

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Hochschule für Soziale Arbeit HSA
Bachelor-Studium in Sozialer Arbeit, Olten

Die Vereinzelung der Arbeiterinnen und Arbeiter

Die Ausformungen des Isolierungsprozesses bei Arbeitnehmenden vor dem Hintergrund des Ungleichgewichts zwischen Arbeit und Kapital

Bachelor Thesis von
Martina Solomita
01-133-529

Eingereicht bei
Dr. phil. Tobias Studer
Olten, am 22. Dezember 2017

Abstract

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Situation der Arbeitnehmenden vor dem Hintergrund der Machtverhältnisse zwischen Arbeit und Kapital. Ausgehend vom Individualisierungsprozess und den neuen Anforderungen, wie Flexibilität, Eigenverantwortung und zunehmender Autonomie, in Abgrenzung zur Normalerwerbsbiografie und beruflicher Kollektivität, wird die Frage untersucht, welche Ausformungen die Vereinzelung der Arbeiterinnen und Arbeiter annimmt. Dabei wird eine analytische Unterscheidung zwischen individueller, institutioneller und kollektiver Ebene vorgenommen.

Ausformungen zeigen sich, durch die Verschiebung von spezifischen Fähigkeiten zu persönlichen Kompetenzen, in der notwendigen permanenten Optimierung des „Selbst“ bis hin zur Selbstüberforderung. Gleichzeitig durchdringt die neoliberale Doktrin nicht nur die Unternehmen, sondern auch den Sozialstaat und die individuellen Lebensverhältnisse. Die Bedingungen wirken sich negativ auf das soziale Netz aus und erhöhen den Druck zur Selbstausbeutung. Die Vereinzelung wirkt zudem negativ auf eine kollektive Interessensvertretung und geht gleichzeitig mit einer Selbstentmachtung einher. Schlussfolgernd muss die Rolle der Gewerkschaften, der Sozialen Arbeit und des Sozialstaats überdacht werden.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Entwicklungen und Rahmenbedingungen des Isolierungsprozesses	9
2.1	Vom Arbeiter zu Mitarbeitenden	9
2.2	Eine ökonomische Doktrin durchdringt die Regelwerke	14
2.3	Selbstverständnis der Arbeitsgesellschaft	15
3	Arbeiterinnen und Arbeiter als Einzelkämpfer: Die Ausformungen der Vereinzelung	18
3.1	Selbstoptimierung	19
3.1.1	Projekt Selbst	20
3.1.2	Neuro-Enhancement	22
3.1.3	Selbstentfremdung und Burnout	23
3.2	Prekarisierung	26
3.2.1	„Projektbasierte Polis“	28
3.2.2	Angst als treibende Kraft	30
3.2.3	Phänomen der falschen Projektion	33
3.3	Entkollektivierung der Arbeiterinnen und Arbeiter	34
3.3.1	Fehlendes Wir-Gefühl	36
3.3.2	Motivation: eigene Nutzenmaximierung	39
3.3.3	Die Vereinzelung als Entmachtung kollektiver Organisation	41
4	Schlussfolgerungen	45
4.1	Synthese	45
4.1.1	Individuelle Ebene – Trugschluss der vermeintlichen Selbstbestimmung	45
4.1.2	Institutionelle Ebene – Ohnmacht durch fehlende Alternative	46
4.1.3	Kollektive Ebene – die Frage der Gegenmacht	47
4.2	Folgerungen und weiterführende Fragestellungen	48
5	Literatur- und Quellenverzeichnis	51
	Ehrenwörtliche Erklärung	55

1 Einleitung

Globalisierung, Digitalisierung und Feminisierung sind zentrale Schlagworte, wenn es um den Wandel der Arbeitsgesellschaft geht. Die Globalisierung und die Digitalisierung verändern und öffnen den Arbeitsmarkt, während mit der Feminisierung und dem Wachstum des Dienstleistungssektors die Zunahme an atypischen Beschäftigungsverhältnissen einhergeht. Der wirtschaftliche Strukturwandel führt unweigerlich zur örtlichen und zeitlichen Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Bundesamt für Statistik 2011: 20). Auf politischer Ebene zielen die Entwicklungen weiter auf die Liberalisierung des Arbeitsmarktes. Aktuell wird beispielsweise die Lockerung des Arbeitnehmerschutzes diskutiert¹. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit soll aufgehoben werden. Arbeitnehmende sollen flexibel auf schwankendes Arbeitsvolumen reagieren, indem sie, wenn es der Arbeitgeber verlangt, bis zu 70 Stunden pro Woche arbeiten und kompensieren, wenn weniger Projekte anfallen und dies für die Unternehmung Sinn macht. Dominik Bürgy, Mitglied beim Wirtschaftsprüfer „Ernst & Young“ sowie Vorstand vom Arbeitgeberverband und Economiesuisse, argumentiert unter anderem damit, dass dies zum Vorteil der Arbeitnehmenden sei, da in der freien Zeit Weiterbildungen gemacht werden könnten.² Forderungen von Gewerkschaften für mehr Arbeitnehmerschutz sind in den Medien wenig präsent und versanden ohne Gegenreaktion³. Es gilt das Primat der Wirtschaftsfreiheit. Sowohl Arbeitnehmende in atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie auch innerhalb von Normalarbeitsverhältnissen⁴ sind zunehmenden Flexibilitätsanforderungen ausgesetzt. Die Risiken liegen beim Arbeitnehmenden, während gleichzeitig der Konkurrenz- und Leistungsdruck auf den Einzelnen zunimmt. Die Arbeitnehmenden sind selbst verantwortlich, dass sie für den Markt attraktiv bleiben. Das heisst, sie müssen auf veränderte Arbeitsbedingungen flexibel reagieren – zeitlich, örtlich oder in Bezug auf den Verantwortungsbereich. Nichtlineare Erwerbsbiografien und

¹ Die Wirtschaftskommission des Nationalrates will das Arbeitsgesetz in Bezug auf Arbeitszeiterfassung, Höchstarbeitszeit und Ruhezeiten mit der Begründung flexibilisieren, dass das geltende Recht nicht mehr der Realität entspreche und damit den Arbeitnehmerschutz lockern (Vgl. Schweizerische Depeschagentur 2017).

² Vgl. Interview mit Dominik Bürgy im „Der Bund“ vom 2.5.2017 (vgl. Valda 2017).

³ Wie sie beispielsweise von Corrado Pardini, dem Präsidenten des Gewerkschaftsbundes Kanton Bern und SP-Nationalrat, in einem offenen Brief formuliert wurden (vgl. Pardini 2016)

⁴ Unter Normalarbeitsverhältnis wird eine unbefristete Vollzeitanstellung verstanden, während atypische Beschäftigungsverhältnisse Teilzeitarbeit, Arbeit auf Abruf, Temporärarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Mehrfachwerbstätigkeit und bestimmte Formen selbständiger Erwerbstätigkeit wie Solo-Selbständigkeit bezeichnen (vgl. Bundesamt für Statistik 2011: 20f.).

ständige Weiterbildung zeugen von den neuen Anforderungen. Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der aktuellen Situation der Arbeitnehmenden im Hinblick auf eben diese neuen Anforderungen.

Debatte

Darüber, dass die Arbeit trotz ihres Wandels in den letzten Jahrzehnten als ungebrochen zentral gilt, herrscht Einigkeit. Spezifische Fragen zu aktuellen Entwicklungen in Bezug auf die Lohnarbeit werden hingegen je nach disziplinärer Perspektive vielseitig und kontrovers diskutiert. Wenn es um die kritische Betrachtung der Beziehung von Arbeit und Kapital auf struktureller Ebene geht, bilden nach wie vor die Überlegungen von Karl Marx eine wichtige Grundlage (vgl. Marx 1957). „Das Kapital“ von Marx ist vor 150 Jahren erschienen und scheint nicht an Aktualität verloren zu haben. Seit der Transformation zum Finanzkapitalismus in den 1980/90er Jahren gibt es jüngere kritische Untersuchungen zu den neueren Entwicklungen des Kapitalismus von Luc Boltanski und Ève Chiapello, Paul Mason und David Harvey (vgl. Boltanski/Chiapello 2003, Mason 2016 & Harvey 2007) sowie, zu den Strukturproblemen der Erwerbsgesellschaft, von Oskar Negt (vgl. Negt 2001), welche sich zu Standardwerken etabliert haben und den Wandel vom Industriekapitalismus zum postindustriellen Kapitalismus in seinen Auswirkungen auf die Lohnarbeit aufgreifen. Ebenfalls auf struktureller Ebene, hat sich der Soziologe Kurt Wyss mit der Rolle des Sozialstaats im Zuge der Aktivierungspolitik befasst und den Begriff „Workfare“ geprägt. In Bezug auf die gesellschaftlichen Folgen der sich verändernden Arbeitsmarktstrukturen und Arbeitsbedingungen ist insbesondere in Frankreich die Prekarisierungsforschung mit Robert Castel führend, während in Deutschland die Frage nach der sozialen Exklusion durch Martin Kronauer bearbeitet wurde. Seit der Finanzkrise 2007/2008 wird der Fokus von internationalen Soziologinnen und Soziologen speziell auf die gesellschaftlichen Auswirkungen des Neoliberalismus gelegt (vgl. Fraser 2017, vgl. Mason 2017). So werden die aktuellen rechtspopulistischen Erfolge in Zusammenhang mit den Auswucherungen des Neoliberalismus gesehen und als Ausdruck von Unzufriedenheit verstanden.

Auf der individuellen Ebene sind insbesondere Hans J. Pongratz und G. Günter Voss, welche mit der These zum neuen Typus „Arbeitskraftunternehmer“ eine grosse Resonanz ausgelöst haben sowie Ulrich Bröckling, mit der Studie zum „unternehmerischen Selbst“ zu nennen, welche sich mit dem neuen Selbstverständnis der Arbeitnehmenden beschäftigt haben (vgl. Bröckling 2007, vgl. Pongratz und Voss 2013). Gleichzeitig gibt es Untersuchungen aus der Industriesoziologie zum kollektiven Selbstverständnis der Arbeitnehmenden, welche die gegenwärtige Unterscheidung von Arbeiterinnen/Arbeitern und Angestellten vor dem Hintergrund des Individualisierungsprozesses untersuchen (vgl. Karrer 2000).

Alle Autoren sind sich einig, dass sich die neuen wirtschaftlichen Strukturen, wie sie seit den 1980/90er Jahren beobachtbar sind, unmittelbar auf die Arbeitnehmenden auswirken. Die Veränderungen im kapitalistischen Wirtschaftssystem wirken sich indirekt über veränderte Bedingungen sowie direkt auf das individuelle und kollektive Selbstverständnis der Arbeitnehmenden aus. Gleichzeitig lassen die neuen Flexibilitätsanforderungen vor dem Hintergrund aktueller Gesellschaftsanalysen (vgl. Nachtwey 2017, Beck 1986 & 2015) auf einen zunehmenden Entkollektivierungs- und Isolierungsprozess bei den Arbeitnehmenden schließen. Aktuelle Theorien zur Solidarität konnten nicht gefunden werden. Aus einer ökonomischen Perspektive hat sich Mancur Olson mit der Entstehung von Interessensorganisationen Ende der 1960er Jahre beschäftigt. Catharina Schmalstieg und Hae-Lin Choi greifen die Thematik wieder auf und diskutieren die Debatte um neue, möglicherweise zukunftsweisende gewerkschaftliche Erneuerungsstrategien, ausgehend von den USA (vgl. Schmalstieg/Choi 2009).

Erkenntnisinteresse

Was bedeutet dieser Isolierungsprozess für die einzelne arbeitnehmende Person? Ausgehend von der These, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer einem Isolierungsprozess ausgesetzt ist, werden beobachtbare Veränderungen und Auswirkungen der zunehmenden Vereinzelung auf die Arbeitnehmenden aus verschiedenen Perspektiven untersucht. Die konkrete Fragestellung, welche der Arbeit zugrunde liegt ist: *Welche Ausformungen nimmt der zunehmende Isolierungsprozess bei den Arbeiterinnen und Arbeitern an?*

Um die Frage zu beantworten, interessieren in einem ersten Schritt welche Entwicklungen und Rahmenbedingungen dazu beitragen, dass der Isolierungsprozess bei den Arbeitnehmenden zunimmt. Davon ausgehend stellen sich Fragen zu den Ausformungen der Vereinzelung. Wie manifestiert sich der Isolierungsprozess bei den arbeitnehmenden Personen und welche Auswirkungen hat er?

Die arbeitnehmende Person ist als Individuum zu verstehen und gleichzeitig Teil der Gesellschaft. Sie trägt die Gesellschaft und wird umgekehrt von ihr getragen. Die Arbeitnehmenden sind aber auch in Strukturen eingebunden. Der Sozialstaat, der Arbeitsmarkt und Unternehmensstrukturen prägen die Arbeits- und Rahmenbedingungen. Wenn es um die Lage der Lohnarbeitenden geht, geht es gleichzeitig auch um das Verhältnis von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden respektive um das Verhältnis von Arbeit und Kapital. Der Arbeitsmarkt ist als System sozialer Beziehungen zwischen verschiedenen Teilen der Gesellschaft zu verstehen. Es stellt sich zwangsläufig die Frage nach der Gleichberechtigung beziehungsweise dem Macht(-un)gleichgewicht der Akteure. Die Beziehungen haben nur

durch Einvernehmen ihrer Mitglieder bestand. Die Arbeitnehmenden brauchen Arbeitgebende genauso wie auch Arbeitgebende Arbeitskräfte brauchen. Gleichwohl wird von der These ausgegangen, dass die Arbeitnehmenden nicht die gleiche Aushandlungsmacht besitzen wie die Unternehmen. Die Untersuchung der Ausformungen der Vereinzelung geschieht demnach vor dem Hintergrund der Macht und auf verschiedenen Ebenen. Der analytische Rahmen dazu wird im ersten Teil geschaffen.

Relevanz für die Soziale Arbeit

Soziale Ungleichheit, Teilhabe und Integration sind eng mit dem Machtverhältnis zwischen Arbeit und Kapital verknüpft. Aktuell reagiert die Soziale Arbeit in erster Linie auf Probleme, die aus diesem Machtverhältnis resultieren. Das heisst die Soziale Arbeit beschäftigt sich in erster Linie mit Arbeitslosen⁵, welche das kapitalistische System produziert. Das Feld der sozialen Sicherung versucht mittels Arbeitsintegrationsmassnahmen die Exkludierten (vgl. Kronauer 2010) wieder in das Erwerbssystem zu integrieren, wobei bei individuellen Defiziten angesetzt wird.

Ohne auf Marx näher eingehen zu wollen, ist die vorliegende Arbeit in der Tradition marxistischer Kritik zu verorten. In Bezug auf die Rolle der Sozialen Arbeit innerhalb der kapitalistischen Gesellschaft, bestreiten Verfechter marxistischer Ansätze, dass die Soziale Arbeit dem Grundsatz der Integration unter Achtung der Menschenwürde, wie er etwa von AvenirSocial gefordert wird, nachkommen kann. Die Soziale Arbeit ist aus dieser Kritik ein Instrument und Teil des Steuerungs- und Kontrollsystems Staat. Indem die Soziale Arbeit für den Erhalt der Ware Arbeitskraft sorgt, begibt sie sich in die Funktion einer Reproduktionsagentur. Gleichzeitig reproduziert sie unhinterfragt die gültigen Werte und Normen der bestehenden Gesellschaft. In diesem Sinne hat sie die Aufgabe die kapitalistische Gesellschaft abzusichern und zu fördern. Durch ihre Macht der Klientel gegenüber fördert sie angepasstes Verhalten, während strukturell geschaffene Ungleichheiten verschleiert und zu individuellen Defiziten respektive Problemen gemacht werden (Schmidt 1981: 186f). Auf diese Kritik beziehen sich auch Graf/Vogel (2010: 27), wenn sie die Soziale Arbeit als Kompensation dysfunktional gewordener Gesellschaften bezeichnen. Die Soziale Arbeit ist aufgefordert, sich selber nicht den unterdrückenden Marktlogiken des Kapitalismus zu unterwerfen, sondern die strukturellen Bedingungen in Frage zu stellen. Gesellschaftliche Werte und Normen wie auch innergesellschaftliche Widersprüche, Mängel, Ungerechtigkeiten

⁵ In der vorliegenden Arbeit wird der Begriff „Arbeitslose“ verwendet. Die Unterscheidung zwischen Erwerbslosen und Arbeitslosen wird nur gemacht, wenn es um die statistische Erfassung geht.

oder Missstände müssen sowohl in der Praxis wie auch in der Theoriearbeit der Sozialen Arbeit strukturell aufgedeckt und öffentlich gemacht werden (vgl. Schmidt 1981: 191).

In Bezug auf das Verständnis Professioneller Sozialer Arbeit wird ein Artikel von Silvia Staub-Bernasconi (1989) zur Frage nach der Zukunft der Sozialen Arbeit zitiert. Sie bezieht sich darin auf die Anfänge der Professionellen Sozialen Arbeit und betont darin, dass die Soziale Arbeit nicht nur auf der individuellen Ebene zu verstehen, sondern auf verschiedenen Ebenen vernetzt zu denken ist. Jane Addams und die Frauen von Hull House engagierten sich für die Menschen in der Nachbarschaft nicht nur auf individueller Ebene, sondern vor allem auf lokaler, organisationaler und anwaltschaftlich auf nationaler sowie globaler Ebene. Staub-Bernasconi schrieb den Artikel in einer Zeit, in der die „Reprivatisierung und Individualisierung des Sozialen“ Einzug hält (vgl. Staub-Bernasconi 1989: 128), was sich in der Sozialpolitik bis heute zugespitzt hat.

In diesem Sinne hat die Soziale Arbeit den Auftrag, nicht nur auf der individuellen Ebene zu reagieren, sondern anwaltschaftlich und proaktiv Verhältnisse zu hinterfragen und positiv zu gestalten. Der Situation der Arbeitnehmenden, das heisst den Inkludierten, wird von Seiten der Professionellen Sozialen Arbeit zu wenig Beachtung geschenkt.

Aufbau der Arbeit

In einem ersten Teil (Kapitel 2, „Entwicklungen und Rahmenbedingungen des Isolierungsprozesses“) müssen zum einen die Lohnarbeit in ihrer historischen und aktuellen Entwicklung betrachtet und Begrifflichkeiten wie Arbeit, Lohnarbeit/Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit präzisiert werden, und zum anderen unterschiedliche Bezugsrahmen für die aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in den Fokus genommen werden. Durch die Auslegung von vertikalen und horizontalen Entwicklungen wird der analytische Rahmen für das folgende Hauptkapitel geschaffen.

Das Hauptinteresse und der Hauptteil der Arbeit (Kapitel 3, „Arbeiterinnen und Arbeiter als Einzelkämpfer: Die Ausformungen der Vereinzelung“) bezieht sich auf den aktuell stattfindenden Isolierungsprozess bei den Arbeiterinnen und Arbeitern. Der Begriff der Vereinzelung, im Sinne einer Abkehr von Normalerwerbsbiografien und Kollektivität wie sie aus dem Industriekapitalismus bekannt ist, dient dabei als Leitbegriff, während der Begriff der Ausformungen als unterschiedliche Manifestationen eines Phänomens, eingebunden in deren Entstehung und Auswirkungen verstanden wird. Entsprechend dem Erkenntnisinteresse werden die Ausformungen, ausgehend vom ersten Teil, auf individueller, institutioneller und kollektiver Ebene untersucht. Die Beantwortung der Fragestellung geschieht durch Analysen bestehender Positionen und Perspektiven auf den genannten Ebenen. Das Ziel ist die

einzelnen Erkenntnisse im Kapitel der Schlussfolgerungen zu resümieren, zu einer Synthese zu verdichten und Rückschlüsse auf die Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Ausformungen zu erhalten.

Die Analyse bleibt auf einer theoretisch abstrakten Ebene und vernachlässigt individuelle psychologische Ausprägungen. Sie bietet weder Lösungsansätze noch konkrete Handlungsanweisungen für die Praxis der Sozialen Arbeit, sondern hat das Ziel, gesellschaftliche Prozesse analytisch nachzuvollziehen und aufzuzeigen. Dabei liegt die Arbeiterin/der Arbeiter in der modernen gegenwärtigen Arbeitsgesellschaft im Fokus.

Die Verwendung des Begriffs „Arbeiterin/Arbeiter“ bezieht sich auf das Merkmal der Veräusserung der eigenen Ware Arbeitskraft gegen Entlohnung, bei gleichzeitigem Verzicht auf Anspruch auf das entstandene Produkt in Anlehnung an Marx (vgl. Marx 1957). Während Marx unter der Arbeiterklasse hauptsächlich das Industrieproletariat verstand und nicht nur Kapitalisten, sondern unter anderen auch Beamte ausschloss, wird der Begriff der „Arbeiterinnen/Arbeiter“ in dieser Arbeit auf alle Arbeitnehmenden im Sinne abhängig Arbeitenden ohne Produktionsmittel ausgedehnt. Dies schliesst Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, die Beamtenschaft wie auch Managerinnen und Manager gleichermassen mit ein und entspricht der Erfassung der Arbeitnehmenden. Der Entscheid zur Verwendung des Begriffs Arbeiterin/Arbeiter ergibt sich aus dem Vorhaben, nicht in sozialstaatlicher Logik zu argumentieren, sondern eine systemkritische Perspektive vor dem Hintergrund des Ungleichgewichts zwischen Arbeit und Kapital einzunehmen. Die sozialstaatliche Logik entspricht heute der Marktlogik und nimmt die Abhängigkeit von der Wirtschaft als gegeben hin. Ihr Ziel ist der Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen, während Missstände auf Kosten des Individuums korrigiert werden. Die Ausformungen der Vereinzelung werden hier allerdings als auf struktureller Ebene und aus veränderten Bedingungen gewachsene Produkte verstanden und untersucht. Die Berücksichtigung der gesellschaftlichen Sozialstruktur, wie veränderte Haushaltsformen, die Struktur der ausländischen Bevölkerung oder demografische Entwicklungen werden dabei nur dann differenziert betrachtet, wenn es für die Beantwortung der Fragestellung als sinnvoll erscheint. Die mit dieser Definitionsverwendung einhergehenden Risiken werden zugunsten einer verdeutlichten Perspektive in Kauf genommen.

2 Entwicklungen und Rahmenbedingungen des Isolierungsprozesses

Um den Isolierungsprozess bei Arbeiterinnen und Arbeitern als aktuelles Phänomen verstehen zu können ist es notwendig, die Lohnarbeit in ihrem historischen und aktuellen Kontext zu betrachten. Vertikale, im Sinne eines zeitlichen Prozesses, wie auch horizontale Entwicklungen, verstanden als sozioökonomische Rahmenbedingungen, werden aus verschiedenen Perspektiven untersucht, um damit den Analyserahmen für die Beantwortung der Fragestellung im Hauptteil zu schaffen. In Anlehnung an die aktuelle Debatte zur Lohnarbeit, werden die Unterkapitel nach Entwicklungen in Bezug auf individuelle, institutionelle und gesellschaftliche Bezugsrahmen strukturiert. Im ersten Unterkapitel (2.1) „vom Arbeiter zu Mitarbeitenden“ wird die Diversifizierung der Lohnarbeit im sich verändernden kapitalistischen Wirtschaftssystem historisch aufgerollt. Es wird aufgezeigt, wie die veränderten Aufgaben und Bedingungen die Anforderungen an die Arbeiterin/den Arbeiter prägten. Dabei kann eine Entwicklung von der Arbeiterklasse zu den Berufsgruppen bis hin zur individuellen Erwerbsbiografie nachgezeichnet werden. Gleichzeitig wird eine Begriffsklärung mit dem damit verbundenen Verständnis der Arbeiterin/des Arbeiters vorgenommen. Im Unterkapitel „eine ökonomische Doktrin durchdringt die Regelwerke“ (2.2) wird aufgezeigt, wie der Neoliberalismus auf institutioneller Ebene zunehmend verschiedene Lebensbereiche durchdringt. Er prägt nicht nur das Wirtschaftssystem, den Arbeitsmarkt und Unternehmensstrukturen auf globaler Ebene, sondern auch die politische und sozialstaatliche Debatte. Im Kapitel „Selbstverständnis der Arbeitsgesellschaft“ (2.3) liegt der Fokus auf der gesellschaftlichen Ebene. Es wird aufgezeigt, dass der Individualisierungsprozess die Stellung und Orientierung der Arbeiterin/des Arbeiters im Sozialen verändert hat. Die Erwerbsarbeit ist die Voraussetzung für Inklusion geworden, während gleichzeitig die Abstiegsängste kollektiv zugenommen haben.

2.1 Vom Arbeiter zu Mitarbeitenden

Arbeit im Sinne von Erwerbsarbeit und als zentrale Säule der Gesellschaft bildete sich erst im Laufe des 19. und 20. Jahrhunderts heraus. Durch das Aufkommen des Industriekapitalismus als wirtschaftliches Prinzip wurde die Arbeit marktabhängig. Gleichzeitig zerfielen soziale Einbindungen in das Haus, in korporative Verbände oder durch feudale Abhängig-

keit. Die Arbeit wurde nun zum Tauschgegenstand, zur Ware und damit entstand ein Arbeitsmarkt. Gleichzeitig traten mit der Industrialisierung und der zunehmenden Verstädterung „der Arbeitsplatz, an dem die Erwerbsarbeit geleistet wurde und die Sphäre des Hauses/der Familie auseinander“ (Kocka 2001: 9). Der Arbeitsplatz als Ort klar abgegrenzter Tätigkeit entstand. Früher war die Erwerbsarbeit Arbeit, welche eng mit „Daseinsverrichtungen“ verknüpft war, ins private Leben eingebettet. Nun entwickelte sich die Erwerbsarbeit zu einem eigenen Teilsystem mit eigenen Regeln. Die Unterscheidung von Arbeit und „Nicht-Arbeit“, von Arbeit und Freizeit entstand. Wobei mit Arbeit externe Erwerbsarbeit gemeint war, welche hauptsächlich von Männern verrichtet wurde, und mit „Nicht-Arbeit“ jegliche Art von Arbeit, welche nicht Erwerbsarbeit war. Dies bezog sich vor allem auf Arbeiten im und ums Haus sowie Familienarbeit. Die neu ungenannten Elemente von Arbeit wurden vornehmlich von Frauen ausgeführt (ebd.: 9). Dieser Arbeitsbegriff, welcher sich zu Erwerbsarbeit verengte, ist bis heute prägend.

Nebst dem allgemeinen Verständnis von Arbeit respektive von Erwerbsarbeit wurde seit den 1880er Jahren eine weitere bis heute prägende Weiche gestellt: Die Arbeiter von Mitte 19. Jahrhundert arbeiteten unter schlechten Arbeitsbedingungen, waren sozial untergeordnet, aber gleichzeitig die Produzenten des gesellschaftlichen Wohlstands und mächtig. Sie machten inklusive der Landarbeiter fast 75% der Arbeitnehmenden aus. Die Arbeiter erschienen als politische Einheit, was ihnen gegenüber dem „Kapital“ Macht verlieh. Die Möglichkeit der vollständigen Veränderung der Gesellschaftsordnung zwang die Gegenseite zur Aushandlung, als Abwehr eines möglichen Umsturzes (Castel 2011: 294–308). Durch die kollektive Organisation in Gewerkschaften wurden Massnahmen in Bezug auf Arbeitnehmerschutz und sozialer Sicherung eingeführt. Dabei diente die Erwerbsarbeit als Basis für den Aufbau des Sozialstaats – Erwerbsarbeit und soziale Sicherung wurden so eng miteinander verknüpft. Die Sozialversicherung wurde über Arbeiter- und Arbeitgeberbeiträge finanziert und nicht über Steuern oder Vermögensabgaben. Die Adressaten waren entsprechend die Arbeiter und nicht die Armen. Damit kam in den 1880er Jahren die moderne Unterscheidung zwischen Arbeit und Arbeitslosigkeit auf (Kocka 2001: 10). Lohnarbeit bedurfte keiner Rechtfertigung mehr, im Gegenteil, sie definierte persönliche Identität.

Die Jahre der Nachkriegszeit bis Mitte der 1970er Jahre werden als goldene Nachkriegsjahre bezeichnet. Robert Castel (2011: 12) verweist gleichwohl auf starke Ungleichheit und soziale Konflikte. Die Lohnarbeit diversifizierte sich und einzelne Berufsgruppen stiegen auf. Damit galt nicht mehr die Logik des Klassengegensatzes, sondern die Logik der Konkurrenz von Berufsgruppen (ebd.: 14). Laut Castel wirkten und wirken die Ungleichheiten bis heute erträglich, weil sie nicht festgeschrieben sind. So finden beispielsweise wiederkehrende Tarifverhandlungen zwischen den Sozialpartnern statt. Er spricht denn auch vom Prinzip der aufgeschobenen Befriedigung. Dieser soziale Kompromiss, bot einen gewissen

Arbeitnehmer- und Sozialschutz und etablierte gleichzeitig das Abhängigkeitsverhältnis der Lohnarbeit. Die Revolution hatte sich erübrigt. Das Abhängigkeits- und Ausbeutungsverhältnis blieb zwar bestehen, der Arbeitnehmer aber hatte nun mehr zu verlieren als nur seine Anstellung. Er ist zum Fundament der Arbeitsgesellschaft geworden, welche ihm wirtschaftliche Unabhängigkeit und soziale Sicherheit bietet. Die Arbeiter sind zu Arbeitnehmenden, im Sinne von Lohnabhängigen geworden (ebd.: 15f.).

Seit Mitte der 1970er Jahre hat ein Systemwandel des Kapitalismus stattgefunden. Boltanski/Chiapello (2003) wie auch Castel (2011) sprechen von einer Transformation zu einem neuen Kapitalismus respektive zum postindustriellen Kapitalismus. Merkmale des Umbruchs sind die wachsende Bedeutung der immateriellen Arbeit und der Dienstleistungsökonomie im Vergleich zum Industriekapitalismus (Castel 2011: 10), und dass die Kapitalrentabilität verstärkt über Finanzspekulationen denn über Industrieinvestitionen gesichert ist (vgl. Boltanski/Chiapello 2003: 23). Die 1980er und 1990er Jahre zeichnen sich durch erstarkte Finanzmärkte, eine Fusions- und Übernahmepolitik sowie eine günstige Steuer-, Sozial- und Lohnpolitik von Seiten der Regierung aus. Der Kapitalismus⁶, im Sinne von Kapital durch wirtschaftliche Investition und Anlagen zu vermehren florierte. Gleichzeitig ist damit ein starker Anreiz zur Flexibilisierung der Arbeit einhergegangen. In allen OECD-Ländern haben die Möglichkeiten zu zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen, zum Einsatz von Leiharbeitern, zu flexiblen Arbeitszeiten sowie geringen Entlassungskosten zugenommen (vgl. Boltanski/Chiapello 2003: 24)⁷. Die neuen Kommunikationstechnologien ermöglichen zudem ein unmittelbares und globales Auftragsmanagement. Die Organisationen nehmen verstärkt Netzwerkcharakter an. Die Flexibilitätszumutungen an den Einzelnen steigen und die Beschäftigten übernehmen einen grösseren Teil des Risikos selber. Neue Formen partieller oder prekärer Selbständigkeit⁸ entstehen (vgl. Kocka 2001

⁶ Unter Kapitalismus wird in Anlehnung an Boltanski und Chiapello die Möglichkeit unbegrenzter Anhäufung von Kapital „durch den Einsatz formell friedlicher Mittel“ (2003: 39), in Abgrenzung zur reinen Marktwirtschaft verstanden. Kapitalisten sind Besitzer eines Ertragsvermögens. Das heisst, wer Geldüberschuss hat, investiert diesen um daraus einen Gewinn zu erzielen, der den ursprünglichen Überschuss vergrössert. Ein weiteres Kennzeichen des Kapitalismus sind die abhängig Beschäftigten (Boltanski/Chiapello 2003: 41). Diese Form der Arbeitsorganisation ist zentral für die Definition des Kapitalismus, welche auf Marx und Weber zurückgeht. Ein Teil der Bevölkerung erzielt durch die Veräusserung seiner Arbeitskraft ein Einkommen. Entgegen einer Entlohnung verzichtet er auf Besitzansprüche gegenüber dem Produkt seiner Arbeit (Boltanski/Chiapello 2003: 42). Die Beziehung zwischen Arbeiter und Kapitalist beinhaltet eine freiwillige Unterwerfung, obwohl der Arbeiter nicht lange ohne Erwerbsarbeit überleben kann. Die Beziehung ist daher unausgewogen.

⁷ Boltanski/Chiapello beziehen sich in ihren Ausführungen auf Frankreich. Die Schweiz, wie auch Deutschland oder Italien sind seit den 60ern Mitglieder der OECD.

⁸ Das schweizerische Bundesamt für Statistik (BFS) spricht in diesem Zusammenhang von Solo-Selbständigkeit. „Dieser Begriff bezeichnet Selbständige ohne Angestellte, die sich zu einem Grossteil aus «neuen Selbständigen» zusammensetzen. Neue Selbständigkeit wiederum umfasst nach Bögenhold und Leicht (2000) Beschäftigungsverhältnisse «in der Grauzone zwischen abhängiger

& Bundesamt für Statistik 2011: 20f.). Kocka spricht in diesem Zusammenhang von einer Fragmentierung der Arbeit in Raum und Zeit: „Die Elastizität der Erwerbsarbeit und die Fluidität der Arbeitsverhältnisse nehmen zu, die örtliche und zeitliche Fragmentierung der Arbeitsplätze schreitet voran“ (Kocka 2001: 13).

Der Titel dieses Kapitels „vom Arbeiter zu Mitarbeitenden“ verweist auf ein zentrales Paradigma, welches in Bezug auf den zu untersuchenden Isolierungsprozess im heutigen Arbeitsmarkt prägend ist. Abgesehen von der zunehmenden Feminisierung, welche hier nicht explizit Thema ist, verweisen die in der Literatur unterschiedlichen Bezeichnungen für heutige Arbeiterinnen und Arbeiter auf unterschiedliche Rollen und Konnotationen. Sie bedürfen deshalb einer genaueren Klärung.

Der Begriff des „Arbeiters“ im traditionellen Sinne ist stark mit der kapitalismuskritischen und sozialistischen Theorie von Marx verknüpft (vgl. Marx 1957). Gleichzeitig werden damit Assoziationen mit körperlicher Arbeit und einem spezifischen Selbstverständnis verbunden. In Abgrenzung zur Arbeiterin/zum Arbeiter sind besonders in der Bewusstseinsforschung die Angestellten zu verstehen. Die Zuordnung erfolgt nach Art der Tätigkeit und im gesellschaftlichen Bewusstsein. So werden Arbeiter zu ausführenden Produktionstätigkeiten und Angestellte zu Verwaltungs- und Dienstleistungsaufgaben zugeordnet (Pongratz/Voss 2004: 193). Die Kategorisierung ist unscharf und verwässert zunehmend. Trotzdem wird sie bis heute zur Argumentation von Kollektivität verwendet. Mit der Transformation vom industriellen zum postindustriellen Kapitalismus findet eine Individualisierung der Aufgaben statt, welche Mobilität, Anpassungsfähigkeit und Verantwortungsübernahme verlangt. Dies betrifft in erster Linie immaterielle Arbeiten. Aber auch die Grossindustrie wird zunehmend neu organisiert oder ausgelagert. Der Anteil an Arbeitern innerhalb der Gruppe der Arbeitnehmenden nimmt ab. Castel spricht deshalb nicht mehr vom mit körperlicher Tätigkeit assoziierten, passiv ausführenden Arbeiter, sondern allgemein von Mitarbeitern (Castel 2011: 19). Die Autoren Pongratz und Voss gehen noch einen Schritt weiter und gehen davon aus, dass durch die neuen betrieblichen Ansprüche an die Arbeiterinnen und Arbeiter, respektive an die verberuflichten Arbeitnehmenden der Nachkriegszeit, neue Anforderungen auf einer neuen Stufe entstehen: Ihre These lautet, dass die gezielte Entwicklung und Verwertung der eigenen Arbeitskraft, einen unternehmerischen Umgang mit den persönlichen Arbeits-

und selbständiger Arbeit», die durch Merkmale wie unsicherer Lohn und Erwerbsumfang gekennzeichnet sind und zum Teil aus der Ausgliederung von Angestelltenverhältnissen aus Unternehmen und dem Schritt von Arbeitslosen in die Selbständigkeit resultieren (WSI 2000)“ (zit. nach: Bundesamt für Statistik 2011: 20).

fähigkeiten erfordert (Pongratz/Voss 2004: 9). Sie schlagen für den neu entstandenen Typus von allen Arbeitskräften die Bezeichnung Arbeitskraftunternehmer vor. Allerdings kommen sie nach ihrer Studie zum Schluss, dass von einer Pluralität von Arbeitskraft-Typen gesprochen werden muss (vgl. Pongratz/Voss 2004). Gerd Mutz plädiert hingegen für die neue Bezeichnung der „Arbeitsgestalter“ und kritisiert gleichzeitig die These von Pongratz und Voss. Seine Kritik gilt dem unternehmerischen Handeln, als freie Entscheidung zum Unternehmertum, das seiner Meinung nach höchstens einer Elite vorbehalten sei. Oft aber sei die Situation unfreiwillig und prekär. Für Mikrounternehmer und Projektarbeiter sei der Wechsel zwischen unterschiedlichen Erwerbsformen zu einer neuen Normalität geworden. Im Gegensatz zu Managern seien sie in ihren Entscheidungen aber nicht autonom (vgl. Mutz 2001: 16).

Die meist verwendeten und in Rechtstexten verankerten Begriffe für die beteiligten Parteien eines Arbeitsverhältnisses sind „Arbeitnehmende“ und „Arbeitgebende“. Mit Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer ist die Person gemeint, welche Arbeit im Sinne einer Leistung anbietet, während mit Arbeitgeberin/Arbeitgeber jene gemeint sind, welche die Arbeit gegen Bezahlung eines Lohns in Anspruch nehmen. Die Verwendung der Begriffe ist per se nicht schlüssig und wurde bereits von Engels 1883 im Vorwort von Marx' „Das Kapital“ kritisiert (zit. nach Karassek 2017: 111). Lässt sich doch der Arbeitgeber gegen Lohn vom Arbeitnehmer Arbeit geben. Während die Begriffe Mitarbeitende, Arbeitskraftgestalter oder Arbeitsgestalter positiv, mit einer aktiven Einflussnahme konnotiert sind, verweist das Begriffspaar Arbeitnehmende und Arbeitgebende eher auf das Abhängigkeitsverhältnis. In ihrer Entstehung Anfang des 19. Jahrhunderts verstanden, wird dies deutlich: Sie lösten die Bezeichnungen „Dienstnehmer“ und „Dienstgeber“ ab, welche sich noch in der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts in der feudalen Gesellschaft etabliert hatten. Die staatlichen Dienstnehmer dienten ihrem Herrn, dem jeweiligen Kaiser, König oder Fürsten, und das private Gesinde diente seinem Brotherrn, wofür es dankbar sein musste (vgl. Karassek 2017: 126). Die Hierarchie und Abhängigkeit der Dienstnehmenden von den Dienstgebenden ist hier offensichtlich. Die gegenwärtige Abhängigkeit der Arbeiterinnen und Arbeiter ist komplexer und verklärter, aber nicht geringer, was nachfolgend präzisiert wird.

2.2 Eine ökonomische Doktrin durchdringt die Regelwerke

Der sogenannte neue Kapitalismus wird von der Theorie des Neoliberalismus bestimmt. Diese geht davon aus, dass man den Wohlstand der Menschen optimal fördert, indem individuelle und unternehmerische Freiheiten freigesetzt werden. Der Staat soll dabei einen institutionellen Rahmen bilden. Das heisst private Eigentumsrechte, freie Märkte und freier Handel sollen durch den Staat gesichert oder geschaffen werden (Harvey 2007: 8). Staatliche Eingriffe in einmal geschaffene Märkte haben sich auf ein Minimum zu beschränken. Staatliche Kontrollgewalt wird an den Weltmarkt abgetreten. Internationale Abkommen sollen den freien Handel auf globaler Ebene garantieren (ebd.: 85).

Seit den 1970er Jahren ist weltweit eine Hinwendung zu dieser ökonomischen Doktrin beobachtbar. Ende der 1970er und Anfang der 1980er Jahre wurden erste Massnahmen in Richtung Neoliberalismus in den USA und Grossbritannien umgesetzt: Dies waren in erster Linie die Beschneidung der Gewerkschaftsmacht, die Deregulierung der Industrie, der Landwirtschaft und des Rohstoffsektors sowie die Entfesselung der Macht des Finanzkapitals innerhalb der USA und auf globaler Ebene. Diese neue Wirtschaftsplanung lief nun unter der Bezeichnung „Neoliberalismus“ und setzte sich bald in vielen Ländern weltweit durch (vgl. ebd.: 8f). Der Neoliberalismus ist zur herrschenden Denk- und Handlungsweise geworden. Er wirkt sich entsprechend auf das kapitalistische Wirtschaftssystem, den Arbeitsmarkt und bis auf die Unternehmensstrukturen aus.

Die ökonomischen Entwicklungen beeinflussen gleichzeitig aber auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt und Integrationsprozesse. Zum einen generieren sie für den Sozialstaat zu bearbeitende Problemlagen und zum anderen werden bestimmte gesellschaftliche Interessen bevorzugt. Konkret geschah seit den 1990er Jahren eine Reduktion der sozialen Sicherheit, zugunsten einer kleinen Gruppe von Privilegierten (Graf/Vogel 2010: 29). Bislang staatliche Bereiche werden privatisiert, dereguliert und dem Konkurrenzprinzip überführt. Während die Marktfreiheit garantiert werden soll, wird gleichzeitig von der Eigenverantwortung der Individuen ausgegangen. Persönliche Erfolge oder Misserfolge werden nicht als Folgen des Systems interpretiert, sondern zur persönlichen Leistung gemacht (vgl. Harvey 2007: 84f.). Auf marktorientiertes Denken setzt denn auch die Aktivierungspolitik des Staates bei Arbeitslosen. Die seit den 1990er Jahren und in der Schweiz seit 2005 in den SKOS-Richtlinien verankerte Aktivierungspolitik in der Sozialhilfe setzt auf finanzielle Anreize, Integrationsmassnahmen und Sanktionsmöglichkeiten. Die Grundhaltung der Aktivierung bedient sich dem aus der Ökonomietheorie stammenden Menschenbild des homo

oeconomicus und setzt eine grundsätzliche Passivität und fehlende Motivation beim Individuum voraus. Durch das Anreiz- und Sanktionssystem soll die Eigenverantwortung gefördert und das Individuum in die Pflicht genommen werden. Leistung und Gegenleistung bilden dabei das Leitprinzip (vgl. AvenirSocial 2014).

Seit der Finanzkrise 2008 und den politischen Entwicklungen der letzten Jahre, wie der Wahl des Präsidenten Donald Trumps in den USA oder der „Brexit“ in Grossbritannien, sind Zerfallerscheinungen erkennbar oder die Entwicklungen können zumindest als Kritik am Neoliberalismus verstanden werden (vgl. Mason 2017, vgl. Fraser 2017). Gleichzeitig scheint aber die politische und gesellschaftliche Elite die Prämissen des Neoliberalismus nicht in Frage zu stellen (Mason 2017: 164).

2.3 Selbstverständnis der Arbeitsgesellschaft

Das Selbstverständnis der Arbeitsgesellschaft ist für die Beantwortung der Fragestellung insofern interessant, als dass sie einen sozialen Bezugsrahmen für die Arbeiterinnen und Arbeiter darstellt. Die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen sind untrennbar mit dem Individualisierungsprozess seit Beginn der modernen Gesellschaft verknüpft. Der Individualisierungsbegriff nach Beck (1986) bezeichnet einen Prozess, welcher durch vier Tendenzen charakterisiert wird: Einem Freisetzungseffekt, als Herauslösung aus traditionell vorgegebenen Sozialformen; einem Entzauberungseffekt, im Sinne eines Verlusts von Gewissheiten, handlungsleitenden Orientierungen und Normen; einer Veränderten Stellung des einzelnen und der Ausbreitung des Ich-zentrierten Weltbildes.

Ein erster Individualisierungsschub der modernen Gesellschaft ist am Übergang zum 19. Jahrhundert, parallel zur Industrialisierung auszumachen. Es ist der Endpunkt eines Freisetzungsprozesses im Sinne einer Herauslösung aus traditionell vorgegebenen Sozialformen, ständischen Bindungen und religiösen Gewissheiten. In der ständischen Gesellschaft waren die soziale Ungleichheit und die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Stand von Geburt an festgeschrieben. Damit waren die Möglichkeiten beschränkt und normiert. Eine bestimmte Art der Lebensführung war vorgegeben und Individualität trat gegenüber dem Kollektiv in den Hintergrund. In der modernen Gesellschaft hingegen sind die sozialen Positionen prinzipiell erwerb- und veränderbar. Der Naturallohn wird durch Geldlohn ersetzt und damit die Bedarfsdeckung individualisiert. Für die Bevölkerung des 19. und Anfang des 20. Jahrhunderts nimmt der Einfluss zugewiesener Statusmerkmale zwar ab, verschwindet aber nicht. Der Einzelne ist stärker auf sich selber gestellt und er wird auch zunehmend stärker auf sich selbst bezogen. Gleichzeitig entwickeln sich aber neue Sozialformen wie

klassenspezifische Milieus, Geschlechterrollen oder Normalbiografien. Mitte des 20. Jahrhunderts ist ein erneuter Individualisierungsschub im Gange. Sozialformen der industriellen Gesellschaft wie Klasse, Schicht, Familie und Geschlechterrollen werden freigesetzt (Karrer 1998: 16–23). Damit verbunden sind neue Wahlmöglichkeiten und Wahlzwänge, welche auch einen Verlust von handlungsleitenden Orientierungen mit sich bringt. Die Individualisierungsthese nach Beck (1986) besagt, dass die Dynamik des sozialstaatlich abgesicherten Arbeitsmarktes die Klassen im Kapitalismus ausgedünnt oder aufgelöst hat. Es entstehen individualisierte Existenzformen, welche die Menschen dazu zwingen, sich selbst in das Zentrum ihrer eigenen Lebensplanung zu stellen. Entsprechend wird auch die soziale Ungleichheit individualisiert, während die Bindung an soziale Klassen in den Hintergrund tritt (vgl. ebd.: 116ff).

Eine flexible berufliche Laufbahn ist notwendig und es entstehen diskontinuierliche Karrieren (Castel 2011: 19). Die Arbeiterinnen und Arbeiter müssen nun als Individuen agieren. Dies ermöglicht Chancen – so ermöglicht die Befreiung aus dem Kollektiv Aufstieg und Autonomie. Es gibt aber auch Verlierer. Laut Castel ist, wer nach Bourdieu (1983) nicht das Kapital im Sinne von Ausbildung, Unterstützung oder Grundressourcen besitzt, von der Entsozialisierung bedroht (ebd.: 20). Es entsteht das Bild des Arbeitslosen, der den Arbeitswilligen auf der Tasche liegt. Opfer werden zu Täter abgestempelt. Sie fallen aus dem von Castel beschriebenen Kontinuum der Positionen weg. Die Individualisierung gibt den einen Chancen und nimmt sie anderen weg (vgl. Castel 2011: 21f). Die Erwerbsarbeit ist nun die zentrale Voraussetzung für Anerkennung, für Selbstwert, persönliche Identität und gesellschaftliche Teilhabe (Kocka 2001: 11). Sie ist die zentrale Voraussetzung für soziale Inklusion, sowohl auf politökonomischer wie auch auf metaphysischer Ebene.

Die seit den 1980er Jahren steigende Arbeitslosenquote und die kollektive Angst vor dem schwinden von Arbeitsplätzen, führen zu einer Krisenpolitik. Die politische Formel lautet entsprechend „Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen“. Dieser Leitsatz scheint unantastbar. Gleichzeitig bedeutet er die Unterwerfung der Gesellschaft unter das Diktat von Unternehmen und dem Finanzkapital (Hirsch 2016: 11ff). Die 1960er und 70er Jahre waren geprägt durch den Glauben an eine bessere Zukunft. Man ging davon aus, dass der Lohn steigen wird oder dass zumindest die Kinder später eine bessere Laufbahn einschlagen werden. Heute herrscht gemäss Eurobarometer die Meinung vor, dass es den Kindern vergleichsweise schlechter gehen wird (Castel 2011: 10). Oliver Nachtwey verwendet in „Abstiegsgesellschaft“ (vgl. Nachtwey 2017) denn auch nicht mehr den Fahrstuhl als Metapher, sondern die Rolltreppe. Der Fahrstuhleffekt kennzeichnete die Gesellschaft bis in die 1980er Jahre und stand dafür, dass Arm und Reich gleichermassen nach oben fuhren. Die sozialen Unterschiede blieben zwar bestehen, verloren mit der allgemeinen Aufwärtsbewe-

gung aber an Bedeutung. Das Bild der Rolltreppe jedoch steht für Auf- und Abstiege. Individuell ist es immer noch möglich aufzusteigen, es besteht aber auch die Gefahr des Abstiegs. Laut Nachtwey geht es kollektiv betrachtet für die Arbeiterinnen und Arbeiter abwärts und die Abstände zwischen den Aufsteigenden und den Absteigenden vergrößern sich (vgl. Nachtwey 2017: 126f.).

3 Arbeiterinnen und Arbeiter als Einzelkämpfer: Die Ausformungen der Vereinzelung

Im vorangehenden Kapitel konnte auf allen Ebenen aufgezeigt werden, dass das Individuum durch neu gewonnene Wahlmöglichkeiten auch neue Chancen erhalten hat. Gleichzeitig ist damit weniger Orientierung, grössere Eigenverantwortung und weniger Sicherheit verbunden. Arbeiterinnen und Arbeiter agieren heute als Individuen und stehen gleichzeitig in Konkurrenz zueinander. Der Individualisierungsprozess, der sich durch die neuen Anforderungen an die Arbeiterin/den Arbeiter weiter fortsetzt, isoliert die einzelne arbeitende Person, indem diese eigenverantwortlich für die Vermarktung ihrer Ware Arbeitskraft zu sorgen hat. In Bezug auf die Ausformungen der Vereinzelung muss im Folgenden auf individueller Ebene das neue Selbstverständnis der Arbeiterin/des Arbeiters untersucht werden. Gleichzeitig muss davon ausgegangen werden, dass sich die veränderten Bedingungen auf die Bedürfnisse und das Handeln der Arbeiterinnen und Arbeitern auswirken. Auf der institutionellen Ebene wurde festgestellt, dass die neoliberale Doktrin Wirtschaft und Politik, inklusive Aufgaben des Sozialstaats durchdringt. Eigenverantwortung und Flexibilität sind die Anforderungen an das Individuum in Bezug auf die Arbeitsintegration. Diese Anforderungen bringen im Zusammenhang mit veränderten unsicheren Arbeitsbedingungen, globaler Konkurrenz und schmelzendem Arbeitnehmerschutz Unsicherheit. Es stellt sich die Frage, inwiefern sich die neuen prekären und isolierenden Arbeitsbedingungen auf psychische wie auch auf soziale Prozesse auswirken. Entsprechend muss auf institutioneller Ebene die Prekarisierung und ihre Ausformungen genauer untersucht werden. Auf der gesellschaftlichen Ebene kann festgestellt werden, dass Individualisierung, Konkurrenz und Abstiegsorgen der Arbeiterinnen und Arbeiter einer gesellschaftlichen Elite dient, welche vom Neoliberalismus profitiert, während gleichzeitig eine Entkollektivierung der Arbeiterschaft beobachtbar ist. In Bezug auf die Machtverhältnisse kann von einem Ungleichgewicht zwischen Arbeit und Kapital gesprochen werden. Es stellt sich demnach die Frage, inwiefern die Interessen der Arbeiterinnen und Arbeiter als Teil des Arbeitsmarktes dem Kapital gegenüber vertreten werden können.

Die einzelnen Ebenen stehen in gegenseitiger Wechselwirkung und können nicht isoliert verstanden werden. Gleichwohl wird in den nachfolgenden drei Unterkapitel zur vertieften Untersuchung bestimmter Ausformungen eine analytische Unterteilung auf die drei Ebenen weiterverfolgt: Das Kapitel 3.1 steht unter dem Titel der „Selbstoptimierung“. Es wird auf-

gezeigt, dass die Vermarktung der Ware Arbeitskraft zum Projekt Selbst wird. Daraus folgend werden das Neuroenhancement und das Burnout als Folgeerscheinungen persönlicher Leistungssteigerung und Selbstüberforderung untersucht.

Im Kapitel 3.2 werden auf institutioneller Ebene die Folgen der Regelsysteme Staat, Markt und Unternehmensstrukturen im Finanzmarktkapitalismus auf das Handeln der Arbeiterinnen/Arbeiter unter dem Titel der „Prekarisierung“ untersucht. Ausgehend von der Projektorientierung als neue „Polis“ (vgl. Boltanski/Chiapello 2003) wird die Angst vor Arbeitslosigkeit, sowie die Externalisierung der Problematik anhand des Phänomens der falschen Projektion untersucht.

Wird von einem Isolierungsprozess respektive der Vereinzelung von Arbeiterinnen und Arbeitern gesprochen, muss damit zwangsläufig eine sich auflösende Kollektivität mitgedacht werden. Das Kapitel 3.3, „Entkollektivierung der Arbeiterinnen und Arbeiter“ widmet sich in einem ersten Schritt dem erodierenden Wir-Gefühl der Arbeiterschaft und geht dann der Frage nach, inwiefern sich die Vereinzelung auf die Interessensvertretung und gewerkschaftliche Organisation auswirkt.

3.1 Selbstoptimierung

Werden im Soziologielexikon unter der Rubrik „Arbeit und Beruf“ die Definitionselemente des Berufes nachgeschlagen, wird von einer spezialisierten Tätigkeit in einer arbeitsteiligen Gesellschaft gesprochen. Diese ist Grundlage für Versorgungs- und Erwerbschancen, basiert auf speziellen Kenntnissen und Erfahrung und legt gleichzeitig eine soziale Position im Gesellschaftsgefüge fest (Reinhold 1991: 21). Durch ständig angepasste Berufsverzeichnisse wurde versucht, die ordnende Wirkung der Kategorisierung zu wahren. Diese Beschreibung von 1991 mag für die Zeit vor der Transformation zum neuen globalisierten Finanzkapitalismus gelten. Wie in den nachfolgenden Unterkapiteln aufgezeigt wird, haben sich die Anforderungen und Auswirkungen auf die Arbeiterinnen und Arbeiter verändert. Einmal angeeignete spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten reichen nicht mehr aus. Vielmehr werden persönliche Kompetenzen wie Selbst- und Sozialkompetenzen wichtiger (vgl. Voss/Weiss 2013: 45). Die Optimierung verschiebt sich vom Fachlichen zum „Selbst“ (vgl. Voss/Weiss 2013; Pongratz/Voss 2004; Bröckling 2016; Neckel/Wagner 2013).

3.1.1 Projekt Selbst

Der Entwicklungsphase des Taylorismus und Fordismus respektive des industriellen Kapitalismus des 20. Jahrhunderts haben Pongratz und Voss (2004) den „verberuflichten Arbeitnehmer“, als Typus von Arbeitskraft zugeordnet. Dieser führte Arbeitsaufträge nach Anweisung unter regulierten Arbeitsbedingungen und in weitgehend standardisierter Form aus. Durch die verstärkten betrieblichen Anforderungen werden zunehmend erhöhte Ansprüche an die Selbstorganisation der Arbeitnehmenden gestellt. Eigenverantwortliche Strukturleistungen werden verlangt, während die institutionellen Regelungen nach wie vor auf das Normalarbeitsverhältnis ausgerichtet sind. Ausgehend von diesem Veränderungsdruck stellen Pongratz und Voss die These vom Arbeitskraftunternehmer als neuen Typus auf (Pongratz/Voss 2004: 9f). Sie untersuchen die Struktur subjektiver Orientierungen, mit denen Beschäftigte ihre individuelle Erwerbssituation zu bewältigen versuchen. Ihre Untersuchung bezieht sich demnach auf den subjektiven Selbstbezug der Arbeitenden im Hinblick auf deren Fähigkeitspotenzial als Grundlage zur Sicherung von Erwerbschancen – auf das „Selbst-Bewusstsein der Ware Arbeitskraft“ (ebd.: 34f).

Pongratz und Voss gehen davon aus, dass Arbeitskräfte ihre Arbeit zunehmend selbstorganisiert gestalten können und müssen. Daraus ergibt sich, dass die Autonomisierung von Arbeit zwar neue Freiheiten für die Arbeiterinnen und Arbeiter bringt, gleichzeitig aber ein steigender Leistungsdruck stattfindet. Der Erwerb von Arbeitsleistung wurde früher über Anweisung und Kontrolle gesteuert. Heute wird die Transformation von Arbeitspotenzial in Arbeitsleistung über Leistungsziele gesteuert. Die Verantwortung wie dies geschieht, das heisst die bisherige Managementfunktion, wird den Arbeiterinnen und Arbeitern übertragen (vgl. ebd.: 22f.). Diese müssen ihre Ware Arbeitskraft nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch im Rahmen der Anstellung vermarkten. Diese aktive Produktion und Vermarktung von Fähigkeiten und Leistungen subsumieren Pongratz und Voss unter dem Merkmal der Selbstökonomisierung. Weitere Merkmale des idealtypischen Arbeitskraftunternehmers sind die Selbstkontrolle, wie die eigene Leistungsoptimierung und die Selbstrationalisierung. Letzteres bezieht sich auf die Organisation von Alltag und Lebensverlauf. Im Hinblick auf die Erwerbssicherung muss die heutige Arbeiterin/der heutige Arbeiter ihr/sein Vermögen, die eigene Ware Arbeitskraft, für eine potenzielle wirtschaftliche Nutzung aktiv entwickeln und verwerten, was den ganzen Lebenszusammenhang betrifft (ebd.: 23–27). Die Beweislast, dass die Ware Arbeitskraft für das Unternehmen gewinnbringend ist, liegt bei den Arbeiterinnen und Arbeitern. Während die Arbeiter der Frühindustrialisierung durch die Arbeitgeber ausgebeutet wurden, sind sie heute zur Selbstausbeutung gezwungen. Eine weitere Herausforderung, welcher Arbeiterinnen/Arbeiter zunehmend ausgesetzt sind, ist die Bewältigung von Übergängen. Im Verlaufe des Berufslebens sind zunehmend häufige

Wechsel von Erwerbslagen kennzeichnend (ebd.: 31). Arbeiterinnen und Arbeiter müssen potenzielle Phasen des Abstiegs bewältigen.

Pongratz und Voss haben in ihrer Untersuchung (2004) ein sich scheinbar widersprechendes Nebeneinander von Orientierung an Leistungsoptimierung und Absicherungsmentalität festgestellt. Erstere wurde unabhängig vom Alter und der Position in den Betrieben festgestellt. Als Motive der Orientierung an Leistungsoptimierung nennen Pongratz und Voss Karriereerwartungen, berufliche Verbesserungsmöglichkeiten oder Erfolg als Karrierealternative (ebd.: 161f). Durch die Instrumentalisierung der Interessen der Arbeiterinnen/Arbeiter entsteht ein betriebliches Herrschaftssystem. Der Druck muss nicht explizit vom Management kommen, sondern kann indirekt durch Kundinnen und Kunden oder Kolleginnen und Kollegen, die an den Arbeitsergebnissen interessiert sind entstehen. Durch die vom Management geschaffenen Freiräume, verbunden mit erhöhten Zielvorgaben, werden die Arbeiterin/der Arbeiter dazu verleitet, sich selber auszubeuten (Pongratz/Voss 2004: 165f). Gleichzeitig zum Wille zur eigenen Leistungsoptimierung der Beschäftigten, kam in der Untersuchung der Wunsch nach bestimmten beruflichen und sozialen Sicherheitsvorstellungen zum Ausdruck. Die Absicherungsmentalität widerspricht der Selbstökonomisierung, welche durch die neoliberale Doktrin von Arbeiterinnen und Arbeitern gefordert wird. Das Bedürfnis nach beruflichen, betrieblichen und sozialpolitischen Strukturen scheint bestehen zu bleiben. Selbständigkeit oder Stellenwechsel werden diesbezüglich als zu vermeidende Risiken beurteilt, obwohl die betrieblichen Anforderungen an eigenverantwortliches, selbständiges und flexibles Handeln hoch sind. Das Normalarbeitsverhältnis dient als Massstab für die Risikoabwägung (vgl. ebd.: 169–171).

In der Studie zum „unternehmerischen Selbst“, formuliert Ulrich Bröckling (2016) eine Verhaltensanleitung für das Individuum als Unternehmer im Rahmen der Gesellschaft. Er knüpft damit an die These des Arbeitskraftunternehmers von Pongratz und Voss an und kommt zum Schluss, dass die permanente Bedrohung sozialer Exklusion bei Arbeiterinnen und Arbeitern permanente Aktivierung und Selbstverbesserung provoziert. Als Reaktion auf „die Ohnmachtserfahrung tatsächlicher oder drohender Arbeitslosigkeit“ wird der Einzelne zum Bezugspunkt in der Logik des Arbeitsmarktes und macht sich damit wieder zum handlungsfähigen Subjekt (vgl. Bröckling 2016: 55f.). Es gibt nichts, das nicht optimiert und kommodifiziert werden könnte. Gleichzeitig weiss die Arbeiterin/der Arbeiter nie ob die Selbstmodifikation auch tatsächlich zum Erfolg führt. Die paradoxe Konsequenz ist, dass die Selbstoptimierung nie abgeschlossen werden kann und der Einzelne zwangsläufig hinter ihr zurückbleibt (vgl. ebd.: 283–297).

3.1.2 Neuro-Enhancement

Jede Epoche stellte andere physische und psychische Anforderungen an die Arbeiterinnen und Arbeiter. Waren es früher eher körperliche Symptome, sind es heute eher die psychosozialen Anforderungen welche Überforderung oder Erkrankungen hervorrufen können. Die Kluft zwischen den Ansprüchen an das Individuum und dem unerreichbaren Ideal seiner Anstrengungen zeigt sich in dem Gefühl der Unzulänglichkeit. Wichtige kognitive und psychische Ressourcen sind beispielsweise eine schnelle Auffassungsgabe, ein gutes Erinnerungsvermögen, Kreativität, fokussierte Aufmerksamkeit, Ausdauer und Stressresistenz. Neben den neuen Anforderungen haben sich auch die impliziten Normen und Wunschbilder verändert. Die Regeln des Wettbewerbs verlangen schlauer, schneller und effektiver zu sein als die anderen (DAK 2009: 37).

Ein neues Phänomen, welches als Reaktion auf die neuartigen Anforderungen verstanden werden kann, ist die Leistungssteigerung mithilfe von Substanzen, wie beispielsweise Medikamenten. Die Selbstmedikation zur Selbstoptimierung kann sich auf die effektive Leistungssteigerung während der Arbeit beziehen oder auch zur Erholung und Stressreduktion zwischen der Arbeitstätigkeit, wenn die Ruhepausen dafür nicht mehr ausreichen. Laut dem Gesundheitsreport der Deutschen Angestelltenkrankenkasse (DAK) von 2009 und demjenigen von 2015 ist ein Anstieg der Einnahme von verschreibungspflichtigen Medikamenten bei einer Lebenszeitprävalenz, zur kognitiven oder emotionalen Leistungssteigerung bei den Erwerbstätigen, von 4.7% auf 6.7% sichtbar. Die Dunkelziffer wird auf 12.1% geschätzt. Wobei zusätzlich 10.6% der Befragten der Einnahme von Medikamenten zur Leistungssteigerung als offen klassifiziert wurden. Nicht erfasst wurde die Einnahme von illegalen Substanzen wie z. B. Kokain oder Amphetaminen, welche ebenfalls zur Leistungssteigerung verwendet werden können (vgl. DAK 2009 & 2015).

Das Thema der Leistungssteigerung mit Hilfe von Substanzen ist nicht neu. Nahrungsergänzungsmittel, stimulierende Genussmittel oder legale Suchtmittel sind gesellschaftlich legitimiert. Der morgendliche Kaffee oder das Bier nach der Arbeit haben Tradition. Neuer hingegen ist die Diskussion um missbräuchlich eingenommene Medikamente, wie beispielsweise Ritalin oder Modafinil, zur Leistungssteigerung bei der Arbeit. Unter dem pharmakologischen Begriff Neuro-Enhancement wird die Einnahme von psychoaktiven Substanzen aller Art verstanden. Dies sind Substanzen, die sich auf die Psyche des Menschen

auswirken, mit dem Ziel eine geistige, das heisst kognitive und emotionale Leistungssteigerung zu bringen. Der Begriff Hirndoping⁹, welcher zum Teil synonym verwendet wird, bezieht sich ausschliesslich auf die missbräuchliche Einnahme von Substanzen, welche entweder illegal oder verschreibungspflichtig sind (Cosmar/Jahn 2016: 5).

Die Risikogruppe stellt über verschiedene Berufsgruppen und Ausbildungsniveaus hinweg Arbeiterinnen und Arbeiter unterschiedlichen Alters und Geschlechts dar. Bei den soziodemografischen Merkmalen wurden keine signifikanten Unterschiede festgestellt. Einzig beim Tätigkeitsniveau wurde festgestellt, dass je niedriger das Tätigkeitsniveau ist, desto häufiger werden Medikamente ohne medizinische Notwendigkeit eingenommen. Die Tätigkeit wie auch die betrieblichen Rahmenbedingungen, wie z.B. Leistungs- und Konkurrenzdruck, häufiger Kunden-/Patientenkontakt, hohe Wochenarbeitszeiten oder unsichere Beschäftigungsverhältnisse, haben hingegen nachweislich einen entscheidenden Einfluss auf die Motivation zum Hirndoping (vgl. Cosmar/Jahn 2016: 6ff).

Aufgrund der Entwicklung des Arbeitsmarktes in Bezug auf den wirtschaftlichen Strukturwandel, die Globalisierung, Digitalisierung und der zunehmenden Flexibilisierung, nehmen genau die Arbeitsbedingungen zu, welche den Medikamentenmissbrauch begünstigenden. Der Druck auf Arbeiterinnen und Arbeiter, leistungssteigernde Medikamente zu nehmen, nimmt unter dem Aspekt der zunehmenden Konkurrenz und der Angst aus dem System zu fallen zusätzlich zu.

3.1.3 Selbstentfremdung und Burnout

Im Kapitel 3.1.1 wurde aufgezeigt, dass die Arbeiterin/der Arbeiter zur Unternehmerin/zum Unternehmer ihrer/seiner selbst wird und von ständiger Selbstoptimierung angetrieben ist. Die Selbsttechniken der Erschöpfungsvermeidung (vgl. Kapitel 3.1.2) verweisen auf die neoliberalen Haltung der Eigenverantwortung, welche Scheitern als persönliche Schwäche deklariert (Neckel/Wagner 2013: 8). Gleichwohl sind laut dem BKK Gesundheitsreport von 2012 die Arbeitsunfähigkeitstage zwischen 2004 und 2012 in Deutschland wegen Burnout um das 18-Fache¹⁰ gestiegen (BKK Gesundheitsreport 2012: 43, zit. nach Neckel/Wagner 2013: 13).

⁹ Unter Hirndoping wird die Leistungssteigerung bei Gesunden durch off-label-Einsatz von Medikamenten verstanden. Damit ist die Anwendung von zugelassenen Arzneimitteln ausserhalb der behördlich genehmigten Indikation gemeint. Dies betreffen Psychopharmaka aus der Gruppe der Antidepressiva, Antidementiva, Stimulanzien und Beta-Blocker (vgl. Cosmar/Jahn 2016: 5).

¹⁰ Die Zahlen sind allerdings aufgrund der diffusen Diagnose Burnout mit Vorsicht zu betrachten. Laut dem BKK Gesundheitsreport könnten die realen Zahlen, wegen der unklaren ICD-Codifizierung, die angegebenen noch übersteigen (BKK Gesundheitsreport 2012: 43, zit. nach: Neckel/Wagner 2013: 23f.).

Der Markt setzt einen permanenten Ausscheidungswettkampf in Gang, dessen Voraussetzungen vom Subjekt nicht kontrolliert werden können. Stillstand ist mit der Gefahr ausgesondert zu werden verbunden. Laut Bröckling entspricht das Gegenbild des Selbstoptimierers dem klinischen Bild der Depression. Weil die Anforderungen unabgeschlossen sind, spricht Ulrich Bröckling auch vom „erschöpften Selbst“ (vgl. Bröckling 2016). Die Erschöpfungsdepression respektive das Burnout¹¹ ist damit zum neuen Normalfall der Normabweichung geworden (Bröckling 2013: 289).

Der New Yorker Psychoanalytiker und Begründer der Burnout-Forschung, Herbert J. Freudenberger, hat bei der Beschreibung von Burnout (1983) nebst der Überlastung die Erwartungsenttäuschung ins Zentrum gestellt. Gemeint ist die Selbstzerstörung bei dem Versuch unrealistische Erwartungen zu verwirklichen. Dies können selbstgesetzte oder vom Wertsystem der Gesellschaft aufgezwungene Erwartungen sein (zit. nach: Neckel/Wagner 2013: 9). Die Forschungen von Freudenberger bezogen sich in den 1970er Jahren auf soziale Berufe. Kennzeichnend für diese Berufe war das übergrosse Engagement um beispielsweise Klienten, Schülerinnen und Schülern und Patientinnen und Patienten zu helfen. Die Arbeiterinnen und Arbeiter dieser Berufe identifizierten sich stark mit dem Ziel der Arbeit. Wenn sie merkten, dass ihr Engagement ins leere lief, zeigten sich emotionale und körperliche Erschöpfung. Diese Prozesse lassen sich auf die heutige Arbeitswelt über die Grenzen der sozialen Berufe hinaus übertragen (vgl. Neckel/Wagner 2013).

Der Vorwurf, Burnout sei eine Modeerscheinung, verweist darauf, dass das Phänomen im Zusammenhang mit veränderten Bedingungen und einem veränderten Selbstverständnis der Arbeiterinnen und Arbeiter betrachtet werden muss. So gesehen ist Burnout der Ausdruck davon, dass dem Leistungsdruck nicht mehr Stand gehalten werden kann (vgl. Neckel/Wagner 2013: 7). G. Günter Voss und Cornelia Weiss beschäftigen sich, ausgehend von der Arbeitskraftunternehmer-These, mit der Frage, welchen Belastungen der neue Typus ausgesetzt ist und welche Erkrankungen daraus resultieren (vgl. Voss/Weiss 2013). Vor dem Hintergrund des Strukturwandels der Arbeit und der damit verbundenen Abnahme körperlicher Belastungen bei gleichzeitiger Zunahme von psychosozialen Anforderungen, gehen sie davon aus, dass ambivalente Freiheiten mit diffusen Herrschaftsformen verknüpft sind, so dass sich die Arbeiterinnen und Arbeiter in widersprüchlichen Situationen wiederfinden (ebd.: 35f.). Die Ansprüche an selbstverantwortliches, innovatives und unternehmerisches Handeln werden gleichzeitig durch rigorose Erfolgskontrollen überwacht. Die Anforderung an Selbstorganisation ist gleichzeitig mit dem Unwissen verbunden, wann die

¹¹ In der Literatur gibt es keine einheitliche Definition von Burnout. Allgemein wird von einem Zustand ausgegangen, der einen sich langsam entwickelnden Prozess darstellt und von einem Ungleichgewicht zwischen Ressourcen und Beanspruchung ausgeht. In der Folge findet eine ressourcenabbauende Transaktion statt (vgl. Schneider 2014: 11–13).

erbrachte Leistung ausreichend ist (ebd.: 36). Konkret arbeiten Günter Voss und Cornelia Weiss folgende typischen Belastungen der gegenwärtigen Arbeitswelt heraus (ebd.: 42):

- Durch den steigenden Zeit- und Leistungsdruck nimmt das Stressempfinden und die Selbstüberforderung der Arbeiterinnen und Arbeiter zu.
- Die flexibilisierten Arbeitszeiten, wie sie aktuell in der Schweiz zur weiteren Liberalisierung zur Diskussion stehen (vgl. Einleitung), gehen mit mehr Arbeitsstunden, weniger Pausen und verringerter Inanspruchnahme von Ferien-/Kompensationstagen einher. Die Folge ist der Rückgang der Erholungszeit.
- Mobilitätsanforderungen, wie lange Arbeitswege oder starker Reiseaufwand, sind mit gesundheitlichen Belastungen verbunden.
- Atypische Beschäftigungsverhältnisse führen zu biografischer Verunsicherung, Angst- oder Identitätsstörungen und können soziale Beziehungen negativ beeinflussen.

Zusätzlich verstärken die Mechanismen der Wettbewerbsgesellschaft die Gefahr des Ausbrennens. Atypische Beschäftigungsverhältnisse, wie befristete Anstellungen, sowie interne Wettbewerbe verstärken den sozialen Konkurrenzkampf. Die Arbeiterinnen und Arbeiter sind gezwungen, den eigenen Nutzen permanent unter Beweis zu stellen und damit permanent aussergewöhnliche Leistung zu bringen (vgl. auch Neckel/Wagner 2013: 16).

- Die räumliche und zeitliche Entgrenzung von Arbeit und Privatleben wird widersprüchlich diskutiert. So ergeben sich Chancen zur selbstbestimmten Gestaltung von Arbeit. Insbesondere Vertreter von Wirtschaftsorganisationen, wie in der Einleitung beispielhaft Dominik Bürgy genannt, betonen, dass die eigenverantwortliche Einteilung der Arbeitszeit unter anderem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördere. Gleichzeitig bedeutet das Fehlen von handlungsleitenden Strukturen den Zwang, sich selbständig zu organisieren und eigenverantwortlich die Regulierung der Arbeitszeit vorzunehmen (Voss/Weiss 2013: 31). Der Lebensrahmen muss neu strukturiert und im Alltag wie auch langfristig betrachtet auf den Erwerb ausgerichtet werden. Pongratz und Voss haben diese Entgrenzung als neue Anforderung an Arbeiterinnen und Arbeiter unter dem Merkmal der Selbstregulation beschrieben (vgl. Voss/Weiss 2013: 34f. & vgl. Pongratz/Voss 2004). Laut Voss und Weiss gefährdet die Entgrenzung nicht nur die individuelle Erholung, sondern beeinträchtigt entgegen der neoliberalen Argumentation, die familiären und anderweitigen sozialen Beziehungen.

Arbeiterinnen und Arbeiter wie auch arbeitslose Menschen sind gezwungen ihr gesamtes persönliches Potenzial zu mobilisieren und zielgerecht einzusetzen. Es reicht nicht, spezifische Fähigkeiten für einen spezifischen Zweck zu besitzen. Es werden allgemeine Kompetenzen gefordert, welche Zugriff auf die persönliche Subjektivität verlangen (Voss/Weiss 2013: 45).

Die unter dem Begriff der „Subjektivierung der Arbeit“ verstandene Selbststeuerung sowie die Nutzung personenbezogener Kompetenzen, wird von den Betrieben als Ressource systematisch genutzt (ebd.: 31). Wie im Kapitel 3.1.1. „Projekt Selbst“ aufgezeigt wurde, bleibt die indirekte Steuerung durch die Unternehmen bestehen oder nimmt über hohe Zielvereinbarungen sogar zu. Durch die Subjektivierung verausgaben sich die Arbeiterinnen und Arbeiter als ganze Person selbst und dies unter „fremde(n) Bedingungen und [...] ökonomischen Verwertungsinteressen“ (ebd.: 46). Die eigenverantwortliche Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Selbststrationalisierung haben zur Folge, dass die mit der Veräusserung der Ware Arbeitskraft im Zusammenhang stehende Entfremdung und Ausbeutung zur Selbstentfremdung und Selbstausbeutung wird. Entsprechend wird das Scheitern als selbstverschuldet erlebt (ebd.: 46f.).

Das Paradigma der Eigenverantwortung provoziert Defizite auf der subjektiven Ebene zu suchen. Voss und Weiss haben gezeigt, dass externe strukturelle Bedingungen Konstellationen erzeugen, welche für die Arbeiterinnen und Arbeiter zu Belastungen mit negativen gesundheitlichen Folgen werden können. Im nächsten Kapitel (3.2.) werden die Ausformungen der Vereinzelung deshalb auf der institutionellen Ebene, im Sinne der Regelwerke von Staat, Arbeitsmarkt und Unternehmen untersucht.

3.2 Prekarisierung

Auf der Ebene der institutionellen Bedingungen von Erwerbsarbeit, kann festgestellt werden, dass persönliche Autonomie am Arbeitsplatz zugenommen hat. Diese Entwicklung, welche per se nicht als negativ zu werten ist, bedeutete gleichzeitig aber auch, dass Arbeitsplatzsicherheit, die Planbarkeit von Karriere und die Verlässlichkeit von Strukturen abgenommen haben. Soziale Unsicherheit ist demnach weder ein persönliches Problem noch ein Phänomen, das unmittelbare Folge einer Wirtschaftskrise ist. Unsichere Arbeits- und Lebensverhältnisse sind vielmehr Folge eines funktionierenden Finanzmarkt-Kapitalismus (vgl. Dörre 2009: 35). Dörre verweist in seinem Beitrag zur Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus auf die frühe Analyse von Marx (1957), welche bereits auf den Zusammenhang von Prekarität und der Herausbildung von kapitalistischer Produktionsweise in einer nicht kapitalistischen Umwelt verwiesen hat. Marx hat den Zusammenhang von Monopolisierung der Produktionsmittel bei einer kleinen Minderheit und die Herausbildung der grossen Masse der Lohnarbeiter plus staatlicher Zwang in Form von sozialdisziplinierenden Massnahmen beobachtet (vgl. vgl. Marx 1957, zit. nach: Dörre 2009: 36–38). Prekarität ist demnach kein neues Phänomen. Wird aber die Situation heute betrachtet, erscheinen die von

Marx beschriebenen Zusammenhänge wieder aktuell. Dazwischen brachte der soziale Kapitalismus der Nachkriegsjahre, welcher die Arbeitnehmerschaft durch Schutzzugeständnisse und sozialer Sicherheit ruhigstellte, Entprekarisierung.

Prekarität ist nicht mit Armut gleichzusetzen. Vielmehr bezeichnet der Begriff eine soziale Schwebelage zwischen Armut und Wohlfahrt. Klaus Kraemer beschreibt den Zustand als „transitorische Zwischenlage“, von wo aus sowohl ein weiterer sozialer Abstieg wie auch die Wiedererlangung einer bestimmten Wohlfahrtsposition möglich ist (Kraemer 2009: 250). Prekarität kann als negative Abweichung von Normalitätsstandards bezeichnet werden. Kennzeichnend ist die strukturelle Benachteiligung gegenüber Erwerbsformen, welche sich an der Norm des „Normalarbeitsverhältnisses orientieren (ebd.: 242). Eine prekär beschäftigte Person befindet sich in Ungewissheit über Beschäftigung und Einkommen und damit verbunden in Ungewissheit, ob ein sozialer Aufstieg, Abstieg oder ein Verharren in unsicherem Zustand folgt. Die Zukunft hängt davon ab, ob Übergänge gelingen.

Kraemer unterscheidet zwischen prekären Erwerbslagen, prekären Lebenslagen, welche den Haushaltskontext berücksichtigen, und gefühlter Prekarität, welche die enttäuschten normativen Sicherheitserwartungen einschliesst (vgl. Kraemer 2009). In Bezug auf letzteres sind vor allem Statusungewissheiten zu nennen (vgl. Struck 2009). Diese betreffen insbesondere auch Hochqualifizierte. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe haben zugenommen und Karrierepfade sind weniger planbar geworden. „Erwartungssicherheiten in die Stabilität der eigenen Erwerbsstelle“ werden beispielsweise durch Zentralisierung von Funktionen in global aufgestellten Unternehmen, Merger & Acquisition oder Outsourcing untergraben (Kraemer 2009: 247). Berufliche Verunsicherungen werden zum einen durch Unternehmensentscheide und Ereignisse auf den Märkten begünstigt und zum anderen durch neue „wohlfahrtsstaatliche Arrangements“, wie Kraemer es formuliert verstärkt (ebd.: 247).

Mit der gefühlten Prekarisierung nimmt Kraemer die subjektiv wahrgenommene Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses, der Erwerbsbiografie oder der Lebenslage in den Blick (vgl. ebd.: 247f.). Es geht um die Sorgen und Ängste von Arbeiterinnen und Arbeiter, im Gegensatz zu objektiven Merkmalen einer prekären Arbeitsstelle. Erstere gründen auf einer spezifischen Bewertung der sozialen Umbrüche, welche sich im Umfeld des eigenen Arbeitsplatzes abspielen. Die Sorge um die eigene wirtschaftliche Entwicklung steigt. Damit wird der Erwartungshorizont unsicher, unabhängig davon ob die Beschäftigungslage tatsächlich prekär ist. Einkommenseinbussen, Einbussen bei Sozialleistungen oder beim Arbeitnehmerschutz nähren die Sorgen um den zukünftigen Erwerbsverlauf (Kraemer 2009: 249f.). Weiter hat der Anteil an Übergängen im Erwerbssystem in den letzten 20 Jahren zugenommen. Ob ein Übergang zu einer neuen Arbeitsstelle gelingt ist ebenfalls mit Unsicherheit verbunden. Lange Zeit waren Betriebswechsel eher selten, war doch Leistungsbe-

reitschaft der Arbeiterinnen und Arbeiter an ein Sicherheitsversprechen der Arbeitgeber gekoppelt (Struck 2009: 271f.). Diese implizite Vereinbarung löst sich zunehmend auf. Mit der Öffnung der Märkte nehmen kurzfristige oder höhere Gewinnerwartungen an Bedeutung zu. Der Druck der Kapitalgebenden auf die Unternehmen wirkt sich zuungunsten der Arbeiterinnen und Arbeiter aus. Das bedeutet konkret, dass es zu Entlassungen zur Steigerung von ohnehin hohen Kapitalrenditen, Outsourcing oder zum Zuwachs zeitflexibler Vertragsformen kommt (ebd.: 273).

3.2.1 „Projektbasierte Polis“

Luc Boltanski und Ève Chiapello bezeichnen die projektbasierte Polis als das gegenwärtige Mass, im Sinne des Idealtyps, für die Bemessung der gesellschaftlichen Rangordnung (Boltanski/Chiapello 2003: 149f.). In ihrer Studie „der neue Geist des Kapitalismus“ ist der Grad an Aktivität, welcher sich in Form von Projekten manifestiert, die Polis, welche den neuen Kapitalismus legitimiert. Begrifflich lehnen sie sich dabei mit der projektbasierten Polis an ein Organisationsmodell aus der Managementliteratur der 1990er Jahre an, wonach ein Unternehmen in seiner Struktur aus einer Vielzahl von Projekten besteht. Die Projekte lösen sich ab und Arbeitsgruppen werden je nach Bedarf neu zusammengesetzt. Die nachkommende Generation an Managern/Managerinnen und Arbeitern/Arbeiterinnen stehen neuen Spielregeln der Wirtschaftswelt, im Sinne von Verhaltensregeln welche das Handeln und die Bewertung steuern, gegenüber (ebd.: 147). Projekte sind zeitlich begrenzt. Es gilt folglich immer neue Projekte zu suchen oder zu initiieren. Wer sein Netzwerk nicht ständig nach neuen Projekten absucht, läuft Gefahr nicht mehr beteiligt und damit ausgeschlossen zu werden. Wer nach einer hohen „Wertigkeit“ strebt, „klammert sich nicht an einen Beruf oder eine Qualifikation, sondern zeigt sich anpassungsfähig, flexibel“ (ebd.: 158). Mobilität und Polyvalenz in Bezug auf Aufgaben und Kooperationen sind gefragt. Enthusiasmus, Einsatz bis zum Limit und die Fähigkeit sich für stetig neue andere Projekte zu begeistern sind Tugenden des idealen Projektarbeiters/der idealen Projektarbeiterin. Er/Sie ist ungebunden und anpassungsfähig, denn das Leben wird durch die Projektzyklen bestimmt. Alles, „was mobilitätshinderlich sein könnte“, muss eliminiert werden (Boltanski/Chiapello 2003:171). Boltanski und Chiapello nennen als weitere positive Eigenschaften vom Idealtypus unter anderen, wenn dieser in einer vernetzten Welt aktiv und autonom ist und keine Risiken scheut, kommunikativ, proaktiv und selbstbewusst agiert. Zwischen Privat- und Berufssphäre wird nicht mehr unterschieden, die Welt ist vielmehr ein Netz potenzieller Kontakte (ebd.: 154–167). Die von Boltanski und Chiapello beschriebenen Fähigkeiten sind keine fachlichen mehr, sondern persönliche Fähigkeiten, welche mit

Selbst- und Sozialkompetenzen umschrieben werden können. Die Beziehungen, welche der ideale Projektarbeiter/die ideale Projektarbeiterin knüpft, sind auf eine ökonomische Verwertbarkeit angelegt:

„Der Ungebundenheitsimperativ setzt zuallererst einen Verzicht auf Stabilität und Verwurzelung, auf die Bindung an einen Ort und die Gewissheit langjähriger Kontakte voraus. Investieren bedeutet in dieser Hinsicht, den Spatz aus der Hand fliegen zu lassen und auf die Taube auf dem Dach zu setzen, d.h. sich nicht von den bereits bestehenden Beziehungen vereinnahmen zu lassen, um offen zu sein für neue Kontakte, auch wenn diese vielleicht scheitern werden.“ (Boltanski/Chiapello 2003: 169)

Das heisst, der ideale Projektarbeiter verzichtet auf örtliche und soziale Stabilität zugunsten möglicher Vorteile im Arbeitsmarkt. Eine These Kockas zur Zukunft der Arbeit ist, dass eine mögliche Folge der Flexibilisierung und Fragmentierung der Arbeitsverhältnisse die Erosion der individuellen Identitäten und des sozialen Zusammenhalts ist (vgl. Kocka 2001). Diese These knüpft an die Untersuchung Richard Sennets in „Der flexible Mensch“ an, wonach sich die ständig wechselnden Anforderungen negativ auf die eigene Identität und den Aufbau sozialer Beziehungen auswirken (vgl. Sennet 2000). Unter dem Begriff „Drift“ beschreibt er die auf Kurzfristigkeit und Veränderung angelegte neue Ordnung, mit welcher ein Wandel der modernen Unternehmensstruktur einhergeht. Flachere und flexiblere, netzwerkartige Organisationen sind weniger schwerfällig und lassen sich leichter verändern oder auflösen (ebd.: 26f.). Wie Boltanski und Chiapello anhand der projektbasierten Polis beschrieben haben, wirkt sich die Organisationsstruktur respektive die neue Managementideologie auf das Verhalten der Arbeiterinnen und Arbeiter aus. So sind schwache soziale Bindungen der Arbeiterinnen und Arbeiter, wie zum Beispiel bei wechselnder Teamarbeit je nach Aufgabe oder Projekt, nützlicher als starke auf Loyalität ausgerichtete Bindungen: „Distanz und oberflächliche Kooperationsbereitschaft sind ein besserer Panzer im Kampf mit den gegenwärtig herrschenden Bedingungen als ein Verhalten, das auf Loyalität und Dienstbereitschaft beruht“ (ebd.: 29). Die Bereitschaft sich auf ständig neue Aufgaben, Projekte oder Stellen einzulassen bedeutet auch die Bereitschaft zu Mobilität, was sich wiederum auf den ganzen Lebenszusammenhang auswirkt. Die Flüchtigkeit von Freundschaft und örtlicher Gemeinschaft ist die Folge der Flexibilität (ebd.: 23). Jeder Wechsel kann dabei einem Kapitel ohne Vergangenheit und Zukunft verglichen werden. Unterschiede und Ungleichheiten werden durch das Fragmentarische, Flexible und Oberflächliche verschleiert (ebd.: 96f.).

Im Gegensatz zu früher, als Veränderung und Instabilität mit einer drohenden Katastrophe verbunden war, ist die Ungewissheit und Instabilität zur Normalität geworden. Sennet sieht als Folge der fehlenden Kontinuität Desorientierung und fehlende Bindungen von Vertrauen und Verlässlichkeit (Sennet 2000: 38). Anhand einer Fallgeschichte beschreibt Sennet den Widerspruch, welcher sich aus den veränderten Wertvorstellungen der Arbeitswelt, welche sich auf Kurzfristigkeit, Flüchtigkeit und Mobilität beziehen, und den Wertvorstellungen für

die Familie, welche auf Langfristigkeit, Verlässlichkeit und Verpflichtung angelegt sind ergibt. Der im Fallbeispiel beschriebene Familienvater bewegt sich zwischen den familiären Wertvorstellungen, welche er selber noch vermittelt bekam und den Anforderungen der gelebten Normalität (vgl. Sennet 2000: 15-38). Die Generation welche unter den Bedingungen des Fordismus arbeitete, war durch Routine geprägt. Die Flexibilität kann trotz der scheinbaren Freiheiten der Arbeiterinnen und Arbeiter aber nicht als Gegenentwurf verstanden werden. Lediglich die Form der Machtstruktur hat sich verändert (ebd.: 58). Die Freiheit der Flexibilität liegt auf Seiten der Unternehmen abzustossen, anzupassen oder zu reorganisieren, ohne sich für ihr Handeln zu rechtfertigen und für die Arbeiterinnen und Arbeiter Verantwortung zu übernehmen (ebd.: 154).

Die Projektpolis hat zur Folge, dass im Leben einer Arbeiterin/eines Arbeiters eine Aneinanderreihung von einzelnen Kapitel ohne lineare Entwicklung entsteht. Rückblickend lässt sich womöglich die Entstehung einer Karriere oder eines Profils erkennen, Aussagen über die Zukunft lassen sich hingegen nicht machen.

3.2.2 Angst als treibende Kraft

Wie im Kapitel 3.1 vorweggenommen, haben Pongratz/Voss in ihrer Untersuchung einen Widerspruch zwischen einer Orientierung an Leistungsoptimierung unter dem Merkmal der Selbstkontrolle und einer Absicherungsmentalität unter dem Merkmal der Selbstökonomisierung festgestellt (vgl. Pongratz/Voss 2004). Die befragten Mitarbeitenden sind im Rahmen der betrieblichen Leistungsziele zu erhöhter Flexibilität und Leistungsbereitschaft im Sinne einer Selbst-Verpflichtung bereit. Mit der erweiterten Selbstkontrolle wächst die Autonomie in der Arbeitsausführung, die Abhängigkeit vom Betrieb bleibt jedoch bestehen. Strategien indirekter Steuerung von Seiten der Unternehmen sorgen für eine Rückbindung an betriebliche Vorgaben. Die Autonomie impliziert möglicherweise eine grössere Unabhängigkeit im Betrieb, aber nicht vom Betrieb. Das Gegengewicht der Abhängigkeit wäre zum einen die Einflussnahme auf die Rahmenbedingungen des Auftrags respektive die Leistungsziele oder die Möglichkeit zum Selbstschutz Aufträge abzulehnen. Zu dieser Aushandlungsmacht gehört auch die Möglichkeit zu Alternativen ausserhalb des Betriebs (vgl. Pongratz/Voss 2004: 181f.). Das ausgeprägte Sicherheitsbedürfnis schränkt das Gegengewicht zur Abhängigkeit allerdings ein. So ist die erhöhte Selbstkontrolle der Arbeiterinnen und Arbeiter, bei gleichzeitiger unzureichender Selbstökonomisierung im Sinne von Aushandlungsmacht, oder anders formuliert bei gleichzeitig erhöhtem Bedürfnis nach Sicherheit, im Sinne des Betriebs. Für den Betrieb entstehen keine Kosten, während das Risiko für die Arbeiterinnen und Arbeiter zunimmt. Die Leistungsziele werden einseitig formuliert

und können weiter gesteigert werden. Eine Kompensation für die Intensivierung der Arbeit kann von betrieblicher Seite willkürlich verfügt oder entzogen werden. Der Verschleiss auf Seiten der Arbeiterinnen und Arbeiter ist hoch, während die Perspektiven im Betrieb ungewiss bleiben (ebd.:182). Die Folgen der Abhängigkeit zeigen sich in der Untersuchung von Pongratz und Voss konkret in drei Ausformungen (ebd.: 183f.):

- In Mehrarbeit ohne Kompensation, welche Gefahr läuft zur Leistungsnorm zu werden, oder eine soziale Dynamik erzeugt, in welcher die Arbeiterinnen und Arbeiter die Leistungsstandards untereinander in die Höhe schrauben.
- In informeller Verantwortungsübernahme, welche zwar spannendere Aufgaben ermöglicht, aber latent bedroht ist und sich nicht in Aufstieg oder Lohnerhöhung niederschlägt.
- In der Dauerbelastung von Karriereambitionierten, welche sich dauerhaft gegenüber anderen profilieren müssen. Hier droht die Gefahr, dass die Arbeiterinnen und Arbeiter hingehalten und ausgenutzt werden. Pongratz/Voss sprechen von „verschlepptem Aufstieg“.

Das erhöhte Sicherheitsbedürfnis, respektive die Angst vor Arbeitslosigkeit, Statusverlust, Verunsicherung und Orientierungslosigkeit, betrifft nicht nur Erwerbstätige in unteren sozialen Lagen, sondern auch Menschen in mittleren und gehobenen Positionen (Struck 2009: 269f.). Es ist im Sinne der Ideologie des Neoliberalismus Soziale Sicherheit zu reduzieren und die (potenziellen) Arbeitskräfte „der in der Wirtschaft institutionalisierten Herrschaft und Gewalt durch ungeschützte Abhängigkeit auszuliefern“ (Graf/Vogel 2010: 30). „Seit Jahren dringt die Angst, durch Arbeitsplatzverlust aus dem gesellschaftlichen Ganzen vertrieben zu werden, in alle Poren unserer Lebenszusammenhänge“ (Negt 2001: 15). Diese Angst vor drohender oder phantasierter Arbeitslosigkeit erzeugt eine erhöhte Bereitschaft zu Anpassung und Überanpassung. Und sie stützt die Aufrechterhaltung von, womöglich brüchig gewordenen Herrschaftspositionen. Angstpotenziale, wie die Existenzangst durch Arbeitsplatzverlust, gehören zu den wichtigsten sozialpsychologischen Manipulationsmitteln von Herrschaft (ebd.: 16). Die Weiterentwicklung der Arbeitsgesellschaft ist ein Machtkampf. Herrschaftspositionen und materielle Privilegien stehen auf dem Spiel und wollen nicht angetastet werden (ebd.: 11). Es wird der Glaube vermittelt, man könne eine friedliche Transformation der Arbeits- und Erwerbsgesellschaft in Gang setzen, ohne die bestehenden Herrschaftsverhältnisse anzutasten. Die Logik von Markt und Kapital bleibt aber unantastbar. Der Sozialphilosoph Oskar Negt stellt denn in seiner Publikation „Arbeit und menschliche Würde“ (2001) die Frage, wem die Macht zusteht über das Schicksal von vielen Menschen zu entscheiden, wie beispielsweise bei Massenentlassungen? Früher waren es die Feldherren. Heute sind es die Konzernbosse. Diese verstehen sich selber aber lediglich als

Vollstrecker von Globalisierungsgesetzen (ebd.: 9). Negt bezieht sich bei seiner Argumentation auf Würde nach Kant, die Menschheit in der eigenen Person zu achten und bezeichnet Arbeitslosigkeit demnach als einen „Gewaltakt“ (ebd.: 10).

Die Herrschaft der Wirtschaft wird diesbezüglich vom Staat gestützt und gefördert. Die Politik setzt sich für weitere Liberalisierung und geringeren Schutz der Arbeiterinnen und Arbeiter ein und der Sozialstaat stellt sich mit der Aktivierungspolitik in den Dienst der neoliberalen Doktrin.

Sozialdisziplinierende Rolle des Staates

Die seit dem zweiten Weltkrieg ausgehandelte Übereinkunft zwischen Arbeit und sozialer Sicherung wurde gelöst. Der Wohlfahrtsstaat wurde abgebaut und den Regeln des Marktes angepasst. In Bezug auf die Vereinzelung der Arbeiterinnen und Arbeiter nimmt der aktivierende Sozialstaat eine wesentliche Rolle ein. Die geringe Wirksamkeit aktivierungspolitischer Massnahmen wurde von mehreren Autoren nachgewiesen (vgl. Wyer 2011: 149). Vielmehr ist es die wirtschaftliche Konjunktur, welche die Chancen einer Integration in den Arbeitsmarkt wesentlich beeinflusst. Der Zweck der Aktivierung ist demnach woanders zu suchen. Dass die Verantwortung über Erfolg oder Scheitern bei der Arbeitssuche dem Individuum übertragen wird und damit gleichzeitig eine gesellschaftliche Stigmatisierung der aus dem Erwerbssystem gefallenen verbunden ist, wurde im Kapitel 2.2 bereits dargelegt. Interessant für die Fragestellung ist die Wirkungsabsicht auf die im Erwerbssystem verbliebenen Arbeiterinnen und Arbeiter.

Der Soziologe Kurt Wyss verwendet für die Entwicklung, die sich in den 1990er Jahren, ausgehend von den USA, in Europa verbreitete, den Begriff „Workfare“ (Wyss 2015: 9). Anstelle der Wohlfahrt rückt die Arbeit um jeden Preis ins Zentrum. Im Gegensatz zum betroffenen Individuum werden die Arbeitgeber nicht verpflichtet bei der Reintegration mitzuwirken. Die Aktivierungsmassnahmen zielen damit nicht in erster Linie auf Chancen im ersten Arbeitsmarkt ab, sondern dienen der Beweiserbringung von Arbeitsbereitschaft und Motivation (Wyer 2011: 149f.). Dass sich ein Anreiz- und Sanktionssystem negativ auf die Motivation auswirkt bestärkt die Position von Wyss (vgl. Wyss 2015): Er vergleicht die Arbeitsintegrationsmassnahmen der Versicherungen wie auch der Sozialhilfe, mit den Arbeitshäusern der Frühindustrialisierung. Deren Zweck zum einen die unmittelbare Bestrafung der Betroffenen und zum anderen die Abschreckung der „normalen“ Bevölkerung war (ebd.: 11). Diese sozialdisziplinierende Wirkung erkennt Wyss auch in den heutigen Workfare-Massnahmen. Seine Kritik zielt darauf, dass die „Workfare-Ideologie“ einzig darauf abzielt, den Druck auf die Arbeiterinnen und Arbeiter, unter ausbeuterischen Verhältnissen zu

arbeiten, zu verstärken. Dabei wird von der neoliberalen Unterstellung ausgegangen, wonach sozialstaatliche Leistungen ohne Gegenleistung die Wirtschaft sowie gleichzeitig die Eigenständigkeit des Einzelnen schwächen würde (ebd.: 97). Der Berufsverband der Sozialen Arbeit stellt sich klar gegen ein Sanktionssystem. Durchgeführte oder auch bloss angedrohte mögliche Sanktionen verfolgen beim betroffenen Individuum wie auch bei der Bevölkerung eine abschreckende Wirkung und Stigmatisierung. Damit wird dafür gesorgt, dass die Arbeitslosen wie auch die Arbeiterinnen und Arbeiter systemkonform bleiben (vgl. AvenirSocial 2014: 4). Bisherige Statussicherheiten und materielle Teilhabeversprechen sind nun ungewiss und an neue Bedingungen und Normerwartungen geknüpft (Kraemer 2009: 247). Wyss zeigt auf, wie mit dem „Workfare“ das Finalitätsprinzip in der Sozialhilfe untergraben wird. Die auf Sozialhilfe Angewiesenen werden nicht mehr als prinzipiell schuldlos, sondern als schuldig betrachtet. Wer arbeitslos und gleichzeitig als arbeitsfähig eingestuft wird, gilt als arbeitsunwillig respektive als unwillig die Existenz eigenständig zu bestreiten. Die Abhängigkeit der Arbeiterinnen und Arbeiter von den Interessen der Unternehmen und des Arbeitsmarktes, das heisst vom Kapital, werden dabei ausgeblendet (vgl. Wyss 2015: 100f.). Der Stigmatisierungseffekt löst ausserdem einen Mechanismus der falschen Projektion aus. Die Betonung der Eigenverantwortung lässt eine Kluft zwischen Arbeiterinnen/Arbeitern und Arbeitslosen und damit fehlende Solidarität entstehen, welche durchaus im Sinne des Neoliberalismus ist (ebd.: 101).

3.2.3 Phänomen der falschen Projektion

Boltanski und Chiapello stellen in ihrer Abhandlung zum neuen Geist des Kapitalismus die Frage, warum niemand die Strukturen in Frage stellt. Warum ist die Kritik am aktuellen Kapitalismus so schwach, obwohl er aus humaner Sicht versagt (Boltanski/Chiapello 2003: 31)? Die neuen Abhängigkeiten der Arbeiterinnen und Arbeiter vom Betrieb wie sie oben beschrieben wurden, werden laut den Ergebnissen aus der Untersuchung von Pongratz/Voss, eher in eigenen Defiziten oder Behinderungen durch Vorgesetzte gesucht, denn in strukturellen Merkmalen der Situation (Pongratz/Voss 2004: 187). Gleichzeitig stellt Repression, sei es die Ausnutzung des Sicherheitsbedürfnisses der Arbeiterinnen und Arbeiter durch das Management oder die sozialdisziplinierende Rolle des Sozialstaats, die Legitimität der etablierten gesellschaftlichen Ordnung in Frage. Drohende Aggressionen werden politisch kanalisiert und auf geeignete Gruppen umgelenkt. Martin Alber Graf und Christian Vogel beschreiben den Mechanismus der Umlenkung wie folgt: Als erstes findet eine Entsolidarisierung zwischen den Arbeiterinnen und Arbeiter statt: Es entsteht die Gruppe der „angebliche[n] Faulpelze am Arbeitsplatz, die man entlassen sollte“ (Graf/Vogel 2010: 32).

Lernunfähige ältere Arbeiterinnen und Arbeiter, lassen Junge, den neoliberalen Anforderungen angepasste, leerlaufen. Oder die Gruppe der Beamten wird zur Projektionsfläche für die in der Privatwirtschaft mit Entlassung Bedrohten. Als zweites wird die Solidarität zwischen Arbeiterinnen/Arbeiter und Arbeitslosen zerschlagen. Arbeitslose erhalten den Stempel der Arbeitsunwilligen, welche den Arbeiterinnen und Arbeitern auf der Tasche liegen. Damit werden die Aggressionen, der den prekären ausbeuterischen Verhältnissen Unterworfenen, abgelenkt. Weitere Zielgruppen sind Sozial Arbeitende, deren Solidarität untereinander sowie zu der Klientel durch Kontrolle und Mittelabhängigkeit untergraben wird, Studierende oder die Wissenschaft (vgl. Graf/Vogel 2010: 32f.).

Wird globaler gedacht, müssen die Verlierer und die Gewinner der Globalisierung identifiziert werden. Nachtwey sieht die Mittel- und Arbeiterklassen der alt-industrialisierten Welt als die grossen Verlierer, während drei andere Gruppen aufsteigen: die kosmopolitischen Eliten, die hochqualifizierten Globalisierungsgewinner sowie die aufstrebenden Mittelklassen in ehemaligen Entwicklungsländern wie etwa Indien, China, Südafrika, Brasilien oder Russland (Nachtwey 2017b: 226). Insbesondere für Männer kommen Abstiegs Erfahrungen in anderen Dimensionen hinzu, wie beispielsweise das neue Rollenverständnis zwischen Mann und Frau oder Gefühle im Zusammenhang mit Flüchtlingsdebatten. Solche Erfahrungen bilden den Nährboden für Rechtspopulismus. Statusverlust und das Gefühl abgewertet und ausgenutzt zu werden wird durch die Abwertung anderer Gruppen ausgeglichen. Die Abgewerteten fühlen sich dadurch wieder ermächtigt und können ein neues Wir-Gefühl aufbauen (vgl. ebd.: 229).

Die zunehmende Vereinzelung durch die Individualisierung und erodierende soziale Netze, stellt die Frage nach kollektiver Identität. Nach Norbert Elias sind Menschen stets auf „Wir“-Gefühle angewiesen (vgl. Elias 1991). Nachtwey spricht in diesem Zusammenhang von entbetteten Individuen, welche sich in Affektkoalitionen der Rechtspopulisten treffen (Nachtwey 2017b: 229).

3.3 Entkollektivierung der Arbeiterinnen und Arbeiter

Wird von Vereinzelung der Arbeiterinnen und Arbeiter gesprochen, schliesst dies gleichzeitig eine abnehmende Kollektivität mit ein. Denkt man an den „Arbeiter“ am Anfang des 20. Jahrhunderts, hat man unweigerlich das stereotype Bild eines Mannes mit erhobener Faust vor sich. Der „Arbeiter“, der sich gegen unzumutbare Arbeitsbedingungen wehrt und tiefgreifende Veränderungen bewirkt. In Abgrenzung zu den anderen, den Kapitalisten, den Angestellten oder Arbeitslosen entstand ein Zusammengehörigkeitsgefühl der „Arbeiter“.

Die damit verbundene Solidarität¹² war eine Grundvoraussetzung für die Organisation der „Arbeiter“ und damit der Herausbildung einer Gegenmacht für die Aushandlung von Bedingungen (vgl. Reinhold 1991: 503). Um das Zusammengehörigkeitsgefühl und die Solidarität im normativen Sinn gegenwärtiger Arbeiterinnen und Arbeiter untersuchen zu können, muss die Solidarität vorgängig in ihrem begriffsgeschichtlichen Kontext ausgeführt werden. Obwohl der Terminus bis auf das römische Recht zurückreicht, wurde er erst nach der französischen Revolution generalisiert und zu Beginn des 19. Jahrhundert auf Politik und Gesellschaft übertragen. Damit bezieht er sich auf soziale und moralische Beziehungen „zwischen prinzipiell gleichen Individuen“ (Boshammer 2008: o.S.). Im Zuge der Industrialisierung nahm der normative Charakter von Solidarität an Bedeutung zu und etablierte sich als Gegenbegriff zum Individualismus und Egoismus des Kapitalismus. Bei der Arbeiterbewegung wird Solidarität nun zum Kampfbegriff. Zum einen bezieht sie sich auf die gemeinsamen Interessen der Arbeiterklasse und zum anderen dient der Begriff als Abgrenzungsmerkmal dem Gegner gegenüber. (vgl. ebd.: o.S.). Aus soziologischer Sicht stellte sich die Frage nach der Solidarität im Zusammenhang mit der modernen arbeitsteiligen Gesellschaft, in der die Arbeitsteilung zur Hauptquelle des Zusammenhalts wird (vgl. Durkheim 1883, zit. nach: Boshammer 2008: o.S.). In der Gesellschaftstheorie des 20. Jahrhunderts hat der Begriff seine zentrale Bedeutung allerdings verloren. Das Problem des gesellschaftlichen Zusammenhalts wird vielmehr mit Begriffen wie Integration oder Inklusion abgehandelt. Mit dem „rational choice“-Ansatz, einer Theorie, die auf rationalem nutzenmaximierendem Verhalten basiert, verschwindet die Solidarität als Begriff gänzlich (vgl. Boshammer 2008). Aus philosophischer Perspektive wurde die Solidarität, als Schutz der Gemeinschaft und damit als komplementäres Prinzip zur Gerechtigkeit eingeführt (vgl. Hartmann 1925 und Habermas 1986 zit. in: Boshammer 2008: o.S.). Diese Konzepte universeller Hilfspflicht wurden dahingehend kritisiert, als dass sie als zu wenig gehaltvoll und psychologisch zu wenig motivierend seien. Im Sinne eines partikularistischen Ansatzes müsse das „Wir“ etwas Begrenzteres sein als die „Menschenrasse“ (vgl. Rorty 1989, zit. in Boshammer 2008: o.S.).

Der Individualisierungsprozess, der wettbewerbsorientierte Markt und die Konkurrenz zwischen Gleichen verlangen anstelle von Gemeinsamkeiten zunehmend Unterschiedlichkeit (vgl. Castel 2011). Die „Arbeiter“ des frühen 20. Jahrhunderts wurden von Gruppen der mittleren Fachkräfte und mittleren und höheren Führungskräfte überholt. Die Struktur der Arbeitsgesellschaft entwickelte sich zu einem „differenzierte[n] Kontinuum von Positionen“

¹² Der Begriff wird unterschiedlich verwendet. Zum einen wird damit ein Gefühl der wechselseitigen Verbundenheit verstanden, welcher den inneren Zusammenhalt einer Gruppe bildet und zum anderen, in einem normativen Sinn, als gemeinschaftsfördernde Formen des Handelns, wie Hilfeleistungen (Boshammer 2008: o.S.).

(ebd.: 297). Der Individualisierungsprozess verunmöglicht es die gegenwärtigen Arbeiterinnen und Arbeiter als Kollektiv darzustellen, welches sich durch ein Zusammengehörigkeitsgefühl und Solidarität auszeichnet. Durch den wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt, stehen die Arbeiterinnen und Arbeiter unter Druck zu mehr Mobilität, Anpassungsfähigkeit und Flexibilität. Bei drohender Arbeitslosigkeit entsteht Konkurrenz zwischen Gleichen, das heisst zwischen Arbeiterinnen/Arbeitern mit gleicher Stellung. Es sind individuelle Strategien zur Bewältigung der neuen Situation gefragt. Diese äussern sich beispielsweise in „atypischen“ Beschäftigungsformen, Teilzeit- oder Projektarbeit. Aus dem Kollektiv der Arbeiter sind Einzelkämpfer geworden, welche jeder und jede für sich um sein/ihr Überleben kämpft. Je prekärer die Arbeitsverhältnisse sind, desto stärker sind die Arbeiterinnen und Arbeiter gezwungen, sich durchzuschlagen und zu improvisieren. Die Bewältigung der beruflichen Entwicklungen liegt in der Eigenverantwortung eines jeden selbst (ebd.: 302ff). Der drohende Abstieg ins Prekariat oder weiter in die Zone der Entkoppelung (vgl. Castel 2008) zwingt die Arbeiterinnen und Arbeiter Kompromisse bis hin zu Ausbeutung hinzunehmen.

3.3.1 Fehlendes Wir-Gefühl

In einem ersten Schritt werden die Ausformungen der Vereinzelung im Hinblick auf Gemeinsamkeiten und das Zugehörigkeitsgefühl von Arbeiterinnen und Arbeitern untersucht. Der Soziologe Dieter Karrer erforschte im Rahmen seiner Dissertation die Auswirkungen des Individualisierungsprozesses auf den Habitus und die Lebensführung der Arbeiterinnen und Arbeiter im unteren Lohnsegment. Er greift dabei auf die klassische Unterscheidung zwischen „Arbeiter“ und Büroangestellten zurück. Obwohl der Individualisierungsprozess gruppen- und positionsbezogene Kategorisierungen fragwürdig erscheinen lässt (Karrer 1998: 313), liefern die Erkenntnisse wichtige Hinweise im Hinblick auf Interessenvertretung und Organisationsmacht.

Obwohl die Interessen und Strategien der Arbeiter im fordistischen Regime kaum so homogen gewesen sind wie das stereotype Bild oder die standardisierten Arbeitsbedingungen vermuten lassen, kann von einer zunehmenden Heterogenität in Bezug auf Erwerbsbiografien, Strategien zur Selbstvermarktung und Interessen der Arbeiterinnen und Arbeiter ausgegangen werden. Die Frage nach den gegenwärtigen Gemeinsamkeiten von Arbeiterinnen/Arbeitern scheint schnell beantwortet: das Arbeitsrecht, die soziale Sicherung sowie das Subordinationsverhältnis zwischen Arbeiterinnen/Arbeiter und Arbeitgeber.

Inwiefern die traditionelle Unterscheidung zwischen Arbeiter und Angestellten noch Sinn macht, lässt sich aus der Untersuchung von Dieter Karren entnehmen (vgl. Karrer 1998).

Er hat die Individualisierungstheorie nach Beck (vgl. Beck 1986) mit dem Begriff des Habitus verknüpft. Unter dem Begriff des Habitus versteht er ein System von Dispositionen, in welchen lebensgeschichtlich durchlaufene Strukturen inkorporiert sind sowie das Produkt sozialer Bedingungen (Karrer 1998: 34). Die positionalen Unterschiede zwischen Büroangestellten, Facharbeitern und Arbeitern haben sich seit dem Zweiten Weltkrieg zunehmend verringert. In dem Modell des sozialen Raumes nach Bourdieu (1988), in welches Karrer die Berufsgruppen einordnet, befinden sich die genannten drei Gruppen nahe beieinander (Karrer 1998: 30–34). Gleichzeitig kommt er zum Schluss¹³, dass sich die traditionellen „Arbeiter“ und die Angestellten gegenseitig stark distanzieren und nach wie vor grosse Unterschiede in Bezug auf den Habitus bestehen. (ebd.: 34).

Karrer teilt die Arbeiter und Büroangestellten in zwei Positionsgruppen ein und untersucht ob gegenwärtig noch Wir- beziehungsweise Sie-Bilder existieren. Gleichzeitig untersucht er ob noch ein Habitus im Sinne des „sense of one's place“ existiert (vgl. ebd.: 52).

Jene Arbeiter mit dem geringsten ökonomischen und kulturellen Kapital, erleben die Freisetzungsprozesse als erzwungen. Sie werden nicht mit Chancen und Möglichkeiten verbunden, sondern mit der Sorge nicht aus dem System zu fallen. Die Bedingungen können nicht den eigenen Wünschen angepasst werden, sondern die Arbeiter müssen sich den Bedingungen anpassen (ebd.: 311). Die Gesellschaftlichen Individualisierungsprozesse würden auf individueller Ebene bedeuten, dass der einzelne versagt hätte. Um sich von „der Last des Unterschieds“ zu befreien, werden die Umstände als zugewiesen wahrgenommen. Dies führt zu einem sozio-zentrierten Habitus im Sinne „the one's place“. Identität und Sicherheit entsteht im Wir-Gefühl. Das Ziel ist dazu zu gehören und nicht aus der Norm zu fallen. Im Gegensatz dazu kategorisiert Karrer die anderen Befragten als Gruppe, welche sich über Eigenschaften des „Selbst“ verorten und ordnet ihnen die Begrifflichkeit des „sense of one's self“ zu. Während bei den Arbeitern das Ich-Bild ein Wir-Bild einschliesst, beruht das Ich-Bild, mit Zunahme von kulturellem und ökonomischem Kapital (vgl. Bourdieu 1983 & 1988), auf individuellen Charakteristika (Karrer 1998: 314).

Interessant ist die Feststellung von Karrer, dass der „sense of one's self“ einerseits ein Produkt der Laufbahn und der Karriere ist und gleichzeitig die kollektiven positionsbezogenen Merkmale an Bedeutung verlieren (ebd.: 316). Das kann bedeuten, dass zwei Menschen die gleiche Position einnehmen, diese aber je nach Laufbahn und Herkunft eine andere Bedeutung hat. Für die einen ist sie eine Errungenschaft, für die anderen eine Notlösung. Entsprechend finden sich innerhalb einer Positionsgruppe Verschiedenheiten des Habitus.

¹³ Aufgrund der Anzahl der befragten Personen sind die Aussagen nicht repräsentativ, sondern haben den Charakter empirisch begründeter Hypothesen (Karrer 1998: 54).

Mit der Zunahme des kulturellen und ökonomischen Kapitals und lebensgeschichtlicher Erfahrungen, wird der Habitus mehrschichtiger und differenzierter. Lokale und positionale Erfahrungshorizonte werden aufgebrochen und die Handlungsmöglichkeiten differenzierter. Durch die Heterogenität der Erfahrungszusammenhänge muss die Einheit des Habitus vom Einzelnen hergestellt werden. Unterschiedliche, ungleichzeitige und prägende Bedingungen können im Habitus koexistieren. Gelingt die Integration des Verschiedenen nicht, kann ein „zerrissener Habitus“ und psychische Störung die Folge sein (ebd.: 318). Was ebenfalls zuzunehmen scheint, ist das Gefühl nirgends dazu zu gehören (ebd.: 319).

Stimmt der Habitus von Akteuren mit den Bedingungen in denen er lebt überein, „umso selbstverständlicher und fragloser erscheint ihnen die Welt“ (ebd.: 37). Gleichzeitig wird die Beschriebene Harmonie gestört, wenn der Habitus mit fremden Bedingungen konfrontiert wird. Wie die Fallgeschichte in „der flexible Mensch“ von Richard Sennet, auf welche im Kapitel 3.2.1 verwiesen wird, illustriert, ist der Habitus keine statische Disposition. Sie kann sich am Beispiel von Vater und Sohn ändern. Gleichwohl kann die Vergangenheit prägend bleiben, wie sich im Dilemma zwischen familiären und beruflichen Wertvorstellungen des Sohns zeigt (vgl. Sennet, vgl. Karrer 1998: 38).

Der Habitus als inkorporierte Ordnung schlägt sich im Zugehörigkeitsgefühl nieder. Karrer bedient sich dafür der Begrifflichkeit „sense of one's place“ (Karrer 1998: 38), als das Gefühl dafür, was zu einem passt und wo man hingehört, in Abgrenzung zu dem und den anderen. Es stellt sich die Frage, was mit dem positionsbezogenen Habitus passiert, wenn die sozialen Bedingungen vielfältiger, vielschichtiger und individuell unterschiedlicher werden. Karrer will mit der Verknüpfung der Individualitätstheorie und dem Habitus der Dynamik von Veränderungen und dem Aspekt sozialer Spannungen Aufmerksamkeit schenken. In Bezug auf die Theorie von Peter Heintz (1968) unterscheidet er drei Formen von strukturellen Spannungen (Karrer 1998: 47):

- Die Rangspannung beruht darauf, dass die eigene Position im Vergleich zu anderen als defizitär empfunden wird.
- Als Ungleichgewicht wird empfunden, wenn Position und Status nicht übereinstimmen, beispielsweise wenn die Vorstellung von Bildung und Einkommen oder Macht nicht übereinstimmt.
- Die dritte Spannung bezieht sich auf die Unvollständigkeit des Status, wenn eine bestimmte Norm nicht erfüllt ist, wie dies bei alleinerziehenden Müttern oder Arbeitslosigkeit der Fall ist.

Auch Pongratz und Voss greifen auf die Gegenüberstellung von Arbeiterinnen/Arbeiter versus Angestellte zurück. Sie verbinden den Arbeiterstatus mit körperlicher Arbeit, einer untergeordneten betrieblichen Stellung, rigiden Kontrollen und kaum Karrierechancen, während der Angestelltenstatus mit Kopfarbeit, Freiräumen in der Arbeitsausführung,

betrieblichen Aufstiegschancen und einer grösseren Nähe zum Management verstanden wird. Die Arbeiterschaft betrachtet die Arbeit als Mittel zum Zweck und sieht sich in kollektiver Abhängigkeit zum Betrieb. Die Angestelltenschaft ist dieser Kategorisierung nach intrinsisch motiviert und am Arbeitsinhalt interessiert, sie versucht individuelle Aufstiegsoptionen zu verwirklichen und identifiziert sich in hohem Masse mit dem Betriebsinteresse (Pongratz/Voss 2004: 193).

In den letzten Jahren wurden allerdings Annäherungen der beiden Berufsgruppen und eine Heterogenität innerhalb der Gruppen festgestellt. Gleichwohl zeigte die Untersuchung von Pongratz/Voss zur subjektiven Erwerbsorientierung, dass der neue Typus des Arbeitskraftunternehmers, als Reaktion auf die Anforderungen des neuen Kapitalismus, im Wesentlichen ein Angestellten-Phänomen ist (Pongratz/Voss 2004: 194) und nach Karrer dem Habitus des „sense of one's self“ zuzuordnen ist.

3.3.2 Motivation: eigene Nutzenmaximierung

In Bezug auf die Absicherungsmentalität (vgl. Kapitel 3.1.1 „Projekt Selbst“) konnte zwischen der kategorischen Unterscheidung von traditionellen Arbeiter/Arbeiterinnen im Tieflohnbereich und Angestellten folgender Unterschied festgestellt werden. Während die traditionell den Angestellten Zuzuordnenden meist gar keiner Gewerkschaft angehören, haben die im traditionellen Sinn verstandenen Arbeiterinnen und Arbeiter Vertrauen in die Gewerkschaften oder die Betriebsräte als Interessenvertreter. Die Angestellten sehen ihre Interessen jedoch nicht vertreten und verlassen sich eher auf die persönliche Eigenverantwortung (vgl. Pongratz/Voss 2004: 177–180). Vor dem Hintergrund der Macht respektive des Ungleichgewichts zwischen Arbeit und Kapital stellt sich die Frage der kollektiven Interessensvertretung der Arbeiterinnen und Arbeiter im hier verwendeten Sinn, als Gruppe der Arbeitnehmenden, innerhalb derer die Angestellten als Vertreter des Arbeitskrafttypus an Gewicht zugenommen haben und weiter zunehmen (vgl. Armingeon/Beyeler 2000: 42). Durch die Subjektivierung der Arbeit und die eigene Verortung über Eigenschaften des „Selbst“, im Gegensatz zu einem soziozentrierten Habitus, scheint eine kollektive Interessensvertretung schwierig.

Dafür werden in einem ersten Schritt die aus wirtschaftstheoretischer Sicht getätigten Untersuchungen von Mancur Olson über das Zustandekommen und die Logik von Interessenorganisationen beigezogen (vgl. Olson 1992). Olson vertritt die Theorie der rationalen Entscheidung, das heisst, er geht davon aus, dass Menschen im Interesse der eigenen Nutzenmaximierung handeln. Inwieweit Menschen rational handeln, kann und muss kont-

rovers diskutiert werden. Im Hinblick auf die Fragestellung erscheint der ökonomische Ansatz zur Erklärung aktueller Entwicklungen jedoch sinnvoll. Wie oben gezeigt wurde, durchdringt die Marktlogik nicht nur die Unternehmen, sondern auch den Sozialstaat und die individuellen Lebenszusammenhänge. Ein verstärkter Konkurrenzdruck und die Selbstökonomisierung der Arbeiterinnen und Arbeiter erhöhen eine Wettbewerbsorientierung zuungunsten von Zugehörigkeit und Solidarität.

Das Werk von Olson zur „Logik des kollektiven Handelns“ erschien erstmals 1965 und muss in diesem Kontext verstanden werden. Gewerkschaften sind grosse nationale Organisationen (Olson 1992: 65). Die politische Macht der Gewerkschaften ist zunehmend gestiegen und konnte auf wichtige Erfolge zurückblicken. Olson stellt jedoch die Annahme, dass die Motivation zur Erlangung gemeinsamer Interessen den persönlichen Interessen entspricht – wovon Gewerkschaften, wie auch Marx in seiner Theorie zum Kampf der Arbeiterklasse, ausgehen – in Frage (vgl. ebd.). Seiner Meinung nach basierte der Erfolg der Gewerkschaften auf einem weitgehenden Zwang der Arbeiterinnen und Arbeiter zur Mitgliedschaft (ebd.: 67). Die bereits organisierten Gewerkschaften nutzten die Grösse und den expliziten oder impliziten Zwang, in Form von nicht kollektiven Anreizen, wie Achtung, Anerkennung oder sozialer Ausschluss zur Mitgliedschaft, für ihre Existenzsicherung und zum Ausbau ihrer Macht. Die Möglichkeit zur Aushandlung von Kollektivgütern durch die Gewerkschaft kommt gleichzeitig aber allen zugute, auch den Nichtmitgliedern, was die Motivation für eine Mitgliedschaft oder ein Engagement senkt (ebd.: 65f).

In Bezug auf die Mobilisierung und das Zustandekommen von neuen Organisationen argumentiert Olson damit, dass die ersten Gewerkschaften in den USA und Grossbritannien kleine lokale Organisationen mit örtlichen Interessen waren. Im Gegensatz dazu wurden die grossen Fabriken, wie Stahlwerke oder Autofabriken erst spät organisiert. Das Engagement und die Opfer, die der Einzelne bringen musste, waren gross. Beispielsweise den Verzicht auf das Einkommen, bis der Streik beendet und der Arbeitgeber nachgegeben hatte. Gleichzeitig sind die sozialen Anreize in einer kleinen Gruppe höher (ebd.: 65f.). In Anlehnung an die Solidaritäts-Diskussion zielt die Argumentation von Olson auf einen partikularistischen Ansatz. Je kleiner die Gruppe, desto stärker ist der Eigennutzen für die Einzelnen erkennbar und entsprechend grösser ist die Motivation zu ihrem Beitritt und persönlichem Engagement. Gleichzeitig steigt auch die gefühlte Verpflichtung den Mitgliedern der eigenen Gruppe gegenüber (vgl. Boshammer 2008). Allerdings können Gewerkschaften heute aus kleinen Gruppen nicht mehr viel Macht herleiten und zur Mitgliedergewinnung reichen soziale Anreize nicht mehr aus. Gewerkschaften leben von der Macht durch ihre Grösse respektive Mitgliederzahl und sind damit gleichzeitig Einrichtungen für die Durchsetzung allgemeiner gemeinsamer Interessen von grossen Gruppen (vgl. Olson 1992: 74f.).

In grossen unorganisierten oder latenten Gruppen jedoch besteht keine Tendenz sich freiwillig für gemeinsame Interessen einzusetzen. Bereits in den 1960er Jahren bezeichnete Olson die Gruppe der Angestellten als unter anderen eine der grössten Gruppen mit den wichtigsten gemeinsamen Interessen, welche unorganisiert ist, keine Lobby hat und keinen Druck ausüben kann (ebd.: 163).

3.3.3 Die Vereinzelung als Entmachtung kollektiver Organisation

Es stellt sich deshalb weiter die Frage, ob die Vereinzelung und Entkollektivierung gleichzeitig auch mit der Selbstentmachtung der Arbeiterinnen und Arbeiter dem Kapital gegenüber einhergeht. Wird der Machtbegriff in Anlehnung an Saul Alinsky, positiv, als Möglichkeit etwas zu verändern verwendet, bedingt dies gleichwertige Aushandlungspartner (vgl. Alinsky 1984). Wenn davon ausgegangen wird, dass Macht durch Geld oder Masse entsteht, leiden die Gewerkschaften als kollektive Interessenvertreter empfindlich unter dem Mitgliederschwund (vgl. Negt 2005: 7).

In den bisherigen Kapiteln wurde aufgezeigt, dass die an die neuen Anforderungen angepassten Arbeiterinnen und Arbeiter, welche sich über den „sense of one's self“ definieren und als unternehmerisches Selbst oder Arbeitskraftunternehmer beschrieben werden, in einem permanenten Konkurrenzkampf ihresgleichen stehen und eigenverantwortlich für den Erfolg oder das Scheitern ihrer Eigenständigkeit sind. Die Marktlogik welcher die einzelne Arbeiterin/der einzelne Arbeiter bei der Verwertung ihrer/seiner Arbeitskraft ausgesetzt ist, fördert die Haltung der rationalen Entscheidung gegenüber einem universellen Verständnis von Solidarität. Der Anreiz respektive der eigene Nutzen sich einer grossen latenten Gruppe von Arbeiterinnen und Arbeitern anzuschliessen und sich darin solidarisch verpflichtet zu fühlen, fehlt und steht im Widerspruch zur Wettbewerbsorientierung. Gleichzeitig hat die Fragmentierung von Erwerbsbiografien zur Folge, dass explizite Gemeinsamkeiten und damit Ansatzpunkte für kollektive Organisation fehlen (Castel 2011: 294–305). Trotz der vordergründigen Heterogenität und Selbstbezogenheit konnte in den vorangegangenen Kapiteln die Gefahr der Selbstausbeutung als eine neue Form der Ausbeutung aufgezeigt werden. Mobilität, Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit verlangen neue Formen von Schutz und Absicherung.

Die Haltung der Gewerkschaften kann mit Absicherungsmentalität und damit dem Schutz von Normalarbeitsverhältnissen beschrieben werden. Dies entspricht dem Stabilitätsbedürfnis einer grossen Gruppe von Arbeiterinnen und Arbeitern. Die Rolle der Gewerkschaften kann damit als Verteidiger bestehender Arbeitsbedingungen bezeichnet werden (Degen 2000: 19). Olson beobachtet bereits in den 1960er Jahren, dass die Gewerkschaften ihre

Hauptaufgabe vor allem in den Tarifverhandlungen sehen, denn in politischen Reformen. Auch für die Mitglieder gilt, im Sinne der Absicherungsmentalität, welche von Pongratz und Voss festgestellt wurde, die Sicherung der Arbeitsplätze als Hauptcredo (vgl. Olson 1992). Dem wirtschaftlichen Strukturwandel, das heisst dem Wachstum des Dienstleistungssektors auf Kosten der Landwirtschaft und der Industrie, sowie den tiefgreifenden veränderten Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt seit der Transformation zum neuen Kapitalismus, steht eine Statik der gewerkschaftlichen Strukturen gegenüber (Degen 2000: 11). Eine späte Reaktion folgte in Form von Zusammenschlüssen oder der Anerkennung von Immigranten. Bis heute aber stellt die Organisation der Frauen beispielsweise ein Schwachpunkt dar (vgl. ebd.). Gruppen mit der Haltung der Leistungsoptimierung, von Pongratz und Voss als Projektarbeiter und Projektarbeiterinnen identifiziert, werden sich selbst überlassen. Es wird davon ausgegangen, dass die Arbeiterinnen und Arbeiter dieser Gruppe selber mit individuellen Ressourcen ausgestattet sind. Ausgehend von den Erkenntnissen von Pongratz und Voss sind Projektarbeit und die Haltung von Leistungsoptimierung kein Sonderphänomen von hochqualifizierten Arbeiterinnen und Arbeitern, sondern als Entwicklung mit Breitenwirkung zu verstehen. (Pongratz/Voss 2004: 227f). Sie zweifeln denn auch nicht an der Notwendigkeit einer kollektiven Vertretung neuer Arbeitnehmergruppen. Dies begründen Pongratz und Voss mit aus der Untersuchung hervorgegangenen Belastungen und Abhängigkeitskonstellationen (vgl. Pongratz/Voss 2004: 228).

Es hat sich nicht nur die Zielgruppe der Gewerkschaften und die Form der Ausbeutung geändert, sondern auch der Gegner. Das heute gültige Credo der Flexibilität gilt allgemein als Gegenbegriff zur Starre und als Synonym von Freiheit. Die Ablehnung der Bürokratie und Routine hat allerdings neue Macht- und Kontrollstrukturen hervorgebracht, welche mit Freiheit nichts zu tun haben. Sennet benennt drei Elemente des neuen Machtsystems: Der diskontinuierliche Umbau von Institutionen, im Sinne abrupter Umstellungen, die flexible Produktion für eine rasche Anpassung an veränderte Nachfragen und die Machtkonzentration ohne Zentralisierung, entsprechend der Lösung an Ortsgebundenheit (Sennet 2000: 58f.). Die Unternehmen unterliegen dem Diktat der Finanzmärkte. Indem sie durch Umstrukturierung in Einzelteile zerlegt werden, sollen einzelne Teile entfernt oder hinzugefügt werden können ohne andere zu zerstören. Wachstum und die jeweiligen Gewinnziele sind massgebend, während informelle soziale Verpflichtungen der Arbeiterschaft gegenüber geschwunden sind (vgl. Mason 2017: 155). Die Prioritäten der Unternehmung setzen nicht mehr die Geschäftsleitung vor Ort, sondern dezentral ein Headquarter respektive Investment-Analysten. Die Auswirkungen des Finanzmarktkapitalismus, der Digitalisierung und Globalisierung lassen den Gegner vermehrt zu einer abstrakten dezentral strukturierten Organisation werden, wobei das Machtzentrum womöglich in einem anderen Kontinent liegt.

Die Heterogenität der Arbeits- und Organisationsstrukturen sowie die von Pongratz/Voss erarbeiteten unterschiedlichen Erwerbsorientierungen respektive Arbeitskrafttypen (vgl. Pongratz/Voss 2004) stellen kollektive Interessensvertretungen und Gewerkschaften vor grosse Herausforderungen. Tatsache ist, dass die Gewerkschaften von schwindenden Mitgliederzahlen betroffen sind und damit auch von schwindender Organisationsmacht, im Sinne eines erheblichen Verlusts von gewerkschaftlicher Macht und Einflussnahme. Dies wurde von Chris Howell insbesondere in den USA, Grossbritannien und Frankreich festgestellt (vgl. Howell 2000). Der Schwerpunkt liegt entsprechend in der Gewinnung von neuen Mitgliedern. Schmalstieg und Choi zeigen in ihrem Aufsatz, basierend auf der aktuellen Gewerkschaftsforschung auf, wie sich die Gewerkschaften bei der Mitgliedergewinnung strategisch neu ausrichten. Ausgehend von den USA, orientieren sich die Gewerkschaften zunehmend auch in Europa am Begriff des „Organizing“¹⁴ (Schmalstieg/Choi 2009: 357f.). Am Beispiel von US-amerikanischen Gewerkschaften wird das Versäumnis auf den strukturellen Wandel zu reagieren aufgedeckt. Die Konzentration auf den Arbeiter in traditioneller Sicht, das heisst männliche, im Normalarbeitsverhältnis tendenziell im Industriebereich arbeitende Beschäftigte, führte dazu, dass ein immer grösser werdender Teil von Arbeiterinnen und Arbeiter nicht erreicht wurde. Der Ausbau des Dienstleistungssektors zuungunsten der Industrie, die Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen im Tieflohnsegment, wo insbesondere Frauen, Schwarze und Migranten betroffen sind, sowie das steigende Bildungsniveau, welches zunehmend Hochqualifizierte produziert, stellt eine grosse Gruppe von Arbeiterinnen und Arbeiter mit Mobilisierungspotenzial dar. Allerdings hängt der Erfolg der Organisation weniger von der Art der Unternehmen, der Branche oder der soziodemografischen Merkmale der Arbeiterinnen und Arbeiter ab, als von der Mobilisierungsarbeit der Gewerkschaften (ebd.: 358f.).

Eine neue Strategie ist die Gewerkschaft als soziale Bewegung nach dem Organizing-Ansatz zu verstehen. Entsprechend der Erkenntnis von Olson ist die Motivation und Mobilisierung entscheidend. Zentral sind die persönliche Ansprache und die Einbindung der angesprochenen Arbeiterinnen und Arbeiter sowie die Demokratisierung der Organisation selbst. Im Gegensatz zu den „passivierenden Servicemodells“ aus der Tradition „befriedeter Arrangements mit den Arbeitgebern“ werden gewerkschaftliche Kampfformen und Bürgerrechtsbewegungen in den USA zwischen 1930 und 1970 zum Vorbild (ebd.: 360). Unter dem Begriff „verstehender Gewerkschaftsarbeit“ soll von den Erfahrungen der Arbeiterin-

¹⁴ Organizing als Begriff für die Mitgliedergewinnung und zur Stärkung der „Habenichtse“ respektive der Benachteiligten. Nach Alinsky ist das Mittel der „Habenichtse“ jede Menge Menschen, im Gegensatz zu denjenigen, die Geld besitzen (vgl. Alinsky 1984).

nen und Arbeiter ausgegangen werden und individuell erlebte Unterdrückung und Ausbeutung als gemeinsame Problematik wahrnehmbar gemacht werden. Im kollektiven Zusammenschluss sollen Handlungsoptionen und Perspektiven geboten werden. Die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust und der weiteren Einschränkung der Handlungsfähigkeit müssen von den Gewerkschaften gleichermassen berücksichtigt werden (ebd.: 361). Die erfolgversprechendsten Strategien beziehen sich auf die gleichzeitige Arbeit auf unterschiedlichen Ebenen. Ausgehend von den Analysen von Unternehmen und Markt werden Kampagnen, Bündnispolitiken, politische Lobbyarbeit und die Mobilisierung von Mitgliedern gestartet. Die aktuelle Debatte der US-amerikanischen Gewerkschaften wird deshalb von der Frage bestimmt, ob es wirkungsvoller ist, möglichst viele Mitglieder anzuwerben, um die Organisationsmacht der Gewerkschaft zu stärken und erkämpfte Standards zu halten, oder eine überzeugte Mitgliedschaft aufzubauen, welche, in demokratischer Mitbestimmung, bestimmte Standards verteidigt (ebd.: 366f.). Es geht folglich um die Frage, ob eine Basismobilisierung in der Tradition eines Community Organizing oder eine autoritäre zentrale Führung im Sinne einer Interessensvertretung effektiver ist.

4 Schlussfolgerungen

Im folgenden Kapitel wird die der Arbeit zugrundeliegende Fragestellung, *welche Ausformungen der zunehmende Isolierungsprozess bei den Arbeiterinnen und Arbeitern annimmt*, beantwortet, indem die Erkenntnisse aus den Analysen auf den einzelnen Ebenen zusammengefasst und in der Berücksichtigung ihrer Wechselwirkungen wieder zu verdichten versucht werden. Im Unterkapitel „Folgerungen und weiterführende Fragestellungen“ werden die Erkenntnisse im Hinblick auf die Rolle verschiedener Akteure kritisch beleuchtet.

4.1 Synthese

4.1.1 Individuelle Ebene – Trugschluss der vermeintlichen Selbstbestimmung

Auf der individuellen Ebene wurde das neue Selbstverständnis der Arbeiterinnen und Arbeiter und inwiefern sich die veränderten Anforderungen auf die Bedürfnisse und das Handeln auswirkt untersucht. Die Ausformungen der Vereinzelung zeigen sich diesbezüglich anhand der Verschiebung von spezifischen fachlichen Fähigkeiten hin zu persönlichen Kompetenzen. Diese bedingt eine permanente Optimierung des Selbst bis hin zur Selbstüberforderung.

Innerhalb des Betriebes wird die Transformation von Arbeitsleitung in Arbeitsziele der Arbeiterin/dem Arbeiter übertragen, was mit mehr Verantwortung und einem steigenden Leistungsdruck einhergeht. Gleichzeitig haben die Arbeiterinnen und Arbeiter dafür zu sorgen, dass ihre Ware Arbeitskraft für den Arbeitsmarkt attraktiv und gewinnbringend ist. Pongratz und Voss (vgl. 2004) stellten in Bezug auf die subjektive Orientierung zur Bewältigung der neuen Anforderungen eine widersprüchliche Haltung fest. Neben der Orientierung an persönlicher Leistungsoptimierung stellten sie gleichzeitig eine Absicherungsmentalität fest. Die permanente Bedrohung sozialer Exklusion durch Verlust der Arbeitsstelle, löst bei den Arbeiterinnen und Arbeitern eine permanente Aktivierung und Selbstverbesserung respektive die Bereitschaft zur Selbstausbeutung aus. Das Paradigma der Eigenverantwortung in Kombination mit zunehmenden begünstigenden Arbeitsbedingungen fördern die Bereitschaft der Arbeiterinnen und Arbeiter sich mithilfe von leistungssteigernden Substanzen den überhöhten Anforderungen anzupassen. Die negative Konsequenz der Selbstausbeutung ist das Burnout als Folge. Bröckling zeigt in seiner Untersuchung zum „unternehmerischen Selbst“ (2016) auf, dass der Versuch der Arbeiterin/des Arbeiters sich innerhalb der

Bedrohung durch Exklusion zum handlungsfähigen Subjekt zu machen eine Illusion ist. Die Selbstoptimierung kann nie abgeschlossen und die Unberechenbarkeit des Arbeitsmarktes nicht beeinflusst werden. Die vermeintliche Selbstbestimmung ist deshalb ein Trugschluss. Leistungsbereitschaft, Qualifikation und Selbstoptimierung sind kein Garant für sichere Beschäftigungsverhältnisse. Auch gut ausgebildete engagierte Arbeiterinnen und Arbeiter sind der Willkür des Finanzmarktkapitalismus ausgesetzt. Kurzfristige Kapitalrenditen haben Vorrang. Was zukünftige Anforderungen sein werden, kann kaum vorausgesagt werden. Investitionen und Selbstoptimierung sind der Willkür der Unternehmensfreiheiten ausgesetzt und damit ein Wettkampf der nicht gewonnen werden kann. Die aktuelle Situation wie auch die Zukunft können nicht vom Individuum beherrscht werden. Permanente Ungewissheit lässt die Selbstwirksamkeitserfahrung vieler Individuen erodieren. Das Bedürfnis nach Kontrolle bleibt unerfüllt (Nachtwey 2017b: 223). Während auf der individuellen Ebene der psychische Druck zunimmt, passieren auf der kollektiven Ebene soziale Desintegrationsprozesse (vgl. Boltanski/Chiapello 2003).

4.1.2 Institutionelle Ebene – Ohnmacht durch fehlende Alternative

Auf der institutionellen Ebene interessierte, inwiefern sich prekäre und isolierende Bedingungen im Zuge der neoliberalen Doktrin auf die Arbeiterinnen und Arbeiter auswirken. Prekarität im Sinne eines Zustands der Ungewissheit, bezieht sich auf die permanente Unsicherheit darüber, ob ein sozialer Aufstieg, Abstieg oder das weitere Verharren in Ungewissheit folgt. Erwartungen in die Sicherheit oder Stabilität der eigenen Arbeitsstelle und den zukünftigen Erwerbsverlauf werden durch die Flexibilitätsmerkmale der Unternehmensorganisationen untergraben. Die Ausformungen zeigen sich zum einen konkret als Reaktion auf die „projektbasierte Polis“ (vgl. Boltanski/Chiapello 2003), welche sich auf ein Organisationsmodell aus der Managementliteratur bezieht. Die befristete Anlage von Projekten definiert neue Verhaltensregeln und Kompetenzen, an welchen die Arbeiterinnen und Arbeiter gemessen werden. Es gilt laufend Übergänge erfolgreich zu gestalten. Dabei sind Aktivität und Mobilität gefragt, während Stabilität und Verwurzelung als hinderlich gelten. Die auf Kurzfristigkeit angelegte neue Norm wirkt sich negativ auf die eigene Identität und den Aufbau stabiler sozialer Beziehungen aus.

Die auf der individuellen Ebene festgestellte Absicherungsmentalität (vgl. Pongratz/Voss 2004), im Zusammenhang mit der Ohnmachtserfahrung drohender Arbeitslosigkeit, liefert die Arbeiterinnen und Arbeiter dem Kapital aus und muss als weitere Ausformung verstanden werden. Die Integration wie auch die Reintegration in den Arbeitsmarkt liegen in der Verantwortung des Einzelnen. Die Arbeitgebenden wie auch der Sozialstaat übertragen die

Risiken klar den Arbeiterinnen und Arbeitern respektive den Arbeitslosen. Gleichzeitig gilt die wirtschaftliche Freiheit im Sinne des Neoliberalismus und die damit erodierenden Sicherheiten als unantastbar. Die Freiheit der Flexibilität liegt vor dem Hintergrund der Macht auf Seiten der Unternehmen. Die fehlende Alternative zur Veräusserung der eigenen Arbeitskraft, die Abhängigkeit von der Unberechenbarkeit der Unternehmen sowie der Folgen beim Scheitern, setzen die Arbeiterinnen und Arbeiter unter Druck. Kann der Lebensunterhalt nicht selber erwirtschaftet werden, droht soziale Exklusion. Arbeiterinnen und Arbeiter haben folglich viel zu verlieren. Es gilt sich den neuen Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen anzupassen. Das Spiel mit der Angst wird damit zum Manipulationsinstrument eines neuen Herrschaftssystems.

Drohende Aggressionen durch die Repression der Arbeiterinnen und Arbeiter werden kanalisiert und umgelenkt. In Form von Entsolidarisierung zwischen den Arbeiterinnen und Arbeitern selber, zwischen den Arbeiterinnen/Arbeitern und den Arbeitslosen oder auch in Bezug auf andere geeignete Gruppen wie die Frauen oder Flüchtlinge. Statusverlust oder das Gefühl ausgenutzt zu werden kann durch die Abwertung anderer Gruppen ausgeglichen werden. Das Phänomen der falschen Projektion dient damit der eigenen Ermächtigung und der Möglichkeit ein neues Wir-Gefühl aufzubauen.

4.1.3 Kollektive Ebene – die Frage der Gegenmacht

Die Ausformungen der Vereinzelung auf der kollektiven Ebene sind mit der Frage, inwiefern die Interessen der Arbeiterinnen und Arbeiter als Teil des Arbeitsmarktes dem Kapital gegenüber vertreten werden können verknüpft. Ausgehend von dem Verständnis, dass Macht durch Masse entsteht und die gewerkschaftliche Organisation die Verkörperung kollektiver Interessen ist, wurde in einem ersten Schritt die Vereinzelung im Hinblick auf das Zusammengehörigkeitsgefühl untersucht.

Dieter Karrer stellte in seiner Untersuchung fest, dass sich die Gruppe der „Arbeiter“ im traditionellen Verständnis durchaus über ein Wir-Gefühl definieren und sich in kollektiver Abhängigkeit zum Betrieb verstehen. Die Vereinzelung manifestiert sich demgegenüber in der Gruppe der Angestellten, welche dem heute dominierenden Typus entsprechen, sich über Eigenschaften des „Selbst“ verorten und sich auf die Verhaltensregeln der neoliberalen Logik einlassen (vgl. Karrer 1998 & Pongratz/Voss 2004).

Aus der ökonomischen Perspektive steht damit die eigene Nutzenmaximierung im Vordergrund (vgl. Olson 1992). Es wurde aufgezeigt, dass die Arbeiterinnen und Arbeiter im hier verwendeten Verständnis in gegenseitigem Konkurrenzkampf stehen und sich mit individu-

ellen Strategien auf dem Arbeitsmarkt behaupten müssen. Für einen Beitritt zu einer Gewerkschaft, welche allgemeine Interessen für die Masse vertreten, besteht kein Anreiz. Je kleiner die Gruppe, desto stärker ist der Eigennutzen erkennbar, desto grösser ist die Motivation für Engagement und desto stärker ist das Gefühl der Solidaritäts-Verpflichtung den anderen Gruppenmitgliedern gegenüber. Diese Haltung widerläuft jedoch der Logik von Gewerkschaften, welche ihre Macht aus der grossen Mitgliederzahl ziehen. Die Frage, ob die Vereinzelung gleichzeitig auch mit einer Selbstentmachtung einhergeht muss aus dieser Perspektive mit „Ja“ beantwortet werden.

Eine weitere Ausformung der Vereinzelung auf kollektiver Ebene stellt die Debatte über einen Strategiewechsel der Gewerkschaften als Antwort auf die neuen Herausforderungen dar. Trotz vordergründiger Heterogenität haben die Arbeiterinnen und Arbeiter Gemeinsamkeiten. Die Gefahr der Selbstausbeutung als neue Form der Ausbeutung durch ein indirektes Herrschaftssystem der Unternehmen. Die Notwendigkeit einer kollektiven Interessensvertretung wäre damit gegeben. Eine neue Strategie zur Mobilisierung von Mitgliedern ist die Gewerkschaft als soziale Bewegung zu verstehen und auf Taktiken des Community Organizing zurück zu greifen. Potenzielle Mitglieder sollen persönlich angesprochen und eingebunden werden.

4.2 Folgerungen und weiterführende Fragestellungen

Wenn von der Selbstausbeutung als neue Form der Ausbeutung durch ein indirektes Herrschaftssystem der Unternehmen ausgegangen wird, mag die Herausforderung darin bestehen, dass die Ausbeutung unter dem Deckmantel der Eigenverantwortung auf die individuelle Ebene reduziert wird und die strukturellen Ursachen vernachlässigt werden.

Bewegen sich die Gewerkschaften innerhalb der neoliberalen Logik, bedienen sie einzig das Sicherheitsbedürfnis der Arbeiterinnen und Arbeiter, was gleichzeitig im Sinne der Wirtschaft ist. Aus der systemimmanenten Perspektive stellt sich die Frage, wie die Arbeiterinnen und Arbeiter soweit geschützt werden können, dass sie Leistungsstark bleiben. Heute benötigt der moderne Kapitalismus verantwortungsbewusste, mobile und vielseitige Arbeiterinnen und Arbeiter, welche sich auf ständige Veränderungen einstellen können, Initiativen ergreifen und sich laufend weiterbilden (vgl. Castel 2011: 47). Die marxistische Perspektive hingegen geht davon aus, dass eine Machtasymmetrie zwischen Arbeit und Kapital sowie ein struktureller Interessenkonflikt besteht. Die Konsequenz wäre der Kampf für eine tiefgreifende Reform und die „Abschaffung der Konkurrenz unter Lohnabhängigen um dem Kapital Konkurrenz machen zu können“ (vgl. Marx 1969 zit. in: Armingeon/Beyeler 2000: 41). Die vorherrschende Grundannahme der Gewerkschaften ist jedoch nach wie

vor, dass es mehr wirtschaftliches Wachstum und mehr Arbeitsplätze um jeden Preis braucht. Die politische und intellektuelle Stagnation in Bezug auf die Rolle der Gewerkschaften stützt die Unantastbarkeit der neoliberalen Doktrin (vgl. Hirsch 2016). Die erfolgversprechenden Strategien aus den USA propagieren die gleichzeitige Arbeit auf unterschiedlichen Ebenen. Die Grundlage bildet dabei die Analyse von Markt und Unternehmen. Mithilfe von Kampagnen, Bündnispolitiken, politischer Lobbyarbeit und der Mobilisierung von Mitgliedern wäre eine Debatte über die Grenzen der neoliberalen Logik hinaus und das Aufzeigen von strukturellen Konflikten wichtig.

Aber auch die Soziale Arbeit muss sich selber in die Pflicht nehmen. Die soziale Frage ist untrennbar mit der Erwerbsarbeit verknüpft. Will sie sich nicht von der neoliberalen Doktrin instrumentalisieren lassen, darf sie sich nicht damit begnügen, auf die Probleme zu reagieren und die Arbeitslosen zu verwalten. Sie ist aufgefordert die Bedingungen der Lohnarbeit kritisch zu hinterfragen und so zu gestalten, dass die Arbeiterinnen und Arbeiter, inklusive der potenziellen Arbeiterinnen und Arbeiter nicht zugunsten des Kapitals gegeneinander ausgespielt werden. Die erodierende universelle Solidarität durch den zunehmenden Individualismus und die alle Lebenszusammenhänge durchdringende Marktlogik, begünstigen das Phänomen der falschen Projektion. Im Zusammenhang mit dem Grundwert der sozialen Gerechtigkeit zu welchem sich die Soziale Arbeit verpflichtet, müsste die Solidarität vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen genauer untersucht werden. Ist eine universelle Solidarität im Hinblick auf die Globalisierung realistisch? Und wie ist demgegenüber der Ansatz einer partikularistischen Solidarität zu beurteilen, welcher von einem begrenzten „Wir“ ausgeht und über starke motivationale Ressourcen verfügt, gleichzeitig aber die Solidarität als ein ursprünglich moralisches Phänomen verneint (vgl. Boshammer 2008)?

Es konnte aufgezeigt werden, dass die Ausformungen der Vereinzelung auch mit der Globalisierung zusammenhängen. Die Öffnung der Arbeitsmärkte bedeutet aber nicht nur, dass global Ressourcen, im Sinne von Arbeitskräften und Rohstoffen, zur Verfügung stehen, sondern auch, dass soziale Probleme global zu verstehen sind. Arbeitslosigkeit, ungenügende Existenzsicherung, entwertete Bildungs- und Qualifikationsbedingungen, Armut, Migrationsströme oder international organisierte Kriminalität sind weltgesellschaftlich zu betrachten. In diesem Sinne vergleicht Staub-Bernasconi die neuen globalen sozialen Probleme mit denjenigen Problemen, wie sie Ende 19. Jahrhundert charakteristisch waren (vgl. 1989: 127). Für die Soziale Arbeit bedeutet dies nicht nur die Einzelfälle zu sehen, sondern über die individuellen, lokalen, organisationalen und nationalen Grenzen hinaus Strukturen aufzudecken und sich in die Weltpolitik einzumischen, wie dies bei den Anfängen der Sozialarbeit von den Frauen von Hull House in Chicago auch getan wurde. Gemäss Staub-Bernasconi müsste die Soziale Arbeit nicht nur die Umwelt, sondern die Welt als Problem entdecken.

In Bezug auf die Rolle des national organisierten Sozialstaats müssen zum einen die kommunalen, kantonalen, nationalen und internationalen Strukturen der sozialen Sicherung in Frage gestellt werden. Wie können die Rahmenbedingungen zum Schutz der Arbeiterinnen und Arbeiter angepasst werden? Wie können Bedingungen geschaffen werden, welche die psychische und soziale Unversehrtheit fördern? Die Systeme sozialer Sicherung sind institutionell durch das Normalarbeitsverhältnis geprägt. Es stellt sich denn die Frage, wie der Sozialstaat auf die Bedürfnisse nach Sicherheit für Investitionsbereitschaft und Anpassungsflexibilität der Arbeiterinnen und Arbeiter reagieren kann (Struck 2009: 278)? Zum anderen stellt sich die Frage, wie die national organisierten Sozialstaaten den freien globalen Märkten gegenüberstehen. Castel (2011: 34) konstatiert, dass der Einfluss Europas auf sozialpolitischem Gebiet marginal bleibt. Das internationale Arbeitsamt sowie NGO's haben weniger Macht als internationale Grossorganisationen wie die Weltbank, der IWF oder die OECD. Weiter stellt sich die Frage nach der Form der Tätigkeit des Sozialstaats. Er geht von grossen einheitlichen Bevölkerungsschichten aus und agiert mit allgemeinen Regelungen. Dies steht einem Individualisierungsprozess gegenüber, welcher individuelle Berufswege und Bewältigungsstrategien erfordert (vgl. ebd.: 34). Sich hier auf die Logik des Marktes zu reduzieren untergräbt das Solidaritätsprinzip.

Die hier vorliegende Arbeit wurde aus einer kritischen marxistischen Perspektive verfasst und unterliegt damit der Gefahr der Einseitigkeit. Gleichzeitig ist die analytische Anlage theoretisch konstruiert. So vernachlässigt die Kategorisierung der Arbeiterinnen und Arbeiter in eine einzige Gruppe viele zentrale Aspekte. Beispielsweise wurde implizit von einer Gleichstellung von Mann und Frau ausgegangen, welche faktisch nicht gegeben ist. Eine weiterführende Fragestellung müsste folglich die Frage nach den Ausformungen der Vereinzelung in Bezug auf geschlechtsspezifische Unterschiede sein.

5 Literatur- und Quellenverzeichnis

- Alinsky, Saul D. (1984). Anleitung zum Mächtigsein. Ausgewählte Schriften. Herausgegeben und übersetzt von Karl-Klaus Rabe. Bornheim-Merten: Lamuv Verlag.
- Armingeon, Klaus/Beyeler, Michelle (2000). Gewerkschaftsmitgliedschaft: Beitrittsmotive und Fragmentierungen. In: Armingeon, Klaus/Geissbühler, Simon (Hg.) (2000). Gewerkschaften in der Schweiz: Herausforderungen und Optionen. Zürich: Seismo. S.39–69.
- AvenirSocial (2014). Sanktionen in der Sozialhilfe. Die Position von AvenirSocial. URL: <http://www.avenirsocial.ch/de/p42013007.html> [Zugriffsdatum: 20.12.2016].
- Beck, Ulrich (1986). Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Beck, Ulrich (2015). Weltrisikogesellschaft. 4. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Büttner, Jean-Martin (2016). Abschalten macht Angst. Erschienen am 1.12.2016. In: Der Bund, 167. Jg, (281), S.10.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (Hg.) (2011). Statistischer Sozialbericht Schweiz 2011. Neuchâtel: BFS.
- Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2003). Der neue Geist des Kapitalismus. Aus dem Französischen von Michael Tillmann. Originalausgabe 1999. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- Boshammer, Susanne (2008). Solidarität. In: Gosepath, S./Rössler, B./Hinsch, W.. Handbuch der Politischen Philosophie und Sozialphilosophie. Band 2. Berlin: De Gruyter. S. 1197–1201. URL: <http://www.zora.uzh.ch/id/eprint/5616/> [Zugriffsdatum: 30.11.2017].
- Bourdieu, Pierre (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Solga, Heike/Powell, Justin/Berger, Peter A. (Hg.) (2009). Soziale Ungleichheit. Klassische Texte zur Sozialstrukturanalyse. Campus Verlag, Frankfurt. S. 111–125.
- Bourdieu, Pierre (1988). Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Bröckling, Ulrich (2007). Das unternehmerische Selbst, Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Castel, Robert (2011). Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums. Aus dem Französischen von Thomas Laugstien. Hamburg: Hamburger Edition.

- Cosmar, Marlen/Jahn, Frauke (2016). Hirndoping am Arbeitsplatz. Einflussfaktoren und Präventionsmöglichkeiten für Unternehmen. Berlin: iga.Wegweiser.
- DAK (Hg.) (2009). Gesundheitsreport 2009. Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Schwerpunktthema Doping am Arbeitsplatz. Berlin: IGES Institut.
- DAK-Gesundheit (Hg.) (2015). Gesundheitsreport 2015. Berlin: IGES Institut.
- Dörre, Klaus (2009). Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.). Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Frankfurt/Main: Campus Verlag. S.35–64.
- Elias, Norbert (1991). Die Gesellschaft der Individuen, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Fraser, Nancy (2017). Vom Regen des progressiven Neoliberalismus in die Traufe des reaktionären Populismus. In: Geiselberger, Heinrich (Hg.). Die grosse Regression. Eine internationale Debatte über die geistige Situation der Zeit. Berlin: Suhrkamp Verlag. S. 77–91.
- Graf, Martin Albert/Vogel, Christian (2010). Sozialarbeit als Ausdruck gesellschaftlicher Verhältnisse und Prozesse. Ein Beitrag zur Stärkung des Unterscheidungsvermögens. In: Benz Bartoletta, Petra/Meier Kressig, Marcel/Riedi, Anna Maria/Zwilling, Michael (Hg.) (2010). Soziale Arbeit in der Schweiz. Einblicke in Disziplin, Profession und Hochschule. Bern: Haupt. S. 26–39.
- Harvey, David (2007). Kleine Geschichte des Neoliberalismus. Zürich: Rotpunktverlag.
- Hirsch, Michael (2016). Die Überwindung der Arbeitsgesellschaft. Eine politische Philosophie der Arbeit. Wiesbaden: Springer VS.
- Howell, Chris (2000). Marktversagen oder politisches Versagen? Das Schicksal der Gewerkschaften in Grossbritannien, Frankreich und den USA. Übersetzt von Simon Geissbühler. In: Armingeon, Klaus/Geissbühler, Simon (Hg.) (2000). Gewerkschaften in der Schweiz: Herausforderungen und Optionen. Zürich: Seismo. S. 291–338.
- Karassek, Roland (2017). "Arbeitnehmer" und "Arbeitgeber" - eine begriffsgeschichtliche Spurensuche. In: Arbeit – Bewegung – Geschichte, Heft II/2017, S. 106–127.
- Karrer, Dieter (1998). Die Last des Unterschieds: Biographie, Lebensführung und Habitus von Arbeitern und Angestellten. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Kocka, Jürgen (2001). Thesen zur Geschichte und Zukunft der Arbeit. In: Politik und Zeitgeschichte, B 21/2001, S. 8–13.
- Kraemer, Klaus (2009). Prekarisierung – jenseits von Stand und Klasse? In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.). Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Frankfurt/Main: Campus Verlag. S. 241–252.
- Kronauer, Martin (2010). Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hochentwickelten Kapitalismus. 2. Aktualisierte und erweiterte Auflage. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

- Marx, Karl (1957). *Das Kapital. Kritik einer politischen Ökonomie*. Stuttgart: Alfred Körner Verlag.
- Mason, Paul (2016). *Postkapitalismus. Grundrisse einer kommenden Ökonomie*. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- Mason, Paul (2017). Keine Angst vor der Freiheit. In: Geiselberger, Heinrich (Hg.). *Die grosse Regression. Eine internationale Debatte über die geistige Situation der Zeit*. Berlin: Suhrkamp Verlag. S. 149–174.
- Nachtwey, Olivier (2017a). *Abstiegsgesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne*. 6. Auflage. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- Nachtwey, Olivier (2017b). Entzivilisierung. Über regressive Tendenzen in westlichen Gesellschaften. In: Geiselberger, Heinrich (Hg.). *Die grosse Regression. Eine internationale Debatte über die geistige Situation der Zeit*. Berlin: Suhrkamp Verlag. S. 215–231.
- Neckel, Sighard/Wagner, Greta (2013). Einleitung: Leistung und Erschöpfung. In: Neckel, Sighard (Hg.). *Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft*. Berlin: Suhrkamp Verlag. S. 7–25.
- Negt, Oskar (2001). *Arbeit und menschliche Würde*. Göttingen: Steidl Verlag.
- Negt, Oskar (2005). *Wozu noch Gewerkschaften*. Göttingen: Steidl Verlag.
- Olson, Mancur (1992). *Die Logik des kollektiven Handelns: Kollektivgüter und die Theorie der Gruppen*. Tübingen: Mohr.
- Pardini, Corrado (2016). Offener Brief an die Genossinnen und Genossen, Offener Brief SP Schweiz, 29.11.2016. URL: <http://www.textverzeichnisse.ch/Textverzeichnisse.aspx?SearchExpression=Corrado+Pardni&SearchField=Pers&StartDate=01.01.1838&EndDate=20.12.2016&NumOfPages=25&SearchResult=True> [Zugriffsdatum: 20.12.2016].
- Pongratz, Hans J./Voss, G. Günter (2004). *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. 2. unveränderte Auflage. Berlin: edition sigma.
- Reinhold, Gerd (Hg.) (1991). *Soziologie-Lexikon*. München: Oldenbourg Verlag.
- Schmalstieg, Catharina/Choi, Hae-Lin (2009). Gewerkschaften und Prekarität – neue Wege des Organizing. In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.). *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung*. Frankfurt/Main: Campus Verlag. S. 357–379.
- Schmidt, Hans-Ludwig (1981). *Theorien der Sozialpädagogik: kritische Bestandsaufnahme vorliegender Entwürfe und Konturen eines handlungstheoretischen Neuansatzes*. Rheinstetten: Schindele.
- Schneider, Erika (2014). *Sicherer Umgang mit Burnout im Unternehmen. Individuelle und unternehmenskulturelle Zusammenhänge*. Wiesbaden: Springer VS.

- Schweizerische Depeschenagentur (2017). Arbeitnehmerschutz – Nationalratskommission will den Arbeitnehmerschutz lockern. URL: <https://www.parlament.ch/de/services/news/Seiten/sda-pdp-wak-n-2017-02-21.aspx> [Zugriffsdatum: 29.8.2017].
- Sennet, Richard (2000). Der flexible Mensch. 6. Auflage. Aus dem Amerikanischen von Martin Richter. Berlin: Siedler.
- Staub-Bernasconi, Silvia (1989). Zur Zukunft sozialer Arbeit. In: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, Nr.4/69, S.127–137.
- Struck, Olaf (2009). „Abstiegssorgen der Mitte“ – Flexibilität benötigt Sicherheiten. In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.). Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Frankfurt/Main: Campus Verlag. S. 269–281.
- Valda, Andreas (2017). „70 Stunden pro Woche zu arbeiten, ist nicht grundsätzlich ungesund“. Interview mit Dominik Bürgy. URL: <https://www.derbund.ch/wirtschaft/70-stunden-pro-woche-zu-arbeiten-ist-nicht-grundsatzlich-ungesund/story/11826800> [Zugriffsdatum: 29.8.2017].
- Voss, G. Günter/Weiss, Cornelia (2013). Burnout und Depression – Leistungserkrankungen des subjektivierten Kapitalismus oder: Woran leidet der Arbeitskraftunternehmer. In: Neckel, Sighard (Hg.). Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft. Berlin: Suhrkamp Verlag. S. 29–57.
- Wyer, Bettina (2011). Die normative Kraft der Aktivierungspolitik: Zur Situation von Klienten in Beschäftigungsprogrammen. In: Denknetz Jahrbuch 2011, S. 149–156.
- Wyss, Kurt (2015). Workfare. Sozialstaatliche Repression im Dienst des globalisierten Kapitalismus. 5. unveränderte Auflage. Zürich: edition8.