

Fränz Waldbillig

# Ungleichheit und Individualisierung der Arbeitsbedingungen

## Die Arbeit zwischen Versprechen von Selbstverwirklichung und Konkurrenzdruck

Nicht nur die Ungleichheit, sondern auch die Individualisierung steht für Unterschiede in den Bedingungen, unter denen Menschen einer Arbeit nachgehen. Dabei ist Ungleichheit das Resultat der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung, während die Individualisierung der Arbeitsbedingungen als Prozeß verstanden werden soll. Beides ist eng verbunden mit dem Niedergang der Industriegesellschaft seit Anfang der 1970er Jahre.

Im Laufe des 19. Jahrhunderts hatte die traditionelle Industriegesellschaft langsam – und begleitet von zahlreichen Arbeitskämpfen – die Lücke gefüllt, die nach der französischen Revolution und der Zerschlagung der alten Strukturen entstanden war. Über erste Formen wissenschaftlicher Arbeitsorganisation wie den Taylorismus, der so treffend von Charlie Chaplin in seinem Film *Modern Times* dargestellt wird, kommt es in den 1930ern zum Fordismus. Dieser fußt auf dem Prinzip, dass der Arbeitnehmer sich mit seinem Lohn auch die produzierten Waren leisten können. Die Beteiligung der Arbeitnehmer wird erkaufte und die steigende Kaufkraft kurbelt wiederum die Wirtschaft an – Massenkonsum entsteht. Nach dem zweiten

Weltkrieg kommt es während Jahrzehnten zu einer positiven Spirale der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung. Unter dem Impuls der Gewerkschaften werden die sozialen Sicherungssysteme verfeinert.

### Hin zum Finanzkapitalismus

Im Zuge der Weltwirtschaftskrise Anfang der 1970er Jahre kommt das System ins Stocken. Die Gewinne der Betriebe fallen, es herrscht Instabilität und hohe Inflation, das Kapital der Eigner schrumpft. Auf der Suche nach Lösungen, um die Rentabilität des Kapitals wieder herzustellen, wird versucht Elemente des Toyotismus aus Japan zu importieren. Der Kundenbegriff hält Einzug in den Produktionsprozess, wobei die einzelnen Abteilungen des Produktionsablaufs in ein Kundenverhältnis zueinander gestellt werden. Gleichzeitig sollen die Mitarbeiter sich aktiv in den Prozess einbringen. Der Arbeiter bekommt eine Stimme in den Qualitätszirkeln, er arbeitet im Team. Effizienz wird jetzt neben der Produktivität auch an der Rentabilität gemessen. Allerdings bleiben die Ziele kollektiv und die Betriebe bestehen als Einheit weiter.

Anfang der 1980er kommt es dann parallel zu zwei wesentlichen Veränderungen:

- *technischer Natur*: Computer erlauben jederzeit eine weltweite Verbindung

und bilden das Netz der kommenden Dienstleistungsgesellschaft.

- *politischer Natur*: Unter dem Impuls des Duos Reagan/Thatcher, später begünstigt durch den Mauerfall, kommt es zu Dereglementierung, zu Disintermediation, sprich freiem Zugang zu den Finanzmärkten, und schließlich werden Handelsbarrieren aufgehoben.

Die Konsequenz ist eine Multiplikation der Weltwirtschaftsleistung, also des Gesamtreichtums. Auch wenn die Finanzkrise gezeigt hat, dass diese Zahlen mit Vorsicht zu genießen sind, da das Finanzprodukt nicht gleichbedeutend mit der realen Produktion von Waren und Dienstleistungen ist, muss man anerkennen, dass sich die materielle Situation vieler Menschen verbessert hat.

### Der Arbeitnehmer muss sich seinen Platz erkämpfen

Im Zuge dieser Veränderungen kommt es zu einem gewaltigen Paradigmenwechsel. Die Finalität des Wirtschaftens, welche auch im liberalen Sinn die Erfüllung der Bedürfnisse der Menschen ist, weicht dem Kult der Rentabilität der investierten Gelder. Die Logik des Fordismus ist gebrochen. Die Architektur der Betriebe wird neu gezeichnet, Auslagerungen, Fragmentierung, Flexibilisierung usw. führen zur Zerschlagung der großen Ein-

Fränz Waldbillig arbeitete als Elektriker in der Stahlindustrie und war Gewerkschaftssekretär, hat dann auf dem zweiten Bildungsweg Wirtschafts- und Sozialpolitik an der UCLouvain studiert und ist heute als Berufsausbildungsberater tätig.

heiten. Wurde in den 1970ern noch 70-90% des Mehrwerts eines Produktes im gleichen Betrieb hergestellt, so liegt er gegenwärtig noch um die 35% (Durand 2004). Die kleineren Einheiten werden in Konkurrenz zueinander gestellt, bleiben aber unter Kontrolle der großen Gruppen, sei es über direkte Partizipation im Kapital oder über Einbindung in die Logistikkette. Die strategischen Entscheidungen, auch darüber, was hinsichtlich der Arbeitsbedingungen akzeptabel ist, werden also von einer tendenziell kleineren Zahl Personen in den Entscheidungszentralen der Konzerne getroffen.

Der Arbeitnehmer muss sich durch Qualifikation, Weiterbildung und permanente Mobilisierung seinen Platz im Kernbereich des Betriebes erkämpfen und erhalten. Vorbei ist die Zeit des stufenweisen Aufstiegs im gleichen Betrieb. Der Weg führt immer öfter durch verschiedene Betriebe. Arbeitnehmer müssen über die Grenzen des Betriebes hinaus mit anderen Arbeitnehmern kollaborieren, und diese Fähigkeiten werden unter der Bezeichnung „*Soft Skills*“ (wie zum Beispiel die Sozialkompetenz) immer wichtiger. Der moderne Arbeitnehmer stellt nicht nur seine Arbeitskraft zur Verfügung, er muss sich als Person einbringen. Das persönliche Netzwerk gewinnt enorm an Bedeutung und wird dementsprechend betont (siehe auch die rasante Entwicklung privater Netzwerke wie Facebook usw.).

### Versprechen der Selbstverwirklichung

Weshalb werden diese fundamentalen Änderungen von der Bevölkerung mehr oder weniger akzeptiert, obwohl deren moralische und soziale Dynamik zumindest prekär ist? Nach Boltanski und Chiapello (1999) liefert der Kapitalismus als Gesellschaftsmodell keine Legitimation für sich selbst. Seine Mobilisierungskraft muss er also im Zeitgeist schöpfen, auch wenn die entsprechenden Ideen eine gegensätzliche Finalität haben. Boltanski und Chiapello zeigen wie die kulturelle Produktion der 1968er Bewegung (Selbstverwirklichung, Kreativität, Spontaneität, Ablehnung von Hierarchie usw.) genutzt wird und den Strukturwandel begleitet. Die neuen Leitbilder sind: Flexibilität, permanente Weiterbildung, sich anpassen, kommunizieren, im Team arbeiten, sich einbringen.

Einerseits hat die Entwicklung hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft und die Demokratisierung des Bildungswe-

sens die Entfaltungsmöglichkeiten des Einzelnen multipliziert. Andererseits hat sich das Versprechen nach Selbstverwirklichung doch für viele als Seifenblase erwiesen. Waren die Ziele im Fordismus kollektiv, so hat sich im Zuge des strukturellen Umbruchs und der Anlehnung an den Aufbruch der 1968er das Arbeitsverhältnis individualisiert und auch die Ziele sind individueller geworden. Gleichzeitig änderten sich die Mittel, die Arbeitnehmer zu mobilisieren. Da der Arbeitnehmer sich als Person einbringen soll, nach dem Leitbild des „*savoir, savoir-faire, savoir-être*“, wird er auch danach bemessen und evaluiert.

### Der Arbeitnehmer muss sich durch Qualifikation, Weiterbildung und permanente Mobilisierung seinen Platz im Kernbereich des Betriebes erkämpfen und erhalten.

Diese Evaluationen sind dann auch tiefgreifender und stellen den Menschen in Frage (mit welchem Recht?). Dem Arbeitnehmer wurde die Verantwortung für den Erhalt seiner Arbeitsfähigkeit, seiner „*employabilité*“, übertragen, die andererseits der moderne Betrieb heute dem Einzelnen und der Gesellschaft überträgt. So wie es Beck ausdrückt (1986), ist der Arbeitnehmer zwar frei, doch trägt er auch alle Risiken dieser Freiheit, inklusive des Risikos unter dem psychischen Druck dieser Managementideologie zu zerbrechen.

Die Individualisierung der Arbeitnehmer, gekoppelt an den strukturellen Wandel der Betriebe, besonders die Zerschlagung in kleinere juristisch getrennte Einheiten, hat auch die Art und Weise geändert, wie die Regeln bestimmt werden. Tendenzuell wird immer seltener kollektiv und immer öfter individuell geregelt. Die Instanz ist zunehmend der Vertrag zwischen dem Betrieb und dem Arbeitnehmer (Supiot 1999). Wobei auch Gesetze und Tarifverträge mehr und mehr die Prozedur regeln, mit welcher die Parteien die verschiedensten Probleme untereinander zu klären haben. Die Verhandlung scheint sich also als Instrument zur Regelung der verschiedensten Situationen durchzusetzen (Bourque, Thudorez 2002). Doch lässt die alleinige Tatsache, dass verhandelt wird, nicht darauf schließen, dass es auch zu einem substantiellen Ausgleich kommt.

### Qualifikationsbedingte Ungleichheit

Tendenzuell sind die qualifizierten Arbeitnehmer die Gewinner des Strukturwandels und der Individualisierung der Arbeitsbeziehungen. Sie haben die Mittel, sprich Kompetenzen, sich im System zu entfalten, zu verhandeln und sich in den Kernbereich vorzuarbeiten. Sie profitieren von der neuen Freiheit und den vielen Möglichkeiten. Verlierer sind die weniger- oder unqualifizierten Arbeitnehmer. Sie sind oft einfacher auszulagern und in den Mindestlohnbereich abzudrängen, da ihre Arbeit oft einfacher austauschbar und deshalb dem Konkurrenzdruck auf Lohnbasis voll ausgesetzt ist. Ihre Perspektive, jemals aus dem Mindestlohnbereich aufzusteigen, ist dann auch sehr begrenzt, sowohl was kollektive Arbeitsregeln anbelangt, als auch was ihre individuellen Verhandlungsmöglichkeiten betrifft.

Der Graben, der sich hier aufgetan hat, wird nicht einfach zu schließen sein. Wenn im Zuge der Finanzkrise von Regelung des Finanzkapitalismus gesprochen wird, dann geht es um Eindämmung der Spekulation, um Banken und Finanzprodukte. Die Debatte über die sozialen und gesellschaftlichen Konsequenzen steht (noch) nicht im Vordergrund. Man ist dabei, die Restbestände des Humus der Industriegesellschaft aufzubauchen, ohne Alternativen aufzuzeigen. Es wird höchste Zeit, sich bewusst mit der Architektur der Arbeitsgesellschaft der postindustriellen Gesellschaft zu befassen und zwar mit dem Ziel einer Rekonstruktion sinnstiftender Strukturen und sozialer Kohäsion. ♦

#### Literatur

Beck Ulrich, *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité?*, Paris, Aubier, Collection Alto, 2001 (édition originale 1986).

Boltanski Luc, Chiapello Eve, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.

Bourque Reynald, Thudorez Raymond, *Sociologie de la négociation*, Paris, La découverte, Collection Repères, 2002.

Durand Jean-Pierre, *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui: flux tendu et servitude volontaire*, Paris, Seuil, 2004.

Supiot Alain (éd.), *Au-delà de l'emploi. Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe (Rapport pour la Commission européenne)*, Paris, Flammarion, 1999.