

Der Lohn der Angst

Zur Normalisierung von Prekarität im grenzenlosen
Kapitalismus

Franz Schultheis

Zur Diagnose aktueller Transformationen kapitalistischer Gesellschaften

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 zwischen den vom Menschen internalisierten bzw. sprichwörtlich „einverlebten“ gesellschaftlichen Strukturen (dem Ensemble an Denkschemata, moralischen Standards und Verhaltensgewohnheiten, die der Soziologe „Habitus“ nennt) und den Rahmenbedingungen der gesellschaftlichen Umwelt nieder und produziert das, was der Soziologie seit Durkheim „Anomie“ zu nennen pflegt, 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, wenn unser Beitrag zunächst Elemente einer theoretischen Gesellschafts- bzw. Zeitdiagnose zusammenträgt und dann anhand einer empirischen Studie den Versuch unternimmt, diese theoretischen Thesen zu operationalisieren und bei der Analyse beobachteter gesellschaftlicher Veränderungen in einem Schweizer Großunternehmen auf ihren heuristischen Wert hin zu prüfen.

Wir leben heute unabweislich 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 und grob vor etwa einem Vierteljahrhundert einsetzte.

Oft hält der *black box*-Begriff „Globalisierung“ dann als *passe-partout* Formel zur (allzu) einfachen Erklärung bzw. Deutung dieses Wandels her. Mit ihm wird explizit oder implizit, bewusst oder unbewusst die Annahme geäußert bzw. verfolgt, der unisono postulierte rapide Wandel sei hauptsäch-

lich durch externe, vom Weltmarkt den nationalen Kapitalismen aufgezwungene Transformationen verursacht und werde in unseren westeuropäischen Gesellschaften ähnlich wie eine meteorologische oder ökologische Katastrophe erfahren, könne also nur fatalistisch zur Kenntnis und hingenommen werden.

So konsensfähig diese These einer exogen, durch Außendruck, verursachten Radikalisierung des gegenwärtigen Kapitalismus bis vor kurzen auch mangels besserer Einsicht wirken mochte, so kurzschlüssig und reduktionistisch wirkt sie, wenn man sich die Mühe macht, die grundlegenden und rapiden Veränderungen unserer Arbeitsgesellschaften darauf hin zu befragen, ob diese nicht auch zum guten Teil, wenn nicht hauptsächlich, durch endogene Dynamiken und Wandlungsprozesse generiert werden und auf eine Metamorphose kapitalistischer Gesellschaften und des Status des Lohnarbeiters selbst verweisen.

Metamorphosen des zeitgenössischen Kapitalismus

Genau dies leisten Boltanski und Chiapello in ihrer zu Recht internationales Aufsehen erregenden Studie „*Der neue Geist des Kapitalismus*“ (Konstanz 2004), welche unserem Beitrag als theoretischer Kristallisationspunkt dienen wird, um den herum sich die Perspektiven aus anderen Ansätzen der Gesellschaftsdiagnose, von Castel (1995) bis Menger (2006), aber auch eigene Vorarbeiten (s. Schultheis u. Schulz 2005) gruppieren.¹ Der Geist des Kapitalismus wird bei Boltanski und Chiapello zunächst in einem großen historischen Wurf auf originelle Weise so rekonstruiert, dass er von Beginn an als unweigerlich und unzertrennlich mit seiner Antithese, der Kapitalismuskritik, liiert scheint. Diese Kapitalismuskritik, zunächst in religiösen, philanthropisch-humanistischen, sozialphilosophisch daherkommenden Gewändern, nicht zuletzt aber auch in literarischer Gestalt einen nachhaltigen Ausdruck findend, verläuft, wie die beiden Autoren sehr überzeugend rekonstruieren, auf zwei parallelen Bahnen, die sich manchmal kreuzen und wechselseitig verstärken, ja geradezu bis zur Unerkennlichkeit vereinen, dann wieder in

¹ Man kann in dieser Studie ohne Mühe eine Forderung der für Max Weber (1973) prägenden Fragestellung erkennen: „Ausnahmslos jede, wie immer geartete Ordnung der gesellschaftlichen Beziehungen ist, wenn man sie bewerten will, letztlich auch darauf hin zu prüfen, welchem menschlichen Typus sie, im Wege äußerer oder innerer (Motiv-) Auslese, die optimalen Chancen gibt, zum herrschenden zu werden.“

Gegenlage zueinander treten und sich Rang und Publikum ablaufen. „Sozialkritik“ an den vom Kapitalismus systematisch erzeugten Widersprüchen und Leiden, an der Ausbeutung von Menschen durch den Mensch hier, die *critique artiste* (deutsch: Künstlerkritik), wie sie seit dem frühen 19. Jahrhundert seitens der Losung des „L'art pour l'art“ in ihren wechselnden subkulturellen Ausprägungen immer aufs Neue gegen die moderne Warenwelt und die verheerenden Folgen einer vermassten, in die Hörigkeit eines ehernen Gefängnisses bürokratischer Normalisierung und Disziplinierung verbannten Menschentums dort, zur Geltung gebracht wird. Stehen zu Beginn die frühsozialistischen Gegenentwürfe zum manchesterliberalen Frühkapitalismus, dann aber noch grundlegender und dauerhafter der Frühmarxismus der Tradition der Sozialkritik an der Wiege und geben ihr langfristig Ton und Stoßrichtung an, so geben sich bei der Geburt der Zwillingschwester „Künstlerkritik“ die verschiedenen Varianten der Bohème ein Stelldichein. Das „*J'accuse*“ der kritischen Intellektuellen gegen die Menschenverachtung der entfesselten Ökonomie, fast allesamt Kinder eben jener Bourgeoisie die hier auf die Anklagebank gesetzt wird, vermischt sich seitdem in immer neuen Polyphonien mit dem nietzscheanischen Pathos der Künstlerkritik an der Knechtschaft der „*masses moutonnières*“ der modernen Lohnarbeitsgesellschaft, ihrem zum System gewordenen Nihilismus, dem man letztlich nur noch einen aufgeklärten heroischen Nihilismus im Stile Max Webers scheint entgegensetzen zu können.

Der lernfähige, reflexive Kapitalismus²

Die besondere Überzeugungskraft der Theoriearbeit Boltanskis und Chiapellos liegt nun wohl aber gerade darin, aufzuzeigen, wie sehr diese kritischen Gegenentwürfe selbst vom Kapitalismus assimiliert und positiv bzw. im wahrsten Sinne des Wortes „produktiv“ gewendet werden konnten und wie sehr die immer wieder überraschende Vitalität und Selbsterneuerungskraft des Kapitalismus nicht zuletzt auf der Fähigkeit beruht, die Kritik an ihm aufzunehmen und dadurch aufzuheben. Die Kapitalismuskritiker müssen sich

² Wenn wir hier bewusst die Gefahr eingehen, „Kapitalismus“ zu reifizieren indem wir ihn handeln lassen und ihm Lernfähigkeit zuschreiben, so geschieht dies einerseits in einer bestimmten Tradition holistischer Soziologie (auch Marx oder Weber benutzen solche Sprachspiele), andererseits aber gezielt auf das Paradigma des „social learning“ (Heclo) hin, mit dem auch Gesellschaften diese Fähigkeit attribuiert wird.

bei dieser Lektüre immer aufs Neue Asche auf ihr Haupt streuen und eingestehen, dass sie ihren Gegner auf sträfliche Weise unterschätzt haben, und er sie auf ihren ureigensten Gefilden immer öfter mit ihren eigenen Waffen schlägt. Der Kapitalismus erweist sich in dieser Sicht der Dinge nicht nur als quicklebendig, sondern obendrein noch als höchst lernfähig und lernbereit, absorbiert noch so widersprüchliche historische Erfahrungen und wendet sie reflexiv. Er lässt Kritik und Widerstand nicht einfach an sich abprallen, wie man lange versucht war zu glauben, sondern öffnet sich ihnen, assimiliert und akkomodiert, um es mit der Piaget'schen Lerntheorie auszudrücken, die aufgesogenen Wissensbestände und Erfahrungswerte, nimmt deren Aufschlüsse in sein Programm auf, wird reifer und reflexiver, schreitet fort, steigert seine Effizienz, stärkt sich und wird dabei immer unausweichlicher und reiner.

Doch Boltanski und Chiapello begnügen sich keineswegs mit solchen theoretischen Postulaten. Vielmehr begeben sie sich in die Höhle des Löwen, in seine *think-tanks*, wo seine Doktrinen und Doxa gehütet und fortgeschrieben werden. Die zeitgenössische Managementliteratur dient ihnen als eine Art Spiegel, bzw. „Anzeiger“ für die vor unseren Augen ablaufenden gesellschaftlichen Transformationsprozesse. Anhand akribischer Inhaltsanalysen der Lehr- und Handbücher für die Eliten des kapitalistischen Großunternehmens, nach dem Verschwinden einer ohnehin wenig überzeugenden Alternative heute globaler und universalistischer daher kommend denn je, zeigen sie auf, wie die Künstlerkritik an entfremdender und abstumpfender Lohnarbeit, an rigiden, fremdbestimmten Arbeitsprozessen, an der für entfremdete Arbeit symptomatischen Spaltung von Arbeit hier und Freizeit und vermeintlicher Freiheit dort, Massenproduktion und Massenkonsum etc. aufgegriffen wird und in ihrem Potential für eine erneute Befreiung bzw. Steigerung von Produktivität begriffen wird.

Employable or not: Humankapital in Zeiten reinen Marktes

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. Gemeinsamer Nenner dieses Steckbriefs des idealen Arbeitnehmers scheint zu sein: Er arbeitet ständig und lebenslang an der Perfektionierung oder zumindest Bewahrung seines „Humankapitals“ in Gestalt seines inkorporierten kulturellen und sozialen Kapitals, denkt und handelt im Rahmen von je be-

fristeten und begrenzten Projekten statt in Dimensionen lebenslanger beruflicher Karrierevorstellungen, situiert sich im Kontext personengebundener sozialer Netzwerke (seinem „sozialen Kapital“ an aktivierbaren Ressourcen an Unterstützung) statt auf institutionalisierte Netzwerke zu bauen. Der „employable man“ orientiert sich an seinem eigenen, in Gestalt von konkreter Nachfrage messbarem Marktwert, statt nach einem dauerhaften Status zu streben und begnügt sich mit einer konjunktur- und situationsabhängigen Lebensführung, anstatt sich an einen langfristigen Lebensentwurf zu klammern. Er ist insofern in seiner Lebensorientierung stärker außengeleitet als das klassische bürgerliche Individuum mit starker Innenleitung. Zwar wird ihm ein Höchstmaß an Kompetenzen der Selbststeuerung und Selbstkontrolle, der ständigen Selbstbeobachtung und -evaluation abverlangt, diese für das moderne individualisierte Individuum charakteristischen Fähigkeiten jedoch stehen nicht mehr primär im Dienste einer an dauerhaft inkorporierten und zum Ethos verdichteten moralischen Grundorientierung durch das Leben, sondern einer auf wechselnde Märkte und Konjunkturen sensibel reagierenden Anpassung. Um es in den Bildern von David Riesman (1966) auszudrücken: hat der innengeleitete Sozialcharakter eine Art verinnerlichten Kreiselkompass, der ihm, egal wo er sich befindet, eine klare Orientierung anhand eines fixen normativen Koordinatensystem bietet, verfügt dieses marktgerechte Individuum über ein Radargerät, das die Zeichen der Umwelt einfängt und es erlaubt, sich deren Bedingungen so optimal wie möglich anzupassen. Hier trifft also eher der Begriff Opportunismus zu denn der der moralischen Autonomie, wenn es um die Beschreibung eines solchen Sozialcharakters geht.

Der marktgängige Arbeitnehmer ist geografisch mobil und beruflich flexibel und weiß dies mit seinen privaten Lebensarrangements in Einklang zu bringen, welche dadurch tendenziell auch den Charakter von zeitlich begrenzten Projekten annehmen.³

Der beschriebene ökonomische Habitus des „employable man“⁴ spiegelt direkt die allgemeinen Grundzüge der neoliberalen Wirtschafts- und Gesellschaftslehre wider.

³ Man wird schon gemerkt haben, dass auch das Leben des erfolgreichen Marktmenschen alles andere als reines Honigschlecken ist. Man fordert ihm ein sehr hohes (allzu hohes?) Maß an Selbstkontrolle und -disziplin ab, eine Dauerreflexivität, die irgendwann Ermüdungserscheinungen und eine „Fatigue d'être soi“, wie es der treffende Titel eines Buches von Ehrenberg auf den Nenner bringt, zeitigen muss.

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

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 erbringende Leistungen (reiner Leistungslohn und reiner Zweckkontrakt), maximale Ausdehnung und Intensivierung des Markthandelns im gesellschaftlichen Raum unter Ausräumung aller dabei im Wege stehenden Schranken, Glaube an die Leitfigur des Unternehmers als Prototyp eines sensibel und rational auf die Marktkräfte reagierenden Akteurs und Forderung nach einer Orientierung an diesem rational wie moralisch überlegenen Modell für Jedermann.

Eine empirische Fallstudie

So weit der in vielfältigen sozialwissenschaftlichen Studien diagnostizierte Wandel der modernen Arbeitsgesellschaft auf makrostruktureller wie individueller Ebene.

Unser Beitrag wird nun den Versuch machen, diesen vor unseren Augen stattfindenden gesellschaftlichen Wandel und seine Folgen für die betroffenen Menschen anhand der Beobachtungen und Analysen der Veränderungen in einem bekannten Schweizer Unternehmen von Weltruf näher zu beleuchten. Es handelt sich um ein Traditionsunternehmen, das in den 90er Jahren seine Unternehmenskultur im Gefolge einer zweifachen Fusion radikal umkrempelte bzw. „modernisierte“ und im gleichen Schritt rund 4.000 Mitarbeiter entließ bzw. wie man dort sagt: „freigestellt hat“. Hierbei sei gleich einleitend angemerkt, dass dieses Unternehmen bis zu diesem Zeitpunkt einen besonderen Stolz darin zu finden schien, noch nie einen Mitarbeiter vor die Tür gesetzt zu haben. Es handelt sich also um eine tief greifende Metamorphose, nach der dieses Unternehmen auch und gerade für langjährige Mitarbeiter aller hierarchischen Positionen schlicht nicht mehr wiederzuerkennen war.

Der Autor hatte Gelegenheit, mit einer Gruppe jüngerer Soziologen und Soziologinnen diesen Prozess über eine Dauer von mehr als zwei Jahren beobachtend zu begleiten und zu forschen.⁵ Die Befunde und Ergebnisse dieser konkreten Beobachtungen und Analysen können unseres Ermessens

⁵ Eine ausführliche Präsentation der Fragestellungen, Methoden und Befunde dieser Forschung wurde in der 2004 an der Universität Neuchâtel abgeschlossenen Dissertation von Andrea Buss Notter geboten (Buss Notter 2006).

über den Einzelfall hinaus sehr treffend 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, dem Homo sapiens, 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 gewollt „naiv“ erscheinenden Fragen folgen wir einem zentralen soziologischen Erkenntnisinteresse, welches von Max Weber in der folgenden Weise auf einen klaren Nenner gebracht wurde: „Ausnahmslose jede, wie immer geartete Ordnung der gesellschaftlichen Beziehungen ist, wenn man sie bewerten will, letztlich auch darauf hin zu prüfen, *welchem menschlichen Typus* sie, im Wege äußerer oder innerer (Motiv-)Auslese, die optimalen Chancen gibt, zum herrschenden zu werden.“⁶

Spurensicherung in einem soziologischen Laboratorium

1997 bekam unser kleines Soziologenteam die Möglichkeit, den frisch eingeleiteten 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 nordamerikanischen Unternehmen der gleichen Branche wurde diese Zusammenlegung für die Durchsetzung einer weit reichenden und tiefgehenden Rationalisierung und Modernisierung genutzt. Zu diesem Zwecke holte man sich eine weltweite 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 Umbau zuständigen Consultants in Form von Workshops umgesetzt: alle Mitarbeiter der fusionierenden Unternehmen wurden eingeladen, um an ausgewählten Tagungsorten einen Wettkampf um ihr Verbleiben bzw. Überleben zu bestehen und dabei zu bewei-

⁶ Weber 1973.

sen, dass sie gegenüber ihren Konkurrenten ein höheres Maß an *Employability* aufzuweisen hatten.⁷

Um die Verlierer nicht einfach auf der Straße sitzen zu lassen (was für das Image des Unternehmens wenig erfreuliche Schatten hätte werfen könnte), entwarf das Unternehmen einen recht großzügigen Sozialplan und dieser gab denn auch den Rahmen dafür ab, Soziologen 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 vonstatten gehenden Rationalisierung zu beobachten und zu analysieren.

Zugänge und Methoden einer Forschung

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 (soziodemografische Profile der Population freigestellter Mitarbeiter nach soziologisch relevanten Kriterien wie Alter, 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 werden wird, auch aus der Froschperspektive des ganz normalen Angestellten zu sehen und deutlich zu machen,

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 wahrnehmen, dass alles mit rechten Dingen zugeht

dass es sich bei diesem Unternehmenswandel um eine sehr doppel-schneidige 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 langfristig das Vertrauen, das der einfache Arbeitnehmer in es setzte und schlägt sich im sog. *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 demografischen 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 Verlierer- und typische Gewinner-Profile gab.

Dimensionen sozialer Verwundbarkeit

Schauen wir uns zu diesem Zwecke einmal das Profil der „Verlierer“ bei dieser Ausscheidungskonkurrenz an. Fragt man nach den persönlichen Merkmalen und Profilen, die den Arbeitnehmer der fusionierenden Unternehmen für eine Freistellung prädisponierten und in gewissem Sinne also „Handicaps“ in der Konkurrenz um knappe (bzw. aus Rationalisierungsgründen in der Logik der *shareholder-value* künstlich verknappte) Stellen waren, so stößt man zunächst auf den Faktor Geschlecht. Frauen waren bei der Population ausgesonderter Mitarbeiter, den *leaver*, 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 gestellt“,⁸ während Vätern in gleichen Familienverhält-

⁸ Hier sei darauf verwiesen, dass auch Teilzeitarbeit einen deutlichen 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. S. hierzu im Einzelnen die oben zitierte Studie von Andrea Buss Notter (2006).

nissen 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.

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.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 Gewinnern und Verlierern destillierten Kriterien. Kommt noch hinzu ein geografisches bzw. sozial-topografisches Selektionselement, 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.)

Kommen wir nun aber zu einem gerade für den Arzt als Leser der Zeilen eines Soziologen wichtigen Aspekt der Analyse des Leidens an aktuellen gesellschaftlichen Veränderungsprozessen. Innerhalb der Gruppe der ausgesonderten „unemployable men“ des Unternehmens trafen wir viele Personen an, die oft seit geraumer Zeit mit gesundheitlichen Problemen, seien sie körperlicher oder seelischer Art, zu kämpfen hatten.

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 Welfremdheit 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.

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 ablegen. Sie hatten einen Prozess der allmählichen Sicherung gegen die von ihnen hautnah erfahrenen körperlichen und psychischen „Pathologien“ mit erlebt und neue Gewissheiten und Identitäten angesichts dieser Zivilisierung menschlicher Lebensbedingungen gewinnen können, welche ihnen jetzt wieder genommen wurden. Die in der Interviewsituation angetroffenen Reaktionen auf diesen Verlust reichen von der Schilderung persönlicher Dramen, über die fatalistische Hinnahme der Geschehnisse wie bei einer Naturkatastrophe, Wut und Hass auf das Unternehmen, Selbstzweifel, bis hin zu Ressentiments gegenüber bestimmten Vorgesetzten. Vorherrschend war jedoch der Ausdruck eines grundlegenden und tiefgehenden Gefühls des Verlustes, des Verlustes an Heimat, an Identität, an Gemeinschaft und allen voran ein Verlust an Vertrauen in die gesellschaftlichen Spielregeln und die eigene Zukunft.

Neue soziale Spaltungen an der scharfen Messlatte der Employability

Der neue Ethos des Kapitalismus entstand, wie in Anlehnung an Boltanski und Chiapello dargelegt, 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. Dies mag dem typischen jungdynamischen und hoch diplomierten Consultant McKinnsey'scher Provenienz durchaus gut zu Gesicht stehen, ja geradezu auf den Leib geschnitten sein, geht es doch hier um einen Ethos, der spezifische materielle Möglichkeitsbedingungen voraussetzt, wie man sie bei diesen Wirtschaftseliten antrifft, die im nachfolgend skizzierten Homo McKinnseyanus ihren Prototyp zu finden scheinen.

Homo McKinnseyanus

Idealtypischer Steckbrief des flexiblen Arbeitskraft-Unternehmers

Alter:	25–35 Jahre
Geschlecht:	Männlich
Qualifikation:	Abschluss einer renommierten Hochschule Hohes kulturelles Kapital
Zivilstand:	Mehrheitlich unverheiratet, sonst weit mehrheitlich kinderlos
Lebensstil:	Hohe geografische Mobilität (modernes Nomadentum) Hohe zeitliche Disponibilität Pluri-Kompetenz und funktionale Flexibilität
Arbeitsstil:	Anstellung in zeitlich begrenzten Projekten (befristete Arbeitsverträge) Nach Abschluss jeden Projektes kritische (Selbst-)Evaluation und Möglichkeit, Konsequenzen zu ziehen und sich zu trennen Häufiger Wechsel des Arbeitgebers Extrem hohe Beanspruchung (Zeit, Energie...) bei laufenden Projekten (totales Engagement mit Leib und Seele) Hohes Einkommen und attraktive Boni Exzellente künftige Berufschancen auf dem Arbeitsmarkt (oft bei Unternehmen, die man zuvor „beriet“: Sesshaftwerdung im mittleren Alter. Ausgeprägter Corps-Geist und Pflege des Sozialkapitals (Seilschaften))

Dieser Homo McKinnseyanus repräsentiert gewissermaßen die idealtypische Verkörperung des employable man: die an Eliteinstitutionen erworbenen Diplome bieten Gewähr für den Marktwert des eigenen Humankapitals, geben Kreditwürdigkeit bei Neueinstellungen und genug Selbstvertrauen in den eigenen Marktwert, um auch bei kurzfristigen Anstellungen keine Existenzangst zu bekommen. Im Gegenteil: Die für diese Kreise charakteristische Vorstellung von Karriere legt es nahe, sich nicht dauerhaft zu binden und für eine stetige Verbesserung der eigenen „Lebenschancen“ (Max Weber) auf dem Markt offen und verfügbar zu sein, sich also die eigene Zukunft nicht zu verbauen. Hiermit sprechen sie der Zukunftsangst und dem Festklammern am Erreichten all jener Hohn, die wie im Falle unserer bei der Unternehmensmodernisierung „Freigesetzten“ an „ihren Stühlen kleben“ und sich „vor dem

kalten Wasser“ der Konkurrenz auf dem freien Markt fürchten. Deren sozialer Habitus spiegelt aber nun einmal die engen Grenzen des ihnen gegebenen „Feldes des Möglichen“ (champ des possibles: P. Bourdieu) wider und mit 50 Jahren, geringer Ausstattung an Diplomen, Familienlasten und finanziellen Verpflichtungen für ein auch noch so bescheidenes Eigenheim sind der Idee von der auf dem Markt frei fluktuierenden Ich-AG nun einmal harte Grenzen gesetzt.

Beim employbaren und flexiblen „Unternehmer seiner selbst“ handelt sich also gewissermaßen um einen neuen Ethos, von Eliten für Eliten entwickelt, dessen Pathos die jeweiligen sozialen Möglichkeitsbedingungen des „Auserwähltseins“ geflissentlich 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 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 materiellen 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. Ein immer mehr zersplitterter, in Einzelprojekte zerlegter und nur durch isolierte Werkverträge punktuell gesicherter gesellschaftlicher Arbeitszusammenhang soll durch die Forderung und Förderung einer immer komplexeren Persönlichkeitsstruktur mit höchster Handlungs- und Selbststeuerungskompetenz stabilisiert und normalisiert werden.

Die Überzähligen

Am Gegenpol zu diesem Bild eines neuen elitären ökonomischen Habitus entsteht unweigerlich die Negativfolie des *unemployable man*: man muss nur bei jeder der von Boltanski und Chiapello aus der Managementliteratur herausgefilterten normativen Erwartungen an den *employable man* ein negatives Vorzeichen setzen und schon entsteht der Steckbrief des jetzt stigmatisierten klassischen Arbeitnehmer-Habitus: sesshaft, verlässlich, diszipliniert, treu. Was gestern positiv bewertet wurde und selbst Produkt eines Jahrhunderte langen Konstruktionsprozesses und Durchsetzungsprozesses eines spezifischen Modells des Arbeitnehmers war, wird nun plötzlich innert kürzester Zeit zum Auslaufmodell deklariert und deklariert. Ein solches Auseinanderklaffen von verinnerlichten Erwartungen und Dispositionen, im Sozialisati-

onsprozess angeeignet und dauerhaft in Leib und Seele eingeschrieben, und den objektiven gesellschaftlichen Strukturen, die aufgrund eines rasanten sozioökonomischen Wandels innert kürzester Frist revolutioniert werden, wird dabei zu einer Quelle gesellschaftlichen Unbehagens und Leidens der betroffenen Individuen. Durkheims Konzept der Anomie drängt sich hierbei, wie bereits eingangs erwähnt, als ein besonders geeignetes Theoriewerkzeug auf, welches es erlaubt, Konsequenzen solcher kognitiven und moralischen Dissonanzen anhand konkreter Indikatoren zu eruieren, wie im Extremfall der steigenden Selbstmordrate, des zunehmenden Konsums von Drogen und Psychopharmaka, eines deutlichen Anstiegs an *burn-out*-Effekten und anderer Anzeichen beruflicher Überforderung und letztlich auch Phänomenen der sozialen Ent- und Abkopplung von besonders anfälligen Individuen, die schlicht nicht mehr in diesem Rennen mitzulaufen vermögen bzw. aufgeben. Es wird wohl noch einige Zeit dauern, bis diese immer anspruchsvolleren Anforderungen an das „Menschenkapital“ auf Seiten des durchschnittlichen Arbeitnehmers eine Haltung antreffen werden, die einigermaßen auf der Höhe dieser normativen Erwartungen sein wird, aber dies ist dann eben nur eine Frage der Zeit, und nicht mehr eine Frage der Grenzen des menschlich Zumutbaren und gesellschaftlich Tolerierbaren, Fragen, die dann wohl ebenso antiquiert erscheinen werden wie das Menschenbild, das einst ihr Zeitgenosse war.

Literatur

- Beaud, Stéphane (2002), *80% au bac et après? Les enfants de la démocratisation scolaire*, Paris, La Découverte.
- Beaud, Stéphane, und Michel Pialoux (2005), *Violences urbaines*, Paris, Seuil.
- Boltanski, Luc, und Eve Chiapello (2005), *Der neue Geist des Kapitalismus*, Konstanz, UVK.
- Bourdieu, Pierre, und al. (1997), *Das Elend der Welt*, Konstanz, UVK.
- Buss Notter, Andrea (2006), *Soziale Folgen ökonomischer Umstrukturierungen*, Konstanz, UVK.
- Castel, Robert (1995), *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard. [Deutsche Übersetzung: (2000), *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*, Konstanz, UVK.]
- Menger, Pierre-Michel (2006), *Brot und Kunst*, Konstanz, UVK.
- Pialoux, Michel, und Stéphane Beaud (2004), *Die verlorene Zukunft der Arbeiter*, Konstanz, UVK.
- Rambach, Anne, und Marine Rambach (2001), *Les intéllos précaires*, Paris, Fayard.
- Riesman, David (1967), *Die einsame Masse*, Hamburg, Rowolth.

- Schultheis, Franz (2005), „Gesellschaft ohne Eigenschaften“, In Franz Schultheis und Kristina Schulz (Hrsg.): *Gesellschaft mit begrenzter Haftung. Zumutungen und Leiden im deutschen Alltag*, Konstanz, UVK, S. 575-843.
- Schultheis, Franz (2005), „La stratégie européenne de l'emploi : entre lutte contre la précarité des jeunes et production d'un habitus flexible“, *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, Vol. 30, S. 303-218.
- Schultheis, Franz (2006), „Reflexive Gesellschaftskritik: von der Identitätskrise zur historischen Selbstverortung“, in Boltanski Luc und Chiapello Eve: *Der neue Geist des Kapitalismus*, Konstanz, UVK, I-V.
- Schultheis, Franz (2006), „Reproduktion in der Krise: Fallstudien zur symbolischen Gewalt“, In Barbara Friebertshäuser et al (Hrsg.): *Reflexive Erziehungswissenschaft. Forschungsperspektiven im Anschluss an Pierre Bourdieu*. Wiesbaden, VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Weber, Max (1973), *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*, Tübingen.