

## DER ARBEITSKRAFTUNTERNEHMER

Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?\*

G. Günter Voß und Hans J. Pongratz

*Originaltext des gleichlautenden Aufsatzes in der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jhg. 50 (1), 1998 (S. 131-158). Der Text ist textidentisch aber nicht seitenkonkordant mit dem Abdruck in der KZfSS; bitte immer aus dem Original zitieren.*

**Zusammenfassung:** Aktuelle betriebliche Strategien der Arbeitsorganisation, die verstärkt auf eine Selbstorganisation von Arbeit setzen, verändern das Verhältnis von Arbeitskraft und Unternehmen grundlegend. Auf seiten des Betriebs ermöglichen sie den Abbau direkter Kontrollen und die Nutzung neuer Leistungspotentiale; von den Arbeitskräften erfordern sie eine systematisch erweiterte Selbststeuerung und Selbstkontrolle. Es wird die These vertreten, daß ein struktureller Wandel in der gesellschaftlichen Verfassung von Arbeitskraft vor sich geht. Die bisher vorherrschende Form des „verberuflichten Arbeitnehmers“ wird in vielen Arbeitsbereichen abgelöst durch einen neuen strukturellen Typus, den „Arbeitskraftunternehmer“. Kennzeichen dieses Typus sind eine erweiterte Selbstkontrolle der Arbeitenden, der Zwang zur verstärkten Ökonomisierung der eigenen Arbeitsfähigkeiten und -leistungen und eine Verbetrieblichung der alltäglichen Lebensführung. Im Vergleich mit anderen Grundformen von Arbeitskraft werden Chancen und Risiken des neuen Typus des Arbeitskraftunternehmers herausgearbeitet. Durch seine Verbreitung werden neue arbeits- und gesellschaftspolitische Strategien erforderlich.

### ***I. Strukturelle Wandlungen der Arbeitskraft***

Arbeitskraft ist eine besondere "Ware". Es ist offensichtlich, daß in modernen Gesellschaften die Arbeitsfähigkeiten der Menschen gezielt entwickelt werden, daß es Arbeitsmärkte gibt, auf denen unter Konkurrenzbedingungen Arbeitskraft angeboten und nachgefragt wird, daß deren Verkaufsbedingungen kollektiv und individuell ausgehandelt und vertraglich fixiert werden. Einzig die Nichttrennbarkeit von Arbeitsvermögen und Person macht die Arbeitskraft zu einer Ware besonderer Art. Daß trotzdem die Warenförmigkeit von Arbeitskraft im öffentlichen (wie im wissenschaftlichen) Bewußtsein nur wenig präsent ist, liegt vor allem an der sozial- und rechtsstaatlichen Abfederung der Vermarktung von Arbeitskraft. Wer heute seine Fähigkeiten gegen Lohn Einkommen verkauft, ist genauso wie der Käufer und Nutzer von Arbeitskraft in ein umfassendes Geflecht von Normen und Standards eingebunden. Berufe als sozial typisierte und institutionalisierte Qualifikationsbündel sind paradigmatischer Ausdruck der hochregulierten Arbeitsordnung der Nachkriegszeit. Der konfliktreiche Kern der Vermarktung und ökonomischen Nutzung menschlicher Arbeitsfähigkeiten wird dadurch für beide

---

\* Die Autoren bedanken sich für hilfreiche Anregungen bei Michael Behr, Karl Martin Bolte, Wolfgang Dunkel, Matthias Junge, Elmar Koenen, Werner Kudera, Dieter Pfau und Eva Scheder-Voß.

Seiten gedämpft.

Während Betriebe jedoch in den letzten Jahren weithin zu immer weniger gebremsten und verschleierte Strategien der Beschaffung und Nutzung von Arbeitskraft übergangen und die sozialpolitische Abfederung der Vermarktung von Arbeitskraft zunehmend gelockert wird, scheint vielen Erwerbstätigen ein explizites Marktverhalten nach wie vor schwerzufallen. Dies könnte sich ändern. Wir vermuten, daß die im folgenden skizzierten *neuen Strategien der betrieblichen Nutzung von Arbeitsfähigkeiten* zu einem grundlegenden Wandel der gesellschaftlichen Verfassung von Arbeitskraft führen, der nachhaltige Konsequenzen für das Arbeits- und Berufsverhalten sowie insgesamt die Lebensweise der Erwerbstätigen haben wird. Plakative Formeln, wie z.B. „Gruppenarbeit“, „Mitarbeiter als Unternehmer“, „Empowerment“, geben einen groben Eindruck von solchen Veränderungen: Mehr oder minder großen Gruppen von Beschäftigten wird in oft erstaunlichem Maße und in zum Teil ganz neuen Formen erweiterte Eigenverantwortung abverlangt. Dieser Prozeß ist nun beileibe kein neues Thema, nicht nur in der Industriesozio­logie, auf die wir uns hier vor allem beziehen.<sup>1</sup> Den überwiegend betriebliche Aspekte thematisierenden industriesozio­logischen Analysen wollen wir jedoch im folgenden eine Sicht gegenüberstellen, die einer analytischen *Arbeitskraft-Perspektive* folgt. Aus dieser Sicht stellen wir die Frage, welche Folgen systematisch erweiterte Gestaltungsaufgaben in der Arbeit langfristig für den gesellschaftlichen Charakter von Arbeitsfähigkeiten in hochentwickelten Ökonomien haben (Abschnitt II).

These ist, daß sich die „Ware Arbeitskraft“ strukturell verändert und die bisher vorherrschende Form (hier der „verberuflichte Arbeitnehmer“ genannt) durch einen weitgehend neuen Typus ergänzt und langfristig sogar als dominierende Form abgelöst werden könnte, den wir mit dem Begriff „Arbeitskraftunternehmer“ charakterisieren. Als Kennzeichen dieser neuen Form sehen wir (in Anlehnung an drei zentrale theoretische Konzepte der Industrieso­ziologie) eine systematisch erweiterte Selbst-Kontrolle der Arbeitenden, einen Zwang zur forcierten Ökonomisierung ihrer Arbeitsfähigkeiten sowie eine entsprechende Verbetrieblichung der alltäglichen Lebensführung (Abschnitt III).<sup>2</sup> Letztlich geht es um den langfristigen *Wandel von Lohnarbeit* und ihre künftige Bedeutung als grundlegende Instanz privatwirtschaftlicher Arbeitsgesellschaften. Anzeichen für einen solchen Wandel gibt es vielerlei: ei-

---

1 Vgl. aus der breiten industriesozio­logischen Debatte z.B. grundlegend Kern und Schumann (1984); s. aktuell z.B. Jürgens, Malsch und Dohse (1993), Littek und Charles (1995); vgl. aus der Organisationspsychologie explizit z.B. Veith (1995), aus der Betriebswirtschaftslehre (eher indirekt) Drumm (1996), Picot et al. (1996), Reichwald und Koller (1996).

2 Der Aufsatz führt frühere Überlegungen zur möglichen Herausbildung von „Unternehmern der Arbeitskraft“ fort (u.a. Bolte und Voß 1988; Voß 1990, 1991, 1994b; Lutz und Voß 1992; Pongratz und Voß 1997) und geht nicht zuletzt auf Arbeiten der Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ des Sonderforschungsbereichs 333 in München zurück (vgl. u.a. Projektgruppe 1995), die derzeit in verschiedenen (schon laufenden oder vorbereiteten) empirischen Projekten in Chemnitz und München mit neuen Fragen fortgeführt werden.

nerseits den Abbau institutioneller Regelungen der Arbeitsmärkte (z.B. Erosion der Flächentarifverträge, neue Formen der Arbeitsvermittlung, Lockerungen des Arbeits- und Sozialrechts), andererseits die Zunahme flexibilisierter Arbeits- und Beschäftigungsformen (z.B. Zeitarbeit, Outsourcing, Scheinselbständige). Die Vielfalt dieser Entwicklungen und die Tatsache, daß sich viele erst in einem Anfangsstadium befinden, machen eine empirische Fundierung unserer These zum jetzigen Zeitpunkt schwierig. Wir beschränken uns deshalb auf eine pointierte theoretische Ausarbeitung unserer Überlegungen zur möglichen Herausbildung einer neuen Grundform der gesellschaftlichen Verfassung von Arbeitsvermögen aus einer arbeitskraftsoziologischen Perspektive. Im Kontrast zu anderen selbständigen (Unternehmer, freie Berufe) und unselbständigen Grundformen von Arbeitskraft (proletarisierter Lohnarbeiter, verberuflichter Arbeitnehmer) versuchen wir, die neuartige Qualität des Typus Arbeitskraftunternehmer zu verdeutlichen (Abschnitt IV).

Mit dieser Analyse möchten wir bereits in einem frühen Entwicklungsstadium auf mögliche *Chancen und Gefahren* hinweisen. Zwar erscheint ein Rückfall in frühindustrielle Verfahren des weitgehend unregulierten Verkaufs von Arbeitskraft mit entsprechend proletarisierten Arbeits- und Lebensbedingungen für die Arbeitenden auf breiter Front wenig wahrscheinlich (wenn er auch in keineswegs kleinen Teilsegmenten des Arbeitsmarkts durchaus zu befürchten ist). Vor allem in den qualifizierten Arbeitsbereichen setzen Betriebe im Gegenteil oft auf selbständige und innovative Arbeitskräfte, für die sie bereit sind, leistungsfördernde Arbeitsbedingungen zu schaffen. Doch wenn sich dabei das Leitbild des Arbeitnehmers dem des Selbständigen und des Unternehmers annähert, so bleiben eine Vielzahl restriktiver Arbeitsbedingungen bestehen, während zugleich neue Risiken und Belastungen für die Beschäftigten entstehen. Der Begriff des Arbeitskraftunternehmers bringt die beiden, durchaus widersprüchlichen Seiten dieser Entwicklung zum Ausdruck: Als „Unternehmer-ihrer-selbst“ können für die in flexibilisierten Arbeitsformen Arbeitenden neue Handlungschancen und Gestaltungsspielräume entstehen, die sich für eine individualisierte Berufstätigkeit und Lebensführung nutzen lassen; zugleich kommen aber die Marktbedingungen des Verkaufs der Ware Arbeitskraft mit all ihren Risiken und Gefahren wieder sehr viel direkter zur Geltung. Im abschließenden Abschnitt (V) werden wir solche Ambivalenzen diskutieren und auf mögliche gesellschaftspolitische Handlungserfordernisse verweisen.

## ***II. Selbstorganisation als zunehmende Arbeitsanforderung. Der Problemhintergrund***

In den 90er Jahren vollziehen sich betriebliche Reorganisationsprozesse in einer bisher (in

der Nachkriegszeit) unbekanntes Qualität und Reichweite. Hintergrund ist ein verschärfter Wettbewerb, auf den die Unternehmen sowohl mit einem drastischen Kostenabbau und einer Steigerung des Leistungsvolumens von Mitarbeitern als auch mit einer systematischen Erweiterung der betrieblichen Reaktionspotentiale reagieren. Die bisher (trotz aller Differenzierungen und Ausnahmen) vorherrschende tayloristisch-fordistische Strategie der Nutzung von Arbeitskraft scheint dabei in vielen Bereichen (aber nicht überall) zum Hindernis weiterer Produktivitätssteigerungen zu werden, so daß nun kontrastierend dazu nicht selten erweiterte Verantwortlichkeiten der Arbeitenden installiert werden.

### 1. Vom Arbeitnehmer zum Auftragnehmer: neue betriebliche Arbeitskraftstrategien

Das Prinzip der Selbstorganisation ist zu einem wichtigen Kerngedanken betrieblicher Arbeitskraftnutzung geworden, nach dem plakativen Motto: „Wer die Arbeit macht, bestimmt auch, wie sie gemacht wird“ (Davidow und Malone 1994: 180). Im Rahmen einer hoch ambivalenten betrieblich „fremdorganisierten Selbstorganisation“ (Pongratz und Voß 1997) machen Unternehmen dabei in neuer Form Ansprüche gegenüber Arbeitskräften geltend. So werden einerseits Freiräume in der Arbeitsausführung eingeräumt, die für die Arbeitenden durchaus einen Autonomiegewinn bedeuten können, andererseits wird aber zugleich massiv der Leistungsdruck erhöht. Ein großer Teil dieser aktuellen Reorganisationen impliziert einen Wandel weg vom relativ gesicherten und standardisierten Arbeitnehmerstatus hin zu temporären Auftragsbeziehungen unterschiedlichster Art und Reichweite: sozusagen vom „Arbeitnehmer“ zum „Auftragnehmer“. Diese Entwicklung ist Ausdruck einer weithin zu beobachtenden forcierten Nutzung marktförmiger Mechanismen zur betrieblichen Strukturierung von Arbeitsbeziehungen (Moldaschl 1997a, 1997b). Dies gilt explizit bei betriebsexternen Auftragnehmern, entwickelt sich zunehmend aber auch innerhalb der Betriebe.

Die Entwicklung ist nicht völlig neu; bereits in den 70er und 80er Jahren wurden im Zuge von Human Resources- und Flexibilisierungs-Konzepten neue Strategien der Arbeitskraftsteuerung entwickelt, an die nun vielfach angeknüpft wird: 1. Konzepte der *kooperativen Führung* und der gezielten Gestaltung einer *Unternehmenskultur* gingen auf Bedürfnisse der Mitarbeiter nach einem verständnisvollen Umgang miteinander und nach Identifikation mit der Arbeit und dem Unternehmensganzen ein, um darüber einen höheren Arbeitseinsatz zu erreichen (vgl. Staehle 1991: 465ff., 771ff.). 2. Eine einfache Form der erweiterten Verantwortung für Beschäftigte zur verstärkten Nutzung ihrer Fähigkeiten ist die seit etwa Mitte der

80er Jahre in bestimmten Bereichen und Branchen zu beobachtende, manchmal als „*Reprofessionalisierung*“ (Kern und Schumann 1984) bezeichnete (Wieder-)Anreicherung von Einzeltätigkeiten mit dispositiven Funktionen. 3. Ebenfalls seit Anfang der 80er Jahren wird eine Flexibilisierung und Deregulierung von Arbeitszeiten und Beschäftigungsformen forciert, die schon früh eine weitergehende Diskussion um „*New Forms of Work*“ (vgl. z.B. den Überblick von Kravaritou-Manitakis 1988) auslöste: Werkverträge, Arbeitsbefristung, Leiharbeit, Teilzeitarbeit, neue Heimarbeit, Subunternehmertum, Outsourcing, neue Selbständigkeit usw. 4. Schließlich zieht sich schon seit längerem der Leitgedanke einer *Führung durch Zielvereinbarung* durch die Managementkonzepte (vgl. auch dazu Staehle 1991: 785ff.). In einer Zielvereinbarung wird ein Quasi-Auftrag formuliert, dessen Ausführungsmodus dem Mitarbeiter weitgehend freigestellt ist. Durch die Mitbestimmung bei der Zielformulierung und die Beschränkung von Kontrollen auf die Prüfung von (Zwischen-)Ergebnissen, werden auch hier zum Zweck der Motivierung und Effektivierung begrenzte Freiräume zugestanden.

In den 90er Jahren sind wenige wirklich neue Konzepte hinzugekommen, aber die Dynamik und Reichweite der auf erweiterte Eigenverantwortung und Selbstorganisation der Arbeitenden abhebenden betrieblichen Reorganisationsmaßnahmen hat erheblich zugenommen. So finden sich immer häufiger gezielte Bündelungen solcher Maßnahmen und ihre Integration in tiefgreifende unternehmensweite Veränderungsprozesse. Der Wille zur Neugestaltung der Betriebsabläufe mit Hilfe solcher Ansätze scheint vor dem Hintergrund aktueller ökonomischer Umbrüche stark ausgeprägt zu sein. Die wachsende Zahl der Unternehmensberater liefert dafür wohlfeile Konzepte und hat ein verständliches Interesse an immer neuen Veränderungen.

Die Dynamik geht jedoch nicht allein von den Unternehmen aus, sondern wird durch vielfältige gesellschaftliche Entwicklungen erheblich verstärkt. So haben sich im Zuge des sog. Wertewandels die Arbeitsansprüche von Arbeitnehmern in Richtung von Selbstbestimmung und Sinnbezug entwickelt und konvergieren damit mit neuen Betriebskonzepten (vgl. Bolte und Voß 1988; s.a. Baethge 1991). Parallel zu einer oft beträchtlichen individuellen Akzeptanz flexibilisierter Arbeitsbeziehungen kann die derzeitige neoliberale Wirtschafts- und Arbeitspolitik des Staates bei zunehmender Arbeitslosigkeit immer stärker rechtliche Voraussetzungen dafür durchsetzen. Neue Arbeitsansprüche und Massenarbeitslosigkeit haben auch bei den Interessenvertretungen der Arbeitenden die Bereitschaft erhöht, sich gegenüber neuen Organisationskonzepten zu öffnen. Schließlich wird auch die erwartete Zunahme von neuen Dienstleistungstätigkeiten andere Arbeitsformen erfordern und ermöglichen als konventionelle Produktionsarbeiten.

## 2. Abhängige und unabhängige Selbstorganisation von Arbeit. Das empirische Feld

Auch wenn hier von einem generellen Trend zu erweiterter Eigenverantwortung und damit erhöhten Anforderungen an eine Selbstorganisation in vielen Arbeitszusammenhängen ausgegangen wird, sind die Unterschiede zwischen einzelnen Formen doch beträchtlich. Um einen Überblick zu vermitteln, wollen wir die wichtigsten Formen kurz resümieren und damit nicht zuletzt das erhebliche Ausmaß der hier interessierenden Erscheinungen verdeutlichen. Wichtigstes Differenzierungsmerkmal ist, ob eine Arbeitsform noch innerhalb des Unternehmenskontextes verbleibt oder in formell selbständige Erwerbstätigkeit überführt wird.

a) *Lohn- und weisungsabhängige Formen von Arbeit mit erweiterter Autonomie.* Formell un-selbständige Formen erwerbsbezogener Arbeit sind ihrem Wesen nach auch bei erweiterten Selbstorganisationspotentialen abhängige Tätigkeiten. Sie sind sowohl durch die existentielle Abhängigkeit der Arbeitenden vom Lohneinkommen als auch durch die arbeitsvertragliche Bindung an betriebliche Weisungen unmittelbar von betrieblichen Vorgaben bestimmt. Selbstorganisation ist hier im engeren Sinne tatsächlich fremdorganisiert: 1. Die Lean Production-Debatte war der markanteste Impuls für eine unerwartete Renaissance von *gruppenbezogenen Arbeitsformen* in den 90er Jahren (Womack et al. 1991; vgl. auch Binkelmann et al. 1993; Moldaschl und Schultz-Wild 1994). Das Selbstorganisationspotential liegt hier weniger beim einzelnen als in den Gruppenprozessen. Die (mehr oder weniger egalitären) Gruppen sollen als Kollektivsubjekte Probleme erkennen, Lösungen finden und Entscheidungen implementieren. Ein wichtiger Effekt ist der Gruppendruck, der dem Druck von Vorgesetzten oft in nichts nachsteht. 2. Eine *Projektorganisation* von Arbeitszusammenhängen wird in Großbetrieben schon seit Jahren erfolgreich praktiziert (vgl. Heintel und Kraintz 1992). Im Unterschied zur Gruppenarbeit werden dabei häufig noch ausgeprägte konventionelle Hierarchien aufrechterhalten (z.B. Projektleiter mit weitreichenden Befugnissen). Im Alltagsgeschäft bedeutet Projektarbeit jedoch meist, daß die zumindest teilweise aus den üblichen Strukturen entbundenen, abteilungsübergreifend zusammengeführten Projektmitglieder erweiterte Gestaltungsfreiräume eingeräumt bekommen. 3. Einen Boom erlebt derzeit das Thema *Tele(heim)arbeit*. Im Unterschied zu früheren Diskussionen geht man heute von größeren Potentialen aus, auch wenn die Zahl wirklich praktizierender Telearbeiter nach wie vor gering ist. Eine Variante ist *Mobilarbeit*, also Tätigkeiten, bei denen zeitweise außerhalb der Betriebe gearbeitet wird (z.B. bei Kunden). Die langsam anwachsende Forschung (vgl. als kurzen Überblick Dostal 1995) zeigt, daß datenvermittelte außerbetriebliche Arbeit zuneh-

mend als Möglichkeit der Kostenreduktion bei gleichzeitiger Motivationssteigerung angesehen wird. Betroffen sind zwei kontrastierende Gruppen: qualifizierte, eher eigenständig arbeitende Experten sowie geringer qualifizierte, eher unselbständig eingesetzte Personen. 4. Industriesoziologisch kaum thematisiert, haben sich zunehmend sog. *Cost-* und *Profit-Center-*Modelle etabliert, bei denen auch Führungskräften der mittleren Ebenen relativ weitreichende ökonomische Verantwortung übertragen wird (vgl. Schweitzer 1992). Die Selbstorganisation bezieht sich hier zwar vor allem auf betriebswirtschaftliche Parameter im engeren Sinne, ermöglicht und erfordert aber auch eine erweiterte Eigensteuerung der Arbeit. Das Leitbild dieser Modelle ist der vielzitierte „Unternehmer im Unternehmen“ (vgl. Pinchot 1988).

*b) Formell selbständige Formen selbstorganisierter Arbeit.* Formell selbständige Formen von Erwerbstätigkeit sind dadurch gekennzeichnet, daß sie (dem rechtlichen Anspruch nach) *weder ökonomisch noch weisungsmäßig unmittelbar von betrieblichen Arbeitgebern abhängig* sind. Die Tätigkeit ist hier vielmehr über einen Leistungsvertrag, also i.e.S. marktförmig reguliert. Im Unterschied zu abhängigen Formen ist damit zunächst von einer systematisch weitergehenden Autonomie der Arbeitenden auszugehen. Hier interessieren jedoch Erwerbsformen, die sich trotz der formellen Selbständigkeit noch in mehr oder minder weitreichender Abhängigkeit vom auftraggebenden Unternehmen befinden: 1. In den letzten Jahren sind Betriebe zunehmend dazu übergegangen, verschiedenste Tätigkeiten extern (neben einer temporären Beschaffung von Arbeitskraft durch Leih- oder Zeitarbeit) über formell selbständige Arbeitskräfte erledigen zu lassen. Ein solches *Outsourcing* von Arbeitsleistungen bedeutet nicht selten eine zwar formelle Auslagerung, bei der jedoch die Leistung erbringenden Personen in weitgehender wirtschaftlich-organisatorischer Abhängigkeit, also in „*Schein-Selbständigkeit*“ verbleiben (vgl. Dietrich 1996; Fischer 1995; Mayer und Paasch 1990; Worzalla 1996). 2. In das Spektrum formell selbständiger, aber faktisch noch weitgehend abhängiger Erwerbstätigkeiten gehört auch ein Teil der altbekannten *Freiberufler, Selbständigen* und *Kleinstbetriebe* (vgl. die eben angegebenen Quellen) ohne Angestellte bzw. mit nur einzelnen Mitarbeitern. Diese Formen sind (anders als Scheinselbständige) auf einem Markt agierende Unternehmen mit zumindest gelegentlich wechselnden Kunden und einer mehr oder minder ausgeprägten ökonomisch-organisatorischen Eigenständigkeit. Eine besondere Variante sind Unterauftragnehmer, die zeitweise an ein Unternehmen angegliedert sind. Markantes Indiz für die Arbeitskraft-Ersatzfunktion solcher Auftragsbeziehungen ist die Tatsache, daß hier Leistungen häufig in „Mann-Stunden“ oder „-Tagen“, also nach Zeit, abgerechnet werden. 3. Eine sehr spezifische Form des Zusammenschlusses selbständig Erwerbstätiger sind sog. *virtuelle Unternehmen* (vgl. zuerst Davidow und Malone 1990; aktuell u.a. Scholz 1996; Schröder 1996; Picot et al. 1996). Dabei handelt es sich um zeitlich befris-

tete Kooperationen selbständiger Berufstätiger oder Kleinbetriebe ohne rechtlich eindeutige Verfassung, die nach außen als geschlossen handelndes Unternehmensgebilde auftreten. Ziel ist eine verlässliche Leistungserbringung bei einem Maximum an Flexibilität und individueller Souveränität.

In welchem Umfang solche abhängigen und selbständigen Formen von Arbeit mit erweitertem Selbstorganisationspotential bereits heute die Arbeitswelt bestimmen, ist (u.a. aus Gründen der statistischen Klassifikation) nur schwer zu bestimmen. Daß die Zahl alles andere als gering ist, lassen z.B. Schätzungen der sog. Scheinselbständigkeit vermuten, der in Deutschland 1 Mio. Erwerbstätige zugerechnet werden (Dietrich 1996). Angesichts der Reichweite und der Dynamik dieser Veränderungen vermuten wir, daß in Zukunft ein Großteil der Erwerbstätigen in derart verselbständigten Arbeitsformen tätig sein wird.

### 3. Erweiterte Externalisierung betrieblicher Kontrolle. Eine transformationstheoretische Interpretation

Formen von Arbeitsorganisation mit erweiterten Selbstorganisationspotentialen unterscheiden sich also in vielfacher Hinsicht. Trotzdem sind sie in unseren Augen durch ein entscheidendes gemeinsames Merkmal geprägt, das es erlaubt, von Erscheinungen einer einzigen und damit sehr weitreichenden Entwicklung zu sprechen. Überall geht es darum, durch den Übergang zu flexibilisierten, ergebnisorientierten Auftragsbeziehungen das für die betriebliche Nutzung von Arbeitskraft fundamentale Problem der *organisatorisch-technischen Sicherstellung der erforderlichen Arbeitsleistung* mit neuer Logik anzugehen.

Nach wie vor sehr hilfreich für das Verständnis dieses Grundproblems von Betrieben ist das von Braverman (1980) aus den Arbeiten von Marx extrahierte Transformationstheorem. Danach kauft ein Unternehmen mit der Einstellung von Mitarbeitern (in der Regel) nicht vertraglich eindeutig definierte Tätigkeiten, sondern allein für bestimmte Zeiträume das Potential der Personen, Arbeit verrichten zu können - also potentielle Arbeits-Kraft und nicht fertige Arbeits-Leistung. Der ökonomische Akt des Kaufs von Arbeitskraft garantiert noch nicht die gewünschte Arbeit, schon gar nicht in der erhofften Qualität und Quantität. Um die Arbeitskraft in die erforderliche Leistung zu transformieren, müssen zusätzlich zur Entlohnung organisatorische Vorkehrungen zur aktiven Steuerung und Überwachung von Arbeitstätigkeiten



getroffen werden.<sup>3</sup> Letztlich muß natürlich die konkrete Transformation von Arbeitskraft in Arbeit von den arbeitenden Personen selbst geleistet werden, indem sie aus ihren Potentialen praktische Tätigkeiten erzeugen. Trotzdem bleibt es ein systematisches Problem für den Betrieb, die Bearbeitung dieser Funktion in seinem Sinne durch organisatorisch-technische Steuerungen zu initiieren und im Griff zu behalten.

In Taylors rigide kontrollorientierter Arbeitsphilosophie (Taylor 1977) sah Braverman schließlich die praktische Ultima Ratio kapitalistischer Arbeitskraftnutzung. Eine wichtige Variation, die aber nach wie vor einer engen Kontrollperspektive verhaftet blieb, bildete die mit dem Namen Ford verbundene Strategie, nicht nur organisatorisch, sondern auch durch *Arbeits-Technik* (z.B. das Fließband), flankiert von basalen Sozialmaßnahmen, eine effizientere Arbeitssteuerung zu erreichen. Selbst das oft als Gegenmodell zu einer engen Kontrollphilosophie verstandene Human Resources Management läßt sich als Erweiterung des Kontrollinstrumentariums sehen, genauso wie die Ersetzung der unmittelbaren personalen Kontrolle durch *strukturelle* Formen (Edwards 1981). Im übrigen war betriebspraktisch immer schon klar, daß eine wasserdichte Kontrolle nicht immer möglich und von daher stets auch ein (je nach Situation mehr oder weniger) erheblicher Anteil an Freiwilligkeit der Arbeitenden erforderlich ist, und daß bei bestimmten Gruppen (v.a. bei Experten und bei Führungskräften, die selbst Kontrollfunktionen wahrnehmen) gezielt auf Strategien „verantwortlicher Autonomie“ (Friedman 1971) gesetzt und immer mit einer *arbeitspolitisch* basierten Gegenmacht gerechnet werden muß (vgl. Burawoy 1979). Historisch hat es zudem immer wieder Bereiche (Branchen, Berufe, betriebliche Funktionsfelder usw.) gegeben, in denen das Transformationsproblem durch *Ergebnisentlohnung* gelöst werden sollte (vgl. Biernacki 1995). Auch wenn damit die betriebliche Bearbeitung des Transformationsproblems nicht immer durch Kontrolle in einem rigiden Sinne angegangen wurde, dominierte bis vor kurzem in der Industrie ein Leitbild handfester direkter Durchsteuerung der Arbeitskraftnutzung.

Mit den ökonomischen Veränderungen der 80er und 90er Jahre erweisen sich jedoch solche eng kontrollorientierten, direkten Arbeitskraftnutzungsstrategien zunehmend als unzureichend, um die angestrebten weiteren Produktivitätssteigerungen zu erreichen. Denn weitere Kontrollverschärfungen erzeugen in immer mehr Bereichen überproportional steigende Kosten, begrenzen die Leistungsbereitschaft und behindern vor allem die Nutzung der zunehmend wichtiger werdenden Fähigkeiten von Arbeitenden, schnell und kreativ auf komple-

---

<sup>3</sup> Dieses Problem ist nicht nur industriesoziologischen Denkern (insbes. in der an Braverman anschließenden Labour Process Debate, vgl. als Überblick Knights und Willmott (1990), Hildebrandt und Seltz (1987), Jermier und Knights (1994)) aufgefallen, sondern wird indirekt auch von neueren Institutionenanalysen der Ökonomie thematisiert (v.a. in Principal-Agent-Theorien, z.T. auch im Property-Rights- und Transaktionskostenansatz; vgl. den Überblick von Richter (1994), s.a. Berger (1995)).

xe Anforderungen zu reagieren. So wird nun in wachsendem Maße gerade das propagiert, was bisher eher vermieden werden sollte: Freiräume zu schaffen, betriebliche Steuerung zu reduzieren und Selbstorganisation der Betroffenen zu fördern.

Die für uns entscheidende Veränderung ist, daß das komplizierte, teure und ungewisse Geschäft der Sicherstellung der durch Arbeitsvertrag und Lohn nicht eindeutig zu gewährleisten Transformation von Arbeitskraft in Arbeitsleistung bei Selbstorganisationskonzepten in grundlegend erweiterter Form den *Arbeitenden* zugewiesen wird. Es sind nun in ganz neuer Qualität die betroffenen Beschäftigten, die in der Ausführung ihrer Tätigkeit wesentliche Teile dieser basalen unternehmerischen Funktion (mit-)übernehmen - einer betrieblichen Funktion, die bisher eine Domäne der mittleren und unteren Ebenen des Managements war. Das für den Betrieb unvermeidbare Transformationsproblem wird nun gezielt und systematisch verstärkt in die personale Umwelt des Betriebes *externalisiert*.

Die Externalisierung betrieblicher Aufgaben wurde in den letzten Jahren weithin als strategische Dimension im Kampf um komparative Vorteile erkannt (vgl. Altmann et al. 1986). Während dort jedoch erst einmal nur an die externe Beschaffung von Vorprodukten oder Vorleistungen zur eigentlichen Produktion gedacht ist, geht es hier um eine ganz besondere Form der Auslagerung: zum einen, weil mit der erweiterten Externalisierung der Bearbeitung des Transformationsproblems jetzt explizit eine *Kernfunktion* kapitalistischer Unternehmen verstärkt in die Umwelt von Betrieben verlagert wird, zum anderen, weil die Instanz, auf die die Bearbeitung dieser Funktion verstärkt übertragen wird, der personale Träger der latenten Potenz *selbst* ist, auf die sich die eingekaufte Leistung richtet. Zugespielt formuliert sollen diejenigen, die das Problem erzeugen, es jetzt auf völlig neuer Stufe auch selbst lösen.

Das heißt natürlich keineswegs, daß auf diese Weise Betriebe völlig auf Kontrolle verzichten. Im Gegenteil, die Rücknahme von direkter Kontrolle und deren erweiterte Externalisierung auf die Betroffenen ist meist von einer gleichzeitigen Verfeinerung und Effektivierung indirekter Steuerungen von Arbeitsprozessen bzw. von Steuerungen auf systemisch höherer Ebene („Rahmensteuerung“) mit gezielter Kontrolle strategischer Parameter (Kosten, Qualität, Produktivität u.a.m.) begleitet. Die erweiterten Freiräume für die Arbeitenden sind zudem in der Regel verbunden mit einer deutlichen Erhöhung der quantitativen und qualitativen Leistungsanforderungen sowie einer Verschärfung von Arbeitsbedingungen (Zeitdruck, Ausdünnung der Personaldecke, Kürzung von Ressourcen, Reduzierung von Sozialleistungen und Einkommen u.v.a.m.). Sie werden häufig flankiert von einem weiteren Ausbau psychosozialer und sozio-kultureller Personaltechniken, deren ambivalente Wirkungen inzwischen hinlänglich aufgewiesen wurden (vgl. z.B. Müller-Jentsch 1993).

### **III. Der Arbeitskraftunternehmer. Interpretationen aus arbeitskraftsoziologischer Perspektive**

Externalisieren Betriebe mit Selbstorganisationsstrategien eine komplizierte und teure Funktion, deren Bearbeitung bisher eine zentrale Aufgabe des Managements war, in systematisch erweiterter Form auf die Beschäftigten, bedeutet dies für die Betroffenen komplementär eine grundlegend erweiterte Anforderung, die sie ihrerseits *internalisieren* müssen. Arbeitskraftverausgabung heißt im Zuge dieser Entwicklung immer weniger passive Erfüllung fremdgesetzter Anforderungen bei mehr oder minder geringen Gestaltungsspielräumen der Arbeitsausführung, sondern zunehmend das genaue Gegenteil: eine explizite und verstärkte aktive Selbststeuerung und Selbstüberwachung der eigenen Arbeit im Sinne allgemeiner Unternehmenserfordernisse (die möglicherweise sogar erst konkret definiert werden müssen) bei nur noch rudimentären bzw. indirekteren und auf höhere Systemebenen verlagerten Steuerungsvorgaben durch die Betriebe.

Ein solcher Übergang verändert nicht nur die Beziehungen von Arbeitskraft und Betrieb, sondern hat - so unsere *These* - strukturelle Folgen für die gesellschaftliche Verfassung von Arbeitsvermögen überhaupt. Wir vermuten, daß als Folge der geschilderten Entwicklung gegenüber dem bisher vorherrschenden Typus des verberuflichten Arbeitnehmers (vgl. Abschnitt IV.2) zunehmend eine Form von Arbeitskraft Relevanz bekommt, die aufgrund ihrer Eigenarten als *Arbeitskraftunternehmer* bezeichnet werden kann.<sup>4</sup> 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 Arbeitsleistung 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.<sup>5</sup>

Wir wollen im folgenden den spezifischen Charakter des Typus Arbeitskraftunternehmer

---

<sup>4</sup> Wenn im folgenden von „dem Arbeitskraftunternehmer“ die Rede ist, so ist damit stets ein struktureller Typus gemeint, d.h. es wird nicht auf konkrete Personen oder Gruppen Bezug genommen.

<sup>5</sup> Der Gedanke (und der Begriff) von Berufstätigen, die zum „Unternehmer-ihrer-selbst“ werden, hat seit einiger Zeit eine gewisse Konjunktur in der öffentlichen Diskussion (z.B. sehr differenziert Zielcke (1996), kurz auch Heuser (1997), in Andeutungen schon Hank (1995) und Lutz (1995)). Bridges (1995) und Fischer (1995) geht es um Strategien für „Unternehmer-ihrer-selbst“ auf einem Arbeitsmarkt „ohne jobs“, was mit arbeitsmarkt- und sozialpolitischem Blick auch schon Kanter (1994) im Auge hat, wenn sie auf „employability“ statt auf „job-security“ setzt. Herriot und Pemberton (1995) zeigen bei Managern den Übergang von einer Arbeitnehmerorientierung zu Strategien eines „Unternehmers-ihrer-selbst“, die auf „marketability“ abzielen. Wie Copans (1997) verstehen wir übrigens den Lohnarbeiter als historisch kontingente Form der Nutzung von Arbeitsvermögen, der wieder massiv an Bedeutung verlieren könnte, sehen ihn aber nicht bloß als „historische Fußnote“.

als neuer Grundform der Ware Arbeitskraft entlang dreier leitender Annahmen - Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Verbetrieblichung - herausarbeiten. Dabei wird auf drei etablierte Theoriefiguren der Industriosozologie - Transformationstheorie, Subsumtionstheorie und Betriebsstrategieansatz - zurückgegriffen. Wir tun dies allerdings nicht wie in der Industriosozologie üblich aus der Betriebsperspektive, sondern - entsprechend unserem Gegenstand - aus einer komplementären arbeitskraftsoziologischen Sicht.

### 1. Vom Rohstoff zum veredelten Vorprodukt. Die neue Qualität der Ware Arbeitskraft

Die erweiterte Externalisierung der Kontrollfunktion auf die Eigner der Arbeitspotenz bedeutet, daß diese an sich und in sich einen wichtigen Schritt vollziehen: Sie transformieren ihre allgemeine Fähigkeit, Arbeit zu verrichten, auf völlig neuer Stufe in eigener Zuständigkeit in konkrete Leistung. Die Arbeitskräfte selbst - so die erste Annahme - formen damit aus ihrem (betrieblich gesehen) quasi „rohen“, d.h. so für den Betrieb noch nicht nutzbaren Potential (dem „Rohstoff“ Arbeitskraft) ein für die betrieblichen Verwertungsinteressen substantiell höherwertiges, weil schon auf höherer Stufe durch systematische Kontrolleleistungen angereichertes „Vorprodukt“. Der Betrieb erhält auf diese Weise ein gegenüber konventionellen Arbeitskraftstrategien in entscheidender Weise *veredeltes Halbfertigprodukt*: die durch erweiterte Selbststeuerung der Betroffenen in gesteigerter Qualität schon zur konkreten Tätigkeit vorbereitete Arbeitsfähigkeit.

Um konkreter zu bestimmen, worin die von den Arbeitspersonen in erweiterter Form übernommene Selbstkontrolle ihrer Arbeitstätigkeit besteht, und welche Bedeutung dies für eine sich herausbildende neue Qualität der gesellschaftlichen Verfassung von Arbeitskraft hat, ist es hilfreich, basale Dimensionen der Steuerung von Arbeit zu unterscheiden: 1. Fast schon eine neue Normalität ist die Vervielfältigung und Flexibilisierung der Formen von *Arbeits-Zeiten*. In stärker selbstorganisierten Arbeitsformen steigt jedoch nicht nur die Vielfalt der Zeiten, sondern wächst systematisch die Anforderung, die eigene Arbeit aktiv zeitlich zu strukturieren. Das betrifft sowohl den täglichen Beginn und das Ende der Arbeiten oder Art und Lage von Pausen, als auch den Grad und die Anlässe zeitlicher Verdichtungen und Beschleunigungen von Tätigkeiten auch über längere Zeiträume. 2. Daß auch der *Arbeits-Raum* in Bewegung gerät, ist demgegenüber vergleichsweise neu. Zunehmend wird ein Rationalisierungspotential darin erkannt, die Bindung von Arbeit an feste betriebliche Orte zu lockern und die räumliche Regulierung von Arbeit in Teilen auf die Arbeitenden zu externali-

sieren. Teleheimarbeit ist nur die spektakulärste Form dafür. Auch innerbetriebliche Telearbeit und eine forcierte alltägliche Mobilität von Beschäftigten erfordern eine verstärkte räumliche Eigenkontrolle. 3. Gruppen- und Projektarbeit sind markante Beispiele dafür, daß sogar *sozial* Steuerungsvorgaben ausgedünnt werden und die Kontrolle von Arbeit durch Herstellung und Regulierung interpersonaler Beziehungen den Beteiligten zufällt. 4. Daß Arbeitskräfte *fachlich* zunehmend flexibel sein müssen, ist inzwischen ein Allgemeinplatz. Dies bezieht sich sowohl auf den betrieblichen Einsatz als auch auf die beruflichen Qualifikationen, deren kontinuierliche Anpassung immer mehr von den Betroffenen in eigener Initiative erwartet wird. 5. Spätestens mit Unternehmenskultur-Konzepten zeigte sich, wie wichtig *sinnhaft* und *motivational* basierte Faktoren betrieblich sein können. In Arbeitszusammenhängen mit erweiterter Selbstorganisation wird zunehmend die Fähigkeit zur Eigenmotivation bzw. zur selbständigen Sinnsetzung vorausgesetzt. 6. Schließlich werden auch *technisch* oder (allgemeiner) *medial* von Arbeitenden erweiterte Eigenleistungen gefordert. Dies betrifft nicht nur die individuelle Anpassung von Arbeitsmitteln im Betrieb, sondern auch die immer selbstverständlichere Erwartung, daß Erwerbstätige privat über eine entsprechende Ausstattung (vom Anrufbeantworter bis zum PC) verfügen.

Betriebe versuchen zunehmend in all diesen Dimensionen durch erweiterte Externalisierung der Transformationsfunktion auf die Arbeitenden Kontrollaufwand zu reduzieren und neue Leistungspotentiale zu erschließen. Diese Veredelung von Arbeitskraft durch qualifizierte „Vorkontrolle“ der Arbeitenden selbst ist, theoretisch gesehen, etwas völlig anderes als die Aufwertung von Arbeitskraft durch fachliche Qualifizierung. Die qualifikatorische Veredelung des Arbeitsvermögens wertet die Arbeitskraft allein in ihren latenten Fähigkeiten auf. Die qualifizierte Vorkontrolle durch erweiterte Selbstorganisation der Arbeitskraftverausgabung hingegen liefert ein für den Betrieb deutlich weitergehend verwertbares Gut. Aus der (obwohl von Marx „lebendiges“ Arbeitsvermögen genannt) betrieblich gesehen noch „scheintoten“ (weil latenten) Potenz der gekauften Arbeitskraft wird in nun wesentlich gesteigerter Qualität schon die für den Verwertungsprozeß erforderliche manifeste lebendige Leistung. Das vom Betrieb ersehnte, aber in seiner Rohform noch schlummernde Arbeitsvermögen ist hier schon (fast) ohne Zutun des Betriebes aus seinem Dornröschenschlaf erweckt worden - auch wenn dem dann sicherlich immer noch schlaftrunkenen Objekt der betrieblichen Begierde kräftig per betrieblich installierter Rahmensteuerung weiter auf die Beine geholfen wird. So klein der Unterschied erscheinen mag, für die Betriebe ist dies eine sehr profitable und für die Theorie eine ausgesprochen fundamentale Differenz: Ein schon selbsttätig aufgeweckter, manifester Leistungsträger ist etwas völlig anderes als ein noch schlafendes, latentes Arbeitsvermögen, das von Seiten des Betriebes heftigst geschoben und überwacht

werden muß, damit es die Verausgabung seiner selbst in der erwarteten Weise betreibt.

2. Von der passiven Reproduktion zur aktiven Produktion - vom defensiven Verkauf zur offensiven Vermarktung. Die erweiterte Ökonomisierung von Arbeitskraft

Wichtige Folge einer erweiterten Externalisierung der Kontrollfunktion für den personalen Träger der Arbeitskraft ist, daß - so die zweite Annahme - aus dem in der Regel nur gelegentlich und eher passiv auf dem Markt für Arbeitskraft agierenden Eigner dieses spezifischen Gutes zunehmend ein in neuer Qualität kontinuierlich strategisch handelnder Akteur werden muß - ein Akteur, der sein einziges zur Subsistenzsicherung in einer privatwirtschaftlich basierten Gesellschaft nutzbares „Vermögen“ (das Vermögen zu arbeiten) hochgradig gezielt und dauerhaft auf eine potentielle wirtschaftliche Nutzung hin entwickelt und verwertet.

Dieser Übergang auf eine neue Stufe individueller *Ökonomisierung* der eigenen Arbeitskraft, die immer mehr die ganze Person sowie das ganze Leben der Erwerbstätigen ergreift, kann in Übertragung von Theoremen des Subsumtionsansatzes (grundlegend Brandt et al. 1978; aktuell Schmiede 1996) analytisch als Doppelprozeß von Produktions- und Marktökonomie verstanden werden: 1. Aus einer eher passiven Verausgabung von Arbeitsvermögen durch Unterwerfung unter ein fremdes Steuerungsregime wird bei erweiterter Selbstorganisation von Arbeit zum einen immer mehr eine aktive Herstellung der Arbeitstätigkeit durch die Arbeitenden selbst unter gezielter Nutzung und Entwicklung ihres gesamten Leistungsvermögens. Dies stellt (arbeitskraft-ökonomisch gesehen) aber nichts anderes als eine zunehmend zweckgerichtete und effizienzorientierte *individuelle Produktionsökonomie* des eigenen produktiven Handelns und seiner Voraussetzungen dar; eine „Produktion der Produktion“ (nicht durch den Betrieb, sondern) durch die Produzenten selbst. Was immer schon implizites Merkmal lebendiger Arbeit war, wird damit nun auf erweiterter Stufe zu einer manifesten Anforderung an die Arbeitenden und betrieblich zu einer systematisch genutzten Leistung. 2. Durch Marktmechanismen flexibilisierte Arbeitszusammenhänge erfordern zum anderen, daß die Arbeitsperson ihr Arbeitsvermögen und ihre Arbeitsleistung aktiv in den Betriebskontext integriert und nicht mehr passiv auf betrieblichen Abruf wartet. Auch dies ist eine verstärkte Ökonomisierung, denn dahinter steht die Notwendigkeit, für die eigenen Leistungen Nachfrager zu finden: innerbetriebliche Nutzer von Arbeit, für die die eigene Leistung Gebrauchswert hat, mit dem sich schließlich ein innerbetrieblicher Tauschwert realisieren

läßt. Die eigene Arbeit muß aktiv vermarktet werden, was bedeutet, daß neben einer forcierten Produktionsökonomie der Arbeitskraft eine auf die Arbeitskraft bezogene *individuelle Marktökonomie* erforderlich wird. Auch hier gilt, daß Arbeitskräfte sich immer schon „verkaufen“, also ihre Arbeitskraft einer Verwertung zuführen mußten. Jetzt aber springt diese Anforderung auf eine neue Stufe, indem sowohl innerbetrieblich Märkte für Arbeitskraft und Arbeit entstehen, auf denen sich die Träger des Arbeitsvermögens als Anbieter bewähren müssen, als auch immer mehr Arbeitskräfte auf wirklich offene, betriebsexterne Märkte gedrängt werden.

Mit dieser Stufe einer erweiterten (doppelten) Selbstökonomisierung von Arbeitskraft wandelt sich auch auf der Ebene der Arbeitskraft das *Verhältnis von Gebrauchswert und Tauschwert*. Auch im Verhältnis der Arbeitskraftbesitzer zu sich selbst gewinnt immer mehr eine Ökonomie der Vermarktung die Oberhand über die Logik der gebrauchorientierten Entwicklung von Arbeitsfähigkeiten. Die Ausrichtung und das Vertrauen der Arbeitskräfte allein auf ihre fachlichen Fähigkeiten und Leistungen weicht einer wachsenden Orientierung an abstrakten Markterfordernissen, d.h. der Möglichkeit, mit produktiver Tätigkeit nahezu beliebigen Inhalts inner- oder überbetrieblich Revenue zu erzielen. Aus Sicht der Subsumtionstheorie könnte diese verschärfte Abstraktifizierung des Verhältnisses der Arbeitspersonen zu ihren eigenen produktiven Potentialen als Indiz für einen oft thematisierten, möglichen historischen Übergang auch auf Ebene der Arbeitskraft verstanden werden: als struktureller Wandel von einer bisher noch eher begrenzten (formellen) Subsumtion von Arbeitskraft und Arbeit unter die Logik abstrakter Verwertung durch die Betroffenen selbst (bei der die konkrete Nützlichkeit von Arbeit noch dominierendes Ziel ist) zu einer nun wirklich vollständigen (reellen) Selbstunterwerfung unter ökonomische Zwecke.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Daß eine solche Abstraktifizierung von Arbeitskraft und Arbeitskraftverausgabung (d.h. die wachsende Unterwerfung der konkreten Herstellungsfunktion unter die abstrakt-ökonomischen Verwertungsziele von Arbeit) unvermeidlich - wie eine rigide subsumtionstheoretische Argumentation nahelegen würde - eine Reduktion von Arbeit auf ihre Minimalmomente im Sinne des Taylorismus bedeutet, soll hier jedoch bestritten werden (ähnlich sieht dies auch Schmiede 1996). Eher scheint das Gegenteil einzutreten: Eine zunehmende Abstraktifizierung des Verhältnisses der Arbeitskräfte zu sich selbst als Folge einer verschärften Eigenökonomisierung erhöht zwar potentiell die Gleichgültigkeit gegenüber den eigenen fachlichen Fähigkeiten und Tätigkeiten, erfordert aber zugleich eine immer weiter wachsende Orientierung am maximalen Wert der zum Tausch eingesetzten Fähigkeiten und Leistungen und damit an einer hochwertigen konkreten Qualität dessen, was man kann und tut.

### 3. Von der naturwüchsigen Rekreation zur bewußten Organisation. Die Verbetrieblichung des Lebenshintergrunds von Arbeitskraft

Werden die Anbieter von Arbeitskraft im Zuge betrieblich „fremdorganisierter Selbstorganisation“ dazu angehalten, die Produktion und Vermarktung ihrer Fähigkeiten und Leistungen in erweiterter Form gezielt zu betreiben, zieht dies - so die dritte Annahme - eine neue Qualität der alltagspraktischen Basis der Entwicklung und Erhaltung des Arbeitsvermögens und der daraus entstehenden Arbeit nach sich. Aus einer bisher meist eher „naturwüchsigen“, d.h. nur wenig durchgestalteten Routinen überlassenen, vorwiegend rekreationsorientierten Lebensweise von Arbeitskräften wird als Folge der erweiterten Ökonomisierung immer mehr eine aktiv zweckgerichtete, letztlich alle Lebensbereiche umfassende sowie alle individuellen Ressourcen gezielt nutzende *systematische Organisation des gesamten Lebenszusammenhangs*.

Basis dieser effizienzorientierten Durchgestaltung des eigenen Lebens ist das gesamte von den Personen einsetzbare Aktivitätsspektrum und der alltagspraktische Zusammenhang ihrer verschiedenen Tätigkeiten. Die Nutzung der alltäglichen Aktivitätspotentiale für die Produktion und Vermarktung des Arbeitsvermögens hängt von den einsetzbaren Ressourcen der Person ab: nicht nur von berufsfachlichen Qualifikationen, sondern letztlich von allen individuell verwertbaren Potentialen, vom Geldvermögen über soziale Netze und Kontakte, Alltagstechnik, Wohnraum bzw. Wohnungs- und Grundbesitz bis hin zur Arbeitsleistung weiterer Personen (Lebenspartner, Freunde, Verwandte, vielleicht auch entlohnte Arbeitskräfte). Die Annahme einer Entwicklung zur „Portfolio-Arbeit“ (Gross 1996) ist zu diesem Gedanken direkt komplementär: Unter den beschriebenen Bedingungen wird es immer häufiger darum gehen, nicht nur einer einzigen Erwerbstätigkeit nachzugehen, sondern flexibel und gut organisiert mehrere Tätigkeiten zu verbinden und so ein individuelles und dynamisches Portfolio von existenzsichernden Aktivitäten zu unterhalten. Die konkreten Formen der Ressourcennutzung und der Organisation des Lebenszusammenhangs dürften höchst unterschiedlich ausfallen und können letztlich nur empirisch ermittelt werden. Die Produzenten und Anbieter von Arbeitskraft und Arbeit im angeführten Sinne tun mit dieser zunehmend systematischen Organisation ihres alltäglichen Lebenszusammenhangs strukturell gesehen jedoch nichts anderes als die Produzenten und Anbieter von gegenständlichen oder dienstleistenden Waren, wenn sie die Herstellung und Vermarktung ihrer Produkte von einer eher unorganisierten Form auf die Stufe einer gezielten Koordination der produktiven Aktivitäten heben: Sie bilden und unterhalten einen auf geplanter Organisation aller Produktionsfaktoren beruhenden *Betrieb*.



Der Betrieb des Arbeitskraftunternehmers zur Entwicklung und Verwertung der Ware Arbeitskraft ist natürlich kein Betrieb im gewohnten Verständnis, der als sozialer Zusammenhang Produkte mit dem Ziel der Profiterwirtschaftung herstellt und vermarktet.<sup>7</sup> Dennoch lassen sich Theoreme des Betriebsstrategieansatzes (grundlegend Altmann und Bechtle 1971; aktuell Altmann et al. 1986; Bechtle 1994) übertragen, die wichtige Perspektiven öffnen: 1. So ist offensichtlich, daß nicht nur das Theorem der *Organisierung*, sondern auch das der dazu komplementären betriebsstrategisch eingesetzten *Technisierung* von produktiven Aktivitäten aus dem Kontext der Wirtschaftsbetriebe auf die unter Ökonomisierungszwang stehende Arbeitsperson und ihren Lebenszusammenhang sinnvoll übertragbar ist. Denn auch Arbeitskraft-Betriebe greifen unter hochindustrialisierten Bedingungen zunehmend auf ein großes Repertoire elaborierter Technikformen zurück, um den Alltag zu erleichtern, d.h. die Produktivität der eingesetzten Tätigkeiten und Ressourcen zu erhöhen. 2. Arbeitskraft-Betriebe müssen zudem eine systematische *Qualifizierung* betreiben, d.h. eine gezielte und kontinuierliche Entwicklung der für die zu vermarktenden Arbeitstätigkeiten erforderlichen Fähigkeiten selbst, sowie jener sekundären Kompetenzen, die zur Aufrechterhaltung und Entwicklung des Arbeitskraftbetriebes erforderlich sind. 3. Schon im Ansatz (historisch aber zunehmend) werden Arbeitskraft-Betriebe auch auf eine möglichst weitgehende *Autonomisierung* sowohl nach außen (d.h. vor allem gegenüber den Märkten für Arbeitskraft und Arbeit) als auch nach innen (etwa gegenüber konkurrierenden individuellen Orientierungen und Bestrebungen) bedacht sein müssen und ihre (mehr oder minder strukturell zu begreifende, also keinesfalls voll bewußte) Strategie darauf ausrichten. 4. Schließlich ist selbst die in neueren Arbeiten des Betriebsansatzes hervorgehobene *systemische* Dimension betrieblicher Strategien (insbesondere die Frage nach betriebsübergreifenden Relationen und deren verstärktem Einbezug in betriebliche Kalküle) auch für die Analyse des Arbeitskraftunternehmers von Bedeutung, etwa dann, wenn Arbeitspersonen beginnen, gezielt in Form aktiver Netzwerkbildung ihre soziale Umwelt für die Produktion/Vermarktung ihrer selbst zu instrumentalisieren.

Insgesamt gilt für uns, daß die gerade auch dem Betriebsansatz zugrundeliegende Webersche Frage nach der Rationalisierungslogik eines als „Betrieb“ aggregierten Tätigkeitszusammenhangs (eines „kontinuierlichen Zweckhandelns bestimmter Art“, Weber 1972: 28) und ihres Wandels im Zuge gesamtgesellschaftlicher Rationalisierungsprozesse leitende Perspektive weiterführender Analysen der strukturellen Veränderungen von Arbeitskraft sein kann und muß. So fruchtbar die Betriebsanalogie dabei sein kann, sie stößt schnell an Gren-

---

<sup>7</sup> Vgl. die interessante Kontrastierung eines Betriebes als „Sozialgebilde“ mit der Vorstellung eines „Individualbetriebs“ bei Briefs (1959: 32).

zen. Letztlich muß es darum gehen, die Analyse des historischen Wandels der Verfassung von Arbeitskraft in ein umfassenderes Modell zum Wandel des gesellschaftlichen Verhältnisses von „Arbeit und Leben“ zu integrieren. Auch hierzu hat Max Weber mit dem Begriff „Lebensführung“ eine hilfreiche Vorgabe gemacht, an die angeknüpft werden kann (vgl. Voß 1991; Jurczyk und Rerrich 1993; Projektgruppe 1995).

#### **IV. Zur gesellschaftlichen Verortung des Arbeitskraftunternehmers**

##### 1. Unternehmer oder Freiberufler?

Mit der Verwendung des Unternehmer-Begriffs betonen wir strukturelle Ähnlichkeiten der neuen Form von Arbeitskraft mit dem Besitzer/Betreiber eines privaten Wirtschaftsbetriebes, der Kapital produktiv einsetzt und verwertet. Auch Arbeitskraftunternehmer setzen ihren (wie Marx metaphorisch meinte „einzig“) Besitz als „Kapital“ zum Aufbau und zur Entwicklung einer materiellen (und sozialen) Subsistenz ein, d.h. sie entwickeln gezielt ihre Kompetenzen, veredeln diese in Ansätzen aktiv in Richtung konkreter Arbeit und versuchen, den so erarbeiteten Wert ihrer selbst auf inner- wie überbetrieblichen Märkten für Arbeitskraft und Arbeitsleistung maximal ökonomisch zu realisieren. In Bezug auf diese nach wie vor besondere (zum Beispiel von ihnen als Person nicht ablösbare) Ware, nämlich ihr eigenes Arbeitsvermögen, verhalten sie sich *wie Unternehmer*. Damit sind aber zugleich die Grenzen dieser Analogie markiert: Der Arbeitskraftunternehmer ist keinesfalls gleichzusetzen mit der Figur des „Kapitalisten“, dessen strukturelles Ziel die infinite abstrakt-ökonomische Maximierung von Profit durch den Einsatz komplexer Produktionsmittel und Rohstoffe unter maximaler Vernutzung lohnabhängiger Arbeitskraft ist. Während der kapitalistische Unternehmer seinen Gewinn gerade aus dem Einsatz fremder Arbeitskräfte bezieht, lebt der Arbeitskraftunternehmer primär von der Vermarktung seiner eigenen Arbeitskraft, auch wenn er in begrenzter Form auf fremde Arbeitskraft zurückgreifen sollte. In dieser Hinsicht ist er eher in Analogie zum *Selbständigen* zu sehen, der zwar wirtschaftlich unabhängig, aber in kleinem betrieblichem Maßstab und mit maßgeblicher Bedeutung des eigenen Arbeitskräfteeinsatzes (allein oder mit nur wenigen Beschäftigten) wirtschaftet.

Innerhalb der verschiedenen Formen selbständiger Erwerbstätigkeit dürften die größten Ähnlichkeiten zu den *freien Berufen* (Ärzte, Architekten, Rechtsanwälte u.a.) bestehen, bei denen ebenfalls die persönliche Leistung und Verantwortung die Grundlage von Auftragsbe-

ziehungen bildet (vgl. Sahner et al. 1989). Strategien der Selbst-Kontrolle, der Selbst-Ökonomisierung und der Verbetrieblichung von Arbeitskraft lassen sich deshalb auch bei ihnen beobachten, weisen dort aber spezifische Einschränkungen auf, die wesentliche Merkmale des Arbeitskraftunternehmers geradezu konterkarieren: Freie Berufe umfassen in der Regel ein eng umrissenes, berufsstrategisch abgeschottetes Feld privilegierter Erwerbstätigkeit als typisches Ergebnis von Professionalisierungsstrategien, mit der sich Berufsgruppen Vorrechte sichern. Während freie Berufe also auf gezielten Beschränkungen von Wettbewerb und anderen Marktprinzipien beruhen, bedeutet die Entwicklung zum Arbeitskraftunternehmer gerade eine forcierte Vermarktwirtschaftlichung von Arbeits- bzw. Leistungsverhältnissen.

Die auf hohem Niveau abgeschotteten freien Berufe geben damit nur sehr eingeschränkt ein Leitbild für den hier ins Auge gefaßten neuen Typus von flexibilisierter Arbeitskraft ab. Dennoch lassen sich Bezüge herstellen, die für sein Verständnis hilfreich sein können: 1. *Selbständigkeit* in der Form persönlicher Verantwortung für ein Arbeitsergebnis bei weitgehender Freiheit der Arbeitsausführung ist ein Merkmal von angestellten wie von selbständigen Arbeitskraftunternehmern. Auch tragen selbständige Arbeitskraftunternehmer ein gewisses Kapitalrisiko für Investitionen und mögliche Verluste. In günstigen Fällen können die Nachteile anderer Arbeitskraftmuster - einschränkende Reglements und Marktgrenzen der Freiberufler oder hohe Kapitalbindung der Unternehmer - vermieden werden. 2. Arbeitskraftunternehmer arbeiten ebenso wie freiberuflich Selbständige häufig (wenn auch nicht notwendig) als *Dienstleister*. Die Entwicklung zum Arbeitskraftunternehmer ist eng mit der zunehmenden ökonomischen Bedeutung von Dienstleistungen gekoppelt. Damit bestimmen die Qualitäten von Dienstleistungstätigkeiten oft den Charakter neuer Arbeitsformen, insbesondere eine mehr oder minder ausgeprägte „Immaterialität“ der Leistungserbringung, die eine hohe räumliche, zeitliche und organisatorische Flexibilität sowie in zunehmendem Maße eine Informatisierung ermöglicht, aber auch erfordert. 3. Ein großer Teil der Arbeitskraftunternehmer arbeitet als (inner- oder überbetrieblicher) *Zulieferer*. Am deutlichsten ist das bei Scheinselbständigen und Teleheimarbeitern, die häufig nahtlos in Abläufe eines Unternehmens eingebunden sind. Typischerweise gibt es zwischen Zulieferer und Abnehmer ein gegenseitiges Interesse an enger und dauerhafter Kooperation: beim Anbieter um weiterer Aufträge willen, beim Abnehmer aus Gründen der Qualitätssicherung. Die Situation des Zulieferers bleibt dennoch notorisch prekär, da er meist wenig Marktmacht gegen den Abnehmer aufbieten kann.

Die Frage, ob der Arbeitskraftunternehmer eher dem Unternehmer oder dem Freiberufler entspricht, greift zu kurz: Mit der hier postulierten Entwicklung vollzieht sich weder eine Re-

naissance des Schumpeterschen Unternehmers noch eine massenhafte Ausbreitung freier Berufe. Allerdings dürften sich Abgrenzungen lockern und neue Übergangsformen entstehen: Auch wenn der typische Arbeitskraftunternehmer nur bedingt nach Maßgabe der Kapitalrendite handelt, kann er z.B. durchaus in der Selbständigkeit unternehmerische Ambitionen entwickeln und einen mittelständischen Betrieb aufzubauen versuchen. Die Entwicklung zum Arbeitskraftunternehmer wird Berufsgliederungen und Betriebsformen noch vielfältiger und unübersichtlicher werden lassen. Wenn, wie wir vermuten, dieser Prozeß (in verschiedenen Formen und Reichweiten) die gesamte Wirtschaft durchziehen wird, kann der Arbeitskraftunternehmer langfristig eine ähnliche Bedeutung gewinnen wie der verberuflichte Arbeitnehmer, der zur Grundlage der Arbeitskraftnutzung im entwickelten industriellen Kapitalismus des 20. Jahrhunderts wurde.

## 2. Proletarier, Arbeitnehmer, Arbeitskraftunternehmer - historische Entwicklungslinien

Als *Proletarier*, *Arbeitnehmer* und *Arbeitskraftunternehmer* werden im folgenden drei idealtypische Grundformen von Arbeitskraft bezeichnet, die als Markierungen für verschiedene Entwicklungsphasen des industriellen Kapitalismus, vielleicht sogar als phasenspezifische Schlüsselfiguren mit unterschiedlichen Logiken der Nutzung von Arbeitskraft gelten können. Eine solche Einteilung ist natürlich stark stilisiert und vereinfacht - tatsächlich gab und gibt es vielfältige Mischformen und Differenzierungen. Die Typisierung dient hier allein zur Einordnung des Arbeitskraftunternehmers in größere historische Entwicklungslinien.

a) *Der proletarisierte Lohnarbeiter der Frühindustrialisierung.* In den Frühphasen des industriellen Kapitalismus entstand und dominierte lange Zeit eine sehr restriktive Form der zur Ware auf einem sich etablierenden Markt für Arbeitskraft werdenden Fähigkeiten von Menschen. Die aus feudalen Strukturen sozial freigesetzten, vorwiegend bäuerlich-handwerklich geprägten Arbeitskräfte der ersten Industrien besaßen nicht nur (im Vergleich zu späteren Arbeitergenerationen) gering entwickelte fachliche Qualifikationen für die entstehenden industriellen Produktionsformen, sondern bekannterweise auch nur sehr begrenzte Fähigkeiten zur disziplinierten Integration in großbetriebliche Arbeitsverhältnisse. Betriebe kauften quasi „rohe“, vorwiegend durch die physische Leistungsfähigkeit definierte Arbeitsvermögen ein, die dann oft mit brachialen Verfahren zur kontinuierlichen Arbeit genötigt wurden. Da die erzielte Produktivität vergleichsweise gering blieb, versuchten die Betriebe eine profitable

Verwertung von Arbeitskraft durch möglichst extensive Vernutzung mit hohen Arbeitszeiten zu erreichen. Bei anfänglich so gut wie nicht vorhandener (und auch später nur rudimentärer) Dauerhaftigkeit der Erwerbsmöglichkeiten und ohne soziale Sicherung im heutigen Sinne, bildeten diese Arbeitskräfte jene oft zitierte, weitgehend recht- wie machtlose „Reservearmee“ von i.e.S. *proletarisierten Lohnabhängigen*, deren Lebenslage und -perspektive unausweichlich von einem in der Regel überaus kärglichen und oft tagtäglich gefährdeten Geldeinkommen abhing. Dem standen zwar kleinere Gruppen von Arbeitereliten und Industriebeamten gegenüber, deren Lage aber nicht selten nur graduell anders war. Die proletarische Lebensführung war auf eine schlicht erholende Reproduktion des physischen Arbeitsvermögens der Haupternährer sowie der meist zuarbeitenden Frauen (und anfänglich sogar der Kinder) reduziert.

b) *Der verberuflichte Massenarbeitnehmer des Fordismus*. In fortgeschrittenen Phasen der Industrialisierung bildete sich eine im Grundsatz ganz anders angelegte soziale Formung von Arbeitskraft und Arbeitskraftnutzung heraus, die bis heute dominiert. Diese in einem weiteren Sinne als *Beruf* zu bezeichnende Form der Organisation von Arbeitsvermögen und ihrer Vermarktung (vgl. Beck, Brater und Daheim 1980) schließt weitgehend standardisierte und systematisch entwickelte Fachqualifikationen ebenso ein wie extrafunktionale Fähigkeiten oder sekundäre Arbeitstugenden. Vor allem letztere bedeuten, daß die Transformation von Arbeitskraft in Arbeitsleistung auf zumindest rudimentäre innere Disziplinierungen der Arbeitskräfte vertrauen und an diese (neben Variationen der Lohnanreize) zunehmend auch mit psycho-sozialen Motivierungstechniken anknüpfen kann. Es ist zugleich die Hochzeit der relativen Mehrwertproduktion (Marx), also der systematischen, organisatorisch und maschinengestützt immer weitergetriebenen Erhöhung der Arbeitsleistungen einer Arbeitsperson je Zeiteinheit durch massive Arbeitsintensivierung im strukturellen Tausch gegen Arbeitszeitverkürzungen. Unverzichtbarer Hintergrund dieses bis heute in den meisten Bereichen konstitutiven Modells von Arbeitskraft ist ein grundlegend erweiterter sozialer Schutz der Arbeitskraft auf Basis staatlicher Maßnahmen und gewerkschaftlich ertrorzter Regulierungen. Dies geht mit Lohnsteigerungen einher, die das Konsumniveau deutlich erhöhen, wofür die Betriebspolitik Fords ein Vorbild wurde. „Arbeit“ und „Leben“ werden unter der Ägide des dann oft als *Fordismus* bezeichneten Modells der Regulierung von Arbeit und Gesellschaft immer deutlicher zu Lebenssphären unterschiedlicher Logik. Die Sphäre der beruflich geformten, biographisch relativ kontinuierlichen Erwerbsarbeit bleibt ein Bereich dominant fremdbestimmter Tätigkeiten, der den Kern des individuellen Lebens wie der Gesellschaft insgesamt bildet. Demgegenüber wird der durch Arbeitszeitverkürzungen immer umfangrei-

chere Rest des Lebens zur Domäne von vermeintlicher Freiheit und zunehmend hedonistisch betriebenen angeblichem Lebensgenuß verklärt.

*c. Der verberuflichte Arbeitskraftunternehmer des Post-Fordismus.* Dem beruflichen Modell von Arbeitskraft gegenüber wird hier die sukzessive Herausbildung einer historisch weitgehend neuen Grundform der gesellschaftlichen Verfassung von Arbeitskraft postuliert. Wie die Übersichtstabelle zeigt, unterscheidet sich der *Arbeitskraftunternehmer* in vielen (hier nur teilweise ausgeführten) Punkten grundsätzlich von den beiden anderen Typen. Einige seiner Merkmale mögen an den proletarischen Lohnabhängigen der Frühindustrialisierung erinnern, z.B. die hochgradige Ausrichtung des gesamten Lebens auf den Erwerb oder die ungeschützte und z.T. diskontinuierliche Vermarktung der Arbeitskraft. Doch auch wenn sich in (nicht unbedeutenden) Einzelbereichen neue Formen der Ausnutzung extrem billiger und hochgradig ungeschützter Arbeitskraft abzeichnen, ist kaum generell eine echte Reproletarisierung breiter Gruppen zu erwarten.

Arbeitskraftunternehmer werden auf sehr unterschiedlichen Niveaus von Konsummöglichkeiten und sozialer Sicherheit zu finden sein. Es könnte geradezu zum Kennzeichen des Arbeitskraftunternehmers werden, daß er die Fähigkeit und die Bereitschaft besitzt, sich auf variierenden Einkommens- und Sozialniveaus (mit sozialen Auf- und Abstiegen) einzurichten. In vielerlei Hinsicht baut der Arbeitskraftunternehmer auf den institutionellen Grundlagen auf, die mit der Verberuflichung von Arbeitskraft geschaffen wurden. Insbesondere werden im Bildungssystem erworbene, mehr oder minder standardisierte Fähigkeitskombinationen weiterhin eine zentrale Rolle für die basale Qualifizierung spielen. Ändern dürften sich allerdings ihre Funktion bei der Arbeitsplatzzuweisung und ihre identitätsstiftende Wirkung. Arbeitskraftunternehmer werden primär nach vorweisbaren Arbeitsergebnissen und -erfahrungen beurteilt und weniger nach ihren Berufsabschlüssen. Ihre persönliche und soziale Identität beziehen sie eher aus Leistungen und Erfahrungen sowie ihrem individuellen Muster unterschiedlicher Tätigkeiten als aus Bildungstiteln. An die Stelle des Berufs als hoch regulierte „Arbeitskraft-Schablone“ (Beck, Brater und Daheim 1980) werden vermutlich zunehmend individuelle Fähigkeits- und Erfahrungsprofile treten, die bestenfalls den Status eines „individuellen Berufs“ haben und in der jeweiligen Lebensführung verankert sind (Voß 1994b, 1997).

Wenn hier bestimmte Entwicklungstrends und Optionen betont werden, so soll nicht der Eindruck eines raschen und reibungslosen Übergangs entstehen. Der Wandel vom proletarierten Lohnarbeiter zum verberuflichten Arbeitnehmer vollzog sich über mehrere Generatio-

nen und erforderte engagierte Interessenvertretung und deutliche staatliche Eingriffe - nicht viel anders wird auch der aktuelle Übergang verlaufen. Mit der Berufsform von Arbeitskraft wurden zudem vielfältige Koordinierungs- und Schutzmechanismen für die Erwerbstätigen wie für die Betriebe ausgebildet, die nicht ohne weiteres aufgegeben werden können und die für bestimmte Gruppen (z.B. niedrig Qualifizierte) auch in Zukunft unverzichtbar sein werden. Vieles spricht damit für eine parallele Weiterentwicklung verschiedener Typen von Arbeitskraft. Trotzdem könnte der Arbeitskraftunternehmer zur Schlüsselfigur des derzeitigen Wandels der industriellen Arbeitsgesellschaft werden, da er mit zentralen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen korrespondiert.

	<i>Proletarischer Lohnarbeiter (Frühkapitalismus)</i>	<i>Verberuflichter Arbeitnehmer (Fordismus)</i>	<i>Arbeitskraftunternehmer (Post-Fordismus)</i>
<i>Qualität der Arbeitskraft</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitskraft als "Roh-Stoff"</li> <li>- basales physisches Arbeitsvermögen maßgeblich</li> <li>- minimale fachliche Qualifikation</li> <li>- "traditionaler", bäuerlicher-handwerklicher Sozialisationshintergrund</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitskraft als "Massenware" in standardisierter Berufsform</li> <li>- systematische, öffentlich erzeugte Fachfähigkeiten als Basis</li> <li>- begrenzte "extrafunktionale" Qualifikationen als Hintergrundfähigkeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitskraft als individualisiertes hochwertiges "Halb-Fertigprodukt"</li> <li>- permanent individuell weiterzuentwickelnde Fachfähigkeiten ("subjektiver Beruf")</li> <li>- Dominanz von Metaqualifikationen einschließlich "Selbstorganisationsfähigkeiten"</li> </ul>
<i>Dominanter betrieblicher Transformationsmechanismus</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- disziplinierende direkte, oft persönlich repressive Kontrolle</li> <li>- Übergang zu enger Maschinen-Anbindung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- residuale Formen direkter Kontrolle, Übergang zu "struktureller" Kontrolle</li> <li>- Zunahme indirekter psycho-sozialer Kontroll- und Motivationsstrategien</li> <li>- basale Selbst-Disziplinierung als Hintergrundfähigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- individuelle und kooperative Selbst-Kontrolle der Arbeitskraft entscheidend</li> <li>- ergebnisorientierte Auftragsklärung, kooperative Führung</li> <li>- betriebliche "Rahmensteuerung"</li> <li>- flankierende psycho-soziale Kontrollformen</li> </ul>
<i>Arbeitsbeziehungen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ungeschütztes "hire and fire"</li> <li>- minimale, noch kaum etablierte Interessenvertretung</li> <li>- situative kollektive Arbeitskämpfe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hoher staatlich-korporatistisch geregelter sozialer Schutz</li> <li>- starke kollektive Interessenvertretung</li> <li>- verrechtlichte Arbeitsbeziehungen, gedämpfte Interessenkonflikte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- permanenter Aushandlungsprozeß zwischen Auftraggeber und -nehmer</li> <li>- individualisierte existenzielle Absicherung und Interessenvertretung</li> <li>- kollektive Absicherung/Vertretung: ungeklärt</li> </ul>
<i>Zeitperspektive</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- permanente Gefährdung durch Entlassung</li> <li>- Leben "von der Hand in den Mund"</li> <li>- kurzfristiges physisches Überleben im Vordergrund</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- oft nur Einmal-Verkauf der Arbeitskraft nach abgeschlossener Ausbildung; nur begrenzte Berufs- oder Betriebswechsel</li> <li>- residuales (sozial abgefedertes) Arbeitslosigkeitsrisiko</li> <li>- Lebensberuf mit festen Karriereschritten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kontinuierliche aktive "Produktion" und "Vermarktung" der Arbeitskraft</li> <li>- temporäre Aufträge, partiell längerfristige Vertrauensbeziehungen zu Auftraggebern</li> <li>- kontingenter, hoch friktionaler Lebenslauf (wechselnde Auf- und Abstiege)</li> </ul>
<i>Identität, Bewußtsein</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bewußtsein einer gemeinsamen Klassenlage als lohnabhängige Arbeiter (traditionales "Arbeiterbewußtsein")</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beruf als fixe identitätsformende und statuszuweisende Schablone</li> <li>- individuelle Karriereinteressen</li> <li>- unvollständige ("gebrochene") Verbürgerlichung"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hoch individualisierte "Patchwork-Identität"</li> <li>- laufende Anpassung an häufig wechselnde Arbeits- und Lebensanforderungen</li> <li>- wechselndes kleingruppenspezif. Bewußtsein</li> <li>- entwickelte "Verbürgerlichung"</li> </ul>
<i>Lebensführung, soziale Lebensform</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hohe Arbeitszeiten, niedriger Lohn</li> <li>- Alltag der physischen Rekreation von Arbeitskraft untergeordnet</li> <li>- traditional patriarchalische Familie mit großfamiliärem Hintergrund</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sinkende Arbeitszeiten, steigende Löhne</li> <li>- genormte Arrangements zwischen Arbeit u. Familie/Freizeit</li> <li>- substantielle "Freizeit" mit eigener Qualität</li> <li>- großgruppenspezifischer, konsumorientierter Lebensstil</li> <li>- "partnerschaftliche" Kleinfamilie"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selbst-Management von Alltag und Biographie ("Verbetrieblichung der Lebensführung")</li> <li>- variable Arrangements zwischen Arbeit u. Familie/Freizeit</li> <li>- aushandlungsoffene kontingente Lebensformen</li> <li>- hoch individualisierte kontingente Lebensstile</li> <li>- stark variante Konsumniveaus</li> </ul>



## **V. Schöne neue Arbeitsgesellschaft? Zwei Ausblicke**

Sollte sich der skizzierte Arbeitstypus in relevantem Maßstab etablieren, hätte das eine Fülle von praktischen und theoretischen Folgen. Zwei Bereiche von möglichen Implikationen sollen abschließend näher betrachtet werden.

### 1. Neue Heteronomie durch neue Autonomie. Zur arbeitspolitischen Einordnung

Bedeutet die substantiell erweiterten Selbstorganisationsmöglichkeiten des Arbeitskraftunternehmers, daß Herrschaft, Entfremdung, Ausbeutung, Interessendifferenz von Kapital und Arbeit usw., all jene auf die bisher typische Arbeitskraftnutzung verweisenden heteronomen Momente von Arbeit, obsolet werden, wie managementnahe Veröffentlichungen oft unterstellen? Oder sind die Veränderungen nur eine raffiniertere Stufe betrieblicher Herrschaft bei im Prinzip anhaltendem tayloristischem Kontrollanspruch, wie nicht wenige Industriesoziologen meinen? Aus der hier eingenommenen Perspektive stellt sich der Sachverhalt komplizierter dar: Die genannten herrschaftskritischen Themen könnten tatsächlich in der gewohnten Form an Bedeutung verlieren - in neuer Form (nicht nur in neuem Gewande mit gleichem Inhalt) werden sie vermutlich jedoch wieder auftauchen und dabei eine neuartige Wirksamkeit entfalten. Am Beispiel dreier klassischer Begriffe sei dies angedeutet.

*a) Arbeitskräfte außerhalb von Herrschaftszusammenhängen?* Wirtschaftsbetriebe bleiben auch unter den Bedingungen einer stärker autonomieorientierten Arbeitskraftnutzung Herrschaftszusammenhänge, in denen Menschen zu ökonomisch verwertbaren Handlungen veranlaßt werden. Auch Arbeitskraftunternehmer unterliegen an den betrieblich entscheidenden Punkten Anweisungen und Zielvorgaben, werden mehr oder weniger hartem personalen und sozialen Druck ausgesetzt, mit Risiken (z.B. der Erwerbslosigkeit) bedroht oder mit dosierten Anreizen zu einem gewünschten Verhalten gebracht u.v.a.m. Betriebliche Strategien selbstorganisierten Arbeitens schaffen keinen herrschaftsfreien Raum, sondern allenfalls erweiterte Spielräume innerhalb eines nach wie vor heteronomen Rahmens. Die neue Qualität in der Dimension Herrschaft liegt in der Substitution direkter durch indirekte Kontrolle des Handelns, die durch die systematische Nutzung und Zurichtung der menschlichen Fähigkeiten, sich eigenverantwortlich zu steuern, erzeugt wird - also durch Nutzung der Kapazitäten von

Arbeitskräften zur *Selbst-Kontrolle*. Eine Herrschaft also, die die Betreffenden (vor dem Hintergrund betrieblicher Rahmenbedingungen) über sich selbst ausüben, um dadurch Ziele zu erreichen, die sie im Sinne des Betriebes oft überhaupt erst einmal für ihre Situation definieren müssen, und mit Methoden, die sie ebenfalls zum großen Teil erst entwickeln und auf sich anwenden müssen. Es könnte sich dabei erweisen, daß eine betriebliche Herrschaft durch Nutzung der Selbst-Beherrschung der Betroffenen sowohl billiger als vor allem auch wesentlich effektiver ist (wenn sie gelingt), denn kein Vorgesetzter kann seine Mitarbeiter so gut zur Leistung bewegen und im Detail fachlich steuern, wie sie selbst. Die Arbeitskraftunternehmer übernehmen dabei die Rolle des Unternehmers nun auch sozusagen „sozial“, d.h. in der Herrschaftsdimension, aber sie tun dies, indem sie sich zu sich selbst wie ein herrschaftsausübender Unternehmer verhalten. Sie installieren in sich (oder für sich) einen Herrschaftszusammenhang, der in einen fremden Herrschaftszusammenhang eingebunden bleibt.

*b) Arbeitskräfte ohne Ausbeutung?* Wirtschaftsbetriebe kaufen auf Faktormärkten Ressourcen, um deren Potentiale ökonomisch zu verwerten. Daß Wirtschaftsbetriebe Arbeitskräfte in diesem Sinne „ausbeuten“, ist trivial und soziologisch erst einmal ohne Wertung zu konstatieren. Arbeitskraftunternehmer werden jedoch nicht mehr so offensichtlich und rüde „ausgepowert“, wie es Karl Marx für das damalige Proletariat vor Augen hatte (obwohl es ähnliche Formen auch weiterhin - vielleicht sogar zunehmend - geben wird). Sie sind aber auch nicht mehr jene verberuflichten Arbeitnehmer, die in großer Zahl mit standardisierten Fähigkeiten auf regulierten Arbeitsmärkten zu besorgen und dann in hoch durchkontrollierten Arbeitszusammenhängen für eng definierte Zwecke auszunutzen sind. Arbeitskraftunternehmer können und müssen demgegenüber ein wesentlich selbstbewußteres, individuelleres und vor allem aktiveres Verhältnis zur betrieblichen Nutzung ihrer Fähigkeiten entwickeln.

Trotzdem geht es natürlich auch bei ihnen um nichts anderes als eine möglichst effiziente unternehmerische „Ausbeutung“ ihrer Potentiale - mit zwei wichtigen neuartigen Momenten: 1. Zum einen findet hier die in der Sozialkritik häufig thematisierte Ausbeutung von Menschen durch (andere) Menschen nicht nur weniger offensichtlich und vermittelt statt, sondern hier beuten sich Arbeitskräfte vor allem systematisch und in neuer historischer Qualität *selbst* aus. Und wie beim Umschlag von betrieblicher Fremdherrschaft in Selbstbeherrschung der Arbeitenden kann sich zeigen, daß niemand aus einem Menschen so viel herausholt, wie er selbst. Daß dies dann weniger mit entspannter Kreativität menschlicher Selbstentfaltung als mit maximaler Leistung, selbstgesetzter Arbeitsverdichtung, Hektik und Streß zu tun hat, gehört zur Logik der Nutzung von Arbeitskraftunternehmern. 2. Zum zwei-

ten führt genau diese dem Arbeitskraftunternehmer so selbstverständlich als Fähigkeit inhärente und abverlangte Ausbeutung seiner selbst zu einer wesentlich umfassenderen Nutzung seiner Potentiale. Da, wo konventionelle betriebliche Kontrolle immer wieder an kaum zu überwindende Grenzen der Leistungsgewinnung stößt, kann der Arbeitskraftunternehmer weiter vordringen und ungehobene Schätze zutage fördern. Er kann tiefere Schichten menschlicher Fähigkeiten freilegen, als selbst kooperativsten Menschenführern zugänglich sind: Kreativität und Phantasie, Begeisterungsfähigkeit und der Wille zur Leistung, Erfahrungswissen und Gespür, Reagibilität und Lernbereitschaft, Solidarität und Kooperationsfähigkeit u.v.a.m. Mit neuen Strategien der Selbstorganisation von Arbeit zielen Betriebe auf einen derart erweiterten, potentiell jetzt wirklich *totalen* Zugriff auf die Arbeitskraft - ein Zugriff, der nicht mehr nur Teile der Eigenschaften von Arbeitskräften erfassen und nutzen will, sondern die Arbeitsperson als *ganze*.

*c) Arbeitskräfte jenseits von Interessendifferenzen?* Die Spannung zwischen Verkäufern und Nutzern von Arbeitskraft und damit der vielzitierte Interessenkonflikt von „Kapital und Arbeit“ durchzieht auch bei verstärkt selbstorganisierten Arbeitsformen die inner- und überbetrieblichen Beziehungen. Auf den ersten Blick erscheint der Arbeitskraftunternehmer dabei als Prototyp einer Arbeitskraftnutzung, die perfekt mit der schon länger sich vollziehenden zunehmenden Verschiebung des Interessengegensatzes auf eine arbeitsplatznahe und schließlich individuelle Ebene konvergiert. Er steht nicht nur idealtypisch für die Auflösung einheitlicher Interessen der Arbeitenden und überpersonaler Interessenvertretung, sondern für eine neue Stufe der Dämpfung und Abstraktifizierung des Kapital-Arbeit-Konflikts: Der Arbeitskraftunternehmer übernimmt derart weitgehend betriebliche Kontroll- und Führungsfunktionen, daß er, wie bisher allein das Management, nahezu schon das Lager gewechselt hat und seine objektive Interessenlage als Arbeitskraft kaum mehr erkennbar ist. Und dennoch taucht der Interessenkonflikt von Kapital und Arbeit in unerwarteter neuer Form wieder auf. Denn indem der Arbeitskraftunternehmer die Betriebsinteressen weitgehend übernimmt und die Transformation seiner Arbeitskraft in Arbeit systematisch selbst kontrolliert, holt er auch den Interessenkonflikt in sich selbst hinein. Zunehmend empfindet er nun zwei Seelen in seiner Brust: Er ist abhängige Arbeitskraft und hat zugleich mehr als alle anderen Arbeitertypen gelernt, im Sinne eines fremden Unternehmens zu handeln, zu denken und zu fühlen. Der industriegesellschaftliche Interessenkonflikt findet infolgedessen immer weniger zwischen Arbeitsperson und Arbeitsorganisation statt, sondern zwischen zwei Seiten ein und derselben Person - der „Klassenkampf“ wird in die Seelen und Köpfe der Arbeitskräfte verlagert.

Gibt es bei einer solchen Entwicklung überhaupt noch Bedarf und Chancen für eine kollektive Interessenvertretung? Wir vermuten, daß gerade dann, wenn Fremdausbeutung (gegen die man sich vergleichsweise einfach wehren kann, weil sie klar zu erkennen und meist auch zu personalisieren ist) immer mehr in Selbstausbeutung übergeht und dadurch perfektioniert wird, in neuer Qualität ein *Bedarf nach externer Unterstützung* aufbrechen kann. Auch Arbeitskraftunternehmer brauchen Hilfe, vor allem gegen die für sie typische Gefahr wachsender Selbstunterwerfung und Selbstausbeutung. Dazu kann (und muß) auch eine individuell konsultierte Psychologie und Beratung beitragen. Nicht zuletzt werden aber erneut überindividuelle Instanzen bedeutsam, die in der Lage sind, die persönlichen Interessenkonflikte der Betroffenen aufzunehmen und mit denen anderer Arbeitskraftunternehmer zu vermitteln. Entscheidend für das Gelingen einer Interessenvertretung des Arbeitskraftunternehmers wird es jedoch sein, seine spezifische Situation als Unternehmer-seiner-selbst zu akzeptieren, ernstzunehmen und ihn darin zu unterstützen. Das heißt zum Beispiel, gezielt verstehen zu können (und zu wollen), daß und wie er sein gesamtes Leben durch Rationalisierung seines Alltags dem Zweck der Produktion und Vermarktung seiner Fähigkeiten und Leistungen unterwirft. Das heißt vor allem aber, ihm dabei zur Seite zu stehen und auf diese Weise (individuell wie auch überpersönlich) Möglichkeiten zu öffnen, aus den erheblichen Freiheiten und Gestaltungsmöglichkeiten seiner Arbeitssituation eine neue Arbeits-, Lebens- und Gesellschaftsqualität zu schaffen, d.h. die latenten „zivilisatorischen“ Potentiale der neuen Form von Arbeitskraft zu nutzen.

## 2. Alte Fragen auf neuer historischer Stufe. Zur gesellschaftstheoretischen und gesellschaftspolitischen Einordnung

Die neue Form von Arbeitskraft wirft aber nicht nur ein verändertes Licht auf die Arbeitsverhältnisse. In ihr kulminieren längerfristige Prozesse des Wandels der Arbeitsgesellschaft generell, die neuartige theoretische und politische Anforderungen stellen.

### *a) Ein neuer Arbeitskrafttypus als Schlüsselthema eines Wandels der Vergesellschaftung?*

Der Arbeitskraftunternehmer repräsentiert mit seiner veränderten Logik des Verhältnisses der Arbeitenden zu sich selbst und zum Betrieb eine sich aktuell vollziehende Veränderung der Verfassung von Gesellschaftlichkeit überhaupt. Im Arbeitskraftunternehmer zeigt sich in fast idealtypischer Weise der Übergang von einer primär normativen oder direktiven Form

der Vergesellschaftung zu einem Modus der Sozialregulierung und -integration, die auf einer zunehmenden Selbstvergesellschaftung von Individuen beruht. Diese *subjektivierte* Form der Regulierung und Stabilisierung von Gesellschaft wird schon seit einigen Jahren in manchen Bereichen der Soziologie diskutiert und läßt sich als Thema bis zu wichtigen Klassikern zurückverfolgen, allen voran Elias und Simmel, aber auch Max Weber. Von diesen Autoren wurde schon früh angenommen, daß sich eine Verschiebung von einer vorwiegend direkten zu einer eher indirekten, Leistungen der sozialen Selbstintegration (Selbst-Disziplinierung, Selbst-Kultivierung, Selbst-Rationalisierung) einbeziehenden Vergesellschaftung vollziehen könnte. Was damals an bürgerlichen Eliten und bestenfalls in statu nascendi diagnostiziert wurde, scheint sich aktuell in deutlicherer Weise zu vollziehen. Die populäre These der Individualisierung spitzt dies in markanter Form zu (v.a. Beck 1986).

Individualisierung ist jedoch als höchst widersprüchliche sozialstrukturelle „Freisetzung“ von Individuen zu verstehen, aus der zwar auch (bei bestimmten Gruppen) neue Spielräume für ein „eigenes Leben“ resultieren können, die aber zugleich (wenn nicht gar vorrangig) die *Anforderungen* an eine aktive Gestaltung der eigenen Lebenspraxis in diachroner (Lebensverlauf) und synchroner (Lebensführung) Hinsicht erhöht. Aus einer bisher eher passiven Lebens- und Vergesellschaftungsweise muß zunehmend aktive Lebens-Führung und Selbst-Vergesellschaftung werden. Daß dies eine neue Qualität sozialer Beherrschung, Entfremdung, Ausbeutung usw. einschließt, wußten schon die Klassiker. Es ist kein Zufall, daß in den Veränderungen der gesellschaftlichen Form von Arbeitskraft ein solcher Wandel der Vergesellschaftung besonders deutlich wird. Die Art und Weise, wie historisch in einer Gesellschaft die Form und Nutzung der Arbeitsvermögen von Menschen gestaltet wird, ist - was hier nicht weiter begründet werden muß - eine der entscheidenden Formen der Vergesellschaftung von Individuen und damit der Gestaltung von Gesellschaft selbst. Es erscheint von daher nicht nur besonders attraktiv, sondern gesellschaftstheoretisch unabdingbar, am Wandel der gesellschaftlichen Verfassung von Arbeitskraft die allgemeinsoziologisch diskutierte Veränderung des Gesellschaftsmodus nachzuvollziehen und vielleicht sogar den Arbeitskraftunternehmer als mögliches Schlüsselthema, zumindest jedoch als illustratives Symbol einer solchen Entwicklung anzusehen.

*b) Ein neuer Arbeitskrafttypus als Brennpunkt veränderter gesellschaftspolitischer Anforderungen?* Der Arbeitskraftunternehmer erschließt ein erweitertes Potential zur Gestaltung der eigenen Arbeit und damit der eigenen Lebensbedingungen insgesamt. Er impliziert aber zugleich den steigenden Zwang, dies auch tun zu *müssen* und tun zu *können*. Wie oft bei gesellschaftlichen Veränderungen, so zeichnen sich auch beim Übergang zum Arbeitskraftun-

ternehmer Entwicklungen in Richtung auf zwei kontrastierende Gruppen ab: zum einen diejenigen, die aus dem neuen Typus von Arbeitskraft systematische Vorteile ziehen, weil ihre berufliche Lage dies zulässt, sie attraktive betriebliche Varianten des Arbeitskraftunternehmers praktizieren können und/oder sie die erforderlichen Fähigkeiten zur Nutzung der Freiräume mit sich bringen, zum anderen aber auch diejenigen, denen aufgrund ihrer beruflichen Lage oder betrieblichen Situation Formen des Arbeitskraftunternehmers da aufgezwungen werden, wo die Nachteile verringerter sozialer Regulierung bzw. der neuen Marktförmigkeit von Arbeit kumulieren und/oder denen die erforderlichen Qualifikationen zur Bewältigung der gestiegenen Selbstregulierungsanforderungen fehlen. Es wird damit mehr oder weniger luxurierenden „Erfolgsunternehmern ihrer Arbeitskraft“ eine große (und sozial stark abgestufte) Schicht möglicherweise oft erheblich sozial benachteiligter „Arbeitskraft-Kleingewerbetreibender“ gegenüberstehen, deren Endpunkt durch ein neuartiges Tagelöhnerntum gebildet wird.

Die Scheidelinie zwischen derartigen Gewinnern und Verlierern eines Formwandels von Arbeitskraft dürfte in vielen Punkten bekannten Unterschieden in der sozialen Lage von Erwerbstätigen (Geschlecht, Qualifikation, Branche, Region usw.) folgen und damit bisherige soziale Ungleichheiten verlängern. Zugleich dürfte sich jedoch auch eine neue Gewichtung der Dimensionen sozialer Ungleichheit in der Arbeitssphäre ergeben. Persönliche Kompetenzen werden eine entscheidende Rolle für die Nutzung und Bewältigung der neuen Freiheiten und Anforderungen des Arbeitskraftunternehmers spielen. Damit sind nur zum Teil fachliche Fähigkeiten gemeint, denn das ganze Spektrum der in den letzten Jahren zunehmend diskutierten überfachlichen Fähigkeiten (Sozial- und Kommunikationsqualifikationen, Lern- und Innovations-Kompetenzen u.ä.) spielt dabei eine vordringliche Rolle. Darüber hinaus gerät eine komplexe Ebene menschlicher Kompetenzen ins Blickfeld, die bisher noch nicht als Arbeits-Qualifikationen erkannt wurde: die Fähigkeiten, die alltägliche Lebensorganisation, sich selbst als Person, die eigene Biographie, die soziale Umgebung usw. aktiv und effizienzorientiert zu steuern. Die neuen Möglichkeiten des Arbeitskraftunternehmers für Arbeitskraftanbietende und -nutzende könnten von daher für einige Gruppen zwar attraktive neue Herausforderungen bedeuten, für andere werden sie aber die Gefahr einer notorischen beruflichen wie insgesamt existentiellen *Verunsicherung* und *Überforderung* mit sich bringen.

Wie die Gewichte konkret verteilt sein werden, hängt zum Teil von den einzelnen ab, wird aber vor allem auch davon bestimmt, wie der Formwandel der Ware Arbeitskraft politisch gestaltet wird. Ein ungezügelter Markt Kräften überlassener Übergang zu einer neuen Form von Arbeitskraft wird eine krasse Polarisierung der ökonomischen Nutzung des Arbeitskraftunternehmers und ihrer sozialen Folgen bewirken. Eine längerfristig sozial tragbare

Etablierung des neuen Arbeitskraftmodells und nicht zuletzt seine fruchtbare Nutzung im engeren ökonomischen Sinne dürfte dagegen nur im Rahmen einer hoch entwickelten sozialpolitischen Einbettung möglich sein, die einen historisch neuartigen sozialen Kompromiß voraussetzt. Eine solche politische Flankierung muß in unseren Augen zumindest auf zwei Ebenen ausgebaut werden: Zum einen geht es darum, *sozial-* und *tarifpolitische* sowie *arbeitsrechtliche* Rahmen zu schaffen, die den Arbeitskraftunternehmer in seinen Erfordernissen aufnehmen (und nicht behindern) und dafür sorgen, daß damit eine vor verschärfter Fremd- und Selbstausbeutung geschützte, materiell, psychisch und sozial akzeptable Form von Alltag und Biographie entwickelt werden kann. Zum anderen geht es um die angedeutete Frage der *Qualifikationen*, nämlich darum, auf allen Ebenen der gesellschaftlich organisierten Entwicklung von menschlichen Fähigkeiten diejenigen Kompetenzen systematisch zu fördern, die als Schlüsselqualifikationen des Arbeitskraftunternehmers gelten können: aktive Produktivitätsorientierung und Marktorientierung hinsichtlich der eigenen Fähigkeiten und Leistungen, Fähigkeiten zur flexiblen Selbstorganisation von Alltag und Lebenslauf, Kompetenzen zum flexiblen Identitätsmanagement sowie zur Ichstabilisierung und Autonomisierung, komplexe Lernfähigkeiten sowie Sozial- und Kommunikationsqualifikationen einschließlich der Fähigkeiten zur Bildung und Stabilisierung sozialer Integrationsräume (d.h. Fähigkeiten zur Selbstsozialisation und Sozialkonstruktion), Kompetenzen zur Regulierung und Begrenzung der Selbstausbeutung u.v.a.m. All dies ist bisher so gut wie nicht expliziter Bestandteil der etablierten Bildungsagenda (und auch nicht der entsprechenden Wissenschaften). Es widerspricht im Gegenteil dem derzeitigen bildungspolitischen Trend zur unmittelbar berufsfunktionalen Verschlankung und Ausdünnung von Bildung und Ausbildung und geht fast zurück zu einem klassischen Bildungsideal der ganzheitlich entwickelten Persönlichkeit.

All das mag wie ein altmodisch anmutendes bürgerliches Leitbild klingen. Es entspricht jedoch in gewisser Weise den hinter diesem Aufsatz stehenden gesellschaftstheoretischen Vermutungen: Was sich mit dem Arbeitskraftunternehmer auf erweiterter sozialer Ebene und in neuer Form (als Leitbild) durchsetzen könnte, ist tatsächlich ein genuin „*bürgerliches*“ Modell von Person und Arbeitskraft. Ein Modell, das perfekt zu einer entwickelten Marktökonomie paßt (wie sie sich erst jetzt voll durchzusetzen scheint), ja, das eine der entscheidenden Bedingungen für deren Entfaltung ist. Ein Modell, das nicht zufällig schon einige der soziologischen Klassiker aus der Take-off-Phase des industriellen Kapitalismus (einschließlich Marx!) als Leitbild der idealen Gesellschaftsperson wie auch als Kernelement sozialer Entwicklung der modernen Gesellschaft betrachteten.

## Literatur

- Altmann, Norbert, und Günther Bechtle, 1971: Betriebliche Herrschaft und industrielle Gesellschaft. Ein Ansatz zur Analyse. München: Hanser.*
- Altmann, Norbert, Manfred Deiß, Volker Döhl und Dieter Sauer, 1986: Ein „Neuer Rationalisierungstyp“. Neue Anforderungen an die Industriosozologie, Soziale Welt 37: 191-207.*
- Baethge, Martin, 1991: Arbeit, Vergesellschaftung, Identität - Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit, Soziale Welt 42: 6-20.*
- Bechtle, Günther, 1994: Systemische Rationalisierung als neues Paradigma industriosozilogischer Forschung? S. 45-64 in: Niels Beckenbach und Werner van Treeck (Hg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Göttingen: Schwartz.*
- Beck, Ulrich, 1986: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.*
- Beck, Ulrich, Michael Brater und Hansjürgen Daheim, 1980: Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Reinbek: Rowohlt.*
- Berger, Johannes, 1996: Warum arbeiten die Arbeiter, Zeitschrift für Soziologie 24: 407-421.*
- Biernacki, Richard, 1995: The Fabrication of Labor. Germany and Britain 1650-1914. Berkeley: University of California Press.*
- Binkermann, Peter, Hans-Joachim Braczyk und Rüdiger Seltz (Hg.), 1993: Entwicklung der Gruppenarbeit in Deutschland. Frankfurt a.M./New York: Campus.*
- Bolte, Karl Martin, und G. Günther Voß, 1988: Veränderungen im Verhältnis von Arbeit und Leben. Anmerkungen zur Diskussion um den Wandel von Arbeitswerten. S. 72-93 in: Lutz Reyher und Jürgen Kühl (Hg.): Resonanzen. Arbeitsmarkt und Beruf - Forschung und Politik (BeitrAB 111). Nürnberg: IAB.*
- Brandt, Gerhard, Bernhard Kündig, Zissis Papadimitriou und Jutta Thomae, 1978: Computer und Arbeitsprozeß. Frankfurt a.M./New York: Campus.*
- Braverman, Harry W., 1980: Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß. Frankfurt a.M./New York: Campus.*
- Bridges, William, 1995 (1994): Ich und Co. Wie man sich auf dem neuen Arbeitsmarkt behauptet. Hamburg: Hoffmann und Campe.*
- Briefs, Götz, 1959 (1931): Betriebssoziologie. S. 31-52 in: Alfred Vierkandt (Hg.): Handwörterbuch der Soziologie. Stuttgart: Enke.*
- Burawoy, Michael, 1979: Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism. Chicago/London: University of Chicago Press.*
- Copans, Jean, 1997: Der Lohnarbeiter - eine historische Fußnote, Le Monde diplomatique (dt. Ausgabe, 17.1.1997).*
- Davidow, William H., und Michael S. Malone, 1994 (1992): Das virtuelle Unternehmen. Der Kunde als Co-Produzent. Frankfurt a.M./New York: Campus.*
- Dietrich, Hans, 1996: Empirische Befunde zur „Scheinselbständigkeit“. Zentrale Ergebnisse des IAB-Projekts „Freie Mitarbeiter und selbständige Einzelunternehmer mit persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit“. IAB-Werkstattbericht Nr. 7. Nürnberg: IAB.*
- Dostal, Werner, 1995: Die Informatisierung der Arbeitswelt - Multimedia, offene Arbeitsformen und Telearbeit, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 28: 527-543.*
- Drumm, Hans Jürgen, 1996: Das Paradigma der Dezentralisation, Die Betriebswirtschaft 56: 7-20.*
- Edwards, Richard, 1981 (1979): Herrschaft im modernen Produktionsprozeß. Frankfurt a.M./New York: Campus.*
- Fischer, Peter, 1995: Die Selbständigen von morgen - Unternehmer oder Tagelöhner? Frankfurt a.M./New York: Campus.*
- Friedman, Andrew L., 1977: Responsible Autonomy versus Direct Control over the Labour Process, Capital and Class 1: 43-57.*
- Gross, Peter, 1996: Das Verschwinden der monogamen Arbeit? Hauswirtschaft und Wissenschaft 44: 99-105.*
- Hank, Rainer, 1995: Arbeit - Die Religion des 21. Jahrhunderts. Auf dem Weg in die Gesellschaft der Selbständigen. Frankfurt a.M.: Eichborn.*
- Heintel, Peter, und Ewald E. Krainz, 1992: Projektmanagement: Eine Antwort auf die Hierarchiekrisis? Wiesbaden: Gabler.*
- Herriot, Peter, und Carole Pemberton, 1995: New Deals: The Revolution in Managerial Careers. Chichester u.a.: Wiley.*
- Heuser, Uwe Jean, 1997: Abenteuer Arbeit. Die Beschäftigten von morgen werden zu Unternehmern in eigener Sache, DIE ZEIT Nr. 8 (14.2.97).*
- Hildebrandt, Eckehard, und Rüdiger Seltz (Hg.), 1987: Managementstrategien und Kontrolle. Eine Einführung in die Labour Process Debate. Berlin: Sigma.*
- Jürgens, Ulrich, Thomas Malsch und Knut Dohse, 1993: Breaking from Taylorism. Cambridge: Cambridge Univer-*



- sity Press.
- Jurczyk, Karin*, und *Maria S. Rerrich* (Hg.), 1993: Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg: Lambertus.
- Kanter, Rosabeth M.*, 1994: Employability and Job Security in the 21. Century, Demos 2.
- Kern, Horst*, und *Michael Schumann*, 1984: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München: C.H. Beck.
- Knights, David*, und *Hughes Willmott* (Hg.), 1990: Labour Process Theory. Houndsmills: Macmillan.
- Kravaritou-Manitakis, Yota*, 1988: New Forms of Work. Labour law and Social Security Aspects in the European Community. Luxembourg: Office for Official Publications of the EC.
- Littek, Wolfgang*, und *Tony Charles* (Hg.), 1995: The New Division of Labour. Berlin/New York: De Gruyter.
- Lutz, Burkart*, und *G. Günter Voß*, 1992: Subjekt und Struktur - Versuch der Neubestimmung einer soziologischen Schlüsselbeziehung am Beispiel des Facharbeiters. S. 77-89 in: *Walter R. Heinz* und *Burkart Lutz* (Hg.): Modernisierungsprozesse von Arbeit und Leben (Sonderheft I der Mitteilungen des SFB 333). München: SFB 333.
- Lutz, Christian*, 1995: Leben und Arbeiten in der Zukunft. München: Wirtschaftsverlag Langen Müller Herbig.
- Mayer, Udo*, und *Ulrich Paasch*, 1990: Ein Schein von Selbständigkeit. Ein-Personen-Unternehmen als neue Form der Abhängigkeit. Köln: Bund.
- Moldaschl, Manfred*, 1997a: Internalisierung des Marktes. Zum Wandel der Arbeit von wissenschaftlich-technischen Angestellten in produktionsnahen Dienstleistungen. München: Manuskript (erscheint in: *SOFI*, *IfS*, *IFS* und *INIFES* (Hg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997. Berlin: edition sigma).
- Moldaschl, Manfred*, 1997b: Herrschaft durch Autonomie - Demokratisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. München: Manuskript (erscheint in: *Burkart Lutz* (Hg.): Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Weinheim: VCH).
- Moldaschl, Manfred*, und *Rainer Schulz-Wild* (Hg.), 1994: Arbeitsorientierte Rationalisierung. Fertigungsinseln und Gruppenarbeit im Maschinenbau. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Müller-Jentsch, Walther* (Hg.), 1993: Profitable Ethik - effiziente Kultur. Neue Sinnstiftung durch das Management? München/Mering: Hampp.
- Picot, Arnold*, *Ralf Reichwald* und *Rolf T. Wiegand*, 1996: Die grenzenlose Unternehmung. Information, Organisation und Management. Lehrbuch zur Unternehmensführung im Informationszeitalter. Wiesbaden: Gabler.
- Pinchot, Gifford*, 1988 (1985): Intrapreneuring - Mitarbeiter als Unternehmer. Wiesbaden: Gabler.
- Pongratz, Hans J.*, und *G. Günter Voß*, 1997: Fremdorganisierte Selbstorganisation, Zeitschrift für Personalforschung 7: 30-53.
- Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“* (Hg.), 1995: Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen: Leske + Budrich.
- Reichwald, Ralf*, und *Hans Koller*, 1996: Integration und Dezentralisation von Unternehmensstrukturen. S. 225-194 in: *Burkart Lutz*, *Matthias Hartmann* und *Hartmut Hirsch-Kreinsen* (Hg.): Produzieren im 21. Jahrhundert. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Richter, Rudolf*, 1994: Institutionen ökonomisch analysiert. Zur jüngeren Entwicklung auf einem Gebiet der Wirtschaftstheorie. Tübingen: J.C.B. Mohr.
- Sahner, Heinz*, *Harald Herrmann*, *Andreas Rönnau* und *Hans Michael Trautwein*, 1989: Zur Lage der Freien Berufe (2 Bde.). Lüneburg: Universität Lüneburg.
- Schmiede, Rudi*, 1996: Informatisierung, Formalisierung und kapitalistische Produktionsweise. S. 15-47 in: *Ders.* (Hg.): Virtuelle Arbeitswelten. Berlin: editon sigma.
- Scholz, Christian*, 1996: Virtuelle Organisation: Konzeption und Realisation, Zeitschrift Führung und Organisation 4: 204-210.
- Schröder, Andreas*, 1996: Management virtueller Unternehmen. Organisatorische Konzeption und informationstechnische Unterstützung flexibler Allianzen. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Staehele, Wolfgang H.*, 1991: Management. Eine verhaltenswissenschaftliche Perspektive. München: Vahlen.
- Schweitzer, Marcel*, 1992: Profit-Center. Sp. 2078-2089 in: *Erich Frese* (Hg.): Handwörterbuch der Organisation. Stuttgart: Poeschel.
- Taylor, Frederic W.*, 1977 (1911): Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung. Weinheim: Beltz.
- Veith, Peter*, 1995: Kontrollierte Autonomie: Neue Herausforderungen für die Arbeitspsychologie. Heidelberg: Asanger.
- Voß, G. Günter*, 1990: Wertewandel: Eine Modernisierung der protestantischen Ethik? Zeitschrift für Personalforschung 4: 263-275.
- Voß, G. Günter*, 1991: Lebensführung als Arbeit. Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft. Stuttgart: Enke.
- Voß, G. Günter*, 1994a: Berufssoziologie. S. 128-148 in *Harald Kerber* und *Arnold Schmieder* (Hg.): Spezielle Soziologien. Reinbek: Rowohlt.
- Voß, G. Günter*, 1994b: Das Ende der Teilung von „Arbeit und Leben“? An der Schwelle zu einem neuen gesellschaftlichen Verhältnis von Betriebs- und Lebensführung. S. 269-294 in: *Niels Beckenbach* und *Walter van*

- Treeck* (Hg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Göttingen: Schwartz.
- Voß, G. Günter*, 1997: Beruf und Lebensführung. Zwei Instanzen der Vermittlung von Individuum und Gesellschaft. S. 201-222 in: *G. Günter Voß* und *Hans J. Pongratz* (Hg.): Subjektorientierte Soziologie. Karl Martin Bolte zum siebzigsten Geburtstag. Opladen: Leske + Budrich.
- Weber, Max*, 1972 (1921): Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie. Tübingen: C.H. Mohr.
- Womack, James P., Daniel T. Jones* und *Daniel Roos*, 1991 (1990): Die zweite Revolution in der Automobilindustrie. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Worzalla, Michael*, 1996: Arbeitsverhältnis - Selbständigkeit, Scheinselbständigkeit. Neuwied: Luchterhand.
- Zielcke, Andreas*, 1996: Der neue Doppelgänger. Die Wandlung des Arbeitnehmers zum Unternehmer - Eine zeitgemäße Physiognomie, Frankfurter Allgemeine Zeitung Nr. 167 (20.7.96).

