

Flexibel, mobil, entgrenzt: Das freischwebende Individuum in einer Gesellschaft ohne Eigenschaften

Franz Schultheis

In was für einer Gesellschaft leben wir eigentlich? Diese Frage kann sich dem Beobachter der Gegenwart aufdrängen, wenn er z.B. morgens im Bus oder Zug das Heer der Pendler über die gleichen Storys von «People», «Sex and Crime», Katastrophen, Rankings von Miss-Wahlen und Skandalen aller denkbaren und undenkba- ren Art wie von einem gemeinsamen Schicksal gebeugt sieht. Sie kann sich ihm auch stellen, wenn er frühmorgens im Radio die Nachricht hört, dass die deutschen Sozialhilfesätze für Kinder einen Ernährungspauschalbetrag von 2,40 Euro pro Tag vorsehen und sich die Kosten für ein Mittagessen in der Schulkantine auf 2,80 Euro belaufen, oder wenn er abends in den Schweizer Fernsehnachrichten erfährt, dass einzelne Steuergemeinden dazu übergehen, pauschal oder gar degressiv zu besteuern und damit reiche Steuerzahler massiv zu entlasten.

Erstaunte Fragen stellen sich auch, wenn man danach noch in der Tageszeitung unter «Vermischtes» liest, dass sich in den USA bereits zwölfjährige Mädchen Schönheitsoperationen zum Geburtstag wünschen, um sich in der wachsenden Konkurrenz beim Dating behaupten zu können, dass Nestlé die küchenlose Wohnung als Marktlücke entdeckt, man plötzlich auf politische Werbung für eine Volksinitiative stösst, deren Bildersprache an populistische Hetze aus dem vergangenen Jahrhundert erinnert, oder schliesslich vor dem erschöpften Einschlafen beim Zappen vor dem Fernsehen in eine jener öden *Realityshows* gerät, die irrealer gar nicht sein könnten.

Das Gefühl zunehmender Desorientierung, ja eines wachsenden Realitätsverlustes wird jedoch übermächtig, wenn der Zeitzeuge versucht, sich einen Reim auf die Flut an surrealistisch anmutenden Meldungen aus der modernen Finanzwelt zu machen, und sich dabei immer aufs Neue fragen muss: «In was für einer Gesellschaft leben wir eigentlich?»

Die modernen Sozialwissenschaften haben diesbezüglich eine ganze Batterie an Konzepten für die Etikettierung unserer aktuellen Gesellschaftsform entwickelt, von «postindustrieller» bis «postmoderner» Epoche, von «nivellierter Mittelstandsgesellschaft» bis «Gesellschaft der Individuen», von «Risiko-» und «Multioptions-» bis hin zu «Erlebnisgesellschaft». Man hat die Qual der Wahl, wenn man nach Kurzformeln für die Charakterisierung unserer Gegenwart sucht.

Aber lassen sich so die spezifischen Qualitäten unserer Epoche adäquat etikettieren? Ist die geläufige Vorsilbe «post-» nicht selbst ein beredtes Zeugnis für das Unvermögen der zeitgenössischen Gesellschaftstheorie, die spezifischen Eigenschaften der Gegenwartsgesellschaft zu fassen und zu benennen? Oder lässt sich vielleicht ihr Scheitern beim Versuch, die spezifischen Eigenschaften unserer Gegenwartsgesellschaft zeitdiagnostisch auf den Punkt zu bringen, gerade darin finden und sehen, dass die besondere Qualität unserer Gegenwartsgesellschaft darin liegt, mehr und mehr zu einer «Gesellschaft ohne Eigenschaften» zu werden? Anstatt über diese Frage zu sinnieren und zu philosophieren, schlagen wir hier vor, die Perspektive einmal zu wechseln und ihr mit empirischen Mitteln nachzugehen, wie die Sozialwissenschaftler es ja eigentlich von Berufs wegen tun sollten, statt dem Zeitgeist in Form raffinierter Essays zu frönen. Wir werden im Folgenden anhand neuerer Ansätze einer Gesellschaftsdiagnose «von unten» die tagtäglichen Erfahrungen von Alltagsmenschen mit den aktuellen gesellschaftlichen Veränderungen zur Grundlage nehmen. Hierbei ähnelt der Beruf des Soziologen durchaus jenem des Arztes, wie in einem ersten Schritt erläutert werden soll. Dann soll in einem zweiten Schritt die Welt der Banken ins Visier unserer Gesellschaftsdiagnose «von unten» genommen werden. Hier greifen wir auf eine Forschung zu-

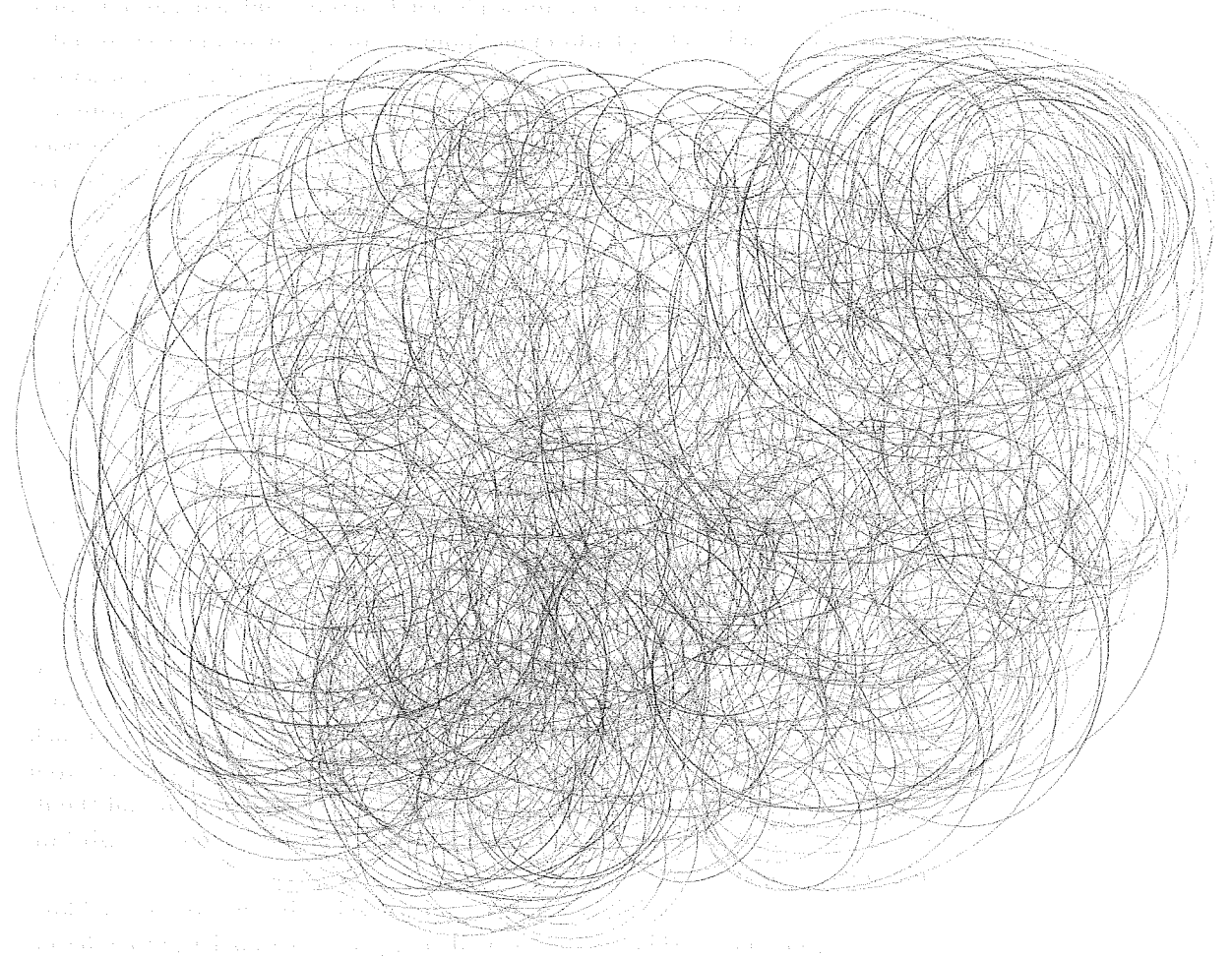
rück, die gegenwärtig, rund ein Jahrzehnt nach ihrer Durchführung, eine triste Aktualität gewinnt. Die damals beobachteten radikalen Transformationen eines Schweizer Traditionsunternehmens treten nun mit einem menschen- und gesellschaftsverachtenden Zynismus zutage, welcher auch die schlimmsten Vorahnungen von damals jetzt als Verharmlosungen erscheinen lässt.

«Nicht verlachen, nicht bemitleiden, nicht verabscheuen, sondern verstehen ...»

Arzt und Soziologe werden wohl eher selten als wahlverwandte Berufe gesehen. Dabei haben sie sehr vieles gemein und könnten aus einem solchen Austausch einigen Gewinn ziehen. Der Soziologe trifft nämlich, wenn er sich der alltäglichen Lebenswelt und den gewöhnlichen Problemen seiner Mitmenschen zuwendet, auf eben den Herrn Meyer und die Madame Dupont, die man auch im Wartezimmer der Arztpraxis antrifft. Dorthin kommen sie, um über ihre gesundheitlichen Sorgen und körperlichen Gebrechen zu sprechen, und hoffen auf Rat und Abhilfe für ihre Leiden und Nöte. Zum Soziologen kommen sie nicht in die Sprechstunde, sondern dieser begibt sich dahin, wo Herr Meyer und Frau Dupont wohnen, arbeiten oder ihre Freizeit verbringen, um mit ihnen über ihre Lebensverhältnisse, Freuden, Erschwernisse und oft vielfältigen Leiden zu reden, Beobachtungen anzustellen und zu Diagnosen über die Ursachen und Zusammenhänge dieser Befindlichkeiten zu gelangen.

Das dem Soziologen mitgeteilte Leiden scheint zunächst weit von Gallensteinen, Bluthochdruck, Hautentzündungen und Verdauungsproblemen entfernt zu sein, mit denen es der Arzt tagtäglich zu tun hat, handelt es sich doch bei ihm um wirtschaftliche, gesellschaftliche oder kulturelle Fragen und Probleme wie Arbeitslosigkeit, Vereinsamung, Stress und Druck am Arbeitsplatz, Familien- und Ehekrisen, schwierige Wohnverhältnisse, Entwurzelungen in Folge von Migration, Erfahrungen von Macht und Ohnmacht in der Arbeitswelt oder im Umgang mit Bürokratien, Rassismus und Vorurteilen, Delinquenz, schulischem Versagen oder was auch immer.

Nur wissen Ärzte ebenso gut wie Soziologen, dass alle diese genannten gesellschaftlichen Faktoren und Fragen durchaus von indirektem oder gar direktem Einfluss auf die Gesundheit der Menschen sein können. Sie wissen ebenso gut, dass Scheidungen und Familienkrisen nicht nur mit erhöhter Selbstmordgefahr, sondern auch mit vielfältigen die Gesundheit gefährdenden Faktoren einhergehen können. Sie wissen noch viel besser als der Soziologe, welche Folgen dauerhafter Arbeitsstress, Lärmbelastungen und Überforderungen im Beruf in Form psychosomatischer Leiden hervorbringen und dass das heute so modische Thema «Burn-out» auf eine deutlich zunehmende Form der Überforderung und Überlastung in einer immer fordernderen Arbeitswelt verweist. Sie wissen auch, dass soziale Ungleichheiten, Armut, soziale Ausgrenzung etc. mit einer deutlich höheren Krankheitsanfälligkeit, erhöhtem Alkohol- und Drogenmissbrauch einhergehen und die durchschnittliche Lebenserwartung von Menschen in den wenig qualifizierten und prekären Berufsgruppen statistisch gesehen bis zu sieben Jahre kürzer ist als etwa bei einem Grundschullehrer. Und da die rund zehn Prozent der Schweizer Bevölkerung, die nach den Kriterien der OECD offiziell als arm gelten dürfen, ja auch etwa zehn Prozent ihrer Patienten darstellen bzw. aufgrund ihrer grösseren Krankheitsanfälligkeit überdurchschnittlich viel Zeit und Raum in der Alltags-«Praxis» einnehmen, wissen Ärzte eben auch aus nächster Nähe, wie Armut und



Die Zeichnung ist eine komplexe, dichte Struktur aus vielen überlappenden, kreisförmigen und wellenförmigen Linien. Die Linien sind dunkel und variieren in ihrer Dicke, was eine texturierte, fast dreidimensionale Wirkung erzeugt. Die gesamte Form ist grob kreisförmig, hat aber viele unregelmäßige, ausladende Ränder. Die Zeichnung füllt den oberen Teil der rechten Seite des Doppelseiten-Aufbaus aus.

Elend aussehen und sich anfühlen. Arzt und Soziologe teilen sich demnach weitgehend ein- und denselben «Gegenstand»: den Menschen. Sie sind Menschenwissenschaftler, und ihre beruflichen Aufgaben und Tätigkeiten gehen zu einem guten Teil von gemeinsamen Fragestellungen aus.

Mehr noch: Auch die beim Umgang mit diesen Mitmenschen vorausgesetzte Grundhaltung sollte von ihren ethischen Prämissen und Implikationen her bei Arzt und Soziologen ganz ähnlich beschaffen sein, und man kann in einer moralischen Grundregel der Philosophie Spinozas einen gemeinsamen Nenner dafür finden, wie man als Arzt oder als Soziologe dem anderen, der uns von seinen Leiden und Sorgen Zeugnis ablegt, zu begegnen hat. Spinozas ethische Grundregel lautet: Nicht verlachen, nicht bemitleiden, sondern verstehen! Zu Arzt oder Soziologe geht man nicht, um sie mit Erzählungen über Nöte, Missgeschicke und Probleme zu unterhalten oder zu amüsieren und dann mit süffisanten oder moralinsauren Randbemerkungen versehen auf den Heimweg geschickt zu werden. Man wendet sich an sie, um Gehör und Aufmerksamkeit zu finden, das Gefühl zu bekommen, dass man ernst genommen wird und die vorgetragenen Sorgen, die einem das Leben schwer machen und die man oft mit niemand anderem teilen kann, hier zumindest mitgeteilt werden können, ohne dass man zum Schaden auch noch den Hohn bekommt.

Menschen im Mahlstrom entfesselter Marktkonkurrenz

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 «einverleibten» gesellschaftlichen Strukturen (dem Ensemble an Denkschemata, moralischen Standards und Verhaltensgewohnheiten, die der Soziologe «Habitus» nennt) und den Rahmenbedingungen der gesellschaftlichen Umwelt nieder. Dieser Bruch produziert das, was der Soziologe 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.

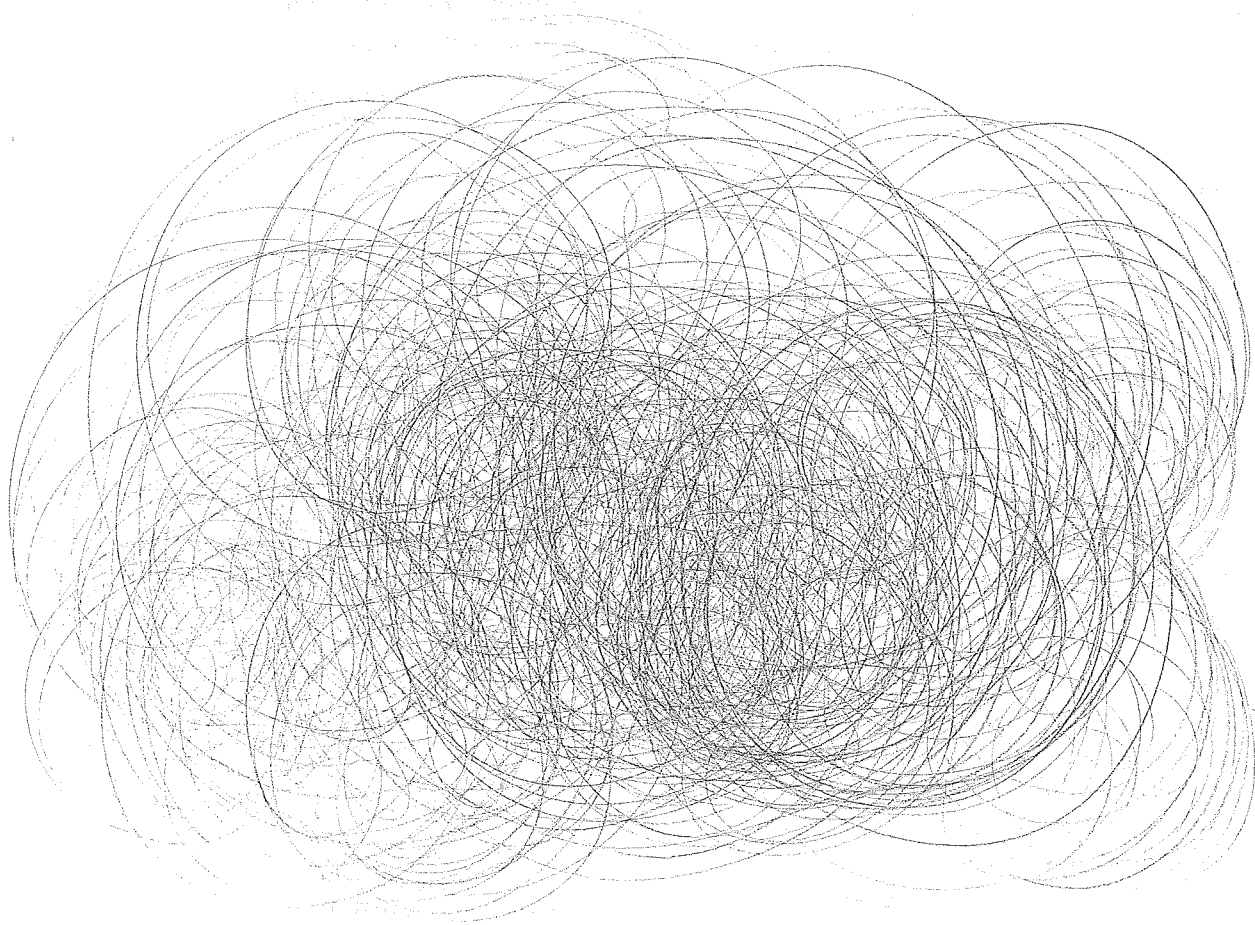
Wir leben heute in einer Zeit massiver wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Umbrüche. Darüber besteht bei allen Experten der Sozial-, Wirtschafts- und Humanwissenschaften ein ausgeprägter Konsens, und man ist sich einig darin, dass dieser radikale Wandel ungefähr in den Jahren nach 1980 begonnen hat. Für die Kennzeichnung dieses Wandels wählt man sehr unterschiedliche Konzepte und spricht von Globalisierung, postindustrieller 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 bzw., um es zeitgemäss auszudrücken, an das heutige Humankapital.

Dank der Analyse der einschlägigen Managementliteratur durch Boltanski und Chiapello, aber auch eigener Forschungen des Autors lässt sich der im Zeitalter des Neoliberalismus geforderte und geförderte ökonomische Habitus des marktfähigen Arbeitnehmers folgendermassen idealtypisch skizzieren und profilieren. Seit den Achtzigerjahren setzen sich in der Managementliteratur auf breiter Front ein neuer Diskurs und ein neues Vokabular durch, mittels deren die vom Arbeit-

nehmer erwarteten Qualitäten beschrieben werden. Zu diesen immer mehr eingeforderten bzw. vorausgesetzten Merkmalen und Kompetenzen zählen vor allem (präsentiert in alphabetischer Reihenfolge):

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
Mitreissen können
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 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.

So weit der in vielen sozialwissenschaftlichen Studien diagnostizierte Wandel der modernen Arbeitsgesellschaft auf makrostruktureller (Wirtschaftsstrukturen) wie individueller Ebene (Habitus).

Unser Beitrag wird nun den Versuch machen, diesen seit rund zwei Jahrzehnten 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 Welt Ruf näher zu beleuchten. Es handelt sich um ein bekanntes Unternehmen, das in den Neunzigerjahren seine Unternehmenskultur im Gefolge einer zweifachen Fusion radikal umkrempelte bzw. «modernisierte» und im gleichen Schritt rund 4000 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 erforschen. 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 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 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.»

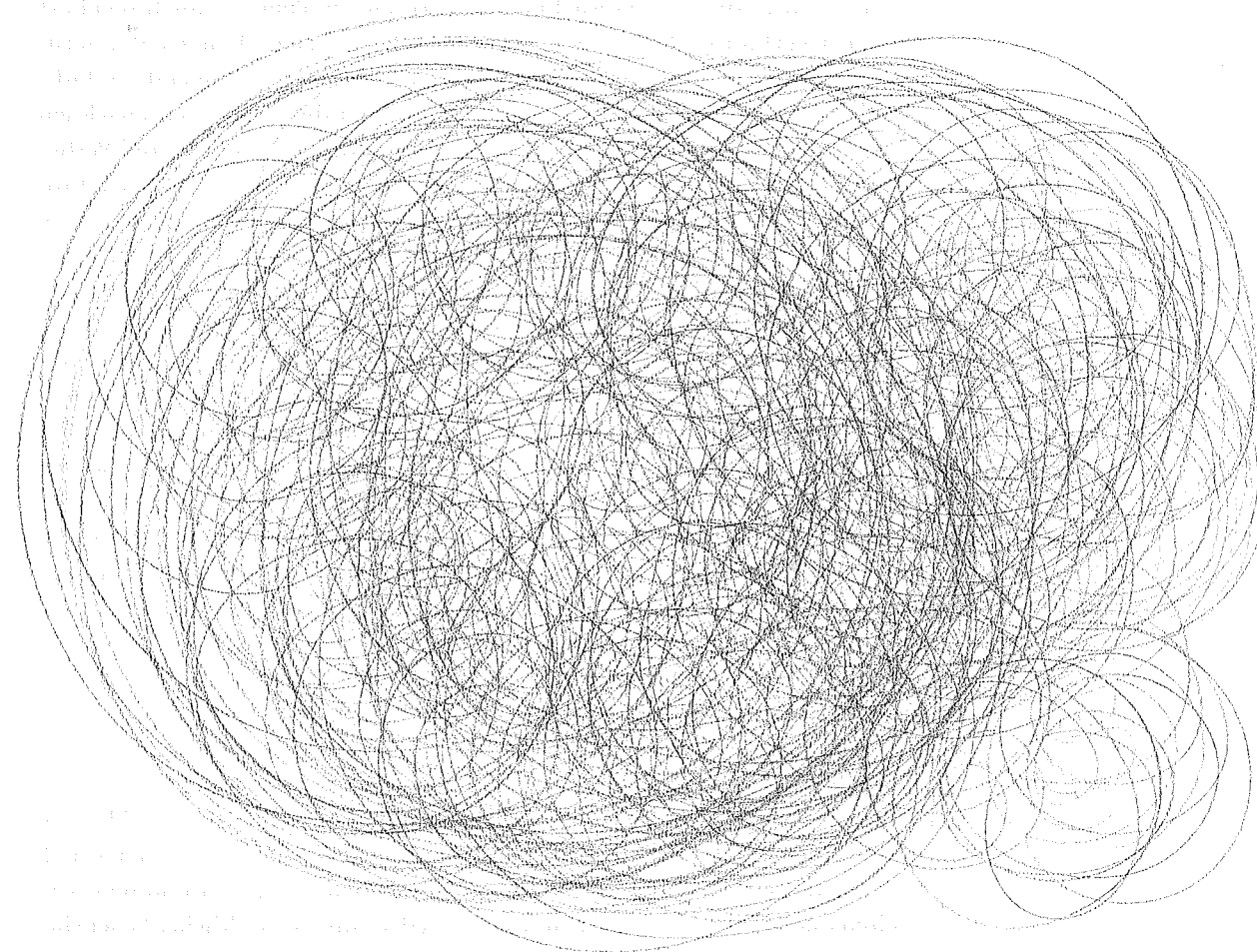
Metamorphosen eines Traditionsunternehmens in Zeiten des globalen Kapitalismus

1997 bekamen wir, d.h. 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 inländischen Unternehmen und nachfolgend dem Zusammenschluss mit einem nordamerikanischen Unternehmen der gleichen Branche wurde diese Zusammenlegung für die Durchsetzung einer weitreichenden und tief gehenden 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. 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 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 beweisen, dass sie gegenüber ihren Konkurrenten ein höheres Mass an *Employability* aufzuweisen hatten. Um die Verlierer nicht einfach auf der Strasse sitzen zu lassen (was für das Image des Unternehmens wenig erfreuliche Schatten hätte werfen können), entwarf das Unternehmen einen recht grosszügigen Sozialplan und dieser gab denn auch den Rahmen dafür ab, Soziologen auf den Plan zu rufen. Die mit dem «sozialverträglichen» Personalabbau beauftragte Gruppe von Kadermitarbeitern 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 teilnehmender Beobachtung, Auswertung schriftlicher Quellen unterschiedlichster Herkunft und Funktion (Personalakten, Trainingsprogramme, Pläne des beauftragten *Consulting*-Unternehmens etc.), statistischer Auswertung von Personalakten (soziodemografische Profile der Population freigestellter Mitarbeiter nach soziologisch relevanten Kriterien wie Alter, Herkunft, Familienstand etc.) und vor allem qualitativer Interviews mit mehr als hundert Betroffenen unterschiedlichster Statuspositionen im Unternehmen.

Mittels der statistischen Auswertung der demografischen und sozialen Merkmale der rund 4000 aussortierten Menschen, der 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 Gewinnerprofile 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 (bzw. aus Rationalisierungsgründen in der Logik des *Shareholder-Value* künstlich verknappte) Stellen, so stösst man zunächst auf den Faktor Geschlecht. Frauen waren bei der Population ausgesonderter Mitarbeiter, der



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 offenlegte, scheinen Mütter von Kleinkindern, aber auch noch schulpflichtigen Kindern in ihrer vom Unternehmen evaluierten *Employability* stark beeinträchtigt (gehandicapt) und wurden weit überdurchschnittlich freigestellt, 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. 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. Hinzu kommt noch 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. 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, Baselland 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 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.

Persönliche Dramen, fatalistische Hinnahme wie bei einer Naturkatastrophe oder Wut und Hass auf das Unternehmen, Selbstzweifel, Ressentiments gegenüber bestimmten Vorgesetzten – hauptsächlich aber, und dies bei allen Befragten, ging mit der Entlassung ein grundlegendes und tiefgehendes Gefühl des Verlustes, des Verlustes an Heimat, an Identität, an Zwischenmenschlichkeit und Gemeinschaft und allen voran ein Verlust an Vertrauen in die Gesellschaft und die Zukunft. Die sich hier ankündigende «Brave New World» scheint einen Menschen

ohne Eigenschaften zu fordern und zu fördern, einen Menschen ohne Wurzeln und Bindung in Zeit und Raum, ohne Gebrechen und Makel, ohne Familie und ohne Heimat, ständig mobil, sei es auf Achse oder in der virtuellen Welt des Internet, aktiv bis an die Grenzen einer Hyperaktivität, ausgestattet mit einer Art verinnerlichtem Radar für Marktbewegungen aller Art und der Kompetenz, sich selbst auf diesen Märkten optimal zu positionieren.