

## 2 Soziologische Positionen

---

In Kapitel 1 hatten wir die sozialwissenschaftliche Debatte um den Wandel der Arbeit nachvollzogen. Dieser Wandel wurde fast durchgängig mit einer Entgrenzung von lebensweltlichen und systemrationalen Aspekten in Verbindung gebracht, die Richtung dieser Entgrenzung hingegen wurde gegensätzlich bewertet. Am Aspekt der Mehrarbeit durch Flexibilisierung konnte gezeigt werden, dass diese gegensätzliche Bewertung offenbar einer mangelnden Konkretisierung des „subjektiven Faktors“ geschuldet ist.

Um dem einleitend formulierten Anspruch Rechnung zu tragen, mittels einer „Beobachtung zweiter Ordnung“ konkret die jeweiligen theoretischen „blinden Flecken“ hinsichtlich dieses „subjektiven Faktors“ herauszuarbeiten, ist jedoch ein weiterer Schritt nötig: Es bedarf einer genauen Analyse von sozialwissenschaftlichen Positionen, die der im vorigen Kapitel dargestellten Entwicklung eine theoretisch ausgearbeitete Kontur verleihen. Dies wird im vorliegenden Kapitel in Bezug auf arbeits-, industrie- beziehungsweise berufssoziologische, im nächsten Kapitel in Bezug auf berufs- und wirtschaftspädagogische Positionen versucht. Dabei muss es angesichts der Vielzahl entsprechender Publikationen bei einer exemplarischen Analyse bleiben, jedoch verbunden mit dem Anspruch, die einschlägigen Argumentationsstränge zu erfassen.

Die Folgen der Selbststeuerung der Arbeitskraftnutzung und der Nutzung des Rationalisierungsmodus des Marktes für die gesellschaftliche und subjektive Form der Arbeitskraft werden theoretisch ausgearbeitet in den Überlegungen zum sogenannten *Arbeitskraftunternehmer*, die zunehmende Bedeutung des Subjekts innerhalb postfordistischer Arbeitsformen findet ihren theoretischen Ausdruck in der These von einer zunehmenden *Subjektivierung von Arbeit*, paradigmatisch für einen Großteil der Thematisierungsweisen des Subjekts innerhalb der soziologischen Debatte steht die Konzeption des *Subjekts im Postfordismus bei André Gorz*, auf Grundlage empirischer Analysen

sogenannter Managementliteratur wird eine *affektive Bindung an die Arbeit* erklärt mittels der Konzeption eines neuen Geistes des Kapitalismus und der Gouvernamentalität im Sinne Foucaults.

## Der Arbeitskraftunternehmer

Die neuen Produktionskonzepte in der Industrie erfahren, das hatte der zweite Abschnitt des vorigen Kapitels deutlich gemacht, aktuell einen Prozess der Transformation, der als Re-Taylorisierung beschrieben wird. Weit davon entfernt, tayloristische Konzepte lediglich zu reaktivieren, wird die Funktionsweise des Marktes betriebsintern dazu genutzt, die Selbstorganisation der Arbeitskraftnutzung für die Rationalisierung der Produktion zu nutzen. Diese Rückkoppelung abhängig Beschäftigter an Marktrisiken wird als Verabschiedung der Sozialfigur des Arbeitnehmers interpretiert (Dörre). Der Abschnitt zur Dienstleistung hat erkennen lassen, dass erstens diese Form der Rationalisierung auch hier zum Einsatz kommt (Lehndorff) und zweitens die Individualisierung der Dienstleistungstätigkeiten die Eigenverantwortung der Mitarbeiter impliziert, weshalb deren Rolle sich hin zu einem Unternehmer im Unternehmen wandelt (Bensel). Der vierte Abschnitt hat uns vor Augen geführt, dass Wissensarbeit sich nicht standardisieren lässt, und deshalb die Produktivität der Wissensarbeiter die Befolgung von Grundsätzen unternehmerischen Handelns erfordert (Bollmann). Zudem werden auch hier die Mechanismen des Marktes unternehmensintern und -extern zur Quantifizierung der – eigentlich nicht quantifizierbaren – Wissensarbeit genutzt (Brinkmann, Boes). Im Anschluss daran wurde als Folge der Flexibilisierung und Entstandardisierung der Arbeit die Entwicklung der Beschäftigten hin zu Akteuren der Verwertung ihrer Arbeitskraft postuliert (Daheim), weshalb die Grenze zwischen abhängig Beschäftigten und Selbstständigen als obsolet und Arbeitnehmer als Unternehmer ihrer Arbeitskraft betrachtet werden (Gutmann). Der letzte Abschnitt des vorigen Kapitels schließlich ließ erkennen, dass die Erosion des Berufs die Transformation der Arbeitnehmer in sogenannte Arbeitskraftunternehmer zur Folge hat (Mayer).

Diese Vorstellungen korrelieren mit der weit über die Arbeitswelt hinausweisenden Forderung, das menschliche Individuum habe sich als Unternehmer seiner selbst zu verstehen, in allen Belangen seines Lebens autark und autonom zu agieren und alle Verantwortung für sein Dasein ausschließlich in die eigenen Hände zu nehmen (vgl. Bröckling 2002). Beispielhaft für diese Forderung sei die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen angeführt (1997): Ihr Leitbild ist der „Mensch als Unternehmer seiner Arbeitskraft und Daseinsfürsorge“ (ebd., 7). Schenkt man dieser Kommission Glauben, dann bedarf es zur Bewältigung des im vorigen Kapitel dargestellten Wandels einer „Aktivierung aller kreativen und innovativen, das heißt

im umfassendsten Sinne unternehmerischen Kräfte“ (ebd.). Und weiter: „Für Wirtschaft und Gesellschaft zunehmend wichtig sind [...] unternehmerisch handelnde, schöpferische Menschen, die Willens und in der Lage sind, in höherem Maße als bisher auch in den Bereichen der Erwerbsarbeit und Daseinsfürsorge für sich und andere Verantwortung zu übernehmen.“ (Ebd., 8) Abgesehen davon, dass die Lösung gesellschaftlicher Probleme mit einer solchen Argumentation einzig den Individuen aufgebürdet wird, wird hier an keiner Stelle problematisiert, auf welche Weise sie die entsprechende Handlungsfähigkeit erwerben können. Die Verantwortung hierfür wird kurzerhand der „Ausbildung in Schulen, Hochschulen und [...] Betrieben“ übertragen (ebd.) – ich komme darauf zurück.

In Bezug auf die Arbeitswelt hat die Vorstellung des Individuums als Unternehmer seiner selbst ihre idealtypische und theoretisch ausgearbeitete Formulierung in der weit weniger normativen als vielmehr in kritischer Perspektive verfassten These zum *Arbeitskraftunternehmer* gefunden. Hiermit ist den beiden Autoren, G. Günter Voß und Hans J. Pongratz, Erstaunliches gelungen: Seit dem Erscheinen ihrer ersten entsprechenden Publikation im Jahre 1998 kommt kaum ein sozialwissenschaftlicher Text zum Thema gewandelte Arbeitswelt umhin, den Arbeitskraftunternehmer in der Formulierung von Voß und Pongratz herbeizuzitieren.<sup>1</sup>

Mit ihrer These vom Arbeitskraftunternehmer schließen Voß und Pongratz an die Diskussion um die Selbststeuerung der Beschäftigten als Folge einer Führung durch Ergebnisstandards an. Kurz zusammengefasst lautet ihre These, dass infolge der Selbststeuerung der Arbeitskraftnutzung die Beschäftigten dem Betrieb nicht mehr ein Potenzial an Arbeitsvermögen zur Verfügung stellen, sondern bereits einen konkreten Beitrag zur Wertschöpfung – also ein „Produkt“. Das aber bedeute, dass auch abhängig Beschäftigte strukturell wie Unternehmer zu handeln genötigt seien, indem sie für ihren konkreten Beitrag zur Wertschöpfung (ihr „Produkt“) unternehmensintern – angesichts einer zunehmenden Entstandardisierung von Arbeitsverhältnissen

1 In der Tat ist es aufgrund der Vielzahl an entsprechenden sozialwissenschaftlichen Publikationen kaum möglich, die Rezeptionsgeschichte dieser These zu rekonstruieren. Allein die Homepage von G. Günter Voß weist mit der Angabe „Stand 10/2002“ je 32 eigene und 32 Publikationen anderer Autoren zum Themenkomplex Arbeitskraftunternehmer auf (vgl. Voß 2002). 2003 und 2004 erschienen zwei umfangreiche Publikationen mit empirischen Forschungsergebnissen zu diesem Thema (vgl. Pongratz & Voß 2003, 2004). Dabei wird hier wie anderswo als theoretische Grundlage immer wieder auf die erste Publikation zum Arbeitskraftunternehmer (Voß & Pongratz 1998) verwiesen (vgl. bspw. Voß 2000, 149, Anm. 1; Voß 2001b, 155; Anm. 1; Pongratz 2001, 1). Aus diesem Grunde werde ich die Grundlagen der Arbeitskraftunternehmer-These anhand dieses ursprünglichen Textes rekonstruieren und danach die aktuelleren empirischen Forschungsergebnisse einbeziehen.



jedoch vermehrt auch auf dem freien Arbeitsmarkt – „Abnehmer“ finden müssten.

Die Arbeitskraftunternehmer-These nimmt ihren Ausgang beim „Transformationstheorem“ von Braverman, das in marxistischer Tradition zu verorten ist (Voß & Pongratz 1998, 137). Diesem Theorem zufolge „kauft ein Unternehmen mit der Einstellung von Mitarbeitern (in der Regel) nicht vertraglich eindeutig definierte Tätigkeiten, sondern allein für bestimmte Zeiträume das Potenzial der Person, Arbeit verrichten zu können“ (ebd.). Es sei daher das systematische Erfordernis eines jeden Unternehmens, die Transformation des Arbeitsvermögens in die erforderlichen Arbeitsleistungen sicherzustellen. Paradigmatisch hierfür stünde die rigide und systematische Zerlegung, Steuerung und Kontrolle des Arbeitsprozesses in fordistischen Arbeitskonzepten. Im Zuge der Verabschiedung dieses Arbeitsprinzips und der Installation von Selbststeuerungskonzepten komme es zu einer entscheidenden Veränderung: Die „Transformation von Arbeitskraft in Arbeitsleistung [wird] bei Selbstorganisationskonzepten in grundlegend erweiterter Form den *Arbeitenden* zugewiesen“ (ebd., 138). Die Transformationsfunktion, die ein Unternehmen grundsätzlich sicherstellen müsse, werde also – systemtheoretisch gesprochen – „in die personale Umwelt des Betriebs *externalisiert*“ (ebd.).<sup>2</sup> Diese Funktion müsse auf Seiten der Beschäftigten daher notwendigerweise *internalisiert* werden (vgl. ebd., 139). Als Folge davon postulieren Voß und Pongratz „eine explizite und verstärkte aktive Selbststeuerung und Selbstüberwachung der eigenen Arbeit im Sinne allgemeiner Unternehmensefordernisse [...] bei nur noch rudimentären bzw. indirekteren und auf höhere Systemebenen verlagerten Steuerungsvorgaben durch die Betriebe“ (ebd.).

Dieser Entwicklung bescheinigen sie nicht nur Folgen für die Beziehung zwischen Arbeitenden und Betrieben, sondern auch für die „gesellschaftliche Verfassung von Arbeitsvermögen überhaupt“ (ebd.). Ihre These ist, dass „als Folge der geschilderten Entwicklung gegenüber dem bisher vorherrschenden Typus des verberuflichten Arbeitnehmers [...] zunehmend eine Form von Arbeitskraft Relevanz bekommt, die aufgrund ihrer Eigenart als *Arbeitskraftunternehmer* bezeichnet werden kann“ (ebd.). Ihrer Argumentation entsprechend definieren sie diesen wie folgt:

„Der Arbeitskraftunternehmer ist die gesellschaftliche Form der Ware Arbeitskraft, bei der Arbeitende nicht mehr primär ihr latentes Arbeitsvermögen verkaufen, sondern (inner- oder überbetrieblich) vorwiegend als Auftragnehmer für Arbeitsleistungen handeln – d.h. ihre Arbeitskraft weitgehend selbstorganisiert und selbstkontrolliert in konkrete Beiträge zum betrieblichen Ablauf überführen, für die sie kontinuierlich funktionale Verwendungen (d.h. „Käufer“) suchen müssen.“ (Ebd., 139f.)

---

2 Die Formulierung „psychische Umwelt der Betriebe“ würde die Luhmann'sche Theoriearchitektur und Terminologie eher treffen.



Hiermit stellen die Autoren ihre Konzeption des Arbeitskraftunternehmers explizit als neue Form von Arbeitskraft dem verberuflichten Arbeitnehmer gegenüber. Hieraus ergibt sich die Frage, auf welche Weise die am Ende des vorigen Kapitels genannten Funktionen des Berufs von dieser neuen Form von Arbeitskraft erfüllt werden können. Hinsichtlich der *Inklusionsfunktion* gehen die Autoren davon aus, dass die „Arbeitsplatzzuweisung“ weit mehr über die Beurteilung von „Arbeitsergebnissen und -erfahrungen“ erfolge als über formale Berufsabschlüsse; hinsichtlich der Funktion der *Identitätsstiftung* würden an die Stelle des Berufs individuelle „Leistungen und Erfahrungen“ treten (ebd., 148).<sup>3</sup>

Den *spezifischen Charakter* des Arbeitskraftunternehmers suchen Voß und Pongratz anhand von drei leitenden Annahmen herauszuarbeiten. *Ers- tens: Selbstkontrolle*. Durch die Internalisierung der Transformationsfunktion würden die Arbeitenden dazu genötigt, selbstständig und in Eigenverantwortung aus dem „Rohstoff“ ihrer eigenen Arbeitskraft eine „in gesteigerter Qualität schon zur konkreten Tätigkeit vorbereitete Arbeitsfähigkeit“ zu formen (ebd., 140). Konkret: Die Arbeitenden würden gezwungen, ihre Arbeit selbst aktiv zeitlich und räumlich zu strukturieren und zu regulieren, hinsichtlich der fachlichen Anforderungen flexibel zu sein, ihre Arbeit selbst zu kontrollieren sowie hinsichtlich ihrer Motivation, ihrer Weiterqualifizierung und letztlich auch technisch und medial Eigenleistungen zu erbringen, wie die oft schon selbstverständlich gewordene Erwartung zeige, dass die Arbeitnehmer privat über einen PC verfügen und diesen für ihre Erwerbsarbeit nutzen (vgl. ebd., 140f.). Aus einem „schlafenden, latenten Arbeitsvermögen“ werde auf diese Weise ein „selbsttätig aufgeweckter, manifester Leistungsträger“ (ebd., 141).

*Zweitens: Selbstökonomisierung*. Der Arbeitskraftunternehmer sei gezwungen, sich selbst als strategisch handelnden Akteur zu verstehen, der sein Vermögen zu arbeiten „hochgradig gezielt und dauerhaft auf eine potenzielle wirtschaftliche Nutzung hin entwickelt und verwertet“ (ebd., 142). Da diese Entwicklung die „ganze Person“ und das „ganze Leben“ umfasse (ebd.), müsse von einer „nun wirklich vollständigen (reellen) Selbstunterwerfung unter ökonomische Zwecke“ gesprochen werden (ebd., 143).

Dies führe *drittens* zu einer *Verbetrieblichung* der Lebensweise, die in späteren Veröffentlichungen auch als *Selbstrationalisierung* beschrieben

3 An anderer Stelle versucht Voß (2000, 2001a), diese Überlegungen zu konkretisieren. Er spricht von einem *Individualberuf*, den er als „zwar persönlich konturierte, aber trotz allem auf spezifische betriebliche Nutzungsmöglichkeiten und Arbeitsmarktsegmente ausgerichtete kohärente Kombination von Fähigkeiten“ definiert (ders. 2000, 260). Abschließende Aussagen dazu, in welcher Weise ein solcher Individualberuf die beiden oben genannten Funktionen erfüllen kann, finden sich hier jedoch nicht, insbesondere die Frage der Identitätsstiftung wird nicht hinreichend beantwortet.

wird. Das heißt, der gesamte Lebenshintergrund und sämtliche individuellen Ressourcen müssten zur Vermarktung der eigenen Arbeitskraft mobilisiert werden. Der Arbeitnehmer werde daher gezwungen, nicht nur gegenüber Unternehmen und anderen Arbeitnehmern (genauer: anderen Arbeitskraftunternehmern) eine autonome Stellung einzunehmen, sondern auch und vor allem gegenüber eigenen „konkurrierenden individuellen Orientierungen und Bestrebungen“ (ebd., 144).<sup>4</sup>

Diese Konzeption des Arbeitskraftunternehmers scheint mir in besonderer Weise geeignet, die Form der Arbeitskraft in modernen, durch Selbststeuerung der Arbeitskraftnutzung gekennzeichneten Arbeitsformen auf den Begriff zu bringen, ich werde daher im Folgenden den Begriff des Arbeitskraftunternehmers übernehmen, wenn ich in idealtypischer Weise von arbeitenden Menschen in solchen Arbeitsformen spreche.

Die Ausführungen von Voß und Pongratz machen erkennbar, dass sie beim Arbeitskraftunternehmer von einem „totalen Zugriff“ auf die gesamte Person des Arbeitenden und seinen vollständigen Lebenshintergrund durch die Unternehmen sprechen (ebd., 151). Die Entgrenzung von Lebenswelt und Systemrationalität hat aus ihrer Sicht offenbar nur eine Richtung: die vollständige Unterwerfung der Lebenswelt unter die Systemrationalität.

Diese Einschätzung relativieren die Autoren später auf Basis ihrer eigenen empirischen Studien. 2003 erschien der Abschlussbericht eines Forschungsprojekts, in dem Pongratz und Voß den Arbeitskraftunternehmer zum Gegenstand umfangreicher empirischer Untersuchungen machen. Ihre „zentrale Frage ist [...], welche Ausprägungen die Erwerbsorientierungen von Beschäftigten in partiell entgrenzten Arbeitsformen annehmen und wieweit sie dem Typus des Arbeitskraftunternehmers entsprechen“ (dies. 2003, 191). Hierdurch erwarten sie auch Hinweise darauf, inwieweit eine Verbreitung dieses neuen Arbeitskrafttypus anzunehmen ist.

Mit dem Begriff der „Erwerbsorientierung“ möchten die Autoren die „Subjektseite des Wandels der Arbeits- und Organisationsstrukturen“ in den Blick bekommen (ebd., 12). „Erwerbsorientierung“ definieren sie als subjektive „Deutungen der Arbeits- und Erwerbssituation, subjektiv artikulierte Interessen (Ansprüche und Erwartungen an Erwerbsarbeit) und Handlungsabsichten zur kurz- und langfristigen Erwerbsgestaltung“ (ebd., 14). Um dies als Analysekategorie für ihre Fragestellung nutzbar zu machen, ordnen sie jeder der drei leitenden Annahmen zum Arbeitskraftunternehmer bestimmte Formen der Erwerbsorientierung als Indikator zu.<sup>5</sup>

---

4 Kritisch könnte man die unzureichende Trennschärfe dieser drei leitenden Annahmen anmerken.

5 Der Selbstkontrolle ordnen sie als Indikator die Erwerbsorientierungskategorie der *Leistungsorientierung* zu. Dabei entsprechen in ihrer Darstellung der Orientierungstyp „Leistungsoptimierung“ dem Arbeitskraftunternehmer, der der

Als Gegenstand ihrer Untersuchung haben Pongratz und Voß bewusst nicht diejenigen Berufsgruppen gewählt, die oftmals als Vorreiter einer Entwicklung hin zum Arbeitskraftunternehmer genannt werden (beispielsweise künstlerische, journalistische oder Medienberufe).<sup>6</sup> Vielmehr betrachten sie für die Gruppe der Angestellten Dienstleistungstätigkeiten mit deutlichem Bezug zu *Projektarbeit*, für die Gruppe der Arbeiter Tätigkeiten im industriellen Gewerbe mit Formen von *Gruppenarbeit*.<sup>7</sup>

Ihre Untersuchung belegt, dass ein signifikanter Anteil der Erwerbsorientierungen denen des Arbeitskraftunternehmers entspricht und daher von deutlichen empirischen Hinweisen auf eine Verbreitung dieses Arbeitskrafttypus gesprochen werden kann (vgl. ebd., 191ff.). Deutlich wird jedoch eine Differenzierung hinsichtlich der drei leitenden Annahmen zum Arbeitskraftunternehmer: Während die berufsbiographische Orientierung (als Indikator für *Selbstrationalisierung*) und die Elastizität von Arbeit und Privatleben (als Indikator für *Selbstökonomisierung*) eher dem Typus des verberuflichten Ar-

---

„Leistungssicherheit“ dem verberuflichten Arbeitnehmer (ebd., 130). Der Selbstökonomisierung ordnen sie als Indikator die Erwerbsorientierungskategorie der *berufsbiographischen Orientierung* zu. Dabei entsprechen in ihrer Darstellung der Orientierungstyp „Autonomiegewinn“ sowie der Subtypus „Chancenoptimierer“ des Orientierungstyps „Karriereambition“ dem Arbeitskraftunternehmer, der des „Statusarrangements“ sowie der Subtypus „laufbahnorientiert“ des Orientierungstyps „Karriereambition“ dem verberuflichten Arbeitnehmer (ebd., 137). Der Selbststrationalisierung – in ihren ursprünglichen Texten auch als Verbetrieblichung der Lebensweise kategorisiert – ordnen sie als Indikator die Erwerbsorientierungskategorie des *Elastizitätsmusters von Arbeit und Privatleben* zu. Dabei entsprechen in ihrer Darstellung das Elastizitätsmuster „Entgrenzung“ und „Integration“ dem Arbeitskraftunternehmer, das der „gleitenden“ und „starrten Segmention“ dem verberuflichten Arbeitnehmer (ebd., 138). Diese Erwerbsorientierungen wurden mittels qualitativer Interviews erhoben.

- 6 Auf Grundlage der Analysen von Voß und Pongratz führen beispielsweise Dürren & Wiedemeyer (2000) künstlerische Berufe, den Bereich Journalistik sowie Tätigkeiten in Kultur und Medien als „Pioniere“ des Arbeitskraftunternehmertypus an (vgl. ebd., 167ff.). In die gleiche Richtung argumentieren hinsichtlich des Selbstverständnisses als Unternehmer der eigenen Arbeitskraft für die Berufsgruppe der Journalisten Kiesel (1998), für im künstlerischen Bereich Tätige Babinski-Mintel (2000). Entsprechende Berufsgruppen betrachtet auch Pongratz (2001, 3), den IT-Sektor fokussiert Eichmann (2004), den Bereich der Kulturindustrie nehmen Eikhof und Haunschild (2004) in den Blick. Übereinstimmend sehen diese Autoren die Arbeitskraftunternehmer-These empirisch bestätigt.
- 7 „Mit 60 Interviews in sechs Unternehmen unterschiedlicher Branchen wird ein breites Spektrum von entgrenzter Normalarbeit ohne Anspruch auf Repräsentativität erfasst. Der Erhebungsbereich ist beschränkt auf qualifizierte ArbeiterInnen und Angestellte ohne disziplinarische Führungsfunktionen (GruppensprecherInnen und ProjektleiterInnen dagegen wurden berücksichtigt) [...]. Gruppenarbeit bei ArbeiterInnen und Projektarbeit bei Angestellten steht prototypisch für entgrenzte Arbeitsformen.“ (Ebd., 52)



beitnehmers entsprechen, weist die Leistungsorientierung (als Indikator für *Selbstkontrolle*) deutlich in Richtung Arbeitskraftunternehmer (vgl. ebd., 145ff.).<sup>8</sup>

Zur Erklärung dessen fokussieren die Autoren subjektive Beweggründe der Beschäftigten: Die starke Ausprägung der Leistungsorientierung begründen sie *nicht* in erster Linie mit der „Identifikation mit Unternehmenszielen“ (ebd., 163) und auch der Hinweis auf neue Managementstrategien, die in eine „Internalisierung“ betrieblicher „Herrschaft“ mündeten, reicht aus ihrer Sicht als Erklärung *nicht* aus (ebd., 166). Leistungsoptimierung sei vielmehr als „*genuines Interesse eines Teils der Beschäftigten*“, als „*eigener Wille*“ vieler Erwerbstätiger anzusehen (ebd.). Zugleich zeichne sich Leistungsorientierung durch eine „spezifische emotionale Erlebnisqualität“ aus (ebd., 199).

Auch zur Erklärung der berufsbiographischen Orientierung, die im Gegensatz zur Leistungsorientierung in Richtung verberuflichter Arbeitnehmer weist, fokussieren Pongratz und Voß Argumente, die die Mentalität der Beschäftigten in ihr Zentrum stellen: Vor dem Hintergrund eines unsicheren Arbeitsmarkts sei eine besondere „Sicherheitsorientierung“ zu erkennen (ebd., 153), weshalb mit einer großen „*Selbstverständlichkeit*“ auf „berufliche, betriebliche und sozialpolitische Strukturen als dem maßgeblichen Sicherheitsnetz der eigenen Erwerbsarbeit rekurriert“ werde (ebd., 169). Die Autoren sprechen von einer „*Mentalität berufsbezogener Absicherung*“ (ebd.).

Als Resultat der Gleichzeitigkeit von hoher Leistungsorientierung bei geringer Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung konstatieren Pongratz und Voß eine *neuartige Abhängigkeit* der Beschäftigten vom betrieblichen Management: Der erhöhten Leistung stünde kein entsprechendes Gegengewicht durch den Aufbau von „Aushandlungsmacht“ gegenüber (ebd., 182), vielmehr münde eine erhöhte Leistungsbereitschaft der Beschäftigten in erhöhte Leistungsanforderungen seitens des Managements, denen Beschäftigte nur den Hinweis auf „Leistungsgrenzen“ gegenüberstellen könnten, eine Kompensation für Mehrarbeit sei nicht sichergestellt und längerfristig sei eine Konkurrenz zwischen den Beschäftigten im „Wettbewerb um Leistungsziele“

---

8 Dieses Ergebnis ist noch in einer anderen Hinsicht zu differenzieren, weshalb die Autoren resümieren, „mittelfristig“ zeichne sich eine „Pluralität der Arbeitskrafttypen“ ab (ebd., 227). Bei vorsichtiger Verallgemeinerung machten ihre Ergebnisse deutlich, dass Angestellte eher dem Typus des Arbeitskraftunternehmers entsprechen, Arbeiter eher dem des verberuflichten Arbeitnehmers (vgl. ebd., 194), bei Frauen eher der Typus des Arbeitskraftunternehmers vorherrscht, bei Männern eher der des verberuflichten Arbeitnehmers (vgl. ebd., 209). Diese Differenzierungen wären im einzelnen zu diskutieren; insbesondere der Gender-Aspekt scheint mir eine besondere Relevanz zu besitzen. Für meine Fragestellung sind diese Differenzierungen jedoch nicht von vorrangiger Natur. Hinsichtlich einer Betrachtung aus feministischer Perspektive vgl. Lohr & Nickel 2005.

wesentlich wahrscheinlicher als eine sichere Karriereperspektive (ebd.). Im Gegensatz zu der aus ihren theoretischen Annahmen resultierenden Vermutung eines „totalen Zugriffs“ auf die Beschäftigten interpretieren sie das Verhältnis von Subjekt und Arbeit trotz dieser neuen Abhängigkeiten nun als *Wechselbeziehung*:

„Produktivkraftentwicklung und institutionelle Struktur wirken nicht einseitig – im Sinne von ‚Das Sein bestimmt das Bewusstsein‘ – auf die Entfaltung von Subjektivität ein, sondern sind selbst (relativ unabhängig voneinander) von subjektiven Potenzialen in maßgeblicher Weise geprägt. *Subjektivität ist konstitutiv für die produktiven Möglichkeiten ebenso wie für die institutionelle Verfestigung ökonomischer Prozesse.* Die ökonomische Dialektik wird den Erwerbstätigen nicht einfach übergestülpt (auch wenn sie ihnen als äußeres Verhältnis entgegentritt), sondern nimmt subjektive Ausformungen an, welche auf ihre Dynamik zurückwirken.“ (Ebd., 224)<sup>9</sup>

Die Autoren beschreiben hier eine Wechselbeziehung zwischen einer *a priori* vorhandenen Subjektivität und der – nunmehr gewandelten – Arbeitswelt. Diese Beschreibung führt in zweierlei Hinsicht zu Schwierigkeiten bei der Interpretation ihrer Ergebnisse.

*Erstens:* Pongratz und Voß interpretieren die Leistungsorientierung der Beschäftigten als deren „*genuines Interesse*“, als „*eigenständige[n] Wille[n]*“ (ebd., 166). Zugleich aber konstatieren sie, dass Leistungsorientierung bei mangelnder Selbstökonomisierung für die Beschäftigten in „neue Abhängigkeitskonstellationen“ (ebd., 183) mündet. Denkt man diese beiden Aspekte zusammen, dann muss man entweder einen „eigenständigen Willen“ nach Abhängigkeit vermerken oder die „Eigenständigkeit“ dieses „Willens“ mit einem Fragezeichen versehen.<sup>10</sup>

9 Diese Formulierungen lassen erkennen, dass die Kritik von Matuschek, Kleemann und Brinkhoff in ihrem programmatisch „Bringing Subjectivity back in“ betitelten Aufsatz (2004) an dem Konzept von Pongratz und Voß, die darin besteht, die Arbeitskraftunternehmer-These übersehe die von den Beschäftigten in die Erwerbsarbeit eingebrachte Subjektivität, unberechtigt ist. An diesem Aufsatz ließe sich vielmehr zeigen, dass die Autoren einen unreflektierten Begriff von Subjektivität verwenden – dies wird im folgenden Abschnitt mein zentraler Kritikpunkt an der These einer „Subjektivierung von Arbeit“ unter anderem in der Formulierung Matuscheks und Kleemanns in Co-Autorenschaft mit Voß sein.

10 Dieselbe Problematik erkennt man in der Darstellung von Uta Wilkens (2004), der eine durch die Arbeitskraftunternehmer-These inspirierte empirische Untersuchung hochqualifizierter Arbeitskräfte zugrunde liegt. Im Gegensatz zu den Ergebnissen Pongratz' und Voß' lassen die Befragten in ihrer Untersuchung deutliche Tendenzen zur Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung erkennen, deren zentrales Movens der Erfolg der diesbezüglichen Aktivitäten zu sein scheint. „Verbundenheit“ fühlten die Beschäftigten primär nicht gegenüber Organisationen (Unternehmen, Arbeitgebern), sondern gegenüber den jeweili-

*Zweitens:* Die Gründe für die mangelnde Selbstökonomisierung der Beschäftigten verorten die Autoren in einer „*Mentalität berufsbezogener Absicherung*“ (ebd. 169). Deren Ursache sehen sie zuvorderst in der derzeit problematischen Arbeitsmarktlage (vgl. ebd., 153). Während diese Argumentation eine einseitige Einwirkung der Umwelt auf das Subjekt suggeriert, weisen sie in der oben zitierten Passage eine solche Einseitigkeit gerade zurück. Die Gründe für die mangelnde Selbstökonomisierung bleiben somit unscharf.

Beide Aspekte legen eine Untersuchungsperspektive nahe, die eine *Theorie des Subjekts* in ihr Zentrum stellt. Eine solche Perspektive werde ich in Teil II meiner Untersuchung einnehmen. Dabei wird sich erweisen, dass erstens ein Begehren nach Abhängigkeit strukturelles Kennzeichen der Subjektivität des Arbeitskraftunternehmers und Hintergrund eines „eigenständigen“ Willens nach Leistungsoptimierung ist und zweitens die geringere Ausprägung der Kategorien Selbstrationalisierung und Selbstökonomisierung auf eine strukturell bedingte Unsicherheit des Arbeitskraftunternehmers zurückgeführt werden kann.

## Subjektivierung von Arbeit

Im vorigen Kapitel wurde durchgehend ersichtlich, dass im Vergleich zu fordistischen Arbeitsprinzipien dem arbeitenden Subjekt im Postfordismus eine neue Rolle im Arbeitsprozess zugeschrieben wird: Neue Produktionskonzepte in der Industrie, die Individualisierung innerhalb der Dienstleistungstätigkeiten, die Nicht-Standardisierbarkeit von Wissensarbeit sowie die Flexibilisierung und Entstandardisierung der Arbeit induzieren die *Selbststeuerung der Arbeitskraftnutzung*; *lean production*, die Arbeit an der Herstellung von Affekten und die Nutzung lebensweltlicher Kommunikation als Steuerungsmedium entgrenzter Arbeit fokussieren die *Kommunikationsfähigkeit* der Be-

---

gen „Projekten“ (ebd., 49); die Befragten wiesen eine „Wertschöpfungsidentität“ auf, die auf „Kundenbeziehungen“ und nicht auf „Organisationseinbindung fokussiert“ sei (ebd., 53). Diese Identität erscheint in ihrer Darstellung – ähnlich wie die Leistungsorientierung bei Pongratz und Voß – als Folge einer freien Entscheidung, eines freien Willens. Die affektive Bindung an Erfolg, obwohl aus ihrer Darstellung leicht ableitbar, sieht sie nicht als mögliche Grundlage einer „Wertschöpfungsidentität“ an. Ähnlich wie an die Untersuchung von Pongratz und Voß ist auch an ihre Darstellung die Frage nach der Bedingtheit scheinbar freier Entscheidungen und souveräner Identitätskonstruktionen zu richten. Daneben werde ich in Teil II meiner Untersuchung die Problematik einer an Erfolg geknüpften Identität (Erfolg ist keineswegs eine voraussehbare und dauerhafte Größe) und die Formulierung „weil man sich damit einen Namen machen kann“ (ebd., 48; Zitat der Befragten „F4“) als Kennzeichen für den Erfolg als Arbeitskraftunternehmer in einen theoretischen Zusammenhang mit der Frage nach der Bedingtheit scheinbar freier Entscheidungen und souveräner Identitätskonstruktionen stellen.



schäftigten; der produktive Einsatz von *Wissen* wird als *an Menschen gebunden* verstanden; die Nutzung der Funktionsweise des Marktes schließlich induziert *selbstständige Rationalisierungsaktivitäten* seitens der Beschäftigten. Diese neue Rolle des Subjekts im Arbeitsprozess bringt die These von einer *Subjektivierung von Arbeit* auf den Begriff.

Pongratz und Voß (2003, 216) begreifen insbesondere die Leistungsoptimierung des Arbeitskraftunternehmers (im Sinne eines Indikators für Selbstkontrolle) als „Ausdruck jener ‚*Subjektivierung von Arbeit*‘, die in der aktuellen Arbeits- und Industriesoziologie als bedeutsamer Wandlungsprozess gilt“. Denn Subjektivierung von Arbeit zielt auf die „systematische Intensivierung der Nutzung subjektiver Potenziale in der Erwerbstätigkeit“ (ebd.). Dabei könne insoweit in einer „generalisierenden Weise“ von einer Subjektivierung von Arbeit gesprochen werden, als neue betriebliche Verwertungsstrategien auf das „*gesamte*, in der Subjektivität sich konstituierende Fähigkeits- und Motivationspotenzial zuzugreifen versuchen: Haltungen, Wissen, Fertigkeiten, Motive, Gefühle, Werte u.a.“ (ebd.). In dieser Weise die subjektiven Potenziale der Beschäftigten nutzbar zu machen gelinge aber nicht mittels traditioneller Verfahren „direkter Arbeitssteuerung“, vielmehr sei der „erweiterte Zugriff auf die subjektiven Potenziale [...] nur möglich, wenn die Subjekte aktiv mitwirken und ihre Leistungsfähigkeit der betrieblichen Verfügung in neuer Weise zugänglich machen“ (ebd.).

Der Topos von einer Subjektivierung von Arbeit ist historisch gesehen jedoch älter als die Arbeitskraftunternehmer-These, allerdings ist die Argumentationsrichtung zunächst eine umgekehrte: Subjektivierung von Arbeit meinte anfangs das Einfließen subjektiver Ansprüche von *außen* in die Arbeitswelt. Martin Baethge beschreibt in seinem vielzitierten<sup>11</sup> Aufsatz von 1991, der den programmatischen Untertitel „Zur normativen Subjektivierung der Arbeit“ trägt, und dessen Tenor er in vielen weiteren Artikeln wiederholt hat (vgl. bspw. ders. 1994), in gleicher Argumentationsrichtung wie Offe und Guggenberger hinsichtlich der Dienstleistungstätigkeiten<sup>12</sup> den Einzug subjektiv-normativer Sinnansprüche in die zweckrationale Welt der Arbeit aufgrund des Wunsches nach zunehmender Identifikation mit der Erwerbstätigkeit. Auch Baethge sieht dies in der „Tendenz zur Dienstleistungstätigkeit und zur Wissens- und Qualifikationsabhängigkeit“ moderner Arbeitsformen, in der „Zurücknahme rigider Arbeitsteiligkeit“ zugunsten „komplexer Tätigkeitszu-

11 In der Tat ist die Rezeptionsgeschichte dieses Aufsatzes ähnlich umfangreich wie diejenige der Arbeitskraftunternehmer-These: Seit seinem Erscheinen im Jahr 1991 kommt kaum ein Artikel aus dem Umfeld der Arbeits-, Berufs- und Industriesoziologie umhin, sich in der einen oder anderen Weise auf diesen Aufsatz zur Subjektivierung der Arbeit von Martin Baethge zu beziehen.

12 Vgl. in Kapitel 1 meiner Untersuchung den Abschnitt zum Paradigma der Dienstleistung.

schnitte“ sowie in der zunehmenden „Erwerbsbeteiligung von Frauen“ begründet (ders. 1994, 249). Auf diesem Wege werde Arbeit mit Identifikationswünschen und normativen Ansprüchen aufgeladen: „Die kolonialisierte Lebenswelt scheint sich zu rächen und führt über die Ansprüche der Individuen ihre nicht befriedigten Bedürfnisse ins System zweckrationalen Handelns“ ein (ders. 1991, 18); es entstehe das „Bedürfnis, seine Subjektivität in die Arbeit einbringen zu können“ (ders. 1994, 245).

Baethge bezieht sich mit seiner Argumentation explizit auf Habermas; er entwirft eine Dichotomie der Zweckrationalität des Handelns in der Arbeitswelt einerseits und Habermas' Vorstellung einer „Lebenswelt“, die sich durch die „Dimensionen des Selbstbewusstseins, der Selbstbestimmung und der Selbstverwirklichung“ auszeichne, andererseits (Baethge 1999, 43). Hiermit liefert er einen theoretisch ausgearbeiteten Blick auf das Subjekt: Wie bereits im vorigen Kapitel angemerkt, hat Habermas mit der Lebenswelt eine Sphäre jenseits der Systemrationalität postuliert, in der auf dem Wege (kontrafaktisch zu unterstellender) herrschaftsfreier Kommunikation über Werte, Normen und (Kommunikations-)Regeln die Ausbildung der personalen Identität von weitgehend als autonom verstandenen Subjekten ermöglicht werde. In Baethges Argumentation ist es deshalb letztlich das Kriterium der Nicht-Zugehörigkeit zur ökonomischen Sphäre, das zur Erklärung der Entwicklung von Subjektivität herangezogen wird.

Genau diese Argumentation wirft erhebliche Schwierigkeiten auf, wenn man sie mit der Arbeitskraftunternehmer-These in Verbindung bringt: In einem Aufsatz von 1999 reagiert Baethge auf die bereits angeführte Forderung der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997, 7), der zufolge sich der Mensch „als Unternehmer seiner Arbeitskraft und Daseinsfürsorge“ zu begreifen habe. Eine solche Entwicklung führe nach Baethge zur „Entfremdung“ der Menschen „auf dem Arbeitsmarkt“ (ders. 1999, 37) die letztlich in eine „Entfremdung vom Gattungswesen“ münde (ebd., 41).<sup>13</sup> Der Mensch – so ließe sich Baethges Argumentation zusammenfassen – werde nun vollständig der Logik des Marktes unterworfen. Unter erneutem Hinweis auf Habermas sei es deshalb erforderlich, eine „Reorganisation der Lebenswelt herbeizuführen“, um faktisch bereits vorhandenen Prozessen „sozialpathologischen Entgleisens“ entgegenzuwirken (ebd., 43).<sup>14</sup> So gesehen hat die Arbeitswelt lediglich einen unterdrückenden Einfluss auf eine in der Lebenswelt entstandene und tendenziell als frei und autonom gedachte

---

13 Baethge bezieht sich hierbei auf die Thesen Richard Sennetts zum „flexiblen Menschen“, die er in eigenen empirischen Untersuchungen bestätigt sieht (vgl. Baethge 1999, 41f.).

14 Baethge zitiert an dieser Stelle Jürgen Habermas 1998: Rede vor dem Kulturforum der Sozialdemokratie, „Die Einbeziehung des Anderen“, am 5. Mai 1998 in Berlin.

Subjektivität. Diese Argumentationsrichtung vermag jedoch die affektive Bindung an subjektivierte Arbeit, auf die wir wiederholt gestoßen sind, die „spezifische emotionale Erlebnisqualität“, die Pongratz und Voß (2003, 199) der Leistungsorientierung des Arbeitskraftunternehmers zusprechen, den postulierten *eigenen Willen* vieler Erwerbstätiger zur Leistungsoptimierung (vgl. ebd., 166) und damit letztlich die Frage, *warum* „die Subjekte aktiv mitwirken und ihre Leistungsfähigkeit der betrieblichen Verfügung in neuer Weise zugänglich machen“ (ebd., 216), nicht zu erklären.

Ähnliche Schwierigkeiten lassen sich auch an anderer Stelle innerhalb der inzwischen recht umfangreichen sozialwissenschaftlichen Debatte um die Subjektivierung von Arbeit auffinden. Einschlägig sind hier insbesondere die Veröffentlichungen Manfred Moldaschls.<sup>15</sup> Er bezeichnet den Wechsel vom Taylorismus zur Subjektivierung als *Paradigmenwechsel*. Denn *Subjektivierung* von Arbeit stelle gegenüber deren *Objektivierung* im Taylorismus eine grundsätzlich „neue Logik der Rationalisierung“ (ders. 2002a, 27) dar:

„Von Subjektivierung zu sprechen hat nur Sinn in Bezug auf eine vorherrschende ‚Logik‘ der Arbeitskraftnutzung, für die als Chiffren Taylorismus, Fordismus und Bürokratie stehen: Strategien der Rationalitätssteigerung von Organisation eben durch *Objektivierung* (Entsubjektivierung). Sie zielen darauf ab, das Funktionieren des Arbeitsprozesses und der zweckrationalen Organisation vom ‚subjektiven Faktor‘ unabhängig zu machen, also von der Person, ihren Deutungen, Sinnbedürfnissen und Zwecksetzungen.“ (Ebd., 28)

Subjektivierung solle demgegenüber – ich hatte es einleitend bereits zitiert –

„die bürokratisch verschütteten subjektiven Potenziale freilegen, Engagement und Begeisterung mobilisieren, teure Kontrollsysteme durch kostenlose und effektivere *Selbstkontrolle* substituieren, Herrschaft durch *Selbstbeherrschung* virtualisieren, und Planung durch *Improvisation* flexibilisieren. Mehr noch: Sie soll die *Person mit der Arbeitskraft*, und den *Bürger mit dem Arbeitnehmer versöhnen*.“ (Ebd., 29)

Moldaschl identifiziert drei „Kernprozesse“ dieser Subjektivierung von Arbeit (ebd.). *Erstens*: Die „*Ökonomisierung*“ bezeichne die „materielle Basis“ dieser Entwicklung (ebd., 30). Der Arbeitende werde weitestgehend „dem Markt“ ausgesetzt und müsse agieren wie ein „unternehmerisches Subjekt“

15 Moldaschl hat 2002 zusammen mit G. Günter Voß den ersten Sammelband herausgegeben, der den Terminus „Subjektivierung von Arbeit“ im Titel trägt (Moldaschl & Voß 2002a); zwei weitere Bände in dieser Reihe sind angekündigt, bislang (Juli 2007) aber nicht erschienen. Ebenfalls den Terminus Subjektivierung in Bezug auf Arbeit und Ökonomie tragen die Sammelbände von Klaus Schöneberger und Stefanie Springer (2003a) sowie der Arbeitsgruppe SubArO (2005) im Titel.



(ebd.). „Man externalisiert gewissermaßen die Transaktionskosten organisations- bzw. betriebsförmiger Wirtschaftstätigkeit ‚nach innen‘, an die Arbeitssubjekte. Sie ihrerseits internalisieren ‚den Markt‘.“ (Ebd.) Die Verschränkung der Thesen von der Subjektivierung von Arbeit und vom Arbeitskraftunternehmer wird hier überdeutlich. *Zweitens*: Verfahren der „*Individualisierung*“ im Bereich der „Entlohnung, des Arbeitseinsatzes und der Arbeitszeitgestaltung“ führten einhergehend mit der Ökonomisierung dazu, dass auch die „*Bearbeitung des Widerspruchs zwischen Partialinteresse und Systeminteresse*“ zu einem Großteil an die Individuen delegiert werde (ebd., 31). *Drittens*: Als *Prozeduralisierung* schließlich bezeichnet Moldaschl die neue Kontinuität des Wandels: Auf den beschleunigten Wandel in der Organisationsumwelt antworteten die Organisationen, indem sie die „Veränderung organisationaler Praktiken [...] intern auf Dauer“ stellten (ebd., 32). Hieraus resultiere die „kontinuierliche Neuaushandlung“ organisationsinterner Regeln, was wiederum „die kontinuierliche *Beteiligung* der Subjekte an der Rationalisierung ihrer eigenen Arbeitskontexte“ impliziere (ebd.).

Mit explizitem Bezug auf Baethge thematisiert Moldaschl auch die entgegengesetzte Argumentationsrichtung einer Subjektivierung von Arbeit: das „Überschwappen lebensweltlicher Sinnansprüche in die instrumentelle Arbeitswelt“ (ebd., 33). Aufgabe einer zukünftigen Arbeitswissenschaft sei es, „die selbstverstärkenden und einander aufhebenden Effekte der wechselseitigen Subjektivierungsanforderungen verständlich und analysierbar zu machen“ (ebd., 35). Anders gesagt: Während beispielsweise Schönberger und Springer (2003b, 12f) eine *Oder*-Perspektive betonen, indem sie fragen, „ob mit der Tendenz zur Subjektivierung von Arbeit neue autonome Handlungs- und Machträume für Arbeitende entstehen, *oder* ob nicht ein eher neuartiges Herrschafts- und Unterwerfungsregime entsteht“ (Herf. F.E.),<sup>16</sup> fordert Moldaschl eine Untersuchungsperspektive, die beide Perspektiven miteinander in Beziehung setzt. Die „Arbeitswissenschaften“ würden deshalb „auf Dauer kaum ohne eine Theorie der Subjektivität auskommen können, oder besser, ohne explizitere *Theorien des Subjekts* mit einem breiteren Erklärungsanspruch“ (Moldaschl 2002a, 47). Er sieht diesbezüglich einen deutlichen Mangel innerhalb der von ihm angeführten „Arbeitswissenschaften“.<sup>17</sup>

---

16 Vgl. hierzu die fast wortgleichen Formulierungen Kratzers im Resümee zu seinen empirischen Untersuchungen flexibilisierter Arbeit, die ich in Kapitel 1 am Ende des Abschnitts zur Flexibilisierung und Deregulierung zitiert hatte.

17 Moldaschl (2002a, 47) verweist in diesem Zusammenhang als „empfehlenswerte“ Thematisierung des Subjekts auf die Überlegungen Peter V. Zimas. Dieser zeigt in seinem umfassenden Versuch, eine Theorie des Subjekts (2000) zu erarbeiten, zunächst anhand der klassischen Subjekttheorien (von Descartes und Kant bis Adorno und Freud), dass schon dort das Subjekt nicht *a priori*, sondern immer in bestimmte, teils historisch-konkrete, teils abstrakte oder mythische Konstellationen eingebettet gedacht wurde. Diesen Gedanken nimmt er auf, um

Dass dieser Mangel zu problematischen Schlussfolgerungen führt, lässt sich exemplarisch anhand eines anderen Überblicksartikels aus demselben Sammelband zeigen. Kleemann, Matuschek und Voß (2002) liefern in ihrem Artikel eine umfassende Synopse, wie der Titel bereits verspricht: *Subjektivierung von Arbeit – Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion*.<sup>18</sup> Unter der Überschrift „Begriffsklärung“ machen die Autoren deutlich, dass sie sich weder mit einer Theorie des Subjekts noch mit der Genese von Subjektivität auseinanderzusetzen gedenken (vgl. ebd., 54ff.). Vielmehr sind es einzig die „Funktionen von Subjektivität“, die im Fokus ihrer Überlegungen stehen (ebd., 57). Zu diesem Zweck sichten sie die sozialwissenschaftliche Literatur innerhalb der Bereiche „technisierte Arbeit, post-tayloristische Arbeitsorganisation, Verhältnis von ‚Leben‘ und ‚Arbeit‘, Erwerbsbiographie, Geschlechterverhältnis und Arbeit sowie Wandel von Arbeitsverhältnissen“ (ebd., 59) und befragen sie jeweils hinsichtlich der „gesellschaftlichen Hintergründe“, der „theoretischen Bezugspunkte“ und der „diagnostizierten Befunde“ (ebd., 60).

Als Ergebnis ihrer umfangreichen Literaturlauswertung „lassen sich analytisch drei grundlegende *Erscheinungsformen* von Subjektivität unterscheiden“ (ebd., 84; Herv. F.E.): erstens eine *kompensatorische Subjektivität*, die dazu

---

im Anschluss an Greimas das Subjekt als *Subjekt-Aktanten* zu verstehen, der immer nur in Interaktion mit „anderen individuellen sowie intraindividuellen, künstlichen und supraindividuellen Aktanten“ zu begreifen sei (ebd., 9). Ich werde in Teil II meiner Untersuchung ein anderes Modell des Subjekts zugrunde legen. Im Gegensatz zu Zimas’ dialogisch gefasster Theorie des Subjekts sehe ich die Stärke meines Ansatzes darin, das Subjekt konsequent ambivalent beschreiben und zugleich Freiräume und Grenzen der Subjektivierung aufzeigen zu können. In einem anderen Aufsatz aus seinem Sammelband überprüft Modlaschl die subjekttheoretischen Gedanken des französischen Theoretikers Michel Foucault auf ihre Eignung als theoretische Grundlage für die sozialwissenschaftliche Fokussierung der Subjektivierung von Arbeit. Er bewertet dies – vor allem auf Grundlage der Foucault-Rezeption in der *Labour Prozess Debatte* – skeptisch, hält es aber keineswegs für eine „Unmöglichkeit [...], arbeits- und organisationssoziologisch produktiven Gebrauch von Foucaults Werk zu machen“ (Modlaschl 2002b, 172). Inzwischen sind eine Reihe von Arbeiten erschienen, die Foucaults Gedankengänge für genau diesen Zweck fruchtbar zu machen suchen (vgl. Gerst 2002, Menz 2005, Opitz 2004, Pongratz 2005, Rau 2005, Riederer 2002). Mir scheinen insbesondere die Überlegungen Opitz’ produktiv zu sein, ich werde sie deshalb exemplarisch für diese durch Foucault inspirierten Arbeiten im Folgenden ausführlich diskutieren (vgl. Abschnitt 4 des vorliegenden Kapitels). Dabei wird sich erweisen, dass gerade diese an Foucault geschulte Sichtweise in gewisser Weise auch als Ausgangspunkt für meine Überlegungen dienen kann, ich erspare mir daher an dieser Stelle weitere Ausführungen zu Foucault.

18 Dieser Beitrag beruht auf ihrem Gutachten „Zur Subjektivierung von Arbeit“ für das Wissenschaftszentrum Berlin (vgl. Kleemann, Matuschek & Voß 2002, 53; Anm. 1).

diene, „explizit oder implizit regulierend einzugreifen, um Störungen des formalisierten Arbeitsprozesses flexibel zu bewältigen“ (ebd.), zweitens eine *strukturierende Subjektivität*, die der aktiven Strukturierung „der Organisation der Arbeitstätigkeit selbst“, der „alltäglichen Lebensführung“ sowie des „Lebensverlaufs“ diene (ebd.) und für die „eine ‚Flexibilisierung‘ von eindeutigen Strukturvorgaben aller Art“ ursächlich sei (ebd., 85), sowie drittens eine *reklamierende Subjektivität*, die als Forderung nach Berücksichtigung subjektiver „Orientierungen und Aspirationen“ an die „Gesellschaft und ihre Institutionen“ zu verstehen sei (ebd.).<sup>19</sup>

Auf Basis ihrer Unterscheidung des Gegenstandsbezugs der dargestellten Erscheinungsformen von Subjektivität in *Praxis* und *Diskurs* sowie der Art der Passung zwischen Person und Struktur in *aktiv* und *reaktiv* entwickeln die Autoren folgendes Schema:

Tabelle 1: Formen von Subjektivität

	<i>Praxis</i>	<i>Diskurs</i>
<i>aktiv</i>	<b>Strukturierende Subjektivität</b>	<b>Reklamierende Subjektivität</b>
<i>reaktiv</i>	<b>Kompensatorische Subjektivität</b>	<i>Ideologisierte Subjektivität</i>

(Kleemann, Matuschek & Voß 2002, 86.)

Das bedeutet, ihre logisch erarbeitete Matrix verweist aus ihrer Sicht auf eine vierte, in ihrer Literatúrauswertung nicht erfasste Erscheinungsform von Subjektivität: eine *ideologisierte Subjektivität*. Diese definieren sie als „Prägung der Person durch diskursiv bzw. kulturell vermittelte Sinnstrukturen von Arbeit und Beschäftigung“ (ebd., 86).<sup>20</sup>

Genau an dieser Stelle macht sich das Fehlen einer expliziten Theorie des Subjekts bemerkbar. Wenn man beispielsweise mit dem Philosophen Slavoj Žižek (1999, 196) konstatiert, dass man, „wenn man ständig von dem absieht,

19 Die Unterschiede zu meiner eigenen Zusammenstellung der Funktionen von Subjektivität innerhalb der gewandelten Arbeitswelt zu Beginn dieses Abschnitts sind nicht zu übersehen. Mir erscheint ihre Einteilung in kompensatorische und strukturierende Subjektivität als Anforderungen der Arbeitswelt unzureichend. So wird die an Menschen gebundene Produktivwerdung von Wissen von ihnen ebenso wenig explizit genannt wie die herausragende Bedeutung der Kommunikation. Demgegenüber hatte ich die von ihnen „reklamierende Subjektivität“ genannte Form erst später im vorliegenden Abschnitt anhand von Martin Baethges Überlegungen herausgearbeitet, da es sich hierbei nicht um Anforderungen der Arbeitswelt handelt.

20 Dieselben Unterscheidungen und Definitionen finden sich auch in Egbringhoff u.a. 2003, 14f.



was man von seinem Umfeld empfangen könnte, über kurz oder lang mit leeren Händen dasteht“, dass, anders gesagt, ein Subjekt ohne die Einwirkung eines Außen überhaupt nicht gedacht werden kann, dann wird deutlich, dass Kleemann, Matuschek und Voß an dieser Stelle keineswegs auf eine weitere *Erscheinungsform* von Subjektivität gestoßen sind, wie sie selbst behaupten. Vielmehr ist das, was sie hier als Erscheinungsform von Subjektivität „ideologisiert“ nennen, als *Genese*, als *Bedingung der Möglichkeit der Konstitution von Subjektivität* zu verstehen. Zudem macht ihre Wortwahl deutlich, dass sie die von ihnen herausgearbeiteten Erscheinungsformen von Subjektivität mit einer Wertung versehen: Offenbar stellen sie einem freien Subjekt, das seine „Orientierungen und Aspirationen“ reklamierend und aktiv für sich in Anspruch nimmt, ein passives, ideologisch geprägtes Subjekt gegenüber.<sup>21</sup> Dass eine solche Gegenüberstellung theoretisch nicht haltbar ist, lässt sich besonders deutlich an der Konzeption des französischen Soziologen und Sozialphilosophen André Gorz zeigen.

### Das Subjekt im Postfordismus bei André Gorz

André Gorz ist französischer Soziologe mit marxistischem Hintergrund und steht sowohl in theoretischer Hinsicht als auch bezüglich der Gegenstände seiner Überlegungen in der Tradition des im ersten Kapitel angeführten Alain Touraine. Sein Buch „Arbeit zwischen Misere und Utopie“ (1997, dt.: 2000) ist in der deutschen Industrie- und Arbeitssoziologie umfassend rezipiert worden und beschreibt die Wandlungen der Arbeit in genau der bereits dargestellten Form. Dabei konzipiert er das Subjekt in einer Weise, die in wesentlichen Teilen derjenigen Matuscheks, Kleemanns und Voß’ entspricht: Er stellt ein offenbar *a priori* existierendes Subjekt den Erfordernissen der Arbeit gegenüber und konstatiert – ähnlich wie Moldaschl – den gleichzeitigen Prozess des Einbringens von Subjektivität in und der vollkommenen Unterwerfung des Subjekts unter die Sphäre der Erwerbsarbeit. Die prominente Stellung, die ich seiner Darstellung hier einräume, ist der Tatsache geschuldet, dass er diese Konzeption des Subjekts explizit herausstellt und ausgiebig erläutert. Deshalb bietet sich gerade sein Text an, um genau diejenigen Widersprüche zu zeigen,

21 Die Autoren selbst weisen die mit dem Wort „Ideologie“ verbundene Wertung von sich, möchten einen „neutralen“ Begriff von Ideologie zugrunde legen und räumen ein, dass „alle menschlichen Bewusstseinsformen letztlich notwendiger Weise von bestimmten ‚Ideenlehren‘ unterfüttert sind“ (ebd., 86; Anm. 12). Hier wäre aus meiner Sicht zu fragen, warum sie dann erstens bei dieser Wortwahl bleiben und zweitens diesen wichtigen Punkt in einer Fußnote „verstecken“. Vor allem aber geht die Frage nach den Bedingungen der Möglichkeit der Konstitution von Subjektivität wesentlich weiter als die Feststellung, „alle menschlichen Bewusstseinsformen“ seien „von bestimmten ‚Ideenlehren‘ unterfüttert“.

in die eine solcher Konzeptualisierung des Subjekts in der Arbeit sich verfangen muss.

Gorz legt seinen Schwerpunkt auf die „postfordistische Entstandardisierung“ der Arbeit (ebd., 13): Die Arbeitenden müssten in entgrenzten, ganzheitlichen Arbeitsvollzügen selbst verstehen, was sie tun, sie müssten den gesamten Arbeitsprozess überblicken und die Verantwortung für die Qualität des Endresultats ihrer Arbeit übernehmen (vgl. ebd., 45). „Dafür müssen sie miteinander diskutieren, sich abstimmen, sich ausdrücken und zuhören können und bereit sein, sich selbst in Frage zu stellen, zu lernen und sich fortwährend weiterzuentwickeln.“ (Ebd.) Aufgrund dieser Anforderungen entwickle sich die Organisation der Arbeit in Richtung netzwerkartiger Strukturen: „Anstelle eines zentral von außen gesteuerten Systems (wie beim fordistischen Modell) haben wir es hier mit einem azentrischen, selbstorganisierten System zu tun, einem Nervensystem vergleichbar.“ (Ebd., 47) Gorz zentrale Frage ist nun, ob dieses Modell „im Keim bereits die totale Machtergreifung der Arbeiter in sich“ trägt oder aber, ob die Internalisierung der Steuerungs- und Leitungsfunktionen und die Übernahme des „Imperativ[s] der Konkurrenz“ zur totalen Selbstaussbeutung der Arbeitenden führt (ebd.). Anders gesagt: „Überall dort, wo das Modell des Fordismus-Taylorismus mehr oder weniger vollständig überholt wurde, [bringt] der Postfordismus *zugleich* die Ankündigung einer *möglichen* Wiederaneignung der Arbeit durch die Arbeiter und den Rückfall in eine totale Unterwerfung, in eine Quasi-Vasallität der eigenen Person des Arbeiters mit sich.“ (Ebd., 48) Die „postfordistische Entstandardisierung“ der Arbeit könne somit „im Prinzip“ dazu führen, „Freiräume für eine Fülle von selbstorganisierten Netzwerken der Selbsthilfe und der Selbsttätigkeit zu eröffnen“ (ebd., 13). Das heißt, „im Prinzip“ sei in der postfordistischen Organisation von Arbeit bereits der Keim zur Entfaltung einer Multiaktivitätsgesellschaft angelegt, die er der bestehenden Gesellschaft als normatives Ideal gegenüberstellt. – Wo genau nun liegt der Punkt, an dem Gorz die emanzipatorischen Potenziale von den Gefahren der postfordistischen Arbeitswelt scheidet? Dieser Punkt lässt sich gut anhand eines von Gorz ausführlich diskutierten Beispiels zur idealtypischen Umsetzung postfordistischer Arbeitskonzeptionen herausarbeiten: am Beispiel des Volvo-Werks in Uddevalla, Schweden.

Die vorherrschende Intention, mit diesem Werk neue Produktionskonzepte zu verwirklichen, habe in der Steigerung der Produktivität gelegen. Dieses Ziel sei auch erreicht worden, die Produktivität sei „signifikant höher als die der traditionellen Volvowerke“ gewesen (ebd., 53). Um die Arbeitenden für dieses Konzept zu gewinnen, sei die Verwirklichung „attraktiver Arbeitsbedingungen“ als Ziel formuliert worden (ebd., 49). Die Arbeitenden hätten „zu wirklichen Subjekten der Arbeitsorganisation, einschließlich Aufgabenverteilung und Arbeitszeitgestaltung“ werden sollen (ebd.): Arbeit an festen Statio-

nen, keine vorgegebenen Taktzeiten, längere Arbeitszyklen, sodass der Arbeitende an jedem Auto „für eine vielfältige und komplexe Einheit von Arbeitsgängen verantwortlich war“, sowie die Einbeziehung der indirekten Arbeit der Vorarbeiter seien Kennzeichen dieses Konzepts gewesen (vgl. ebd.). Die Arbeitenden hätten über ihre eigene Arbeit nachdenken und die Produkte und Anlagen zum Gegenstand eigener Kritik machen können (vgl. ebd.). Die drei Bedingungen zur Überwindung der Entfremdung der Arbeit, die Gorz bereits in seinen älteren Schriften herausgearbeitet hatte, seien somit formal eingelöst worden: erstens die „eigenständige Organisation der Arbeit durch die Arbeiter selbst, die so zu Subjekten ihrer produktiven Zusammenarbeit werden“ (ebd., 51), zweitens eine Arbeits- und Kooperationsweise, die als positiv erfahren werde und somit „Kompetenzen erschließt, die jeder für seine Freizeit einsetzen kann“ (ebd.), drittens schließlich die „Objektivierung der Arbeit an einem Produkt, das von den Arbeitern als Sinn und Ziel der eigenen Tätigkeit anerkannt werden kann“ (ebd.).

Dennoch sieht Gorz den dritten Punkt betreffend eine „unüberwindbare Grenze“ (ebd.) zwischen seinen Forderungen und der Realität in Uddevalla: Das Ziel der Produktion sei den Arbeitern *entzogen* (vgl. ebd.). Dementsprechend erkennt er den entscheidenden Punkt, an dem sich die Verwirklichung des emanzipatorischen Potenzials postfordistischer Arbeitskonzepte erweist, in der „Macht, über den Zweck und die gesellschaftliche Verwendung der Produktion zu entscheiden“ (ebd., 52). Erst dann sei die Aufhebung von Entfremdung möglich. Kurzum: „Das Befreiungspotential des Post-Taylorismus lässt sich ausschließlich in der Überwindung der kapitalistischen Produktionsverhältnisse verwirklichen.“ (Ebd., 54)<sup>22</sup>

Diesen Überlegungen entsprechend kann Gorz die Entfaltung einer aus seiner Sicht normativ gehaltvollen Subjektivität nur *jenseits* des Kapitalismus und damit *jenseits* der bestehenden Arbeitswelt denken. Zugleich jedoch konstatiert er – in der Tradition von Alain Touraine –, dass im Postfordismus die Trennung in eine wirtschaftliche und eine lebensweltliche Sphäre obsolet geworden ist. Da er aber auf das Subjekt als Gegenpol zur Hegemonie des Kapitalismus normativ Bezug nimmt, ist er auf Basis dieser Zeitdiagnose genötigt, jegliche gesellschaftliche Konstitution, Prägung oder Verortung des Subjektes zurückweisen. Daher bezeichnet Gorz – ebenfalls unter Rückgriff auf Touraine – das Subjekt als „Antithese“ zur Sozialisation (ebd., 93).

22 Das Werk in Uddevalla wurde trotz der höheren Produktivität 1993 geschlossen. Den Grund hierfür erkennt Gorz in erster Linie in einem Mangel an Kontrolle über die Arbeitenden (vgl. ebd., 53). Ein gewisser Widerspruch zu der in den vorigen Abschnitten aufgestellten Forderung nach der *Selbstkontrolle* der Arbeitenden in postfordistischen Arbeitsformen ist hier deutlich zu vermerken. Der Text von Gorz bietet jedoch nicht genügend Anhaltspunkte, um diesen Widerspruch genauer analysieren zu können.



Diese Sichtweise wird besonders deutlich in Gorz' Auseinandersetzung mit Touraine im Anhang der deutschen Ausgabe des Buches (vgl. ebd., 181ff.). Gorz stellt hier die Modernisierungstheorie Touraines derjenigen Habermas' gegenüber. Beide verstünden die Modernisierung als Prozess der „Ausdifferenzierung gesellschaftlicher Handlungssphären“ (ebd., 182). Dies führe nach Habermas zu einer zunehmenden Komplexität der Gesellschaft, die sich dem intuitiven Verständnis des Einzelnen entziehe, woraufhin die „Alltagskultur – als Gesamtheit von intuitiven und informellen Normen und lebenspraktischer Kompetenzen“ – ausgegrenzt würde (ebd., 184). Mit der Formulierung „Alltagskultur“ ist hier die Lebenswelt im Sinne Habermas' gemeint. Touraine kritisiere aber diese Formulierung einer Lebenswelt. Indem Habermas die Lebenswelt als Grundlage des herrschaftsfreien Diskurses postuliere, der die Subjekte als Akteure erst konstituiere, ersetze die Lebenswelt das „persönliche Subjekt“ (ebd., 184), welches Touraine dem Diskurs voranstelle (vgl. ebd., 185f.). In Touraines Sichtweise seien Subjekte „ein nicht-gesellschaftliches Prinzip, ein nicht ableitbarer Ausgangspunkt, der sich selbst gründet und hervorbringt.“ (Ebd., 194) Die Entwicklung von Subjektivität stehe im „Gegensatz zur Sozialisierung“ (ebd., 201), bestehe demnach in der „Nichtübereinstimmung“ mit den von der Gesellschaft vorgegebenen „sozialen Rollen und Bilder[n] meiner selbst“ (ebd.). Gorz zitiert Touraine mit den Worten, das Subjekt sei „das im menschlichen Individuum am wenigsten Gesellschaftliche“ (ebd., 202). Es gehe gerade nicht darum, innerhalb der Gesellschaft „jemand zu sein“ (ebd.), vielmehr müssten sich die Subjekte im Widerstand gegen das Bestehende „entwerfen“ (ebd.).

In seiner Vision einer „Multiaktivitätsgesellschaft“ (ebd., 92), die Gorz als normatives Ideal der bestehenden Gesellschaft gegenüberstellt, übernimmt er vollständig diese Sichtweise Touraines. Indes lässt sich gerade an den betreffenden Textpassagen zeigen: Die Subjekte, die sich im Widerstand gegen das Bestehende entwerfen sollen, müssen selbst auf bestimmte Modi des Bestehenden zurückgreifen. Gorz beschreibt – entgegen seiner Intention – Subjekte, die sich in der *Unterwerfung unter Bestehendes konstituieren*.

Ziel seiner Vision ist eine Gesellschaft, die „die Hervorbringung des sozialen Bandes auf Kooperationsverhältnisse verschiebt, die sich nicht mehr durch den Markt und das Geld, sondern durch Gegenseitigkeit regeln“ (ebd.). Seiner theoretischen Ausrichtung entsprechend ist es Aufgabe des Individuums, „Subjekt“ zu werden, indem es sich von seinen „sozialen Rollen“ befreit: „Das Individuum ist plötzlich all seiner Masken entledigt, all seiner Rollen, Orte, Identitäten und Funktionen, die es nicht aus sich selbst schöpfen kann und die es ihm ersparten, sich selbst als Subjekt wahrzunehmen.“ (Ebd., 93) Möglich sei dies, wie wir bereits gesehen haben, letztlich nur in einem „Jenseits der Lohngesellschaft“ (ebd., 103). Er knüpft dabei an seine Überlegungen zu postfordistischen Arbeitskonzepten an: Im Kern ginge es um die

„Subjektivierung jener Autonomiefähigkeit, die die immaterielle Ökonomie und die Unternehmen selbst fordern“ (ebd., 104), aber eben um die Autonomie „jenseits der vom Unternehmen gesetzten Grenzen“ (ebd.). Gorz fordert eine „andere Gesellschaft“, in der die „Multiaktivität“ sich entwickeln kann (ebd., 109):

*„Die Gesellschaft muss sich darüber hinaus in dieser Absicht durch eine Reihe spezifischer Politiken organisieren. D.h., sie muss die gesellschaftliche Zeit und den gesellschaftlichen Raum in einer Weise gestalten, dass abwechselnd oder gleichzeitig betriebene Tätigkeiten als normal, von allen erwünscht und erwartet erscheinen. Dass also jeder einem kooperativen Selbstversorgungsunternehmen, einem Selbsthilfenetzwerk, einer wissenschaftlichen Forschungsgruppe, einem Orchester oder Chor, einer Theater-, Tanz- und/oder Malereiwerkstatt, einem Sportverein, einer Yoga- oder Judo-Schule etc. angehört. Und dass das Ziel der Sport- oder Kunst- ‚Gesellschaften‘ nicht die Auslese, die Ausscheidung, die Hierarchisierung ist, sondern darin besteht, jedes einzelne Mitglied dazu zu ermutigen, sich fortlaufend im Wettstreit und im Zusammenspiel mit den anderen neu zu definieren und zu überbieten.“ (Ebd.)*

Hier allerdings wäre aus meiner Sicht zu fragen: Bedarf es für einen „Wettstreit“ nicht festgelegter *Regeln*? Und muss ich diese nicht anerkennen, mich ihnen mithin *unterwerfen*, wenn ich mich innerhalb einer Theaterwerkstatt oder eine Judo-Schule im Zusammenspiel mit anderen „überbieten“ und neu „definieren“ möchte? In dieser Textstelle nehmen die Individuen genau jene von der Gesellschaft vorgegebenen Rollen ein, in deren *Zurückweisung* Gorz zufolge Subjekte sich entwickeln sollen – sie übernehmen die Rolle eines Schauspielers, eines Sportlers, eines Malers etc. Und indem sie dies tun, müssen sie sich den Regeln und Codierungen, die diese Rollen konstituieren, *unterwerfen*. Dennoch soll gerade diese Gesellschaft Subjekte im Sinne Gorz’ hervorbringen. Das aber heißt: Subjekte konstituieren sich in der Unterwerfung.

Hier ließe sich kritisch anmerken, dass diese Regeln, Codes und Modi im Sinne Habermas’ mittels eines herrschaftsfreien Diskurses erst gefunden werden müssen und immer wieder verändert werden können. Dagegen wiederum ließe sich anführen, dass auch ein herrschaftsfreier Diskurs auf gesellschaftlich vorgegebene Bedeutungsmuster zurückgreifen muss – ich komme in Teil II meiner Untersuchung darauf zurück. Es scheint mir allerdings nicht besonders fruchtbar zu sein, an dieser Stelle verschiedene Autoren gegeneinander auszuspielen, erhellend ist vielmehr, dass Gorz letztlich selbst in seiner Vision einer Multiaktivitätsgesellschaft das Subjekt abhängig von *vorgängigen* gesellschaftlichen Konstitutionsbedingungen denkt. – Nachdem er ein bedingungsloses Grundeinkommen als Voraussetzung für die Multiaktivitätsgesellschaft gefordert hat, schreibt er:

„Das bedingungslose soziale Grundeinkommen verweist auf eine Gesellschaft, in der die Notwendigkeit der Arbeit sich als solche nicht mehr bemerkbar macht, weil jeder von Kindheit an von einer Fülle künstlerischer, sportlicher, wissenschaftlich-technischer, kunstgewerblicher, politischer, philosophischer, ökosophischer und kooperativer Aktivitäten *beansprucht* und *mitgerissen* wird.“ (Ebd., 133; Herv. F.E.)

„Jede und jeder muss von Kindheit an durch eine Fülle der sie umgebenden Gruppen, Verbände, Werkstätten, Klubs, Kooperativen, Vereinigungen und Organisationen, die sie für ihre Tätigkeiten und Projekte zu gewinnen suchen, *mitgerissen* und *umworben* werden.“ (Ebd., 144; Herv. F.E.)

Hier wird deutlich: Wenn ich von einer Aktivität „beansprucht und mitgerissen“ werde, dann ist erstens diese Aktivität mit ihren Regeln, Codes und Strukturen bereits *vorhanden* und ich lasse mich von diesem bereits *Vorhandenen* affizieren. Wenn mich eine Vereinigung oder ein Klub „umwirbt“, dann mittels ihrer *bestehenden* Codes und Regeln. Das aber kann zweitens nur heißen, dass ich diese Regeln *anerkenne*, mich an sie *binde* und mich ihnen somit *unterwerfe*: *Nur dann* hat mich eine Organisation „gewonnen“, *nur dann* werde ich von einer Aktivität „mitgerissen“. Bemerkenswert erscheint mir zudem die affektive Färbung dieser Passagen: Gorz beschreibt diese Regeln und Codes als *mitreißend*. Dies kann aus meiner Sicht dahingehend interpretiert werden, dass Gorz – entgegen seiner Intention – diese Unterwerfung mit einem Lustgewinn verbunden denkt. Diese Vorstellung – Subjektwerdung als lustvolle Unterwerfung – werden wir anhand der Ausführungen Judith Butlers noch genauer kennenlernen.

Hinzu kommt, dass an dieser Stelle nicht einsichtig wird, warum diese lustvolle Unterwerfung nicht auch innerhalb der Arbeitswelt geschehen kann. Ich hatte mehrfach darauf hingewiesen, dass die aktuelle arbeitssoziologische Debatte gerade entgrenzter, flexibilisierter Arbeit bescheinigt, eine hohe emotionale Erlebnisqualität zu besitzen (Kratzer, Hoff, Brinkmann, Pongratz & Voß). Und auch Gorz beschreibt an anderer Stelle (vgl. ebd., 54ff.) sehr nachdrücklich, wie sehr Unternehmen im Postfordismus mittels der Schaffung einer Unternehmensidentität die Beschäftigten an sich zu binden in der Lage sind. Warum sollte dann aber „jeder von Kindheit an“ nicht auch von unternehmerischen, die Erwerbstätigkeit und damit auch die kapitalistische Wertschöpfung betreffenden Organisationen „umworben“ werden? Und warum sollte „jede und jeder“ nicht von entsprechenden ökonomischen Aktivitäten „beansprucht und mitgerissen“ werden? Indem Gorz das Subjekt den gesellschaftlichen Konstitutionsbedingungen gegenüberstellt, gibt er alle Analyseinstrumente preis, die die Formen der Unterwerfung genauer fassen könnten. Und er kann deshalb nicht erkennen, in welcher Weise Subjektivität in der Unterwerfung unter die jeweiligen Regeln und Normen der Gesellschaft und damit auch der Arbeitswelt entsteht. Er kann daher auch die Unterwerfung in-



nerhalb der Multiaktivitätsgesellschaft nicht in analytischer Weise von der Unterwerfung unter die postfordistischen Arbeitsverhältnisse scheiden. Er kann diese Unterscheidung nur normativ einfordern.

Als eine Form der neuen kooperativen Aktivitäten innerhalb der „Multiaktivitätsgesellschaft“, der Gorz bereits faktische Existenz zuschreibt, führt er sogenannte Kooperationsringe an. In diesen entstehe eine „neue Subjektivität“ (ebd., 147f.), womit gemeint ist, dass sich die Subjekte unabhängig von Arbeitgebern innerhalb von Tauschbeziehungen selbst hervorbringen (vgl. ebd., 147ff.). In seiner Darstellung wird der Tausch in diesen Kooperationsringen von den beteiligten Individuen mittels Zeitäquivalenten organisiert. Es ist nun zwar durchaus richtig, dass zum Tausch mittels Zeitäquivalenten kein Arbeitgeber benötigt wird, der die Arbeit bezahlt, wohl aber ist dies eine Unterwerfung unter den Modus des Tausches. Erneut zeigt sich hier, dass Gorz implizit selbst Subjektivität als durch gesellschaftliche Modi – hier die des Tausches – hervorgebracht denkt, auch wenn er dieses Denken explizit von sich weist. Die Überlegungen von Matthias Waltz, die wir in Kapitel 8 kennenlernen werden, knüpfen genau an diesem Punkt an und machen ihn explizit: Tauschbeziehungen, die Waltz als *mediales System* auffasst, bringen gesellschaftlichen Bedeutungen allererst hervor und Subjektivität entsteht in dieser Sichtweise erst in der Unterwerfung unter dieses mediale System.

Zusammengefasst: Gorz stellt der kapitalistischen Arbeitswelt ein freies Subjekt als normativen Bezugspunkt gegenüber. Da er jedoch zugleich eine Entgrenzung ökonomischer und gesellschaftlicher Bereiche konstatiert, weist er jegliche gesellschaftliche Prägung oder Konstituierung eines freien Subjekts zurück. Als Hort einer freien Subjektivität entwirft er eine Vision der Multiaktivitätsgesellschaft. Implizit beschreibt er die Konstitution des freien Subjekts jedoch auch in dieser Multiaktivitätsgesellschaft als Prozess der Unterwerfung. Aus seiner theoretischen Perspektive heraus gerät gerade diese Unterwerfung jedoch nicht in den Blick. In idealtypischer Weise werden hier die zwei problematischen Aspekte erkennbar, in die eine Sichtweise gerät, die ein *a priori* bestehendes Subjekt der Arbeitswelt gegenüberstellt: Erstens geraten die Bedingungen der Möglichkeit für die Konstituierung des Subjekts aus dem Blick, zweitens ist jeder Bezug auf das Subjekt ein impliziter Bezug auf die Bedingungen der Möglichkeit dessen Konstituierung, diese werden deshalb implizit mit jedem Bezug auf das Subjekt erneut und unerkannt aufgerufen und fortgeschrieben.

Die Bedeutung dieser Überlegungen wird vor dem Hintergrund der Zeitdiagnose Gorz' noch deutlicher. Ihm zufolge gelingt es Unternehmen vor allem deshalb so gut, die Beschäftigten mittels der Schaffung einer Unternehmensidentität an sich zu binden, weil die Gesellschaft selbst kein Potenzial für die Schaffung von Identität mehr bereit hält (vgl. ebd., 54). „Es gibt die Gesellschaft nicht mehr, wenn man unter ‚Gesellschaft‘ ein kohärentes Ganzes

versteht, das seinen Mitgliedern ihre Zugehörigkeit, ihren Ort und ihre Funktion zuweist.“ (Ebd., 94) Die Diagnose, die Gesellschaft sei nicht mehr als „kohärentes Ganzes“ zu verstehen, verweist auf die Kenzeichnung einer postmodernen Gesellschaft beispielsweise im Sinne Jean-Francois Lyotards.<sup>23</sup> Diese Diagnose wird zentraler Bestandteil meiner Argumentation in Teil II meiner Untersuchung sein; es wird sich erweisen, dass gerade eine postmoderne Gesellschaft einschneidende Konsequenzen für die Konstitution von Subjektivität hat. Implizit ist diese Überlegung auch in Gorz' Vision der Multiaktivitätsgesellschaft angelegt: Einerseits kommt er in seiner Beschreibung dieser Gesellschaft nicht umhin, Subjekte in der Unterwerfung konstituiert zu denken. Andererseits macht er nicht ersichtlich, worin in dieser Multiaktivitätsgesellschaft die Einheit hinter den verschiedenen, von ihm aufgeführten gesellschaftlichen Bereichen, Aktivitäten, Gruppen und Kooperativen besteht – diejenige Einheit, die er bereits in der heutigen Gesellschaft verloren glaubt. Wenn aber Subjekte sich in der Unterwerfung unter je verschiedene, unabhängig voneinander zu denkende gesellschaftliche Bereiche, Tätigkeiten und Organisationen mit ihren je eigenen Modi, Regeln und Normen konstituieren, dann scheint der Status des Subjekts prekär zu werden.

Seiner theoretischen Ausrichtung entsprechend stellt Gorz diese Frage nicht. Insofern er Subjektivität der gesellschaftlich gebildeten Identität gegenüberstellt, wird für ihn in dieser pluralisierten Gesellschaft, die keine Identitäten mehr bereitstellen kann, eine „freie Subjektivität“ (ebd., 56) überhaupt erst ermöglicht. Beiden Argumenten ist jedoch eines gemeinsam: Sie behaupten einen engen Zusammenhang zwischen einer pluralisierten, fragmentierten (postmodernen) Gesellschaft und der Entwicklung von Subjektivität – wenn auch in entgegengesetzter Richtung. So gesehen kommt eine Analyse der Konstitutionsweisen von Subjektivität in der postfordistischen Arbeitswelt nicht umhin, die theoretischen Modelle und Zeitdiagnosen zur Postmoderne zu berücksichtigen und detailliert zu rekonstruieren.

## **Das Subjekt im Spiegel der „Managementliteratur“ und die affektive Bindung an die Arbeit**

Die Rekonstruktion der sozialwissenschaftlichen Debatte im ersten Kapitel meiner Untersuchung hat deutlich werden lassen, dass die postfordistische Entgrenzung und Flexibilisierung der Erwerbsarbeit einhergeht mit einer *affektiven Bindung an die Arbeit* (Brinkmann, Hoff, Kratzer). Und unter dem Stichwort „Arbeitskraftunternehmer“ sprechend Pongratz und Voß (2003, 166) davon, Leistungsoptimierung sei als „*genuine Interesse eines Teils der Beschäftigten*“, als „*eigener Wille*“ vieler Erwerbstätiger anzusehen, und

---

23 Gorz selbst verwendet den Begriff Postmoderne nicht.

zeichne sich durch eine „spezifische emotionale Erlebnisqualität“ aus (ebd., 199). Das Fehlen einer expliziten Theorie des Subjekts lässt jedoch hier wie dort die Grundlagen und Voraussetzungen dieser affektive Bindung im Dunkeln. Gorz versteht die Bindung von Menschen an Arbeit im Postfordismus vermittelt über eine Unternehmensidentität. Als Bedingung der Möglichkeit, eine durch Unternehmen geprägte personale Identität erzeugen zu können, begreift er einen fragmentierten Charakter der Gesellschaft, die selbst kein identitätsstiftendes Potenzial mehr bereit halte. Allerdings verwickelt er sich in Widersprüche, wenn er einerseits das Subjekt als „ein nicht-gesellschaftliches Prinzip“, (ders. 2000, 194) als „Gegensatz zur Sozialisierung“ (ebd., 201) begreift, andererseits personale Identität in Abhängigkeit von Gesellschaft und Unternehmen denkt: Der Zusammenhang zwischen – widerständiger – Subjektivität und – affirmativer – Identität bleibt in seinem Konzept völlig offen.

Im nun folgenden, das zweite Kapitel beschließenden Abschnitt werde ich zwei soziologische Positionen diskutieren, die aus einer theoretisch ausgearbeiteten Position heraus das Verhältnis zwischen Arbeitswelt und Subjekt zu beschreiben und die affektive Bindung des Subjekts an die Arbeit zu erklären vermögen; dabei werden sich produktive Anknüpfungspunkte für die Beantwortung meiner Fragestellung identifizieren lassen. Eine weitere Gemeinsamkeit beider Positionen liegt im Gegenstand ihrer Betrachtung: Sowohl Luc Boltanski und Éve Chiapello (2003)<sup>24</sup> als auch Sven Opitz (2004)<sup>25</sup> betrachten die sogenannte „Managementliteratur“, um einen *Geist des Kapitalismus* (Boltanski & Chiapello) beziehungsweise *gouvernementale Techniken der Führung* (Opitz) herauszuarbeiten.<sup>26</sup> Beide Positionen unterscheiden sich je-

24 Das französische Original ihrer Publikation *Der neue Geist des Kapitalismus* ist 1999 unter dem Titel *Le nouvelle Éprit du Capitalisme* erschienen.

25 Mit Sven Opitz diskutiere ich seit vielen Jahren (unter anderem) Fragen der Subjektivität und Subjektivierung im Postfordismus. Viele der in meiner Untersuchung zusammengetragenen Gedanken sind auch das Produkt unserer Diskussionen. Hierfür bin ich ihm zu großem Dank verpflichtet.

26 Boltanski und Chiapello haben einen Textkorpus von je über 50 Texten französischer Managementliteratur der Sechziger- und Neunzigerjahre aus einschlägigen Fachzeitschriften und entsprechenden Sammelbänden einer EDV-gestützten qualitativen Textanalyse unterzogen (vgl. dies 2003, 579ff.). Die Autoren kennzeichnen die von ihnen untersuchten Texte wie folgt: „Alle ausgewählten Texte befassen sich zum Teil oder ausschließlich mit der Managerproblematik, auch wenn die Manager manchmal anders bezeichnet werden (Führungskraft, Direktor, Chef, Führungsetage usw.). Beispielsweise werden in diesen Auszügen die Eigenschaften beschrieben, die von den Managern erwartet werden. Man findet dort Portraits von idealen Managern, Darstellungen der Gründe, weshalb die aktuelle Unternehmensentwicklung die Aufgabe und die Arbeit der Führungskräfte verändert, u.v.a.m. Die ausgewählten Texte sind normativ geprägt und versuchen, Praktiken zu fördern, die als wirtschaftlich effizient bewertet werden. Sie wollen den Unternehmen unmittelbar nützlich sein, sie geben sich konstruktiv



doch hinsichtlich des theoretischen Zugriffs: Während Optiz Foucaults Begriff der *Gouvernementalität* nutzt, um die verschiedenen Phasen von Foucaults Denken zu einer konsistenten Perspektive auf das Subjekt im postfordistischen Unternehmen zu verschmelzen, berufen sich Boltanski und Chiapello auf das Modell einer *Polis*, das Boltanski zusammen mit Laurent Thévenot zu Beginn der Neunzigerjahre entwickelt hat.<sup>27</sup>

Mit ihrem im Titel formulierten Anspruch, einen *neuen Geist des Kapitalismus* zu beschreiben, machen Boltanski und Chiapello indes deutlich, dass sie mit ihrer Untersuchung an eine weit ältere Konzeption anknüpfen: an den deutschen Klassiker der Soziologie Max Weber und dessen Vorstellung eines *Geistes des Kapitalismus* (vgl. ders. 1993 [1904/05]). Bekanntlich hatte Weber – quasi als eine Art bürgerlicher „Anti-Marx“ – das Entstehen des Kapitalismus nicht auf materialistische Weise zu erklären versucht, sondern mittels einer bestimmten Haltung der beteiligten Subjekte. Um die Entstehung des Kapitalismus erklären zu können, meinte Weber die Frage beantworten zu müssen, aus welchem Grunde Menschen über das zur Sicherstellung ihrer überlebensnotwendigen Bedürfnisse erforderliche Maß hinaus einer Erwerbsarbeit nachgehen. Bereits Weber hatte also eine Art affektive Bindung an die Arbeit als konstitutive Grundlage des Kapitalismus konstatiert. Bekanntermaßen hatte er als Begründung für diese Bindung die *protestantische Ethik* angeführt: Im Protestantismus insbesondere calvinistischer und pietistischer Prägung sei der innerweltliche – wirtschaftlich-materielle – Erfolg als Anzeichen einer göttlichen Auserwähltheit gedeutet worden. Hierin sah er die Motivation für eine engagierte Beteiligung am kapitalistischen Prozess begründet. Dementsprechend betrachtete Weber eine der protestantischen Ethik entsprechende disziplinierte Arbeitsweise mit starker Ausrichtung auf die Maximierung wirtschaftlichen Erfolgs und materiellen Wohlstands einhergehend mit einer asketischen Lebensführung als Kennzeichen des *Geistes des Kapitalismus*.

Nun hat Kapitel 1 meiner Untersuchung deutlich werden lassen, dass dies nicht mehr der Geist des heutigen, postfordistisch-flexibilisierten Kapitalis-

---

und legen Empfehlungen vor.“ (Ebd., 579f.) Der von Sven Opitz (2004, 116; Anm. 63) untersuchte Textkorpus beschränkt sich auf fünf im deutschsprachigen Raum besonders verbreitete Bücher: das „meistverkaufte Managementbuch aller Zeiten“ (ebd.), Peters, T. J. & Watermann, R. H. 1982, *Auf der Suche nach Spitzenleistungen*, sowie Malik, F. (2001), *Führen, Leisten, Leben*; Sprenger, R. K. (2001), *Aufstand des Individuums*; Hamel, G. (2000), *Das revolutionäre Unternehmen*; Seiwert, L. J. (2001), *Life-Leadership*. Allen diesen Werken – aber auch allen übrigen, „20 ursprünglich zur Hand genommenen“ (ebd.) – sei gemeinsam, dass sie als zentrale Managementaufgabe die „Führung von Menschen“ in ihren Mittelpunkt stellen, „und nicht: die Technisierung der Produktion oder Planungsverfahren“ (ebd.).

27 Boltanski und Chiapello beziehen sich auf: Boltanski, Luc & Thévenot, Laurent: *De la justification. Les économes de la grandeur*. Paris, Gallimard 1991.

mus sein kann; die affektive Bindung an die Arbeit scheint gerade nicht mehr mit einer asketischen Lebensführung einherzugehen, sondern vielmehr mit einer spezifischen, spaßorientierten Erlebnisqualität zu korrelieren: „Warum macht vielen, werden sie danach gefragt, der Job vor allem ‚Spaß‘, ist ‚interessant‘ und abwechslungsreich und scheint die simple Tatsache, dass man damit – und nur damit – sein Geld verdient, so zweitrangig geworden zu sein?“ (Kratzer 2003, 11) Folgerichtig dient Boltanski und Chiapello die Konzeption Webers zwar als systematische Perspektive, von dort aus begeben sie sich jedoch auf die Suche nach einem *neuen* Geist des Kapitalismus.

Wie Weber, so gehen auch Boltanski und Chiapello davon aus, dass die Beteiligung am kapitalistischen Prozess sich für menschliche Individuen nicht quasi naturwüchsig ergibt, sondern einer spezifischen Form der *Rechtfertigung* bedarf:

„Der Kapitalismus ist in vielerlei Hinsicht ein absurdes System: Die Arbeitnehmer haben ihre Eigentumsrechte an dem Produkt ihrer Arbeitstätigkeit und die Möglichkeit zu einem unabhängigen Erwerbsleben verloren. Die Kapitalisten hingegen sind an einen endlosen und unersättlichen, durch und durch abstrakten Prozess gekettet, der von der Befriedigung der Konsumbedürfnisse – und seien es auch Luxusbedürfnisse – losgelöst ist. Aus Sicht beider Protagonisten fehlt es einer Beteiligung am kapitalistischen Prozess im Grunde in erheblichem Maße an Plausibilität.“ (Boltanski & Chiapello 2003, 42)

Und ähnlich wie Kratzer sehen sie in der monetären Entlohnung allein kein ausreichendes *Movens* zur engagierten Beteiligung an der kapitalistischen Wertschöpfung: „Die Arbeitspsychologen haben denn auch immer wieder darauf hingewiesen, dass die Entlohnung als solche unzureichend ist, um Einsatzbereitschaft zu wecken und den Arbeitseifer zu erhöhen. Der Monatslohn stelle bestenfalls ein Motiv dar, um an einem Arbeitsplatz zu bleiben, nicht aber, um sich dort zu engagieren.“ (Ebd., 43)<sup>28</sup> Der die Subjektivierung von Arbeit kennzeichnende „Zugriff auf die ganze Person“ (Moldaschl & Voß 2002b, 17) bedarf so gesehen einer *qualitativ* anderen Instanz als der monetären Entlohnung. Genau diese Instanz bezeichnen Boltanski und Chiapello als

---

28 Leider fügen die Autoren dieser Stelle keine Literaturhinweise bei, es bleibt also offen, welche „Arbeitspsychologen“ hier konkret gemeint sind. Opitz (2004, 125f.) kommt auf Basis seiner Rekonstruktion einer empirischen Studie in einem Dienstleistungsunternehmen der Telekommunikationsbranche zu derselben Einschätzung: Auch er konstatiert, dass für die subjektive Zufriedenheit und die Motivation für das Engagement der Beschäftigten in ihrem Unternehmen die monetäre Entlohnung nicht hinreichend sei.

„Geist des Kapitalismus“ – als eine „Ideeologie [...], die das Engagement für den Kapitalismus rechtfertigt“ (Boltanski & Chiapello 2003, 43).<sup>29</sup>

Wie sieht eine solche Instanz aus? Für ihre Konzeption greifen die Autoren auf das bereits erwähnte Modell einer *Polis* zurück: Verallgemeinernd gehen sie von einem „Rechtfertigungsimperativ“ aus, dem „Gesellschaftsstrukturen“ generell unterlägen (ebd., 61). Um dem Rechnung tragen zu können, seien Gesellschaftsstrukturen auf eine allgemeine und universelle Gültigkeit beanspruchende „Wertigkeitsordnung“ bezogen, die zur Rechtfertigung einer Gesellschaftsstruktur herangezogen werde (ebd., 62). Die *Legitimität* einer solchen Wertigkeitsordnung wiederum hänge von deren Vermögen ab, „in einer an sich unendlichen Zahl von Einzelsituationen, an denen Personen mit unterschiedlichen Eigenschaften beteiligt sind, Geltung zu beanspruchen“ (ebd.). Um dies zu gewährleisten, bedürfe es eines *Äquivalenzprinzips*, das auf „universelle Gültigkeit“ abziele (ebd.). Die Legitimität einer solchen Polis sei darüber hinaus auf Annahmen über die Natur der Dinge und der Menschen angewiesen, jede Polis besitze dementsprechend eine „Natur“ und eine „Anthropologie“ (ebd., 173). Schließlich speise sich die Legitimität einer Polis aus deren Vermögen, mittels der Einbeziehung aller Gesellschaftsmitglieder „Gerechtigkeit“ herstellen zu können (ebd., 61). Boltanski und Chiapello beschreiben die Polis also als eine Art diskursiven Raum, in dem mittels eines allgemeingültigen Äquivalenzprinzips die Wertigkeit der betroffenen Akteure verhandelt wird. Eine Gesellschaftsstruktur, die solch einer Polis aufruhet, erscheint offenbar dann als legitim und gerechtfertigt, wenn die so verhandelten Wertigkeiten mittels Natur und Anthropologie der Polis als naturhaft ausgewiesen und als gerecht ausgelegt werden können. Die Autoren führen insgesamt sechs Polis-Formen an, mittels derer sie die Rechtfertigungsformen der zwei von ihnen für die Vergangenheit rekonstruierten Formen des Geistes des Kapitalismus zu erklären suchen.<sup>30</sup>

29 Ideologie definieren die Autoren als „eine Gesamtheit von gemeinsamen Glaubenssätzen [...], die sich institutionell verkörpern, im Handeln verdinglichen und die mithin in der Realität verankert sind“ (Boltanski & Chiapello 2003, 37).

30 Zunächst rekonstruieren sie zwei unterschiedliche historische Ausprägungen des *Geistes des Kapitalismus*: Im Zentrum einer im ausgehenden 19. Jahrhundert entstandenen *ersten* Ausprägung habe der Idealtyp der „Person des Bourgeois und Unternehmers und die Darstellung der Wertvorstellungen der Bourgeoisie“ gestanden (ebd., 54). Kennzeichen seien eine „Lust an Spiel und Spekulation, Risiko und Innovation“ ebenso gewesen wie „patriarchale[...] Beziehungen zu den Angestellten“ (ebd.) sowie die Bedeutung „der Familie, der Nachkommenschaft, [...] [des] Familienbesitz[es], der Enthaltsamkeit der Töchter zur Vermeidung von Mesallianzen und Kapitalverschwendung“ (ebd., 55). Ein *zweiter* Geist hingegen habe sich auf die „Konstruktion des Allgemeinwohls“ sowie den Glauben an Fortschritt, Zukunft, Wissenschaft und Technik bezogen; ein „verbreiteter Utilitarismus diene der Rechtfertigung der Opfer, die die Fortschrittsentwicklung nun einmal fordere“ (ebd.). Als Polis-Formen rekonstruieren Bol-



Seit den Neunzigerjahren jedoch sei ein neuer Geist des Kapitalismus im Entstehen begriffen. Die sechs identifizierten Polis-Formen würden den „neuen argumentativen Rechtfertigungsformen des Kapitalismus“ nur „unzureichend gerecht“ (ebd. 63). Aus diesem Grund besteht ein Hauptaspekt des Buches von Boltanski und Chiapello in der „Modellbildung einer siebten Polis, auf deren Grundlage Äquivalenzen gebildet und relative Wertigkeitspositionen in einer vernetzten Welt legitimiert werden“ (ebd., 64). Boltanski und Chiapello entwickeln das Modell einer *projektbasierten Polis* als Rechtfertigungsform eines *vernetzten Kapitalismus*.

In einem ersten Schritt grenzen Boltanski und Chiapello den Managementdiskurs der Sechziger- von demjenigen der Neunzigerjahre ab. Die Managementliteratur der Sechzigerjahre habe sich vorrangig mit zwei Problembereichen befasst: der „Unzufriedenheit der leitenden Angestellten“ und den „Organisationsschwierigkeiten, die sich aus dem Gigantismus der Unternehmen“ ergeben hätten (ebd., 100; Herv. nicht übernommen). Als Gegenmodell zu einer als überholt angesehenen „familienkapitalistischen Welt“ (ebd., 104; Herv. nicht übernommen) sei die „Emanzipation der Führungskräfte“ zum Ziel der neuen Managementstrategien ausgerufen worden (ebd., 106). Dezentralisierung, zielgesteuerte Unternehmensführung und die Eigenständigkeit der Führungskräfte innerhalb klar definierter Zuständigkeitsbereiche seien als Kennzeichen einer neuen Managementstrategie in den Sechzigerjahren postuliert worden.

Eine aus diesen Strategien resultierende „Hierarchieordnung“ sowie „als unflexibel empfundene Unternehmensplanung“ hätten dann den Angriffspunkt des Managementdiskurses der Neunzigerjahre gebildet (ebd., 109). Vor dem Hintergrund der gestiegenen Bedeutung der Themen „Konkurrenz“ und „Technologiewandel[.]“ sei deshalb das Ziel, eine „Organisation so flexibel und innovativ wie möglich“ zu gestalten, zum Grundmotiv nahezu aller analysierten Managementtexte avanciert (ebd., 110).

---

tanski und Chiapello eine *erleuchtete Polis*, deren Wertigkeitsordnung auf den „Stand der Erleuchtung“ bezogen sei, eine *familienweltliche Polis*, in der die Wertigkeit von den „hierarchischen Positionen in einer Kette persönlicher Abhängigkeitsverhältnisse“ (ebd., 63) abhängt, eine *Reputationspolis*, in der die Wertigkeit Resultat der Meinung Dritter sei, eine *bürgerweltliche Polis*, in der die Wertigkeitsordnung auf das Allgemeinwohl ausgerichtet sei, eine *marktwirtschaftliche Polis*, in der die Wertigkeit von der Bewährung als Kaufmann abhängig sei, und eine *industrielle Polis*, in der die Wertigkeit auf Effizienz gegründet sei (vgl. ebd.). Der erste kapitalistische Geist beruhe auf einem „Kompromiss zwischen den Rechtfertigungen der familienweltlichen und der marktwirtschaftlichen Polis“, der zweite auf einem „Kompromiss zwischen der Industrie- und der bürgerweltlichen Polis“ (ebd.).

„Die Lösungen, mit denen nach Ansicht der Autoren der 90er Jahre den erkannten Herausforderungen begegnet werden sollte, bilden ein vor Managementinnovationen nur so strotzendes Sammelsurium, das sich gleichwohl um einige Schlüsselideen herum ordnen lässt: *schlanke* Unternehmen, die mit einer Vielzahl an Beteiligten *vernetzt* arbeiten, eine Arbeitsorganisation in *Team-* bzw. *Projektform*, die auf eine Befriedigung der Kundenbedürfnisse abzielt, und eine allgemeine Mobilisierung der Arbeiter dank *Visionen* ihrer Vordenker.“ (Ebd., 112)

Als Antwort auf das Flexibilisierungsgebot habe die Managementliteratur der Neunzigerjahre also an die Stelle von Hierarchie und langfristiger Planung von Unternehmensprozessen und -zielen die Orientierung an zeitlich und thematisch begrenzten Projekten sowie an abteilungs-, bereichs- und unternehmensübergreifender Vernetzung gestellt. Ein solches Kalkül lasse „das heikle Führungsproblem jedoch ungelöst“ (ebd., 115). In gleicher Argumentationsrichtung wie innerhalb der von mir rekonstruierten sozialwissenschaftlichen Debatte arbeiten Boltanski und Chiapello anhand der von ihnen analysierten Managementliteratur zwei Strategien als Reaktion auf diese Führungsproblematik heraus: einerseits die Formulierung von *Unternehmensvisionen*, die den Mitarbeitern Orientierung und ihrer Arbeit Sinn verleihen sollen (vgl. ebd., 115ff.), andererseits die *Internalisierung von Kontrollmechanismen* seitens der Mitarbeiter, indem ihnen die Verantwortung für Kundenzufriedenheit und damit für den Unternehmenserfolg und die Verwirklichung der Visionen übertragen werde (vgl. ebd., 120ff.). Während die Managementliteratur zur Mobilisierung der Mitarbeiter in den Sechzigerjahren den Begriff der *Gerechtigkeit* mittels Orientierung an „Laufbahnsicherheit“, „Karrieresicherheit“ und „Zukunftsplanung“ fokussiert habe (ebd., 131), seien in den Neunzigerjahren *Freiheit* und *persönliche Weiterentwicklung* in das Zentrum der Managementstrategien gerückt worden (vgl. ebd., 134ff.). Als „Ersatzmodell für die Karriereleiter“ diene der „Erfolg bei einem bestimmten Projekt“, denn insoweit „jedes Projekt [...] seinem Wesen nach anders, neu, innovativ ist, bietet es die Gelegenheit zum Hinzulernen und zur Ausweitung von Kompetenzen“ (ebd., 138). Erfolgreiche Arbeitnehmer (oder besser: *Arbeitskraftunternehmer*) akkumulierten auf diese Weise „je individuelles Kapital [...], das die Summe unserer abrufbaren Kompetenzen darstellt“ (ebd., 139). Der zum Modewort avancierte Terminus *employability* bringt diese Vorstellung auf den Begriff.

In einem nächsten Schritt konstruieren die Autoren *Äquivalenzmaß* und *Wertigkeitsordnung* der projektbasierten Polis: „Das generelle Äquivalenzmaß, an dem die Wertigkeit von Personen und Objekten gemessen wird, ist in der projektbasierten Polis die *Aktivität*.“ (Ebd., 155) „Aktiv sein“ bedeute dabei, „*Projekte* ins Leben zu rufen oder sich den von anderen initiierten Projekten anzuschließen“ (ebd., 156). Und da für Projekte „*Begegnungen*“ konstitutiv seien, besage Aktivität, „dass man sich in *Netze* eingliedert“, um „persön-

liche Kontakte zu knüpfen“ (ebd.). Die „*einander ablösenden Projekte wirken netzerweiternd, weil dadurch die Zahl der Kontakte erhöht und immer mehr Verbindungen geknüpft werden*“ (ebd., 157). Dabei „überwindet“ das Äquivalenzmaß Aktivität „die Oppositionsbildung zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit“ (ebd., 155): Die „Unterscheidung zwischen Freizeit- und Arbeitsbezug [ist] in der Logik dieser Polis ohne oder bestenfalls von sekundärer Bedeutung“ (ebd., 156).<sup>31</sup>

Als Begründung hierfür führen Boltanski und Chiapello eine „doppelte Verquickung“ innerhalb der vernetzten Welt an (ebd., 209). *Erstens* könne kaum mehr zwischen persönlichem und einer Organisation zugeschriebenem Besitz an Produktionsmitteln unterschieden werden: Materielle Güter würden innerhalb von Projekten auf der Basis vollgültiger, aber befristeter Nutzungsrechte geliehen oder geleast; hinsichtlich immaterieller Güter wie beispielsweise Informationen belege die derzeitige Bedeutung, die den Fragen von *copyright* beziehungsweise Urheberrecht beigemessen wird, die Schwierigkeit der Zuschreibung ihres Besitzes. Der „Kontaktmensch“ der projektbasierten Polis besitze in erster Linie „sich selbst“, insofern „er das Produkt seiner eigenen Arbeit an sich selbst ist“; er „übernimmt für seinen Körper, sein Image, seinen Erfolg und sein Schicksal selbst die Verantwortung“ (ebd., 208). Hieraus resultiere *zweitens*, dass zwischen den persönlichen Eigenschaften eines Menschen und dessen Leistungsvermögen innerhalb der kapitalistischen Wertschöpfung kaum mehr unterschieden werden könne (vgl. ebd., 209). Entscheidend für das Äquivalenzsystem in der projektbasierten Polis sei also nicht die Zuordnung zu einem beruflichen oder privaten Bereich, sondern allein das *Maß an Betätigung*, „d.h. niemals um ein Projekt oder eine Idee verlegen zu sein, unablässig Pläne zu schmieden, gemeinsam mit anderen an einem Projekt zu sitzen“ (ebd., 156).

Hieraus resultiert für Boltanski und Chiapello auch das *Wertigkeitssystem* der projektbasierten Polis: Zeichen für einen hohen Wertigkeitsstatus sei die „Fähigkeit, sich in einem Projekt zu *engagieren*, sich rückhaltlos einzubringen“ (ebd., 158). Um dies zu erreichen, müssten die Betroffenen sich „*anpassungsfähig, flexibel*“ zeigen und sich gerade nicht an „einen Beruf oder eine Qualifikation“ klammern (ebd.). Es ist genau diese Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und „*Polyvalenz*“, der die Autoren einen hohen „*Beschäftigungswert*“ zuschreiben (ebd.).

In einem dritten Schritt stellen Boltanski und Chiapello *Natur, Anthropologie und Gerechtigkeitsystem* der projektbasierten Polis dar: In der Anthropologie der projektbasierten Polis erscheine der Mensch als „Kontakt- und Beziehungswesen“ (ebd., 174), die „Natur“ werde als „Netz“ begriffen, das

31 Dieses Argument hatten wir im ersten Kapitel meiner Untersuchung als „Eingrenzung von Lebenswelt und Systemrationalität“ bereits kennengelernt.



eine „harmonische Figur der natürlichen Ordnung“ darstelle (ebd.).<sup>32</sup> Gerechtere erscheine dieses System deshalb, da es mit seinem Bezug auf vorgeblich menschliche „Natureigenschaften“ allen Menschen „dieselben Möglichkeiten“ biete, „einen hohen Wertigkeitsstatus zu erreichen“ (ebd.). Es liegt auf der Hand, dass in dieser Konstellation das Engagement in Projekten, das zu immer neuen Bindungen und Kontakten innerhalb einer vernetzten Welt führt, als quasi natürliches Bedürfnis erscheint.<sup>33</sup>

Zusammengefasst: Fragt man, wie der *neue Geist des Kapitalismus* das „Engagement für den Kapitalismus rechtfertigt“ (ebd., 43), so kommt man mit Boltanski und Chiapello zu folgender Antwort: In der projektbasierten Polis erscheine der Mensch als Beziehungswesen, die Natur als Netz. Die Wertigkeit des Menschen werde über dessen Flexibilität und Engagement inner-

32 Boltanski und Chiapello verwenden einen gewichtigen Teil ihres Buches darauf herauszuarbeiten, wie die Metapher des Netzes naturalisiert wurde (vgl. ebd., 188ff).

33 Mit der *erleuchteten Polis* teile sich die projektbasierte Polis den Stellenwert von „Kreativität“ und „Innovation“ (ebd., 176); im Unterschied jedoch zur erleuchteten Polis, in der Kreativität auf Abgrenzung fuße, bemesse sie sich in der projektbasierten Polis anhand „der Zahl und der Qualität der Kontakte“ (ebd.). Im Vergleich zur *marktwirtschaftlichen Polis* ergäben sich Unterschiede auf vier Ebenen: Während *erstens* marktwirtschaftliche Transaktionen rein punktuell erfolgten und der Aspekt der *Zeit* in dieser Hinsicht unbedeutend sei, setze Vernetzung Beziehungen von „relativer Dauer“ voraus (ebd., 177). *Zweitens* werde dem Markt „gemeinhin *Transparenz* unterstellt“ (ebd., Herv. F.E.), während Netzwerke lediglich „in Ausschnitten erkennbar“ seien (ebd.). *Drittens* seien die *Beziehungen* in einer marktwirtschaftlichen Polis weitgehend anonym, während Netzstrukturen die Möglichkeit des Aufbaus langfristiger „Interdependenz- und Vertrauensbeziehungen“ beinhalteten (ebd., 178). *Viertens* schließlich stellen die Autoren die „Eigenschaften der Produkte in den Transaktionen“ unterschiedlich dar (ebd., 178): Während in der marktwirtschaftlichen Polis die Produkte ihre Eigenschaften unabhängig von den Beteiligten besäßen, definierten die – zumeist immateriellen – Produkte der Netzwerkökonomie ihre Eigenschaften gerade über die beteiligten Personen und Kontakte (vgl. ebd., 179f). Mit der *Reputationspolis* teile sich die projektbasierte Polis die Bedeutung des „Ansehen[s]“ der Protagonisten (ebd., 180). Unterschiede sehen die Autoren hier hinsichtlich der *Transparenz*, die in der Reputationspolis groß, in der projektbasierten Polis hingegen gering sei. Mit der *familienweltlichen Polis* teile sich die projektbasierte Polis sich den Stellenwert von Beziehungen. Während diese in der familienweltlichen Polis sich jedoch vorrangig aus familiären Strukturen ableiteten, seien Beziehungen in der projektbasierten Polis gerade dann von besonderem Nutzen, wenn sie mit neuen, unbekanntem Akteuren eingegangen würden (vgl. ebd., 183). Die *Industriepolis* schließlich stelle geradezu den „Gegensatz“ zur projektbasierten Polis dar (ebd., 184): In der Industriepolis würden Menschen als reine Träger von Funktionen betrachtet, die auch nur nach ihrer „Funktionalität bewertet“ würden (ebd.). In der projektbasierten Polis hingegen müssten „Menschen beweglich sein, eigenständig nützliche, nicht prädefinierte Arbeitskontakte herstellen. Sie sollten sich vor vorprofilierten Strukturen oder Arbeitsplätzen hüten, die sie an ein allzu bekanntes Universum binden könnten.“ (Ebd.)

halb von Projekten bestimmt, woraus die fortwährende Bildung von Kontakten und damit die Vernetzung der Welt resultiere. Als Äquivalenzmaß zur Bemessung der Wertigkeit sei das Maß an Aktivität des Einzelnen anzusehen. Flexibilität und Engagement bestimmten dabei zugleich dessen Beschäftigungsfähigkeit. In einer Gesellschaft, die offenbar keine „Oppositionsbildung zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit“ (ebd., 155) mehr kennt, definiert demnach einzig dieser *Geist des Kapitalismus* die Wertigkeit des Individuums. In der Tat macht diese Argumentation das – scheinbar freiwillige – Engagement des Einzelnen für den kapitalistischen Wertschöpfungsprozess plausibel.

Diese Plausibilität steht aber unter einem zweifachen Vorbehalt: einem gesellschafts- und einem subjekttheoretischen. Aus gesellschaftstheoretischer Perspektive vermag ihre Argumentation das Engagement des Einzelnen für den kapitalistischen Prozess nur dann zu erklären, wenn der kapitalistische Geist derart dominant ist, dass keine weiteren Wertigkeitsordnungen für die Wertigkeitsbemessung des Einzelnen Relevanz besitzen. Nun ist die Argumentation Boltanskis und Chiapellos zwar kompatibel mit der beispielsweise von Ulrich Beck vorgetragenen Konzeption einer individualisierten Gesellschaft, insofern die Arbeit des Individuums an sich selbst zur Sicherung seiner Beschäftigungsfähigkeit in einer projekt- und netzwerkorientierten Ökonomie im Sinne einer persönlichen Weiterentwicklung als individualisierter Prozess interpretiert werden kann. Die von Gorz angeführte Fragmentierung der Gesellschaft, die auch unter dem Stichwort *Postmoderne* diskutiert wird, steht hingegen im Widerspruch zur Konzeption Boltanskis und Chiapellos. Eine postmodern fragmentierte Gesellschaft stellt *unterschiedliche Wertigkeitsordnungen* bereit, sodass ein nach Wertigkeit strebendes Individuum verschiedene Optionen besitzt und sich nicht zwangsläufig im kapitalistischen Wertschöpfungsprozess engagieren muss.

Aus subjekttheoretischer Perspektive vermag ihre Argumentation das Engagement des Einzelnen für den kapitalistischen Prozess nur unter der Voraussetzung der Annahme eines quasi naturhaften Strebens des menschlichen Subjekts nach Wertigkeit zu erklären. Diese Annahme ist ihrer Argumentation zwar inhärent, wird jedoch nicht expliziert oder theoretisch ausformuliert. Würden sich menschliche Subjekte dem Streben nach Wertigkeit verweigern, könnte auch die Wertigkeitsordnung eines *Geistes des Kapitalismus* das Engagement am kapitalistischen Wertschöpfungsprozess nicht zwangsläufig erwirken.

Die Untersuchung von Sven Opitz (2004) hat hinsichtlich beider Aspekte Ergänzungen anzubieten. Dabei beziehen sich diese Ergänzungen nicht auf die inhaltliche Analyse der herangezogenen Managementliteratur; hier decken sich seine Ergebnisse weitgehend mit denjenigen Boltanskis und Chiapellos und werden hier deshalb nicht ausgeführt. Vielmehr liefert er erweiterte Ein-

sichten mittels seiner theoretische Beschreibung des Subjekts und seiner gesellschaftstheoretischen Metaanalyse.

Die Untersuchung von Opitz nimmt ihren Ausgang bei einem politikwissenschaftlichen Problem, genauer: bei einem Problem der Politikwissenschaft. Opitz nutzt offensichtliche Schwächen dieser Disziplin bei der theoretischen Fokussierung einer ihrer Schlüsselkategorien – der *Regierungsfunktion* – als Begründung für deren Neukonzeption im Anschluss an den französischen Theoretiker Michel Foucault.

Zum besseren Verständnis dessen muss hier kurz auf einige theoretische Grundlagen Foucaults eingegangen werden: Foucault hat niemals nach universellen Wahrheiten oder Ursprüngen gesucht, sein Blick war vielmehr auf die „Untersuchung der spezifischen Bedingungen [gerichtet], unter denen spezifische Entitäten und Praktiken auftauchen, existieren, sich verändern und verschwinden“ (Opitz 2004, 21). Aus dieser Perspektive heraus hat er gegen Ende seines Lebens in verschiedenen Vorlesungen den Begriff der *Gouvernementalität* geprägt, um eine im 16. Jahrhundert aufgekommene neue Regierungspraktik auf den Begriff zu bringen (vgl. ebd., 19). Opitz nutzt diesen Foucault'schen Begriff, um einerseits die verschiedenen Denkphasen Foucaults miteinander zu verschmelzen und andererseits die somit gewonnene Perspektive auf die spezifische Weise der Menschenführung im postfordistischen Unternehmen zu richten.

„Führung“ erweist sich dabei nicht als hinreichende Umschreibung dessen, was Opitz mit der *Gouvernementalität* im Anschluss an Foucault zu umschreiben sucht. Der Paradigmenwechsel hin zu einer neuen Regierungsweise im 16. Jahrhundert kennzeichne vielmehr eine Dezentrierung der Regierungsfunktion, ein „ökonomisch-haushälterisches Prinzip“ des Regierens und eine Vervielfältigung der „Orte der Regierung“ (ebd., 20). Diese Kennzeichnung erlaubt es Opitz, die Führung von Menschen im postfordistischen Unternehmen als Form der Regierung im Sinne der *Gouvernementalität* zu begreifen. Im Durchgang durch die herangezogene „Managementliteratur“ wird dabei deutlich, dass Regierung im Sinne der *Gouvernementalität* nicht einfach Führung bedeutet, sondern: „Führung der Führung“ (ebd., 119) – ein Regierungsprinzip, das Freiheiten einräumt und zugleich die Selbst-Führung der Individuen im Regierungsinteresse (hier: des Unternehmens) induziert. Indem Opitz diese „Führung der Führung“ als Prinzip der Konstitution von Subjektivität begreift, kann er die vier von ihm herausgestellten Denkansätze Foucaults miteinander amalgamieren.

*Erstens: Macht.* Foucaults Begriff von Macht ist nach Opitz als „Kräfteverhältnis“ zu verstehen (ebd., 27). Ein Kräfteverhältnis sei grundsätzlich relational aufzufassen; „jede Kraft steht bereits in einer Beziehung“ (ebd.). Zwischen Freiheit und Macht in diesem Sinne bestehe kein Antagonismus. Die „Führung der Führung“ erkläre die Freiheit vielmehr „zur Existenzbedingung



von Macht: Die Führung strukturiert ein Feld von Möglichkeiten, in denen mehrere Führungen statthaben können.“ (Ebd., 28) Eine solche Macht „ist keine negative, abschöpfende, repressive Größe, sondern eine erfinderische, vielfältige und produktive Kraft“ (ebd., 39).

Unter den von Foucault historisch herausgearbeiteten Formen von Macht ist für das Folgende insbesondere die *Pastoralmacht* von Interesse.<sup>34</sup> Opitz bezeichnet sie als „spezifischen Modus der Führung von Einzelexistenzen“ (ebd., 68). Sie habe sich als charakteristische Form des Kräfteverhältnisses zwischen dem christlichen Beichtvater und dem jeweiligen, individuellen „Sünder“ herausgebildet und ab dem 16. Jahrhundert in Richtung institutioneller Geständnisse und Beichtverhältnisse in Polizei, Familie, Fürsorge und Medizin säkularisiert: „Die Kenntnis der inneren Wahrheit wird zur Voraussetzung der Regierung der Seelen, und zu ihrer Erlangung bedarf es ausgefeilter Analysemethoden, Reflexionstechniken und Geständnispraktiken.“ (Ebd., 69) Dass diese „innere Wahrheit“ dabei keineswegs als *a priori* Wahrheit zu verstehen ist, sondern vielmehr als *Effekt* der Pastoralmacht und ihrer Techniken und Praktiken, ist konsequentes Resultat von Foucaults Machtverständnis.

*Zweitens: Wissen.* Erschienen Wahrheit und Wissen aus Foucaults macht-theoretischer Perspektive als Effekt von Techniken und Praktiken der Macht, so begreift er in seinen früheren Arbeiten Wissen als Effekt von Diskursen beziehungsweise sprachlichen Formationen, die er als *episteme* bezeichnet.<sup>35</sup>

34 Daneben stellt Foucault noch zwei weitere historische Formen von Macht dar: die *Biomacht* und die *Disziplin* (vgl. zum Folgenden Opitz 2004, 31ff.). Dabei bedient er sich bei der Erarbeitung von Machtformen der Technik der Kontrastierung, indem er die von ihm fokussierten Formen von Macht im Kontrast zur *souveränen Macht* herausarbeitet. Die *souveräne Macht* besteht nach Foucault in dem von einem *Souverän* ausgeübten Recht zu töten. Das bedeute, es handle sich um eine negative, abschöpfende Form von Macht. Die *Biomacht* hingegen ist nach Foucault die Macht über die Pflege des Lebens. Sie fokussiere Sexualität, Gesundheit, Lebensdauer etc. und sei auf ein neues Subjekt, die Bevölkerung, bezogen. Die *Disziplin* schließlich, deren Idealtyp in Form des *Panoptikons* sicherlich zu den am intensivsten rezipierten Konstrukten Foucaults gehört, sei auf die Erzeugung gefügiger Körper gerichtet (vgl. zum Panoptikon auch Kapitel 7, Anm. 12 der vorliegenden Arbeit). Die Disziplin kann durch vier Aspekte gekennzeichnet werden: Erstens werde die Erzeugung fügsamer Körper durch Praktiken der Schulung, Übung und Dressur erwirkt, zweitens setze sie an die Stelle der diskontinuierlichen Exzesse der souveränen Macht die konstante Kontrolle, drittens werde die konstante Kontrolle in kleinste Einheiten geteilt und durchgestuft, viertens schließlich erzeuge sie Sichtbarkeit, indem sie menschliche Individuen im Raum fixiere und als Wissensobjekte konstituiere.

35 Die in der Foucault-Rezeption übliche Trennung seiner Denkweisen in deutlich geschiedene Phasen kann hier ebenso wenig diskutiert werden wie eine Kritik an dieser Rezeptionsweise, wie sie auch von Opitz (2004, 78f.) vorgetragen wird; vgl. dazu meine Ausführungen in einem anderen Kontext in Kapitel 3 (insb. Anm. 35) der vorliegenden Arbeit.

Die *episteme* definiert Opitz als „historisch variable Strukturen [...], welche die Bedingung für Formen der Erkenntnis darstellen“ (ebd., 42). Damit kehrt Foucault das Verhältnis von Subjekt und Diskurs, wie es im Alltagsverständnis vorherrscht, um: Das Subjekt wird nicht als Ursprung eines Diskurses begriffen, vielmehr „eröffnet der Diskurs einen Raum differenzierter Positionen und Funktionen, die das Subjekt zu bestimmten Bedingungen einnehmen muss“ (ebd., 43).

Nun sind Foucaults Konzepte von Praktiken der Macht einerseits und der *episteme* andererseits keineswegs als distinkte Vorstellungen anzusehen, vielmehr amalgamiert er unter dem Begriff *Dispositiv* beide Betrachtungsweisen in Form einer „Formation von Macht/Wissen“ miteinander (ebd., 49). Das *Dispositiv* bezeichnet nach Opitz eine Machtpraktik, die Formen von Wissen hervorbringe und zugleich von diesen gestützt werde. „Wahrheit“ sei vor diesem Hintergrund als Effekt der vielfältigen Beziehungen zwischen diskursiven und nicht-diskursiven Praktiken, Machtverhältnissen und -techniken sowie „historisch kontingente[n] Weisen der Sichtbar- und Sagbarmachung“ zu verstehen (ebd., 48): „Jede Gesellschaft erhält so ihre eigene Ordnung der Wahrheit, die aus einer bestimmten Beziehung von Subjektivierungsweisen, Gesetzestexten, Normen, sinnvollen Optionen und Verhaltensweisen erwächst.“ (Ebd., 50)

*Drittens: Techniken des Selbst.* Waren schon diskursive und nicht-diskursive Praktiken nicht als streng voneinander zu trennende Vorstellungen anzusehen, so sind auch die Techniken des Selbst nicht als eine vollkommen neue, unabhängig von den anderen Denkansätzen Foucaults zu verstehende Konzeption zu begreifen. Zu den Achsen der Wissens und der Macht habe sich nach Opitz als Resultat von Foucaults Analyse antiker Formen einer „Kultur des Selbst“ (ebd., 76) die Vorstellung eines *Selbstverhältnisses* des Subjekts gesellt: „Das Subjekt ist immer Subjekt in Beziehung zu einem spezifischen Wissen, in Beziehung der Wirkung auf andere und in Beziehung zu sich selbst.“ (Ebd., 79) Nach Opitz ist es gerade die „*Korrelation*“ zwischen diesen drei Bereichen, auf die Foucaults Interesse gerichtet ist (ebd.).

*Viertens: Subjektivierung.* Es ist Opitz zuzustimmen, wenn er konstatiert, dass Foucaults begrifflich-theoretische Konzepte nicht vom Menschen ausgehen, sondern vielmehr die Frage zum Gegenstand haben, in welcher Weise der Mensch als Subjekt historisch-konkret als Effekt von Macht-, Wissens- und Selbstpraktiken in Erscheinung trat (vgl. ebd., 64). Vor dem Hintergrund seiner Denkansätze müsse das Subjekt als „Schema der Unterwerfung und der Selbstgestaltung“ aufgefasst werden (ebd., 80). Ein solches Subjekt sei nicht *entweder* unterworfen *oder* frei, es könne nur *paradox* gedacht werden: unterworfen und frei *zugleich*. Es ist Opitz jedoch ebenso in der Einschätzung zuzustimmen, dass Foucault selbst die drei oben genannten Denkansätze nicht in systematischer Weise zusammengeführt und auf die Frage der Subjektivie-

zung bezogen hat. Opitz begreift die subjekttheoretischen Arbeiten Judith Butlers als Zusammenführung dieser Denkansätze (vgl. ebd., 81f). Seine eigene Arbeit stellt aber gouvernementale Regierungspraktiken – und nicht: eine Theorie des Subjekts – in ihr Zentrum, deshalb erfolgt Opitz' Diskussion der Überlegungen Butlers recht kursorisch und nimmt nur verhältnismäßig wenig Raum ein. Für das Verständnis seiner Vorstellung postfordistischer Gouvernementalität ist entscheidend, dass die Einnahme einer paradoxen Subjektposition im Anschluss an Butler als „Verleihung einer anerkehbaren sozialen Existenz“ zu verstehen ist (ebd., 81), durch die das Subjekt seine Handlungsfähigkeit erwirbt, die es aber zugleich einem Regime von Anerkennungskriterien unterwirft.

Wie stellt sich nun Opitz diese gouvernementalen Regierungspraktiken im postfordistischen Unternehmen vor? Durch den „Entzug von Strukturen und Routinen“ sowie die „Übertragung von Marktbedingungen auf möglichst viele Unternehmensteile“ (ebd., 143) werde ein Macht/Wissens-Komplex geschaffen, der spezifische Subjektpositionen entstehen lasse: nämlich die eines „unternehmerischen Selbst“ (ebd., 145). Diesen Macht/Wissens-Komplex postfordistischer Gouvernementalität beschreibt Opitz als Zusammenspiel verschiedenster Faktoren: So begreift er persönliches Coaching, 360°-Feedback und andere Instrumente der Personalentwicklung als „pastorales Setting“ im Sinne der Pastormacht, welches „intimste Regungen orchestriert und sie am Zweck des Unternehmens ausrichtet“ (ebd., 129). Und die Bildung von Teams ebenso wie die Schaffung von Unternehmenskulturen fasst er als Entstehung einer „Arena von Anerkennungsbeziehungen“ im Unternehmen auf (ebd., 133). Auf diese Weise entwickle sich das Unternehmen letztlich hin zu einem „Händler von Existenzweisen“ (ebd., 144).<sup>36</sup>

Im Gegensatz zur Konzeption Boltanskis und Chiapellos muss aus der Perspektive Opitz' beziehungsweise Foucaults kein quasi naturhaftes Streben eines *a priori* bestehenden Subjekts nach Wertigkeit angenommen werden. Vielmehr wird deutlich, dass die *Konstitution* eines Subjekts das Zugleich von Anerkennung und Unterwerfung *voraussetzt*. So gesehen ist ein Engagement für den kapitalistischen Wertschöpfungsprozess keineswegs als freiwillig aufzufassen. Vielmehr ist die Unterwerfung unter die postfordistische Rationalität die Bedingung der Möglichkeit für die Existenz und Handlungsfähigkeit

36 Opitz bezieht sich diesbezüglich unter anderem auf Roland Barthes' Konzept der Mythen, das er insofern auf die Kultur von Unternehmen bezieht, als Unternehmenskulturen eine „*Weise des Bedeutens*“ entstehen ließen, die einerseits die Freiheit eines unternehmerischen Subjekts suggeriere, andererseits nur bestimmte Denk- und Handlungsweisen als akzeptabel erscheinen ließen und damit ein bestimmtes Regime der Anerkennung installierten (Opitz 2004, 174; ähnlich auch Opitz 2007, 128).



des Subjekts im postfordistischen Unternehmen, das die Funktion eines „Händlers von Existenzweisen“ inne hat.

Wir hatten allerdings gesehen, dass noch ein zweiter Einwand gegen die Konzeption Boltanskis und Chiapellos vorgebracht werden kann: Ist denn das postfordistische Unternehmen (beziehungsweise der Kapitalismus) – in den Worten Opitz’ – der einzige „Händler von Existenzweisen“? Boltanski und Chiapello hatten implizit die Dominanz des *kapitalistischen Geistes* vorausgesetzt, denn nur unter dieser Voraussetzung erscheint das Engagement für den Kapitalismus in ihrem Konzept plausibel. Opitz hingegen legt die Zeitdiagnose einer postmodern pluralisierten Gesellschaft zugrunde. Hinsichtlich deren Konsequenzen für das Engagement für den Kapitalismus ist er jedoch zwiespalten: Einerseits konstatiert er, dass in einer postmodernen Gesellschaft jedes menschliche Individuum mehrere soziale Existenzen besitzt und mithin mehrere Subjektpositionen einnehmen kann, sodass „der Verlust einer Subjektposition innerhalb eines Unternehmens mit Sicherheit weniger schwer [wiegt] als beispielsweise die Verbannung des antiken Bürgers aus der *polis* oder der Ausschluss des prämodernen Handwerkers aus der *Zunft*“ (ebd., 185). So gesehen erscheint das Engagement für den Kapitalismus in einer postmodernen Gesellschaft eher weniger plausibel. Andererseits spricht er von einer „postmoderne[n] Krise des Subjekts“; die Postmoderne sei durch die Angst des Subjekts gekennzeichnet, „nichts zu bedeuten“ (ebd., 180). Dann aber muss das postfordistische Unternehmen als „Händler von Existenzweisen“ besonders attraktiv erscheinen. So gesehen ist das Engagement für den Kapitalismus in einer postmodernen Gesellschaft in besonderem Maße plausibel. Opitz entscheidet sich zwischen diesen Positionen nicht, obwohl er empirische Forschungsergebnisse der Yale School of Management anführt, denen zufolge der Entzug von Subjektpositionen in Unternehmen dazu führe, die Beschäftigten „wüssten nicht mehr, wer sie sind“ (ebd., 185).

Am Ende des zweiten Kapitels meiner Untersuchung lassen sich nun einige Ansatzpunkte für meine weiteren Überlegungen herausstellen: *Erstens* gibt Opitz mit seinem Bezug auf die Überlegungen Foucaults und Butlers der Subjektivierung von Arbeit eine theoretisch tragfähige Gestalt. Die Konturen der *affektive Bindung an die Arbeit* bleiben jedoch unscharf. Zwar konstatiert er auf Grundlage Butlers eine „leidenschaftliche Verhaftung“ an die Unterwerfung (ebd., 183), wegen seiner lediglich kursorischen Betrachtung der Gedanken Butlers bleiben jedoch die Ursachen dieser leidenschaftlichen Verhaftung ebenso verschwommen wie die konkrete Formulierung ihres paradoxen Subjektverständnisses. Eine ausführliche Diskussion ihrer Überlegungen erscheint also angezeigt. *Zweitens* bezeichnet er die Einnahme einer Subjektposition im Anschluss an Butler als „Verleihung einer anerkehbaren sozialen Existenz“ (ebd., 81), kritisiert jedoch zugleich den Subjektbegriff innerhalb der Anerkennungstheoretischen Überlegungen Axel Honneths (vgl. ebd., 132).

In den Überlegungen Opitz' wiederum wird der Anerkennungsbegriff wenig theoretisch ausgeleuchtet, zudem liefern die anerkennungstheoretischen Überlegungen Honneths relevante erziehungswissenschaftliche Anknüpfungspunkte. Eine ausführliche Diskussion seiner Konzeption und deren Bezug zu den Überlegungen Butlers liegt somit nahe. *Drittens* ist die Position Opitz' gegenüber den Auswirkungen postmoderner Pluralität auf das Subjekt unbestimmt. Zwar konstatiert er, dass das Subjekt von der Postmoderne keinesfalls unbeeinflusst bleibt, die gesellschafts- und subjekttheoretischen Implikationen der postmodernen Pluralität werden jedoch ebenso wenig ausformuliert wie deren philosophische Grundlagen. Eine ausführliche Diskussion der Postmoderne scheint somit geboten. *Viertens* schließlich sind seine Gedanken aus erziehungswissenschaftlicher Perspektive zu ergänzen, denn die pädagogische Relevanz postfordistischer Subjektivierungsweisen liegt auf der Hand. Deshalb ist zunächst die Berufs- und Wirtschaftspädagogik zu befragen, inwieweit sie dem postfordistischen Kalkül Rechnung trägt.

