

konstruktion der historischen Entwicklung wird dabei kurz gehalten, da dies recht ausführlich und weithin sichtbar dargestellt wurde.⁵

1.2 ERWERBSARBEIT IM FRÜHKAPITALISMUS UND DER ORGANISIERTEN MODERNE

Für die Erwerbsarbeit im Frühkapitalismus war vor allem die Etablierung der industriellen Produktionsweise prägend.⁶ Hierbei sind es vornehmlich zwei Tendenzen, die in der historischen Entwicklung von Arbeit immer wieder hervorgehoben werden: Erstens ist das die Wirkmächtigkeit einer bürgerlichen Berufsmoral, die die normative Grundierung einer kapitalistischen Produktionsweise begründet und ein individualistisches, dem Beruf verpflichtetes, rationalisiertes Wirtschaftssubjekt etabliert (vgl. prominent Weber 2006). Zweitens wird auf die Ausbildung eines industriellen Produktionssystems verwiesen, welches entsprechende Arbeitsformen generierte und dem massenhaften Auftreten eines neuen Berufstypus Vorschub leistete – dem proletarisierten, d.h. besitzlosen, Lohnarbeiter (vgl. gar noch prominenter Marx 2008: 181ff. sowie unwiederbringlich Castel 2000). Mit beiden Entwicklungen geht auch ein radikaler Wandel der Arbeitsweise einher: So entsteht der Typus des bürgerlichen Kapitalisten, der über die Produktionsmittel verfügt und der Mehrung seines Profits verpflichtet ist. Dieser Vorläufertypus des Unternehmers steht den besitzlosen Arbeitern gegenüber, die von den Produktionsmitteln getrennt sind. Letztere sind durch die Fabrikarbeit in einen völlig neuen Arbeitskontext eingebunden, der Arbeitsstätte und Wohnort radikal trennt und mit der Fabrik sogar eine neue sozialräumliche Ordnung erschafft, die mehr Menschen als bisher an einem Produktionsort versammelt und dabei neue Formen der Disziplinierung und direkter Kontrolle etabliert. Auch ist die massenhafte Verbreitung des Arbeitssubjekts als lohnabhängiger Vollzeitarbeiter in dieser Form ein neues Phänomen (vgl. Osterhammel 2009: 1005ff.). Vornehmlich geht es in dieser Frühphase der Industrialisierung um den Einsatz körperlichen Arbeitsvermögens, welches das proletarische Arbeitssubjekt auf einem Arbeitsmarkt anbietet. Hierbei rücken die persönlichen Fähigkeiten des Arbeiters in den Hintergrund und dieser wird vielmehr als austausch-

5 Für eine kultursoziologische Aufarbeitung vgl. nur Boltanski/Chiapello 2006 sowie Reckwitz 2006 und die zahlreichen darin auffindbaren Hinweise.

6 Für die Phase frühindustrialisierter Erwerbsarbeit vgl. Van der Ven 1972, Eggebrecht et al. 1980: 193ff., Littek/Rammert/Wachtler 1982: 14ff., Mikl-Horke 2007: 17ff. sowie für eine globale Perspektive auf Arbeit in diesen Zeitraum Osterhammel 2009: 958ff.

bares und unpersonalisiertes Selbst imaginiert.⁷ Das bedeutet, dass es für die Produktion zunächst keine Rolle spielt, welcher Arbeiter die Arbeiten verrichtet, solange dieser über die nötige Kraft und eine rudimentäre Erfahrung verfügt. Die Idee eines Arbeitssubjekts als Träger spezifischer und dadurch von anderen unterscheidbaren Fähigkeiten, ist eine Erfindung späterer Subjektkulturen.

Gegenüber dieser frühen Phase der Industrialisierung zeigt sich mit der organisierten Moderne ab den 1920er Jahren die Hochzeit industriell-kapitalistischer Produktion⁸, in welcher die ökonomischen Leittypen des Bürgers und Arbeiters durch die Figuren des Angestellten und des rationalistischen Manager-Ingenieurs abgelöst werden (vgl. Reckwitz 2006: 336ff.).⁹ Neben die Fabrik als Ort des lokalen und direkten Arbeitszusammenhangs tritt die moderne Organisation als ein Gebilde, welches übersituativen Rationalisierungsprozessen unterworfen ist. Auch wenn sich bereits im (bürgerlichen) Frühkapitalismus Experimente zur Effektivitätssteigerung aufzeigen lassen, zielen diese doch auf die lokale Bearbeitung von Problemen ab (etwa Ersetzung des Wasserkraftantriebs von Webspulen durch Dampfkraft in einer Fabrik vgl. Eggebrecht et al. 1980: 202). Die neue Organisation hingegen ist bemüht mithilfe unterschiedlicher wissenschaftlich gestützter Verfahren, das gesamte Organisationsgebilde einer rationalisierten Ordnung zu unterwerfen. Die Organisation erscheint dann folgerichtig als ein technisches Gebilde (und weniger als netzförmiger Sozialzusammenhang), bei dem es darauf ankommt, die richtigen (das sind wissenschaftlich gestützte, formal-rationale und bürokratische) Verfahren und Formen der Strukturierung zu finden, um erfolgreich und effektiv zu sein. Vor allem in den Konzepten Frederick Winslow Taylors (1919) »wissenschaftlicher Betriebsführung« zeigt sich dieses Ideal einer technisch-rationalisierten Organisationsweise.¹⁰ Als Neuerung der Taylor'schen Herangehensweise gilt die konsequente

7 Zum davon unterschiedenen bürgerlichen Arbeitssubjekt im 19. Jahrhundert vgl. Reckwitz 2006: 254ff.

8 Auf der Ebene technischer Innovationen wird diese Entwicklung durch einen zweiten Industrialisierungsschub unterstützt, der sich mit dem Aufkommen von Verbrennungsmotoren, der Elektrizität, der Innovation des Fließbandes, der Zunahme an Verkehr und dem Aufstreben der Chemischen Industrie gegen Ende des 19Jh. festmachen lässt.

9 Für diese Phase einer organisierten Moderne vgl. Braverman 1974, Boltanski/Chiapello 2006: 55ff.

10 Dies ist hier als *Idealtyp* zu verstehen, denn schließlich ist der Taylorismus schon seit seinem Aufkommen deutlicher Kritik unterworfen. Außerdem ist dieser keineswegs die einzige, ebenso wenig die alles dominierende Form der Arbeitsorganisation (vgl. etwa Kocyba 2000). Vielmehr bündeln sich im Taylorismus verschiedene Prinzipien (Standardisierung, Rationalisierung, Szientifizierung des Arbeitsprozesses sowie ein hohes Maß an Arbeitsteiligkeit), die als idealtypische Arbeitsorganisation besonders prägnant die Differenzen zur Frühindustrialisierung und Arbeitspraxis in der Spätmoderne verdeutlichen.

und kleinteilige Zergliederung und Zerlegung der Arbeitsschritte in einzelne Einheiten (etwa das Aufnehmen, das Tragen von Eisenbarren und das Ausruhen von der Tätigkeit, ebd.: 44ff.). Die einzelnen Tätigkeiten wurden so optimiert, dass möglichst wenig Energie und Zeit für die Bewältigung der Aufgaben aufgebracht werden musste. Mit diesem erlernbaren, optimierten Verhalten sollte die effektive Nutzung des Arbeitsvermögens erreicht werden und der etwaige Verlust (an Kraft oder Zeit) durch Standardisierung und Zergliederung minimiert werden. Das in den Schriften Taylors, seiner Anhänger und Nachfolger konzipierte Arbeitssubjekt erscheint so als wesentlich fremdgesteuert, da ihm auch die Planung und Konzeption des Arbeitsprozesses entzogen wird. Bekanntermaßen gipfelt das in dem Diktum der Trennung von Hand- und Kopfarbeit (Kieser 2001: 77ff.). In der organisierten Moderne sind die produzierenden Akteure also nicht nur von den Produktionsmitteln getrennt, wie in der Phase der Industrialisierung, sondern auch von den Planungs- und Kontrollmöglichkeiten des Arbeitsprozesses entkoppelt.¹¹ Der »verberuflichte Arbeitnehmer« (Voß/Pongratz 1998: 128) ist statisch, an seinem Arbeitsplatz verhaftet und in eine klar hierarchische Arbeitsorganisation eingebunden, in der die Informationen und Entscheidungen zentralisiert gebündelt sind und nach unten weitergegeben werden. Reckwitz (2006) weist noch auf eine weitere Prägung des Arbeitssubjekts der organisierten Moderne hin: das sogenannte *human engineering* der *human relations*-Bewegung. Diese Entwicklung hebt die Leistungssteigerung durch die intersubjektive »Kraft« der Gruppe hervor: »Das standardisierte Arbeitssubjekt wird damit gleichzeitig als »soziales Subjekt« in einem spezifischen Sinne geformt. Nur in der Kooperation der sozialen Gruppe kann es jene Motivation und Disziplin erreichen, die es selbst zu einem effizienten Subjekt machen« (ebd.: 342). Auf der Ebene der Führung des Unternehmens zeigt sich eine Trennung der Eigentümer und der Geschäftsführer der Unternehmen. Aus dem Familienbetrieb des Frühindustrialismus ist eine rationale und bürokratische Organisation geworden, die von Managertypen und einem ingenieurhaften Technizismus und weniger charismatischen Unternehmerfiguren geführt wurden.¹² Die Aufgaben dieses Leittypus des »Manager-Ingenieurs« (ebd.: 337) bestehen in erster Linie in der Koordination (sowie Informationsakquirierung und Kontrolle) einzelner formalisierter Tätigkeiten, für die jeweils fachlich qualifizierte Angestellte zur Verfügung stehen. Die Sicherstellung des Ablaufes wird dabei nicht nur durch den Formalisierungsprozess der Positionen innerhalb des Betriebes unterstützt, sondern ebenso durch den Auf-

11 Diese Zuspitzung der Entsubjektivierung und Standardisierung des Arbeitsprozesses ist die Grundlage der sogenannten »Labor Process Debate«, in der die von Harry Braverman vertretene These eines nur auf Kontrolle beruhenden Totalzugriffs auf das Arbeitssubjekt von anderen Arbeitsforschern infrage gestellt wurde (vgl. Braverman 1974, Burawoy 1979, zur Übersicht: Hildebrandt/Seltz 1987).

12 Vgl. Boltanski/Chiapello 2006: 55f.; zu Letzterem Schumpeter 1928.

bau eines bürokratischen Apparats. Dieser erfasst die Arbeitsabläufe und strukturiert auf der Grundlage unpersönlicher, sachlicher Regeln entsprechende exekutive Positionen innerhalb der einzelnen Abteilungen.¹³ Trotz ihrer unterschiedlichen Ausprägung kann diese Form bürokratischer, technisch-rationaler Organisation mit der großen Masse an formal qualifizierten und stark arbeitsteilig organisierten Angestellten als idealtypisches Kennzeichen für die Arbeitspraxis der organisierten Moderne bis in die 1970/80er Jahren gelten.

Diente in der organisierten Moderne das bürgerliche, individualistische und erfahrungsgelernte Berufssubjekt als das symbolisch Andere, das kulturelle Außen, von dem es sich abzugrenzen galt, so markieren spätestens die 1970/80er Jahre einen Wendepunkt moderner beruflicher Identitäten und Praktiken. Bereits in den ästhetischen und politischen Gegenbewegungen der 1960er lassen sich Spuren eines Subjektmodells identifizieren, welches im Folgejahrzehnt im Bereich der Erwerbsarbeit gegen ein rationalisiertes Subjektmodell in Anschlag gebracht wird. Dies soll im Folgenden ausführlicher dargestellt werden. Die bisherigen, kurzen Pointierungen zentraler Entwicklungen der Erwerbsarbeit dienen dabei als Kontrastfolie verstehen, an denen sich die Besonderheiten eines post-tayloristischen/post-fordistischen Produktionsparadigmas konturieren lassen. Anhand vornehmlich soziologischer und kulturwissenschaftlich Studien werden einzelne Subjektmodelle und deren spezifischen Arbeitspraktiken nachgezeichnet, um so die Spezifika spätmodernen Arbeitens herauszustellen. Die Auswahl dieser Modelle ist dabei nicht zufällig, sondern von dreierlei Beweggründen getragen: Erstens geht es mir hier um Modelle, die innerhalb eines kultur- sowie arbeitssoziologischen Diskurses prominent diskutiert werden, da diese Diskurse den thematischen Kontext meiner Arbeit bilden. Zweitens lässt die diskursive Präsenz dieser Subjektmodelle ein gewisses Reflexionsniveau erhoffen, da zu diesen inzwischen eine recht intensive Diskussion und damit bestenfalls auch eine entsprechende Reflexion vorliegt. Drittens habe ich diejenigen Modelle präferiert, die aufgrund ihres Analysefokus' Aufschluss über die Frage nach der Figuration kreativen Arbeitens vermuten lassen.

13 Vgl. Max Webers Analyse formaler Bürokratie (Weber 2005: 160ff.).