

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

Franz Ofner, Klagenfurt

Zusammenfassung:

Informationstechnologie und Globalisierung haben die Arbeitswelt in den letzten 20 Jahren stark verändert. In dem Beitrag wird dargestellt, welche Auswirkungen diese Veränderungen auf das soziale und persönliche Selbstverständnis der Arbeitenden haben. Dafür werden die Konzepte Identitätsbildung, soziale Anerkennung und Macht theoretisch hergeleitet und in ihren praktischen Auswirkungen für die Identitätsbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Unternehmen dargestellt.

Abstract:

Information Technology and globalization have been changing the world of employment since the last 20 years. The paper deals with the effects those changes have on the social and individual self-consciousness of working people. For this purpose, the concepts of identity formation, social recognition and exercise of power are explicated theoretically and their practical relevance for people in traditional and new labor relations is described.

Schlüsselworte: Arbeitsbeziehungen, Macht, soziale Anerkennung, Identitätsbildung, fordistische Arbeitnehmer, Arbeitskraftunternehmer

Keywords: labor relations, power, social recognition, identity formation, Fordist model of employment, manpower entrepreneur

Der Einsatz digitaler Informationstechnologien und die Globalisierung wirtschaftlicher Aktivitäten haben Arbeitswelt und Arbeitsbedingungen in den letzten 20 Jahren drastisch verändert¹. Aus der Fülle der Veränderungen greife ich im folgenden Beitrag eine Arbeitsform heraus, die in der Literatur als *Arbeitskraftunternehmer* bekannt geworden ist (vgl. Pongratz/Voß 2003, Bröckling 2007). Diesen neuen Arbeitskrafttyp vergleiche ich mit dem Arbeitskrafttyp, der für die traditionellen Arbeitsverhältnisse charakteristisch war und als „verberuflichter Arbeitnehmer“ (Pongratz/Voß 2003: 9) oder auch fordistischer Arbeitnehmer bezeichnet werden kann. Das Ziel des Vergleichs der beiden Arbeitstypen besteht darin, die unterschiedlichen Bedingungen herauszuarbeiten, die für die Entwicklung des sozialen und persönlichen Selbstverständnisses der Arbeitenden relevant sind.

1. Zum Konzept der Identitätsbildung

¹ Zu einer genaueren Darstellung vgl. Müller-Jentsch 2007, Scharpf 1998: 228-253, Streeck 1998: 169-202. Zu den Veränderungstendenzen in Österreich vgl. Tálos 2005: 38-52. Der Anteil atypischer Beschäftigung in Österreich wird auf ein Viertel aller Arbeitsverhältnisse geschätzt.

Ich skizziere im folgenden das Konzept der Identitätsbildung des amerikanischen Pragmatisten George Herbert Mead². Mead ist der Auffassung, dass wir Menschen nicht von Natur aus mit Selbstbewusstsein ausgestattet sind, sondern sich dieses erst in der sozialen Interaktion und mit der Sprachentwicklung bildet. Der Spracherwerb erfolgt demnach im Sozialisationsprozess, in dem wir lernen, uns in das Handeln und Denken anderer zu versetzen und unser eigenes Verhalten aus der Perspektive der anderen wahrzunehmen, zu interpretieren und zu bewerten. Der Kreis der Interaktionspartner weitet sich nach und nach aus, umfasst verschiedene Handlungssituationen und Kontexte und geht, vermittelt über Medien, schließlich über den Kreis jener hinaus, mit denen wir direkt Kontakt haben und kommunizieren.

Das Ergebnis ist, dass sich ein Gesellschaftsmitglied durch das Verhalten der anderen ihm gegenüber als ein Objekt seiner Erfahrung erlebt, als ein Me, wie Mead sagt, ein Mich. Dieser Selbstbezug beinhaltet zwei Momente für eine Person:

1. die soziale Bedeutung, die ihr Verhalten für andere Gesellschaftsmitglieder hat, also das Verständnis für ihre Funktion und Nützlichkeit in der Gesellschaft, und
2. die soziale Bewertung ihrer Funktion, also die Wertschätzung, die sie durch die Reaktionen der anderen erfährt.

Die Reaktionen der anderen Gesellschaftsmitglieder sind wiederum der Ausgangspunkt für das weitere Verhalten einer Person. Und durch dieses Verhalten erfährt sie sich nicht nur als ein Objekt, sondern auch als Subjekt, als handelnde Instanz. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn die Reaktionen der anderen sie dazu veranlassen, ihr ursprünglich intendiertes Verhalten zu ändern oder zu modifizieren. Am Widerstand und Einfluss der anderen erfährt eine Person sich selbst als handelnd und als Ich, als eine Identität: Derjenige, der die Vorstellung über ein bestimmtes Handeln hatte, und derjenige, der dann tatsächlich handelt, sind derselbe. Es ist das Wechselspiel von Aktion und Reaktion, in dem persönliche Identität entsteht.

Aufgrund der sozialen Vermitteltheit des Selbstbewusstseins hängt sein Inhalt wesentlich von den Reaktionen der anderen ab. Ein wichtiger Punkt von Meads Konzept des Selbstbewusstseins ist, dass er das Handeln einer Person nicht als etwas auffasst, das ihr äußerlich ist, sondern dass die Person ihr Handeln *ist*. Angewandt auf den Bereich der Arbeit heißt dies, dass die Arbeitenden aufgrund ihrer Tätigkeit Rückmeldung über ihre soziale Nützlichkeit und ihren sozialen Wert bekommen.

2. Zum Konzept „Soziale Anerkennung“

In der betriebswirtschaftlichen Managementliteratur wird Anerkennung meist mit leistungsgerechter Wertschätzung und Entlohnung gleichgesetzt³. Sie wird als ein Führungsinstrument verstanden, sie soll als Motivator wirken und im „aner kennenden Gespräch“ zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter/in „Korrekturen von Störungen“

² Zur genaueren Darstellung der Meadschen Theorie der Genese von Sprache, Bewusstsein und Identität vgl. die Aufsätze Mead 1910, Mead 1912, Mead 1913 sowie Mead 1934: 173-178 und 354-378.

³ Vgl. dazu exemplarisch Geißler u. a. 2007.

ermöglichen (vgl. Geißler u. a. 2007: 15-16). Bei der Position, die Anerkennung bloß auf Leistung bezieht, die ein Individuum erbringt, sehe ich einige Probleme:

- Anerkennung wird zu einem instrumentellem Verhältnis: Leistung wird durch Bewunderung und/oder Geld abgegolten.
- Die Leistung von jemandem kann wertgeschätzt werden, ohne dass er/sie als gleichwertig anerkannt wird: Je nach Leistung gibt es unterschiedliche Stufen der Anerkennung und endet bei der Leistung.
- Weiters geht der Aspekt verloren, dass die Leistungsfähigkeit einer Person gesellschaftlich erzeugt wird, etwa durch die Zugänglichkeit zu Bildung und Ausbildung oder durch die Geschlechts- und Schichtzugehörigkeit. Die sozialen Voraussetzungen der Leistungsfähigkeit finden in diesem Konzept keine Berücksichtigung, weil Anerkennung auf das Ergebnis eingeschränkt ist.

Eyecatcher: In der Managementliteratur wird Anerkennung meist mit leistungsgerechter Wertschätzung gleichgesetzt und als Führungs- und Motivationsinstrument verstanden. Daraus ergeben sich Probleme.

Bei meinem Herangehen an den Begriff der Sozialen Anerkennung knüpfe ich an Axel Honneth (1994 und 2008) sowie an die Arbeiten von Voswinkel (2001) an. Beim Konzept Sozialer Anerkennung geht es um die Frage der Berechtigung von Ansprüchen, die Individuen in der Gesellschaft haben bzw. durchsetzen können. Im Zentrum steht der Anspruch der Individuen auf Autonomie und Selbstbestimmung im Zusammenleben mit anderen. 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 Autonomie und Selbstbestimmung: Die Legitimierung von Ansprüchen als berechtigt kann nicht einseitig oder individuell erfolgen, sondern nur als ein gesellschaftlicher Akt. Bei der Legitimierung sind zwei Handlungsbereiche zu unterscheiden:

- ein *privater Bereich*: Er besteht aus jenen Handlungen, hinsichtlich derer die Gesellschaftsmitglieder übereinkommen, dass sie andere Individuen nicht (wesentlich) tangieren, insbesondere nicht einschränken, und
- ein *sozialer Bereich*, wo das Handeln Auswirkungen auf andere Gesellschaftsmitglieder hat und eine Koordination der Aktivitäten erforderlich ist; dies ist insbesondere dort der Fall, wo mehrere Personen zur Verwirklichung von Ergebnissen zusammenwirken, wie in Organisationen und Unternehmen.

Soziale Anerkennung sichert demnach den Gesellschaftsmitgliedern im privaten Bereich individuelle Freiheit und Selbstbestimmung zu, verhindert, dass in diesen Handlungsraum von außen eingegriffen wird. Dort jedoch, wo es um gemeinsame Angelegenheiten geht, wo Personen zusammenwirken oder die Handlungen des einen Auswirkungen auf andere haben,

dort kann Selbstbestimmung nur gemeinsame, *kollektive Selbstbestimmung* sein, bei der die Individuen zusammen bestimmen, jedes Individuum also ein Mitbestimmungsrecht hat.

Es stellt sich die Frage, wie der Prozess der gegenseitigen Anerkennung vor sich gehen kann zwischen Individuen, von denen jedes Ansprüche auf seine eigene Autonomie hat⁴. Das Meadsche Konzept der Identitätsbildung bietet einen Zugang zu diesem Prozess, der eine Lösung des Problems ermöglicht:

Identitätsbildung erfolgt, wie dargestellt, dadurch dass die Perspektive der anderen auf das eigene Verhalten eingenommen wird. Damit erfahren wir die Ansprüche der anderen an uns und lernen wir die Bedeutung kennen, die unsere Ansprüche für andere haben. Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass unsere Identität nicht von vornherein gegeben ist, sondern sich erst im Zuge der Interaktion mit anderen bildet und verändert⁵, d.h. dass kein naturgegebener Widerspruch zwischen Individuen existiert, sondern menschliche Identität immer sozial vermittelt ist und die Inhalte der Identität von den sozialen Erfahrungen abhängen.

Das gegenseitige Kennlernen der Intentionen und Ansprüche in der Kommunikation eröffnet den Weg, gemeinsame Lösungen für Probleme und Konflikte zu finden. Das heißt keineswegs, dass damit Soziale Anerkennung und Gleichwertigkeit auch schon verwirklicht wären. Sprachliche Kommunikation bietet bloß die Möglichkeit für Soziale Anerkennung, garantiert sie aber nicht. Aufgrund des Bewusstseins von Bedeutungen haben wir auch die Möglichkeit, Kommunikation zu verweigern und die Ansprüche anderer zu negieren, und das bewusste Einnehmen der Perspektive anderer bietet sogar die Möglichkeit, zu manipulieren und hinters Licht zu führen.

3. Zum Konzept „Macht“

Macht kann gewissermaßen als das Gegenstück von Sozialer Anerkennung aufgefasst werden. 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: 28). Diese Definition hat meiner Meinung nach Schwächen: Sie charakterisiert nicht die Bedingungen, aufgrund derer jemand seinen Willen durchsetzen kann und die Gegenseite dies geschehen lassen muss, und sie berücksichtigt nicht, dass die Bedingungen, unter denen Macht ausgeübt werden kann, nicht einfach gegeben sind, sondern erzeugt werden müssen.

In meinem Herangehen an das Machtphänomen versuche ich diese Schwächen durch die Zuhilfenahme zweier Autoren zu überwinden:

- Der amerikanische Sozialpsychologe Richard Emerson (vgl. 1962) charakterisiert Machtbeziehungen durch die beiden Pole „Verfügung über Ressourcen“ einerseits und

⁴ Zu den Schwierigkeiten, die diese Problemstellung der Philosophie der Neuzeit verursacht hat, und zur Neufassung der Fragestellung durch Hegel vgl. Honneth 1994: 13-53.

⁵ Diese Auffassung steht im Gegensatz zu individuell-rationalistischen Konzepten, wie sie z.B. in der Ökonomie vertreten werden; danach werden Individuen als fertige Wesen aufgefasst, die mit bestimmten Präferenzen ausgestattet sind und sich entsprechend der Optimierung ihres Nutzens vergesellschaften oder auch nicht.

„Abhängigkeit von den Ressourcen“ andererseits. Außerdem entwickelt er ein Spektrum von Strategien, mit denen Akteure diese beiden Pole zu ihren Gunsten verändern können.

- Michel Foucault (vgl. 2005) stellt Macht in den Zusammenhang einer komplexen Anordnung heterogener Elemente und spricht von Dispositiven der Macht, die ständig erzeugt werden müssen und über die ganze Gesellschaft verteilt sind.

Einige Bemerkungen zum Machtkonzept Emersons:

- Unter Ressourcen versteht Emerson alles, was zu einer bestimmten Handlung erforderlich ist, von materiellen Dingen über Geld bis zu Wissen und Wählerstimmen in politischen Prozessen.
- Ein Machtpotenzial können Ressourcen nur dann werden, wenn jemand den Zugang zu ihnen und ihre Erreichbarkeit kontrolliert; Konzentration der Ressourcen in wenigen Händen und Größe der Nachfrage spielen dabei eine zentrale Rolle.
- Ein Machtpotenzial sind Ressourcen dann, wenn sie von anderen für ihr Handeln benötigt werden und es beschränkte Wahlmöglichkeiten der Beschaffung gibt. Dadurch entsteht Abhängigkeit von jenen, die über den Zugang zu den Ressourcen verfügen.
- Machtausübung besteht darin, dass jene, die über Ressourcen verfügen, die Abhängigkeit anderer dazu nutzen können, Bedingungen vorzugeben, unter denen sie die Ressourcen zur Verfügung stellen.

Durchdenkt man diesen Ansatz konsequent, so ergibt sich, dass Abhängigkeit ein konstitutives Merkmal des Zusammenlebens ist, da jedes Gesellschaftsmitglied auf Leistungen anderer angewiesen ist. Gegenseitige Abhängigkeit ist etwas, das eine Gesellschaft zusammenhält. Dies heißt aber keineswegs, dass Machtpotentiale gleich verteilt sind. Wie wir aus Erfahrung wissen, sind Abhängigkeiten asymmetrisch verteilt. Machtungleichgewichten, auch wenn sie zunächst sehr klein sein mögen, wohnt ein Mechanismus der Selbstverstärkung inne. Dies liegt daran, dass sich die Vorteile, die sich Mächtige verschaffen können, im Zeitablauf als zusätzliche Machtressourcen verwendet werden können.

Emerson sieht die Verteilung von Abhängigkeiten zwischen Akteuren keineswegs als etwas Fixes und Unveränderbares an. Es gibt Möglichkeiten, die eigene Abhängigkeit zu mildern und die Abhängigkeiten anderer zu verstärken. Ich greife hier lediglich zwei Strategien heraus:

- Eine Strategie für die Reduzierung eigener Abhängigkeit ist die *Koalitionsbildung*. Sie besteht darin, dass sich Akteure, die als einzelne von denselben Mächtigen abhängig sind, zusammenschließen und ihrerseits dem Mächtigen wie ein einziger Akteur gegenüber treten. Auf diese Weise konzentrieren sie ihre Ressourcen und reduzieren sie die Möglichkeit des Mächtigen, auszuweichen und sie gegeneinander auszuspielen. Die Strategie der Koalitionsbildung können wir etwa bei der Bildung von Gewerkschaften und Arbeitsgeberverbänden beobachten, aber auch bei informellen Prozessen der Einbeziehung anderer in einen Konflikt, z.B. am Arbeitsplatz.
- Eine gegensätzliche Strategie dazu ist die *Entgrenzung*. Sie besteht darin, den Kreis von Interessenten für die eigenen Ressourcen zu erweitern, sodass sich die Konkurrenz um die Ressourcen erhöht; diese Entwicklung ist derzeit im Prozess der Globalisierung in Gang.

Das Konzept von Emerson hebt den einschränkenden und repressiven Charakter von Machtbeziehungen hervor. Michel Foucault betont demgegenüber, dass Macht auch eine produktive Wirkung hat, indem sie Anreize schafft und stimuliert, diszipliniert, Kräfte konzentriert und lenkt. Außerdem führt Foucault den Begriff des Dispositivs ein. Unter einem Machtdispositiv versteht er eine Anordnung heterogener Elemente, die Kräfteverhältnisse in der Gesellschaft etabliert und die Ausübung von Macht ermöglicht. Bei diesen heterogenen Elementen handelt es sich um Diskurse, die Wissen und Moral erzeugen, ferner um Gesetze, Institutionen, Organisationsformen etc. Eine wichtige Rolle kommt dabei den Medien zu, den Informationsapparaten, wie Foucault sie nennt. Auf diese Weise werden bei den Leuten ein Denken und eine Haltung erzeugt, die es erlauben, ihr Handeln zu lenken und zu organisieren.

Eyecatcher: Emerson definiert Macht über Ressourcen. Foucault betont dagegen die mentalen Prozesse in der Machtausübung.

Vergleicht man die beiden Ansätze, so sieht man, dass bei Emerson die Ressourcen und die Abhängigkeit von ihnen im Mittelpunkt stehen, während Foucault die mentalen Prozesse 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, jemanden *in* Bedingungen stellen zu können.

Ich denke, dass beide Momente für die Ausübung von Macht wichtig sind. Der Entzug von Ressourcen und die gleichzeitige Stimulation von Bedürfnissen sind gute Bedingungen, um Handlungsbereitschaft zu erzeugen, und dies umso besser, wenn diese Konstellation dem Denken der Leute als selbstverständlich erscheint. Ressourcen sind erforderlich, um die materielle und personelle Grundlage für Dispositive zu schaffen (für das Betreiben von Organisationen, Medien, Forschungs- und Bildungseinrichtungen).

Hinsichtlich Selbstbestimmung stehen Soziale Anerkennung und Macht in folgendem Verhältnis:

- Soziale Anerkennung zeichnet sich dadurch aus, dass alle, die von einer Sache betroffen sind, in die entsprechenden Entscheidungen einbezogen sind, und dass eine wohlwollende Einstellung gegenüber den Bedürfnissen und Anliegen anderer vorhanden ist.
- Im Falle von Macht wird die Mitbestimmung der Schwächeren negiert und werden ihre Bedürfnisse für die Interessen der Stärkeren instrumentalisiert.

4. Arbeitsformen unter dem Aspekt von Macht und Sozialer Anerkennung

Ich komme nun zu der Frage, wie die beiden eingangs erwähnten Arbeitskrafttypen in unserer Gesellschaft hinsichtlich Macht und Sozialer Anerkennung zu charakterisieren sind und welchen Einfluss diese Charakteristika auf die Identitätsbildung der Arbeitenden haben. Betont werden muss, dass der Typ des Arbeitskraftunternehmers den Typ des Arbeitnehmers bisher nicht abgelöst hat, sondern dass beide nebeneinander existieren.

Beim Arbeitskraftunternehmer handelt es sich um eine idealtypische Konstruktion. Seine Charakteristika sind in der betrieblichen Realität nicht immer vollständig in der theoretisch unterstellten Reinheit anzutreffen. Man kann sich die Entwicklung auch so vorstellen, dass die Charakteristika des Arbeitskraftunternehmers immer stärker in traditionelle Arbeitsformen eindringen. Über die quantitative Verbreitung dieses Arbeitskrafttyps gibt es keine statistisch repräsentativen Verbreitungszahlen. Pongratz und Voß haben eine Fallstudie vorgelegt, in der sie 60 Beschäftigte (20 Frauen und 40 Männer bzw. 30 Arbeiter/innen und 30 Angestellte) in sechs mittelständischen Betrieben (eine Versicherung, je einen Betrieb der Elektrotechnik, des Maschinenbaus und eines Automobilzulieferers, zwei IT-Unternehmen) untersuchten (vgl. 2004: 54-59). Bei den Beschäftigten handelt es sich um Personen mit mittlerer Qualifikation und ohne Leitungsfunktion. Das Ergebnis besagt, dass 15 der 60 Beschäftigten alle drei Kriterien des Arbeitskraftunternehmers erfüllen (Selbstkontrolle, Selbst-Ökonomisierung, Selbst-Rationalisierung) und acht Personen zwei dieser Kriterien (vgl. Pongratz/Voß 2004: 143).

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

1. Zu den beiden Arbeitskrafttypen gehörige Diskurse,
2. sozio-ökonomische Position der Beschäftigten,
3. Stellung der Arbeitstätigkeit in der Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen,
4. soziale Einbettung der Arbeitenden und Interessenvertretung

Die Charakterisierung der persönlichen Identität nehme ich anhand der bereits erwähnten Eigenschaften vor:

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

Ich möchte betonen, dass die Aussagen, die ich im folgenden über die Identitäten der beiden Arbeitskrafttypen mache, Hypothesen sind, die auf den vorgetragenen theoretischen Überlegungen beruhen. Es handelt sich um Hypothesen, die empirisch überprüft werden müssten. Ferner ist zu berücksichtigen, dass ich hier nur die sozialen Bedingungen der Identitätsbildung herauszuarbeiten versuche, d.h. die Informationen, die die Individuen aus diesen Bedingungen über sich selbst bekommen. Unberücksichtigt bleiben das Verhalten und die Reaktionen der Beschäftigten auf diese Bedingungen und Informationen. Diese können sehr unterschiedlich sein und nur empirisch ermittelt werden.

4.1 Diskurse

Diskurse sind, wie Siegfried Jäger in Anschluss an Foucault sagt, in der Gesellschaft institutionalisierte Redeweisen, die um bestimmte Themen kreisen (2004:89-90) - und diese Themen, so ergänze ich, in den Köpfen der Leute kreisen lassen. Mit „institutionalisiert“ ist gemeint, dass verschiedene gesellschaftliche Organisationen in die Diskurse eingebunden sein können: Medien, Bildungseinrichtungen, Wissenschaften, Unternehmerorganisationen,

Gewerkschaften etc. Sie erzeugen Wahrheiten, wie Foucault sagt, sie sagen, was vernünftig ist, und sie bestimmen die Art, „wie wir unser Sein denken“.

Die zu den beiden Arbeitskrafttypen gehörigen Diskurse sind der Fordismus einerseits und der Neoliberalismus andererseits. Einige Stichworte genügen zu diesen allgemein bekannten Termini:

- 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 statt⁶:
 - Im Zentrum 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 rechthet, 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 hinsichtlich Bildung und kultureller 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 was die Gesundheit betrifft).

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, also als Mitbestimmung, möglich ist.

Was wird also im Diskurs des Fordismus bzw. Neoliberalismus den Beschäftigten und Gesellschaftsmitgliedern davon vermittelt, wer sie sind?

Der fordistische Diskurs sagt den Menschen, dass sie Wesen sind, die

- sich sozial und politisch integrieren,
- sich in den vorhandenen arbeitsteiligen Prozess einfügen,

⁶ Vgl. dazu ausführlich Butterwegge/Lösch/Ptak 2008.

- 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,
- sie in permanenter Konkurrenz stehen und
- andere Personen Mittel zum Zweck der eigenen Interessen sind.

4.2 Sozio-ökonomische Position

Unselbständige Beschäftigte sind aufgrund der Eigentumsverhältnisse nicht in ökonomische Entscheidungen über die Verteilung der Arbeitserträge, die Allokation der Ressourcen und die Investitionen einbezogen. Dies gilt für beide Arbeitskrafttypen gleichermaßen. In beiden Fällen handelt es sich um Arbeitsverhältnisse auf der Grundlage des Privateigentums an Produktionsmitteln, über deren Verfügung die Beschäftigten nicht beteiligt sind.

Die beiden Arbeitskrafttypen unterscheiden sich jedoch insofern, als Arbeitskraftunternehmer aufgrund der Deregulierung von Arbeitsbeziehungen und der gewachsenen Unsicherheit der wirtschaftlichen Entwicklung gefordert sind, immer wieder auf dem Arbeitsmarkt aufzutreten und ihre Arbeitskraft zu „verkaufen“. Pongratz und Voß sprechen in diesem Zusammenhang von Selbst-Ökonomisierung als einem Merkmal von Arbeitskraftunternehmern (vgl. 2004:24). Das kann man durchaus als individuelle Autonomie verstehen, sie entspricht aber nicht dem Prinzip der kollektiven Selbstbestimmung, da sie in Konkurrenz zu anderen erfolgt: Es geht darum, andere zu übertreffen und sich gegen Mitbewerber durchzusetzen.

Stellt man Arbeitgeber und Arbeitnehmer als einzelne Individuen gegenüber, so wird deutlich, dass die Machtbeziehung zwischen ihnen asymmetrisch zugunsten des Arbeitgebers ist. Kapital kann notfalls veräußert werden, ist kreditwürdig und kann durch entsprechende Anlagestreuung weitaus besser gegen Risiken abgesichert werden als Arbeitskraft. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, den Produktionsprozess zu gestalten und dadurch, etwa durch Technisierung und Rationalisierung, die Beschäftigungsbedingungen zu gestalten. Und schließlich kann er Beschäftigte austauschen.

Aufgrund seiner schwächeren Position kann der einzelne Arbeitnehmer betriebliche Mitbestimmung nicht durchzusetzen. Die Verhandlungsfähigkeit des einzelnen Beschäftigten hinsichtlich Entlohnung und Arbeitsbedingungen ist eingeschränkt, da er ohne Einkommen nicht solange durchhalten kann wie die Gegenseite. Die Anerkennung der unselbständig Beschäftigten als gleichwertige Wirtschaftssubjekte ist somit wesentlich eingeschränkt. Diese schwache Position trifft auch auf die Arbeitskraftunternehmer zu, wenn man von hochqualifizierten Arbeitskräften absieht, ihre individuelle Selbstbestimmung als Wirtschaftssubjekt kann man daher als schwach einschätzen.

Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, die auf individueller Ebene bestehende Machtasymmetrie auf kollektiver Ebene zu reduzieren, indem sie sich zusammenschließen,

also die Strategie der Koalitionsbildung verfolgen (Betriebsräte, Gewerkschaften, politische Durchsetzung des Arbeitsrechts und sozialstaatlicher Regelungen).

4.3 Arbeitsorganisation, Arbeitstätigkeit, Qualifikationsanforderungen

Aufgrund ihrer Vormachtstellung haben die Unternehmen die Möglichkeit, die Arbeitsorganisation (funktionale und hierarchische Arbeitsteilung, Koordination der Arbeitsabläufe) festzulegen. Zwischen den beiden Arbeitskrafttypen zeigen sich diesbezüglich deutliche Unterschiede.

Situation der fordistischen Arbeitnehmer

Die Arbeitstätigkeit im Rahmen der fordistischen Arbeitsorganisation ist weitgehend vorstrukturiert:

- Der Arbeitsprozess ist in einfache Schritte zerlegt,
- die Arbeitsaufgaben sind spezialisiert, die Beschäftigten werden für deren Ausführung angelernt,
- die Arbeitsabläufe werden von übergeordneten Instanzen koordiniert,
- die Arbeitszeiten sind fix und es besteht eine strikte Trennung zwischen Arbeitszeit und Freizeit.

Dies bedeutet, dass für die fordistischen Arbeitnehmer die Selbstgestaltung in der Arbeit und ihre Weiterentwicklung durch die Vorstrukturierung ihres Tätigkeitsbereichs stark eingeschränkt sind, sowohl was die gegenständliche und technische Seite ihrer Arbeit betrifft (individuelle Autonomie) als auch die koordinativen Aktivitäten (kollektive Autonomie)⁷.

Was den fordistischen Arbeitnehmern vermittelt wird, ist, dass sie „kleine Rädchen im großen Getriebe der Produktion“ sind, dessen Funktionieren von Instanzen außerhalb bzw. oberhalb ihrer selbst bewerkstelligt wird: in den Entwicklungsabteilungen, den technischen Abteilungen, in der Arbeitsvorbereitung, auf den Managementebenen.

Situation der Arbeitskraftunternehmer

Auch den Arbeitskraftunternehmern werden Arbeitsaufgaben vorgegeben sowie der Termin, zu dem sie das Arbeitsergebnis abzuliefern haben. Das Merkmal, das im Zusammenhang mit Arbeitsorganisation und Arbeitstätigkeit relevant ist, fassen Pongratz und Voß unter dem Terminus „Selbstkontrolle“ zusammen (vgl. insbesondere 23-25). Sie verstehen darunter, dass Arbeitskraftunternehmer ihre Tätigkeit hinsichtlich Arbeitsablauf und Zeiteinteilung planen und steuern können und einen Einfluss auf die Koordination ihrer Tätigkeit mit anderen haben (Teamarbeit). Sie verfügen somit über ein deutliches Ausmaß an individueller und kollektiver Selbstbestimmung. Auf die Festsetzung der Termine, zu denen sie ihre Arbeitsergebnisse abzuliefern haben, haben sie eher wenig Einfluss.

Der Preis für die Freiheit der Zeiteinteilung ist vielfach eine Ausweitung und Entgrenzung der Arbeitszeit, ein Verschwimmen von Arbeit und Freizeit. Dies bedeutet, dass

⁷ Dass der Spielraum der individuellen und kollektiven Einflussnahme trotz der restriktiven Bedingungen nicht Null ist, zeigt z.B. die Untersuchung von Burawoy 1985.

Arbeitskraftunternehmer ihren Alltag, ihre privaten und familiären Kontakte einer verstärkten Planung unterwerfen müssen. Pongratz und Voß bezeichnen dieses Charakteristikum als Selbst-Rationalisierung und sprechen von einer „Verbetrieblichung der Lebensführung“ (vgl. 2004: 24).

Die Arbeitskraftunternehmer unterliegen ständigen Weiterbildungsanforderungen, da sie sich an wechselnde Aufträge und Veränderungen in ihrem Tätigkeitsfeld anpassen müssen. Die Initiative zur Weiterbildung und deren Finanzierung sind ganz ihnen überlassen. Es wird von ihnen verlangt, dass sie ihre ganze Person in den Arbeitsprozess einbringen und ein kreatives Potential entfalten, um sich am unternehmensinternen Arbeitsmarkt behaupten zu können. Möglichkeiten zu Selbstbestimmung am internen Arbeitsmarkt sind vorhanden, aber individuell ausgerichtet, da sie in Konkurrenz mit anderen erfolgt; es kann nicht von kollektiver Selbstbestimmung gesprochen werden.

Arbeitskraftunternehmern wird vermittelt, dass sie Personen sind,

- die sich individuell in allen Bereichen, im Unternehmen und der privaten Lebensführung, selbst managen können,
- ein hohes Ausmaß an Disziplin, Leistungsstärke, Selbstkontrolle und Rationalität besitzen,
- sich gegen andere durchsetzen und auf die eigenen Interessen schauen müssen.

4.4 Soziale Einbettung und Interessenvertretung

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 und die Durchsetzungsfähigkeit gegenüber Interaktionspartnern. Andererseits setzt Solidarität gegenseitige Anerkennung innerhalb der Solidargemeinschaft voraus: Solidarität und gemeinsames Auftreten sind nur möglich, wenn die Mitglieder der Gemeinschaft intern zu einem Interessenausgleich kommen und ihr Verhalten aufeinander abstimmen.

Die Anliegen und Interessen von Beschäftigten betreffen

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

Fordistische Arbeitnehmer

Die Beschäftigungsverhältnisse der fordistischen Arbeitnehmer zeichnen sich durch einen hohen Grad an kollektiven Regelungen im Rahmen betrieblicher und überbetrieblichen Interessenvertretung (Belegschaftsvertretung, Gewerkschaften) und sozialstaatlicher Einrichtungen aus: Kollektiv- und Tarifverträge, Arbeitsgesetzgebung, Berufsausbildung, Regulierung des Arbeitsmarktes, soziale Versicherungen.

Der ausgebaute Bereich sozialer Einbettung beruht in hohem Ausmaß auf der Sozialen Anerkennung der Arbeitnehmer untereinander:

- Sein Funktionieren ist auf die politische Unterstützung der Arbeitnehmer angewiesen.
- Soziale Sicherheit gewährt einen Freiheitsraum für individuelle Selbstbestimmung in der Privatsphäre.
- Die kollektive Interessenvertretung kompensiert die schwächere Position der Arbeitnehmer als Individuen, stärkt ihre Machtposition, ermutigt dazu, Konflikte auszutragen.

Sofern sich Arbeitnehmer für ihre Interessen solidarisch engagieren, 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.

Die Solidarität der Arbeitnehmer kann ihrem schwachen Selbstwertgefühl als kleines Rädchen im großen Getriebe entgegenwirken, zumindest war dies in der Hochphase der Industrialisierung und der gewerkschaftlichen Organisiertheit der Fall. Die Bestqualifizierten unter ihnen entwickelten das, was man Produzentenstolz nannte. Ein Gefühl der Defizienz blieb aber dennoch vorhanden, denn die bessere Zukunft sahen sie im sozialen Aufstieg ihrer Kinder über höhere Bildungsabschlüsse.

Arbeitskraftunternehmer

Bei der sozialen Einbettung der Arbeitskraftunternehmer zeigen sich gegenüber den fordistischen Arbeitnehmern deutliche Erosionstendenzen:

- Entlohnung und Arbeitsbedingungen werden individuell mit dem Arbeitgeber und dem Vorgesetzten ausgehandelt.
- Auf dem Arbeitsmarkt herrscht ein starker Druck der Konkurrenz und Selbstvermarktung.
- Was die soziale Sicherheit betrifft, so profitieren die Arbeitskraftunternehmer von den bestehenden sozialstaatlichen Regelungen, für deren Fortbestand und Ausbau sie sich allerdings als „Einzelkämpfer“ nicht politisch einsetzen, wodurch die Deregulierung sozialstaatlicher Einrichtungen erleichtert wird.

Das Konzept des Arbeitskraftunternehmertums ist ein Machtkonzept, insofern die anderen Personen als Konkurrenten angesehen werden. Es besteht ein instrumentelles Verhältnis zur sozialen Umwelt. Andere Personen und Organisationen sind attraktiv, wenn sie über Ressourcen verfügen, die den eigenen Interessen dienen. Durchsetzungsfähigkeit und Erfolg anderer sind ein Anreiz, es ihnen gleichzutun, sie werden durchaus bewundert, es handelt sich aber dabei um kein Verhältnis der sozialen Anerkennung, da die Konkurrenz im Vordergrund steht.

Das unternehmerische Selbstverständnis der Arbeitskraftunternehmer geht demgemäß über den Bezug zur eigenen Arbeitskraft hinaus und betrifft alle Lebensbereiche. Der von Ulrich Bröckling verwendete Terminus „unternehmerisches Selbst“ (vgl. 2007) bringt diesbezüglich die persönliche Identität dieser Personengruppe besser zum Ausdruck als der Terminus „Arbeitskraftunternehmer“.

5. Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Untersuchung sind überblickartig in Abbildung 1 und Abbildung 2 dargestellt. Abbildung 1 zeigt die Charakteristika der beiden Arbeitskrafttypen hinsichtlich ihrer Beschäftigungssituation, Abbildung 2 führt schlagwortartig die Identitätsmerkmale an, die den Beschäftigten durch ihre Beschäftigungssituation vermittelt werden.

[Abbildungen 1 und 2 einfügen]

Literatur

Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Burawoy, Michael (1985): The Politics of Production. Factory Regimes Under Capitalism and Socialism. London: Verso.

Butterwegge, Christoph/Lösch, Bettina/Ptak, Ralf (2008): Kritik des Neoliberalismus. Wiesbaden: VS-Verlag.

Emerson, Richard M.: Power-Dependence Relations, In: American Sociological Review Jg. 27(1962). H. 1. S. 31-41.

Foucault, Michel (2005): Analytik der Macht, Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Geißler, Heinrich/ Bökenheide, Torsten/ Schlünkes, Holger/ Geißler-Gruber, Brigitta (2007): Faktor Anerkennung. Betriebliche Erfahrungen mit wertschätzenden Dialogen. Frankfurt am Main: Campus.

Honneth, Axel (1994): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialen Konflikte. Suhrkamp, Frankfurt am Main.

Honneth, Axel: Arbeit und Anerkennung. Versuch einer Neubestimmung. In: Deutsche Zeitschrift für Philosophie. Jg. 56(2008). H. 3: 327-341.

Jäger, Siegfried: Diskurs und Wissen. Theoretische und methodische Aspekte einer Kritischen Diskurs- und Dispositivanalyse. In: Keller/ Hirsland/ Schneider/ Viehöfer (2004): Handbuch sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Theorien und Methoden. Band 2. Wiesbaden: VS-Verlag, 83-114.

Mead, George Herbert: Social Consciousness and the Consciousness of Meaning. Psychological Bulletin Jg. 7(1910): 397-405.

Mead, George Herbert: The Mechanism of Social Consciousness. Journal of Philosophy, Psychology and Scientific Methods Jg. 9 (1912): 401-406.

Mead, George Herbert: The Social Self. Journal of Philosophy, Psychology and Scientific Methods Jg. 10 (1913): 374- 380.

Mead, George Herbert (1934): *Mind Self and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist* (Edited by Charles W. Morris). Chicago: University of Chicago.

Müller-Jentsch, Walther: *Strukturwandel der industriellen Beziehungen*. VS Verlag, Wiesbaden 2007.

Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2003). *Günter: Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierung in entgrenzten Arbeitsformen*. edition sigma, Berlin.

Scharpf, Fritz W.: *Demokratie in der transnationalen Politik*. In: Beck (1998): *Politik der Globalisierung*. Frankfurt am Main: 228-253.

Streeck, Wolfgang: *Industrielle Beziehungen in einer internationalisierten Wirtschaft*. In: Beck (1998): *Politik der Globalisierung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp: 169-202.

Tálos, Emmerich (2005): *Vom Siegeszug zum Rückzug. Sozialstaat Österreich 1945-2005*. Innsbruck/Wien/Bozen: Studienverlag.

Voswinkel, Stephan (2001): *Anerkennung und Reputation. Die Dramaturgie industrieller Beziehungen. Mit einer Fallstudie zum „Bündnis für Arbeit“*. Konstanz: UVK.

Weber, Max (1980 [1921]): *Wirtschaft und Gesellschaft, Grundriss der verstehenden Soziologie*. Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).

Dr. Franz Ofner, Universitätsdozent am Institut für Volkswirtschaftslehre der Universität Klagenfurt, A-9022 Klagenfurt, Universitätstrasse 65-67