

Erwerbstätige als „Arbeitskraftunternehmer“ Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft?

Erschienen in: SOWI–Sozialwissenschaftliche Informationen, 30 Jhg./H. 4, 2001, S. 42-52.

(Der Text ist nicht seitenkonkordant mit dem Original)

Mitte der 80er Jahre wurde von einigen Soziologen und Soziologinnen in München erstmals die Vermutung formuliert, dass Erwerbstätige zukünftig immer mehr vor der Anforderung stehen, als „*Unternehmer ihrer selbst*“ zu agieren. Etliche Jahre später erhielt dieser Gedanke eine erstaunliche öffentliche Konjunktur, stark beachtet etwa bei den neoliberalen Empfehlungen der „*Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen*“ (1996/97).

Die These vom unternehmerischen Umgang mit der eigenen Arbeitskraft, ausgearbeitet zum industriesoziologischen Analysekonzept des *Arbeitskraftunternehmers* (Voß/Pongratz 1998, Pongratz/Voß 2000, Voß 2001) hat eine kontroverse Fachdiskussion ausgelöst, die über die Industriosozologie hinaus Beachtung findet. Im ersten Teil dieses Beitrags fassen die Autoren in geraffter Form zusammen, was sie unter dem *Typus* des Arbeitskraftunternehmers verstehen. Im zweiten Teil geben sie eine Einschätzung von der Reichweite und den Folgen dieser Entwicklung; sie gehen dabei auf wichtige, in der industriesoziologischen Diskussion formulierte Einwände ein.

HANS J. PONGRATZ/G. GÜNTER VOß

Gesellschaftsdiagnostischer Hintergrund der These vom Arbeitskraftunternehmer ist die Vermutung, dass wir derzeit keineswegs das gelegentlich postulierte „Ende der Arbeitsgesellschaft“ erleben. Was sich abzeichnet, ist vielmehr der Übergang zu einer flexibilisierten *Hyperarbeitsgesellschaft*, die mehr denn je in allen Bereichen von Erwerbsarbeit geprägt sein wird - aber einer Erwerbsarbeit, die neue Formen annimmt und deren absehbare Auswirkungen höchst problematisch erscheinen.

Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer

Strukturwandel der betrieblichen Arbeitsorganisation

In den letzten Jahren vollziehen sich in fast allen Bereichen der Wirtschaft *Reorganisationsprozesse* in einer bisher nicht bekannten Qualität. Durch verschärfte Wettbewerbsbedingungen sieht sich das betriebliche Management zu einem massiven Kostenabbau und zur Erweiterung der betrieblichen Reaktionsmöglichkeiten veranlasst. Die bisher in vielen Betrieben vorherrschende Strategie zur Nutzung von Arbeitskraft durch eine rigide und detaillierte Steuerung des Arbeitshandelns (oft auf Basis tayloristischer Prinzipien)

wird zunehmend als Hindernis gesehen. Statt dessen wird nun (nicht überall aber doch an vielen Stellen) versucht, im Zuge einer Flexibilisierung und „Entgrenzung“ von Arbeit (vgl. Minssen 2000) die Verantwortlichkeiten von Arbeitenden zu erhöhen.

Arbeitsformen mit erweiterten Erfordernissen an eine „*Selbstorganisation*“ der Beschäftigten sind vielgestaltig (siehe Übersicht 1), quantitativ aber nur schwer abzuschätzen. *Nordhause-Janz* und *Pekruhl* (2000, S. 49) beispielsweise ermitteln für Deutschland im Jahr 1998 einen Gesamtanteil der *Gruppenarbeit* von knapp 12 Prozent, wovon allerdings die *teilautonome Gruppenarbeit* nur gut ein Viertel ausmacht (beides freilich mit steigender Tendenz). Wir gehen von einem quantitativ und qualitativ bedeutsamen Wandel aus, weil das Verhältnis von Betrieb und Arbeitskraft bei sog. „neuen Arbeitsformen“ auf eine veränderte Grundlage gestellt wird: An die Stelle einer detaillierten Durchstrukturierung von Tätigkeiten treten zunehmend marktähnliche Auftragsbeziehungen (vgl. Moldaschl 1998). Für die Arbeitskräfte bedeutet dies, dass sie ihre Arbeit tatsächlich teilweise „selbstorganisiert“ gestalten können, dies aber auch tun müssen. Eine solche (mehr oder weniger weitgehende) „*Autonomisierung*“ von Arbeit bringt deshalb nicht immer wirklich neue Freiheiten für die Arbeitenden mit sich. Es geht vielmehr meistens um begrenzte Spielräume, die im Sinne betrieblicher Ziele genutzt werden müssen und oft mit erheblich steigendem Leistungsdruck einhergehen.

ÜBERSICHT 1

| Formen der Steuerung von Arbeit mit erweiterter “Selbstorganisation” der Beschäftigten | |
|---|---|
| Im Rahmen <i>konventioneller</i> Beschäftigungsverhältnisse: | Im Rahmen <i>betriebsübergreifender</i> Kooperationsbeziehungen: |
| <ul style="list-style-type: none"> ◆ Gruppen- und Teamarbeit ◆ Führung durch Zielvereinbarung ◆ Center-Konzepte (Profit-Center), Intrapreneur-Modelle ◆ Hoch flexibilisierte Arbeitszeiten ◆ Neue Formen computervermittelter Heim- und Mobilarbeit usw. | <ul style="list-style-type: none"> ◆ Auslagerung auf Scheinselbständige oder Arbeitnehmerähnliche ◆ Kooperation mit Selbständigen (Freiberufler, Kleinbetriebe u.a.) ◆ Virtuelle Betriebe usw. |

Dazu ein kurzer theoretischer Exkurs: Industriesoziologen haben schon früh erkannt, dass Betriebe durch die Anstellung von Mitarbeitern genau genommen nur das Recht erwerben, für eine definierte Zeit deren Potenzial von Arbeitsfähigkeiten zu nutzen. Dieses im Arbeitsvertrag festgeschriebene Recht sichert jedoch noch nicht, dass die gewünschte Arbeitsleistung auch tatsächlich erbracht wird. Betriebe stehen deshalb vor dem grundsätzlichen Problem, vermittels gezielter Anweisungs- und Überwachungsmaßnahmen („Kontrolle“) das erworbene Arbeits-

Potenzial in konkrete Arbeits-Leistung zu „transformieren“. Lange Zeit galten theoretisch wie praktisch (bis auf Ausnahmen) rigide Formen von technischer und organisatorischer Kontrolle als optimale Transformationsstrategien. Diese stoßen in einzelnen Arbeitsbereichen schon seit längerem an Grenzen, da der Kontrollaufwand nicht nur beträchtliche Kosten verursacht, sondern auch die Innovationsfreudigkeit und Flexibilität der Arbeitenden behindert.

Heute erleben wir in vielen Wirtschaftsbereichen jedoch eine regelrechte Kehrtwende, in der mit der gezielten *Reduzierung von Kontrolle* und der *Förderung von Selbstorganisation* oft das Gegenteil von dem propagiert wird, was bisher Leitlinie war. Damit wird keineswegs auf zentrale Steuerung verzichtet: Vielmehr ist die Rücknahme von direkter Arbeitskontrolle in der Regel von einer systematischen Ausweitung *indirekter Steuerungen* begleitet, z. B. durch die strategische Vorgabe von *Leistungsbedingungen* und *Leistungszielen* (Kosten, Umsatz, Qualität usw.). Doch wird mit dieser Entwicklung das komplizierte Geschäft der „Transformation“ von Arbeitspotenzial in konkrete Leistung zunehmend den Erwerbstätigen zugewiesen; die bisherigen Managementfunktionen der Arbeitssteuerung und Kontrolle werden gewissermaßen von den Arbeitenden selbst übernommen.

Der Arbeitskraftunternehmer als neuer Typus von Arbeitskraft

Sollte sich diese Verlagerung des Transformationsproblems auf die Seite der Beschäftigten mit neuen Arbeitsformen ausweiten (und vieles deutet darauf hin), dürfte das nicht nur Folgen für einzelne Gruppen von Erwerbstätigen haben, sondern könnte (so unsere zentrale Annahme) eine *Veränderung der generellen Verfassung von Arbeitsvermögen* in unserer Gesellschaft nach sich ziehen. Bisher dominiert ein Typus von Arbeitskraft, der darauf ausgerichtet und dazu ausgebildet ist, seine Arbeitsfähigkeit pauschal nach genormten beruflichen Mustern einem Betrieb gegen Entgelt zur Verfügung zu stellen, um sich dort eher passiv Anweisungen und Kontrollen zu unterwerfen.

Nunmehr beobachten wir eine regelrechte Umkehrung dieser Logik: immer weniger Erfüllung fremdgesetzter Anforderungen bei geringen Gestaltungsspielräumen und fixen Ressourcen, sondern *aktive Selbststeuerung* im Sinne allgemeiner Unternehmenserfordernisse, die oft erst im Detail definiert und für die nicht selten Ressourcen erst beschafft werden müssen. Aus dem eher reaktiv agierenden bisherigen „*Arbeitnehmer*“ (so die zentrale Kategorie des Arbeitsrechts) wird ein neuer aktiver Typus von Arbeitskraft, der sich nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch innerhalb des Betriebs kontinuierlich zur Leistung anbietet und im Arbeitsprozess gezielt selbst organisiert. Wir bezeichnen diesen neuen Typus als „*Arbeitskraftunternehmer*“, weil er eine quasi-unternehmerische Entwicklung und Vermarktung der eigenen Arbeitskraft als Ware erfordert. Seine Eigenschaften lassen sich mit drei *idealtypisch* zugespitzten Thesen umreißen (siehe Übersicht 2).

ÜBERSICHT 2

| Merkmale des Typus „Arbeitskraftunternehmer“ |
|---|
| <p><i>Selbst-Kontrolle</i> Verstärkte selbständige Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeit</p> |
| <p><i>Selbst-Ökonomisierung</i> Zunehmend aktiv zweckgerichtete „Produktion“ und „Vermarktung“ der eigenen Fähigkeiten und Leistungen – auf dem Arbeitsmarkt wie innerhalb von Betrieben</p> |
| <p><i>Selbst-Rationalisierung</i> Wachsende bewusste Durchorganisation von Alltag und Lebensverlauf und Tendenz zur „Verbetrieblichung“ der Lebensführung</p> |

„... Hauptsache das Ergebnis stimmt!“

Die Auslagerung des Transformationsproblems auf die Arbeitenden bedeutet eine folgenreiche Veränderung der Verausgabung und Nutzung von Arbeitsvermögen: Die Arbeitspersonen steuern und überwachen nun selber den Prozess der Umformung des Fähigkeits-Potenzials in konkrete Arbeits-Leistung. Damit wird jedoch die Ware Arbeitskraft um ein entscheidendes Element *bereichert*: Die bisher vom Betrieb zu übernehmende „Kontrolle“ von Arbeit ist nun zunehmend in neuer Qualität Teil der gekauften Arbeitskraft. Dies zeigt sich letztlich in allen Dimensionen von Arbeit: bei der „Selbstorganisation“ der sachlichen Durchführung der Arbeit, bei der Flexibilisierung von Arbeitszeiten, in der Lockerung räumlicher Bindungen der Arbeit, in der Ausdünnung von Vorgaben für die soziale Kooperation oder in Erwartungen an eine verstärkte Eigenmotivation. Die neue Devise der Betriebe im Umgang mit Erwerbstätigen heißt dabei: „Wie Sie die Arbeit machen ist uns egal – Hauptsache das Ergebnis stimmt!“ Die Ware Arbeitskraft wird dadurch zu einem substantiell höherwertigen Produktionsfaktor: durch erweiterte *Selbst-Kontrolle* der Arbeitsperson schon weitgehend zur konkreten Tätigkeit vorbereitete Arbeitsfähigkeit.

„... so lange bleiben, wie Sie gebraucht werden!“

Im Zuge eines solchen Prozesses muss sich das Verhalten der Beschäftigten nicht nur in ihrer Arbeit ändern, sondern auch im Verhältnis zur eigenen Arbeitskraft als Ware. Aus einem nur gelegentlich und dabei im Prinzip eher passiv auf dem Arbeitsmarkt agierenden Arbeitskraftbesitzer wird zunehmend ein auf neuer Stufe strategisch handelnder Akteur – ein

Akteur, der sein einziges zur Erwerbssicherung nutzbares „Vermögen“, nämlich das Vermögen zu arbeiten, hochgradig gezielt und kontinuierlich auf eine potenzielle wirtschaftliche Nutzung hin entwickelt und aktiv verwertet (auf dem Arbeitsmarkt wie innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen). Auch hier drückt eine neue betriebliche Devise aus, worum es geht: „Sie bleiben nur so lange, wie Sie nachweisen und sicherstellen, dass Sie gebraucht werden und Profit erwirtschaften!“

„... voll und ganz und zu jeder Zeit!“

Eine solche Anforderung bedeutet eine neue Stufe der *Selbst-Ökonomisierung* von Arbeitskraft – und zwar in doppelter Hinsicht: Zum einen müssen Arbeitskräfte in autonomisierten Arbeitsformen ihre Fähigkeiten und Leistungen gezielt aktiv herstellen und betreiben damit immer mehr eine bewusste „Produktionsökonomie“ ihrer Arbeitsvermögen. Zum anderen müssen sie sich zunehmend auf betrieblichen und überbetrieblichen Märkten für Arbeit aktiv anbieten, d. h. in Form einer individuellen „Marktökonomie“ sicherstellen, dass ihre Fähigkeiten gebraucht, gekauft und effektiv genutzt werden. Aus passiven Arbeitnehmern werden damit auch im engeren ökonomischen Sinne „Unternehmer ihrer selbst“.

Betreiben Arbeitskräfte in diesem Sinne zunehmend eine aktive „Produktion“ und „Vermarktung“ ihrer Fähigkeiten und Leistungen, so zieht dies einschneidende Veränderungen des gesamten Lebenszusammenhangs der Betroffenen nach sich. Erforderlich wird eine zweckgerichtete, alle individuellen Ressourcen gezielt nutzende Durchgestaltung des gesamten Lebenszusammenhangs, der in neuer Qualität systematisch auf den Erwerb ausgerichtet wird. Ein bezeichnendes Indiz dafür ist die drastische Zunahme privater Organisations- und Kommunikationsmittel (nicht nur bei Managern).

Und auch hier gilt dann eine neue Devise: Nicht mehr „Dienst ist Dienst und Schnaps ist Schnaps“, sondern: „Wir brauchen Sie voll und ganz und zu jeder Zeit – und dazu müssen Sie Ihr Leben im Griff haben!“ Was die Produzenten und Verkäufer von Arbeitskraft auf einer solchen neuen Stufe der *Selbst-Rationalisierung* ihres Lebens tun, gleicht dem Vorgehen der Anbieter von anderen Waren, wenn sie die Herstellung und Vermarktung ihrer Produkte von einer eher unorganisierten Form in eine gezielte Koordination überführen: Sie entwickeln und unterhalten eine Art „Betrieb“. Dieser Betrieb des Arbeitskraftunternehmers ist natürlich kein Betrieb im gewohnten Sinne; hier geht es um die Herstellung und Vermarktung eines besonderen Produkts unter besonderen Bedingungen, nämlich von Arbeitskraft im Rahmen privater Lebensführung.

Proletarier, Arbeitnehmer, Arbeitskraftunternehmer – historische Typen von Arbeitskraft

Der Arbeitskraftunternehmer ist der - mögliche - neue Leittypus von Arbeitskraft für eine verstärkt marktorientierte Betriebsorganisation nach dem Ende der tayloristischen Arbeitsorganisation. Frühere Phasen der industriegesellschaftlichen Entwicklung beruhten

dagegen auf anderen Basistypen. In grober Typisierung lassen sich drei Arbeitstypen unterscheiden (siehe Übersicht 3).

ÜBERSICHT 3

| Historische Typen von Arbeitskraft im Kapitalismus |
|--|
| <p><i>Proletarisierter Lohnarbeiter (Frühindustrialisierung)</i></p> <ul style="list-style-type: none">◆ rohes Arbeitsvermögen◆ rigide direkte Kontrolle der Arbeit◆ harte Ausbeutung, kein sozialer Schutz |
| <p><i>„Verberuflichter“ Arbeitnehmer (Fordismus)</i></p> <ul style="list-style-type: none">◆ standardisierte Qualifikationen, rudimentäre Arbeitstugenden◆ verwissenschaftlichte, strukturelle Kontrolle der Arbeit◆ gedämpfte Ausbeutung, hoher staatlicher Schutz |
| <p><i>„Verbetrieblichter“ Arbeitskraftunternehmer (Postfordismus)</i></p> <ul style="list-style-type: none">◆ individualisierte Qualifikationen◆ systematische Selbst-Kontrolle der Arbeit◆ Selbstaussbeutung, unklarer sozialer Schutz |

In der Frühphase des modernen Kapitalismus dominierte eine sehr restriktive Form der damals erst systematisch zur Ware auf Arbeitsmärkten gewordenen Arbeitskraft. Es wurden vorwiegend aus feudalen Verhältnissen freigesetzte, bäuerlich-handwerkliche Arbeitskräfte mit geringer Qualifikation für die ersten Industrien genutzt. Die Arbeitsfähigkeit dieses Typus des *proletarisierten Lohnarbeiters* war quasi „roh“. Vor allem die Fähigkeit zur disziplinierten Arbeit in großbetrieblichen Strukturen war begrenzt. Betriebe versuchten daher mit rigider Herrschaft eine kontinuierliche Arbeitskraftnutzung regelrecht zu erzwingen. Industriearbeitskräfte bildeten im engeren Sinne jene oft zitierte „Reservearmee“ von proletarisierten Lohnabhängigen. Ihr Alltag war durch eine höchst unsichere und verschleißende Veräußerung ihrer Arbeitsfähigkeiten geprägt, neben der nur noch eine sehr reduzierte Erholung möglich war.

Mit der Etablierung sozialstaatlicher Institutionen der sozialen Sicherung, der beruflichen Bildung und der industriellen Beziehungen bildet sich auch eine neue Form von Arbeitskraft aus, die durch systematische Ausbildung eine wesentlich erhöhte und weitgehend

standardisierte Fachqualifikation erlangt. Diese als „*Beruf*“ zu bezeichnende Qualifikationsform schließt grundlegende allgemeine Arbeitstugenden (Fleiß, Ordnung, Pünktlichkeit etc.) ein. Betrieblich wird repressive Herrschaft meist durch eine strukturelle technische und organisatorische Kontrolle ersetzt. Zunehmend wird bei diesem Typus des „*verberuflichten*“ *Arbeitnehmers* zudem auf eine gewisse innere Disziplinierung vertraut – und mit psychosozialen Führungstechniken unterstützt. Grundlage dieser Form von Arbeitskraftnutzung im sog. fordistischen Produktionsregime ist eine ausgebaute soziale Absicherung bei steigenden Löhnen und sinkenden Arbeitszeiten – sowie nicht zuletzt eine Arbeitsteilung der Geschlechter, die Frauen dominant darauf verweist, den erwerbstätigen Männern in Haushalt und Familie zuzuarbeiten. Es entsteht eine Alltagsform, die durch die bürgerliche Kleinfamilie und eine konsumorientierte „Freizeit“ im modernen Sinne geprägt ist.

Diese bis heute in den westlichen Industriegesellschaften vorherrschende berufliche Form von Arbeitskraft könnte nunmehr durch das neue Modell des „*verbetrieblichten*“ *Arbeitskraftunternehmers* nach und nach als Leittypus verdrängt werden. Aus betrieblicher Fremd-Kontrolle wird dabei zunehmend individuelle Selbst-Kontrolle. Die im Arbeitnehmer-Modell bereits angelegte Fähigkeit zur Selbstdisziplinierung und Selbstintegration in den Betrieb wird zur zentralen Anforderung und Qualifikation. Fachliche Fähigkeiten sind nach wie vor zentral, aber neue überfachliche Kompetenzen - wie die zur aktiven Produktion und Vermarktung der eigenen Arbeitskraft und zur Ausrichtung der eigenen Lebensorganisation an den Erfordernissen des Betriebs, gleichsam die „*Verbetrieblichung*“ des eigenen Lebens - werden zur Voraussetzung des Erwerbserfolgs (Plath 2000). Aus der relativ starren Qualifikationsform des standardisierten Berufs, wie wir ihn bisher gewohnt sind, geht so etwas wie ein „*individueller Beruf*“ hervor (Voß 2001): persönliche Muster spezifischer Kompetenzen und Erfahrungen, die in einem rationalisierten Alltag und in individualisierten Lebensformen verankert sind.

Reichweite und Folgen der skizzierten Entwicklung

In der arbeits- und industriesoziologischen Diskussion wird eingewendet (z. B. von Bosch 2000, Deutschmann 2001), dass es zwar einzelne Arbeitsformen geben mag, die dem Typus des Arbeitskraftunternehmers entsprechen, diese aber nicht weit verbreitet seien und der Typus deshalb eher als *gesellschaftliches Randphänomen* zu betrachten sei. Im Hinblick auf die gegenwärtige Arbeitswelt ist diese Kritik verständlich, dennoch wird sie dem Charakter der These als einer *typisierenden Prognose*, wie wir im Folgenden näher begründen wollen, nicht gerecht.

Ö Der Arbeitskraftunternehmer als Idealtypus

Die drei historischen Arbeitskraft-Typen sind *Idealtypen*, d. h. zugespitzte Verdichtungen von Merkmalen, welche empirisch-alltäglich zumeist in vielfältig wechselnden Kombinationen anzutreffen sind. Auch beim Typus des Arbeitskraftunternehmers handelt es sich insofern nicht um eine Beschreibung von Wirklichkeit, sondern um ein analytisch pointiertes Modell, das der Wirklichkeit im Einzelfall mehr oder weniger nahe kommt. Der Idealtypus

„Arbeitskraftunternehmer“ verbindet in verschiedenen Zusammenhängen beschriebene Elemente neuer Formen der Nutzung und Verausgabung von Arbeitskraft mit einer theoretischen Rekonstruktion der Logik eines verstärkt unternehmerischen Umgangs mit der eigenen Arbeitskraft, die sich im Rahmen einer sich transformierenden kapitalistischen Wirtschaftsordnung perspektivisch abzeichnet.

Wenn die empirische Beobachtung in verschiedenen Erwerbsbereichen nur einzelne Elemente des Typus aufzeigt, so widerlegt das nicht die Analysekraft der Kategorie, solange diese Elemente in *typischen Kombinationen* auftreten. In einer laufenden empirischen Untersuchung (Pongratz 2001) versuchen wir zu ermitteln, in welcher Weise Erwerbsorientierungen von Arbeiterinnen und Arbeitern in *Gruppenarbeit* und von Angestellten in *Projektarbeit* dem Typus des Arbeitskraftunternehmers entsprechen. Vorläufigen Ergebnissen zufolge finden sich die deutlichsten Elemente in der Dimension der Selbst-Kontrolle (siehe oben), während die Ausprägungen von Selbst-Rationalisierung schwächer und die von Selbst-Ökonomisierung am geringsten sind.

Ö Die Breite empirischer Indizien

Zum analytischen Instrument taugt ein Idealtypus nur, wenn er sich auf ein breites Spektrum von realen Fällen beziehen lässt. Empirische Hinweise auf eine tatsächliche Verbreitung des Arbeitskraftunternehmer-Typus finden sich zwar bisher nur in einzelnen Arbeitsfeldern, doch sind diese Beispiele so *breit gestreut* über verschiedene Erwerbsbereiche zu finden, dass man auf eine generelle Entwicklung schließen kann. *Ausgeprägte Formen* des Typus Arbeitskraftunternehmer sind in unterschiedlichen Erwerbsbereichen festgestellt worden, vor allem in der stark projektförmig organisierten *Kommunikations- und Informationstechnologiebranche* (Baukrowitz/Boes 2000) sowie in *Medien- und Kulturberufen* mit diversen Mischformen von abhängiger und selbständiger Beschäftigung, zum Beispiel im Journalismus oder bei Fernsehproduktionen (Geesterkamp 2000, Gottschall/Schnell 2000). Augenfällig sind ähnliche Entwicklungen im *Weiterbildungssektor*, in der *Organisationsberatung* oder in der *New Economy*.

Offenbar eignet sich der Typus des Arbeitskraftunternehmers aktuell vor allem zur Beschreibung *wichtiger zukunftsträchtiger Erwerbsfelder*; dabei handelt es sich oft um hochqualifizierte und prestigeträchtige Aufgaben, die insbesondere für junge Hochschulabsolventen attraktiv sind. Auch wenn über weite Strecken der Erwerbsarbeit noch der Typus des verberuflichten Arbeitnehmers vorherrschend ist, sind doch Wandlungstendenzen auch innerhalb der Bereiche der „Normalarbeit“ in Industrie und Dienstleistungssektor unverkennbar. Gegenbewegungen in einzelnen Bereichen beispielsweise durch „Retaylorisierung“ (Springer 1999) widerlegen die Prognose nicht, zeigen aber, dass nicht von einem ungehinderten und gleichmäßigen Prozess auszugehen ist. Das Ausmaß und die Geschwindigkeit der Entwicklung sind offen.

Ö Der Arbeitskraftunternehmer als Leittypus

Die Arbeitskraftunternehmer-These ist als *Prognose* formuliert, die besagt, dass der Arbeitskraftunternehmer-Typus über den Bereich unmittelbarer Umsetzung hinaus langfristig

vor allem dadurch besondere Bedeutung erlangt, dass er als *normativer Leittypus* für die Veränderung von Arbeits- und Erwerbsbedingungen wirksam wird. So werden Elemente des Typus des Arbeitskraftunternehmers auf breiter Ebene *in Managementkonzepten als Zukunftsmodelle* angepriesen (vgl. Deutschmann 2001). Ein besonders prägnantes (aber auch problematisches) Beispiel sind jene aktuellen Entwürfe der betrieblichen Personalentwicklung, die unter dem Stichwort „Selbst GmbH“ von Personalmanagern namhafter Firmen propagiert werden (vgl. auch Buchtitel wie „Ich AG“ oder „Ich-Aktie“).

Da solche Managementkonzepte die damit möglichen Probleme und Gefahren kaum thematisieren, liefern sie eher ideologisch stilisierte Leitbilder als abwägende Beschreibungen oder Analysen. Sie fügen sich ein in generelle Tendenzen der *Ideologisierung von Erfolg und Leistung*, wie sie im Umfeld betrieblicher Reorganisationsmaßnahmen in den neunziger Jahren zu beobachten sind. Möglichkeiten zu beruflicher Selbständigkeit und zu Eigenverantwortung in der Arbeit werden als Erfolgsmodelle angepriesen, die allen Willigen und Fähigen offenstehen – nach dem Motto: „Jeder ist seines Glückes Schmied“. Umgekehrt werden berufliche Mißerfolge und Rückschläge, obwohl aus strukturellen Gründen in weiten Bereichen unvermeidlich, mehr denn je als individuelles Versagen und damit als Legitimation sozialer Ungleichheit gedeutet.

ÖAmbivalenz der Folgen

Eine vorläufige Beurteilung der möglichen *Folgen* des Typus des Arbeitskraftunternehmers fällt *ambivalent* aus: Erwerbstätige, die über die nötigen personalen, sozialen und ökonomischen Ressourcen verfügen, mögen durchaus zu „Erfolgsunternehmern“ ihrer eigenen Arbeitskraft taugen; bei ungünstigeren Ausgangssituationen aber können die Nachteile einer verringerten sozialen Regulierung von Arbeit kumulieren und zu einer - vermutlich nicht kleinen - Schicht neuartiger „*Arbeitskraft-Tagelöhner*“ führen. Im Durchschnitt dürften die neuen Arbeitsformen aufgrund der ungünstigeren, weil vereinzelt Markt macht der betroffenen Erwerbstätigen gegenüber den Unternehmen eher zur Verschlechterung der Erwerbslagen beitragen.

Chancen und Gefahren des Typus Arbeitskraftunternehmer bleiben eng verknüpft mit bekannten Ungleichheitsfaktoren, insbesondere mit Bildung, Besitz, sozialen Beziehungen, nationaler oder sozialer Herkunft und Geschlecht. Als wichtige neue Ungleichheitsdimension könnte sich die Verteilung von Fähigkeiten zur Bewältigung der spezifischen Dilemmata selbstorganisierten Arbeitens erweisen (siehe Plath 2000).

Charakteristisch für den Typus des Arbeitskraftunternehmers ist ein *häufiger Wechsel unterschiedlicher Erwerbslagen* im Verlauf des Berufslebens. Während das für den Arbeitnehmer typische Berufsverlaufsmodell von einem kontinuierlichen „Aufstieg“ (z. B. im Hinblick auf Machtposition, Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit) ausgeht, müssen Erwerbstätige in flexibilisierten Arbeitsverhältnissen mit wiederholten Phasen von Auf- und Abstieg kalkulieren. Die völlige Ausrichtung der Arbeitsbeziehungen auf den „Markt“ führt zu stets neuen Bewährungssituationen, zum Beispiel in Projektteams oder bei der Auftragsakquisition, Situationen, in denen sich Erfolg oder Fehlschlag immer wieder von

neuem entscheiden. Diese Bedingungen mögen in unterschiedlichen Lebensphasen ganz verschieden erlebt und bewältigt werden; vor allem in späteren Erwerbsperioden bergen sie erhebliche existentielle Risiken in sich.

ÖDer Arbeitskraftunternehmer als „Unternehmer“

Der „Unternehmer“-Begriff soll in diesem Rahmen verdeutlichen, dass eine *neue Stufe der Ökonomisierung von Arbeitskraft* erreicht wird, die mit spezifischen, von der Situation selbständiger Erwerbstätiger bekannten Gefahren von Selbstaussbeutung und Scheitern verbunden ist. Auch in kapitalistischen Industriegesellschaften umfasst der Unternehmer-Begriff mehr als die ideologisch überhöhten Modelle erfolgreicher Großindustrieller oder trendiger „Start-up-Gründer“: nämlich jene Selbständigen in Landwirtschaft, Freien Berufen, Handwerk und Kleinhandel, die insgesamt ca. elf Prozent der Erwerbstätigen stellen. Innerhalb dieser Gruppen zeigt sich, dass Unternehmertum nicht einfach Macht und Erfolg bedeutet, sondern häufig lange Arbeitszeiten bei geringem Ertrag und hohen finanziellen Belastungen mit sich bringt – und dass Existenzangst unternehmerische Aktivitäten oft über lange Zeit begleitet.

Der Begriff „Arbeitskraft-Unternehmer“ ist nicht bloß metaphorisch gemeint, sondern drückt eine *teilweise Entsprechung* mit anderen Kategorien von Unternehmern aus: Die wirtschaftliche Rentabilitätskalkulation, wie sie im Vordergrund des unternehmerischen Umgangs mit Produkten und Dienstleistung als Waren steht, wird auch für Erwerbstätige im Umgang mit ihren eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten relevant. Diese Analogie soll über Unterschiede nicht hinweg täuschen: Selbständige gründen ihre Aktivitäten häufig auf finanzielle Ressourcen, auf berufsständische Rechte (z. B. Ärzte, Apotheker) und in begrenztem Maße auf den Kauf fremder Arbeitskraft; kapitalistische Unternehmer errichten ein betriebliches Herrschaftssystem, mit dem sie die gezielte Verwertung fremder Arbeitskraft zu Gewinnzwecken organisieren. Der Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit verschwindet nicht mit dem Typus des Arbeitskraftunternehmers, sondern er wandelt sich in einen strukturellen Widerspruch zwischen Unternehmern unterschiedlicher Art.

ÖVielfältige Ursachen der Entwicklung

Eine Begrenzung der Risiken und Probleme gestaltet sich nicht zuletzt deshalb schwierig, weil die *Ursachen der Entwicklung* – auch wenn die Dynamik vor allem von den Reorganisationsstrategien der Unternehmen ausgeht – *vielfältig sind*. Auf Seiten der Erwerbstätigen sind vor allem -die seit Mitte der siebziger Jahre zu beobachtenden - Tendenzen eines generellen *Wertewandels* sowie die *Individualisierung* der Lebensformen als maßgebliche Einflussfaktoren zu nennen. Gesellschaftspolitisch ist im Gefolge von *Globalisierung* und *Neoliberalismus* eine Aufweichung jener Bedingungen des „Normalarbeitsverhältnisses“ zu verspüren, welche die Stabilität des Typus des „verberuflichten“ Arbeitnehmers ausmachen. Doch nicht in allen Punkten laufen diese Entwicklungen aufeinander zu: *Gegentendenzen* einer verstärkten direkten Kontrolle werden nicht nur für einige Produktionsbereiche beschrieben (Springer 1999), sondern machen auch vor neu geschaffenen Dienstleistungsaufgaben (z. B. im Call Center) nicht Halt und führen dort zum Teil sogar zu frühkapitalistisch anmutenden Arbeitsbedingungen.

In der Folge zeichnet sich mittelfristig eher ein breites Spektrum von Arbeits- und Erwerbsformen zwischen verberuflichtem Arbeitnehmer und Arbeitskraftunternehmer ab, dessen Pole sich zunächst durchaus behaupten mögen – und damit Raum schaffen für eine *neue Vielfalt unterschiedlicher Arbeitsbedingungen und Erwerbsmuster*. Pauschale Aussagen über Arbeitskraftunternehmer hier oder verberuflichte Arbeitnehmer dort können dann nur als grobe Orientierungsmarken dienen. Im Einzelfall wird es nötig, genau auf die jeweiligen Zwischenformen und deren Bedingungskonstellationen zu achten, die differenzierte Gestaltungsmaßnahmen erfordern.

Perspektiven der Gesellschaftskritik angesichts der Subjektivierung von Arbeit

Angesichts der sich abzeichnenden Veränderungen in der Arbeitswelt stellt sich die Frage nach *gesellschaftskritischen Positionen* in der Arbeitsforschung in neuer Weise. So zieht Deutschmann das Fazit: „Wenn industriesoziologische Gesellschaftskritik den Anschluss an die Gegenwart gewinnen will, dann sollte sie nicht länger das tayloristische und auch nicht das McDonald-Produktionsmodell in das Zentrum rücken, sondern das Modell des Arbeitskraft-Unternehmers.“ (2001, S. 68) Die von Deutschmann betonte ideologiekritische Analyse von Managementkonzepten ist ohne Zweifel ein wichtiger Ansatzpunkt, der jedoch nicht abhalten sollte von einer nüchternen Analyse der Vor- und Nachteile faktischer Entwicklungen in Richtung Arbeitskraftunternehmer für unterschiedliche Erwerbsgruppen.

Die geschilderten Veränderungstendenzen belegen, dass die Innovationsfähigkeit kapitalistischer Wirtschaftslogik mit dem fordistischen Produktionsmodell keineswegs erschöpft ist. Im Gegenteil, statt einer Erosion betrieblicher Machtstrukturen und gesellschaftlicher Arbeitsbeziehungen zeichnet sich eine neue Stufe der Entwicklung des Verhältnisses von Kapital und Arbeit ab, die mit den bisherigen Analysemodellen und Bewertungskriterien nur unzureichend zu erfassen ist. Eine sozialwissenschaftlich fundierte Kapitalismuskritik kommt daher nicht umhin, selbst wiederum innovative Konzepte zu entwickeln.

Voraussetzung dafür ist vor allem eine *konsequente Weiterentwicklung der theoretischen Ansätze* zur Deutung gesellschaftlicher Entwicklungen. Dafür bleibt das Werk von *Karl Marx* ein wichtiger Bezugspunkt, das indes kein umfassendes Deutungssystem anbieten – und schon gar kein Deutungsmonopol beanspruchen – kann. Marx hat die wohl bedeutendste Gesellschaftstheorie des 19. Jahrhunderts entworfen, welche maßgebliche Aspekte der Entstehungsphase kapitalistischer Gesellschaften erfasst. Wir stehen im 21. Jahrhundert vor Weiterentwicklungen, zu deren Verständnis die in vielerlei Hinsicht erweiterte theoretische Instrumentarien notwendig sind.

Die Arbeitskraftunternehmer-These ist kein Ersatz für eine solche Gesellschaftstheorie, sie kann jedoch Anstöße und Fragen in dieser Richtung formulieren. Einer der zentralen Aspekte, auf den die These verweist, ist die Notwendigkeit der stärkeren Berücksichtigung der *Subjektivität* der arbeitenden Menschen zum Verständnis der aktuellen Entwicklungen der Arbeitsgesellschaft. Dazu sind wissenschaftliche Ansätze zur „Subjektivierung von Arbeit“ (siehe Moldaschl/Voß

2001) ein ebenso wichtiger Ansatzpunkt wie die praktische Aufarbeitung der Erfahrungen von Betroffenen, wie sie zum Fokus für die Kampagne „Arbeiten ohne Ende?“ der IG Metall wurde (vgl. Gleißmann/Peters 2001).

Im Mittelpunkt dieser Auseinandersetzung mit der *Subjektivierung von Arbeit* stehen die neuartigen Widersprüche auf der Seite der betroffenen Erwerbstätigen, die aus den oben skizzierten Formen der Integration in „autonomisierte“ und verstärkt marktbasierende Erwerbsstrukturen resultieren. Denn diese Betroffenen sind weder als hilflose Opfer noch als revolutionäre Akteure zu begreifen, sondern als Beteiligte einer grundlegenden Entwicklung, in welche sie sich in ungewohnter Weise verstrickt finden. Gesellschaftstheoretische Anstrengungen können dazu beitragen, die Art dieser Verstrickung besser zu verstehen. Sie können damit eine Basis schaffen für neue (nicht bloß belehrende, sondern dialogförmig offene) Formen der Aufklärung und für angemessene (und glaubwürdige) gesellschaftspolitische Strategien zu ihrer Bewältigung.

Literatur

- Baukrowitz, Andrea/Boes, Andreas*: Ein neuer Arbeitskrafttyp entsteht. Die Informations- und Telekommunikationsindustrie bringt neue Arbeitsformen hervor. In: Frankfurter Rundschau, 2. 3. 2000.
- Bosch, Gerhard*: Entgrenzung der Erwerbsarbeit. Lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit auf? In: *Heiner Minssen (Hg.)*: Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin 2000, S. 249-268.
- Deutschmann, Christoph*: Die Gesellschaftskritik der Industriesoziologie - ein Anachronismus? In: *Leviathan* 29 (2001), S. 58-69.
- Gesterkamp, Thomas*: "Coole Leute mit heißen Jobs". Neue Selbständige in einer Vorreiterbranche. In: *Blätter für deutsche und internationale Politik*, (2000) H. 3, S. 350-357.
- Gleißmann, Wilfried/Peters, Klaus*: Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen. Hamburg 2001.
- Gottschall, Karin / Schnell, Christine*: „Alleindienstleister“ in Kulturberufen. Zwischen neuer Selbständigkeit und alten Abhängigkeiten. In: *WSI-Mitteilungen*, 53 (2000), S. 804-810.
- Jurczyk, Karin/Treutner, Erhard/Voß, G. Günter/Zettel, Ortrud*: Die Zeiten ändern sich – Arbeitszeitpolitische Strategien und die Arbeitsteilung der Personen. In: *Stefan Hradil (Hg.)*: Sozialstruktur im Umbruch. Opladen 1985, S. 147-167.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen*: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland (3 Bände). Bonn 1996/1997.
- Minssen, Heiner (Hg.)*: Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin 2000.
- Moldaschl, Manfred*: Internalisierung des Marktes. Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In: *IfS, INIFES, ISF, SOFI (Hg.)*: Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung '97. Berlin 1998, S. 197-250.
- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.)*: Subjektivierung von Arbeit. München, Mering 2001.
- Nordhause-Janz, Jürgen/Pekruhl, Ulrich*: Managementmoden oder Zukunftskonzepte? Zur Entwicklung von Arbeitsstrukturen und von Gruppenarbeit in Deutschland. In: *Dies. (Hg.)*: Arbeiten in neuen Strukturen? München/Mering 2000, S. 13-68.
- Pickshaus, Klaus*: Das Phänomen des „Arbeitens ohne Ende“. Eine Herausforderung für eine gewerkschaftliche Arbeitspolitik. In: *Klaus Pickshaus/Klaus Peters/Wilfried Gleißmann (Hg.)*: „Der Arbeit wieder ein Maß geben.“ Supplement der Zeitschrift Sozialismus 2/2000. Hamburg 2000, S. 1-19.

- Plath, Hans-Eberhard*: Arbeitsanforderungen im Wandel, Kompetenzen für die Zukunft. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 33 (2000), S. 583-593.
- Pongratz, Hans J.*: Spaß an mehr Leistung? In: Die Mitbestimmung, Juni 6/2001, S. 26-29.
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter*: Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer. Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Minssen, Heiner, S. 225-247. Berlin 2000.
- Schumann, Michael*: Das Lohnarbeiterbewusstsein des „Arbeitskraftunternehmers“. In: SOFI-Mitteilungen, 27 (1999), S. 59-63.
- Springer, Roland*: Rückkehr zum Taylorismus? Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg. Frankfurt/Main und New York 1999.
- Voß, G. Günter*: Auf dem Weg zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers. In: *Thomas Kurtz (Hg.): Aspekte des Berufs in der Moderne.* Opladen 2001, S. 287-314.
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J.*: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50 (1998), S. 131-158.
- Welti, Felix*: Formwandel der Arbeitskraft im flexibilisierten Kapitalismus. In: spw. Zeitschrift für Sozialistische Politik und Wirtschaft, (2000) H. 2, S. 33-37.