

Arbeitsvermögen und Autonomie in der Erwerbsarbeit

Matthias Möhring-Hesse

Gegenwärtig heißt es von immer mehr politisch und wirtschaftlich Verantwortlichen, jedwede Arbeit sei besser als gar keine. Die Arbeitsbedingungen von »glücklichen« Arbeitsplatz»besitzern« genießen jedenfalls keine größere Aufmerksamkeit mehr, bei den Verantwortlichen nicht und auch nicht in der sie kontrollierenden Öffentlichkeit. Vergessen also das Vorhaben aus früheren Zeiten, Erwerbsarbeit zu »humanisieren«. Damals ging es nicht nur um die Verbesserung des Arbeitsschutzes, den Abbau von Belastungen oder die Erweiterung von Arbeitsaufgaben; es ging darüber hinaus um die Autonomie der abhängig Beschäftigten während ihrer Arbeit. Mehr noch: Für viele »Humanisierer« war klar, dass sich alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen totlaufen, wenn nicht zugleich die Autonomie der arbeitenden Menschen gesteigert wird. Die Sozialethik teilte diese Einsicht, so dass Autonomie ihr Maßstab zur Kritik der real existierenden Erwerbsarbeit und zugleich ihre Orientierung zu deren politischen Gestaltung war (vgl. Hengsbach 1982, 188-194).

Von der politischen Öffentlichkeit weitgehend unbemerkt ist die einst geforderte Autonomie zumindest für einen Teil der Beschäftigten zur Realität geworden. Seit Erforschung der »Neuen Produktionskonzepte« (Kern/Schumann 1984) wird darüber auch in der soziologischen Forschung berichtet, heutzutage etwa unter dem Stichwort vom Arbeitskraftunternehmer (vgl. Pongratz/Voß 2003). Man ist – auch in der Sozialethik – nicht überrascht, dass damit keineswegs das Paradies auf Erden und schon gar nicht in der Erwerbsarbeit angebrochen ist, dass sich im Gegenteil neue Belastungen und Verwerfungen in den Betrieben einstellen. Für eine an Erwerbsarbeit interessierte und auf Autonomie hin orientierende Sozialethik ist diese Entwicklung aber Anlass, wieder stärker die Bedingungen

der Erwerbsarbeit in den Blick zu nehmen und ihre Maßstäbe für deren Bewertung und ihre Orientierungen für deren Gestaltung zu überdenken.

1. Arbeit, Arbeitskraft – und Arbeitsvermögen

Arbeit ereignet sich dort, wo Menschen ihr Handeln – etwa angesichts der damit verbundenen Mühen – als Arbeit bezeichnen. Gesellschaftlich wird eine solche Rede restringiert und ›Arbeit‹ vor allem auf die zu Erwerbszwecken ausgeführten Tätigkeiten konzentriert. Dass Arbeit auch außerhalb der Erwerbsarbeit verrichtet wird, ist inzwischen genau so anerkannt wie, dass die anderen Arbeiten gesellschaftlich mindestens ebenso wichtig wie diese sind. Deswegen bemüht man sich – auch in der theologischen Sozialethik – um die Ausweitung des Arbeitsbegriffs – und steht dabei in der Gefahr, das Besondere an der Erwerbsarbeit zu übersehen, dass nämlich Erwerbsarbeit »käufliche« Arbeit ist.

Auch die »käufliche« Arbeit ist an die Menschen gebunden, die sie verrichten, – und kann deshalb gar nicht ver- und gekauft werden. Auf diesen widersprüchlichen Sachverhalt hat bekanntlich Karl Marx mit der Unterscheidung von Arbeit und Arbeitskraft reagiert (vgl. dazu Bravermann 1977, 45-54). Hinter die vermeintlich einfache Erscheinung der Erwerbsarbeit blickend identifizierte er auf der einen Seite die bewusste und zweckbestimmte, Gebrauchswerte schaffende Tätigkeit der Menschen im Stoffwechsel mit der Natur (vgl. Marx, MEW 23, 192) und auf der anderen Seite die Fähigkeiten, die arbeitende Menschen in dieser Tätigkeit verausgaben, nämlich die »physischen und geistigen Fähigkeiten, die in der Leiblichkeit, der lebendigen Persönlichkeit eines Menschen existieren und die er in Bewegung setzt, sooft er Gebrauchswerte irgendeiner Art produziert« (ebd., 181). Was auf dem Arbeitsmarkt gehandelt werden kann, was also von Menschen gegen Geld angeboten und von Unternehmen mit Geld gekauft wird, ist »nicht eine vereinbarte Menge Arbeit, sondern die Arbeitskraft während einer vereinbarten Zeitspanne« (Bravermann 1977, 52). Allerdings haben die Käufer dieser Ware gar kein Interesse an der Ware Arbeitskraft. Zur Verwirklichung ihrer unternehmerischen Ziele brauchen sie nicht die Arbeitskraft, sondern deren Veräußerung an den von ihnen vorgegebenen Arbeitsgegenständen und mit den von

ihnen bereit gestellten Arbeitsmitteln. Sie brauchen schlichtweg Arbeit. Weil sie aber das, was sie brauchen, also Arbeit, nicht kaufen können, kaufen sie, was sie kaufen können, also Arbeitskraft, – und müssen nach dem Kauf aus der gekauften Arbeitskraft die Arbeit, die sie brauchen, »herauspressen« (vgl. Edwards 1981, 21; siehe auch Hildebrandt/Seltz 1987).

Als Bündel von Fähigkeiten hängt aber auch die Arbeitskraft an den Menschen, die sie »besitzen«. Zur Ware müssen diese Fähigkeiten erst gemacht werden, indem sie »objektiviert« und damit zu einem Sachverhalt »außerhalb« der sie »besitzenden« Menschen gemacht werden. Erst in ihren Objektivierungen können diese Fähigkeiten zu Gegenständen von Arbeitsverträgen werden und in diesem Sinne von ihren »Besitzern« verkauft und von Unternehmen gekauft werden. Formale Qualifikationen werden etwa in Urkunden attestiert und bestehen so außerhalb der entsprechend qualifizierten Menschen; formalisiertes, zumal wissenschaftsbasiertes Wissen verkörpert sich in »objektiven« Sachverhalten, etwa in Büchern. In ähnlicher Weise können auch Berufserfahrungen, Führungspositionen oder Auslandsaufenthalte, aber auch körperliche oder psychische Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit objektiviert werden. Dass Menschen diese und ähnliche Fähigkeiten Unternehmen für eine bestimmte Zeitspanne zur Verfügung stellen, kann in Arbeitsverträgen vereinbart und kann von den Unternehmen – nach Abschluss der Arbeitsverträge – dann auch mehr oder weniger durchgesetzt werden.

Aber ihre Arbeitskraft ist nur ein Teil der Fähigkeiten, die Menschen im Vollzug ihrer Arbeitskraft einsetzen (müssen). Ein Großteil ihrer Fähigkeiten lässt sich nicht objektivieren, sondern besteht aus subjektiven Fähigkeiten der sie besitzenden Menschen, sind aber für den Vollzug auch der objektivierten Fähigkeiten, also für ihre Erwerbsarbeit notwendig. Zu diesen subjektgebundenen Fähigkeiten gehören etwa Erfahrungen, die in der Bewältigung der Arbeitsgegenstände und im Umgang mit den Arbeitsmitteln gemacht werden und in der weiteren Arbeit eingesetzt werden, aber auch Erfahrungen, die außerhalb der Arbeit erworben wurden und dann als Fähigkeiten von Menschen in der Erwerbsarbeit zur Anwendung kommen. Diese an den Menschen hängenden und eben zum großen Teil – und im

Unterschied zur Arbeitskraft – nicht objektivierbaren, daher auch nicht veräußerbaren Fähigkeiten lassen sich ›Arbeitsvermögen‹ nennen (vgl. Negt/Kluge 1981; Knapp 1987 und vor allem Pfeiffer 2004a; dies. 2004b).

2. Autonomie in der Arbeit

Das Arbeitsvermögen wurde in Abgrenzung zur Arbeitskraft theoretisch über lange Zeit hinweg übersehen, was nicht zuletzt an den realen Verhältnissen der Erwerbsarbeit lag, in denen Menschen ihr Arbeitsvermögen gebildet und veräußert haben. Zumindest unter der Herrschaft von Taylors wissenschaftlicher Betriebsführung erschien Arbeit hinreichend als – wenn auch zwischen Beschäftigten und Management umkämpfter – Vollzug der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitskraft begriffen, zumindest in den Bereichen der industriellen Produktion, die für das allgemeine wie auch theoretische Verständnis von Erwerbsarbeit prägend waren. Im Taylorismus wurden die betrieblichen Produktionsprozesse in spezialisierte Arbeitsvollzüge zergliedert und diese in hierarchische Systeme betrieblicher Herrschaft eingeordnet. Die Beschäftigten wurden so vom Produkt ihrer Arbeit getrennt und nur mit einem Detail von dessen Produktion beauftragt; zudem wurden sie aus der Verantwortung für dessen Produktion entlassen und lediglich mit der Ausführung fremder Pläne unter fremder Kontrolle beauftragt. Für diesen Job brauchten die Unternehmen nicht viel von ihren Beschäftigten, nur eine geringe Qualifikation und nur einen kleinen Ausschnitt ihrer subjektiven Kompetenzen. Mehr noch: Die Subjektivität der Beschäftigten war geradezu ein Störfaktor, den es soweit wie möglich auszuschließen galt. Unter diesen Bedingungen erschien nicht nur in der Binnensicht der am Taylorismus orientierten Manager, sondern auch in der sozialwissenschaftlichen Außensicht die vollzogene Arbeit als Veräußerung der vertraglich vereinbarten Arbeitskraft.

Bei näherem Hinsehen ließ sich allerdings diese Sicht der Erwerbsarbeit nicht halten – und zwar auch nicht unter der Herrschaft des Taylorismus. Denn im normalen Arbeitsalltag mussten die Beschäftigten wider aller Betriebsführung organisatorische Friktionen oder technische Störfälle aus eigener Kraft und Erfahrung bewältigen und Irrationalitäten der vorgegebenen Arbeitsorganisation kompensieren. Nur weil die Beschäftigten in der

Lage waren, vorab nicht definierte und schon gar nicht vertraglich vereinbarte Arbeit zu leisten, konnte der tayloristisch zugeschnittene Arbeitsprozess bestehen und dort die geplante Veräußerung der beschäftigten Arbeitskräfte stattfinden. Allerdings konnten die Beschäftigten entsprechende Fähigkeiten auch zu eigenen Zwecken und damit subversiv einsetzen.

Gegenüber den vergangenen Zeiten tayloristisch dominierter Arbeitsorganisation lassen sich vor allem zwei, miteinander verknüpften Veränderungen herausstellen: *Erstens* verfügen die Beschäftigten über ein im Vergleich zu früheren Zeiten deutlich höheres Arbeitsvermögen und – in Abhängigkeit davon – auch über hohe Ansprüche an ihre eigene Arbeit (vgl. Cohen 2001, 27-39). Zunehmend verweigern sie die stupiden Tätigkeiten ihrer Großväter und Großmütter und bestehen darauf, auch während ihrer Erwerbsarbeit autonome Subjekte ihrer selbst sein zu können, da sie im Gegenzug auch höhere Qualifikationen als ihre Großväter und Großmütter anbieten können. Unter diesen Bedingungen rechnet sich der Taylorismus zumindest für viele Unternehmen nicht. Hochqualifizierte Arbeitskräfte in zergliederten Produktionsprozessen einzufügen, verschenkt nicht nur deren Qualifikationen, sondern bringt sogar niedrigere Arbeitsergebnisse. Die Autonomieansprüche der Beschäftigten in einem hierarchischen System betrieblicher Herrschaft zu ignorieren, treibt die Kosten der Kontrolle in die Höhe, ohne die Risiken von Widerstand und Verweigerung abzuwehren.

Gleichzeitig und *zweitens* hat mit der Technisierung und Informatisierung der Produktion die Komplexität der Arbeitsgegenstände und -mittel drastisch zugenommen. Das damit verbundene Mehr an Kapital und Maschinerie führt nicht nur zu einem sinkenden Arbeitsvolumen, sondern zugleich zu größeren Anforderungen an die in den Betrieben verbleibende Arbeit. Kapital wie Maschinen »brauchen« ein Mehr an Arbeitsvermögen von immer weniger Beschäftigten. Der historisch erreichte Entwicklungsstand der Produktivkräfte hat dabei offenbar eine Komplexität erlangt, die in den Betrieben eine ganz »neue Qualität von Anforderungen an deren Aneignung durch lebendige Arbeit« (Pfeiffer 2004a, 143) notwendig macht.

Um diese beiden Trends zu bewältigen, werden in weiten Bereichen der Erwerbsarbeit die Aufgaben der Beschäftigten vervielfacht und die kognitiven Ansprüche an ihre Arbeit erhöht, wird deren Einsatz und werden deren individuellen Leistungen aufgewertet; ihnen werden Möglichkeiten zur Selbstorganisation ihrer Arbeit sowie zur Rotation auf jeweils anspruchsvollere Positionen gegeben. Auf diesen und anderen Wegen sollen die Fähigkeiten der Beschäftigten möglichst umfassend genutzt werden; deren Autonomieansprüche sollen nicht nur zur Vermeidung von Widerstand und Verweigerung befriedigt, sondern sollen mehr noch: aufgegriffen und in Erwartung von hoher Arbeitsmotivation, großem Arbeitseinsatz und hoher Arbeitsqualität genutzt werden. Dabei geht es gerade auch um die subjektgebundenen Fähigkeiten und Potentiale, die in Zeiten des Taylorismus als Störfaktoren ausgeschlossen werden sollten. Nun soll das Arbeitsvermögen der Beschäftigten möglichst umfassend, manchmal heißt es sogar: ganzheitlich zum Einsatz kommen.

Um aber Arbeitsvermögen nutzen zu können, muss und kann den Beschäftigten eine größere Autonomie zugestanden werden. Zwar machen die Unternehmen ihren Beschäftigten weiterhin die Produktionsvorgaben. Deren Verwirklichung wird aber zunehmend in deren Hände und Eigenverantwortung gelegt, die – zumeist in Gruppen – die Verwirklichung der Produktionsvorgaben planen, organisieren, ausführen und auch kontrollieren müssen. Die Beschäftigten reagieren dann weniger auf Befehle, als auf Informationen: Auf der Grundlage von Rahmenvorgaben oder Zielvereinbarungen verarbeiten sie Mitteilungen, Schaubilder, Kennziffer oder Budgets eigenständig als Aufforderungen. Und sie arbeiten weniger auf Befehl, sondern nach Absprache mit Vorgesetzten und Kollegen. Kommunikation wird so zum integralen Bestandteil ihrer Arbeit und zum Medium ihrer Autonomie in der Arbeit. Schließlich steht ihre Arbeit nicht unter der Kontrolle von Vorgesetzten, sondern unter einer ständigen Selbstkontrolle und Selbstbeobachtung, die allerdings für den ganzen Betrieb einsichtig ist und beobachtet wird (Pfeiffer 2004a, 241-250).

Die Abkehr vom Taylorismus ist keineswegs umfassend und keineswegs eindeutig. Auch in der Bundesrepublik gibt es immer noch Bereiche der Waren- und Dienstleistungsproduktion, die nach Art des Taylorismus

organisiert werden. In anderen Bereichen wiederum wird eine Wiederkehr des Taylorismus beobachtet (Springer 1999). Und dort, wo die Abkehr vom Taylorismus vollzogen wurde und eingehalten wird, sind innere Differenzen innerhalb der Belegschaften zu beobachten (vgl. etwa Schumann 2001). Aber auch wenn die Abkehr vom Taylorismus keineswegs umfassend und eindeutig ist, so liegt sie gleichwohl im Trend und wird, soweit man über die Zukunft der Erwerbsarbeit überhaupt Prognosen machen kann, die Zukunft von immer mehr Beschäftigten bestimmen.

3. Verallgemeinerung von Arbeitsvermögen

Das, was in der Sozialethik als Moment der Erwerbsarbeit theoretisch erst entdeckt werden muss, das Arbeitsvermögen, ist zur Bedingungsmöglichkeit von dem geworden, was in der Sozialethik seit langem und mit guten Gründen gefordert wurde, die Autonomie der abhängig Beschäftigten auch während ihrer Arbeit. Sofern und in dem Maße die geforderte Autonomie in der Erwerbsarbeit Einzug hält, tut sie dies als Mittel zum Zweck. Von den abhängig Beschäftigten zwar unmittelbar intendiert (vgl. etwa Baethge 1991; Behrens 1984; Voswinkel 2000, 54f.), wird sie von ihren Unternehmen als Instrument zur umfassenden Nutzung der Arbeitsvermögen ihrer Beschäftigten eingesetzt. Um mehr an Arbeitsvermögen nutzen zu können, als sie ihren Beschäftigten als Arbeitskraft »abkaufen« können, müssen die Unternehmen diesen mehr Selbstkontrolle über ihre Arbeit gewähren, als sie bei ausschließlicher Kontrolle über die Verausgabung der vertraglich vereinbarten Arbeitskraft gewähren müssten. Wenn man von den Beschäftigten die Veräußerung subjektiver und d.h. für die Unternehmen zumindest in der Substanz unbekannter Fähigkeiten »will«, dann muss man sie – wohl oder übel – zu Subjekten ihrer eigenen Arbeit »machen«. Diese Bedingung für die umfassende Nutzung von Arbeitsvermögen konditioniert im Gegenzug aber auch die Gewährleistung von Autonomie in der Arbeit: Nur weil die Beschäftigten ein über ihre Arbeitskraft hinausgehendes Arbeitsvermögen »besitzen« und die möglichst umfassende Nutzung dieses Arbeitsvermögens unter den Bedingungen kapitalintensiver Produktionsprozesse für die Unternehmen notwendig, zumindest aber profitabel ist, nur deshalb werden diese es sich »leisten«, ihre Beschäftigten aus der

arbeitsvertraglich begründeten Abhängigkeit zu »entlassen« und ihnen die Kontrolle über ihre Arbeit in ihre eigenen Hände zu legen.

Dass sie von den Unternehmen nicht unmittelbar intendiert wird und dass sie als gewährte und konditionierte Autonomie das Erwerbsarbeitsverhältnis abhängiger Beschäftigung nicht auflöst, macht diese Autonomie nicht »schlecht«. Zumindest sollte die Sozialethik den Autonomiebegriff vor überzogenen Erwartungen, gar Verheißungen schützen, die sich grundsätzlich nicht unter Bedingungen der Erwerbsarbeit erfüllen lassen. Wie beim philosophischen Begriff, vor allem bei Kant nachzulesen, meint ›Autonomie‹ keineswegs Willkür oder absolute Freiheit – und sollte auch bezogen auf Erwerbsarbeit nicht bedeuten, dass Beschäftigte während ihrer Erwerbsarbeit machen können, was sie wollen, also nicht abhängig beschäftigt sind. Autonomie (»Selbstgesetzgebung«) bezeichnet statt dessen die Fähigkeit von Menschen, ihr eigenes Handeln nach Regeln zu bestimmen, die sie selbst setzen, weil sie selbst von deren Geltung überzeugt sind. Genau diese Fähigkeit aber wird in den Betrieben nach deren Abkehr vom Taylorismus den dort Arbeitenden, zumindest einem Teil von ihnen, abverlangt, damit aber auch »freigesetzt«. ›Autonomie in der Arbeit‹ bezeichnet also die Fähigkeit von abhängig Beschäftigten, sich nach eigenen Gesetzen in den ihnen fremden Produktionsprozessen einzufügen und gerade so die fremden Produktionsprozesse unter die eigene Gesetze zu stellen, bezeichnet mithin einen Teil ihres Arbeitsvermögens.

Wie bereits ausgeführt, kommen nicht alle Beschäftigten und nicht alle Beschäftigtengruppen »in den Genuss« einer größeren Selbstkontrolle über ihre Arbeit. Bereits dadurch ist die sozialethische Forderung nach Autonomie in der Arbeit keineswegs schon erfüllt. Durch die skizzierte Entwicklung kann sich die Sozialethik aber über die Bedingung ihrer Forderung informieren lassen: Um für alle abhängig Beschäftigten eine größere Selbstkontrolle über ihre Arbeit durchzusetzen, müssen mehr von ihnen, oder genauer: müssen alle mit einem hinreichend großen Arbeitsvermögen »ausgestattet« werden, wegen dessen sich die geforderte Selbstkontrolle für ihre Unternehmen »lohnt«.

Bei der Verallgemeinerung von Arbeitsvermögen geht es um den Aufbau und die Pflege von subjektgebundenen Fähigkeiten, von Kreativität

und Spontaneität. Es geht es um Bildung und Nutzung von Erfahrungen und nicht zuletzt um die Fähigkeit, eigenes Arbeitsvermögen im laufenden Prozess seiner Veräußerung immer wieder neu zu bilden. Damit aber geht es gerade nicht, zumindest nicht unmittelbar um die Qualifizierung von Arbeitskraft, wie es gegenwärtig mit Bezug auf die in der Bundesrepublik hohe Arbeitslosigkeit häufig angemahnt wird. Eine dieser Mahnung entsprechende Politik kann bestenfalls die Chancen von Erwerbspersonen auf dem Arbeitsmarkt verbessern, wobei allerdings qualifizierte Arbeitskraft eine notwendige, keineswegs aber eine hinreichende Bedingung für die Integration in Beschäftigung ist. Zur Verallgemeinerung von Autonomie in der Arbeit trägt eine solche Politik jedoch nicht bei, da die Bedingung dieser Autonomie nicht die Arbeitskraft, sondern das Mehr an Arbeitsvermögen ist, das über die wie auch immer qualifizierte Arbeitskraft hinausgeht. Dieses Mehr an Arbeitsvermögen erweist sich nicht vor Abschluss des Arbeitsvertrages und damit auch nicht auf dem Arbeitsmarkt. Bei Vertragsabschluss tragen die Unternehmen deshalb immer Risiko, ob ihre Vertragspartner über ihre Arbeitskraft hinaus Arbeitsvermögen »besitzen«. Eine Politik, die lediglich auf Qualifizierung von Arbeitskräften zielt, wird weder den Unternehmen dieses Risiko nehmen, noch den Beschäftigten helfen, ihren Unternehmen nach Abschluss der Arbeitsverträge das von denen intendierte Arbeitsvermögen anbieten zu können und im Gegenzug mehr Selbstkontrolle über ihre eigene Arbeit zu »erhalten«.

Dennoch verlangt die Ausbildung von Arbeitsvermögen und deren Pflege Investitionen – und zwar auch in Form von professionellen Dienstleistungen von Menschen an eben den Menschen, deren Arbeitsvermögen gebildet und gepflegt werden sollen. Dazu gehören vor allem personenbezogene Dienstleistungen im Bildungs- und Gesundheitsbereich. Eine Vielzahl unterschiedlicher Berichte, ob die Armuts- und Reichtumsberichte der Bundesregierung oder die PISA-Studien, zeigen, dass derartige Dienstleistungen in der Bundesrepublik höchst ungleich verteilt werden. Sowohl bei der elementaren Erziehung und Bildung, als auch bei der darauf aufbauenden Bildung und Ausbildung und schließlich auch bei der musisch-kulturellen Bildung vererben sich soziale Positionen der Eltern auf ihre Kinder, haben also diese untereinander nicht die gleichen Bildungs-

chancen. Und auch Weiterbildung ist nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen erreichbar. Die Chancen, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, sind abhängig vom Alter, vom Geschlecht und von der Nationalität, aber auch vom bestehenden Qualifikationsniveau und von der Betriebsgröße. Im Vergleich zum Bildungswesen kommt das Gesundheitswesen, gemessen am Maßstab gleicher Teilhabe, noch relativ gut weg. Doch auch hier sind die Tendenzen der ungleichen Versorgung unübersehbar, dass nämlich das jeweils verfügbare Einkommen an Einfluss auf die medizinische Versorgung der Menschen gewinnt. Um aber allen die Bildung und Pflege ihres Arbeitsvermögens zu ermöglichen und so Arbeitsvermögen zu verallgemeinern, muss diese Schieflage begradigt und für alle gleichberechtigte Zugänge zu Bildung und Weiterbildung geschaffen sowie gleiche medizinische Versorgung sichergestellt werden.

4. Nachhaltigkeit von Arbeitsvermögen

Wird der Einzug von Autonomie in die Erwerbsarbeit diagnostiziert, wird dies häufig – mehr oder weniger ausdrücklich – mit der Erwartung verbunden, mit der Autonomie wachse nicht nur der Einfluss der Beschäftigten auf ihre Arbeitsbedingungen, sondern auch deren Macht, eigene Interesse gegebenenfalls auch gegen die Interessen ihrer Unternehmen durchzusetzen. Gerade diese Erwartung trifft auf energische Kritiker, die auf die Schattenseiten der angezeigten Veränderungen hinweisen. Und tatsächlich: Mit der umfassenden Nutzung von Arbeitsvermögen ist keineswegs eine »schöne neue Arbeitswelt« angebrochen, haben die Belastungen der Beschäftigten im Gegenteil eine neue Qualität erreicht: Die von den Beschäftigten geleistete Arbeit wurde – zeitlich gesehen – verdichtet und – material gesehen – intensiviert. Unter anderem wurde die Spezialisierung der tayloristischen Arbeitsorganisation durch eine neue Vielseitigkeit der Arbeit ersetzt. Arbeitsaufgaben werden angereichert – und zwar um Aufgaben der Planung, Koordination und Kontrolle, die nicht spezialisiert werden können, und um zusätzliche Aufgaben, die spezialisiert sind, aber in ihrer jeweiligen Spezialisierung nicht zusammenpassen müssen, mit Hilfe vor allem der Computertechnik dennoch zusammengeführt werden können. Zudem wurde die örtliche und zeitliche Begrenzung der Erwerbs-

arbeit gerade in dem Segment hoch autonomer Arbeit aufgehoben. Die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit, zwischen Arbeiten und Leben wurden porös gemacht – und zwar einseitig von der Seite der Arbeit aus, die sich in die Freizeit hinein ausdehnt und damit zunehmend das Leben außerhalb der Erwerbsarbeit einnimmt.

Diese Belastungen bestehen für die Arbeitenden nicht nur kurzfristig, sondern sie bestehen dauerhaft. Das aber genau wird ihnen zum Problem: Menschen, die gegenüber den hohen Anforderungen ihrer intensivierten und unbegrenzten Erwerbsarbeit kurzfristig fast grenzenlos anpassungsfähig sind, sind eben diesen Anforderungen nicht dauerhaft gewachsen. Wo sie kurzfristig den Belastungen genügen und sich unter diesen Belastungen sogar selbstverwirklichen, wächst mit der Zeit, also mit der Dauer der Belastungen, die Gefahr, dass ihr Arbeitsvermögen unter diesen Belastungen vernutzt und verschlissen wird.

Diese Gefahr bedroht die arbeitenden Menschen nicht oder zumindest nicht nur von außen, sondern ist auch eine Folge ihrer Autonomie in der Arbeit. Wird den Beschäftigten eine größere Kontrolle ihrer eigenen Erwerbsarbeit zugestanden, verlieren sie jenes Gegenüber, von dessen Interessen sie sich und ihre eigenen Interessen abgrenzen, dem gegenüber sie eigene Leistungsreserven verbergen und dem sie eigene Freiräume abtrotzen können. Sie verlieren das Gegenüber sogar von Rechten des Arbeitsschutzes und der kollektiven Mitbestimmung und sind selbst die Adressaten ihrer eigenen Rechtsansprüche. Sie selbst sind es also, bei den sie ihre eigenen Rechte anmelden müssen – und sie dann mit Verweis auf die Auftragslage, auf die aktuellen Bedingungen der eigenen Arbeitsgruppe usw. ignorieren oder zurückweisen. Das Nutzungsinteresse der Unternehmen an ihrem Arbeitsvermögen und das eigene Veräußerungsinteresse gehen dadurch überein, so dass die Beschäftigten, zumindest in der Tendenz, dem umfassenden Zugriff der Unternehmen auf ihr Arbeitsvermögen ausgeliefert sind *und zugleich* ihr Arbeitsvermögen ihren Unternehmen unbegrenzt ausliefern.

In der Ausübung von Autonomie wird aber nicht nur Arbeitsvermögen vernutzt, aufgebraucht und ausgebrannt, sondern mit diesem Vermögen auch die Voraussetzung dieser Autonomie zerstört. Wo das Arbeitsver-

mögen durch überzogenen Gebrauch verschlissen ist, erledigt sich nämlich der Grund, den »Besitzern« verschlissenen Arbeitsvermögens noch Autonomie während ihrer Arbeit zu gewähren. So aber besteht das gleichsam ökologische Problem, dass in der Ausübung von Autonomie mit dem Arbeitsvermögen zugleich die Voraussetzung dieser Autonomie vernutzt, aufgebraucht, ausgebrannt wird.

Weil aber die Ausübung von Autonomie zumindest eine Ursache ihrer mittel- und langfristigen Zerstörung ist, bieten die autonomen Subjekte keine Gewähr für die Nachhaltigkeit ihrer Autonomie in der Arbeit. Die modische Behauptung, dass die einzelnen die besten Anwälte ihrer selbst sind, wird zumindest in diesem Themenfeld falsifiziert: Gerade als Anwälte ihrer eigenen Arbeit sind die Arbeitenden, zumindest als einzelne, nicht in der Lage, ihr langfristiges Interesse an einem pfleglichen Umgang mit ihrem eigenen Arbeitsvermögen und an ihrer nachhaltigen Autonomie zu vertreten, geschweige denn: gegenüber den kurzfristigen Interessen an der Nutzung ihres Arbeitsvermögens durchzusetzen. Damit aber steht auch die Orientierung der Sozialethik auf dem Prüfstand, dass es letztlich eben die Autonomie der arbeitenden Menschen ist, über die die Humanisierung ihrer Arbeitsbedingungen vollzogen wird.

Um die Vernutzung von Arbeitsvermögen zu verhindern und den Unternehmen wie auch den arbeitenden Menschen einen pfleglichen Umgang mit dem Arbeitsvermögen abzurufen, ist der Einsatz dieses Arbeitsvermögens, also Erwerbsarbeit neuen Regeln zu unterwerfen. Dabei gilt es, die langfristigen Interessen der arbeitenden Menschen an der Nachhaltigkeit ihres Arbeitsvermögens gegenüber den kurzfristigen Interessen an dessen intensiver Nutzung zu stärken und so die Intensivierung, Verdichtung, Entgrenzung und Entwürdigung ihrer Arbeit zu begrenzen. Was dabei genau und wie geregelt werden muss, ist politisch noch zu entdecken und auszuhandeln. »Auszeiten« werden jedoch dazugehören: Die bei hoher Autonomie arbeitenden Menschen befolgen in ihrer Autonomie die Zwänge ihrer Arbeit – und können dies auf Dauer nur dann tun, wenn sie immer wieder »Auszeiten« von diesen Zwängen nehmen können, sei es zur Fortbildung, aus familiären Gründen oder um freiberuflich zu arbeiten. »Auszeiten« stärken ihre Möglichkeit, ihr Arbeitsvermögen auf Dauer zustellen.

Zugleich werden ihre Unternehmen gezwungen, durch entsprechende Arbeitsorganisation die Häufigkeit der »Auszeiten« ihrer Beschäftigten zu begrenzen und dazu die Gefahren zu reduzieren, dass diese wegen Überforderungen »Auszeiten« nehmen müssen. Daneben sind aber auch die Möglichkeiten der Beschäftigten zur Fort- und Weiterbildung sowie zur Umschulung auszubauen und d.h. häufig zu verallgemeinern, damit sie ihr Arbeitsvermögen dauerhaft auf dem notwendigen Niveau halten, dessen Entwertung vorbeugen und gegebenenfalls entwertete Qualifikationen durch neue Qualifikationen ersetzen können. Gleichrangig gilt es, ihre Gesundheit frühzeitig zu schützen, dazu Gesundheitsgefährdungen abzubauen, Formen der Überforderung und des Zusammenbruchs frühzeitig zu erkennen und zu bearbeiten sowie die Fähigkeit auszubauen, Belastungen zu managen. Diese und andere neuen Regeln begrenzen die Veräußerung von Arbeitsvermögen in der Erwerbsarbeit – und steigern zugleich die Autonomie der Beschäftigten.

Allerdings reicht es nicht aus, neue Regeln der Erwerbsarbeit als Rechte der Beschäftigten durchzusetzen. Denn in dem Maße, wie ihnen die Kontrolle über ihre Arbeit zugestanden wird, haben sie ja kein Gegenüber, bei denen sie diese Rechte bloß einfordern könnten und müssten. Die Subjekte autonomer Arbeit müssen ihre eigenen Rechte bei sich selbst anmelden; und sie werden ihre Rechte dann selbst viel zu häufig ignorieren. Können die Rechte der Arbeitenden aber immer weniger von ihnen selbst wahrgenommen werden, dann gilt es, diese Rechte zu »vergesellschaften« – und dies in zweifacher Weise:

Die (alten und neuen) Rechte müssen kollektiv eingebunden, deren Wahrnehmung also an Gruppen und Vertretungsorgane delegiert werden. Um Autonomie nachhaltig zu machen, bedarf es also nicht – wie man mit Hinweis auf die Mündigkeit der Arbeitnehmer häufig behauptet – weniger kollektiver Mitbestimmung, sondern deren Fortsetzung und vermutlich sogar deren Ausbau.

Zugleich müssen die Rechte von Dritten an den Beschäftigten gestärkt werden. Die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte ihre Rechte gegenüber ihrer Erwerbsarbeit wahrnehmen, wird dann steigen, wenn sie dazu von außerbetrieblichen Dritten genötigt werden. In Antwort auf den intensi-

verem Zugriff auf die arbeitenden Menschen geht es darum, den Zugriff auf diese durch ihre Familien, durch Verbände oder Gemeinden zu intensivieren. So wird gleichsam ein »Tauziehen« um die Arbeitenden eröffnet, das von diesen Dritten – auch im Interesse der Arbeitenden – gewonnen und von den Unternehmen verloren werden kann. Dadurch, dass die Rechte Dritter auf die arbeitenden Menschen gestärkt wird, dringt deren Leben in ihre Erwerbsarbeit ein, wird also deren Erwerbsarbeit gegenüber deren Freizeit porös. Die Entgrenzung der Arbeit muss also durch Entgrenzung des Lebens außerhalb der Arbeit beantwortet werden.

Eine entsprechende Regulierung der Erwerbsarbeit steht im Widerspruch zu der gegenwärtig dominanten, viele sagen: neoliberalen Überzeugung, dass individuelle Autonomie (»Selbstgesetzgebung«) und kollektive Regelungen (»Fremdgesetzgebung«) in einem Widerspruch zueinander stehen, dass die Freiheit der einzelnen die Befreiung von solchen Regelungen, also der Deregulierung bedarf. So viel »ökologische Aufklärung« jedoch braucht das liberale Freiheitspathos, dass die Voraussetzungen individueller Autonomie dauerhaft gesichert werden müssen, soll sie selbst von Dauer sein, und dass diese Absicherung nicht allein in der Kompetenz autonomer Subjekte, sondern zu den wechselseitigen Verpflichtungen dieser Subjekte gehört und damit in ihrer gemeinsamen und d.h. politischen Verantwortung liegt.

5. Zeitalter des Arbeitsvermögens

Das Ziel, abhängig Beschäftigte auch in ihrer Erwerbsarbeit zu autonomen Subjekten »zu machen«, bleibt auch dann bestehen, wenn einem Teil der Beschäftigten diese Autonomie als Mittel zur umfassenden Nutzung ihres Arbeitsvermögens gewährt wird. Und es bleibt auch dann bestehen, wenn die mittel- und langfristigen Überforderungen der unter Selbstkontrolle gestellten Erwerbsarbeit sichtbar werden. Jedoch muss das Ziel genauer gefasst werden: Die inzwischen gewährte Autonomie und dazu deren Bedingung, das subjektgebundene Arbeitsvermögen müssen verallgemeinert werden. Zugleich muss die gewährte Autonomie auf Dauer gestellt, dazu der pflegliche Umgang mit dem Arbeitsvermögen durchgesetzt werden. Eine entsprechende Regulierung der Erwerbsarbeit wird aber nur dann

wahrscheinlich, wenn es gesellschaftlich gelingt, die Bedingungen der Erwerbsarbeit wieder in das Zentrum öffentlichen Interesses und darüber auch der reformpolitischen Programmatik zu rücken.

Kann durch Neuregulierung der Erwerbsarbeit ein pfleglicher Umgang mit dem Arbeitsvermögen durchgesetzt, können darüber hinaus umfangreiche Investitionen in das Arbeitsvermögen der Beschäftigten in Gang gesetzt werden, dann geschieht mehr als nur die »Humanisierung der Arbeit«. Wird die Autonomie der Arbeitenden verallgemeinert und auf Dauer gestellt, besteht nämlich die Chance, die Bundesrepublik aus den Fesseln des industriellen Kapitalismus zu befreien und in ein, wie Daniel Cohen schreibt, »Zeitalter des Humankapitals« (Cohen 2001, 69-88) oder besser: in ein Zeitalter des Arbeitsvermögens zu führen. In diesem Zeitalter werden Gesellschaft, Wirtschaft und Politik grundsätzlich von dem Zentralproblem her bestimmt, die Arbeitsvermögen der einzelnen auszubilden, zu pflegen und zu nutzen. Weil mit der Ausbildung und der Pflege von Arbeitsvermögen beschäftigt, wird dieses Zeitalter, so es anbrechen kann, ein Zeitalter der öffentlichen Güter sein und maßgeblich durch die Arbeit von Menschen an Menschen geprägt werden. Die Arbeitsvermögen der Menschen zu bereichern und die mit ihnen verbundenen Rechte zu respektieren, das wären die Grundziele dieses neuen Zeitalters.

Literatur

- Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit, in: Soziale Welt Jg. 43 (1991) 6-19.
- Behrens, Johannes (1984): »Selbstverwirklichung«. Oder: Vom Verblässen aller Alternativen zur Berufsarbeit. Umfragen und Fallstudien zur Krise der Arbeit in Familie und Erwerbsarbeit, in: Hoffmann-Nowotny, Hans-Joachim/Gehrmann, Friedhelm (Hrsg.), Ansprüche an die Arbeit. Umfragedaten und Interpretationen, Frankfurt a.M./New York, 117-135.
- Braverman, Harry (1977): Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Cohen, Daniel (2001): Unsere modernen Zeiten. Wie der Mensch die Zukunft überholt, Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Edwards, Richard (1981): Herrschaft im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt/Main: Campus Verlag.

- Hengsbach SJ, Friedhelm (1982): Die Arbeit hat Vorrang. Eine Option katholischer Soziallehre, Mainz: Matthias-Grünewald-Verlag.
- Hildebrandt, E./Seltz, R. (Hrsg.) (1987): Managementstrategien und Kontrolle. Eine Einführung in die Labour Process Debate, Berlin: Edition Sigma.
- Kern, Horst/Schumann, Michael (1984): Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion, München: Beck.
- Knapp, Gudrun-Axeli (1987): Arbeitsteilung und Sozialisation. Konstellationen von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft im Lebenszusammenhang von Frauen, in: Beer, Ursula (Hrsg.): Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik, Bielefeld: AJZ-Verlag, 236-273.
- Marx, Karl (1962): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie, Bd. 1: Der Produktionsprozeß des Kapitals (MEW 23), Berlin: Dietz Verlag 1962.
- Negt, Oskar/Kluge, Alexander: Geschichte und Eigensinn, Frankfurt am Main: Zweitausendeins 1981.
- Pfeiffer, Sabine 2004a: Arbeitsvermögen. Ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Pfeiffer, Sabine 2004b: Ein? Zwei? - Viele! ... und noch mehr Arbeitsvermögen! Ein arbeitssoziologisches Plädoyer für die Reanimation der Kategorie des Arbeitsvermögens als Bedingung einer kritikfähigen Analyse von (informatisierter) Arbeit, in: Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hrsg.): Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit, Münster: Westfälisches Dampfboot, 212-226.
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter 2003: Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen, Berlin: Edition Sigma.
- Michael Schumann, Sozialstrukturelle Ausdifferenzierung und Pluralisierung der Solidarität, in: WSI Mitteilungen 54. Jg. (2001), 531-537.
- Springer, Roland: Rückkehr zum Taylorismus? Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg, Frankfurt a.M./New York 1999.
- Voswinkel, Stephan 2000: Die Anerkennung der Arbeit im Wandel. Zwischen Würdigung und Bewunderung, in: Holtgrewe, Ursula u. a. (Hrsg.): Anerkennung und Arbeit, Konstanz, 39-61.