Frank Elster
Der Arbeitskraftunternehmer und seine Bildung

Theorie Bilden

Band 11

Hannelore Faulstich-Wieland, Hans-Christoph Koller, Karl-Josef Pazzini, Michael Wimmer (Herausgeber im Auftrag des Fachbereichs Erziehungswissenschaft der Universität Hamburg)

Editorial

Die Universität ist traditionell der hervorragende Ort für Theoriebildung. Ohne diese können weder Forschung noch Lehre ihre Funktionen und die in sie gesetzten gesellschaftlichen Erwartungen erfüllen. Zwischen Theorie, wissenschaftlicher Forschung und universitärer Bildung besteht ein unlösbares Band.

Auf diesen Zusammenhang soll die Schriftenreihe »Theorie Bilden« wieder aufmerksam machen in einer Zeit, in der Effizienz- und Verwertungsimperative wissenschaftliche Bildung auf ein Bescheidwissen zu reduzieren drohen und in der theoretisch ausgerichtete Erkenntnis- und Forschungsinteressen durch praktische oder technische Nützlichkeitsforderungen zunehmend delegitimiert werden. Dabei ist der Zusammenhang von Theorie und Bildung in besonderem Maße für die Erziehungswissenschaft von Bedeutung, ist doch Bildung nicht nur einer ihrer zentralen theoretischen Gegenstände, sondern zugleich auch eine ihrer praktischen Aufgaben. In ihr verbindet sich daher die Bildung von Theorien mit der Aufgabe, die Studierenden zur Theoriebildung zu befähigen.

In dieser Schriftenreihe werden theoretisch ausgerichtete Ergebnisse aus Forschung und Lehre von Mitgliedern des Fachbereichs publiziert, die das Profil des Faches Erziehungswissenschaft, seine bildungstheoretische Besonderheit im Schnittfeld zu den Fachdidaktiken, aber auch transdisziplinäre Ansätze dokumentieren. Es handelt sich dabei um im Kontext der Fakultät entstandene Forschungsarbeiten, hervorragende Promotionen, Habilitationen, aus Ringvorlesungen oder Tagungen hervorgehende Sammelbände, Festschriften, aber auch Abhandlungen im Umfang zwischen Zeitschriftenaufsatz und Buch sowie andere experimentelle Darstellungsformen.

Der Autor dieses Bandes:
Frank Elster (Dr. phil.) ist in leitender Position bei einem großen Bildungsträger in Norddeutschland tätig.

Frank Elster

Der Arbeitskraftunternehmer und seine Bildung

Zur (berufs-)pädagogischen Sicht auf die Paradoxien subjektivierter Arbeit

[transcript]

Diese Publikation wurde 2006 als Dissertation an der Universität Hamburg eingereicht und angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.ddb.de abrufbar.

© 2007 transcript Verlag, Bielefeld

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 3.0 License.

Umschlaggestaltung & Innenlayout: Kordula Röckenhaus, Bielefeld
Lektorat & Satz: Frank Elster
Druck: Majuskel Medienproduktion GmbH, Wetzlar
ISBN 978-3-89942-791-2

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier mit chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

Besuchen Sie uns im Internet: *http://www.transcript-verlag.de*

Bitte fordern Sie unser Gesamtverzeichnis und andere Broschüren an unter: *info@transcript-verlag.de*

Inhalt

Einleitung 9

TEIL I: SUBJEKTIVIERUNG DER ARBEIT

Einführung 17

1 Der Wandel der Arbeit 21

Vom Fordismus zum Postfordismus 22
Neue Produktionskonzepte in der Industrie 26
Das Paradigma der Dienstleistung 30
Die Bedeutung von Wissen 33
Entgrenzung, Flexibilisierung, Deregulierung 37
Die Erosion des Berufskonzepts 43

2 Soziologische Positionen 49

Der Arbeitskraftunternehmer 50
Subjektivierung von Arbeit 58
Das Subjekt im Postfordismus bei André Gorz 65
Das Subjekt im Spiegel der „Managementliteratur" und die affektive Bindung an die Arbeit 72

3 Berufspädagogische Positionen 89

Kompetenzentwicklung 90
Das Subjekt im Zentrum der Betrachtung 99
Das Subjekt im Arbeitsprozess – ein zweifacher Vorbehalt 107
„Moderne Beruflichkeit" 117

4 Beruf, Bildung und Identität 127

Bildung im Medium beruflicher Arbeit 129
Theoretische Grundlagen der Kollegschule und die Rolle einer beruflichen Identität 132
Einige empirische Ergebnisse: die Bedeutung fachlicher Inhalte 138
Bedeutet das „Ende der Normalbiographie" auch das „Ende der beruflichen Identität"? 146

5 Subjektivierung der Arbeit – offene Fragen 149

TEIL II: SUBJEKTIVATION

Einführung 157

6 Unterwerfung 161

Das paradoxe Subjekt 163
Subjektivation als Arbeitskraftunternehmer 174
Emanzipation des Subjekts? 177
Exkurs: Identität 183

7 Anerkennung 193

Grundlagen einer Theorie der Anerkennung 195
Die Anerkennung des Arbeitskraftunternehmers 198
Intransparenz von Anerkennung 208
Pluralität von Anerkennung 214

8 Radikale Pluralität 219

Der Widerstreit 222
Das postmoderne Wissen 229
Soziale Existenzen 232
Die Vorherrschaft der ökonomischen Diskursart 237
Die Namen und das Mediale 240
Die postmoderne Namenlosigkeit 250

9 Paradoxien subjektivierter Arbeit – mögliche Antworten 255

Teil III: Bildung

Einführung 267

10 Zur Neubestimmung des Bildungsbegriffs 271

Der erziehungswissenschaftliche Bildungsbegriff 273
Bildung und Unterwerfung (Bildung als Gabe) 280
Bildung und Anerkennung 287
Bildung und radikale Pluralität (Bildung und Widerstreit) 296

11 Zur Bildung des Arbeitskraftunternehmers 305

Bildung und die „Schlüsselqualifikationen des Arbeitskraftunternehmers“ 306
Bildung und Macht im Feld subjektivierter Arbeit 309
Die Bildung des Arbeitskraftunternehmers und ihre Paradoxie 313

Schluss 317

Literatur 325

Danksagung 359

Einleitung

„Wenn ich frage, wer ich für mich sein könnte, muss ich auch fragen, welchen Platz es in dem diskursiven Regime, in dem ich lebe, für ein ‚Ich' gibt."
(Judith Butler)

„Man muss den Job als Party begreifen."
(Rainald Goetz)

Arbeit hat Konjunktur – als Thema. Obwohl, oder vielleicht gerade weil, Erwerbsarbeit ein knappes Gut ist, scheint sie mehr denn je im Fokus der Sozialwissenschaften zu stehen. Dabei ist es nicht nur die Erwerbsarbeit an sich, die die Aufmerksamkeit auf sich lenkt. Zur Debatte steht der *Abbau von Normalarbeitsverhältnissen:*

„Beginnend in den Wirtschaftswunderjahren reifte in Deutschland zu voller Blüte, was in der industriellen Organisation der Erwerbsarbeit zuvor bereits angelegt war und sich bis in die heutige Zeit tief in das gesellschaftliche Bewusstsein eingeprägt hat: das *Normalarbeitsverhältnis,* d.h. eine Beschäftigung in Vollzeitform mit unbefristetem Arbeitsvertrag in abhängiger Lohnarbeit und dadurch gewährleisteter umfassender Einbindung in die sozialen Sicherungssysteme. Aber: der klassisch gewordene Dreiklang ihres (vornehmlich männlichen) Biographiemusters Ausbildung, ‚monogame' Berufstätigkeit, Ruhestand ist dissonant geworden. Die Zahl ‚buntscheckiger' Beschäftigungsverhältnisse nimmt seit Jahren deutlich zu: Mehr Teilzeitarbeit, mehr geringfügige Beschäftigung, mehr befristete Jobs, mehr atypische Anstellungen bis hin zur Scheinselbstständigkeit." (Engelmann & Wiedemeyer 2000, 11)

Doch selbst dort, wo sich noch Normalarbeitsverhältnisse finden lassen, ändert sich der Charakter von Arbeit grundlegend:

„Im Zuge eines auf die ‚Entgrenzung' [...] von Arbeitsstrukturen abzielenden Wandels von Betriebsstrategien werden den Arbeitenden erweiterte Freiräume gewährt – in teils überraschendem Maße. Keine unbedingten Freiheiten im emphatischen Sinne des Wortes, versteht sich, aber doch (je nach Kontext) neuartige Handlungsmöglichkeiten, im Arbeitsprozess wie in der Sphäre der Reproduktion. Möglichkeiten, die von den Betroffenen ‚subjektiv' genutzt werden können, aber auch – was zunehmend klar wird – genutzt werden *müssen*, um die steigenden Anforderungen überhaupt erfüllen zu können." (Moldaschl & Voß 2002b, 13)

Die mit „Arbeit und Betrieb befassten Sozialwissenschaften" sprechen deshalb von einer „Subjektivierung von Arbeit" (ebd.). Subjektivierung solle

„die bürokratisch verschütteten subjektiven Potenziale freilegen, Engagement und Begeisterung mobilisieren, teure Kontrollsysteme durch kostenlose und effektivere *Selbstkontrolle* substituieren, Herrschaft durch *Selbstbeherrschung* virtualisieren, und Planung durch *Improvisation* flexibilisieren. Mehr noch: Sie soll die *Person mit der Arbeitskraft*, und den *Bürger mit dem Arbeitnehmer versöhnen*." (Moldaschl 2002a, 29)

Damit wird „der *Zugriff auf die ganze Person* zum Kern betrieblicher Modernisierungs- und Verwertungsstrategien" (Moldaschl & Voß 2002b, 17; Herv. F.E.). Diese Entwicklung lässt ein Leitbild zunehmend in den Vordergrund treten, das als Gegenpol zur Figur des verberuflichten Arbeitnehmers interpretiert wird: das Leitbild einer „unternehmerischen Persönlichkeit" (Moldaschl 2002a, 30). Voß und Pongratz (1998) sprechen insofern vom *Arbeitskraftunternehmer:* In dem Maße, in dem die Arbeitenden auf einem entstandardisierten Arbeitsmarkt oder innerhalb betrieblicher Freiräume selbstständig agieren und sich positionieren müssen, sind sie genötigt, strukturell wie Unternehmer zu handeln; sie müssen betriebsintern und/oder -extern für ihren konkreten Beitrag zur Wertschöpfung – also ihr „Produkt" – „Abnehmer" finden.

Betrachtet man diese sozialwissenschaftliche Debatte genauer, so kommt man zu einer paradoxen Feststellung: Je mehr das Subjekt in deren Zentrum rückt, desto unschärfer gerät es in den Blick. Dieser Umstand ist aus erziehungswissenschaftlicher Perspektive von entscheidender Bedeutung, wie sich vielleicht am ehesten anhand eines Umwegs über die soziologische Beschreibung des Berufs deutlich machen lässt: Die Soziologie versteht den Beruf als „Inklusionsmodus" der Arbeitsgesellschaft (Corsten 2001, 282), da durch „Berufe geprägte gesellschaftliche Strukturen" und die „durch Berufe geprägten personalen Subjekte" (Voß 2001a, 288) mittels des Berufs miteinander in Beziehung gesetzt werden. Aus diesem Grund begreift die Berufspädagogik den Beruf als Medium, *Bildung* (im Sinne der Bildung von Subjekten) und Ausbildung (im Sinne der *Inklusion* in die Arbeitsgesellschaft) miteinander zu *verbinden* (vgl. hierzu für viele: Gruschka 1987; Kutscha 2003; Rauner &

Bremer 2004). Legt man die These von einer zunehmenden Relevanz des Arbeitskraftunternehmers im Gegensatz zum verberuflichten Arbeitnehmer zu Grunde, dann wäre an dieser Stelle zu fragen: Wie haben wir uns die *Bildung des Arbeitskraftunternehmers* vorzustellen? Und zweitens: Was wirkt für den Arbeitskraftunternehmer als *Inklusionsmodus*? Diese Fragen werden meine Untersuchung leiten. Sie werden jedoch in deren Verlauf zu präzisieren und zu ergänzen sein.

So gesehen verbinden die Soziologen Voß und Pongratz (1998, 155) mit ihrer Arbeitskraftunternehmer-These einen pädagogisch besonders gewichtigen Aspekt: Die Anforderungen an den Arbeitskraftunternehmer entsprechen aus ihrer Sicht in der Summe fast dem „klassischen Bildungsideal der ganzheitlich entwickelten Persönlichkeit". Voß (2000, 159) zufolge erweisen sich einstmals in emanzipatorischer und humanistischer Absicht formulierte Bildungsziele auf diese Weise als funktional für die „vertiefte Ausbeutung von Arbeitskraft".

Meiner Vermutung nach ist das Verhältnis von Bildung und Inklusion innerhalb subjektivierter Arbeit jedoch komplexer zu denken: als *Paradox*. Versichern wir uns kurz einiger Aspekte der erziehungswissenschaftlichen Tradition, um die Genese dieser Vermutung zu verstehen: Schleiermacher (1996a [1926], 30) hatte die „Aufgabe der Pädagogik" auf ein *Verhältnis* bezogen: auf „das Verhältnis des Universellen in der Erziehung zu dem Individuellen, nämlich das Tüchtigmachen für die Gemeinschaft und die Entwicklung der persönlichen Eigentümlichkeiten" (ders. (1996b [1926], 66). Und dieses Verhältnis hat er als *Widerspruch* aufgefasst, den die Erziehung zu überwinden habe: „Die Erziehung soll so eingerichtet werden, daß beides in möglichster Zusammenstimmung sei, daß die Jugend tüchtig werde einzutreten in das, was sie vorfindet, aber auch tüchtig in die sich darbietenden Verbesserungen mit Kraft einzugehen. Je vollkommener beides geschieht, desto mehr verschwindet der Widerspruch." (Ders. 1996a [1926], 31; Herv. aus dem Original nicht übernommen)

Adorno (1975 [1966], 118f.) hingegen erschien dieser Widerspruch in der spätkapitalistischen Welt nicht mehr auflösbar: „Ich glaube nur, daß in der Welt, in der wir leben, die beiden Ziele nicht miteinander zu vereinen sind. Die Idee einer Art Harmonie, wie sie noch Humboldt vorgeschwebt hat, zwischen dem gesellschaftlich funktionierenden und dem sich ausgebildeten Menschen ist nicht mehr zu erreichen."

Die Kritische Theorie Frankfurter Prägung selbst hat allerdings seit Adorno (mindestens) einen Paradigmenwechsel vollzogen. Der Leiter des Frankfurter Instituts für Sozialforschung, Axel Honneth (2002, 9) meint, Erfahrungen sozialer „Ambivalenzen und Ungleichzeitigkeiten" als Kennzeichen unserer aktuellen Gesellschaft ausmachen zu können: das Einhergehen „normativer[r] Fortschritte in einem Bereich [...] mit Rückschritten in anderen Sphä-

ren". Aus diesem Grund würden in der zukünftigen Arbeit des Instituts die Kategorien der „Krise" oder des „Widerspruchs" spätkapitalistischer Gesellschaften durch diejenige der „Paradoxie" ersetzt (ebd.). Es seien demnach „Paradoxien kapitalistischer Modernisierung" (ebd., 10), die im Zentrum dessen zukünftiger Arbeit stehen werden.

In meinen Überlegungen werden wir auf drei Ebenen solchen Paradoxien begegnen. Zunächst erscheint die subjektivierte Arbeit paradox: Sie erfordert die eigensinnige, kreative und gestalterische Freiheit des Subjekts und bewirkt *zugleich* dessen Unterwerfung unter die Erfordernisse der Arbeitswelt. Wir werden jedoch zweitens erkennen, dass das Subjekt selbst paradox zu denken ist: dem Gegebenen unterworfen und *zugleich* darüber hinausweisend. Drittens schließlich nimmt auch der erziehungswissenschaftliche Bildungsbegriff in subjektivierter Arbeit eine paradoxe Gestalt an: Die Bildung des Arbeitskraftunternehmers erweist sich genau *dann* als funktional, wenn sie *nicht nur* funktional ist.

Der Satz, Bildung sei nur dann funktional, wenn sie nicht nur funktional sei, stammt von Helmut Peukert (1998, 19). Dass dieses Paradox durch die Subjektivierung der Arbeit und die Entwicklung hin zum Arbeitskraftunternehmer in besonderer Weise wirksam wird, möchten die vorliegenden Überlegungen deutlich machen.

Was aber kann als normative Richtschnur gelten in einer Welt, die durch solche Paradoxien gekennzeichnet ist? In welchem Sinne kann hier noch von der Notwendigkeit einer Überschreitung des Gegebenen gesprochen werden? Honneth (2003b, 274) verortet sich mit seinen Überlegungen innerhalb einer „linkshegelianischen Tradition der Kritischen Theorie": Insoweit im Zuge der gegenüber Hegel geäußerten Metaphysikkritik keine außerweltlichen Instanzen mehr als normative Richtschnur für eine gerechte Gesellschaft zur Verfügung standen, hätten innerweltliche Instanzen diesen Zweck erfüllen müssen. Für die älteren Vertreter der Kritischen Theorie sei dies eng mit der Frage nach dem revolutionären Subjekt verbunden gewesen, sodass das nach Freiheit strebende Proletariat als normative Instanz habe gelten können. Als aus empirischen Gründen Zweifel an diesem Konstrukt aufgekommen seien, habe die „Struktur der gesellschaftlichen Arbeit" dessen Stelle eingenommen (ebd., 275). Nachdem aber die *Dialektik der Aufklärung* ebendiese Struktur selbst als eine „Ursache fortschreitender Verdinglichung und Herrschaft" hatte erkennen lassen, habe die Frage nach der innerweltlichen Instanz, die zur Überschreitung des Gegebenen aufruft, neu gestellt werden müssen (ebd.). Für Honneth erfüllen empirisch wahrnehmbare Kämpfe um gesellschaftliche Anerkennung im Dienste einer personalen Identitätsentwicklung diese Funktion einer „Rückbindung an eine innerweltliche Instanz der Transzendenz" (ebd., 274). Als innerweltliche Instanz der *Transzendenz* in dem Sinne, dass er

Kämpfe beschreibt, die den gegebenen Rahmen, in dem Anerkennung stattfindet, infrage stellen und insofern zu dessen Überschreitung aufrufen.

Auch innerhalb subjektivierter Arbeit wird um Anerkennung gekämpft. Es handelt sich jedoch zumeist um Kämpfe, die die Anerkennung innerhalb des gegebenen Rahmens zum Gegenstand haben – beispielsweise um die Anerkennung des eigenen Beitrags zur Wertschöpfung (des eigenen „Produkts") innerhalb der gegebenen Marktgesetzmäßigkeiten. Dieser Rahmen selbst wird kaum infrage gestellt. Vielmehr findet sich oftmals eine *affektive Bindung an die Arbeit*, die in nicht unerheblichem Maße eine – scheinbar freiwillige – Mehrarbeit zur Folge hat. Ruft innerhalb der Erwerbsarbeit in ihrer subjektivierten Form nichts mehr zur Überschreitung des Gegebenen auf? Wie kann man dann noch – wie Voß und Pongratz – einen Widerspruch zwischen emanzipatorischen und funktionalen Bildungszielen behaupten? Erst ein Umweg über subjekt-, gesellschafts- und bildungstheoretische Überlegungen wird diese Frage einer Klärung näher bringen können. Auf diesem Wege wird sich der Blick auf die Paradoxien subjektivierter Arbeit und die Bildung des Arbeitskraftunternehmers schärfen.

Zu diesem Zweck gliedert sich meine Untersuchung in drei Teile. Erstens gilt es, die sozialwissenschaftliche Debatte um die Subjektivierung der Arbeit hinsichtlich ihres Subjektverständnisses zu befragen: Welche Rolle wird dem Subjekt zugeschrieben? Und in welcher Weise wird dabei auf das Subjekt Bezug genommen? Am Ende dieses ersten Teils werden sich offene Fragen finden, die in einer unzureichenden theoretischen Fokussierung des Subjekts ihre Ursache haben. Diese Fragen präzisieren und ergänzen die bereits genannten Leitfragen meiner Untersuchung hinsichtlich der Bildung und der Inklusion des Subjekts in subjektivierter Arbeit.

Zweitens gilt es, diese Debatte mit einem anderen Subjektverständnis zu kontrastieren. Im zweiten Teil meiner Untersuchung werde ich im Durchgang durch verschiedene subjekt- und gesellschaftstheoretische Überlegungen eine Beschreibung des Subjekts anfertigen, die mögliche Antworten auf die am Ende von Teil I formulierten Fragen liefert. Die Subjektivität des Arbeitskraftunternehmers wird sich hier in besonderer Weise als prekär und ausbeutbar darstellen.

Drittens gilt es, hinsichtlich der Subjektivität des Arbeitskraftunternehmers eine erziehungswissenschaftliche Perspektive einzunehmen. Im dritten Teil meiner Untersuchung werde ich Aspekte einer Neubestimmung des Bildungsbegriffs herausarbeiten, um deutlich zu machen, was es heißen kann, im erziehungswissenschaftlichen Sinne von der Bildung des Arbeitskraftunternehmers zu sprechen.

In einem abschließenden Kurzresümee werde ich meine Gedanken nochmals zusammenfassen und Bezüge zu einigen weiteren aktuellen Argumentationssträngen herstellen.[1]

1 Ich habe mich bemüht, nachvollziehbar, verständlich und klar zu schreiben. Hierzu vier Anmerkungen:

(1) Ich habe der Einheitlichkeit und Kohärenz meines Textes gegenüber der Authentizität der Zitate den Vorzug gegeben und die Zitate behutsam den ab dem 01.08.2006 geltenden Regeln der Rechtschreibung angepasst. Da diese Regelungen viel Spielraum lassen, beziehen sich diese Anpassungen fast ausschließlich auf die Regeln zum „ß". Historische Zitate (bspw. von W.v. Humboldt oder Freud) sind von diesen Anpassungen ausgenommen. Hervorhebungen in Zitaten sind, sofern nicht anders angemerkt, aus dem Original übernommen.

(2) Ebenfalls der besseren Lesbarkeit wegen verzichte ich auf eine Schreibweise, die die Geschlechtlichkeit von Sprache deutlicher zum Ausdruck bringt, beispielsweise „LehrerInnen" oder „Lehrer/innen". Konsequenterweise müsste ich dann auch von „ArbeitskraftunternehmerInnen" sprechen, was aus meiner Sicht einer flüssigen Lesbarkeit entgegensteht. Trotz dieser Entscheidung versucht mein Text, alle Geschlechter einzubeziehen. Wo dies nicht der Fall ist, kennzeichne ich diesen Umstand deutlich.

(3) An Stellen, an denen ich andere Positionen referiere, verwende ich den Konjunktiv oder mache dies auf anderem Wege kenntlich. Das heißt auch, dass an Stellen, an denen dies nicht geschieht, ich mir die dort referierte Position zu eigen mache.

(4) Ein Text ist niemals nur Produkt eines Autoren-Subjekts. Vielmehr verdankt jeder Text sich einer diskursiven Eingebundenheit. Auch dort, wo keine namentlichen Referenzen angeführt werden können, sind meine Gedanken und Überlegungen immer auch das Produkt von Gesprächen, Diskussionen, verstreuter Lektüre, geführten und verfolgten Kontroversen, freundlichem Zu- und Widerspruch etc. Zudem ist Denken und Schreiben immer ein Tun angesichts eines Du – angesichts eines Du, das beim Schreiben eines Buches notwendigerweise unbestimmt bleibt. Der französische Philosoph Jean-François Lyotard (1998) hat dies klar erkannt. Er versteht Schreiben und Denken als Tun angesichts eines *bizarren Partners*, der mir bis zu einem gewissen Grad immer unbekannt bleibt, ohne den aber dennoch Schreiben und Denken nicht möglich wären. Wenn ich in meinem Text also die „wir"-Form verwende, dann möchte ich damit weder einen *pluralis majestatis* kennzeichnen, noch den Leser in unangemessener Weise vereinnahmen. Ich möchte vielmehr diese diskursive Eingebundenheit jeden Denkens zum Ausdruck bringen. Die Verantwortung für mögliche Ungereimtheiten oder Widersprüche der hier niedergeschriebenen Gedanken liegt selbstverständlich ausschließlich bei mir.

Teil I

Subjektivierung der Arbeit

Einführung

Wissen – auch wissenschaftliches Wissen – ist immer situiertes Wissen: Dieser Auffassung der US-amerikanischen Wissenschaftstheoretikerin Donna Haraway (1995, 73ff.) stimme ich uneingeschränkt zu. Die Position eines sich neutral gerierenden Blicks, der für sich in Anspruch nimmt, nicht aus einer situierten Position heraus Wissen zu produzieren, ist für sie ein „göttlicher Trick" (ebd., 82) – für den Menschen, auch den Wissenschaftler, eine Position, die er nicht einzunehmen vermag.

Auch die Systemtheorie verneint die Möglichkeit eines neutralen Ausgangspunkts von Erkenntnis. Ihr zufolge liegen jeder Beobachtung eines Sachverhalts bestimmte theoretische Vorentscheidungen zugrunde. „Beobachten" heißt für die Systemtheorie: „Unterscheiden und Bezeichnen." (Luhmann 1997, 69) Etwas als etwas, und nicht als etwas anderes, zu beobachten, setzt demnach *voraus*, dass ich es von etwas anderem unterscheide. Erst auf Basis einer solchen Beobachtung kann eine Beschreibung des beobachteten (unterschiedenen und bezeichneten) Sachverhalts angefertigt werden. Dieser Punkt wird besonders dann virulent, wenn die Beobachtung mit Begriffen operiert, die selbst bereits auf die verschiedenste Weise beschrieben worden sind.

Der systemtheoretisch argumentierende Soziologe Dirk Baecker (2002, 203) geht deshalb davon aus, dass „Begriffe der Tradition" wie etwa „Arbeit", „Kultur" oder eben „Subjekt" durch eine „Überdetermination" gekennzeichnet sind: Es ist nicht der Mangel an Beobachtungs- und Beschreibungsweisen, der es schwierig macht zu erkennen, was mit dem Begriff „Subjekt" bezeichnet wird, es ist deren Überfluss. Jede einzelne Beschreibung mag überzeugen, dennoch erzeugt jede Beobachtung ihre eigenen „blinden Flecken"; jede Position des Beobachters macht manches sichtbar und lässt manches im Dunkeln (vgl. Luhmann 1997, 1109ff.). Es gilt daher, die Beobachtung mittels solchermaßen überdeterminierter Begriffe zu beobachten – also die Position eines Beobachters „zweiter Ordnung" (ebd., 93) einzunehmen –, um diese „blinden Flecken" zu erkennen. Wenn ich also im Folgenden die sozialwissenschaftliche Debatte um die neue Rolle, die dem Subjekt in der Erwerbsarbeit zugeschrieben wird, beobachte, dann geht es erstens darum, diese neue

Rolle zu beschreiben, zweites aber ist auch die jeweilige Art und Weise der Beobachtung selbst in den Blick zu nehmen.

Bei dieser Vorgehensweise werde ich mich jedoch nicht der systemtheoretischen Begrifflichkeit und Theoriearchitektur bedienen. Die Systemtheorie begreift Beobachten als Prozess der Unterscheidung und Bezeichnung innerhalb eines (psychischen oder sozialen) *Systems.* Die zentrale Unterscheidung (Leitdifferenz) der Systemtheorie ist die zwischen System und Umwelt, nicht die zwischen Subjekt und Objekt. Dem menschlichen Subjekt kommt in dieser Theoriearchitektur demnach kein systematischer Ort zu (vgl. ebd., 868ff.). Ein Text, der sich mit subjektivierter Arbeit auseinandersetzt, kann deshalb aus meiner Sicht nicht auf einer systemtheoretischen Theoriearchitektur aufbauen. Die Einsicht, die Haraway und Luhmann aus ganz unterschiedlichen Perspektiven heraus unabhängig voneinander formuliert haben, werde ich mir dennoch zu eigen machen: Im ersten Teil meiner Untersuchung gilt es zu zeigen, dass die jeweils eingenommenen theoretischen Perspektiven innerhalb der sozialwissenschaftlichen Debatte um den Wandel der Arbeit und die hieraus resultierende neue Rolle des Subjekts bestimmte Fragen offen lassen.

Auch wenn die jeweiligen Beschreibungen des Subjekts in subjektivierter Arbeit sich als unscharf und unpräzise erweisen werden, so ist dennoch vorgreifend festzuhalten, dass das Subjekt als *reflexives, eigensinniges* und *handlungsfähiges menschliches Individuum* gekennzeichnet wird. Diese Kennzeichnung werde ich als „Arbeitsdefinition" im Folgenden übernehmen. Als „blinder Fleck" werden sich die Bedingungen der Möglichkeit für die Konstitution eines solchen Subjekts innerhalb der Arbeitswelt darstellen; aus den eingenommenen Perspektiven heraus geraten gerade diese Bedingungen nicht in den Blick. Das Subjekt erscheint entweder als Entität, der zwar gewisse Eigenschaften zugeschrieben werden, die jedoch als solche *a priori* vorausgesetzt wird. Oder aber die Konstitution und Entwicklung des Subjekts wird in einer Sphäre jenseits der Arbeitswelt verortet, die zumeist mit Habermas als „Lebenswelt" bezeichnet wird. Zugleich jedoch wird eine zunehmende *Entgrenzung von Lebenswelt und Systemrationalität* konstatiert. Dann aber kann die Entwicklung und Konstituierung des Subjekts nicht mehr unabhängig von der Arbeitswelt gedacht werden. Die Arbeitswelt selbst wird aus dieser Perspektive aber nicht im Sinne der Konstituierung, sondern nur im Sinne der Unterwerfung des in der Lebenswelt konstituierten Subjekts in den Blick genommen. In beiden Fällen bleiben die Bedingungen und Voraussetzungen der Konstitution eines reflexiven, eigensinnigen und handlungsfähigen Subjekts innerhalb der gewandelten Arbeitswelt unbeobachtet.

Im nun folgenden ersten Kapitel werde ich die sozialwissenschaftliche Debatte um den Wandel der Arbeit auf einer Ebene rekonstruieren, die allgemein genug ist, das Insgesamt dieser Debatte in den Blick zu bekommen. Bereits auf dieser Ebene werden zentrale Wandlungstendenzen der Arbeit und

die neue Rolle des Subjekts ersichtlich sowie erste Hinweise auf mögliche „blinde Flecken" gegeben. Um die jeweils eingenommene Perspektive jedoch präziser fassen zu können, ist eine Rekonstruktion von theoretisch ausgearbeiteten Sichtweisen vonnöten. In den darauf folgenden Kapiteln werde ich deshalb berufs- und arbeits*soziologische* (Kapitel 2) sowie berufs*pädagogische* (Kapitel 3) *Positionen* in diesem Sinne auf mögliche „blinde Flecken" prüfen. Die berufspädagogische Debatte beruft sich an einigen, für meine Überlegungen entscheidenden Stellen auf ein bestimmtes theoretisches Konstrukt, das zudem bereits Bezüge zum dritten Teil meiner Untersuchung, zum erziehungswissenschaftlichen Bildungsbegriff aufweist: auf die Theorie zur Kollegschule. Diese Theorie selbst wird innerhalb der aktuellen berufspädagogischen Debatte jedoch nicht expliziert. Deshalb werde ich in Kapitel 4 theoretische Grundlagen und empirische Ergebnisse des Kollegschulversuchs hinsichtlich deren Beobachtungsweise des Subjekts befragen. Zum Abschluss des ersten Teils meiner Untersuchung werde ich die offenen Fragen zusammenfassen, die sich aus der Rekonstruktion der sozialwissenschaftlichen Debatte um den Wandel der Arbeit ergeben (Kapitel 5).

Diese Fragen bilden den Anknüpfungspunkt zu Teil II meiner Untersuchung. Dort werde ich eine alternative Beschreibung des Subjekts anfertigen, um mögliche Antworten auf diese offenen Fragen formulieren zu können.

1 Der Wandel der Arbeit

Bereits 1969 erschien in Frankreich eine soziologische Studie, in der das Ende oder zumindest eine tiefgreifende Umgestaltung der Industriegesellschaft postuliert wurde. Alain Touraine stellt in seinem Buch „Die postindustrielle Gesellschaft" (dt. 1972) die These auf, dass ein neuer Typ Gesellschaft im Entstehen begriffen sei, der sich wesentlich von Gesellschaften bisheriger Prägung unterscheide: Die industrielle verwandle sich in eine *post*industrielle Gesellschaft. Zwar sei die Triebfeder des neuen Gesellschaftstyps ebenso wie die des bisherigen in erster Linie das wirtschaftliche Wachstum – hier spricht Touraine von einer quantitativen Veränderung: Wirtschaftliches Wachstum sei in verstärktem Maße die Triebfeder der Gesellschaft. Die entscheidende Veränderung hingegen sei qualitativer Natur; sie liege darin, dass „man streng wirtschaftliche Mechanismen innerhalb der sozialen Organisation und Aktion nicht mehr isolieren" könne, sondern dass wirtschaftliches Wachstum „weit unmittelbarer als vorher vom Wissen abhängt, also von der Fähigkeit der Gesellschaft, Kreativität zu schaffen" (ebd., 9). Das bedeute, „alle Bereiche des sozialen Lebens, der Erziehung, des Konsums, der Information fallen mehr und mehr unter das, was man früher die Produktivkräfte nennen konnte" (ebd., 10).

Gut 30 Jahre später beschreiben Michael Hardt und Antonio Negri in ihrer holistischen Darstellung einer „neuen Weltordnung" mit dem Titel *Empire* (2003; amerikanisches Original 2000) denselben Umstand nicht mehr in Form einer Prognose, sondern einer Diagnose: „Kommunikation, Produktion und Leben" bildeten heute ein „komplexes Ganzes" (ebd., 411), und deshalb seien auch die „Produktionsmittel immer stärker in die Köpfe und Körper" der Menschen integriert (ebd., 413). Aus diesem Grund könne die Habermas'sche Abtrennung einer Sphäre der Lebenswelt als „herrschaftsfreie Funktion von Sprache und Kommunikation" (ebd., 410) von einer Sphäre der Systemrationalität nicht mehr aufrecht erhalten werden:

„Tatsächlich konnte Habermas, als er das Konzept des kommunikativen Handelns entwickelte [...], auf einen Standpunkt außerhalb der Wirkungen der Globalisierung setzen, auf einen Standpunkt des Lebens und der Wahrheit, den er der informationellen Kolonisierung des Seins entgegensetzen konnte (vgl. Habermas 1981). Die imperiale Maschine führt nun vor Augen, dass dieser Standpunkt nicht mehr existiert. Kommunikative Produktion und imperiale Legitimation gehen im Gegenteil Hand in Hand, sie können nicht mehr voneinander getrennt werden." (Ebd., 48)[1]

Dass eine solche *Entgrenzung von Lebenswelt und Systemrationalität* maßgebliche Auswirkungen auf die Menschen und das Soziale haben muss, liegt auf der Hand. Die Richtung dieser Wirkungen kann jedoch unterschiedlich aufgefasst werden: Werden die Menschen vollständig und wird das Insgesamt des Sozialen den Regeln der Ökonomie unterworfen? Oder wird umgekehrt die Ökonomie nach den Regeln lebensweltlicher Kommunikation umgestaltet?

Die Beantwortung dieser Frage bedarf zunächst eines detaillierten Bildes der anhand von Touraine, Hardt und Negri bislang nur skizzierten Entwicklung. Zudem richten meine Überlegungen ihren Fokus auf einen bestimmten Ausschnitt dieser Entwicklung: auf den Wandel der Arbeitswelt. Dementsprechend werde ich in diesem Kapitel den Paradigmenwechsel vom Fordismus zum Postfordismus, die Debatte um neue Produktionskonzepte in der Industrie, um die Dienstleistungsgesellschaft, die wachsende Bedeutung von Wissen, die Deregulierung und Flexibilisierung der Arbeit sowie die hieraus resultierende Transformation des Berufskonzepts rekonstruieren.

Vom Fordismus zum Postfordismus

Die fordistische Ära erlangte ausgehend von der großen Weltwirtschaftskrise der Dreißigerjahre ihren Höhepunkt in den Sechzigerjahren (vgl. Naumann 2000, 120f.). Ökonomisch ist diese Ära durch die Kombination der Arbeitsprinzipien von Taylor und Ford gekennzeichnet. Frederick W. Taylor hatte die totale unternehmerische Kontrolle des gesamten Arbeitsprozesses zur obersten Prämisse industrieller Produktion erhoben. Ziel seiner Lehre war die „systematisierende Beobachtung, Messung sowie eine auf Optimierung des Leistungsergebnisses [...] bezogene Normierung und Standardisierung von Arbeitskraft, Arbeitsorganisation und Technik" (Beckenbach 1991, 17) sowie „rigide, zeitökonomische Kontrollen" des gesamten Produktionsprozesses (ebd., 166).[2] Die Fließbandtechnik steht bis heute paradigmatisch für dieses Konzept. Dem arbeitenden Individuum kam in Taylors Konzept nur eine rein

1 Der Literaturhinweis bezieht sich auf: Habermas, Jürgen 1981: Theorie kommunikativen Handelns. 2 Bde., Frankfurt/M.

2 Ähnlich: Bollmann 2000, 116 f.; Kern & Schumann 1984, 48; Voß 1998, 474.

ausübende Funktion zu: „Die Resultate des Studiums der Arbeitsprozesse erhält der Arbeiter nur in Form vereinfachter Arbeitsaufgaben mitgeteilt, die wiederum durch vereinfachte Anweisungen geregelt werden, die zu befolgen – und zwar ohne zu denken und ohne die zugrunde liegenden technischen Daten zu begreifen – von nun an seine Pflicht ist." (Taylor 1917; zitiert nach Storz 2000)

Henry Ford hatte in seinen Automobilfabriken als Erster diese Fließbandtechnik eingeführt und damit die Lehre Taylors konsequent umgesetzt – daher die Bezeichnung „Fordismus" (vgl. Naumann 2000, 121). Die Stabilität und der Erfolg dieses Konzepts beruhten auf der Funktionsfähigkeit seiner vier Basisprinzipien:

„Es [das fordistische Produktionskonzept; F.E.] verfolgte die Reduktion und die Rationalisierung operativer Zeit durch die Aufspaltung von Arbeitsaufgaben und deren Technisierung; es umfasste eine strikt hierarchische Organisation von Konstruktion, Entwicklung, Produktion und Vertrieb; es realisierte den Primat der Produktions- über die Marktökonomie, wobei unterstellt wurde, dass niedrigpreisige Waren immer einen Käufer finden, und es nutzte den Dualismus von Großindustrie und Kleinbetrieben, indem große Firmen stabile Massenbedürfnisse befriedigten, während kleinbetriebliche Produktion die variable Nachfrage befriedigte." (Dörre 2001, 694f.)

Zwecks Erhaltung wirtschaftlicher Stabilität, Zurichtung und Steuerung der Arbeitskraft und gesellschaftlicher Integration der Lohnarbeiter entstand der „moderne Sozial- und Interventionsstaat", der sich auf keynesianische Konzepte intervenierender Vollbeschäftigungs- und Verteilungspolitik stützte (Naumann 2000, 122).[3] Dieses Modell geriet erst unter veränderten Rahmenbedingungen unter Druck, sodass neuartige Organisations- und Produktionskonzepte gefordert waren. Nicht weniger als der Status eines „epochalen Strukturwandel[s]" wird dieser Entwicklung zugesprochen (Diewald & Konietzka 1998, 269).

Wodurch geriet das fordistische Modell unter Druck? Erstens waren Anfang der Siebzigerjahre in vielen Bereichen der industriellen Produktion die Grenzen des Mengenwachstums erreicht. Die Stärke des fordistischen Produktionskonzepts, Produktionskosten durch Massenfertigung zu minimieren, wurde somit obsolet (vgl. Ribolits 1995, 109f.). Gorz (2000, 41) spricht vom „Ende des ‚fordistischen' Wachstums". Zweitens erwiesen sich die Möglich-

3 Selbstverständlich sind große Teile dieses Sozialstaats von der Gewerkschaftsbewegung hart erkämpft worden und nicht – quasi urwüchsig – „entstanden". Aus meiner Sicht sind Zurichtung der Arbeitskraft und soziale Integration der Lohnarbeiter jedoch keinesfalls lediglich als „Nebenwirkungen" des Sozial- und Interventionsstaat zu verstehen. Vielmehr ist er als entscheidende Stütze des fordistischen Produktionssystems aufzufassen.

keiten zur Rationalisierung innerhalb fordistischer Produktionsweisen als nahezu ausgeschöpft, sodass eine weitere Steigerung von Produktivität innerhalb dieses Konzepts kaum noch realisierbar erschien (vgl. Naumann 2000, 124). Drittens führte ein zunehmend internationaler Wettbewerbsdruck zu einem Konkurrenzkampf auf vollkommen neuem Niveau (vgl. Ribolits 1995, 110). Aus den genannten Gründen konnten die traditionellen Industrieländer diesem Konkurrenzdruck nicht mehr mit einem weiter sinkenden Preisniveau begegnen.

Auf zweierlei Weise wurde dieser Entwicklung Rechnung getragen: mittels Erweiterung der Märkte und Beschleunigung der Produktzyklen (vgl. Gorz 2000, 41).[4] Zur Erweiterung der Märkte bot sich einerseits eine globale Ausweitung an, die einen Ursprung der heute vielzitierten Globalisierung darstellt. Andererseits schien eine permanente Erneuerung und Erweiterung der Nachfrage in bisherigen Märkten vielversprechend. Hierzu war es nötig, immer flexibler auf Kundenwünsche zu reagieren, Möglichkeiten zur individuellen Veränderung und Anpassung in Ausführung und Design zu schaffen und wiederum die Produktzyklen radikal zu verkürzen (vgl. Ribolits 1995, 110). Das aber erforderte den „Bruch mit der fordistischen Produktionsweise" (Gorz 2000, 41): Das Wachstum der Produktion wurde von der quantitativen auf die qualitative Dimension verlagert; Neuheit, Einmaligkeit und Image des Produktes – sein symbolischer Wert – wurden zentrales Ziel der Produktion (vgl. ebd.).

Dies verlangte flexibilisierte und individualisierte Produktionsweisen, die durch die Entwicklung und den Einsatz moderner Kommunikations- und Informationstechnologien in einem völlig neuen Ausmaß ermöglicht wurden (vgl. Ribolits 1995, 110). Solche Technologien erlaubten zugleich eine Ausweitung der internationalen Arbeitsteilung, sodass Massenfertigung vielfach entweder in Länder mit geringerem Lohnniveau ausgelagert oder mittels Automation substituiert wurden. Damit zogen sich die traditionellen Industrieländer mehr und mehr auf die Herstellung qualitativ anspruchsvoller, individuellen Kundenwünschen angepasster Produkte zurück (vgl. ebd., 110f.; Naumann 2000, 127). Um die Flexibilisierungspotenziale der neuen Technologien aber konsequent ausschöpfen zu können, war der disziplinierte, normierte und austauschbare Arbeitende tayloristischer Arbeitskonzepte vollkommen ungeeignet. Es bedurfte vielmehr qualifizierter, flexibler und im Sinne des Unternehmensinteresses engagierter Mitarbeiter (vgl. Ribolits 1995,

4 Ich verwende hier wie die zitierten Autoren die Vergangenheitsform. Damit wird verdeutlicht, dass der Beginn dieses Prozesses zumeist auf etwa Mitte der Siebzigerjahre datiert wird. Keinesfalls möchte ich hiermit suggerieren, die Entwicklung von einer fordistischen hin zu einer postfordistischen Produktionsweise sei bereits abgeschlossen.

112f.). Gorz (2000, 15) zufolge wurde der Arbeitende „bis in sein Subjekt-Sein hinein [...] Produktionsmittel".

Zudem induzieren die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien ein neues Verständnis von Wissen: Einerseits erlaubt die datentechnische Repräsentanz von Wissen den permanenten Zugriff hierauf, andererseits steigt die Menge an verfügbaren Informationen exponentiell an und im selben Maße verringert sich die Dauer ihrer Aktualität (vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie 1998, 19ff. und passim; Voß 2000, 156ff.). Somit tritt für die Beschäftigten an die Stelle der Anforderung, bestimmtes Wissens zu wissen, die Notwendigkeit, ihr altes Wissen in Frage zu stellen, flexibel auf neue Anforderungen zu reagieren und beständig Neues zu lernen.

In der Zusammenschau münden diese Entwicklungen in ein neues Verständnis vom arbeitenden Menschen im Produktionsprozess:

> „Bedingt durch die rasante Dynamik des konkurrenzverursachten Wandels in der Produktion und die zunehmende Notwendigkeit eines immer rascheren und flexibleren Reagierens auf neu auftauchende Probleme kommt jedoch den Arbeitnehmern und ihrer Bereitschaft, selbstständig im Sinne einer Produktivitätserhöhung aktiv zu werden, die Schlüsselstellung bei der Ausschöpfung der sich aus den technologischen und logistischen Neuerungen ergebenden Möglichkeiten zu." (Ribolits 1995, 140f.)

Das heißt, „die optimale Ausnutzung der Kapitalanlagen wird an die Arbeitnehmer übertragen" (ebd., 153). Die Trennung in Produktionsintelligenz (Planung und Steuerung) und Produktion selbst wurde in weiten Teilen aufgehoben; André Gorz (2000, 43) zitiert einen japanischen Manager mit den Worten: „Bei uns sind diejenigen, die arbeiten, selbst diejenigen, die denken" – der Kontrast zur oben zitierten Vorstellung Taylors ist überdeutlich.[5]

5 Das Aufkommen einer postfordistischen Wirtschaftsweise zog selbstverständlich tiefgreifende politische Konsequenzen nach sich: Zunehmend international agierende Konzerne und global allokalisierbares Kapital führten zum Ende des ökonomischen Nationalismus (vgl. Gorz, 24ff.). André Gorz spricht vom Kapital als neuem Souverän, von einem „supranationale[n] Kapitalstaat", einem „Staat ohne Territorium" (ebd., 25). An die Stelle von Standardisierung der Arbeit, Steuerung durch nationale Unternehmen und Kontrolle durch den Sozialstaat trat als Steuerungsinstanz der freie, weltweite Markt und seine „Gesetze" (vgl. ebd., 13). Damit wurde das Ende des intervenierenden Staates und seiner Vollbeschäftigungs- und Verteilungspolitik keynesianischer Prägung eingeläutet: „Der Staat zog sich soweit als möglich aus den verbrieften sozialstaatlichen Verpflichtungen zurück und konzentrierte seine finanziellen Mittel nun noch eindringlicher auf die Förderung neuer, konkurrenzfähiger Technologien." (Naumann 2000, 124) Das Primat nationalstaatlicher Politik wurde eine ökono-

Das postfordistische Paradigma hatte maßgebliche Auswirkungen auf die Organisation und das Verständnis industrieller Produktion. Seit Mitte der Achtzigerjahre ist die Debatte um die neuen Produktionskonzepte in der Industrie, die ich im folgenden Abschnitt rekonstruieren werde, einschlägig. Dabei wird sich erweisen, dass die Entwicklung keineswegs so linear verläuft, wie es das Präfix „post" suggerieren mag.

Neue Produktionskonzepte in der Industrie

Unter der Leitung von Frigga Haug untersuchte die Projektgruppe Automation und Qualifikation (PAQ) von 1972-1987 die Umbrüche industrieller Arbeit durch deren zunehmende Automation. Im Gegensatz zu der in den Siebzigerjahren häufig angestellten Vermutung, Automation würde menschliche Arbeit schlicht ersetzen, kommen die Autoren zu einem differenzierteren Ergebnis: „Programme automatischer Anlagen [...] sind nicht nur als Ersetzung menschlicher Tätigkeiten entworfen worden, sondern *auch auf menschliche Eingriffe in diese Programme selbst hin.*" (PAQ 1987, 26) Denn „zwischen den logisch-mathematischen Modellen und den darauf basierenden Programmen zweckbestimmter Produktions- und Verwaltungsprozesse" einerseits und einer „sich dauernd verändernden Realität" andererseits bestehe eine „prinzipielle Differenz" (ebd.). Zur kontinuierlichen „Bearbeitung dieser Differenz" und zur „Synthetisierung neuer technischer Strukturen" bedürfe es solcher menschlichen Eingriffe (ebd., 27). Und zwar nicht nur auf der Ebene der Planung und des Managements, sondern auch auf operativer Ebene.

Hieraus ergeben sich für die Autoren zwei Konsequenzen: Erstens verändere sich der Charakter der Arbeitstätigkeit; „die Eingriffsmöglichkeiten in den automatischen Prozess sind in hohem Maße *verwissenschaftlicht*" (ebd., 44; Herv. F.E.).[6] Zweitens verändere sich die Organisationsstruktur von Arbeit: „Die Arbeitenden lösen sich damit von dem einzelnen Arbeitsvorgang [...], ihr gemeinsamer Gegenstand wird ein komplexes Produktionssystem." (Ebd., 57) Aus diesem Grund „geraten die betrieblichen Arbeitsteilungen unter Veränderungsdruck" (ebd., 58). Gegenseitiges Lernen sowie Arbeit in Gruppen hätten in der Tendenz die alten Hierarchiestrukturen abgelöst; die

misch orientierte Standortpolitik – der Kampf um Investoren, um Kapital –, dies lässt Joachim Hirsch von „nationalen Wettbewerbsstaaten" sprechen (ebd., 129).

6 So habe beispielsweise die Erklärung von Störungen „Ähnlichkeiten mit dem Beweisführen ex negativo, wie es aus der Mathematik bekannt ist": „‚Ursache für x ist nicht a und nicht b und nicht c, also bleibt wohl nur d übrig'." (PAQ 1987, 50) Ein anderes Beispiel: Auch ein Mitarbeiter auf operativer Ebene müsse in Rechnung stellen können, dass Messvorgänge aktive Eingriffe in die gemessenen Abläufe darstellen; beispielsweise könne „in einer Molkerei der Messfühler, der den Grad der Keimfreiheit messen soll, selbst die Ursache für Keimbildung sein" (ebd.).

Autoren entwickeln eine Vision, „die darauf abzielt, die alten Arbeitsteilungen zu verflüssigen zugunsten eines stetigen und geplanten Wechsels zwischen verschiedenen Funktionen in dem Handlungsfeld ‚Produktion'" (ebd.).

Mit der Einführung der sogenannten neuen Produktionskonzepte in der Industrie scheint diese Vision Wirklichkeit geworden zu sein. 1990 erschien in den USA der Abschlussbericht einer 1986 begonnenen, aufsehenerregenden Studie des Massachusetts Institute of Technology; diese Studie sollte das Verständnis der industriellen Produktion in der westlichen Welt gründlich verändern. Ausgangspunkt dieser Studie war die Erkenntnis, dass

> „die Autoindustrien in Nordamerika und Europa Techniken anwendeten, die sich seit Henry Fords Massenproduktionssystem wenig geändert hatten, und dass diese Techniken schlichtweg nicht mehr konkurrieren konnten mit einem neuen Denkschema, das von japanischen Unternehmen hervorgebracht worden war, und für das wir noch nicht einmal einen Namen hatten." (Womack u.a. 1992, 9)

Inzwischen ist dieser Name Bestandteil der Umgangssprache und Modell für die Industriearbeit weltweit geworden: *lean production*, schlanke Produktion. Was verbirgt sich dahinter?

Die Autoren nennen fünf Ebenen: Auf der Ebene der *Konstruktion* führe eine kooperative, von schlanken Hierarchien geprägte, teamorientierte Vorgehensweise im Zusammenwirken mit der simultanen Entwicklung der unterschiedlichen Komponenten zu einem effizienteren Konstruktionsprozess. Maßgeblich hierfür sei die permanente Kommunikation über alle Prozessschritte und über alle beteiligten Akteure hinweg (vgl. ebd., 117ff). Auch auf der Ebene der *Koordination der Zulieferkette* sei vor allem die offene Kommunikation und die genaue Abstimmung aller Prozesse der entscheidende Faktor (vgl. ebd., 153ff.). Auf der Ebene der *Beziehung zum Kunden* könne von einer Umkehrung der Verhältnisse in tayloristischer Massenproduktion gesprochen werden: Der Käufer werde zum „integralen Bestandteil des Produktionsprozesses" (ebd., 197). Idealtypisch gesehen werde genau und nur das produziert, was der Kunde verlange[7] – das genaue Gegenteil des den Fordismus kennzeichnenden „Primats der Produktions- über die Marktökonomie", das Dörre (2001, 694) beschreibt. Auch hierfür sei eine permanente Kommunikation über das erwartbare Nachfrageverhalten notwendig (vgl. Womack u.a. 1992, 188ff.). Zusammenfassend lassen sich also insbesondere eine flache Hierarchie und eine offene, intensive und umfassende Kommunikation zwischen allen Bereichen der Produktion, Entwicklung und Distribution als Kennzeichen einer schlanken Produktion festhalten.

7 Hardt und Negri (2003, 301) bezeichnen dieses Prinzip als „Toyotismus".

In Bezug auf die Rolle der Beschäftigten ist aber die von den Autoren als erstes angeführte Ebene die entscheidende: die Ebene der *Fabrikarbeit*.[8] Auf dieser Ebene werde „ein Maximum an Aufgaben und Verantwortlichkeiten auf jene Arbeiter [übertragen], die am Band tatsächlich Wertschöpfung am Auto erbringen" (ebd., 103; Herv. nicht übernommen). Das bedeute erstens die Installierung von „Teamarbeit unter den Bandarbeitern" (ebd.). Zweitens sei hiermit ein einfaches, aber umfassendes Informationssystem" verbunden (ebd.). Die Sicherstellung der Qualität des Arbeitsprodukts und -prozesses werde auf diese Weise den Arbeitenden selbst übertragen, wodurch sich massive Rationalisierungs- und Qualitätssteigerungseffekte erzielen ließen.[9] Für die Arbeitenden resultierten hieraus umfassende Anforderungen an deren Qualifizierung:

„Als erstes müssen die Arbeiter zahlreiche Fertigkeiten erlernen – tatsächlich alle Jobs ihrer Arbeitsgruppe, sodass die Arbeitsverteilung geändert werden kann, und die Arbeiter für jeden anderen einspringen können. Dann müssen sie sich weitere zusätzliche Fertigkeiten aneignen: in einfacher Maschinenreparatur, Qualitätsprüfung, Reinigung und Materialbeschaffung. Ferner müssen sie zum aktiven, ja *vorausschauenden* Denken ermuntert werden, sodass sie Lösungen finden können, bevor Probleme ernst werden." (Ebd.)

Den entscheidenden Punkt für das Gelingen solcher Produktionsweisen sehen die Autoren darin, dass die Arbeitenden selbst für diese Umstrukturierung gewonnen werden müssten, eine „bloße Veränderung des Organigramms" werde „höchstwahrscheinlich keinen Unterschied machen" (ebd.).[10] Und um die Arbeitenden für eine solche Produktionsweise zu gewinnen, müssten sie seitens des Managements als „fähige Arbeiter wert[ge]schätzt" werden (ebd.).

In gleicher Argumentationsrichtung wie Womack u.a. konstatieren Kern und Schumann bereits 1984 eine „(Re-)Professionalisierung der Industriearbeit" (ebd., 323). Ihre prominente Studie postuliert nicht weniger als das *Ende der Arbeitsteilung* als Kennzeichen moderner Produktionsformen (vgl. hierzu auch Beckenbach 1991, 152ff.; Malsch & Seltz 1987). Bereits sechs Jahre vor

8 In meiner Darstellung fehlt die Ebene des Managements (vgl. ebd., 202ff.). Diese Ebene ist aber für die hier zur Debatte stehenden Fragen von nachrangiger Bedeutung.

9 In der japanischen Automobilindustrie wird dieses Prinzip als „Kaizen" bezeichnet: Es umfasst die „fortlaufende Gestaltung und Optimierung der Abläufe durch die Arbeiter selbst" (Gorz 2000, 45). Auf diese Weise soll das Maximum an Flexibilität, Produktivität und Geschwindigkeit in der organisatorischen und technischen Gestaltung des Produktionsprozesses und dessen Anpassung an die Nachfrage ermöglicht werden (vgl. ebd.).

10 Lehmkuhl (2002, 75ff., 92ff. und passim) argumentiert in eine ähnliche Richtung.

der Studie aus den USA favorisieren sie ein „Konzept des integrierten Arbeitseinsatzes" (ebd., 50), das im Kern aus vermehrter Arbeit in Gruppen, dem übergreifenden Zuschnitt der Arbeitsplätze, der Integration vormals getrennter Arbeitsaufgaben und der Enthierarchisierung der Arbeitsorganisation besteht (vgl. ebd.). Zusammengefasst würden damit „an die Stelle von Arbeitsteilung und Spezialisierung die Prinzipien der Integration und Ganzheit" gestellt (ebd., 48).[11]

Es liegt auf der Hand, dass den Arbeitenden in dieser Form der Arbeitsorganisation eine vollkommen neue Rolle zukommt: An die Stelle direkter Kontrollen und vorgegebener Arbeitsplanung durch die Unternehmensführung tritt das Prinzip der *Selbstorganisation der Arbeitskraftnutzung* (vgl. Voß & Pongratz 1998, 134). Leitgedanke hierbei ist eine „Führung durch Zielvereinbarung" (ebd.): Nicht mehr der Arbeitsprozess, sondern das Arbeitsergebnis wird festgelegt. Hieraus ergeben sich Freiräume für die Arbeitenden, denen jedoch ein erhöhter Leistungsdruck und die Übernahme der Verantwortung für die umfassende Nutzung ihrer Fähigkeiten und den Erfolg des Produktionsprozesses gegenübersteht. Es ist demnach der einzelne Arbeitende, der durch sein Leistungsvermögen, seine Selbstkontrolle, seine Eigenmotivation, seine Verantwortlichkeit, kurz: durch das Einbringen seiner ganzen Person zur Steigerung der Produktivität beiträgt.

Das Fazit der Studie Kerns und Schumanns fokussiert ebenfalls die Rolle der Arbeitenden: Die Verabschiedung des tayloristischen Produktionsmodells verlange nach höheren und breiteren Qualifikation der Mitarbeiter sowie nach einem „pfleglicheren, ‚aufgeklärteren' Umgang mit der lebendigen Arbeit" (dies. 1984, 322). Die Autoren erkennen Tendenzen einer „Ausrichtung der Bildungsprozesse an einem umfassenden Qualifikationsbegriff" (ebd., 324), einer Zurückweisung „einseitige[r] Festlegung der Leistungsanforderungen" (ebd.), einer wachsenden Bedeutung von „sozialer Kompetenz" und „Persönlichkeitsentfaltung" (ebd., 50). Deshalb sei in den neuen Produktionskonzepten „keimhaft gesellschaftlicher Fortschritt" (ebd., 322) angelegt. Damit interpretieren die Autoren die eingangs dieses Kapitels angeführte Entgrenzung von Lebenswelt und Systemrationalität offenbar in eine bestimmte Richtung: Die Ökonomie werde – zumindest „keimhaft" – nach den Regeln lebensweltlicher Kommunikation umgestaltet.

Induziert durch den zunehmenden Druck einer vermehrt finanzgetriebenen Unternehmenssteuerung – Stichwort: *shareholder value* – weist die Umstrukturierung industrieller Produktionskonzepte jedoch seit einigen Jahren in eine neue Richtung. Während Kuhlmann (2001, 74) in Bezug auf die Auto-

11 Vgl. zur Integration und Ganzheitlichkeit moderner Arbeitsformen auch Gutmann 1997, 10ff.; Voß & Pongratz 1998, 133ff.; Wollert 1997, 346 und passim; Zimmer 1998a, 128ff.

mobilindustrie trotz eingestandener Tendenzen in Richtung einer Regression grundsätzlich die These Kerns und Schumanns vom Ende der Arbeitsteilung aus dem Jahre 1984 bestätigt, erkennt Dörre (2001, 677) eine Tendenz zur „Re-Taylorisierung" der Produktion. Er begreift dies jedoch keineswegs als einfache Wiedereinführung von Steuerungsmechanismen im Sinne Taylors. Vielmehr würden die Mechanismen des *Marktes* nun auch *unternehmensintern* genutzt, um die Beschäftigten selbst zu Akteuren der Rationalisierung zu erheben; das „Marktrisiko" werde „zur Triebkraft einer aktiven Rationalisierungsbeteiligung von Beschäftigten" (ebd., 697).[12] Als Folge hiervon führt Dörre einerseits eine zunehmende Deregulierung und Flexibilisierung des Erwerbssystems an, andererseits werde vermittels der „Rückkoppelung abhängiger Arbeit an Marktrisiken" letztlich der „Abschied von der Sozialfigur des Arbeitnehmers" (ebd.) eingeleitet.

Das Paradigma der Dienstleistung

Als ein zentrales Merkmal der bereits von Touraine beschriebenen postindustriellen Gesellschaft wird im Allgemeinen die gestiegene Bedeutung des Dienstleistungssektors innerhalb des Wirtschaftssystems postuliert (vgl. bspw. Mikl-Horke 1995, 300). Der hier und von vielen weiteren Autoren[13] herausgestellte quantitative Bedeutungszuwachs, der sich an der gestiegenen Zahl der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich ablesen lässt, ist jedoch nicht das einzig Entscheidende. Ebenso wichtig ist der qualitative Aspekt: Analog zum Übergang von einer landwirtschaftlich zu einer industriell geprägten Gesellschaft, der nicht nur die Anzahl der Beschäftigten in der Industrie ansteigen ließ, sondern auch die *Industrialisierung der Landwirtschaft selbst* zur Folge hatte, gehen Hardt und Negri (2003, 295f.) davon aus, dass im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft die *Industrie selbst* zunehmend dem Paradigma der Dienstleistung folgt.[14]

Im Kern besteht dieses Paradigma für Hardt und Negri im *immateriellen Charakter der Arbeit*, wobei sie drei Typen unterscheiden: Im Bereich der in-

12 Derselbe Argumentationsgang findet sich auch in Dörre 2003; ähnlich argumentieren Lehmkuhl 2005, Priddat 2002 und – in Bezug auf die Automobilindustrie – Springer 2002.

13 Die zunehmende Bedeutung des Dienstleistungssektors konstatieren beispielsweise Börsch-Supan 2000, 104ff. und Huisinga 1990, 13; beide Autoren weisen übereinstimmend darauf hin, dass der USA hierbei eine Vorreiterrolle zukomme, der prozentuale Anteil von in der Dienstleistungsbranche Beschäftigten in Deutschland sich jedoch zukünftig dem der USA annähern werde. Die Ausweitung des Dienstleistungssektors konstatieren weiterhin: Bensel 2001, 33; Daheim 2001, 28; Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages 1998, 49ff. und passim; Gutmann 1997, 7ff.; Meister 2001, 74.

14 Bender und Graßl (2004, 49) argumentieren in eine ähnliche Richtung.

dustriellen Produktion habe die Bedeutung von Kommunikation derart zugenommen, dass „instrumentelles und kommunikatives Handelns aufs Engste miteinander verwoben" seien (ebd., 301), und deshalb auch industrielle Arbeit Züge immaterieller Arbeit annehme. Meine Ausführungen im vorigen Abschnitt unterstreichen dies. Kennzeichen dieses Typs immaterieller Arbeit ist Hardt und Negri zufolge jedoch eine zweckrational verkürzte Form von Kommunikation. Zweitens führen sie unter Bezug auf den amerikanischen Volkswirtschaftler Robert Reich den Bereich der Wissensarbeit an (vgl. ebd., 303). Kennzeichen dieses Typs sei die Abstraktwerdung der Arbeit, die Handhabung von Symbolen und Informationen. Der Strukturierung der deutschen Debatte gemäß werde ich diesen Bereich im nächsten Abschnitt gesondert diskutieren. Drittens schließlich nennen sie die Bereiche der personennahen Dienstleistungen – beispielsweise „Gesundheitsdienste" – und der „Unterhaltungsindustrie" (ebd., 304). Zentrales Kennzeichen dieses dritten Bereichs immaterieller Arbeit sei die „Erzeugung und Handhabung von Affekten", oder, anders gesagt, die „Arbeit am körperlichen Befinden" (ebd.). Diese Form immaterieller Arbeit hat den Autoren zufolge eine entscheidende Konsequenz: Im Gegensatz zur immateriellen Arbeit innerhalb industrieller Produktion verarme im Falle der Arbeit an der Herstellung von Affekten die Kommunikation nicht, vielmehr werde solche Arbeit „um die Komplexität menschlicher Interaktion bereichert" (ebd.).

Die bundesdeutsche Debatte um die Dienstleistungsgesellschaft erlangte einen ersten Höhepunkt Anfang der Achtzigerjahre. Einschlägig sind hier beispielsweise Untersuchungen Claus Offes (1984), die ebenfalls das „relative und absolute Anwachsen [...] des Dienstleistungssektors" hervorheben (ebd., 229). Hinsichtlich der Anforderungen an die Beschäftigten seien Dienstleistungen gekennzeichnet durch „relativ gering standardisierte Arbeitsaufgaben" und eine „ausgeprägte Inhomogenität" (ebd., 260). Daraus folge, dass den im Dienstleistungssektor Beschäftigten „Handlungsautonomie" zugestanden werden müsse (ebd., 277). Offe resümiert: „Was die technische Rationalität der Dienstleistungsarbeit angeht, so muss ihre in weiten Grenzen hinzunehmende Nicht-Normierbarkeit durch Eigenschaften wie Interaktionskompetenz, Verantwortungsbewusstsein, Empathie und kasuistisch erworbene Erfahrungen ersetzt werden." (Ebd., 25) Innerhalb der Erwerbsarbeit komme der Dienstleistungsarbeit damit der Status eines zwar funktional notwendigen, in seiner Eigenlogik aber der Rationalität traditioneller Erwerbsarbeit entgegengesetzten „Fremdkörper[s]" zu (ebd.). Gerade aufgrund dieses Gegensatzes entwickle sich die Dienstleistungsgesellschaft zu einem „sozialen Entstehungsort von Werten und Einstellungen [...] welche die Arbeitsgesellschaft und ihre Rationalitätskriterien (Leistung, Produktivität, Wachstum) herausfordern und zu Gunsten [...] qualitativer und ‚humanistischer' Wertmaßstäbe in Frage stellen" (ebd., 26). Guggenberger (1982) argumentiert ähnlich: Er

sieht mit der Dienstleistungsarbeit ein „neues Kapitel der Arbeitsgesellschaft" entstehen, in der die Arbeit „ihren Charakter verändert. Sie nimmt Züge der freien, selbstzweckhaften Tätigkeiten in sich auf." (Ebd., 79) Ebenso wie Kern und Schumann hinsichtlich der modernen Produktionskonzepte in der Industrie, so scheinen Offe und Guggenberger in Bezug auf die Dienstleistungstätigkeiten in gleicher Weise wie Hardt und Negri in Bezug auf die Arbeit an der Herstellung von Affekten davon auszugehen, dass die Ökonomie zunehmend den Regeln lebensweltlicher Kommunikation folgt.

Ebenso werden allerdings auch in Bezug auf die Dienstleistungstätigkeiten inzwischen Tendenzen einer Re-Taylorisierung konstatiert: So haben sich Bender und Graßl (2004) zufolge die mit dem Aufkommen der Dienstleistungsgesellschaft verbundenen Hoffnungen nicht erfüllt (vgl. ebd., 72); sie verweisen auf das Beispiel des Siegeszugs der Fast-Food-Kette „McDonalds" und anderer hochstandardisierter Dienstleistungsanbieter in den USA mit ihren normierten, standardisierten, an tayloristischen Konzepten orientierten Arbeitsprozessen (ebd., 63ff.). Und auch Martin Baethge (2001a, 38f.) erkennt Tendenzen zur Standardisierung und Rationalisierung von Beratungs- und Betreuungsfunktionen, beispielsweise bei Selbstbedienungsstrategien im Einzelhandel, im Kreditgewerbe, in Gaststätten und beim Online-Banking.

Baethge sieht jedoch auch eine zweite, eine gegenläufige Tendenz: eine Tendenz zur *Individualisierung* der Dienstleistungstätigkeiten, einerseits in personennahen Dienstleistungen, andererseits hervorgerufen durch die vermehrte Nutzung moderner Informationstechnologien und der damit verbundenen Virtualisierung der Arbeitsprozesse. Der zweite Punkt induziere „individuelle[.] Lösungen in der räumlichen und zeitlichen Gestaltung der Arbeit" (ebd., 41) und führe zu einer „Dezentralisierung von Verantwortung bei der Durchführung von Dienstleistungstätigkeiten", (ebd., 40f) da „Entscheidungen mit Kunden und Klienten direkt getroffen werden können müssen" (ebd., 41).

Dieser Trend zur Individualisierung steht jedoch keineswegs im Gegensatz zu vermehrten Rationalisierungsbemühungen. Ähnlich wie hinsichtlich der neuen Produktionskonzepte in der Industrie werden auch in der Dienstleistungsbranche vermehrt marktförmige Steuerungsmechanismen genutzt, um die Beschäftigten selbst zu Akteuren der Rationalisierung zu machen:

„So verschieden Dienstleistungstätigkeiten im Einzelnen auch sind, durch Marktsteuerung werden die Beschäftigten mit den ökonomischen Rahmenbedingungen ihrer Arbeit konfrontiert. Marktsteuerung zielt darauf ab, die Problemlösungskompetenz der einzelnen Beschäftigten und der Teams für die Unternehmen nutzbar zu machen, mehr noch: Da Not erfinderisch macht, soll jedes Individuum *durch die Verhältnisse dazu getrieben werden, seine subjektiven Potenziale weiterzuentwi-*

ckeln, um den wachsenden Anforderungen im Arbeitsprozess zu genügen." (Lehndorf 2003, 163)

Hieraus lassen sich zwei Konsequenzen ableiten: Erstens verstärkt sich damit der Trend zu Querschnitts- und Schlüsselqualifikationen wie „hohe kommunikative Kompetenz und Kooperationsfähigkeit, kulturelle Kompetenz, umfassende Kompetenz zur Selbstorganisation und selfmanagement" (Baethge 2001a, 42). Dies wiederum habe die „Ablösung des traditionellen, in einer spezifischen Beruflichkeit konstituierten Arbeitskräftetypus" zur Folge (ebd., 41).

Zweitens sei in verstärktem Maße die Eigenmotivation und die Eigenverantwortung der Mitarbeiter gefordert: „Dienstleistung bedeutet ‚people business'. Die Mitarbeiter sind der Erfolgsfaktor für ein Unternehmen. Dessen Wettbewerbsfähigkeit hängt in der Dienstleistungsgesellschaft nicht nur davon ab, wie gut seine Mitarbeiter qualifiziert sind, sondern vor allem auch davon, wie stark sie motiviert sind." (Bensel 2001, 34) Eigenmotivation und Eigenverantwortung implizierten die „Anerkennung des Mitarbeiters als eines in eigener Sache Verantwortlichen" (ebd., 35). Damit wandle sich die Rolle des Beschäftigten hin zu einem „‚Unternehmer im Unternehmen'" (ebd.).

Die Bedeutung von Wissen

Die Entwicklung von einer industriellen zu einer postindustriellen Gesellschaft wird auch als Entwicklung von einer „Economy of Things" zu einer „Economy of Information" beschrieben (Bollmann 2000, 115) – bereits Daniell Bell (1973, 219) bezeichnet die von ihm postulierte „nachindustrielle Gesellschaft" als „Wissensgesellschaft". Dieser Tenor durchzieht auch die 1996 von der Bundesregierung in Auftrag gegebene „Delphi-Befragung" (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie 1998). Deren Ergebnisse münden in die These, dass „die zunehmenden Erkenntnisse und die Fülle der austauschbaren oder gespeicherten Informationen [...] zu einer Ressource [werden], die mehr und mehr den Wert und die Qualität von Kapital und Arbeit bestimmt" (ebd., 189).[15] Die Überlegungen des US-amerikanischen Wirtschaftswissenschaftlers Richard Florida (2002) gehen noch einen Schritt weiter: Wachsende Bedeutung für die Wirtschaft habe vor allem die Schaffung *neuen* Wissens, dementsprechend sieht er in einer neu entstehenden „kreativen Klasse" von Arbeitenden den Motor für die weitere wirtschaftliche Entwicklung. Den schwedischen Wirtschaftswissenschaftlern Ridderstråle und Nordström (2005) zufolge geht es hierbei insbesondere

15 In dieselbe Richtung argumentieren: Enquete-Kommission der Deutschen Bundestages 1998; Reichwald & Herrmann 2001; Wilke 1998.

darum, neues, *abweichendes* Wissen zu schaffen. An dieser Stelle treffen sich wirtschaftswissenschaftliche Argumente mit den philosophischen Überlegungen Jean-François Lyotards. Dieser hatte in seinem Buch *Das postmoderne Wissen* (1986a)[16] für den Bereich der Wissenschaft die These aufgestellt, heutzutage zeichne sich Wissen in erster Linie dadurch aus, dass es neue, von bisherigem Denken abweichende Aussagen ermögliche (vgl. ebd., 185). Doch offenbar bezieht auch Lyotard diese These auf den modernen Kapitalismus: Benner und Göstemeyer (1994, 278) zitieren Lyotard mit den Worten, es sei das kapitalistische System, „welches ‚unaufhörlich ‚Neues' braucht, um konkurrenzfähig zu bleiben".[17]

Ähnlich wie hinsichtlich der Dienstleistungstätigkeiten kann man auch in Bezug auf die Bedeutung von Wissen eine Unterscheidung einführen: zwischen einem Bereich der genuin so bezeichneten Wissensarbeit einerseits und der Bedeutung von Wissen für die industrielle Produktion andererseits. In Bezug auf den zweiten Aspekt nimmt die Untersuchung von Nonaka und Takeuchi (1997) eine ähnlichen Perspektive ein, wie die erwähnte Studie des MIT hinsichtlich der modernen Produktionskonzepte in der Industrie. Wie diese, so geht auch die Untersuchung von Nonaka und Takeuchi von der Frage nach dem Erfolg japanischer Unternehmen aus;[18] als Beispiele dienen ihnen unter anderem die Firmen Honda und Matsushita. Ihre Argumentationsgrundlage ist das bereits ausgeführte Verständnis einer Wissensgesellschaft: Wissen stelle „die einzige wichtige Ressource" heutiger Ökonomie dar (ebd., 17).

Als Grundlage des Erfolgs der angeführten Unternehmen fassen die Autoren deren „Geschick bei der ‚Schaffung von Unternehmenswissen'" auf (ebd., 13). Das Verständnis japanischer Unternehmen von Wissen unterscheide sich hierbei grundlegend von dem Verständnis Taylors: Dieser habe Wissen als etwas „Formales, Systematisches und somit Explizites" aufgefasst. „Explizites Wissen lässt sich in Worten und Zahlen ausdrücken und problemlos mit Hilfe von Daten, wissenschaftlichen Formeln, festgelegten Verfahrensweisen oder universellen Prinzipien mitteilen." (Ebd., 18) In japanischen Unternehmen gelte dieses Wissen aber nur als die „Spitze des Eisbergs" (ebd.). Dort werde Wissen in erster Linie als *implizites* Wissen verstanden: „Implizites Wissen ist sehr persönlich und entzieht sich dem formalen Ausdruck, es lässt sich nur schwer mitteilen. Subjektive Einsichten, Ahnungen und Intuition fallen in diese Wissenskategorie. Darüber hinaus ist das implizite Wissen tief

16 Das französische Original ist 1979 unter dem Titel *La condition postmoderne* erschienen.

17 Sie zitieren hier: Lyotard, Jean-François: Jean-François Lyotard. In: Philosophien. Gespräche mit Foucault u.a. Graz/Wien 1985, 118.

18 Dabei ist den Autoren zufolge der zwischenzeitige wirtschaftliche Rückschlag Japans nicht auf die Unternehmensstrategien zurückzuführen, sondern auf weltwirtschaftliche finanzpolitische Rahmenbedingungen.

verankert in der Tätigkeit und der Erfahrung des einzelnen sowie seinen Idealen, Werten und Gefühlen." (Ebd., 18f.)

Die „Schaffung von Wissen" in Unternehmen sei als Prozess der Umwandlung dieses impliziten Wissens in „allgemein verständlichen Worte und Zahlen" zu verstehen (ebd., 19). Solche allgemein verständlichen Worte und Zahlen bezeichnen die Autoren auch als *Informationen*. Zwischen Wissen und Informationen unterscheiden Nonaka und Takeuchi dementsprechend wie folgt:

„Erstens dreht sich Wissen im Gegensatz zu Informationen um *Vorstellungen* und *Engagement*. Wissen ist die Konsequenz einer bestimmten Einstellung, Perspektive oder Absicht. Zweitens dreht sich Wissen im Gegensatz zu Informationen um *Handeln*. Wissen ist immer zweckgerichtet. Und drittens dreht sich Wissen im Gegensatz zu Informationen um *Bedeutung*. Es ist kontext- und beziehungsspezifisch." (Ebd., 70)

Das bedeutet, Informationen werden erst im arbeitenden Individuum wieder zu Wissen transformiert und damit handlungsrelevant. Einen entscheidenden Schritt zur Wissensbeschaffung in diesem Sinne sehen die Autoren in der Fähigkeit der Beschäftigten, Wissen über „verschiedene Ebenen und Grenzen hinweg auszutauschen und anzuwenden" (ebd., 105). Insbesondere Personalrotation und Informationsredundanz zwischen den verschiedenen Unternehmensbereichen seien hierfür förderlich.

Dieselbe Position vertritt Novak (2000a): Die Komplexität moderner Produktionsweisen sei kaum vollständig planbar, daher „steige die Bedeutung des Erfahrungswissens" (ebd., 173): „Pläne, so könnte man sagen, werden trotz intensiven Planungsaufwands durch struktur-, prozess-, markt- und verkehrsinfrastrukturelle Emergenzen gestört bzw. zumindest temporär außer Kraft gesetzt." (Ebd. 174) Moderne Produktionskonzepte hätten zum Ziel, Erfahrungswissen zu objektivieren, vom Individuum abzulösen und einen umfassenden Zugriff auf die Arbeitspotenziale der Beschäftigten zu bekommen (ebd.). Entscheidenden Einfluss hierauf hätten jedoch die Mitarbeiter selbst: „Der Entscheidung, wem was an Erfahrungswissen gegeben wird, liegt unseres Erachtens ein bewusster, individueller Entscheidungsprozess zugrunde." (Ebd. 175) Die „Anerkennung der Beschäftigten als Experten des Arbeitsprozesses" sei deshalb eine Voraussetzung für eine erfolgreiche Umgestaltung der Industriearbeit (ebd., 173).

Ein ähnliches Verständnis von Wissen führt Bollman (2000) für jenen zweiten Bereich an, deren Beschäftigte er „Wissensarbeiter" nennt (ebd., 119). Hiermit trete eine *neue Berufsgruppe* auf, deren Kennzeichen „Problemidentifizierungs-, Problemlösungs- und strategische Vermittlungstätigkeiten" seien, beispielsweise „Designer, Softwareingenieure, Biotechnologen, PR-

Manager, Investment-Banker, Anwälte, Managementberater, Analysten [...]" (ebd., 119). Aufgabe dieser Berufsgruppe sei es „auf professionelle Weise den Dreischritt von Daten über Informationen zu Wissen" zu vollziehen (ebd.). Dem Schritt der Datengewinnung folge ein Abstraktionsschritt: Aus konkreten, individuellen Daten müssten allgemein gültige Informationen abgeleitet werden. Wissen hingegen sei der an Menschen gebundene, „produktive Einsatz von Informationen" (ebd., 118; Herv. nicht übernommen). Dementsprechend folge dem Abstraktions- ein Konkretisierungs- und Anwendungsschritt in Form der „Veränderung, Transformation, Restrukturierung und Reorganisation des Bestehenden" (ebd., 119). Da diese Form der Tätigkeit sich nicht standardisieren ließe, sei die „Produktivität des Wissensarbeiters" (ebd., 121) auf dessen „Selbstbestimmung" angewiesen (ebd., 120). Wissensarbeiter müssten sich selbst managen, Verantwortung für ihre eigene Produktivität übernehmen und autonom agieren können. Deshalb sind es Bollmann zufolge die „Grundsätze unternehmerischen Handelns, deren Befolgung für die Produktivität des Wissensarbeiters ausschlaggebend" sei (ebd., 121).

Brinkmann (2003) argumentiert ähnlich: Auch er geht von der Annahme aus, dass Wissensarbeit „kaum taylorisierbar" und nur „bedingt routinisierbar" sei (ebd., 68) und Wissensarbeitern deshalb „weitgehende Selbstständigkeit" bei der Ausübung ihrer Tätigkeit eingeräumt werden müsse (ebd.). Er stellt die „Ware Wissensarbeitskraft" bis Ende der Neunzigerjahre als „knappes Gut" heraus (ebd., 70), versteht Wissen an seine „TrägerInnen" gebunden, weshalb sich die Abhängigkeit von „fremden Produktionsmitteln" abgeschwächt habe (ebd., 71), und postuliert die „mangelnde Kontrollierbarkeit des Wissens" (ebd., 72). Gerade deshalb betrachtet er die „WissensarbeiterInnen" bis Mitte/Ende der Neunzigerjahre als „machtvolle Beschäftigte" (ebd., 69) – machtvoll gegenüber ihren Arbeitgebern und Vorgesetzten. Inzwischen habe sich jedoch die Lage grundlegend geändert: Die veränderte Arbeitsmarktlage sei die Voraussetzung dafür, dass Marktmechanismen von Unternehmen zur „kalten Entmachtung der WissensarbeiterInnen" (ebd., 79) genutzt werden könnten. Unternehmens*extern* würden verstärkt Freiberufler eingesetzt, die „leichter freisetzbar" seien und flexibler und länger arbeiteten (ebd., 83). Unternehmens*intern* werde versucht, auch die Wissensarbeit mittels „Zielvereinbarung" und „Leistungslohnbestandteilen" zu quantifizieren: Der „Marktpreis", die „unzweideutigste[.] Reduktion von Komplexität", werde zur „Quantifizierung des Nicht-Quanitifizierbaren" – der Wissensarbeit – herangezogen (ebd., 84).[19]

19 Ähnlich argumentiert Boes (2003) in Bezug auf die IT-Branche.

Entgrenzung, Flexibilisierung, Deregulierung

Versuchen wir, die bislang dargestellten Argumentationsstränge zusammenzuführen: Im ersten Abschnitt hatten wir gesehen, dass der Bruch mit der fordistischen Produktionsweise die Flexibilisierung der Produktion zum Ziel hatte (Gorz; Ribolits; Naumann). Im Anschluss daran wurde erkennbar, dass ein zentraler Bestandteil moderner Produktionskonzepte in der Industrie die Verringerung der Arbeitsteilung, die Ganzheitlichkeit der Arbeitsvollzüge und damit die Entgrenzung der verschiedenen, vormals getrennten Arbeitsaufgaben ist (PAQ; Womack u.a.; Kern & Schumann). Zudem wird die Funktionsweise des Marktes zur aktiven Rationalisierungsbeteiligung der Beschäftigten genutzt, woraus eine zunehmende Deregulierung und Flexibilisierung des Erwerbssystems resultiert (Dörre). Der Abschnitt zum Paradigma der Dienstleistung hat erkennen lassen, dass einerseits Dienstleistungstätigkeiten mit einem verstärkten Trend zu Querschnitts- und überfachlichen Qualifikationen verbunden sind (Hardt & Negri, Offe, Baethge), andererseits die vermehrte Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien eine räumliche und zeitliche Entgrenzung der Arbeit induziert (Baethge). Im vorigen Abschnitt schließlich hatten wir gesehen, dass erstens zur Schaffung von Wissen in Unternehmen eine bereichs- und tätigkeitsübergreifende Kommunikation sowie Maßnahmen wie beispielsweise Jobrotation vorgeschlagen werden (Nonaka & Takeuchi) und zweitens Wissensarbeit kaum standardisier- und taylorisierbar ist (Bollmann, Brinkmann). In der Zusammenschau münden all diese Entwicklungsstränge in eine zunehmende Entgrenzung und Flexibilisierung der Arbeit, die auf dem Boden entsprechender politischer Weichenstellungen[20] auch eine Deregulierung und Entstandardisierung des Arbeitsmarktes zur Folge hat:

„Der aktuelle Wandel der organisatorischen Bedingungen gesellschaftlicher Arbeit ist vielgestaltig. Im wesentlichen können jedoch die meisten Entwicklungen pauschal als ‚*Flexibilisierung*' umschrieben werden. So abgegriffen und unscharf dieser Begriff auch sein mag, er trifft einen entscheidenden Punkt: Ganz egal, ob es um die Deregulierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen auf gesellschaftlicher Ebene geht, um Outsourcing-Strategien, Profitcenter-Konzepte und Hierarchieausdünnungen auf betrieblicher Ebene oder um die Nutzung von Gruppenkonzepten, Projektarbeitsformen und entstandardisierten Arbeitszeiten auf der shop-floor-Ebene, Ziel ist immer, etablierte Strukturen aufzubrechen und mehr oder weniger dauerhaft zu dynamisieren und zu verflüssigen." (Voß 1998, 473f.)

20 Vgl. zu politischen Rahmenbedingungen der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes hinsichtlich sogenannter „Betrieblicher Bündnisse" und der Flexibilisierung von Flächentarifverträgen Rehder 2003.