf ums Überleben tatsächlich so egalitär wie behauptet vor sich ging, oder ob es typische Verlierer- und typische Gewinner-Profile gab.

Schaut man die Merkmale und Profile der „Verlierer“ bei dieser Ausscheidungskonkurrenz an und fragt, was sie für die Freistellung prädisponierte, welche „Handicaps“ sie in der Konkurrenz um künstlich verknappte Stellen aufwiesen, so stößt man zunächst auf den Faktor Geschlecht. Frauen waren bei der Population ausgesonderter Mitarbeiter, 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 offen legte, scheinen Mütter von Kleinkindern, aber auch noch schulpflichtigen Kindern in ihrer vom Unternehmen evaluierten employability stark beeinträchtigt (gehandicapt) und wurden weit überdurchschnittlich frei gestellt⁷, während Vätern 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 ge-

7 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.

macht hätten, so wird man angesichts aktueller sozioökonomischer Veränderungen schnell eines Besseren belehrt.

Weiterhin erwies sich der Faktor Alter als zentrales Selektionskriterium: Bereits ab 45 Jahren wurden Arbeitnehmer 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.⁸

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 Gewinnern und Verlierern destillierten Kriterien. Kommt noch ein geographisches bzw. sozialtopographisches Selektionselement hinzu, welches die spezifischen historisch gewachsenen Verhältnisse der Schweiz gut widerspiegelt: Arbeitnehmer aus den französisch- und italienischsprachigen Regionen der Schweiz waren deutlich häufiger dem Risiko des Arbeitsplatzverlustes ausgesetzt als jene aus der Deutschschweiz und das sich in dieser Form der Sonderung zum Ausdruck bringende Prinzip der Dominanz des Zentrums (die Deutschschweiz als zentraler Wirtschaftsstandort) spielte auch innerhalb dieses dominanten Sprachraums nochmals nach der Logik der Zentralität (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 unemployable men 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,

8 Hier wie auch an vielen anderen Orten muss der Soziologe schlicht seinem Erstauen 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.

noch nie einen Arbeitnehmer „freigestellt“ zu haben, ein hohes Mass an Toleranz gegenüber ihren körperlichen und psychischen Leiden erfahren, und die jetzt über sie hereinbrechende Katastrophe traf sie um so unvorbereiteter. Die „neuen Unsicherheiten nach den sozialen Sicherungen“, wie es Castel ausdrückt, treffen auf Menschen, die ihnen um so schutzloser ausgeliefert scheinen, als die Prozesse der Individualisierung und Modernisierung alltäglicher Lebensverhältnisse, an denen sie aufgrund der sozialen Sicherungen teilhaben konnten, sie aus ihren traditionellen Netzwerken (Familienverband und erweiterte Verwandtschaft, Nachbarschaft, Kollegen etc.) „freigesetzt“ haben und sich der unter 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, von Wut und Hass auf das Unternehmen, von Selbstzweifeln und Ressentiments gegenüber bestimmten Vorgesetzten. Hauptsächlich aber sprachen die Befragten von einem tiefgehenden Gefühl des Verlustes, des Verlustes an Heimat, an Identität, an Zwischenmenschlichkeit und Gemeinschaft und allen voran ein Verlust an Vertrauen in die Gesellschaft und deren Zusammenhalt.

Seitens der Überlebenden, der *survivors*, dieser Massenentlassung waren die biografischen Erschütterungen kaum weniger dramatisch. Sicher, man befand sich unter der winnigen, den Modernisierungsgewinnern, 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 Leibern und Ressentiments gegen die Unternehmensführung ein.

Fast zehn Jahre nach Durchführung dieser Forschung hatten wir Gelegenheit, im Rahmen der oben skizzierten Studie „Ein halbes Leben“ (Schultheis et al. 2010) mit der Mitarbeitersprecherin einer der beiden Schweizer Großbanken ein ausführliches Interview zur Lage der Arbeitnehmer durchzuführen und hiermit einen Blick auf die längerfristigen Folgen solcher Transformationsprozesse zu werfen. Hierbei stellte unsere Zeugin ohne Umschweife und Beschönigungen fest: „Es ist ganz erstaunlich, was kleine Leute aushalten und was kleine Leute sich gefallen lassen. Das ist unbeschreiblich. Und diese Kombination aus Angst und Verunsicherung dadurch, dass man nicht wirklich informiert ist, tut natürlich 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 einer Demontage gleichkommt [...], dass [...] in einer solchen Großbank [...] 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 so, dass mir auch in den letzten Jahren vielmehr das Ma-

nagement, sogar Topmanager, als die kleinen Leute, gesagt haben, he, hier läuft irgendwas furchtbar aus dem Ruder, [...]“

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 Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wie man es in Anlehnung an Max Weber⁹ formulieren kann, sukzessive durch einen reinen Zweckkontrakt ersetzt, bei dem der Tauschwert des vom Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer niederschlägt und diese das Gefühl von Angst und Ohnmacht mehr und mehr zu deren 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 einer „Gesellschaft ohne Eigenschaften“ verblasst.

Bibliographie

- Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2003): Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz, UVK Verlag.
- Bourdieu, Pierre (1997): Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft, Konstanz, UVK Verlag.
- Bourdieu, Pierre (2000): Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft, Konstanz, UVK Verlag.
- Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz, UVK Verlag.
- Schultheis, Franz (2004): „Der Arbeiter: eine verdrängte gesellschaftliche Realität“. In: Beaud, Stéphane/Pialoux, Michel (Hg.), Die verlorene Zukunft der Arbeiter. Die Peugeot-Werke von Sochaux- Montbéliard, Konstanz, UVK Verlag, S. 8-15.
- Schultheis, Franz/Schulz, Kristina (Hg.) (2005): Gesellschaft mit begrenzter Haftung. Zumutungen und Leiden im deutschen Alltag, Konstanz, UVK Verlag.
- Schultheis, Franz/Vuille, Michel (Hg.) (2007): Entre flexibilité et précarité – Regards croisés sur la jeunesse, Paris, L'Harmattan.

9 Weber, Max: Wirtschaft und Gesellschaft, Tübingen 1973, S. 401 ff.

Schultheis, Franz/Vogel, Berthold, Gemperle, Michael (Hg.): Ein halbes Leben – Biografische Zeugnisse aus einer Arbeitswelt im Umbruch, Konstanz, UVK Verlag, 2010.

Weber, Max (1973): Wirtschaft und Gesellschaft, Tübingen, Mohr.

Weber, Max (1973): Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre, Tübingen 1973, 217.