Flexibel und mobil

Das zeitgenössische Individuum als Unternehmer seiner selbst

FRANZ SCHULTHEIS

Fragt man – wie anlässlich der Atzelsberger Gespräche 2008 – nach dem Zusammenhalt in unseren Gegenwartsgesellschaften, so kommt man als Soziologe nicht umhin, diese Frage in den Kontext einer allgemeinen Gesellschaftsdiagnose zu stellen und nach den soziohistorischen Besonderheiten unserer Epoche zu fragen.

Nun haben die modernen Sozialwissenschaften eine ganze Batterie an Etiketten für unsere aktuelle Gesellschaftsform entwickelt, von „postindustrieller" bis „postmoderner" Epoche, von „Risikogesellschaft" bis „Erlebnisgesellschaft" und man hat nur die Qual der Wahl, wenn man nach Kurzformeln für die Gegenwartsgesellschaft sucht. In einer kollektiven Forschungsarbeit von mehr als dreißig SoziologInnen, publiziert im Jahre 2005, entschied man sich für das Konzept „Gesellschaft mit begrenzter Haftung"[1], um rund fünfzig Tiefeninterviews mit Alltagsmenschen im gegenwärtigen Deutschland soziologisch gerahmt zu präsentieren. Grundtenor dieser 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 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, F., und Schulz, K. (Hrsg.): Gesellschaft mit begrenzter Haftung. Zumutungen und Leiden im deutschen Alltag, Konstanz 2005.

kam ein Unbehagen an der Gegenwart, wenn nicht gar ein Leiden an den Lebensverhältnissen zum Vorschein, das nicht allein auf materielle Mangellagen verwies, selbst wenn Phänomene wie Armut und Prekarität im heutigen Deutschland deutlich 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 in einem Bruch zwischen den vom Menschen internalisierten beziehungsweise sprichwörtlich „einverleibten" 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 Anomie nennt, das heißt 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 Experten der Sozial-, Wirtschafts- und Humanwissenschaften ein ausgeprägter Konsens, und man ist sich auch einig darin, dass dieser radikale Wandel ungefähr in den 1980er Jahren begonnen hat. Nur wählt man für die Kennzeichnung dieses Wandels sehr unterschiedliche Konzepte und spricht von Globalisierung, post-industrieller Gesellschaft oder Neoliberalismus.

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 beziehungsweise, 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 Management-Literatur durch Boltanski und Chiapello[2], aber auch eigener Forschungen des Autors folgendermaßen idealtypisch skizzieren und profilieren.

Seit den 1980iger Jahren setzt sich in der Management-Literatur auf breiter Front ein neuer Diskurs und ein neues Vokabular durch, mittels deren die vom Arbeitnehmer erwarteten Qualitäten beschrieben werden. Zu diesen immer mehr eingeforderten beziehungsweise vorausgesetzten Merkmalen und Kompetenzen zählen (präsentiert in alphabetischer Reihenfolge) vor allem: 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.

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 befristeten 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

2 Boltanski, L., und Chiapello, E.: Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz 2003.

Nachfrage messbaren 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. Der marktgängige Arbeitnehmer ist geographisch 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]

Das 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 ein Ethos von Eliten für Eliten entwickelt, dessen Pathos die eigenen sozialen Möglichkeitsbedingungen 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 materiellen Privilegien verfügt, um sich selbst in die Hand nehmen zu können. Diese Voraussetzungen haben jedoch unter den heutigen Bedingungen der hochtechnisierten Informationsgesellschaft immer weniger einen materiellen, patrimonialen Charakter, sondern sind weitgehend personengebunden, sei es in Form inkorporierten beziehungsweise zum Habitus eingefleischten kulturellen

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: Ehrenberg, A.: La fatigue d'être soi, Paris 1998.

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 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 deklariert und deklassiert. Die hier gleichermassen erfahrbaren Formen struktureller und symbolischer Gewalt werden für die Deklassierten und Dequalifizierten umso leidvoller und entwaffnender, je mehr sie unter den Vorzeichen und Verheissungen einer an individueller Selbstverwirklichung und -behauptung orientierten „Gesellschaft der Individuen" 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 umhin zu kommen 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*[4] spiegelt direkt die von Paul Treanor überzeugend analysierten allgemeinen Grundzüge der neoliberalen Wirtschafts- und Gesellschaftslehre wider[5].

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)
- 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 beziehungsweise Sub-Märkten auch im Innern ein- und desselben Unternehmens
- Glaube an die Überlegenheit der Marktgesellschaft als Ergebnis eines offenen Prozesses
- 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 Modell für jedermann.

So weit der in vielfältigen sozialwissenschaftlichen Studien diagnostizierte Wandel der modernen Arbeitsgesellschaft auf makro-

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.

struktureller (Wirtschaftsstrukturen) wie individueller Ebene (Habitus).

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 traditionsreichen Schweizer Unternehmen von Weltruf näher zu beleuchten. Es handelt sich um ein Traditionsunternehmen, das in den 1990iger Jahren seine Unternehmenskultur im Gefolge einer zweifachen Fusion radikal umkrempelte beziehungsweise „modernisierte" und im gleichen Schritt rund 4000 Mitarbeiter entliess beziehungsweise 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 wieder zu erkennen 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[6]. 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 hierbei steht die Frage nach dem Menschen: Was wird aus ihm, dem Homo sapiens, unter den Bedingungen einer

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

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: „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."[7]

Ein nicht wieder zu erkennendes Unternehmen

1997 bekamen wir, das heißt eine kleine Gruppe von Soziologen, 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 nordamerikanischen 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 4000 Überzähligen, sozusagen den Ausschuss des Modernisierungsprozesses, auszusortieren. Das Prinzip der *employability* wurde dabei nach den Plänen der für

7 Weber, M.: Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre, Tübingen 1973, S. 308.

den Umbau zuständigen Consultants in Form von Workshops umgesetzt: Alle Mitarbeiter der fusionierenden Unternehmung wurden eingeladen, um an ausgewählten Tagungsorten einen Wettkampf um ihr Verbleiben beziehungsweise Überleben zu bestehen und dabei zu beweisen, dass sie gegenüber ihren Konkurrenten ein höheres Mass an *employability* aufzuweisen hatten.[8]

Um die Verlierer nicht einfach auf der Strasse sitzen zu lassen (was für das Image des Unternehmens wenig erfreuliche Schatten 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.

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 Mitarbeiter nach soziologisch relevanten Kriterien wie Alter, Herkunft, Familienstand etc.)

8 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 zugeht.

- 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 unter anderem 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, 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 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 demographischen und sozialen Merkmale der rund 4000 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.

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 (beziehungsweise aus Rationalisierungsgründen in der Logik der *shareholder-value* künstlich verknappte) Stellen, 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 beziehungsweise 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[9], 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 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.[10]

---

9 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.

10 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-

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. Es kommt noch ein geographisches beziehungsweise sozial-topographisches 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 eine wichtige Rolle: 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.

Hier trafen wir Mitmenschen an, die uns von ihrem vermeintlich individuellen Schicksal berichteten und in Wirklichkeit Zeugnis von

faktisch der Wirklichkeit verschreiben beziehungsweise 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.

einer Renaissance der kollektiven Intoleranz gegenüber Schwächen und Makeln aller Art ablegten. Sie hatten einen Prozess der allmählichen Sicherung gegen die von ihnen hautnah erfahrenen körperlichen und psychischen „Pathologien" miterlebt und neue Gewissheiten und Identitäten angesichts dieser Zivilisierung menschlicher Lebensbedingungen gewinnen können. Die jetzt über sie hereinbrechende Katastrophe traf sie umso unvorbereiteter: Die „neuen Unsicherheiten nach den sozialen Sicherungen", wie es Castel ausdrückt[11], 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 Vergemeinschaftungsformen (Familienverband und erweiterte Verwandtschaft, Nachbarschaft, Kollegen etc.) „freigesetzt" haben und sich dieser 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 ein Verlust an Vertrauen in die Gesellschaft und deren Zusammenhalt.

11 Castel, R.: L'insécurité sociale, Paris 2003.