

Irene Götz

Prekär und flexibilisiert

Postfordistische Arbeit als Herausforderung für gutes Leben und gesellschaftliche Werteordnung

- ◆ Postfordistisches Arbeiten bezeichnet die Fortentwicklung vom geregelten und klar definierten Normalarbeitsverhältnis hin zu einer transformierten Arbeits- und Lebenswelt, in welcher die Grenzen zwischen Privatleben und Erwerbstätigkeit verschwimmen. Die Autorin gibt aufschlussreiche wie beunruhigende Einblicke in eine sich wandelnde Arbeitswelt, zeigt, wer in dieser gut leben kann, und fragt abschließend, inwieweit die Kirchen hier ein Gegengewicht schaffen können. (Redaktion)

„Und was machen Sie so?“ – „Ich arbeite als ... bei ...!“ Mit diesen Fragen zum Beruf oder der Tätigkeit des Gegenüber beginnen – oder muss man inzwischen sagen, begonnen? – oft Gespräche, wenn sich Menschen kennenlernen. Durch das, was der/die andere arbeitet, wird sie oder er hinsichtlich sozialer Koordinaten seines/ihres Lebens taxierbar – und dies über die eigentliche Arbeit, ja sogar über das Leben hinaus, wie Todesanzeigen oder Grabinschriften zeigen: „Otto Huber, Justizoberinspektor“, „Käthe Seemann, Städtische Oberkinderärztin“ – Beruf und Status sind das, was von einer Person und ihrer Identität erinnert werden sollen. „Frau Charlotte Müller, Postmeistersgattin“ – auch der Ehefrau wurde durch den Beruf des Mannes eine klare Position im sozialen Raum zugewiesen. Zumindest waren Beruf und Funktion in den Hierarchien der alten Fabrik oder öffentlichen Verwaltung bis in die jüngste Vergangenheit für einen großen Teil der Erwerbstätigen repräsentable und eindeutige Indikatoren von sozialen Netzwerken,

von Milieuzugehörigkeiten und Lebensstilen. Inzwischen nehmen in der postfordistischen Arbeitswelt Phänomene zu, wie „Patchwork“-Biographien¹, projektföriges Arbeiten in flexibilisierten Arbeitsverhältnissen, in denen immer öfter nicht mehr nach fest definierten Ausbildungsberufen, sondern nach „Persönlichkeiten“ und spezifischen „skills“ gefragt wird. Glaubt man den Management-Ratgebern der expandierenden Beratungsindustrie, dann gilt es, sich dafür fit zu machen, ohne größere Reibungsverluste von Tätigkeit zu Tätigkeit „driften“ zu können und seine „employability“ immer neu herzustellen und aktiv selbst zu vermarkten.²

1 Von der geschlechtsspezifischen „Normalbiografie“ zum flexibilisierten Manager seiner Selbst

War es bis in die 1980er-Jahre hinein breiten Kreisen der Bevölkerung noch möglich, die

¹ Heiner Keupp u. a., Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne, Reinbek b. Hamburg 1999.

² Siehe Richard Sennett, Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin 1998.

lebensgeschichtliche Erzählung um die Leitlinie kontinuierlicher Arbeit in langfristigen Berufen, Ämtern und Laufbahnen aufzubauen, so haben sich Arbeits- und Lebensformen im *Postfordismus* geändert. Mit der Tendenz zur Prekarisierung wie zugleich Ökonomisierung und Rationalisierung von Arbeit und Leben wird das Leitbild der „Normalbiografie“ des dreigeteilten Lebenslaufes brüchig. Im Fordismus³ konnten breitere Gesellschaftsschichten relativ festgelegte biografische Übergänge und gewisse soziale Aufstiegsprozesse erwarten: Die jugendliche Ausbildungsphase mündete in eine lange Erwerbs- und zugleich Familiengründungsphase, auf die im letzten Lebensdrittel das Rentenalter folgte. Dabei ist zu erwähnen, dass diese erwartete Normalbiografie selbstverständlich vom männlichen Familienernährer her gedacht war. Auch der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt mit dem Leitbild der Ein-Ernährer-Familie war ein Kennzeichen des Fordismus. Die Berufsbiografien der Frauen blieben um die erwartete Mutterschaft herum perspektiviert. Entsprechend waren im Fordismus weibliche Berufsprofile meist hausarbeitsnah, entsprechend schlecht bezahlt und ohne Aufstiegs- und Fortbildungsoptionen; daran hat sich freilich bis heute, zum Beispiel bei Berufsbildern wie der Kranken- und Altenpflege, der Erzieherin, Verkäuferin oder Friseurin, wenig geändert. Dass diese weiblichen Erwerbsbiografien mit ihren Lücken durch Familienarbeitszei-

ten vielfach Rentnerinnen kein „gutes Leben“ mehr erlauben, ist die vernachlässigte Kehrseite des Modells der Ehefrau als Zuarbeiterin zu einem Familieneinkommen, eines Models, das angesichts der steigenden Scheidungsquoten und Single-Haushalte Altersarmut vorprogrammiert.

Diese fordistische Arbeitswelt mit ihren geschlechtsspezifischen „Normalbiografien“ entwickelte sich seit den späten 1950er-Jahren gleichwohl zu einem Leitbild des guten Lebens. Sie war in gewisser Weise ein Erfolgsmodell. Dies gilt zumindest in den europäischen Wohlfahrtsstaaten, in denen sich relativ hohe Produktivitätssteigerungen dank der steigen Lohnerhöhungen mit einer sozialen Integration der Arbeiterschaft verbanden. Auch für den Facharbeiter/die Facharbeiterin bildete eine gesicherte Erwerbsarbeit in einem Betrieb eine erwartbare und planbare Basis des guten Lebens, zu dem eine Identität durch Erwerbsarbeit, gesellschaftliche und politische Teilhabe als Bürger, Produzent und Konsument gehörten.

Die (idealtypische) Ordnung dieser geschlechtsspezifischen „Normalbiografien“ mit der dreigeteilten Lebenszeit erodiert im Postfordismus. Lebensverläufe und biografische Übergänge werden flexibler, die Jugend als soziale Zeitspanne wird durch lange Ausbildungswägen und einen jugendkulturellen Lebensstil bis in die Dreißiger (oder noch länger) ausgedehnt. Nämlich man weiterhin allein die Erwerbsphase als

³ Als Fordismus wird die gesellschaftliche Epoche bezeichnet, die ihren Namen vom Autopionier Henry Ford entlehnt hat, und sie wird außer mit klaren zeitlichen, räumlichen und inhaltlichen Grenzen von Arbeit und Nicht-Arbeit, auch mit spezifischen sozialen Grenzen, Hierarchien und Positionen in Verbindung gebracht. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände handelten „Klassenkompromisse“ (wie etwa die Verkürzung der Arbeitszeit) aus. Fordismus meint auch, dass die Steigerung der Produktivität bei gleichzeitig sinkenden Produktionskosten durch möglichst optimierte Arbeitsprozesse in den Fabriken erzielt wurde. Die Fabrikordnung basierte auf minutiös festgelegten Arbeitsprozessen und Arbeitseinheiten, wie sie nach den tayloristischen Prinzipien „wissenschaftlicher Betriebsführung“ vermessen und bewertet wurden.

zentrales biografisches Strukturmerkmal, dann begänne folglich, bei den vielen, die mit „Fünfzig Plus“ dauerhaft aus der Erwerbsarbeit herausfallen, das soziale Alter früher. Und vielfach dauert es angesichts der gestiegenen Lebenserwartung länger. Dabei ist diese Phase, die sich immer häufiger angesichts der steigenden Lebenserwartung in ein junges, aktives Alter und in die Zeit der Hochaltrigkeit teilt, vielfach durch zerbrochene oder weit entfernt lebende Familien und unzureichende Renten nicht mehr ausreichend abgesichert.

Inzwischen erodieren die Institutionen und die sozialen Sicherungssysteme der fordristischen Epoche, die sich eng mit den Erfolgen der sozialen Marktwirtschaft in den europäischen Sozialstaaten verbinden. Darauf, dass die mobile Gesellschaft mit ihren flexibilisierten und ungesicherten Arbeitsverhältnissen strukturell familienfeindlich ist, wurde immer wieder hingewiesen.⁴ Und anstelle des Vorsorgestaates tritt der deregulierte oder zumindest „aktivierende“ Sozialstaat⁵, der Leistungen wie Kranken- und Altenpflege privatwirtschaftlich organisieren und damit zu einer marktförmig rationalisierten Dienstleistung werden lässt. Arbeitslosigkeit, Krankheit und Alter werden zunehmend zu einem Projekt der privaten Selbst-Vorsorge.

Auch wenn das Brüchigwerden der fordristischen Sicherheitssysteme als Orien-

tierungsfolie für gutes Leben sicherlich keine lineare Entwicklung darstellt und weiterhin in manchen Branchen und Regionen der fordristische Arbeits- und Lebensstil vorherrschend bleibt, so befinden sich die europäischen Gesellschaften doch in einem tiefgreifenden Transformationsprozess. Dieser führt zur Aushöhlung der mittelschichtlichen Arbeitnehmermilieus, und damit zu neuen gesellschaftlichen Spaltungen zwischen Arm und Reich, zwischen vielen Verlierern und weniger Gewinnern.⁶

Dieser mit dem Begriff *Postfordismus* belegte Transformationsprozess wird zunächst charakterisiert durch einerseits gewandelte Produktionsformen in der auf neue Informationstechnologien setzenden Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft und andererseits durch andere (dezentrale, unsichtbarere) Führungsstrukturen. Unternehmensstandorte und ihre Schaltzentralen liegen häufig räumlich weit auseinander; entsprechend werden Macht und Autorität diffus und für die Beschäftigten schwer verortbar; Fremdkontrolle wird durch die Forderung nach Selbstkontrolle und Selbstführung ersetzt. Dieses Postulat ist sowohl dem Wertewandel der 1970er-Jahre geschuldet (Selbstverwirklichungsansprüche, mehr Selbstverantwortung und Individualisierung in der Arbeit etc.), als auch den Notwendigkeiten einer flexibilisierten Wissens- und Interaktionsarbeit an multilokalen Arbeitsorten. Der neue Typus

⁴ Vgl. Ulrich Beck / Elisabeth Beck-Gernsheim, *Das ganz normale Chaos der Liebe*, Frankfurt a. M. 1990.

⁵ Stephan Lessenich, *Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus*, Bielefeld 2008.

⁶ Vgl. für Deutschland Michael Vester, *Klassengesellschaft in der Krise. Von der integrierten Mitte zu neuen sozialen und politischen Spaltungen*, in: Irene Götz / Barbara Lemberger (Hg.), *Prekär arbeiten, prekär leben. Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf ein gesellschaftliches Phänomen*, Frankfurt a. M.–New York, 55–106; siehe auch die Beiträge in Robert Castel / Klaus Dörre (Hg.), *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*, Frankfurt a. M.–New York 2009.

des „Arbeitskraftunternehmers“⁷, der sich selbst rationalisiert und organisiert, fungiert als Leitbild des flexiblen Menschen, der sich durch die neuen Leitvokabeln der Mobilität, Risikobereitschaft, Kreativität und Selbst-Vorsorge aktivieren lassen soll. Denn der Post-Fordismus setzt sich, erstens, in *globalisierten Zeiten* durch, in denen Produktionsstandorte, Arbeit, Wissen, Waren und demnach auch die Menschen über den Globus hinweg mobilisiert werden. Dabei wird durch die Grenzregimes der reichen Länder zwischen willkommenen „high potentials“ und nicht willkommenen Armutsflüchtlingen streng unterschieden. Auch lässt sich angesichts des Hypes um Mobilität leicht übersehen, dass ein Großteil der Weltbevölkerung in armen oder strukturschwachen Regionen, oft noch ohne Internet und Verkehrsanschlüsse an die urbanen Zentren, immobilisiert an seinem Ort verbleibt.

Zweitens setzt sich das postfordistische Regime in den europäischen Ländern in Zeiten des *Umbaus der Arbeitsmarkt- und staatlichen Sozialpolitik* durch. Mit den Hartz IV-Reformen in Deutschland nahmen prekäre, das heißt kurzfristige und den Lebensunterhalt nicht sichernde Arbeitsverhältnisse rapide zu. Minijobs, gelockerte Tarifbestimmungen und Leiharbeit wurden zu arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, mit denen der Massenarbeitslosigkeit der frühen 2000er-Jahre begegnet und Deutschland als Produktionsstandort wieder durch niedrigere Lohnkosten auf dem Weltmarkt konkurrenzfähig gemacht werden sollte. Inzwischen boomt die Wirtschaft in Deutschland und zumindest die Arbeitslosenstatistik ist gesenkt; doch die gesellschaftlichen Spaltungen und die Erosion der mittleren Schichten nehmen wei-

ter zu. An den erwirtschafteten Gewinnen der Unternehmen haben die meisten Menschen keinen Anteil. In Folge der arbeitgeberfreundlichen Arbeitsgesetze sind die Betriebe auch bei guter Konjunktur bislang zu wenig genötigt, Beschäftigte wieder durch dauerhafte und festangestellte Arbeitsverhältnisse zu binden.

Die Deregulierung der Ökonomie des sich aus alten Steuerungsaufgaben zurückziehenden Staates und die Privatisierung ehemaliger staatlicher Aufgaben (Krankenversorgung, Verkehr, Energieversorgung etc.) haben einen Preis, den die Bürger bezahlen, oft ohne dass sie sich diesen mit ihren prekären Jobs leisten können: steigende Gesundheits-, Lebenshaltungs- und Energiekosten privatwirtschaftlicher Anbieter stehen der starken Zunahme dequalifizierter und prekärer Arbeitsverhältnisse gegenüber. Beispielsweise ersetzen Leiharbeiter in der deutschen Autoproduktion inzwischen Teile der Stammbelegschaften; angelernte Hilfskräfte sind die „billigeren“ Alternativen im rationalisierten Altenpflegebetrieb oder in den normierten Verkaufsställen der Einkaufsketten.

Zusammengefasst: Arbeit bestimmt und gliedert den Lebensverlauf weiterhin, aber es ist nicht mehr, wie vergleichsweise im Fordismus, gewiss, wie dies geschieht und sich auswirkt. Langfristige Planungen, ehemals sichere Ausbildungsberufe, Karriereverläufe und Qualifikationen als Basis persönlichen Planens werden in dieser Hinsicht unsicher. Der „flexible Mensch“ sieht seine Identitätskonstruktion, Lebensplanungen und sozialen Bindungen durch den Mobilitätsimperativ, drohende Freisetzung und entsprechende Brüche in der Biografie herausgefordert, für die man, zumindest, wenn man noch im Fordismus

⁷ Hans J. Pongratz / G. Günter Voß (Hg.), *Typisch Arbeitskraftunternehmer?*, Berlin 2004.

habituell geprägt wurde, oft nicht vorbereitet zu sein scheint.⁸ Die „defensive Gemeinschaft“, die der „flexible Mensch“ dann als Schutzwall gegen die Zumutungen der unsicheren Arbeitsbeziehungen suche, habe, folgt man Richard Sennetts tiefem Unbehagen an der Menschlichkeit des „flexiblen Kapitalismus“, nichts mehr gemein mit den Formen der produktiven Vergemeinschaftung in den fordristischen Betrieben.

Der spätmoderne Kapitalismus habe die Menschen gewissermaßen aus den Bindungen des Ortes herausgelöst, so spitzt Sennett die veränderte Bedeutung vielleicht etwas zu rigoros zu, die das Verhältnis von Territorialität und Arbeit in der globalen Wirtschaft mit ihren fluiden und finanzmarktgetriebenen Bewegungen kennzeichnet. Denn es stehen den Mobilitäten von Arbeitsplätzen, Netzwerken und Menschen und damit verbundenen Enträumlichungsprozessen auch neue individuelle Verortungs- und Vergemeinschaftungsstrategien sowie plurale Formen der Heimat- und Identitätsfindung gegenüber. Auch soll hier keine scheinbar heile vorindustrielle Welt der unmenschlichen Welt des „grausamen“ Postfordismus gegenübergestellt werden. Ist doch allzu bekannt, wie eng und rigide die dörfliche Gemeinschaft vorindustrialisierter Zeiten das Leben des Einzelnen umspannte und wie sehr die Routine monotoner Arbeit im fordristischen Industriebetrieb belastend sein

kann. Doch zeigen empirische Studien, dass Sennetts These von der „defensiven Gemeinschaft“ als Folge der Transformation der Arbeitswelt durchaus Berechtigung hat. So konnte der Soziologe Klaus Dörre die Prekarisierungsprozesse in Ostdeutschland mit sozialen Zerfallserscheinungen und diese wiederum mit dem Zuwachs von extremistischen, neonazistischen Gruppen plausibel in Verbindung bringen.¹⁰ Diese Vergemeinschaftung der im wahrsten Wortsinne Zurückgebliebenen, der Immobilisierten, die kompensatorisch ihre exklusive Gemeinschaft über den Ausschluss von „Ausländern“ herstellen, während die Arbeit und die Produktionsstandorte weitergezogen sind, hat tatsächlich etwas Defensives und Destruktives; sie (re-)produziert Ideologien und Gewalt.

Auch in einer anderen Hinsicht bestätigen gegenwärtige Beobachtungen den Wandel von Leitwerten. Im „flexiblen Kapitalismus“ würden, so Sennett, Abhängigkeit und Routine moralisch abqualifiziert. Tatsächlich fungieren gegenwärtig Begrifflichkeiten wie Aktivierung, Flexibilisierung, Selbstverantwortung, Risiko und Kreativität als Leitvokabeln, die als „zeitgenössische Machtpaktiken“ und Strategien der „Selbst- und Fremdführung“ ihren Einsatz finden.¹¹ Gemäß diesem Aktivierungsimperativ, der auch den Umbau des Sozialstaates legitimiert, gelten Abhängige tendenziell als die „Überflüssigen“, als nicht

⁸ Fallstudien zu diesem weiter bestehenden fordristischen Habitus und dem Leiden an den neuen Arbeitswirklichkeiten Irene Götz / Birgit Huber / Piritta Kleiner (Hg.), Arbeit in „neuen Zeiten“. Ethnografien und Reportagen zu Ein- und Aufbrüchen (Münchener ethnographische Schriften 7), München 2010; Franz Schultheis / Kristina Schulz (Hg.), Gesellschaft mit beschränkter Haltung. Zumutungen und Leiden im deutschen Alltag, Konstanz 2005.

⁹ Vgl. Richard Sennett, Der flexible Mensch (s. Anm. 2).

¹⁰ Vgl. Klaus Dörre, Prekäre Arbeit und soziale Desintegration, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 40/41 (2006), 7–14.

¹¹ Vgl. Ulrich Bröckling / Susanne Krasmann / Thomas Lemke (Hg.), Glossar der Gegenwart, Frankfurt a. M. 2004, 9 f.

nur schwach, sondern als geradezu parasitär. So werden „Hartz IV-Empfänger“, Empfänger einer Grundsicherung nach den neueren deutschen Sozialgesetzen, in den Medien immer wieder in der Figur des „Sozialschmarotzers“ diffamiert.¹² Sie sind das Gegenbild zu den jungen kreativen urbanen Milieus, die das „Ende der Festanstellung“ als neue Freiheit, jedenfalls eine Zeitlang, für sich wenden können.¹³ Der moralische Imperativ der Unabhängigkeit und Mobilität untergrabe, so Richard Sennett¹⁴, die Grundbasis sozialer Bindung: das gegenseitige Vertrauen und die Verpflichtung auf ein gemeinsames Ziel, die gerade erst aus der Anerkennung wechselseitiger Abhängigkeit und dem gemeinsamen Austragen von Konflikten erwachse. Angesichts einer flexiblen Ausübung von Macht und ihrer häufig diffusen translokalen Organisation entstehe kein in diesem Sinne produktives Vertrauen mehr. Das erhöhe die Verletzlichkeit der Menschen.

2 Subjektivierte und entgrenzte Arbeitsrealitäten

Im Rahmen des Postfordismus wandeln sich nicht nur die gemeinschafts- und identitätsstiftende Funktion von Erwerbsarbeit, sondern in einem umfassenderen Sinn die Strukturen der Gesellschaft. Die französischen Soziologen und Ökonomen

Luc Boltanski und Eve Chiapello beschreiben als Resultat des „neuen Geistes des Kapitalismus“ eine „projektbasierte Sozialstruktur“, die durch die neue Informations-technologie und Logistik ermöglicht wird; sie sprechen sogar von einer „projektbasierten, allgemeinen Gesellschaftsorganisation“, die neue Aushandlungsformen von Gerechtigkeit notwendig mache.¹⁵ Durch die Entgrenzung von Privat und Öffentlich entstehe eine veränderte Alltagsmoral in Fragen des Geldes, der Arbeit, des Besitzes und der eigenen Selbstwahrnehmung: Aus Gehältern werden Honorare, aus Abendessen mit Freunden Geschäftsessen, Freundschaftsnetzwerke werden zu Arbeitsnetzwerken und umgekehrt.

„Das Sozialleben wird von nun an nicht mehr – wie noch in der familienkapitalistischen Welt – als eine Reihe von Rechten und Pflichten gegenüber einer erweiterten Familiengemeinschaft dargestellt, und auch nicht – wie es für die Industriewelt galt – als eine abhängige Beschäftigung innerhalb eines Hierarchiegefüges, in dem man sich hocharbeitet und bei strikter Trennung zwischen Berufsleben und Privatsphäre eine gesamte Karriere durchläuft. In einer vernetzten Welt besteht das Sozialleben vielmehr aus unzähligen Begegnungen und temporären, aber reaktivierbaren Kontakten mit den unterschiedlichsten Gruppen [...]. Anlass für solche Verbindungen bietet das Projekt. Für eine befristete Zeit führt es

¹² Vgl. Katrin Lehnert, „Arbeit, nein danke“! Das Bild des Sozialschmarotzers im aktivierenden Sozialstaat (Münchener Ethnographische Schriften 3), München 2009.

¹³ Vgl. Holm Friebe/Sascha Lobo, Wir nennen es Arbeit. Die digitale Bohème oder das Ende der Festanstellung, München 2006.

¹⁴ Vgl. Richard Sennett, Der flexible Mensch (s. Anm. 2).

¹⁵ Vgl. Luc Boltanski/Eve Chiapello, Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz 2003, 150: In einem Projekt oder Netzwerk seien neue Vorgaben und Werte zur Reglementierung der Organisation nötig. So müsse ein Projektmitglied etwa durch „Bewährungsproben“ seine Äquivalenz beweisen. „Ihre (der Projektmitglieder) Fähigkeit, sich in ein neues Projekt einzugliedern, bildet dabei eines der untrüglichsten Zeichen einer hohen Wertigkeit“, wohingegen fachliche Qualifikationen oft an zweite Stelle rückten.

die unterschiedlichsten Personen zusammen und präsentiert sich über eine relativ kurze Periode hinweg als ein *Teilbereich des Netzwerkes in hohem Aktivitätsstatus* [...]. Die Projekte ermöglichen die Produktion und die Akkumulation in einer Welt, die, wenn sie lediglich aus Konnexen bestünde, ohne Halt, ohne Zusammenschlüsse und ohne feste Formen ständig in Fluss befindlich wäre.“¹⁶

Die Problematik einer zunehmenden Abhängigkeit von entsprechenden prekären Arbeitsformen und sich verflüssigten Sozialstrukturen zeigt sich so etwa, folgt man dem Publizisten Mark Terkessidis, als „die Angst vor dem nächsten Projekt. Die Angst davor, nicht bestehen zu können. Die Angst davor, dass es kein Projekt gibt. Die Angst davor, mit dem Geld nicht auszukommen. Die Angst um die Kinder. Die Angst davor, den Job zu verlieren und aus dem geregelten Leben der deutschen Mittelschicht herauszufallen. Schließlich die Angst davor, keiner der genannten Gruppen anzugehören, also den Bereich der Prekarität selbst zu verlassen: ‚Hartz IV‘ zu werden, schlicht und ergreifend überflüssig. [...] ,Du mußt etwas aus Dir und Deiner Arbeitskraft machen. [...] Die Globalisierung fegt über uns hinweg und wir müssen uns anpassen.“¹⁷

Die Angst vor dem Herausfallen aus dem Arbeitsmarkt, die sich als Anpassung an die geforderte Selbststeuerung in ungesicherten Verhältnissen ausdrückt, verhindere im Übrigen, so Terkessidis, konstruktive Widerständigkeit als organisierte Veränderung „von unten“.

Ein weiterer psychischer Belastungsfaktor liegt in dem gewandelten Verständnis von Arbeitskraft begründet: Nicht mehr nur eine spezifische und damit begrenzte Qualifikation wird eingesetzt und unterliegt ständiger Qualitätskontrolle, sondern in der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft steht, besonders im Feld der Interaktionsarbeit, die gesamte Persönlichkeit mit ihren sozialen und kommunikativen Kompetenzen auf dem Dauerprüfstand. Es geht um ihre Kompatibilität als Projektmitglied, um die selbstständige Entwicklung und Umsetzung von Ideen, um den richtigen Umgang mit den Kunden. Die US-amerikanische Soziologin Arlie Russell Hochschild beschrieb am Beispiel von Flugbegleiterinnen die psychischen Kosten dieser subtileren Formen von Entfremdung der Subjekteigenschaften für diejenigen, die in einem Dienstleistungsberuf Gefühle, Auftreten, die ganze Erscheinung zu Markte tragen müssen. Berufe, die in diesem Sinne „emotional labor“ als konsstitutiven Teil ihrer Dienstleistung ausführen, müssen ihre physische und physische Gesamterscheinung entlang bestimmter Gefühlsnormen („feeling rules“) arrangieren.¹⁸ Dabei darf diese marktformige Zurichtung des Selbst für die Kollegen und Kundschaft möglichst nicht als Geschäftsrolle deutlich werden. Verborgen bleiben auch die möglichen Folgen dieser Arbeit an einem „authentischen“ Auftritt. Die auch zeitlich entgrenzte, permanente Abschöpfung der Arbeitskraft setzt im Dienstleistungssektor, auf tradierte Bilder vom Körper und Leib bezogen, *innen*, bei den Gefühlen und vor allem an dem immateriellen Feld des Wis-

¹⁶ Ebd., 149.

¹⁷ *Mark Terkessidis*, Warum das Prekarat schweigt. Das Organisationsproblem der unsicheren Arbeitsverhältnisse, in: *Neue Gesellschaft für Bildende Kunst* (Hg.), *Prekäre Perspektiven. Informationen aus der Tiefe des unsicheren Raumes*, Berlin 2006, 62–67, hier 63.

¹⁸ *Arlie Russell Hochschild*, *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*, Berkley-Los Angeles-London 1983.

sens, und nicht mehr nur primär *aufßen*, an eingeschliffenen Handgriffen des Körpers als Teil der schweren Maschinenarbeit, an. Entsprechend verändert haben sich auch die arbeitsbezogenen Krankheitsbilder. Das erschöpfte Selbst, das „Burnout“, der lange Weg in die Depression, kann oft einige Zeit verborgen gehalten werden.¹⁹ (Die physi- schen Arbeitsbelastungen der Industrie- arbeit dagegen hatten sich in bereits jungen Jahren in die ausgemergelten Körper der Arbeiter sichtbar eingeschrieben.)

3 Wer kann in der neuen Arbeitswelt gut leben?

In neoliberalen Diskursen wird die „neue Selbstständigkeit“ als Wegbereiter weg von einer den wirtschaftlichen Aufschwung blockierenden Erwartungshaltung hin zu einer neuen „Global Entrepreneurship“- Mentalität gefeiert. Wer Kreativität und Eigenverantwortung zeigen will, entscheidet sich aktiv für die Selbstständigkeit, so werben nicht nur einschlägige mediale Par- tizipationsdiskurse, sondern so feiert auch die „digitale Bohème“, eine junge urbane Szene Kulturschaffender, ihr von Entgren- zungen geprägtes Lebensmodell als Abge- sang auf das Joch der lebenslangen Festan- stellung.²⁰ In den urbanen Szenen junger Webdesigner, Agenturen, Medienschaffen- den und „Start up“-Unternehmer wird das Leben häufig zum Arbeitsprojekt (und um- gekehrt). Arbeit und Freizeit, Arbeit und Nicht-Arbeit entgrenzen und vermischen sich inhaltlich, zeitlich, räumlich und funk-

tional. Die Betriebskulturen stellen sich auf dieses ganzheitliche Arbeits- und Lebens- konzept ein, verbinden mit ihren „incentives“ allerdings auch die Forderung des grenzenlosen Einsatzes ihrer Mitarbeiter: Der Kickertisch in einer IT-Firma, Massa- ge und vom Arbeitgeber organisiertes Yoga am Arbeitsplatz sind Beispiele, wie die ehe- mals der Freizeit zugerechneten Motive des Wohlfühlens, Erholens, Entspannens zu konstitutiven Elementen der neuen Arbeitskulturen geworden sind. In den Bü- ros der gut Ausgebildeten fallen widerstän- dig eroberte Freiräume der Belegschaften und mit ökonomischem Kalkül gewährte „incentives“ der Firmen oft zusammen. Die Arbeit selbst wird formalisiert, das heißt, sie verbirgt ihren Charakter, Arbeit zu sein. Der Personal Computer erscheint hier als Inbegriff der Befreiung vom Schweiß und der Körperlichkeit der alten fordistischen Arbeit, so jedenfalls suggerieren es die me- diale Selbstinszenierungen der schönen neuen Bürowelt.

In diesen Milieus der mittleren Schich- ten, die von subjektivierter und entgren- ter Arbeit profitieren, durchdringen die Ökonomisierung und Kommodifizierung (Warenförmigkeit) sozialer Beziehungen zunehmend auch die privaten Sphären von ehedem. Arlie Russell Hochschild hat bei- spielsweise gezeigt, wie die Handlungsmo- di und Gefühlsmuster im Feld des Privaten längst durch kommerzialisierte Angebo- te und nach dem Muster von Geschäfts- beziehungen geformt werden.²¹ Auch in Deutschland expandiert ein Markt von Dienstleistern, die das (familiäre) Leben

¹⁹ Vgl. Heiner Keupp, Erschöpfende Arbeit. Gesundheit und Prävention in der flexiblen Arbeits- welt, Bielefeld 2010.

²⁰ Vgl. Holm Friebe/Sascha Lobo, Wir nennen es Arbeit (s. Anm. 13).

²¹ Arlie Russell Hochschild, The Commercialization of Intimate Life: Notes From Home And Work, San Francisco–Los Angeles 2003; dies., The Outsourced Self. Intimate Life in Market Times, New York 2012.

der viel beschäftigen Gutverdiener organisieren: Outgesourcte Haus- und Erziehungsarbeit, in der die Mittelschichten prekäre Jobs für Frauen aus ärmeren Gegenden

Weiterführende Literatur:

Richard Sennet, Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin 1998. In seinem berühmten Essay „Der flexible Mensch“ („The Corrosion of Character“) konstatiert der Autor die Auswirkungen des Flexiblen Kapitalismus auf den Charakter. Durch die Flexibilisierung der Arbeitswelt verlieren bestimmte Wertvorstellungen an Bedeutung: z. B. langfristige Bindungen einzugehen, Verantwortungsbewusstsein und Arbeitsethos ebenso wie die Fähigkeit, Ziele langfristig zu verfolgen. Dieser Wandel der Arbeitskraft und -ethik hat mit der beschleunigten, flexibilisierten und mobil gewordenen Arbeitsorganisation zu tun sowie mit wachsenden Leistungsanforderungen. Prekäre Arbeitsverhältnisse nehmen zu; hinzu kommt ein Mobilitätsangebot, das sich auch auf das Familienleben auswirkt.

Irene Götz / Birgit Huber / Piritta Kleiner (Hg.), Arbeit in „neuen Zeiten“. Ethnografien und Reportagen zu Ein- und Aufbrüchen (Münchener ethnographische Schriften 7), München 2010. Hierin finden sich ethnografische Fallstudien zum Wandel der Arbeitswelt, wie sie sich in Zeiten der weltweiten Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise der Jahre 2008/9 darstellte. Basis der Fallbeispiele war ein Forschungsprojekt über „Arbeit in neuen Zeiten“, in dem Aspekte der Subjektivierung, Flexibilisierung und Entgrenzung von Arbeit und Leben in konkreten Feldern anhand von Interviews und teilnehmenden Beobachtungen ausgeleuchtet wurden.

der Welt anbieten, oder Erziehungskurse, in denen Mütter als die Wissensarbeiterinnen lernen, ihren Nachwuchs auf dem anspruchsvollen Bildungsweg optimal zu coachen, sind nur Beispiele auf einem Markt, der die obere Mittelschicht im Blick hat. „Wedding Planers“, standardisierte Angebote für Kindergeburtstagsfeiern sind weitere Geschäftsideen, mit denen die Dienstleistungsgesellschaft immer neue Nischen entwickelt, um einer Klientel, die selbst in ein zeitintensives Arbeitsregime eingebunden ist, konfektionierte Erlebnisse zu verschaffen und „Atmosphären“ zu verkaufen. Es ist eine zahlungskräftige Klientel, die sowohl den „kreativen“ Freizeitkonsum als auch entsprechende Arbeiten der häuslichen Sphäre „outsourcen“ kann und auch muss. Familienzeit wird zur portionierten und aktiv zu füllenden „quality time“. (Der Verzicht auf Kinder ist hier freilich für manche[n] eine realistischere Option; sie sind in dieser Arbeitswelt bei geringeren finanziellen Ressourcen oder angesichts der „Jobunsicherheit“ nicht „unterzubringen“; beziehungsweise man traut sich, angesichts der Aspirationen, die man mit deren Aufzucht als „Projekt“ verbindet, einfach nicht mehr zu, diese „Erziehungsarbeit“ auch noch mit zu übernehmen).

Allerdings zeigen ethnografische und soziologische Fallstudien, dass die geforderte Flexibilisierung und Selbststeuerung, die dieser gut ausgebildeten Klientel zumindest eine Zeit lang gelingen mag, für andere eine kaum bewältigbare Herausforderung darstellt. Sei es, dass die Selbstbegrenzung, das ressourcenorientierte Arbeiten unter dem Druck einer hochgradig rationalisierten Arbeit, nicht (mehr) gelingt, sei es, dass sich – meist ältere – Arbeitskräfte weiterhin an der fordistischen Arbeitsorganisation orientieren und nicht „umschalten“ können; sei es, dass sie Rationalisierungen und

Umstrukturierungen zum Opfer fallen.²² Die Schweizer Soziologin Andrea Buss Notter hat ein eindrückliches und sicher typisches Beispiel dafür gegeben, wer den Erwartungen an den neuen „homo oeconomicus“ zu entsprechen verspricht und wer zu den Verlierern gehört: Bei den Entlassungswellen einer Schweizer Großbank Ende der 1990er-Jahre in Folge von Fusionierung und Umstrukturierung waren es vor allem die älteren Angestellten, die weniger hoch qualifizierten MitarbeiterInnen und die weiblichen Arbeitskräfte, allen voran alleinerziehende Mütter, die als erste entlassen wurden.²³

Schicht, Alter, Branche, Qualifikation und nach wie vor Geschlecht, aber auch mehr als bisher Lebensstil und das Vorhandensein von qualifizierten Bekanntschafts- und Arbeitsnetzwerken entscheiden weitgehend darüber, ob die Bewältigung von subjektivierten und entgrenzten Arbeitsformen gelingt. Ob subjektivierte Arbeitsverhältnisse z. B. als prekär oder vielmehr als Zugewinn an Selbstbestimmung und Kreativität empfunden werden, wird entlang branchen-, milieu-, gender- und schichtspezifischer Linien ausgehandelt. In den jüngeren Branchen im Bereich der Informationstechnologie, der netzwerk-basierten Kreativarbeiter, scheint sich ein neuer Habitus des „homo oeconomicus“ weitaus leichter durchzusetzen als beispielsweise in den traditionellen Arbeitermilieus. Für ältere, angelernte Arbeitskräfte öffnen sich inmitten dieser Transformationsprozesse nicht so einfach neue Räume, die sie für sich selbst nutzen können.

Es ist auch kein Zufall, dass sich dort, wo die Subjektivierung mit Rationalisierung eine feste Verbindung eingeht, vor allem wieder Frauen mittlerer und niederer Qualifikationsniveaus finden, wie etwa in der Pflege und im unteren Dienstleistungssegment, etwa der Verkäuferinnen und Friseurinnen. So ist es ein Charakteristikum postindustrieller Gesellschaften, dass einige Formen der Dienstleistungs- und Wissensarbeit – der Topmanager, Berater, Börsianer – extreme pekuniäre Anerkennung finden, während andere wichtige Aufgaben mit großer Verantwortung, wie medizinische Versorgung oder die Erziehung der Kinder, vergleichsweise schlecht entlohnt werden.

„Wohlstand für alle“, das Versprechen Ludwig Ehrhards, mit dem er für die soziale Marktwirtschaft warb, zielte in den Aufbaujahrzehnten der deutschen Nachkriegsgesellschaft auf gesellschaftliche Teilhabe aller Bevölkerungsschichten. Auch wenn es weiterhin Schichten und Milieus gab (und die These von der „nivellierten Mittelschichtsgesellschaft“ zu keiner Zeit ganz zutraf), so hatte das alte Modell gesicherter Erwerbsarbeit allzu großen gesellschaftlichen Spaltungen entgegenarbeiten können. Gegenwärtig, wo alle Arbeitsplätze mehr oder weniger stark von Deregulierung und neoliberaler Restrukturierung betroffen sind, herrscht ein „neuer Geist des Kapitalismus“²⁴, der „employability“ entlang einer Werteordnung vermisst, die ethisch fragwürdig und für die Erhaltung eines guten Lebens für all diejenigen eine Bedrohung ist, die dem Flexibilisierungs-

²² Vgl. Irene Götz / Birgit Huber / Piritta Kleiner (Hg.), Arbeit in „neuen Zeiten“. Ethnografien und Reportagen zu Ein- und Aufbrüchen (Münchener ethnographische Schriften 7), München 2010. Vgl. auch Franz Schultheis / Kristina Schulz (Hg.), Gesellschaft mit beschränkter Haftung (s. Anm. 9).

²³ Vgl. Andrea Buss Notter, Soziale Folgen ökonomischer Umstrukturierungen, Konstanz 2006.

²⁴ Luc Boltanski / Eve Chiapello, Der neue Geist des Kapitalismus (s. Anm. 15).

regime nicht (mehr) entsprechen können. Die neuen Werte und Strategien haben nicht nur die alten fordristischen Institutionen verändert, sondern sie sind auch in vielerlei Weise in das private (Familien-) Leben vorgedrungen. Wenn alle Bereiche des sozialen Miteinanders zunehmend ökonomisiert und kommodifiziert werden, stellt sich die Frage nach den Institutionen, die sich für arbeits- und marktfreie Räume und Zeiten stark machen und die sich darüber hinaus für die „Abgehängten“ einsetzen.

Sicher ist zu fragen, inwieweit die Kirchen in einer säkularisierten Gesellschaft hier ein Gegengewicht schaffen können, in einer Zeit, in der Sonntagsarbeit voranschreitet und der traditionelle Zeittakt des Kirchenjahres mit seinen Feiertagen für viele an Bedeutung verloren hat. Hier böten sich jedoch Besinnungsmomente und -orte jenseits der ökonomisierten und zweckrational-optimierten Arbeits- und von ihr durchdrungenen Freizeitwelt an. Hier, im kirchlichen Raum, könnte sich eine andere Form guten Lebens erproben lassen und entfalten, die auch der entgrenzten Arbeitswelt konkrete zeiträumliche Grenzen setzen und überdies Impulse geben könnte.²⁵ Darüber hinaus müssen die Kirchen intellektuell und moralisch inspirierende Orte sein, die, auch in der Tradition der christlichen Sozialethik, aktiv für einen Arbeitsbegriff eintreten, der soziale Teilhabe und Identitätsfindung durch Tätigsein ermöglicht. Ein solcher Arbeitsbegriff baut auf die Vorstellung von Arbeit, die in angemessene Anerkennungsstrukturen eingebunden ist und auch noch Raum für ein selbst gestaltbares Menschsein diesseits ökonomischen und rationalistischen Kalküls ermöglicht. Die Kirchen müssen

unbedingt auch Warnerinnen sein: Wenn ein solches Verständnis von produktiver, identitätsstiftender und vergemeinschaftender Arbeit (und einer diese begrenzenden Muße) zukünftig nur noch für einen relativ kleinen Kreis der hochqualifizierten Eliten umsetzbar ist, dann hat das Folgen für das Wertefundament der Gesellschaft und für den sozialen Frieden.

Die Autorin: Irene Götz, geb. 1962 in Freiburg im Breisgau, promovierte im Fach Volkskunde/Europäische Ethnologie an der Ludwig-Maximilians-Universität München mit einer Studie über Unternehmenskultur und habilitierte an der Humboldt Universität zu Berlin. Sie lehrt – nach Gastprofessuren in Berlin und Innsbruck – seit 2007 als Europäische Ethnologin an der LMU München. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Arbeits-, Prekarisierungs- und Nationalismusforschung. Sie ist u.a. Mitrausgeberin der Publikationsreihe „Arbeit und Alltag“ im Campus-Verlag sowie der Zeitschrift für Volkskunde. Aktuelle Veröffentlichungen: Deutsche Identitäten. Die Wiederentdeckung des Nationalen nach 1989, Köln-Wien 2011; zusammen mit anderen (Hg.), Mobilität und Mobilisierung. Arbeit im sozioökonomischen, politischen und kulturellen Wandel (Arbeit und Alltag 1), Frankfurt a. M.-New York 2010; zusammen mit Birgit Huber, Piritta Kleiner (Hg.): Arbeit in „neuen Zeiten“. Ethnografien und Reportagen zu Ein- und Aufbrüchen (Münchener ethnographische Schriften 7), München 2010; zusammen mit Barbara Lemberger (Hg.), Prekär arbeiten, prekär leben. Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf ein gesellschaftliches Phänomen, Frankfurt a. M.-New York 2009.

²⁵ Vgl. Ansgar Kreutzer, Arbeit und Muße. Studien zu einer Theologie des Alltags, Münster 2011.