

Franz Ofner

**Identitätsbildung in der Arbeit zwischen Macht und sozialer Anerkennung.
Traditionelle und neue Arbeitsformen im Vergleich.** Vortrag in Salzburg 2009

Der Titel des Vortrags verspricht, dass ich die Begriffe Macht, soziale Anerkennung, Arbeit und Identitätsbildung in einen Zusammenhang bringe. Es handelt sich dabei, mit Ausnahme vielleicht des Begriffs „Arbeit“, um komplexe Konzepte, die in einer langen Tradition stehen und inhaltlich sehr unterschiedlich gefasst worden sind. Ich möchte daher zunächst darlegen, wie ich an diese Konzepte herangehe. Natürlich kann ich das in der zur Verfügung stehenden Zeit nur skizzenhaft tun.

Zum Aufbau meines Referats:

- In einem ersten Schritt werde ich das Konzept der **Identitätsbildung** behandeln;
- Dann werde ich auf die Begriffe „**soziale Anerkennung**“ und „**Macht**“;
- Im dritten Schritt greife ich **zwei Arbeitskrafttypen**, die derzeit in der Literatur diskutiert werden: den Typ des traditionellen **fordistischen Arbeitnehmers** und den Typ des neuen **Arbeitskraftunternehmers**, und analysiere sie hinsichtlich ihres Bezugs zu Macht und sozialer Anerkennung.

1. Zum Konzept der Identitätsbildung

Ich skizziere im folgenden in vereinfachter Form das **Konzept der Identitätsbildung** des amerikanischen Pragmatisten George Herbert **Mead**. Mead ist der Auffassung, dass wir Menschen **nicht** mit einer **geistigen Substanz** ausgestattet sind, die von der Materie verschieden ist und uns mit einem Selbstbewusstsein versorgt, sondern dass ein Bewusstsein von Bedeutungen und ein Selbstbewusstsein **erst in Prozessen sozialer Interaktion** entstehen. **Sprachliche Kommunikation** spielt die zentrale Rolle dabei. Sie ist der **Mechanismus**,

- mit dem wir uns in die **Perspektive der anderen versetzen** können und
- mit dem wir aus dieser Perspektive die **Aufmerksamkeit auf uns selbst**, auf unsere Äußerungen und Aktivitäten, richten können.

Auf diese Weise gewinnen wir ein **Bewusstsein von uns selbst**, ein Selbstbewusstsein, das durch die Reaktionen der anderen auf uns **vermittelt** ist.

Das **Selbstbewusstsein** hat zwei Aspekte:

- es hat **Objektcharakter**, insofern wir uns aus der Perspektive der anderen wahrnehmen und interpretieren – Mead bezeichnet den Objektcharakter als Me, Mich – und
- es hat **Subjektcharakter**, insofern wir uns **als Handelnde** gegenüber anderen erleben – Mead bezeichnet des Subjektcharakter als I, Ich.

Beide Aspekte machen die **persönliche Identität** aus.

Die Haltungen und die Reaktionen der anderen uns gegenüber vermitteln uns **drei Inhalte über unsere Position** in der Gesellschaft:

1. unsere **soziale Bedeutung** hinsichtlich der **Funktion**, die wir in der Gesellschaft erfüllen, welche Leistungen wir erbringen,
2. die **Bewertung** oder die Wertschätzung unserer **Leistungen** und
3. die **Berechtigung von Ansprüchen**, die wir in der Gesellschaft haben.

2. Zum Konzept „Soziale Anerkennung“

Die **Frage der Berechtigung von Ansprüchen**, die Individuen in der Gesellschaft haben, ist für mich **zentral** im Konzept **Sozialer Anerkennung**. Ich unterscheide mich dabei von der Position, die **Anerkennung auf die Leistungen** bezieht, die ein Individuum erbringt. Beim leistungsbezogenen Konzept sehe ich **einige Probleme**:

- Anerkennung wird zu einem **quasi-ökonomisches Verhältnis**: Leistung wird durch Würdigung oder Bewunderung abgegolten.
- Die Leistung von jemandem kann **voll wertgeschätzt** werden, **ohne** dass er/sie als **gleichwertig** anerkannt wird: Es gibt dann je nach Leistung unterschiedliche **Stufen** der Anerkennung und diese **Gestuftheit ist gerechtfertigt**. Der Kampf um Anerkennung endet dort, wo die Anerkennung der Leistung erbracht ist.
- Weiters geht der Aspekt verloren, dass die **Leistungsfähigkeit** einer Person **gesellschaftlich erzeugt** wird, etwa abhängig ist von der Zugänglichkeit von **Bildung** und Ausbildung oder von der Geschlechts- und Schichtzugehörigkeit.

Bei meinem Herangehen an den Begriff der Sozialen Anerkennung stelle ich, in Anlehnung an **Axel Honneth** den **Anspruch** der Individuen **auf Selbstbestimmung** im Zusammenleben mit anderen ins Zentrum. Es ist einleuchtend, dass Soziale Anerkennung **nur als ein reziproker Prozess** möglich ist: Nur wenn ich die Autonomieansprüche der anderen anerkenne, kann ich erwarten, dass die anderen meine Ansprüche auf Selbstbestimmung

anerkennen. Daraus ergibt sich, dass Soziale Anerkennung **gleichbedeutend mit Gleichwertigkeit** der Gesellschaftsmitglieder ist.

Die **Reziprozität** Sozialer Anerkennung hat **Auswirkung auf den Charakter** von Selbstbestimmung. Zu unterscheiden sind meiner Meinung **zwei Handlungsbereiche**: ein **privater** und ein **sozialer Bereich** des Handelns:

- der **private Bereich** des Handelns besteht dort, wo die Handlungen eines Individuums andere Individuen nicht tangieren, insbesondere nicht einschränken, und
- der **soziale Bereich** dort, wo das Handeln Auswirkungen auf andere Gesellschaftsmitglieder hat oder wo mehrere zur Verwirklichung von Ergebnissen zusammenwirken, wie dies z.B. in Organisationen und Unternehmen der Fall ist.

Soziale Anerkennung sichert den Gesellschaftsmitgliedern im **privaten Bereich individuelle Selbstbestimmung** zu, verhindert also, dass in diesen Handlungsraum von außen eingegriffen wird. Dort jedoch, wo es um gemeinsame Angelegenheiten geht, wo Personen zusammenwirken oder wo die Handlungen des einen Auswirkungen auf andere haben, dort kann Selbstbestimmung nur gemeinsame, **kollektive Selbstbestimmung** sein, bei der die Individuen ein **Mitbestimmungsrecht** haben.

Nach **Mead ist der Prozess der Identitätsbildung** eng mit der **Möglichkeit der Sozialen Anerkennung** verbunden: Durch die **Einnahme der Haltung der anderen** gegenüber unserem eigenen Verhalten **erfahren wir deren Ansprüche** und können wir unser Verhalten auf sie ausrichten..

Die bloße Tatsache, dass wir Menschen sprachlich kommunizierende Wesen sind, heißt jedoch nicht, dass damit Soziale Anerkennung **auch schon verwirklicht wäre**, wie wir aus Erfahrung wissen. Sprachliche Kommunikation bietet **bloß den Mechanismus** sozialer Anerkennung, garantiert sie aber nicht:

Wir haben die Möglichkeit, **Kommunikation zu verweigern** und die **Ansprüche** der anderen zu **negieren**, und das Einnehmen der Perspektive anderer bietet **sogar die Möglichkeit**, andere zu **manipulieren** und hinters Licht zu führen.

3. Zum Konzept „Macht“

Definition von Max Weber und ihre Schwächen

Ich komme **damit zum Begriff der Macht** in sozialen Beziehungen. Die in der Soziologie klassische Definition von Macht stammt von **Max Weber**. Macht besteht demnach darin, „innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen“ (1980, S. 28). Diese Definition hat meiner Meinung **zwei Schwächen**:

- Die eine Schwäche besteht darin, dass sie **nicht auf die Bedingungen** eingeht, aufgrund derer jemand seinen Willen durchsetzen kann und die **Gegenseite** dies geschehen lassen muss.
- Die andere Schwäche ist, dass die **Bedingungen**, unter denen Macht ausgeübt werden kann, **erzeugt werden müssen** und nicht einfach gegeben sind.

Emerson und Foucault als Überwindung

In meinem Herangehen an das Machtphänomen versuche ich diese Schwächen durch die Zuhilfenahme zweier Autoren zu überwinden: Richard **Emerson** und Michel **Foucault**.

Der amerikanische Sozialpsychologe **Emerson** charakterisiert Machtbeziehungen durch die beiden Pole

- „**Verfügung über Ressourcen**“, Kontrolle des Zugangs zu ihnen auf der einen Seite und
- „**Abhängigkeit von den Ressourcen**“, beschränkter Zugang und beschränkte Wahlmöglichkeiten zu ihnen auf der anderen Seite.

Machtausübung besteht dann im folgenden: Jene, die über die Ressourcen verfügen, können die Abhängigkeit der anderen dazu nutzen, **Bedingungen zu stellen**, unter denen sie ihnen die Ressourcen zur Verfügung stellen.

Emerson sieht aber die Verteilung der Abhängigkeiten zwischen Akteuren **keineswegs als etwas Fixes** und Unveränderbares an. Es gibt Möglichkeiten, die eigene **Abhängigkeit zu mildern** und die Abhängigkeiten anderer zu **verstärken**. Es fehlt hier die Zeit, um die Strategien systematisch vorzustellen. Ich bringe lediglich eine Strategie, die in diesem Zusammenhang relevant ist: Die Strategie der **Koalitionsbildung**:

Sie besteht darin, dass sich Akteure, die als einzelne von einem Mächtigen abhängig sind, **zusammenschließen**, ihre Ressourcen zusammenlegen und wie ein einziger Akteur auftreten. Auf diese Weise **erhöhen sie die Abhängigkeit** ihres Gegenüber und **reduzieren sie die Möglichkeit**, sie gegeneinander **auszuspielen**.

Foucault stellt Macht in den Zusammenhang einer **komplexen Anordnung heterogener Elemente** und spricht von **Dispositiven der Macht**, die beständig erzeugt werden müssen und über die ganze Gesellschaft verteilt sind. Die **Machtdispositive** bestehen aus **Institutionen** (etwa Schulen, Universitäten, Verwaltungen), **Medien**, soziale Praktiken, sie **erzeugen Diskurse** und produzieren Wissen, Haltungen, Moral, Gesetze etc. **Diskurse kreisen um bestimmte Themen** und lassen diese Themen in den Köpfen der Leute kreisen. Dies macht es dann möglich, das **Handeln der Leute zu lenken**.

Foucault sieht Macht als etwas **Produktives**, nicht bloß Einschränkungendes wie Emerson: Sie schafft **Anreize**, stimuliert, diszipliniert, konzentriert Kräfte, organisiert, **lenkt** vor allem.

Vergleicht man die beiden Ansätze, so sieht man, dass

- bei **Emerson** die **Ressourcen** und die **Abhängigkeit** von ihnen im Mittelpunkt stehen,
- während **Foucault** eher die **mental**en Prozesse und die sie erzeugenden **Institutionen** in der Machtausübung betont.

Den Unterschied zwischen den beiden Ansätzen könnte man auch so ausdrücken:

Nach **Emerson** besteht Macht darin, **jemandem Bedingungen** stellen zu können, nach **Foucault** darin, jemanden **in Bedingungen** stellen können.

Zusammenfassend könnte man sagen, dass **Macht drei Elemente enthält**:

- die **Erzeugung von Abhängigkeit**,
- die Erzeugung von **Akzeptanz** und
- das **Anbieten von Handlungsmöglichkeiten**.

4. Arbeitsformen unter dem Aspekt von Macht und Sozialer Anerkennung

Ich komme nun zum Vergleich der **beiden erwähnten Arbeitstypen**:

- einerseits **Arbeitskraftunternehmer** bzw. **Unternehmerischen Selbst**, von **Hans Pongratz** und **Günter Voß** bzw. **Ulrich Bröckling** in die Diskussion gebracht, und
- **traditioneller Typ des Arbeitnehmers** andererseits.

Die **Analyse** der Arbeitskrafttypen **hinsichtlich Macht und Sozialer Anerkennung** werde ich nach folgenden **Gesichtspunkten** vornehmen:

1. Zu den beiden Arbeitskrafttypen gehörige **Diskurse**
2. Abhängigkeiten, individuelle Autonomie und Mitbestimmung
3. **Soziale Einbettung** der Arbeitenden

Die **Charakterisierung der persönlichen Identität** nehme ich anhand der bereits erwähnten Eigenschaften

- **funktionale** Bedeutung der Tätigkeit
- soziale **Wertschätzung** der Tätigkeit
- **Berechtigung von Selbstbestimmungsansprüchen.**

Ich möchte betonen, dass die Aussagen, die ich im folgenden mache, **Hypothesen** sind, die auf den theoretischen Überlegungen beruhen, die ich vorgetragen habe. Es handelt sich um Hypothesen, die **empirisch überprüft** werden müssten.

4.1 Zugehörige Diskurse

Bevor ich auf die Charakteristika der beiden Arbeitskrafttypen eingehe, möchte ich kurz die **Diskurse** ansprechen, die zu den beiden Typen gehören.

Die zu den beiden Arbeitskrafttypen gehörigen Diskurse sind der **Fordismus** und der **Neoliberalismus**. Einige Stichworte genügen dazu:

- Der Diskurs des **Fordismus** kreiste um die Themen
 - **Kooperation** zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften,
 - Berufsausbildung und **stabile Beschäftigung** in einem Unternehmen,
 - die **starke Rolle des Staates** hinsichtlich Konjunkturpolitik und Sozialpolitik.
- Mit Beginn der 1980er Jahre fand allmählich ein Diskurswechsel hin zum **Neoliberalismus** statt. Im Zentrum seiner Wahrheit stehen
 - **Markt und Wettbewerb**, sowohl zwischen den Unternehmen als auch zwischen den Individuen, als **Inbegriff von Freiheit und Wohlstand**.
 - Dementsprechend werden der **Staat** und alle Formen der **Regulierung**, insbesondere arbeitsrechtliche und sozialstaatliche Regelungen, **abgelehnt**;
 - die Rolle des Staates ist auf eine **Ordnungspolitik** zu beschränken, die den Wettbewerb reibungslos ermöglichen soll.

Auf den ersten Blick **könnte** man zu der **Auffassung kommen**, dass der **Neoliberalismus** mit seinem Freiheitsanspruch die **Soziale Anerkennung** zwischen den Menschen **propagiert** und mit seiner Kritik recht hat, dass der **Fordismus** mit seinen umfassenden staatlichen Regelungen die Menschen **bevormundet** und **Selbstbestimmung verunmöglicht**. Es ist unbestritten, dass es in der fordistisch geprägten Gesellschaft Bevormundungen, Stellvertreterpolitik, Manipulation, ökonomische Ungleichheit und ungleiche Chancen in der Bildung und kulturellen Teilhabe gegeben hat. Dennoch ist **im fordistischen Diskurs** der **Gedanke enthalten**, dass alle Gesellschaftsmitglieder an den gesellschaftlichen Prozessen **teilhaben** und gegen **Risiken abgesichert** sein sollen, wenn auch in Abhängigkeit von ihren Leistungen, in manchen Belangen sogar unabhängig von ihren Leistungen (etwa Gesundheit).

Was aber den **Freiheitsbegriff des Neoliberalismus** betrifft, so ist er vollkommen **individualistisch ausgerichtet**, auf die Durchsetzung individueller Interessen, so **als wären alle Belange des Lebens Privatsphäre**. Dies widerspricht dem Begriff der Sozialen Anerkennung, wonach Selbstbestimmung in gemeinsamen Angelegenheiten nur in sozialer Form, als Mitbestimmung, möglich ist.

Was wird also den Leuten im Diskurs des Fordismus bzw. Neoliberalismus vermittelt, **wer sie sind**?

- Meiner Meinung sagt der **fordistische Diskurs** den Menschen, dass sie Wesen sind, die
 - sich sozial und politisch **integrieren**,
 - sich in den vorhandenen arbeitsteiligen Prozess **einfügen**,
 - ihre Interessen vorhandenen **Organisationen anvertrauen**,
 - sich **solidarisch** zu Gleichgestellten verhalten,
 - und **Kompromisse** mit jenen eingehen, die andere Interessen haben.
- Der **Neoliberalismus** sagt den Menschen,
 - dass sie sich allein auf ihre **eigene Kraft** verlassen müssen,
 - dass sie in **permanenter Konkurrenz** stehende Wesen sind und
 - dass andere Personen **Mittel zum Zweck** sind.

4.2 Abhängigkeiten, individuelle Autonomie und Mitbestimmung

Die Analyse der Arbeitskrafttypen nehme ich nach folgenden Kategorien vor:

Charakteristika traditioneller und neuer Arbeitsformen

Kategorien	Arbeitnehmer	Arbeitskraftunternehmer
Sozio-ökonomische Position	unselbständig	unselbständig

Arbeitsorganisation / Arbeitstätigkeit	Vorstrukturiert hinsichtlich: - Aufgabenstellung - Arbeitsabläufe - Zeit - Koordination	Vorgabe der Aufgaben und der Termine Freiheit bezüglich: - Arbeitsabläufe - Zeiteinteilung - Koordination mit anderen
Qualifikationsanforderungen	Berufsausbildung gelegentliche Weiterbildung	Anpassung an Nachfrage durch permanente Weiterbildung Kreativität Einbringen der ganzen Person
Soziale Einbettung und Interessenvertretung	kollektiv	individuell
<i>Entlohnung</i>	Tarifvertrag	Aushandlung
<i>Arbeitsbedingungen</i>	kollektiv geregelt fixe, begrenzte Arbeitszeiten	selbstreguliert Entgrenzte Arbeitszeit
<i>Arbeitsmarkt</i>	reguliert	Selbstvermarktung starke Konkurrenz
<i>Soziale Sicherheit</i>	Sozialstaatlich geregelt	Deregulierungstendenzen

a) Sozio-ökonomische Verhältnisse

Unselbständige Beschäftigte sind aufgrund der Eigentumsverhältnisse **nicht in ökonomische Entscheidungen** über die Verteilung der Erträge, die Allokation der Ressourcen und die Investitionen **einbezogen**. Dies gilt für **beide Arbeitskrafttypen gleichermaßen**.

Machtverhältnis

Dies bestimmt grundlegend das **Machtverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer**: es ist **asymmetrisch** zugunsten der Arbeitgeber. Denn die Eigentümer an Produktionsmitteln verfügen über **Kapital**, das sie notfalls **veräußern** können, das **kreditwürdig** ist und durch entsprechende Anlagestreuung **gegen Risiken** abgesichert werden kann. Dies alles trifft auf unselbständige nicht oder nur in einem geringen Ausmaß zu. Dies bedeutet:

- Die **Verhandlungsfähigkeit** der einzelnen Beschäftigten ist eingeschränkt, da sie ohne Arbeit **nicht solange durchhalten** können wie die Gegenseite.
- Die **Arbeitgeber** bestimmen über **Arbeitsteilung** und **Arbeitsorganisation**.

Identitätsbildung

Das **Selbstbewusstsein**, das Menschen durch solche sozio-ökonomische Verhältnisse vermittelt bekommen, ist, dass sie Wesen sind,

- die in **ökonomischen** Fragen **inkompetent** und gegenüber ökonomischen Entwicklungen **ohnmächtig** sind, und

- dass sie Wesen sind, die sich den herrschenden Bedingungen und Gegebenheiten **unterordnen** müssen.

Das konkrete Machtungleichgewicht hängt natürlich **von mehreren Faktoren** abhängt, z.B. von der Qualifikation der Beschäftigten und der Arbeitsmarktsituation. Wichtig ist auch die **Organisiertheit** der Beschäftigten, ihr **Zusammenschluss zu einer Koalition**, machtheoretisch gesprochen. Allerdings können auch die **Arbeitgeber dasselbe tun**. Auf den Einfluss der Koalitionsbildung werde ich noch später eingehen.

b) Arbeitsorganisation, Arbeitstätigkeit, Qualifikationsanforderungen

Trotz der **prinzipiellen Gleichheit** zwischen den beiden Arbeitskrafttypen auf der sozio-ökonomischen Ebene zeigen sie **deutliche Unterschiede hinsichtlich Arbeitsorganisation, Arbeitstätigkeit und Qualifikationsanforderungen**.

Traditionelle Arbeitnehmer

Die Arbeitstätigkeit der traditionellen Arbeitnehmer ist weitgehend **vorstrukturiert**:

- Die Arbeitsaufgaben sind vorgegeben,
- die **Arbeitsabläufe** sind weitgehend **vorgeplant** und werden von übergeordneten Instanzen **koordiniert**,
- die **Arbeitszeiten** sind fix, es besteht eine strikte Trennung zwischen **Arbeitszeit** und **Freizeit**.

Die qualifizierten Beschäftigten unter ihnen haben am Beginn ihrer Tätigkeit eine **Berufsausbildung** erhalten, die auf ihren Tätigkeitsbereich zugeschnitten ist und die durch **Weiterbildungsmaßnahmen ergänzt** wird, wenn es Veränderungen im Arbeitsprozess gibt.

Dies bedeutet, dass für die traditionellen Arbeitnehmer die **Selbstgestaltung** in der Arbeit deutlich **eingeschränkt** ist. Es liegt daher nahe, dass sie sich als **kleine Rädchen im großen Getriebe** der Produktion fühlen, dessen Funktionieren von Instanzen außerhalb bzw. oberhalb bewerkstelligt wird: in den Entwicklungsabteilungen, den technischen Abteilungen, in der Arbeitsvorbereitung, auf den Managementebenen.

Arbeitskraftunternehmer

Auch den Arbeitskraftunternehmern werden **Arbeitsaufgaben vorgegeben** sowie die **Termine**, zu dem sie die Arbeitsergebnisse abzuliefern haben. Sie haben allerdings in der **Gestaltung ihrer Tätigkeit einen Bereich individueller Selbstbestimmung**:

- Sie können die **Arbeitsschritte** selbst festlegen und
- sich ihre **Arbeitszeit** einteilen, sofern sie die Termine einhalten.
- Die **Koordination mit anderen Personen**, die am selben Projekt arbeiten, erfolgt weitgehend von diesen Personen selbst. Sie haben damit einen Bereich **kollektiver Selbstbestimmung**.

Die Arbeitskraftunternehmer müssen selbst für **ihre Weiterbildung** sorgen, da sie sich an wechselnde Aufträge anpassen müssen. Es wird von ihnen verlangt, dass sie ihre **ganze Person** in den Arbeitsprozess einbringen und ein **kreatives Potential** entfalten – sie haben also auch hier einen Bereich **individueller Selbstbestimmung**.

Arbeitskraftunternehmern wird also vermittelt, dass sie Personen sind,

- die **sich selbst managen** können und
- ein hohes Ausmaß an **Disziplin** und **Selbstkontrolle** haben.
- Sie verstehen sich als **leistungsstarke, lösungskompetente, rational handelnde** Personen.

4.3 Soziale Einbettung

Mit dem Begriff „soziale Einbettung“ spreche ich die Frage an, inwieweit Beschäftigte mit ihren Anliegen und Interessen **alleine stehen** oder in eine **solidarische Gemeinschaft** eingebunden sind. Wie bereits erwähnt, erhöht solidarisches Handeln das Machtpotenzial. Die Anliegen und Interessen betreffen

- die Entlohnung,
- die Arbeitsbedingungen,
- den Arbeitsmarkt und
- die soziale Sicherheit.

Auch in Fragen der sozialen Einbettung zeigen sich **deutliche Unterschiede** zwischen traditionellen Arbeitnehmern und Arbeitskraftunternehmern, hier allerdings **zugunsten der traditionellen Arbeitnehmer**.

Traditionelle Arbeitnehmer

Die Beschäftigungsverhältnisse der **traditionellen Arbeitnehmer** zeichnen sich durch einen **hohen Grad an kollektiven Regelungen** im Rahmen betrieblicher Interessenvertretung, Gewerkschaften und sozialstaatlicher Einrichtungen aus. Es gibt

- Tarifverträge und Kollektivverträge,
- eine Arbeitsgesetzgebung,
- **Berufsausbildung und Regulierung des Arbeitsmarkts** beschränken die Konkurrenz zwischen den Beschäftigten und
- die Risiken werden durch ein System solidarischer Versicherungen gemildert: Arbeitslosen-, Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherung.

Die **soziale Einbettung** beruht in hohem Ausmaß auf der **Sozialen Anerkennung der Arbeitnehmer untereinander**:

sie beruht auf dem **Engagement in Gewerkschaften** und der **Unterstützung** von **Arbeitnehmerparteien**.

Die kollektive Interessenvertretung

- gewährt ihnen einen Freiheitsraum für **individuelle Selbstbestimmung** in der **Privatsphäre**,
- sie **kompensiert die schwache Position**, die sie als individuelle Arbeitnehmer haben, sie stärkt ihre Machtposition und verschafft ihnen so Anerkennung vonseiten der Arbeitsgeber
- sie ermöglicht es ihnen einen **kollektiven Produzentenstolz** zu entwickeln als Gegengewicht zu dem defizienten Selbstwertgefühl als kleines Rädchen im großen Getriebe.

Die traditionellen Arbeitnehmer können sie sich als **vergesellschaftete Individuen** verstehen, die die **soziale Ordnung mitgestalten**, von ihren Mitstreitern **und Kollegen geschätzt** und von ihrem **politischen Gegenüber respektiert** werden.

Arbeitskraftunternehmer

Bei der sozialen Einbettung der Arbeitskraftunternehmer zeigen sich demgegenüber **deutliche Erosionstendenzen**:

- **Entlohnung und Arbeitsbedingungen** werden **individuell** mit dem Arbeitgeber und dem Vorgesetzten **ausgehandelt**.

- Auf dem **Arbeitsmarkt** herrscht ein starker **Konkurrenzdruck**; die Arbeitskraftunternehmer stehen unter dem Druck, **sich selbst zu vermarkten**.
- Was die **soziale Sicherheit** betrifft, so **profitieren** die Arbeitskraftunternehmer von den bestehenden sozialstaatlichen Regelungen, für deren Fortbestand und Ausbau sie **sich** allerdings **nicht aktiv einsetzen**, da sie sich als „**Einzelkämpfer**“ verstehen, die ihre Interessen eigenständig vertreten. Ihr **Rückzug** aus der solidarischen Interessenpolitik **erleichtert die Deregulierung** sozialstaatlicher Einrichtungen.

Das Konzept des **Arbeitskraftunternehmertums** ist auf **Individualität** aufgebaut und auf **individuelle Selbstbestimmung** ausgerichtet:

- Anderen Personen sind **Konkurrenten**,
 - sind nur **insofern attraktiv**, als sie über **Ressourcen verfügen**, die den eigenen Interessen dienen, wie dies bei Auftraggebern und Unternehmen der Fall ist.
- Es besteht also ein **instrumentelles Verhältnis zur sozialen Umwelt**.

Die **Probleme** dieser Praxis zeigen sich

- in der **Entgrenzung** der Arbeitszeit und der **Rationalisierung des Alltags**,
- in der **Nutzenabschätzung sozialer Kontakte**,
- im **Ersatz sozialstaatlicher Einrichtungen** durch **Spekulationen auf den Finanzmärkten**.

Das **unternehmerische Selbstverständnis** der Arbeitskraftunternehmer geht demgemäß **über den Bezug zur eigenen Arbeitskraft hinaus** und **betrifft alle Lebensbereiche**. Ich finde daher, dass der von Ulrich Bröckling verwendete Terminus „**unternehmerisches Selbst**“ die **Identität dieser Personengruppe besser zum Ausdruck bringt** als der Terminus „Arbeitskraftunternehmer“.

4. Zusammenfassung

Abschließend möchte ich die Hypothesen zur Identitätsbildung pointiert und schlagwortartig zusammenfassen:

1. Sozial-ökonomische Verhältnisse

Gemeinsam sind den beiden Arbeitskrafttypen

- der **Ausschluss** von ökonomischen Entscheidungen,

- die **Verhandlungsschwäche** gegenüber dem Arbeitgeber sowie
- die **Fremdbestimmung** hinsichtlich **Arbeitsaufträgen** und **Termingestaltung**.

Das dazu passende **Selbstwertgefühl** sind **Inkompetenz** und **Schwäche** in ökonomischen Belangen.

2. *Arbeitsorganisation, Arbeitstätigkeit und Qualifikation*

Sehr deutlich **unterscheiden** sich traditionelle Arbeitnehmer und Arbeitskraftunternehmer in Bezug auf die **Selbstbestimmung in der Arbeitstätigkeit**:

- Die Tätigkeit der **Arbeitnehmer** ist weitgehend **vorstrukturiert**, es gibt **weder individuelle noch soziale Selbstbestimmung**.

Ihr Selbstwertgefühl kann als „**kleines Rädchen im großen Getriebe der Produktion**“ beschrieben werden.

- Die Tätigkeit der **Arbeitskraftunternehmer** enthält weitgehende **Gestaltungsmöglichkeiten** und zeichnet sich durch **individuelle und soziale Selbstbestimmungsmöglichkeiten** aus.

Man kann vermuten, dass sie sich, was ihre Arbeitstätigkeit betrifft, als **leistungsstarke** und **lösungskompetente** Personen betrachten.

3. *Sozialen Einbettung*

Auch in dieser Hinsicht unterscheiden sich die beiden Arbeitskrafttypen voneinander: **wobei die Arbeitskraftunternehmer von den sozialstaatlichen Regeln profitieren, ohne sich für sie stark zu machen**:

- Die **traditionellen Arbeitnehmer** sichern ihre Interessen durch **solidarisches Handeln** ab und verstehen sich als **sozial organisierte Individuen**, die als **Mitglied ihrer Klasse stolz auf ihre produktive Tätigkeit** sein können. Der neoliberale Diskurs und die Nicht-Solidarität der Arbeitskraftunternehmer schwächen allerdings die kollektiven Regelungen.

- Die **Arbeitskraftunternehmer** sind ihrem Selbstverständnis nach auf **Selbstabsicherung** orientiert. Sie verstehen sich als **Selbstmanager hinsichtlich aller Lebensbereiche**.