

Vom Lohnsklaven zum Arbeitskraftunternehmer?

*Die neue "Autonomie der Arbeit" und die
Vermarktlichung der Arbeitsverhältnisse. Von
Ludwig Unruh.*

Erschienen in: Direkte Aktion Nr.146, Juli/August
2001

Seit einigen Jahren stehen wieder verstärkt die Wandlungen in den Arbeitsverhältnissen in der Diskussion. Vor allem linke IndustriesozioLogInnen und GewerkschafterInnen diagnostizierten in den 90er Jahren eine Abkehr vom Taylorismus, ja sogar ein "Ende der Arbeitsteilung" in den Betrieben. Endlich wurde auch von den Unternehmern erkannt, was sie schon seit Jahrzehnten predigten: eine Erhöhung der Produktivität müsse nicht auf Kosten der ArbeitnehmerInnen gehen. Durch die gezielte Gewährung von Freiräumen bei der Gestaltung des Arbeitsablaufes und die Erhöhung der Eigenverantwortung der Beschäftigten sollten Produktivitätsreserven erschlossen werden, ohne daß es zu einer verschärften, die Beschäftigten belastenden, Arbeitsteilung komme. "Teilautonome Gruppenarbeit", "Jobenrichment" oder "Jobrotation" waren die Schlagwörter, die die Diskussion beherrschten. Jedoch blieb von den sich durch diese Formen der Arbeitsorganisation erhofften Vorteile für die Beschäftigten schon nach kurzer Zeit kaum etwas übrig. In jüngster Zeit wird von den selben Leuten eine Retaylorisierung in den Arbeitsbeziehungen beklagt und die Unternehmer davor gewarnt, auf diese Weise Produktivitätspotentiale zu verlieren.

Hat sich also mit der "Renaissance des Fließbandes" also im Grunde gar nichts an den Formen der Ausbeutung in den Betrieben geändert? Ich denke, daß vor allem zwei Aspekte der heutigen Arbeitsorganisation dagegen sprechen. Zum einen ist die Einführung von Gruppenarbeit in der Produktion nicht rückgängig gemacht worden. Der Form nach wird diese in vielen Betrieben durchaus beibehalten. Jedoch wurden fast alle für die ArbeiterInnen zunächst positiven Aspekte dieser Arbeitsorganisation, wie z.B. die Wahl des Gruppensprechers, die Jobrotation usw., wieder abgeschafft. Und das erfolgte oft sogar in "Eigenregie" der Gruppenmitglieder, die sich ohne eine vertiefte Arbeitsteilung nicht mehr in der Lage sahen, die hochgesteckten Anforderungen des Managements zu erfüllen. Die Taktzeiten wurden so wieder verkürzt, teilweise sogar unter das Niveau vor der Einführung der Gruppenarbeit. So erwies sich das Experimentieren mit neuen Formen der Arbeitsorganisation letztendlich als ein Hebel zu einer immensen Erhöhung der Arbeitsintensität, deren Durchsetzung ansonsten wohl in diesem Ausmaß und so weitgehend problemlos nicht möglich gewesen wäre.

Ein weiterer zentraler Aspekt, dessen Bedeutung aber bisher von nur wenigen GewerkschaftsaktivistInnen oder Beschäftigten in seinem ganzen Ausmaß erkannt wurde, ist die sogenannte "Vermarktlichung" der Arbeitsverhältnisse.

Ökonomisierung der Gesellschaft

Nun gehört es zum Grundwissen eines jeden Lohnabhängigen, daß seine erste Pflicht es ist, sich auf dem Ar-

beitsmarkt zu verkaufen. Jedoch meint der Begriff der "Vermarktlichung" etwas anderes, weitergehendes. Klassischerweise gab es in der Vergangenheit eine Art Arbeitsteilung zwischen ArbeiterInnen auf der einen Seite und UnternehmerInnen und Management auf der anderen. Letztere waren für die Vermarktung der Produkte und/oder Dienstleistungen zuständig, die Herstellung bzw. Ausführung selbst hatten die Beschäftigten zu übernehmen. Sie wurden für die im Betrieb verbrachte Zeit entlohnt und unterlagen einer direkten Kontrolle seitens des Managements. Der "Arbeitgeber" hingegen holte die Aufträge herein bzw. sorgte für den Produktabsatz am Markt, dieser Aspekt des Kapitalverwertungsprozesses betraf die "Arbeitnehmer" nur mittelbar.

Dieses lange gültige Muster der Arbeitsbeziehungen im Betrieb ist in den letzten Jahren zunehmend in Bewegung geraten. Ausgangspunkt für diese Entwicklung ist dabei die derzeit hegemoniale (neo-)liberalistische Ideologie. Deren Kernstück ist die Ökonomisierung aller Lebensbereiche. Dem Markt werden dabei fast grenzenlose Fähigkeiten, mit denen alle Probleme quasi im Selbstlauf zu lösen seien, zugeschrieben. Dabei beziehen sich die VerfechterInnen des Neoliberalismus nicht nur auf die Privatisierung bisher staatlicher bzw. kommunaler Betriebe. Davon betroffen sind auch kulturelle Einrichtungen sowie Aufgaben, die bisher in die hoheitlichen Bereiche des Staates fielen (von privaten Sicherheitsfirmen bis hin zu militärischen Teilgebieten). Da dürfte es kaum verwundern, daß auch im wichtigsten Feld der kapitalistischen Gesellschaft, der Wirtschaft, Tendenzen einer Ausweitung der Marktmacht in die Unternehmen hinein zu verzeichnen sind.

Humankapital & Wertschöpfungsgemeinschaft

In offiziellen Verlautbarungen von Wirtschaft und Politik mutieren die klassischen Arbeitnehmer immer mehr zum "Humankapital". Die Beschäftigten in den Betrieben sollen zu Anbietern von Leistungen werden, die von den Unternehmen nachgefragt werden. Die dazu notwendigen Voraussetzungen, d.h. die dazu benötigte Qualifikation, haben die "Anbieter" dann natürlich in Eigenregie zu erwerben. Eigenverantwortlich haben sie die Veränderungen am Arbeitsmarkt zu verfolgen und ihr "Wissensportfolio" entsprechend anzupassen.

Die Beschäftigten sollen in Zukunft selbst immer mehr "unternehmerische Verantwortung" wahrnehmen, was nichts anderes bedeutet, als die Unternehmen von Risiken des Marktes zu entlasten. Gefragt ist nicht mehr der Arbeiter, der dem Betrieb für eine tariflich vereinbarte Arbeitszeit zur Verfügung steht, sondern der kreativ handelnde, sich mit den Unternehmenszielen identifizierende *Intrapreneur*¹. Im internationalen Standortwettbewerb säßen schließlich Belegschaft und Unternehmensleitung in einem Boot, nur wenn das Unternehmen im immer härter werdenden Konkurrenzkampf bestehen kann, seien schließlich die Arbeitsplätze der Mitarbeiter gesichert.

Das Ex-Vorstandsmitglied von BMW, Wolfgang Reitzle, brachte es bei einer Tagung der Alfred-Herrenhausen-Stiftung 1994 auf den Punkt: "Die Men-

¹ Kunstwort, zusammengesetzt aus Intraorganizational Entrepreneur (=organisationsinterner Unternehmer), bezeichnet angestellte Führungskräfte/Manager, aber auch z.B. Meister, Bauleiter usw., die als quasi eigenständige Unternehmer innerhalb eines (Groß-)Unternehmens agieren.

schen im Unternehmen müssen zu einer Wertschöpfungsgemeinschaft zusammenschmelzen und dies in ihrem Selbstverständnis verinnerlichen..."²

Ressource Mensch

Als entscheidendes Mittel zur Aktivierung der "Ressource Mensch" preisen dabei Managementberater wie auch Industriosozologen die Erweiterung der Entscheidungsspielräume der Beschäftigten. Die Zeiten der strengen bürokratischen Kontrollen seien "out", flache Hierarchien und hohe eigenverantwortliche Arbeitsgestaltung von nun an "in". Eigenverantwortung, Initiative der Beschäftigten, Vertrauensarbeitszeit usw. lauten die Schlagwörter, mit denen die ArbeiterInnen für die neuen Konzepte gewonnen werden sollen.

Der Unternehmer steht jedoch heute genauso vor dem Problem, sein eingesetztes totes Kapital durch Ausbeutung lebendiger Arbeit zu vermehren. Klassischerweise bezahlt er "Arbeitskraftanbietern" einen vereinbarten Lohn, im Gegenzug müssen diese für eine festgelegte Zeit ihre Arbeitskraft dem Käufer zur Verfügung stellen. Erstere haben natürlich ein Interesse ihre Arbeitskraftverausgabung soweit möglich zu minimieren, letztere wollen ein Maximum an Arbeit aus den Arbeitskräften herausholen. Der Käufer der Arbeitskraft steht also vor dem Problem, die potentiell mögliche Arbeit in tatsächliche geleistete umzuwandeln (das sogenannte "Transformationsproblem"). Bisher war es (und ist es auch vielfach noch heute) üblich, die Arbeitskräfte durch einen hierarchischen Apparat von Managern, Meistern, Vorarbeitern, Polieren, REFA-Leuten usw. sowie einen streng reglementierten Arbeitsablauf direkt zu kontrollieren. Die Arbeitsaufgaben mußten schon aus diesem Grunde möglichst so weit vereinfacht werden, um eine effektive Kontrolle zu ermöglichen. Akkordarbeit am Band, im Büro oder auf dem Bau sind typisch für diese Form der Arbeitsorganisation.

Mit der Krise des Fordismus seit den 70er Jahren ist auch die tayloristische Form der Arbeitsorganisation unter Druck geraten. Es gelang immer weniger, die Arbeitenden durch verschärfte Kontrolle zu höheren Arbeitsleistungen anzuhalten. Gleichzeitig sind mit den modernen IuK-Technologien Produktionsmittel entstanden, die mit herkömmlichen Methoden nicht effektiv auszunutzen sind. Wie immer bei der Einführung neuer Technologien entdeckten auf einmal Manager die Kreativität und Eigeninitiative der Arbeitenden als grundlegende Ressource und in ihrem Gefolge Industriosozologen die "Humanisierung der Arbeitsbedingungen" als einen entscheidenden Hebel zur Steigerung der Produktivität.

Grundlage des Wandels in den Managementtheorien ist jedoch nicht das Mitleid mit den geplagten tayloristischen Fließbandarbeitern, sondern vor allem das zunehmende Versagen der alten Managementkonzepte durch die technologischen Umwälzungen wie auch infolge schwindender Akzeptanz bei den Beschäftigten. Geschickt wird der schlechte Ruf von Bürokratie und Hierarchien bei den Belegschaften ausgenutzt, um daran anknüpfend die eigenen, "modernen" Positionen in den Köpfen der Beschäftigten zu verankern. Schutzmechanismen für die ArbeiterInnen werden als veraltet und hinderlich im Standort-

wettbewerb hingestellt und stattdessen der "mündige Angestellte" propagiert, der selbst weiß, was für ihn gut sei.

Jedoch ist gerade die Eigeninitiative der ArbeiterInnen für die Kapitalisten eine gefährliche Sache, die sich nicht ohne weiteres allein auf das "Wohl des Betriebes" einschränken läßt. Um zu verhindern, daß die von strikter und stumpfsinniger Arbeit nach Vorschrift befreiten Beschäftigten auf die Idee kommen könnten, daß ihre Ausbeuter nun auch immer offensichtlicher überflüssig geworden sind, muß ein Mechanismus gefunden werden, der das wirksam verhindert. Dieser Mechanismus ist eben die konsequente Vermarktlichung der Arbeitsbeziehungen, oder – in den Worten der Managementberater – die "Stärkung der internen Markt- und Wettbewerbskräfte".

Vermarktlichung

Zentraler Hebel für die Veränderungen ist also die Einführung marktformiger Strukturen auch innerhalb der Unternehmen. Die in der Vergangenheit bisweilen zu gigantischen Betrieben mit zentralisierten Strukturen angewachsenen Betriebe werden durch Umstrukturierungen in einzelne kleine Einheiten, sogenannte Profitcenter, aufgeteilt, die sich auf ihr jeweiliges Kerngeschäft zu konzentrieren haben. Alle nicht unmittelbar dazu erforderlichen Abteilungen werden ausgegliedert und deren Aufgaben fürderhin zumeist von Fremdfirmen erledigt. Die Profitcenter selbst haben jeweils eigene Vertriebs- und Abrechnungsabteilungen und agieren wie kleine Unternehmen im Unternehmen. Wenn innerhalb eines Profitcenters Leistungen oder Produkte aus einem anderen desselben Unternehmens benötigt werden, müssen diese hinzugekauft werden, auch wenn sich dadurch für den Gesamtkonzern erstmal nichts am Gesamtprofit ändert. Ziel dabei ist es jedoch, sämtliche Abteilungen des Konzerns dem Druck des Marktes auszusetzen. Das geht soweit, daß mitunter sogar Fremdleistungen hinzugekauft werden, die zwar auch durch eigene Stellen erledigt werden könnten, diese jedoch am externen Markt günstiger zu haben sind.

Langfristige Orientierungen werden dabei immer mehr in den Hintergrund gedrängt. Was zählt, ist der kurzfristige Profit, die Fixierung auf den *Shareholder Value*, d.h. der unmittelbare Nutzen der Anleger. Einzig und allein danach orientieren sich die Entscheidungen in den höchsten Konzernstellen. Mittels unternehmensinterner wie auch –übergreifender *Benchmarking-* und *Ranking-*Systeme sollen die jeweils profitabelsten Organisationsstrukturen, Rationalisierungsmethoden und die dazu benötigte Bereitstellung von Arbeitskräften und –mitteln herausgefunden werden, die dann die Vorgaben für alle Konzernstellen bilden. Unternehmenseinheiten, die dabei nicht mithalten können, werden oftmals – sofern sie nicht von zentraler Bedeutung sind – *outsourct*.

Die neue "Autonomie"

Was zunächst mit der Schaffung von unternehmensinternem Wettbewerb durch Einführung von Marktbeziehungen zwischen den einzelnen Unternehmenseinheiten begonnen wurde, wird schließlich über die Gruppen und Teams bis hin auf die kleinste Einheit im Unternehmen, den/die einzelne(n) Arbeiter/in übertragen. Die Beschäftigten erhalten nicht mehr klar definierte Arbeitsaufgaben,

² Zitiert nach R. Kurz: Schwarzbuch Kapitalismus, Frankfurt 1999, S.681

sondern vorrangig Ziele vorgegeben, die sie zu einem bestimmten Zeitpunkt und mit einem definierten Kostenrahmen erreichen müssen. Wie sie das schaffen, bleibt ihnen weitestgehend selber überlassen. Der Unternehmer tritt zur sozusagen zur Seite – wie es Peters formulierte³, und läßt auf den Beschäftigten direkt die Rahmenbedingungen seines Handelns wirken – nämlich die Kräfte des Marktes. Und die entwickeln einen permanenten Druck auf die Angestellten, die die als Erweiterung von Handlungsspielräumen propagierte "neue Autonomie" letztlich ad absurdum führen. Der Vorteil für den Chef ist nun allerdings, daß nicht mehr er selbst für Arbeitsstreß, Mißerfolge usw. verantwortlich gemacht werden kann, sondern eben bspw. die "schlechte Marktlage". Und der kann man nur wirksam was entgegensetzen, wenn man billiger produziert als die Konkurrenz.

Die neuen Freiheiten in der Arbeit erschienen für viele zunächst durchaus attraktiv. Sie konnten Arbeitsaufgaben nach ihrem eigenen Gutdünken angehen waren nicht mehr der ständigen Gängelung durch Vorgesetzte ausgesetzt. Schon bald bekommen sie aber zu spüren, daß damit nichts gewonnen ist. Im Gegenteil, der Druck, der durch Termine, Kunden usw. auf sie ausgeübt wird, übertrifft den durch die Vorgesetzten bei weitem.

Im Ergebnis versuchen die einzelnen Angestellten, bspw. durch "freiwillige" und natürlich unbezahlte Mehrarbeit, den eigenen Aufwand an Kosten zu minimieren, damit man selbst nicht als Versager dasteht. In den Arbeitsgruppen in der Produktion führt das zu einem permanenten Druck auf weniger leistungsfähige Mitarbeiter durch die Gruppe selbst. Krankmeldungen führen auf Grund der beständig ausgedünnten Personaldecke zu einer verstärkten Belastung der Kollegen, die ohnehin schon mit Dauerstreß zu kämpfen haben. Der in den letzten Jahren gesunkene Krankenstand ist eben nicht nur auf Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes zurückzuführen, sondern auch darauf, daß viele diese Mehrarbeit ihren Kollegen nicht zumuten wollen. Letztendlich sind es also die Appelle an die Solidarität der Kollegen durch die Beschäftigten selbst, die den Leistungsdruck zusätzlich erhöhen.

Auf der anderen Seite gibt es natürlich auch andere Anreizsysteme. Erfolgreiche Mitarbeiter (vor allem solche mit gerade gesuchten Qualifikationen) können an solchen Herausforderungen durchaus Gefallen finden und zumindest zeitweise auch ein sehr gutes Einkommen erzielen. Hinzu kommt eine beständige ideologische Einwirkung im Sinne des Unternehmens.

Jedoch haben auch die jahrzehntelangen Methoden der direkten Kontrolle auch heute einen wichtigen Stellenwert. Nur ist diese vor allem mit Hilfe der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien für die Betroffenen zunächst unsichtbar geworden. Die Kontrolle von Rechnerlaufzeiten, Emails, Handys etc. eröffnet den Chefs immer bessere Möglichkeiten "ihre" Angestellten nahezu lückenlos zu überwachen.

³ Peters, Klaus: Die neue Autonomie in der Arbeit, DGB-Informationen zur Angestelltenpolitik 05/97

Das Leitbild des "Arbeitskraftunternehmers"

Für viele Unternehmer und/oder Ideologen⁴ sind diese Veränderungen aber noch nicht weitgehend genug. Ihr Ziel ist es, quasi alle abhängig Beschäftigten in "Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft" zu verwandeln. Der innerhalb der Unternehmen inszenierte Marktdruck soll durch tatsächlichen ersetzt werden. Für die "ursprünglichen" Unternehmer erscheint das vor allem deswegen attraktiv, da so die Unwägbarkeiten des Marktes auf die Arbeitskräfte abgewälzt werden können. Diese werden nur noch für bestimmte Projekte vertraglich gebunden – Leerlaufzeiten würden dann endgültig der Vergangenheit angehören. Ebenso läge nun die Verantwortung für Weiterbildung bei den Arbeitskraftunternehmern selbst, die ihr *Arbeitsportfolio* entsprechend den aktuellen Entwicklungen am Markt auszurichten haben. Der Arbeitskraftunternehmer ist letztendlich die logische Konsequenz des Intrapreneur-Konzepts. Derzeit ist dieses Konzept weitgehend noch Utopie, erste Anzeichen zu seiner Durchsetzung sind jedoch nicht zu übersehen. So nimmt die Zahl der (Schein-)Selbständigen, der sogenannten "freien Mitarbeiter" beständig zu – und das betrifft längst nicht nur die klassischen freien Berufe wie Rechtsanwälte, Architekten, Ingenieure usw. In letzter Zeit wächst auch die Zahl der "selbständigen" Bauleiter zusehends und auch viele Leiharbeiter werden mit zunächst recht lukrativ erscheinenden Angeboten von größeren Firmen zum Schritt in die "Selbständigkeit" gelockt. In der Realität tritt aber oft sehr schnell eine Ernüchterung ein, da i.d.R. an der sozialen Absicherung gespart wird, die Arbeitszeit sich durch buchhalterische Tätigkeiten verlängert und die Situation ständig prekär ist, da die Verhandlungsposition der "Selbst-GmbHs" gegenüber ihren Auftraggebern denkbar schlecht ist.

Inwieweit sich das Konzept des Arbeitskraftunternehmers durchsetzen wird, bleibt abzuwarten. Das hängt nicht zuletzt von dem Widerstand der Betroffenen ab. Abzusehen aber ist, das künftig immer weniger die geleistete Arbeitszeit zum Maßstab der Entlohnung wird, sondern eben bestimmte erbrachte Leistungen.

Totalitarismus des Marktes

Die Entwicklung der Arbeitsverhältnisse ist heute – ebenso wie die meisten anderen gesellschaftlichen Bereiche – von einer umfassenden Durchdringung durch den Markt geprägt. Ich denke, es ist durchaus nicht übertrieben, von einem Totalitarismus des Marktes zu sprechen. Das hat beträchtliche Auswirkungen auf die Lebens- und Arbeitsverhältnisse der überwiegenden Mehrheit der Menschen.

Zum einen sind die betroffenen ArbeiterInnen einem enorm wachsenden Leistungsdruck ausgesetzt, der u.a. auch dafür sorgt, daß die wenigsten dazu kommen, sich über ihre aktuelle Situation ernsthaft Gedanken zu machen. Die Arbeit dominiert – entgegen allen Unkenrufen vom "Ende der Arbeitsgesellschaft" - immer mehr das gesamte Leben derjenigen, die das "Glück" haben, einen Arbeitsplatz zu "besitzen". Der Chemnitzer Soziologe G. Voß sieht gar eine "flexibilisierte Hyperarbeitsgesellschaft" auf uns zu kommen, die "mehr denn je in fast

⁴ Einer ihrer Vorreiter ist die Bayerisch-Sächsische Zukunftskommission mit ihrer Studie „Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland“ (1997)

allen Bereichen von Erwerbsarbeit geprägt sein wird". Damit verbunden ist ein zunehmender Verschleiß von Arbeitskräften bereits in jungen Jahren. Der Herzinfarkt Anfang 30 ist durchaus nicht mehr nur Managerkreisen vorbehalten, in immer mehr Berufen (gerade auch in der "new economy") können Menschen jenseits der 40 kaum noch mithalten.

Zu diesem Dilemma kommt noch die derzeitige Hegemonie der neoliberalen Ideologie, die eine Vielzahl von Menschen tief verinnerlicht haben. Der Markt wird als etwas naturwüchsiges, nicht zu hinterfragendes angesehen, dessen Gesetzen man auf Gedeih und Verderb ausgeliefert ist. Und dabei ist jede(r) Einzelne zunächst auf sich selbst gestellt. Aus Kollegenbeziehungen werden zunehmend solche zwischen Konkurrenten bzw. Kunden. Der Druck des Marktes muß geradezu zwangsläufig an Untergebene und/oder Beschäftigte von Subunternehmen weitergegeben werden – wenn man nicht selbst untergehen will. So haben es die Unternehmer leicht, "ihre" Beschäftigten für den "Standortwettbewerb" zu mobilisieren.

Auf der anderen Seite wächst unter den Betroffenen die Unzufriedenheit mit ihrem Dasein. Was zunächst nur als Auswüchse einer Art Übergangsphase erschien (und auch so von den Chefs propagiert wurde) ist inzwischen zum Dauerzustand geworden. Auf den Baustellen herrscht nahezu permanenter Streß. Arbeiten können oft nur noch unter Mißachtung von technischen und Arbeitsschutzbestimmungen termingerecht erledigt werden. Damit verbunden ist eine Zunahme von Arbeitsunfällen bzw. der Gefahr solcher in absehbarer Zukunft, wenn der notgedrungene Pfusch zu Tage tritt. Durch die Dominanz der Arbeit kommt es immer mehr zu einer Beeinträchtigung von Familien- und Freundschaftsbeziehungen, die die Unzufriedenheit mit der eigenen Situation noch verschärfen.

Es ist sicher absehbar, daß diese Situation in nicht allzu ferner Zukunft auch entsprechende Reaktionen hervorruft. Ob diese in unserem Sinne ausfallen wird, ist natürlich eine andere Frage. Derzeit gelingt es nur zu oft Populisten, wie z.B. Schröder mit seiner Faulheitskampagne, diese Unzufriedenheit in ihrem Sinne zu kanalisieren.

Perspektiven

Die geschilderten Entwicklungen haben natürlich gerade für die Entwicklung von Widerstand beträchtliche Auswirkungen. Mit herkömmlichen Mitteln gewerkschaftlichen Widerstandes ist immer weniger auszurichten. Ansätze für Solidarität entstehen nicht mehr quasi automatisch durch gleiche Arbeits- und Lebenssituation. Im Gegenteil, heute wird die Solidarität unter Kollegen oft von Unternehmern im Sinne einer Erhöhung des Leistungsdruckes instrumentalisiert. Zwar haben heute die meisten Menschen unter insgesamt ähnlich gelagerten Problemen zu kämpfen, jedoch wird die Solidarisierung mit dem Ziel der Entwicklung von Widerstand durch die zunehmende Zersplitterung der Arbeitenden in einer Vielzahl von unterschiedlich gesicherter und entlohnter Beschäftigungsarten erschwert.

Auf der anderen Seite dürfte jedoch die wachsende Eigenverantwortlichkeit in der Arbeit sich auch positiv auf die Entwicklung von Widerstand auswirken. Arbeitende, die zunehmend im Wesentlichen ohne direkte Entscheidungen des Chefs auskommen (müssen), werden sich

sicher auch bald fragen, wozu diese dann eigentlich noch da sind.

Und nicht zuletzt macht der Totalitarismus des Marktes, den die Einzelnen immer mehr zu spüren bekommen, den Blick frei, auf die hochgradige Unsinnigkeit des Marktsystems insgesamt. Es ist eben nicht die Unfähigkeit der "Nieten in Nadelstreifen" oder die Raffgier des Firmenbesitzers die alleinige Ursache für die Misere der Einzelnen, sondern vor allem die Wahnwitzigkeit einer auf Marktprinzipien basierenden Gesellschaftsordnung. Daran müssen wir verstärkt ansetzen, wenn wir versuchen, endlich wieder effektiven Widerstand auch in den Betrieben zu organisieren. Die entscheidende Fragestellung, die wir an potentielle MitkämpferInnen richten müssen, ist die nach dem Sinn ihrer rastlosen Tätigkeit, nach dem, was eigentlich nach der Arbeit noch vom Leben bleibt. Die Antwort dürfte derzeit immer weniger zufriedenstellend ausfallen.

Marginalien:

Einer der ersten, der das Problem der "neuen Autonomie" ausführlicher und kritisch untersucht hat, ist der Kölner Philosoph Dr. Klaus Peters. Für den DGB hat er die Problematik in Form einer gut lesbaren Broschüre aufgearbeitet. (Peters, Klaus: Die neue Autonomie in der Arbeit, DGB-Informationen zur Angestelltenpolitik 05/97), die unter http://www.union-network.org/unisite/Sectors/IBITS/Industry/publication/NW_AUT_g.PDF auch im Internet abrufbar ist.

Die These vom Übergang vom "verberuflichten Arbeitnehmer" im Fordismus zum "Arbeitskraftunternehmer" im Post-Fordismus haben G. Voß (Institut für sozialwissenschaftliche Information und Forschung München) und H. Pongratz (Technische Universität Chemnitz) entwickelt. Verschiedene Aufsätze zu diesem Thema sind im Internet unter <http://www.tu-chemnitz.de/phil/soziologie/voss/start.htm> abzurufen.

Unter einem etwas anders gelagerten Blickwinkel betrachtet Harald Wolf (Industriesoziologe an der Uni Kassel) die Entwicklungen im Verhältnis von Arbeit und Autonomie. Einen guten Überblick über seine Thesen zur Netzwerkstruktur der des neuen Kapitalismus und zum Verhältnis Selbsttätigkeit - Fremdorganisation bietet der Artikel im "express" 3/2001, in dem er u.a. libertär-syndikalistischen "Unterströmungen der Arbeiterbewegung" gute Zukunftsaussichten prophezeit. (Wolf, Harald: Prokrustes-Revolutionen und das Gespenst der Autonomie, Über den "neuen Geist des Kapitalismus" und seine Widersprüche, in: express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 3/2001 – nachzulesen unter: <http://www.labournet.de/diskussion/wipo/wolf.html>)