

Arbeitspapier Nr. 43

G. Günter Voß

**Der Arbeitskraftunternehmer.
Ein neuer Typus von Arbeitskraft
und seine sozialen Folgen¹**

Juni 2001

¹ Der Text basiert auf einem Vortragsmanuskript des Autors; eine leicht abgeänderte Fassung ist erschienen in Reichhold, H./ Löhr, A./ Blickle, G. (Hg.): Wirtschaftsbürger oder Marktopfer? München, Mering: Hampp 2001.

Abstract

The contribution argues that we actually face a structural change in the social constitution of labor power as a commodity. In this process, the hitherto predominant type of the „employee“ could in the long run be replaced by a new type, the „Arbeitskraftunternehmer“ (i.e. the entrepreneur of one’s own labor power). Characteristics of the new type of labor power are: enhanced self-control of the workers in the labor-process, an new quality of self-economisation and self-exploitation of their work potentials and a corresponding increase of self-management and self-rationalisation in every-day life. Options and risks of the „Arbeitskraftunternehmer“ that demand for new social and labor politics are pointed out by comparison to other basic historical types of labor power.

Zusammenfassung

Der Beitrag will zeigen, daß wir derzeit einen strukturellen Wandel der sozialen Verfassung der „Ware Arbeitskraft“ erleben. Dabei könnte der bisher dominierende Typus des „Arbeitnehmers“ langfristig durch einen Typus, den „Arbeitskraftunternehmer“, ersetzt werden. Charakteristiken des neuen Typs von Arbeitskraft sind: eine steigende Selbst-Kontrolle der Beschäftigten im Arbeitsprozeß, eine neue Qualität der Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Ausbeutung ihrer Arbeitspotentiale sowie eine correspondierende Steigerung von Selbst-Management und Selbst-Rationalisierung im Alltagsleben. Chancen und Risiken des „Arbeitskraftunternehmers“, die neue arbeits- und sozialpolitische Konzepte erfordern, werden vor dem Hintergrund eines Vergleichs mit anderen historischen Typen von Arbeitskraft herausgestellt.

1. Einleitung

Mitte der 80er Jahre wurde im Münchener Sonderforschungsbereich 333 („Entwicklungsperspektiven von Arbeit“) unter anderem vom Autor dieses Beitrages erstmals die These vertreten, dass Erwerbstätige zukünftig immer mehr zu Unternehmern ihrer selbst werden müssten. Die Reaktionen darauf waren damals reichlich verständnislos. Inzwischen erlebt dieser Gedanke eine erstaunliche Konjunktur - z.B. bei den neoliberalen Empfehlungen der Bayerisch-Sächsischen Zukunftskommission. Unabhängig davon wurden die frühen Ideen zum Unternehmer der eigenen Arbeitskraft mit ganz anderer wissenschaftlicher und politischer Perspektive weiter ausgearbeitet. Was dabei unter einem „Arbeitskraftunternehmer“ verstanden wird, und wie dies in ein Szenario der möglichen langfristigen Entwicklung von Arbeit und Gesellschaft eingebunden ist, soll im folgenden erläutert werden.

Zur Langfristperspektive an dieser Stelle nur soviel: Das vor einiger Zeit postulierte „Ende der Arbeitsgesellschaft“ scheint nicht einzutreten und schon gar nicht die Entstehung einer schönen neuen „Tätigkeitsgesellschaft“. Im Gegenteil: was vermutlich auf uns zu kommt, ist der Übergang zu einer Gesellschaft, die mehr denn je in fast allen Bereichen von Erwerbsarbeit geprägt sein wird - aber einer Arbeit, die weitgehend neue Formen bekommt und noch stärker als bisher ungleich verteilt sein wird. Was sich abzeichnet, ist eine flexibilisierte und mehr denn je kapitalistisch geprägte *Hyperarbeitsgesellschaft*, die manchen Gruppen Vorteile bringt, für viele andere aber eine ziemlich anstrengende Weise von Leben und Arbeiten bedeuten wird.

Die Arbeitswelt befindet sich in einem fundamentalen Wandel. Dieser oft zitierte „Strukturwandel“ der Arbeit betrifft verschiedenste Aspekte: die eingesetzte Technologie, die Betriebsorganisation, den Arbeitsmarkt, die Berufsstruktur, die rechtliche Regulierung von Arbeit und Beschäftigung u.v.a.m. Ein besonderer Aspekt ist die Form, wie Betriebe den berühmten „Faktor Arbeit“ einsetzen und steuern. Populäre Schlagworte („Gruppenarbeit“, „Intrapreneurship“, „Empowerment“, „Selbstorganisation“ usw.) verweisen auf eine bemerkenswerte Entwicklung in diesem Bereich: Zunehmend wird den Beschäftigten in oft erstaunlichem Ausmaß und in z.T. ganz neuen Formen erweiterte Autonomie eingeräumt.

Dies ist nun keine neue Feststellung und sie ist auch keineswegs unkontrovers - insbesondere nicht in der Industriesoziologie, aus deren Perspektive im folgenden argumentiert wird. Dort wird jedoch, wenn man über solche Themen spricht, vor allem nach betrieblichen Bedingungen und Erfordernissen gefragt - die folgenden Überlegungen möchten dagegen das Interesse darauf lenken, was erweiterte Autonomien für die betroffenen Arbeitskräfte bedeuten.

Genauer: es geht um eine sehr spezifische Frage, nämlich welche Folgen erweiterte Autonomien für den generellen Charakter von Arbeitsfähigkeiten in unserer Gesellschaft haben. Diese dazu ist, dass bei uns bisher eine Form von Arbeitskraft vorherrschte (man kann sie den „verberuflichten Arbeitnehmer“ nennen), die nun durch einen grundsätzlich neue Typus ergänzt, vielleicht sogar nach und nach als leitende Form abgelöst wird, den *Arbeitskraftunternehmer*.

Der Beitrag wird dazu in vier Schritten vorgehen:

- Zuerst ein kurzer Überblick, worum es sich bei der zunehmenden Autonomisierung von Arbeit konkret handelt,
- der zweite Schritt versucht, den neuen Typus von Arbeitskraft mit drei Gedanken näher zu bestimmen,
- danach eine grobe historische Einordnung,
- und viertens schließlich einige Überlegungen zu möglichen gesellschaftlichen und individuellen Konsequenzen.

Die folgenden Überlegungen sind bewusst pointierte und sehr allgemeine Thesen mit zum Teil prognostischem Charakter. Damit soll jedoch auf einen möglichen grundlegenden Wandel der Arbeitsverhältnisse an einer bestimmten Stelle hingewiesen werden - einen Wandel, der zunehmend auch Beschäftigtengruppen erfasst, für die man dies bisher nicht erwartet hätte und der erhebliche gesellschaftliche Folgen haben wird.

2. Selbstorganisation in der Arbeit und die Neuformierung des Transformationsproblems: Der Problemhintergrund

In den letzten Jahren vollziehen sich in fast allen Bereichen der Wirtschaft Reorganisationsprozesse in einer bisher nicht bekannten Qualität. Hintergrund dafür ist bekanntlich primär ein drastisch verschärfter nationaler und vor allem ein erweiterter internationaler Wettbewerb (Stichwort: „Globalisierung“).

Dieser Konkurrenzdruck erfordert in den Betrieben nicht nur einen massiven Kostenabbau und eine Steigerung der Arbeitsproduktivität, sondern vor allem eine Erweiterung der betrieblichen Reaktionspotentiale und der Produktqualitäten. Die bisher (bei allen Ausnahmen, die es immer gab) weitgehend vorherrschende Strategie der Betriebe zur Nutzung von

Arbeitskraft durch eine rigide Detailsteuerung (oft auf Basis tayloristischer Prinzipien) scheint dabei in vielen Bereichen zum Hindernis zu werden. Statt dessen wird nun zunehmend versucht, die Verantwortlichkeiten und Spielräume der Arbeitenden zu erhöhen. Dies geschieht nicht überall, aber doch in vielen Branchen und Berufsfeldern und nicht selten bis hinunter zur Ebene der Arbeiter und einfachen Angestellten.

Es geht dabei nicht um wirkliche Autonomie der Arbeitenden, sondern um erweiterte Spielräume, die im Interesse der Unternehmen genutzt werden sollen - mit meist (mehr oder weniger) klaren Grenzen und bei oft erheblich steigendem Leistungsdruck. Trotzdem ist Ausmaß und Qualität der neuen Gestaltungsmöglichkeiten nicht selten erstaunlich. Ziel der Betriebe ist zum einen die Reduktion von Kosten; vor allem aber ist Ziel eine erweiterte Innovativität und Flexibilität der Mitarbeiter, also eine steigende Leistungs-Qualität.

Für die Arbeitskräfte bedeutet dies, dass sie immer mehr ihre Arbeit „selbstorganisiert“ betreiben können - dies aber auch (was nicht immer gesehen wird) tun müssen. Der Tendenz nach wird dabei das Verhältnis von Betrieb und Arbeitskraft auf eine weitgehend neue Grundlage gestellt: statt der detaillierten Durchstrukturierung von Arbeit werden zunehmend so etwas wie temporäre Auftragsbeziehungen gebildet - innerhalb der Betriebe, aber immer mehr auch betriebsübergreifend. Dies ist Teil einer generell verstärkten Nutzung marktförmiger Mechanismen bei der Betriebsorganisation.

Diese Entwicklung ist nicht ganz neu: Delegation, partizipative Führung, Führung durch Zielvereinbarung u.a.m. sind in gewisser Weise auftragsorientierte Konzepte, die schon länger propagiert werden (auch wenn sie bis dahin nicht immer konsequent in den Betrieben angewendet wurden). Industriesoziologen registrierten zudem schon Mitte der achtziger Jahre Anzeichen einer beginnenden Rücknahme rigider Arbeitsformen sogar in der unmittelbaren Produktion (Stichwort: „Neue Produktionskonzepte“).

In den neunziger Jahren hat sich dieser Prozess jedoch massiv ausgeweitet. Inzwischen findet sich ein großes Spektrum von sogenannten „Neuen Arbeitsformen“, die meist in umfassende neue Betriebsstrategien integriert sind. Natürlich gibt es weiterhin Bereiche mit traditionell tayloristisch geprägten Arbeitsstrukturen; es entstehen sogar neue Funktionsfelder mit regelrecht frühkapitalistisch anmutenden Verhältnissen (etwa in manchen call-centern) und an manchen Stellen gibt es auch schon wieder rückläufige Entwicklungen. All dies bedeutet jedoch keine wirkliche Trendwende. Was sich vielmehr zunehmend zeigt, ist die hohe Ambivalenz verstärkter Selbstorganisation - für die Arbeitenden wie aber auch für die Betriebe. Folge sind Bemühungen der Betriebe, genau zu kalkulieren, wo sich neue

Arbeitsformen lohnen und vor allem, neue Arbeitsformen (um ihre Möglichkeiten wirklich nutzen zu können) gezielter als bisher, organisatorisch zu beherrschen.

Dieser Prozess wird im übrigen durch die in den letzten Jahren betriebene tiefgreifende Deregulierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen und die verschlechterte Arbeitsmarktsituation erheblich forciert. Die Zuweisung von erweiterten Selbstorganisations-Anforderungen an Arbeitskräfte wird dadurch wesentlich erleichtert.

Neue, verstärkt autonomiebasierte Formen von Arbeit haben vielfältige Formen. Man kann jedoch grob zwei Bereiche unterscheiden:

Zum einen Arbeitsformen im Rahmen von konventionellen Beschäftigungsverhältnissen, so vor allem

- gruppen- und teambezogenen Organisationsformen,
- projektförmige Arbeitsorganisation und erweiterte Delegations- oder management-by-objectivs-Modelle,
- hoch flexibilisierte Arbeitszeiten („Vertrauensarbeitszeit“, „Zeitkonten“ usw.)
- Center-Konzepte (Profit-, Cost- und Qualitäts-Center) oder Intrapreneur-Ideen,
- neue Formen computervermittelter Heim- und Mobilarbeit usw.

Immer mehr finden sich aber auch betriebsübergreifende Arbeitsverhältnisse, mit denen Betriebe im Zuge von Auslagerungsstrategien versuchen, Arbeitskraft flexibler zu nutzen, so z.B.

- bei der Nutzung von rechtlich zwar „selbständigen“, aber von einem Betrieb nach wie vor ökonomisch-organisatorisch abhängigen Arbeitskräften, also von sog. „Schein-selbstständigen“ oder „Arbeitnehmerähnlichen“,
- bei Kooperationen mit echten Selbständigen (Freiberufler, Kleinstbetriebe, Sub-contractors usw.), die aber genau genommen oft nichts anderes als ihre Arbeitskraft verkaufen,
- sowie schließlich bei den heftig diskutierten (aber noch selten zu findenden) sogenannten „virtuellen“ Betrieben - d.h. bei einer kontinuierlichen Kooperation von Arbeitenden ohne eindeutige Betriebsverfassung.

All dies sind mehr oder weniger neuartige Formen der betrieblichen Nutzung von Arbeitskraft, die (in sehr unterschiedlicher Weise und Reichweite) systematisch erweiterte Autonomien und damit verstärkt Selbstorganisationsanforderungen in fast allen Strukturdimensionen von Arbeit enthalten: zeitlich, räumlich, sachlich, sozial usw.

Ihre Verbreitung ist mangels präziser Daten schwer abzuschätzen. Die Zahlen sind jedoch mit Sicherheit keineswegs gering und haben eine steigende Tendenz. Manche Modellrechnungen gehen allein von über einer Million Scheinselbstständigen, ca. vier Millionen geringfügig Beschäftigten und fast 200.000 Telearbeitern aus. Gruppen- oder Projektarbeit und zielbezogene Führung sind inzwischen in vielen Branchen gang und gäbe.

Dass es neue autonomieorientierte Arbeitsformen gibt, wird daher weithin gesehen - auch wenn die Einschätzungen ihrer Bedeutung ausgesprochen kontrovers sind. Dass den doch sehr verschiedenen Formen ein entscheidendes gemeinsames Moment unterliegt, das ist nicht immer so offensichtlich. Um dies zu erläutern ist, sei ein kurzer Ausflug in die Theorie der Industriosozologie erlaubt:

In der Industriosozologie wird seit einigen Jahren das so genannte *Transformations-* oder *Kontrollproblem* diskutiert. Es geht darum, dass die betriebliche Nutzung von Arbeitskraft auf einem folgenreichen Mechanismus beruht: Bei der Anstellung von Mitarbeitern erwerbe ein Unternehmen nämlich allein das Recht auf die zeitweise Nutzung des Potenzials von Personen, überhaupt arbeiten zu können. Dies sichere jedoch noch keineswegs, dass die Mitarbeiter auch die gewünschte Arbeitsleistung tatsächlich erbringen. Der Betrieb stehe damit notorisch vor dem Problem, das arbeitsvertraglich gekaufte latente Arbeits-Vermögen der Beschäftigten in konkrete Arbeits-Leistungen zu „transformieren“. Lösung des Problems sei eine gezielte Steuerung von Arbeit bzw. die „Kontrolle“ der Arbeitsprozesse (im weiten englischen Verständnis des Wortes „to control“) durch organisatorische und technische Verfahren. Dieses Problem ist nicht nur Industriosozologen aufgefallen. Auch die neoinstitutionalistische Ökonomie thematisiert dieses Transformationsproblem (z.B. mit der Idee des „unvollständigen Arbeitsvertrages“) - wenn auch mit ganz anderen Begründungen und Folgerungen.

Lange Zeit war nun (theoretisch wie aber auch praktisch) relativ klar, dass (bis auf einige Ausnahmen) eine möglichst detaillierte und rigide Form jener „Kontrolle“ die optimale Strategie zur betrieblichen Nutzung von Arbeitskraft sei; der Taylorismus war hierzu ein weitgehend akzeptiertes Leitbild. Diese Strategie stößt nun nach weithin geteilter Auffassung zunehmend an Grenzen. Verschärfungen der „Kontrolle“ von Arbeit erzeugen, so wurde immer mehr deutlich, überproportional indirekte Kosten. Vor allem aber behindert dies die

betrieblich immer wichtigere Innovativität und Flexibilität der Arbeitenden. Folge ist jene Entwicklung, in der nun oft geradezu das Gegenteil von dem propagiert wird, was bisher Leitlinie war: Kontrolle reduzieren, Freiräume schaffen, Selbstorganisation fordern und fördern.

Das bedeutet nun keineswegs, dass betrieblich auf Steuerung überhaupt verzichtet würde. Im Gegenteil: die Rücknahme von direkter Arbeitssteuerung ist meist von einer gezielten Ausweitung indirekter Steuerungen begleitet: z.B. durch organisationskulturelle und erweiterte psychosoziale Mechanismen oder durch eine sog. „Rahmen-„ bzw. „Kontext-Steuerung“ (Willke), d.h. durch die Kontrolle strategischer Funktionsparameter (Kosten, Umsatz, Qualität usw.), oft auf Basis datentechnischer Planungs-, Steuerungs- und Controlling-Systeme. Der hier interessierende, entscheidende Unterschied zum bisherigen Vorgehen der Betriebe ist trotzdem die bemerkenswerte Tatsache, dass zunehmend direkte Kontrolle zurückgenommen wird.

Das heißt jedoch nichts anderes, als dass das komplizierte, teure und ungewisse Geschäft der Steuerung und Überwachung der geschilderten Transformation von Arbeitspotenzial in Arbeitsleistung zunehmend den Beschäftigten selber zugewiesen wird. Sie müssen nun immer mehr und vor allem explizit diese basale betriebliche Funktion übernehmen. Oder anders gesehen: Das unvermeidbare Transformationsproblem wird dadurch in den Betrieben versucht, besser zu lösen, dass man es verstärkt in die personale Umwelt des Betriebes verlagert; kurz, es wird in neuer Qualität betrieblich *externalisiert*.

Die Möglichkeit, Aufgaben extern erledigen zu lassen, wird seit einiger Zeit zunehmend als strategische Gestaltungsdimension von Betrieben gesehen. Bei dem hier zur Debatte stehenden Thema handelt es jedoch um ein Out-sourcing ganz besonderer Art: Zum einen, weil hier eine betriebliche Kernfunktion verstärkt nach außen verlagert wird - aus industrie-soziologischer Sicht sogar die entscheidende Funktion privatwirtschaftlicher Unternehmen. Zum anderen, weil die Instanz, auf die diese Funktion externalisiert wird, nun die Träger der latenten Potenz sind, auf die sich die Transformationsleistung richtet - d.h. diejenigen, die das Problem erzeugen, müssen es jetzt auch immer mehr selber bewältigen. Wenn jedoch auf diese Weise eine zentrale Managementfunktion verstärkt auf die Beschäftigten ausgelagert wird, dann bleibt das nicht ohne Folgen für die Betroffenen.

3. Der Arbeitskraftunternehmer: Drei Interpretationen

Externalisieren Betriebe, wie geschildert, verstärkt die Bearbeitung des Transformationsproblems, so müssen dies die Beschäftigten internalisieren - d.h. sie müssen diese erweiterte Anforderung in geeigneter Weise bewältigen. Sollte sich die beschriebene Entwicklung gesellschaftlich ausweiten (und vieles deutet darauf hin), dann dürfte dies jedoch nicht nur individuelle Folgen haben. Dies könnte vielmehr (so noch einmal die leitende Annahme) eine grundlegende Veränderung der generellen Verfassung von Arbeitsvermögen in unserer Gesellschaft nach sich ziehen.

Bisher dominierte bei uns eine Form von Arbeitskraft, die darauf ausgerichtet und dazu ausgebildet war, ihre Arbeitsfähigkeit an einen Betrieb gegen Lohn zu verkaufen und sich dann eher passiv Kontrollanweisungen zu unterwerfen. Nun entsteht jedoch eine regelrechte Umkehrung der Anforderungslogik. Arbeit heißt zukünftig immer weniger die Erfüllung fremdgesetzter Anforderungen bei geringen Gestaltungsspielräumen und fixen Ressourcen. Zunehmend ist fast das genaue Gegenteil verlangt: eine *aktive Selbststeuerung* im Sinne allgemeiner Unternehmenserfordernisse, die im Detail erst definiert und für die Ressourcen erst beschafft und kostenbewusst gehandhabt werden müssen.

Aus dem eher reaktiv agierenden Arbeitnehmer muss dadurch zunehmend ein ganz neuer aktiver Typus von Arbeitskraft werden. Eine Arbeitskraft, die sich auf dem Arbeitsmarkt, aber vor allem auch innerhalb ihres Tätigkeitsbereichs kontinuierlich zur Leistung anbietet und im Prozess gezielt selbst organisiert. Dies ist jedoch eine völlig neue Qualität von Arbeitsvermögen, und dies könnte der neue gesellschaftliche Leittypus von Arbeitskraft für posttayloristische Zeiten bzw. die heftig beschworene globalisierte Informations- und Wissensgesellschaft sein – was keineswegs heißen soll, daß in absehbarer Zukunft die meisten Erwerbstätigen zu Arbeitskraftunternehmer werden und schon gar nicht, daß derzeit schon eine Mehrheit so tätig sei.

Mit drei Thesen können die möglichen Eigenschaften dieses neuen Typus von Arbeitskraft, des Arbeitskraftunternehmers, näher erläutert werden.

3.1 Die neue Qualität der „Ware Arbeitskraft“

Die Externalisierung des Transformationsproblems auf die Arbeitenden bedeutet eine folgenreiche Veränderung der Eigenschaften von Arbeitsvermögen. Die Arbeitspersonen selber steuern und überwachen nun den Prozess der Umformung des sozusagen „rohen“ Fähigkeitspotentials in konkrete Arbeits-Leistung. Damit wird jedoch die vom Betrieb ge-

kaufte Arbeitskraft um ein entscheidendes Element bereichert: Die bisher dem Betrieb zufallende Steuerung von Arbeit ist nun zunehmend in neuer Qualität Teil der gekauften Arbeitskraft. Dadurch wird sie jedoch für den Betrieb zu einem substanziell höherwertigen Produktionsfaktor. Der Betrieb erhält ein an entscheidender Stelle, so könnte man sagen, „veredeltes Halbfertigprodukt“ - nämlich die durch eine erweiterte *Selbst-Kontrolle* der Arbeitsperson schon weitgehend zur konkreten Tätigkeit systematisch vorbereitete (ja oft, genau genommen, sogar schon in diese überführte) Arbeitsfähigkeit.

Nehmen wir als Beispiel die Mitglieder einer stark selbstorganisierten Arbeitsgruppe oder eines Projektteams:

Ihre Arbeitskraft ist hier für den Betrieb systematisch mehr als nur das ruhende Potenzial von relativ gleichgültigen Lohnabhängigen, die man durch den aufwändigen Einsatz von Vorgesetzten, komplizierten Lohnsystemen, Disziplinartechniken usw. zur Leistung nötigen muss. Hier erhält der Betrieb (fast ohne sein Zutun) schon die weitgehend unmittelbar verwendbare qualifizierte Leistung - und zwar als Ergebnis der Selbstkontrolle der Betroffenen. Und das ist ein wichtiger Schritt - theoretisch wie praktisch. Aus der latenten Fähigkeit wird in einem ersten Schritt schon ein gebrauchsfertiges manifestes Gut. Aus Arbeits-Kraft wird (zumindest ansatzweise) direkt verwertbare Arbeit.

3.2 Die erweiterte Ökonomisierung von Arbeitskraft

Wichtige Folge der verstärkten Auslagerung der Kontrollfunktion auf die Beschäftigten ist für diese, dass sie sich nun auf dem Arbeitsmarkt und vor allem auch innerhalb betrieblicher Funktionszusammenhänge völlig anders verhalten müssen als bisher. Aus der in der Regel eher reaktiv und nur punktuell systematisch seine Potenziale ökonomisch handhabenden Arbeitsperson muss nun in völlig neuer Qualität ein kontinuierlich effizienzorientiert handelnder Akteur werden - ein Akteur, der seine Fähigkeiten hochgradig gezielt auf eine wirtschaftliche Nutzung hin entwickeln und verwerten muss.

Eine solche Entwicklung bedeutet jedoch nichts anderes als eine verstärkte *Selbst-Ökonomisierung* der Arbeitskraft, und zwar in doppelter Hinsicht: Zum einen müssen die Arbeitskräfte nämlich in autonomisierten Arbeitsformen zunehmend ihre Fähigkeiten und Leistungen sozusagen zweckgerichtet und kostenbewusst aktiv herstellen - d.h. sie betreiben immer mehr eine Art systematischer Produktionsökonomie ihrer Arbeitsvermögen und -ergebnisse. Zum anderen müssen sie ihre Fähigkeiten und Leistungen zunehmend auf betrieblichen und überbetrieblichen Märkten für Arbeit aktiv vermarkten. Konkret: Sie

müssen sicherstellen, dass ihre Fähigkeiten und Leistungen gebraucht, gekauft und effektiv genutzt werden. Dies ist jedoch nichts anderes als eine Art individueller Marktökonomie.

Auch bisher mussten Arbeitskräfte natürlich ihre Fähigkeiten „produzieren“ und sich „verkaufen“. Aber nun bekommt dies eine völlig neue Qualität. Dazu noch einmal das Beispiel Gruppen- oder Projektarbeit:

Wer hier abwartet, bis seine Qualifikationen veraltet sind, und wer hier auf detaillierte Vorgaben für seine Arbeit hofft, der hat schon verloren. Er gilt als unselbständig, unflexibel, lernunfähig, nicht teamfähig usw. Nur wer seine Fähigkeiten kontinuierlich anpasst, und nur wer sich aktiv darum bemüht, dass seine Leistungen in der richtigen Form an die richtige Stelle kommen und vom Betrieb profitabel genutzt werden können (und dafür sorgt, dass man das auch sieht), nur der hat in neuen Systemen eine Chance. Das gilt erst recht für Intrapreneure, Heimarbeiter, freie und befristete Mitarbeiter u.v.a.m.

Es reicht also zukünftig nicht mehr, einmal berufliche Kompetenzen zu erwerben, diese hin und wieder einem Beschäftigten anzubieten, um dann innerbetrieblich auf Anweisungen zu warten, denen man mehr oder weniger fleißig nachkommt. Jetzt müssen in ganz neuer Weise Fähigkeiten und Leistungen kontinuierlich ausgebaut und auf echten Märkten sowie auf innerbetrieblichen Quasi-Märkten mit Hilfe eines individuellen Marketings immer wieder gezielt angeboten und möglichst effizient verwertet werden - aus passiven Arbeitnehmern werden auch im engeren Sinne ökonomisch aktive Unternehmer ihrer selbst.

3.3 Die Verbetrieblichung des Lebenshintergrunds von Arbeitskraft

Müssen Arbeitskräfte in diesem Sinne zunehmend eine systematische Produktion und eine aktive Vermarktung ihrer Fähigkeiten und Leistungen betreiben, so wird dies letztlich auch eine neue Qualität des gesamten Lebenszusammenhangs der Betroffenen nach sich ziehen. Aus einem sozusagen noch eher naturwüchsigen Leben (d.h. einer nur wenig durchgestalteten Lebensweise, z.B. mit starren Formen von Arbeit und Freizeit) muss immer mehr eine systematische Organisation und aktive *Selbst-Rationalisierung* des gesamten Lebenszusammenhangs werden. Nur so ist man in der Lage, den Anforderungen an eine erweiterte Produktion und Vermarktung seiner selbst gerecht zu werden.

Ein letztes Mal das Beispiel:

Nur wer als Mitglied einer dynamischen Projektgruppe in der Lage ist, seinen gesamten Alltag flexibel und gut organisiert auf die Erfordernisse des Teamprozesses auszurichten,

kann hier noch mithalten. Wer etwa während einer Stressphase auf feste Arbeits- und Urlaubszeiten pocht, wird nicht lange bleiben. Arbeitszeiten (und alles andere auch) müssen geschickt nicht nur mit den Kollegen, sondern auch mit der Familie und den Freunden koordiniert werden. Und während des Projekts muss immer schon der nächste Auftrag (vermutlich mit ganz anderen Kollegen) und vielleicht sogar ein neuer Job vorbereitet werden. Auch dies gilt erst recht für Heimarbeiter, Scheinselbständige, Mitglieder virtueller Firmen usw.

Was die Produzenten und Verkäufer von Arbeitskraft mit einer solchen Durchgestaltung ihres Lebens aber tun, gleicht immer mehr dem, was diejenigen tun, die Waren anderer Art produzieren und verkaufen: Sie entwickeln und unterhalten nichts anderes als eine Art „Betrieb“. Dieser Betrieb des Arbeitskraftunternehmers ist natürlich kein Betrieb im gewohnten Sinne - hier geht es um die Herstellung und Vermarktung eines besonderen Produkts: nämlich von Arbeitskraft (und zunehmend sogar von Arbeit selbst) im Rahmen privater Lebensführung. Die Mechanismen sind aber die gleichen: eine zweckgerichtete Organisation aller Aktivitäten in allen Dimensionen (zeitlich, räumlich, sachlich usw.) und immer mehr auch eine gezielte Technisierung. Und zunehmend geht es sogar um fremde Arbeitskraft: nicht nur, wie bisher schon, um Ehepartner und Verwandte, sondern auch um bezahlte Personen, die im Hintergrund zuarbeiten. Zudem werden aller Voraussicht nach Berufstätige zukünftig immer häufiger nicht nur einer Tätigkeit nachgehen, sondern zunehmend komplexe Kombinationen unterschiedlicher Beschäftigungen praktizieren, um ihre Existenz zu sichern. Spätestens ein solches „Portfolio“ (Gross) von Arbeit ist dann nichts anderes als ein betriebsförmiges Arbeitskraftunternehmen.

Eine solche Entwicklung wird eine Fülle von Konsequenzen haben. Zum Beispiel werden sich genau genommen nicht mehr Betrieb und Arbeitsperson gegenüberstehen, sondern sozusagen „Betrieb“ und „Betrieb“ - daran müssen sich beide erst gewöhnen.

4. Zur historischen Verortung des Arbeitskraftunternehmers

Der Arbeitskraftunternehmer ist, so noch einmal die zentrale These, der mögliche neue Leittypus von Arbeitskraft für eine nachtayloristische Betriebsorganisation und eine verstärkt marktorientierte Wirtschaft.

Frühere Industriephasen beruhten dagegen auf grundsätzlich anders garteten Basistypen.

4.1 Der proletarisierte Lohnarbeiter der Frühindustrialisierung

In der ersten Phase des modernen Kapitalismus dominierte bekannterweise eine sehr restriktive Form der damals erst systematisch zur Ware auf Arbeitsmärkten gewordenen Arbeitskraft. Es wurden primär aus feudalen Strukturen freigesetzte, bäuerlich-handwerkliche Arbeitskräfte mit geringer Qualifikation für die ersten industriellen Produktionsformen genutzt. Ihre Arbeitsfähigkeit war noch wirklich roh. Vor allem die Fähigkeit zur disziplinierten Integration in großbetriebliche Arbeitsverhältnisse war (wie in sozial- und wirtschaftsgeschichtlichen Studien oft gezeigt) sehr begrenzt. Betriebe mussten mit rigider Steuerung eine kontinuierliche Arbeitskraftnutzung regelrecht erzwingen. Arbeitskräfte waren dabei im engeren Sinne jene oft zitierte „Reservearmee“ von proletarisierten Lohnabhängigen. Ihre Lebensführung war durch eine höchst unsichere, diskontinuierliche und hoch verschleißende Veräußerung ihrer Arbeitsfähigkeiten geprägt, neben der nur noch eine sehr reduzierte tagtägliche Erholung möglich war.

4.2 Der verberuflichte Arbeitnehmer des Fordismus

Spätere Phasen basierten dagegen primär auf einer neuen Form von Arbeitskraft: einer Arbeitskraft, die durch systematische Bildung eine wesentlich erhöhte und weitgehend standardisierte Fachqualifikation besitzt. Diese oft als „Beruf“ bezeichnete Qualifikationsform schließt basale extrafunktionale Fähigkeiten ein, insbesondere die berühmten sekundären Arbeitstugenden (Fleiß, Ordnung, Pünktlichkeit). Betrieblich kann infolgedessen repressive Kontrolle meist durch strukturelle (d.h. nicht mehr allein personelle) Steuerung ersetzt werden. Zunehmend wird dabei auf eine partielle innere Disziplinierung der Arbeitskräfte vertraut und durch psychosoziale Führungstechniken unterstützt. Hintergrund ist auch eine ausgebaut soziale Absicherung bei steigenden Löhnen und sinkenden Arbeitszeiten sowie eine Arbeitsteilung der Geschlechter, die Frauen dominant darauf verweist, den erwerbstätigen Männern in Haushalt und Familie den Rücken frei zu halten. Es entsteht dabei eine Lebensführung, die stark durch eine konsumorientierte Freizeit im modernen Sinne und durch die Lebensform der bürgerlichen Familie geprägt wird.

4.3 Der verbetrieblichte Arbeitskraftunternehmer des Posttaylorismus/ Postfordismus

Diese bis heute bei uns dominierende berufliche Form von Arbeitskraft könnte nun durch das neue Modell des Arbeitskraftunternehmers als Leittypus nach und nach verdrängt werden. Wie gezeigt, geht dabei die Transformationsfunktion verstärkt auf die Betroffenen

über. Aus betrieblicher Kontrolle wird nun zunehmend individuelle Selbst-Kontrolle. Die im beruflichen Modell nur marginale Fähigkeit zur Selbstdisziplinierung und Selbstintegration in den Betrieb wird dabei zur zentralen Anforderung und Kompetenz. Fachliche Fähigkeiten sind weiterhin wichtig, aber neue Fähigkeiten (wie die zur aktiven Produktion und Vermarktung der eigenen Arbeitskraft und zur Verbetrieblichung des Lebens) treten in den Vordergrund. Aus der relativ starren Qualifikationsform des standardisierten Berufs, wie wir ihn bisher gewohnt sind, wird dabei zudem zunehmend ein „Individualberuf“: persönlich aktiv kultivierte Kombinationen von spezifischen Kompetenzen und Erfahrungen, die in einer durchorganisierten Lebensführung und Biographie sowie stark individualisierten und flexiblen Lebensformen verankert sind.

Eine solche Gegenüberstellung von historischen Formen ist äußerst grob und natürlich nur idealtypisch gemeint. Ein Übergang zu dem postulierten neuen Typus wird zudem keineswegs schnell und unkompliziert erfolgen und er kann manch überraschende Konsequenzen haben.

5. Schöne neue Arbeitsgesellschaft?

5.1 Der Arbeitskraftunternehmer: neue Heteronomie durch neue Autonomie

Die entscheidende Eigenschaft des neuen Arbeitskrafttypus ist seine systematisch erweiterte Möglichkeit zu Autonomie und Selbstorganisation in der Arbeit. Damit stellt sich die Frage, ob zentrale Aspekte der bisherigen Form der betrieblichen Nutzung von Arbeitskraft (die zentral auf dem Mechanismus der betrieblichen Kontrolle, damit also auf Heteronomie beruhen), nun obsolet werden. Sind traditionelle Phänomene und berühmte Begriffe wie „Herrschaft“ und „Ausbeutung“ oder die Interessendifferenz von „Kapital“ und „Arbeit“ endgültig historisch überholt?

Managementnahe Veröffentlichungen unterstellen dies nicht selten. Industriesoziologen beharren dagegen oft mit guten Gründen darauf, dass sich an solchen Momenten letztlich im Prinzip nichts ändert. Aus der Perspektive meiner Thesen erscheint dies komplizierter: die genannten Themen könnten zwar in gewisser Hinsicht an Bedeutung verlieren - in ganz neuer Form könnten sie jedoch mit großer Macht wieder auftauchen.

(a) Arbeitskräfte ohne Herrschaft?

Auch stärker autonomisierte neue Arbeitsformen finden nicht im herrschaftsfreien Raum statt. Die vielzitierte „Selbstorganisation“ von Arbeitskräften ist vielmehr immer betrieblich „fremd-organisiert“ und damit für die Betroffenen in vielem eindeutig fremdbestimmt. Trotzdem bekommt der unvermeidbare Herrschaftsaspekt hier eine neuartige Qualität.

An die Stelle direkter betrieblicher Einflussnahme auf die Beschäftigten tritt jetzt zunehmend eine auf ganz neue Weise in-direkte Macht - d.h. eine betriebliche Macht, die durch eine moderierende Instanz vermittelt ist: Eine Beherrschung von Arbeit durch die systematische Nutzung und Zurichtung der menschlichen Fähigkeiten, sich eigenverantwortlich zu steuern. Also durch eine Herrschaft, die die Arbeitskräfte über sich selber ausüben - mit der sie jedoch nach wie vor Ziele erreichen müssen, die nur bedingt ihre eigenen sind und im Rahmen von Strukturen, die sie nur partiell beeinflussen können.

Und es könnte sich erweisen, dass die Nutzung der Selbstbeherrschung von Menschen nicht nur billiger, sondern vor allem wesentlich effektiver ist (wenn es gelingt): denn kein Vorgesetzter kann Mitarbeiter so gut zur Leistung bewegen, wie sie selbst. Die Arbeitskräfte übernehmen dabei die Rolle des Unternehmers nun sozusagen nicht nur sachlich, sondern auch „sozial“, d.h. in der Herrschaftsdimension. Aber sie tun dies, indem sie sich zu sich selber wie ein herrschaftsausübender Unternehmer verhalten: sie installieren in sich einen Herrschaftszusammenhang, der aber in einen fremden Herrschaftszusammenhang eingebunden bleibt.

(b) Arbeitskräfte ohne Ausbeutung?

Dass Wirtschaftsbetriebe auf Faktormärkten Ressourcen einkaufen, um deren Potenziale zu verwerten, ist trivial - nichts anderes geschieht mit dem Faktor Arbeit. Dass Arbeitskräfte insoweit ausgebeutet werden, ist erst einmal ohne jede Wertung zu konstatieren. Der neue Typus von Arbeitskraft wird aber auf keinen Fall so drastisch ausgepowert wie das Proletariat der Frühindustrialisierung, bei dem der Begriff „Ausbeutung“ noch im engeren Sinne verwendet werden konnte. Die Nutzung des Arbeitskraftunternehmers entspricht aber auch nicht mehr der bei den beruflichen Arbeitnehmern - d.h. bei Arbeitskräften, die mit standardisierten Fähigkeiten auf regulierten Arbeitsmärkten besorgt werden, um sie dann in durchkontrollierten Arbeitszusammenhängen für eng definierte Zwecke mehr oder weniger humanisiert auszunutzen.

Der Arbeitskraftunternehmer hat und braucht demgegenüber ein wesentlich selbstbewussteres, individuelleres und vor allem autonomeres Verhältnis zur wirtschaftlichen Verwertung seiner Fähigkeiten. Und betrieblich muss er auch entsprechend eingesetzt und geführt werden - was nicht einfach ist. Der Arbeitskraftunternehmer muss wie kein Typus vor ihm auf neuer Stufe durch differenzierte Führung an die erforderliche Leistung herangeführt werden, will man seine Potenziale wirklich nutzen - was nicht heißt, dass dies auch immer so geschieht. Dabei hat der Arbeitskraftunternehmer selbst diese rücksichtsvolle Führung eigentlich gar nicht mehr nötig. Seine Qualität besteht ja genau darin, dieses Geschäft in eigener Regie und Verantwortung zu betreiben.

Trotzdem geht es auch beim Einsatz des Arbeitskraftunternehmers um nichts anderes als um eine möglichst effiziente betriebliche Ausbeutung seiner Potenziale - und zwar ganz offensichtlich mehr denn je. Aber auch hier ist die Bewertung kompliziert: Die in der Sozialkritik häufig bemühte „Ausbeutung von Menschen durch Menschen“ findet beim Arbeitskraftunternehmer nicht nur weniger offensichtlich und kooperativ gedämpft statt. Charakteristisch ist hier vielmehr, dass sich in autonomisierten Arbeitsformen Arbeitskräfte zunehmend systematisch selber ausbeuten. Und auch hierbei kann sich zeigen, dass keiner aus einem Menschen soviel herausholt wie er selber. Da nämlich, wo konventionelle betriebliche Kontrolle immer wieder an kaum zu überwindende Grenzen der Leistungsgewinnung stößt, kann man durch den Einsatz von Arbeitskraftunternehmern weiter vordringen und ungehobene Schätze zu Tage fördern. Mit Arbeitskraftunternehmern kann man hoffen, das freizulegen und der betrieblichen Nutzung zuzuführen, was selbst kooperativsten Personalführern meist unzugänglich bleibt - nämlich die tiefsten Schichten menschlicher Fähigkeiten:

- Kreativität, Intuition und Phantasie,
- Begeisterungsfähigkeit und der Wille zur ultimativen Leistung,
- Erfahrungswissen und Gespür,
- Reaktionsvermögen und Lernbereitschaft,
- Solidarität, Loyalität, Kooperationsfähigkeit

und vieles andere mehr.

Das ist das Objekt der Begierde, wenn Betriebe zunehmend ihren Mitarbeitern eine Selbstorganisation ermöglichen. Es geht um einen grundlegend erweiterten und letztlich sogar

totalen Zugriff auf die Potenziale von Arbeitskraft - es geht um die Arbeitsperson als Ganzes, und zunehmend wird dies auch in den Betrieben völlig offen so formuliert.

(c) Arbeitskräfte jenseits des Konflikts von "Kapital" und „Arbeit“?

Auch der für unser Wirtschaftssystem nach wie vor (und auch zukünftig) konstitutive Interessenkonflikt von „Kapital“ und „Arbeit“ bekommt bei der Durchsetzung eines neuen Arbeitskrafttypus tendenziell eine neue Qualität.

Auf den ersten Blick ist der Arbeitskraftunternehmer derjenige Typus von Arbeitskraft, der am weitesten die seit Jahren zu beobachtende Verschiebung des Interessengegensatzes auf eine arbeitsplatznahe Ebene repräsentiert. Er übernimmt tendenziell schon derart weitgehend betriebliche Funktionen, dass er (wie bisher allein das Management) nahezu schon das Lager gewechselt hat. Trotzdem taucht auch dabei der berühmte Interessenwiderspruch in unerwarteter neuer Form wieder auf. Genau dann nämlich, wenn Arbeitskräfte die Betriebsinteressen weitgehend verinnerlichen und die Transformation ihrer Arbeitskraft selber betreiben - genau dann holen sie auch den Interessenkonflikt in sich hinein.

Zunehmend empfinden sie ganz offen zwei Seelen in ihrer Brust und müssen lernen, damit umzugehen. Der Arbeitskraftunternehmer ist nach wie vor abhängige Arbeitskraft - zugleich aber derjenige, der mehr als alle anderen Arbeitskrafttypen gelernt hat, im Sinne eines fremden Unternehmers zu handeln, zu denken und zu fühlen. Der industriegesellschaftliche Grundkonflikt findet damit aber nur noch bedingt zwischen Betrieb und Arbeitsperson (und ihren Vertretern) statt, sondern zunehmend zwischen zwei Seiten ein und derselben Person. Mit anderen Worten: nicht nur die Kontrollfunktion wird verstärkt betrieblich externalisiert (und dann von den Arbeitskräften internalisiert), sondern sozusagen auch der „Klassenkampf“.

5.2 Der Arbeitskraftunternehmer: Kulminationspunkt einer neuen Logik der Vergesellschaftung

Die neue Form von Arbeitskraft wirft aber nicht nur ein neuartiges Licht auf die Arbeitsverhältnisse. In ihr kulminieren vielmehr längerfristige Prozesse des Wandels der Gesellschaft generell. Der Arbeitskraftunternehmer repräsentiert in nahezu idealer Weise den in der Soziologie derzeit verstärkt thematisierten möglichen Wandel der basalen Logik von Gesellschaft: nämlich den Übergang von einer primär normativen (oder direkten) an Großgruppen gebundene Vergesellschaftung zu einer Sozialregulierung, die auf einer ver-

stärkten Selbstvergesellschaftung von Individuen beruht. Die populäre soziologische These der „Individualisierung“ spitzt diesen Gedanken in markanter Form zu. Individualisierung bedeutet im Lichte der hier formulierten Thesen jedoch keine schöne neue Freiheit der lustvollen Wahl von Lebensstilen, wie es manchmal verstanden wird. Sie erweist sich vielmehr als wachsende Anforderung an eine effiziente Durchgestaltung des eigenen Lebens; kurz gesagt, vorwiegend Stress und wenig neue Selbstverwirklichung. Aus einer bisher eher passiven Lebens- und Vergesellschaftungsweise wird eine aktiv rationalisierte Lebensführung und eine gezielte Selbstintegration in die Gesellschaft - ja sogar eine bewusste Konstruktion und Gestaltung der Sozialzusammenhänge, auf die man sich bezieht (Stichwort: „networking“). Exakt dies ist auch die innere Logik der neuen Form von Arbeitskraft.

5.3 Der Arbeitskraftunternehmer: Neue Chancen und Gefahren

a) Gewinner und Verlierer

Wie bei vielen sozialen Entwicklungen wird es auch beim Übergang zum Arbeitskraftunternehmer strukturelle Gewinner und Verlierer geben. Zum einen werden sich diejenigen finden, denen der neue Typus von Arbeitskraft systematisch Vorteile bringt, weil ihre berufliche Situation dies zulässt und sie die erforderlichen Fähigkeiten besitzen: Sozusagen die Erfolgsunternehmer ihrer Arbeitskraft, die jedoch mehr denn je unter massivem Leistungsdruck stehen - wenn man so will, die Turboarbeitskräfte des Turbokapitalismus. Zum anderen aber diejenigen, bei denen sich aufgrund ihrer Lage die Nachteile einer verstärkt marktorientierten Nutzung von Arbeitskraft kumulieren oder denen die erforderlichen Qualifikationen fehlen: eine mit Sicherheit keineswegs kleine Schicht wenig erfolgreicher Arbeitskraft-Kleingewerbetreibender - vielleicht sogar ein neues Tagelöhnerum, hart am Rande der Existenzsicherung.

b) Neue Anforderungen

Der Arbeitskraftunternehmer kann für manche eine attraktive neue Herausforderung bedeuten. Für viele andere wird er aber eine notorische Überforderung und Gefährdung mit sich bringen. Wie die Gewichte verteilt sein werden, wird wesentlich davon abhängen, wie der Übergang zu einem neuen Typus von Arbeitskraft gesellschaftspolitisch eingebunden wird - das heißt davon, ob es gelingt, sozial- und arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die es ermöglichen, eine lebbare Existenz als qualifizierter Arbeitskraftunternehmer zu finden und aufrecht zu erhalten. Die Scheidelinie zwischen den Gewinnern und Verlierern dürfte aber mehr noch eine Frage der Kompetenzen sein - weniger der fachlichen

Fähigkeiten, und auch nicht der sog. extrafunktionalen Qualifikationen, mit denen man sich in den letzten Jahren verstärkt beschäftigt hat.

Mit dem Arbeitskraftunternehmer gerät vielmehr ein Feld von Kompetenzen ins Blickfeld, die bisher überhaupt noch nicht systematisch als berufsrelevant erkannt wurden:

- eine aktive Produktivitätsorientierung und Marktkompetenz hinsichtlich der eigenen Fähigkeiten und Leistungen,
- die Fähigkeit zur flexiblen Selbstorganisation von Alltag und Lebenslauf,
- Kompetenzen zum Identitätsmanagement und zur Ich-Stabilisierung einschließlich der Begrenzung von Selbstausbeutung,
- komplexe Lernfähigkeiten, umfassende Sozial- und Kommunikationsqualifikationen u.ä.m.

Dies sind die Schlüsselqualifikationen des Arbeitskraftunternehmers - das in letzter Zeit oft verwendete Schlagwort „employability“ zielt auf genau dies. Bisher sind solche Fähigkeiten aber nur selten Thema der etablierten Bildungsagenda. Sie widersprechen sogar fundamental dem aktuellen Trend zur eng berufsfachlichen Verschlankung und Verkürzung von Ausbildung. Dabei müsste aus der Sicht der hier formulierten Gedanken gesehen jetzt das exakte Gegenteil getan werden: Nämlich auf allen Bildungsebenen (von der Grundschule bis zu den Universitäten) systematisch und umfassend allgemeine Persönlichkeits- und Lebenskompetenzen auszubilden - womit in gewisser Weise das klassische Persönlichkeits- und Bildungsideal der europäischen Moderne in neuer Form revitalisiert würde, statt es über Bord zu werfen. Nur so ist ein ökonomisch nutzbarer, sozial verträglicher und individuell lebbarer Übergang zu dem skizzierten neuen Arbeitskrafttypus denkbar.

c) Neue sozialpolitische Einbettung

Zum Abschluß ein im engeren Sinne politischer Ausblick: Der Arbeitskraftunternehmer enthält erhebliche Risiken (für die Arbeitenden, die Betriebe wie für die Gesellschaft insgesamt). Zugleich können mit ihm aber wichtige Chancen für neue Freiheiten in Wirtschaft, Gesellschaft und individuellem Leben verbunden sein - man sollte das nicht zu gering einschätzen. Solche Möglichkeiten können aber nur realisiert werden, wenn der neue Arbeitskrafttypus in einen neuen industriegesellschaftlichen Kompromiss eingebunden wird; einen

Kompromiss, der auf einer flexiblen Neu-Regulierung und einer neuen sozialpolitische Flankierung der sich wandelnden Arbeits- und Sozialverhältnisse beruht – eine sehr grundlegende und keineswegs mit politischen Schnellschüssen zu bewältigende Aufgabe.

Der Übergang zu einem neuen Modell von Arbeitskraft in der Gesellschaft ist vermutlich aus vielfältigem Gründen unaufhaltsam, ob man das mag oder nicht - denn in Europa ist dies eine der wenigen Möglichkeiten, ökonomisch neue Potentiale zu erschließen: nämlich durch verstärkte Nutzung qualifizierter Arbeitskraft. Dabei jedoch neoliberal vorwiegend auf Kostenkonkurrenz zu setzen und damit Lohn- und Sozialabbau als ultima ratio zu betrachten, ist wirtschaftlich höchst kurzsichtig.

Den Prozess ungezügelter Marktkräften zu überlassen, ist jedoch nicht nur wirtschaftlich unklug, sondern politisch unverantwortlich. Der Prozess muss vielmehr gesellschaftlich gestaltet werden - und dazu müssen Staat wie Wirtschaft mehr denn je (aber wohl in ganz neuen Formen) aktiv Verantwortung übernehmen. Denn wie eingangs schon gesagt: die Arbeitsgesellschaft ist, entgegen allen Unkenrufen, keineswegs „am Ende“, sondern sie kommt jetzt erst - und es muß politisch entschieden werden, wie sie aussehen soll.

Weiterführende Literatur:

- Jurczyk, K. / Voß, G. G. (2000): Flexible Arbeitszeit - Entgrenzte Lebenszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In E. Hildebrandt (Hrsg.), Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin: edition sigma.
- Pongratz, H. J. / Voß, G. G. (1997): Fremdorganisierte Selbstorganisation. Zeitschrift für Personalforschung, 7 (1).
- Voß, G. G. (1994): Das Ende der Teilung von „Arbeit und Leben“. In: N. Beckenbach/ W.v. Treek (Hg.), Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Göttingen: O. Schwartz.
- Voß, G. G. & Pongratz, H.J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 50 (1).
- Voß, G. G. (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 31 (3).
- Voß G.G. (2000): Unternehmer der eigenen Arbeitskraft - Einige Folgerungen für die Bildungssoziologie. Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation. 20 (2).
- Voß, G. G. (2001): Der Arbeitskraftunternehmer und sein Beruf. In W. Dostal/ P. Kupka (Hrsg.), Veränderte Arbeits- und Berufsorganisation als Antwort auf die Globalisierung - IAB-Kontaktseminar vom 8.-12.11.99 in Göttingen (BeitrAB). Nürnberg: IAB.
- Voß, G. G. (2001): Auf dem Wege zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers. In Th. Kurz (Hrsg.), Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen: Leske + Budrich.