

# Für eine historisch-strukturelle Analyse des Zusammenhangs von Subjekt, Produktion und Macht

Ines Langemeyer

## 1. Einleitung

Da die Subjektivität der Arbeitenden in den neuen Produktionskonzepten und Arbeitsformen nicht länger nur als ein Störfaktor behandelt wird, werden auch theoretische Positionen zum Mensch-Technik-Verhältnis radikal infrage gestellt. Die Tatsache, dass Managementstrategien, Überwachungsinstrumente und Produktionstechnologien die Arbeitenden nicht länger restriktiv kontrollieren (wie etwa Aufseher, Stechuhr oder Fließbandtakt), gibt Anlass, 'klassische' sozialwissenschaftliche Begriffe und Arbeitsanalysen zu überdenken. Die paradigmatische Veränderung zu begreifen, heißt dabei vor allem, genauer zu verstehen, warum Subjektivität der Arbeitenden nunmehr als Garant für Selbstorganisation, Selbstmanagement, Eigenverantwortung sowie für eine hochqualifizierte und innovative Arbeit steht und was dies für die Subjekte bedeutet. Denn was auf den ersten Blick wie ein Fortschritt in Richtung 'Humanisierung der Arbeit' erscheint, wirft zugleich neue Fragen auf, weil sich neue Widersprüche für die Arbeitenden abzeichnen. Zum einen wird die neue Autonomie am Arbeitsplatz als ein „Druck durch Freiheit“ (vgl. Glißmann/Peters 2004) problematisiert, etwa weil durch den Abbau der Fremdkontrolle nicht Kontrolle per se verschwunden ist, sondern in Form von Selbstkontrolle wiederkehrt, und z.B. die Abschaffung der Stechuhren nicht nur zu mehr zeitlicher Selbstbestimmung, sondern auch zu einer Intensivierung und Extensivierung von Arbeit führt (vgl. Glißmann 2003; Langemeyer 2003). Zum anderen wird das Problem hervorgehoben, dass die Betriebsführung im Sinne eines Kommando- und Kontrollsystems in einem Dilemma steckt, weil sie mit der autonomeren Gestaltung der Arbeit sich tendenziell selbst überflüssig macht und unklar ist, ob die selbstgewonnenen Arbeitsformen und -ziele jeweils in die Unternehmensstrategie eingepasst werden können (Moldaschl 1998).

Welche Zusammenhänge man in dieser Frage thematisiert und wie man sie bewertet, hängt freilich von dem theoretischen Blickwinkel ab, aus dem man zu erkennen versucht, was sich warum verändert hat und was dies für die Subjekte bedeutet. Innerhalb der sozialwissenschaftlichen Diskussion um den Zusammenhang von Subjekt, Produktion und Macht teilen sich die Ansichten bereits in der Makroperspektive, die Gegenwart entweder als eine Krise des Fordismus und damit als eine Phase des Übergangs („Postfordismus“) oder aufgrund der weit reichenden Anwendung der Informations- und Kommunikationstechnologien eher als eine neue Produktionsweise zu begreifen.

Auch auf der Meso- und Mikroebene werden unterschiedliche Theorien diskutiert. Allen gemeinsam ist, dass sie die neuen Phänomene meist mit dem Vergangenen als einer Art Kontrastfolie abgleichen.

In dieser theoretischen Vorgehensweise lassen sich jedoch Probleme erkennen, die im Folgenden aufgezeigt werden. Sie betreffen zum einen die genaue Analyse der Veränderungen zwischen dem Alten und dem Neuen und zum anderen die teils unzulängliche Verallgemeinerung oder Verabsolutierung von Einzelphänomenen, wodurch weder das spezifisch Neue noch das Alte genau sichtbar wird. Beides mag zunächst als ein rein theoretisches Problem erscheinen, doch ergeben sich dadurch auch Schwierigkeiten, mit Hilfe der jeweiligen Analysen und Analysemittel Veränderungsperspektiven für die Subjekte zu finden. Aus diesem Grund möchte ich mit meinem Beitrag keine 'handfesten' Vorschläge für eine politische Strategie unterbreiten, sondern versuchen, den Blick derjenigen zu schärfen, die sich im politischen Feld bewegen und auf die hier entstehenden Fragen und Widersprüche angemessen reagieren zu können. Es geht mir darum, die komplexen Zusammenhänge der Veränderungen zu erkennen, ohne bestimmte Aspekte der Umbrüche zu einer ungebrochenen, geradlinigen Entwicklung von einer Epoche zur nächsten zu erklären, der man sich mangels Alternativen anpassen müsste.

Die Veränderungen, auf die sich die Ansätze in der einen oder anderen Weise beziehen, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- technologische Produktivkraftentwicklung: von einer maschinellen hin zu einer informationstechnologischen Produktionsweise,
- veränderte Rationalisierungsformen: von zweckrationalen Strategien hin zur systemischen Rationalisierung,
- neue Produktions- und Arbeitskonzepte: von den Formen der Fließbandarbeit hin zu Teamarbeit und relativer Autonomie,
- veränderte Subjektivitäts- und Vergesellschaftungsformen: von einem vorwiegend instrumentellen hin zu einem eher selbstzweckhaften Verhältnis zur Arbeit und schließlich
- veränderte Macht- und Herrschaftsformen: von Fremdkontrolle hin zu Selbstkontrolle.

Angesichts dieser nur grob skizzierten Veränderungen können Strategien und Taktiken des Widerstands auch affirmativ sein. Denn indem man die Umbrüche einfach zu einer objektiven, unabänderlichen Tendenz erklärt, wird man sich letztlich nur noch zwischen Anpassung oder Ablehnung entscheiden können. Ein „eingreifendes Denken“ (Brecht), das um die Handlungsfähigkeit der Subjekte ringt, verlangt stattdessen die Einsicht, dass die gesellschaftlichen Verhältnisse weder einer einzigen Gesetzmäßigkeit unterliegen noch eine homogene Struktur oder ein geschlossenes System darstellen. Ebenso sind auch die Subjekte nicht einfach Faktoren, die bei den neuen Produktions- und Rationalisierungsformen nun bloß hinzuzudenken wären. Ihre Subjektivität ist keine ahistorische Größe, kein autopoietisches System, sondern sowohl ein biographisches Produkt von Selbst- und Weltverhältnissen, von Lern- und Entwicklungsprozessen, als auch ein Ort von unterschiedlichen Bedürfnissen, Motiven und Interessen, die den Eigensinn jedes Menschen ausmachen. Es wird im Folgenden gezeigt, dass ge-

nau hier einige Defizite der gegenwärtigen Diskussion um die Subjekte in der Arbeit liegen.

## 2. Die veränderte „Logik der Arbeitskraftnutzung“

Eine recht plakative These von Manfred Moldaschl bringt den Unterschied zwischen Früher und Jetzt auf den Punkt, dass das alte Produktionsparadigma im „Ausschalten der Subjektivität“ durch die tayloristische Rationalisierung bestünde (1998, 198) und gegenwärtig das Gegenteil geschehe. Die Veränderungen lägen in einer veränderten „Logik der Arbeitskraftnutzung“, bei der es nun nicht mehr darum gehe, „das Funktionieren des Arbeitsprozesses und der zweckrationalen Organisation vom ‘subjektiven Faktor’ unabhängig zu machen, von der Person, ihren Deutungen, Sinnbedürfnissen und Zwecksetzungen“. Die heutigen Managementstrategien würden stattdessen versuchen, „Engagement und Begeisterung [zu] mobilisieren, teure Kontrollsysteme durch kostenlose und effektivere *Selbstkontrolle* [zu] substituieren, Herrschaft durch *Selbstbeherrschung* [zu] virtualisieren, und Planung durch *Improvisation* [zu] flexibilisieren“ (2003a, 31). Implizit werde dabei versprochen, „die *Person mit der Arbeitskraft* [...zu] *versöhnen*“ (ebd.) bzw. Rationalisierung und ihre Gegenreaktion, die ‘Humanisierung in der Arbeit’, zu vereinbaren (44). Um dies zu erreichen, würde das Management „nicht-ökonomische Steuerungsmedien (z.B. Herrschaft) durch ökonomische (z.B. Markt)“ substituieren (32) und den Widerspruch zwischen „Partial- und Systeminteressen“ oder zwischen „Wettbewerb und Kooperation“ „zu einem größeren Teil an die Subjekte“ selbst delegieren. Als Folge dieser Ökonomisierung müssten diese die Widersprüche „selbst ausbalancieren“ und „nicht mehr allein die teuren (und überforderten) Strategen in den Top-Etagen“ (34). Für die Beschäftigten bedeute das, dass sich ihre Leistungsgrenzen „verflüssigen“, dass also ihre Arbeit sowohl extensiver als auch intensiver und Rationalisierung für jeden zur „Alltagsaufgabe“ werde (35). Moldaschl nennt den neuartigen Rationalisierungsprozess wegen der „betrieblichen Strategien der Subjektivierung“ „reflexiv“ (49) und begreift ihn mit Beck und Giddens als den „Ausdruck einer *Radikalisierung* von Grundprinzipien der Moderne“ (44).

Mit der These der ‘reflexiven Modernisierung’ wird jedoch die Zunahme an Unwägbarkeiten, Risiken und unbeabsichtigten Nebenfolgen als Erklärung für die Umbrüche genommen, statt die Gründe und Ursachen dieser Phänomene selbst im Einzelnen zu erklären. Moldaschls Beobachtungen sind deshalb überzeugender als seine Interpretation, weil sie – ganz im Gegensatz zu Becks Theorie – zeigen, dass zunehmende Kontinenz nicht einfach von der Verselbständigung unbeabsichtigter Nebenfolgen herrührt, sondern durch Managementstrategien und durch eine deregulierte Arbeitsorganisation ‘erzeugt’ wird. Das bedeutet, dass Widersprüche und Konflikte in den neuen Arbeitsverhältnissen sich nicht aus der ungeplanten Radikalisierung der Moderne, sondern vielmehr aus neuen Arbeitsformen und Rationalisierungskonzepten erklären lassen. Dadurch müssen sich die Arbeitenden alltäglich immer häufiger mit den Unwägbarkeiten des Marktes auseinandersetzen und in ihr Handeln mit einbeziehen.

Ein weiteres Problem, das mit Moldaschls Interpretationsfolie zusammenhängt, besteht darin, dass sie keinen Bezug zu den veränderten Mensch-Technik-Verhältnissen herstellt. So bleibt unklar, ob die soeben aufgezeigten Managementstrategien zufällig auf die Informatisierung der Arbeit treffen, und warum Unternehmen in Kauf nehmen, dass in den neuen Arbeitsformen „das Arbeitsvermögen an die Subjektivität und den ‚Eigensinn‘ der Arbeitskraft gebunden bleibt und damit selbst eine Quelle der Unbestimmtheit darstellt, die es zu kontrollieren gilt“ – wie Moldaschl selbst in einer früheren Studie zur Automationsarbeit bemerkte (1991, 51). Die Managementstrategien erscheinen ohne den Bezug zu den inhaltlichen Veränderungen der Arbeit aus sich selbst heraus mächtig, das Arbeitshandeln der Subjekte verändern zu können. Sie sind aber nicht nur Ausdruck einer neuen Machtform, sondern auch eine Antwort auf bestimmte Notwendigkeiten informatisierter Arbeit und Reaktionen auf bestimmte Widerstandsstrategien und Forderungen seitens der Beschäftigten und der Gewerkschaften.

### **3. „Subjektivierendes Arbeitshandeln“ und das Problem der „Selbst-Objektivierung“**

Im Unterschied zu Moldaschl setzt die Analyse von Böhle beim Arbeitsgegenstand, der Computertechnologie, an und fragt, wie ihre Anwendung sich auf das individuelle Arbeitshandeln auswirkt. Dabei geht Böhle davon aus, dass das tayloristische Paradigma der Zweckrationalität, welches mit einer Verwissenschaftlichung<sup>1</sup> der Produktionsprozesse und Arbeitsabläufe geschaffen wurde, mit dem neuen Typ informationstechnologischer Arbeit und ihrer Verwissenschaftlichung in Frage gestellt sind (2001, 115).

Er unterscheidet ein „objektivierendes Arbeitshandeln“, welches an „personen- und situationsunabhängigen Kriterien“ orientiert ist und einem „kategorialen und formalisierbaren Wissen“ entspricht, von einem „subjektivierenden Arbeitshandeln“ (118f.), welches immer dann bedeutend wird, wenn die „in der Praxis auftretenden Grenzen der technisch-wissenschaftlichen Beherrschung konkreter Produktionsabläufe“ durch ein „objektivierendes Arbeitshandeln“ nicht mehr gewährleistet sind:

„Ausschlaggebend hierfür sind, dass konkrete Produktionsabläufe durch eine Vielzahl von Parametern beeinflusst werden, die im konkreten Fall nicht vollständig erfasst, vorherbestimmt und in theoretischen oder empirischen Modellen der Prozesssteuerung abgebildet werden können.“ (123)

Aufgrund einer solchen, im Arbeitsgegenstand angelegten Kontingenz werde das „subjektivierende Handeln“ in der Computerarbeit als eine „eigenständige Methode des Arbeitens“ bedeutsam, die im „Umgang mit technischen Systemen in immer wieder

---

<sup>1</sup> Damit ist die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden auf den Produktionsprozess gemeint. Verschiedene Aspekte dieses Prozesses können davon betroffen sein: die Arbeitsmittel, die Arbeitsabläufe oder die Organisationsstrukturen (‘wissenschaftliche Betriebsführung’). Dies hat jeweils unterschiedliche Auswirkungen auf die allgemeine Veränderung von Arbeit und ihre Rationalisierungsmodi.

neuer Weise an neue technische Entwicklungen und Produktionsverfahren abgepasst und weiterentwickelt“ würde (124). Der Begriff des „subjektivierenden Handelns“ wurde aber schon für die maschinenbezogenen Tätigkeiten zum Pendant des „objektivierenden Handelns“. Damit sollten subjektive Faktoren wie „Gefühl, subjektives Empfinden und sinnliche Wahrnehmung“ ins Blickfeld rücken, die nicht zu vernachlässigen seien, beispielsweise wenn nicht mehr einzelne Informationen, sondern das „Gesamtbild“ handlungsorientierend wird: „Charakteristisch sind Vorgehensweisen, die sich als ‘aktiv-reaktiv’ sowie ‘dialogisch-interaktiv’ oder ‘explorativ’ bezeichnen lassen“ (119-121). So werden etwa Gefühle und Empfindungen im Sinne eines „Gespürs für Störungen“ relevant (122).

Die Stärke von Böhles Ansatz besteht darin, dass er die Anforderungen der Arbeit in ihrer kulturellen Veränderungen zeigt und diese kulturellen Dimensionen der Arbeit als Denk- und Fühlweisen bzw. als ein „Erfahrungswissen“ der verschiedenen Formen verwissenschaftlichter Rationalisierung anspricht (vgl. Böhle/Bolte/Drexel/Weishaupt 2001). Mit diesen Begriffen lässt sich auch ansatzweise thematisieren, dass nicht nur mit der gegenwärtigen ‘Subjektivierung von Arbeit’, sondern auch mit der rigiden Unterordnung der Psyche und der Physis unter die Anforderungen des Fließbands oder der Maschine die Subjektivität bzw. das Arbeitsvermögens auf eine spezifische Weise geformt wird. Daher liegt der Unterschied von Früher und Jetzt nicht einfach im ‘Auf- und Abwerten’ oder ‘Aus-’ und ‘Einschalten’ von Subjektivität, wie es etwa bei Mol-daschl anklingt (1998, 198). Dass Arbeits- und Lebensweise, Handlungs- und Denkformen einen Zusammenhang bilden, scheint in Böhles Einschätzung des tayloristischen Rationalisierungsparadigmas auf.

Böhle kommt jedoch zu dem Schluss, dass das Problem des neuen Rationalisierungsprinzips in der „Selbst-Objektivierung“ liegt, die im Arbeitshandeln „gefordert wie auch erzwungen wird“, wobei das Subjekt „subjektive Interpretationen und Handlungsweisen [...] objektivieren und (selbst) die Transformation eines subjektivierenden in ein objektivierendes Handeln [...] leisten“ muss (2003, 135). Die Spaltung des Subjekts „in seine objektivierbaren und nicht-objektivierbaren Anteile“ (128) werde also immer häufiger von ihnen selbst geleistet.

Die Analyse verharret damit aber in jener Subjekt-Objekt-Dichotomie, die Böhle eigentlich dem Zweckrationalitäts-Paradigma zuordnet, und berücksichtigt nicht, dass Objektivierungen und Formen der Rationalisierungen nicht nur Kennzeichen kapitalistischer Produktionsweisen sind, dabei immer von Menschen entwickelt werden und Arbeitsgegenstände sowie Arbeitsformen auf ihre Subjektivität, ihr Denk- und Handlungsvermögen, zurückwirken. Die These der Selbst-Objektivierung ist deshalb als Erklärungsansatz für die gesamte Problematik irreführend. Unter dem Vorzeichen dieser Subjekt-Objekt-Dichotomie erscheint Subjektives nämlich immer noch für das Unverfügbare zu stehen, das lediglich vor Rationalisierungs- und Objektivierungstendenzen zu bewahren wäre. Damit bleibt jedoch unklar, welche Entwicklungsräume die Subjekte für sich gewinnen könnten.

#### 4. Die These der „indirekten Steuerung“

Eine weitere vieldiskutierte These ist die der *indirekten Steuerung*. Sie thematisiert das veränderte Modell der Betriebsführung und versucht, das neue, 'postfordistische' Paradigma „in erster Linie [als] die Aufhebung der fordistischen Herrschaft-, Kontroll- und Steuerungsform“ zu erfassen, „in dessen Zentrum die Organisationsform Betrieb und dessen 'Kommandosystem' standen“ (Peters/Sauer 2005, 28). Mit dem Begriff der „indirekten Steuerung“ wird ein „Instrument“ beschrieben, „wodurch der Markt, in mehr oder weniger abstrakte Zielvorgaben oder Wertgrößen übersetzt, zur 'Naturbedingung' von Arbeit wird“ (Bechtle/Sauer 2003/2005, 41). Er macht zugleich auf „eine Form der Fremdbestimmung von Handeln“ aufmerksam, die sich „über ihr eigenes Gegenteil, nämlich die Selbstbestimmung oder Autonomie der Individuen umsetzt, und zwar so, dass sie dabei nicht nur auf explizite, sondern auch auf implizite Anweisungen, sowie auf die Androhung von Sanktionen verzichten kann“ (Peters/Sauer 2005, 24). Dies sei der „revolutionäre Charakter des gegenwärtigen Entwicklungsbruchs“ (34).

Die theoretische Analyse richtet sich so auf die *Funktionalität* betrieblicher Steuerungsstrategien. Sie verfährt in der Rekonstruktion der Zusammenhänge aber nicht historisch-empirisch, sondern idealtypisch. Sie bringt somit durchaus die Ideen des 'Lean'-Managements auf den Punkt, erfasst schließlich aber nicht, inwieweit diese Strategien brüchig bleiben, weil sie sich im Einzelfall keineswegs reibungslos realisieren lassen. Die konkrete Praxis erweist sich nämlich nicht nur als einfache Übertragung jener Ideen auf konkrete Arbeitsprozesse, sondern besteht immer auch im Austarieren zwischen den besonderen Anforderungen der zunehmend informationstechnologisch gestalteten Arbeit, den fachlichen Kompetenzen von Beschäftigten, der Verfassung von Belegschaften und den Notwendigkeiten kapitalistischer Betriebsführung.

Ohne diesen Blick auf die Kompromissbildungen in den neuen Formen der Betriebsführung erscheinen einzelne Phänomenbeschreibungen dieses Ansatzes zu unspezifisch. So erklärt Peters (2000, 23; 2001, 102) die „indirekte Steuerung“ in Analogie zu Vorgängen, die einen lenken, aber nicht vom eigenen Willen abhängen und von ihm unmittelbar beeinflusst werden können, wie z.B. der eigene Herzschlag. Auf einer deskriptiven Ebene kann man damit zwar verdeutlichen, dass die Entgrenzung der Arbeitszeit unwillkürlich und unbeabsichtigt geschieht (vgl. Langemeyer 2003 und 2005). Eine scharfe Abgrenzung zu anderen Formen betrieblicher Kontrolle leistet der Begriff allerdings nicht, denn auch das Fließband steuert die Arbeitenden indirekt, weil es ohne deren Willenskraft läuft.

Einen weiteren Unterschied in den Modellen der Betriebsführung sieht Peters darin, dass die fordistische Befehl-Gehorsam-Struktur auf Zwang basiert hätte (2001, 22), während heute auf Druckausübung, Vorschriften und Anweisungen weitestgehend verzichtet würde – allein die Maxime würde ausreichen: „Tut was ihr wollt, aber seid profitabel!“ (34)

Diese These ist aber nicht nur überzeichnet, sondern schon im Ansatz reduktionistisch. Auch die fordistische Betriebsführung hat nicht allein mit Zwang gearbeitet, sondern –

wie das Wort selbst besagt – mit Führung. Antonio Gramsci zeigt dies in seinen Analysen zum „Fordismus und Amerikanismus“, wie in den 1920er und 30er Jahren Lebens-, Denk- und Fühlweisen der Menschen neu ausgerichtet werden mussten, damit eine Masse von Arbeitern und Arbeiterinnen für die Betriebe überhaupt flexibel verfügbar war. Gramsci nannte dieses Ziel einen tayloristischen „Arbeiter- und Menschentypus“-Schaffen. Für ihn war das kein naturwüchsiger Vorgang, keine sich von allein durchsetzende Tendenz. Die meist unqualifizierten Arbeiterinnen und Arbeiter an den Maschinen und Fließbändern ‘funktionierten’ nämlich nicht einfach so, sondern mussten zuverlässig und betriebskonform ‘gemacht’ werden:

Die amerikanischen Industriellen „haben verstanden, dass der ‘dressierte Gorilla’ eine Phrase ist, dass der Arbeiter ‘bedauerlicherweise’ Mensch bleibt und sogar dass er während der Arbeit mehr denkt oder zumindest viel mehr Möglichkeiten zum Denken hat [...]: und er denkt nicht nur, sondern die Tatsache, dass er keine unmittelbaren Befriedigungen aus der Arbeit zieht und dass er versteht, dass man ihn auf einen dressierten Gorilla reduzieren will, kann ihn zu einem wenig konformistischen Gedankengang bringen. Dass eine solche Befürchtung bei den Industriellen existiert, zeigt sich an einer ganzen Reihe von Vorsichtsmaßnahmen und ‘erzieherischen’ Initiativen, die man den Büchern von Ford und dem Werk von Philip entnehmen kann.“ (*Gefängnishefte*, Bd. 9, H. 22, §12, 2092)

Angesichts der neuen Formen der Betriebsführung verschwindet das Führungsproblem auch nicht einfach, indem man Anforderungen des Managements, der Organisation und der Kontrolle in Formen des Selbstmanagements, der Selbstorganisation und der Selbstkontrolle zu übersetzen versucht. Bei Glißmann (Glißmann/Peters 2001) wird dies durchaus angesprochen, insofern er „Sinn als Mittel indirekter Steuerung“ erkennt. Berücksichtigt man jedoch Gramscis Analysen, so wird deutlich, dass hierin kein spezifischer Unterschied zum fordistischen Modell besteht. Zu begreifen wären eher, auf welche Probleme der Betriebsführung die damaligen und die heutigen Strategien des Managements reagiert haben. Offensichtlich bestand früher ein zentrales Problem darin, dass die Beschäftigten nur ein instrumentelles Verhältnis zur Arbeit eingehen konnten, weil sie durch ihren Inhalt monoton und sinnentleert war. Die Identifikation mit dem Unternehmen und die Leistungsmotivation mussten über andere Wege hergestellt werden. Gegenwärtig tauchen Probleme eher auf einer anderen Ebene auf, weil die Beschäftigten bei ihren Tätigkeiten zunehmend Einsicht in den Zweck und in die Nützlichkeit der Arbeit gewinnen müssen. Da sie in bestimmten Hinsichten mehr Verantwortung tragen und Entscheidungen zu fällen haben, stellt sich auch die Frage der Identifikation und des Commitments anders. Denn das Interesse des Unternehmens verbindet sich mit den sachlichen Anforderungen der Arbeit bis zu einem gewissen Grad *organisch*. Das bedeutet, dass die Ziele der Profitmaximierung und der Rationalisierung nicht mehr von außen an die Beschäftigten herangetragen werden müssen. Sie sehen die Notwendigkeit dieser Ziele vielmehr selbst ein. Die Konfliktlinie zum Management taucht dann jedoch auf die Ebene der Arbeitsbeziehungen auf, wenn Betriebshierarchien keineswegs vollständig abgebaut wurden und begrenzte Entschei-

dungsräume und Verfügungsmöglichkeiten die Selbstbestimmung der Beschäftigten kanalisieren.

Die Theorie der indirekten Steuerung kann diese Folgen dieser Veränderungen teilweise eingängig beschreiben (etwa in der Verdopplung des eigenen Willens, vgl. Glißmann/Peters 2001, 107), erfasst aber insgesamt das Führungsproblem nur verkürzt. Dabei bleibt auch die Dialektik psychischer und psycho-sozialer Entwicklung unberücksichtigt, dass z.B. Gehorchen nicht nur Unlust bedeutet, wie Peters herausstreicht (25), sondern auch in eine Form von Lust umschlagen kann. Die Abwertung, die jemand durch Unterordnung erfährt, kann wiederum auf anderen Ebenen bzw. in kulturellen Formen kompensiert werden. So zeigt z.B. die Studie von Willis (1979), wie die Arbeiterkultur durch einen Antiintellektualismus, Sexismus und Rassismus strukturiert ist und mit der identifikatorischen Abgrenzung von „die da oben“ und „wir da unten“ das Problem der Subalternität entsteht: die Abhängigen richten sich in der Abhängigkeit ein.

Eine differenziertere Beobachtung unter dem Blickwinkel der 'indirekten Steuerung' macht jedoch Sauer. Er argumentiert, dass die Subjekte innerhalb der heutigen Informationsströme zunehmend gefordert seien, diese in Sinn- und Bedeutungskontexte zu übersetzen, damit „Wissen zur direkten Produktivkraft wird“ (41). Man kann natürlich entgegen, dass jeder, um sich eine Arbeitsaufgabe anzueignen, sich die objektiven Anforderungen oder Anweisungen als etwas subjektiv Bedeutsames übersetzen muss, damit das eigene Arbeitsvermögen zur Produktivkraft wird, selbst wenn diese Übersetzungsleistung nur minimal ist. In diesem Prozess entsteht heute jedoch ein widersprüchliches Selbstverhältnis der neuen Subjekte, weil die 'indirekte Steuerung' mit einer „Institutionalisierung des Subjekts“ einhergeht, wodurch die Person zu einer „Bearbeitungsinstanz von Marktkontingenzen“ würde (Bechtle/Sauer 2005, 40). Dabei würde die konkrete Individualität in ihrer „Entfaltung in Widerspruch zur ökonomischen Form der Person“ geraten (59). Diese These fasst das allgemeinere Problem nicht dualistisch (Subjekt-Objekt) oder rein schematisch, sondern unter dem Gesichtspunkt der Vergesellschaftung: Die Subjekte sind gezwungen, eine Subjektivitätsform zu entwickeln, um den Anforderungen zur Selbstorganisation und Eigenverantwortung gerecht zu werden und um das eigene Arbeitsvermögen in die neuen Arbeitsprozesse einzubringen. In der Entwicklung dieses Arbeitsvermögens müssen sich die Subjekte jedoch selbst mit ihren eigenen Interessen und Bedürfnissen permanent negieren bzw. den Interessen des Unternehmens unterordnen. Es wäre zu überlegen, ob sich Böhles Selbst-Objektivierungsthese nicht in diesen Widerspruch sinnvoll übersetzen ließe.

## **5. Die These des „Arbeitskraftunternehmers“**

Ein weiteres Problem in der Diskussion lässt sich in der These von Voß und Pongratz zum Arbeitskraftunternehmer erkennen. Sie gehen in ihrer Studie (2003) davon aus, dass in der 'Subjektivierung der Arbeit' eine neue Form der Produktivkraftentfaltung liegt, und sehen darin ähnlich wie Moldaschl die intensive Nutzung subjektiver Potenziale in der Erwerbsarbeit als „*betriebsfunktionale Erschließung der Subjektivität durch*

*die Person selbst*“. Sie interpretieren diese als „Ausdruck der systematischen *Weiterentwicklung der subjektiven Produktivkraft*“ (2003, 216, 217). Auch hier wird ein kultureller Aspekt in den Vordergrund gestellt. So kommen Voß und Pongratz im Rahmen dieser Studie zu dem Ergebnis, dass sich empirisch eine „*Haltung der Leistungsoptimierung*“, aber auch eine „*Absicherungsmentalität*“ feststellen lässt, die „weitgehend dem etablierten Institutionengefüge der Erwerbsarbeit verpflichtet“ ist (2003, 220). Mit Marx verorten sie dieses Spannungsfeld unterschiedlicher Erwerbsorientierungen in dem Widerspruch, dass Produktionsverhältnisse sich langsamer verändern als der technologische Stand der Produktivkräfte und darum in Fesseln derselben umschlagen. So nehmen Voß und Pongratz an, dass einerseits ein „nachhaltiger Entwicklungsschub durch den Subjektivierungsprozess in Richtung eines postfordistischen Regulationsmodus“ zu erwarten sei, aber andererseits diesen neuen Verwertungsstrategien „die tiefgreifende kulturelle Verankerung fordristischer Institutionen der Erwerbsarbeit und die immanenten Widersprüche des Prozesses als Hemmnisse entgegen[stehen], die auf eine Drosselung des Wandlungstempos hindeuten“ (2003, 224).

Voß und Pongratz beziehen die Tendenzen der Subjektivierung damit zwar auf einen widersprüchlich verlaufenden Veränderungsprozess in der Gesellschaft, nicht aber auf die einzelnen Konfliktmomente, die für die Arbeitenden selbst zum Problem werden. Wie im letzteren Zitat angedeutet wird, betrachten die Soziologen die Umbrüche sogar unter der Maßgabe, dass mit dem gesellschaftlichen „Wandel“ die Menschen jene Anforderungen zur Subjektivierung früher oder später erfüllen werden. So erklären sie die Realisierung der Subjektivierungsanforderungen ungeprüft zur objektiven Tendenz. Wie die neuen Subjekte mit den widersprüchlichen Anforderungen und Bedingungen umgehen, welche Handlungsmöglichkeiten sie ausprobieren und wie sie sich dabei selbst in Widersprüchen bewegen, diese Fragen fordern so nicht mehr zu genaueren Analysen heraus. Denn ihr Erkenntnisinteresse konzentriert sich auf die Herrschaftsachse 'von oben nach unten' und nicht auf die Widersprüchlichkeit und Brüchigkeit subjektivierender Machtformen.

## **6. Schlussfolgerung**

Die Problematisierung der hier genannten Ansätze bzw. Thesen soll exemplarisch aufzeigen, dass es für eine Theorie, die Veränderungsperspektiven ausmachen möchte, unabdingbar ist, die einzelnen Veränderungs- und Umbruchmomente genauer zu erfassen. Sie muss dabei hinterfragen, inwiefern beobachtete Phänomene jeweils verallgemeinert werden können, ohne sie zu verabsolutieren oder zu vereinseitigen. Die Analysemittel, die Begriffe und Thesen, sollten dabei nicht schon den Ausgang der Entwicklungs- und Umbruchmomente vorwegnehmen, die Kräfteverhältnisse in den Herrschaftsformen festschreiben und einzelne Phänomene, die als neu erscheinen, schon als hinreichende Charakterisierung der neuen Subjektivitäts- und Arbeitsformen annehmen. Es kommt stattdessen darauf an, das Neue nicht phänomenologisch, sondern historisch-strukturell in seinen widersprüchlichen Bewegungsformen herauszuarbeiten.

Möglicherweise wird sich mit solchen Analysen auch besser entscheiden lassen, ob wir uns gegenwärtig eher in einer Phase des Übergangs oder schon in einer neuen Epoche befinden. Vielleicht läge die Antwort zwischen den beiden Möglichkeiten in einem Sowohl-als-auch. Der Nutzen der historisch-strukturellen Verallgemeinerung besteht jedenfalls darin, durch die so gewonnenen Erkenntnisse lokale politische Strategien überdenken und neu ausrichten zu können, so dass der Eigensinn und die Handlungsfähigkeit der Subjekte gestärkt werden. Da die Widersprüche und Konflikte zunehmend auf die Handlungsebene der Subjekte verlagert werden, kommt es heute mehr denn je darauf an, dort zu kämpfen, wo diese gezwungen sind, ihre eigenen Interessen zu verleugnen, unterzuordnen oder erst gar nicht für sich wahrzunehmen. Sie müssen die Chance erhalten, in ihren Arbeits- und Lebensverhältnissen ein „Zusammenhangs- und Widerspruchswissen“ (Holzkamp 1988) zu entwickeln. Dafür braucht es Reflexionsräume, die gesellschaftlich zu organisieren sind, damit die neuen Subjekte nicht ihrer Vereinzelung überlassen bleiben. Man wird sich dabei nicht außerhalb von Widersprüchen bewegen können, aber, um es mit Brecht zu sagen: „Die Widersprüche sind die Hoffnungen!“ (GW 18, 139)

## Literatur

Brecht, B. (1967) *Gesammelte Werke*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Bechtle, G., Sauer, D. (2003). Kapitalismus im Übergang. In: Sauer (2005) (22-44).

Böhle, F. (2001). Sinnliche Erfahrung und wissenschaftlich-technische Rationalität – ein neues Konfliktfeld im Arbeitsprozess. In Lutz, B. (Hg.), *Entwicklungsperspektiven von Arbeit* (113-131). Berlin: Akademie-Verlag.

Böhle, F. (2003). Vom Objekt zum gespaltenen Subjekt. In Moldaschl, M., Voß, G.G. (Hg.), (115-147).

Böhle, F., Bolte, A., Drexel, I., Weishaupt, S. (2001). Grenzen wissenschaftlich-technischer Rationalität und 'anderes Wissen'. In Beck, U., Bonß, W., (Hg.). *Die Modernisierung der Moderne* (96-121). Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Gleißmann, W., Peters., K. (2001). *Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen*. Hamburg: VSA.

Gleißmann, W. (2003) Das Paradoxon „Arbeiten ohne Ende“ begreifen. *Arbeitsrecht im Betrieb*, Heft 4/2003, S. 193-199.

Gramsci, A. (1991ff). *Gefängnishefte*. Kritische Gesamtausgabe in 10 Bänden, Hamburg: Argument

Holzkamp, K. (1988). Praxis. Funktionskritik eines Begriffs. In Dehler, J., Wetzels, K. (Hg.). *Zum Verhältnis von Theorie und Praxis in der Psychologie* (15-48). Marburg: Verlag Arbeiterbewegung und Gesellschaftswissenschaften.

Langemeyer, I. (2003). Hyperlink zur Subjektivität. Verantwortung in der IT-Arbeit. In Birbaumer, A., Steinhardt, G. (Hg.). *Der flexibilisierte Mensch. Subjektivität und Solidarität im Wandel* (201-213). Heidelberg: Asanger.

- Langemeyer, I. (2005). *Kompetenzentwicklung zwischen Selbst- und Fremdbestimmung. Arbeitsprozessintegriertes Lernen in der Fachinformatik. Eine Fallstudie.* Münster u.a.: Waxmann.
- Moldaschl, M. (1991). *Frauenarbeit oder Facharbeit? Montagerationalisierung in der Elektroindustrie II.* Frankfurt/M.-New York: Campus Verlag.
- Moldaschl, M. (1998). Internalisierung des Marktes. Neue Unternehmerstrategien und qualifizierte Angestellte. *Jahrbuch sozialwissenschaftlicher Technikberichterstattung 1997* (197-250), hg. v. IfS-Frankfurt a.M., INIFES-Stadtbergen, ISF-München, SOFI-Göttingen. Berlin: Edition Sigma Rainer Bohn Verlag.
- Moldaschl, M. (2003a). Subjektivierung – Eine neue Stufe in der Entwicklung der Arbeitswissenschaften? In ders. u. Voß, G.G. (25-56).
- Moldaschl, M., Voß, G.G. (Hg.) (2003). *Subjektivierung von Arbeit.* 2. Aufl., München-Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Peters, K. (2000): Die neue Selbständigkeit in der Arbeit. In Pickhaus, K., Peters, K., Glißmann, W. (Hg.): „*Der Arbeit wieder ein Maß geben*“. *Neue Managementkonzepte und Anforderungen an eine gewerkschaftliche Arbeitspolitik.* Supplement der Zeitschrift Sozialismus, Jg. 27, H. 2, 20-29.
- Peters, K., Sauer, D. (2005) Indirekte Steuerung - eine neue Herrschaftsform. Zur revolutionären Qualität des gegenwärtigen Umbruchprozesses. S. 23-58 In: „*Rentier' ich mich noch?*“ *Neue Steuerungskonzepte im Betrieb.* Hgg. von Hilde Wagner. Mit einem Vorwort von Berthold Huber. Hamburg: VSA, 2005.
- Sauer, D. (2005). *Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen.* Hamburg. VSA
- Voß, G.G., Pongratz, H.J. (2003). *Der Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen,* (hg. v. der Hans-Böckler-Stiftung). Berlin: edition sigma.