

Anerkennung im System permanenter Bewährung

Andreas Boes und Anja Bultemeier

1. Einleitung

Der Gegenstand unseres Beitrags ist der Wandel der Sozialbeziehungen in den Unternehmen. Wir gehen davon aus, dass die allenthalben zu beobachtenden Veränderungen der gesellschaftlichen Arbeit einen tief greifenden Wandel der Anerkennungsverhältnisse beinhalten, was weit reichende Folgen für den Charakter dieser Sozialbeziehungen hat.

Das Hintergrundscenario unserer Überlegungen bilden die Umwälzungen in den Unternehmen, die generalisierend als Übergang zu einer ‚post-fordistischen‘ Produktionsweise verstanden werden (Dörre/Röttger 2003a; Brand/Raza 2003; Hirsch/Roth 1986). Dies umfasst eine grundlegende Veränderung der Produktionsstrukturen (Vermarktlichung, Dezentralisierung, Netzwerkproduktion u. a.) und der Arbeit (Subjektivierung, neuer Typ der Leistungssteuerung, neue Arbeitskrafttypen, Prekarisierung u. a.).

Diese Veränderungen wurden von uns an anderer Stelle in einer kontrolltheoretischen Perspektive als Momente der Durchsetzung eines neuen, marktzentrierten Herrschafts- und Kontrollmodus interpretiert (Boes 2002, 2003; Boes/Bultemeier 2008; Dörre 2001; Röttger 2003). Konstitutiv für diesen neuen Kontrollmodus ist ein verändertes Verhältnis zur Veränderungsdynamik auf den Märkten, welche durch eine Orientierung auf den Finanzmarkt überformt wird. Die Organisationen werden auf sämtlichen Ebenen in eine enge Reziprozitätsbeziehung zu den Anforderungen und Zwängen des Marktes gebracht und in ihren internen Beziehungen auf der Basis marktförmiger Austausch- und Konkurrenzmechanismen neu strukturiert (Moldaschl 1998; Sauer/Döhl 1997). Insofern kann der neue Kontrollmodus Dörre folgend als ein Modus ‚marktzentrierter Kontrolle‘ (Dörre 2001: 23) bezeichnet werden, der sich im Ergebnis betrieblicher Anpassungsleistungen an das ‚finanzgetriebene Akkumulationsregime‘ (Aglietta 2000) durchsetzt. Der innere Kern des neuen Kontroll- und Herrschaftsmodus basiert auf der Mobilisierung der ‚diffusen Macht des Marktes‘ (Dörre/Röttger 2003b: 313) als Medium der innerorganisationellen Binnenbeziehungen und der darauf basierenden ideologischen Überformung der sozialen Verhältnisse (Boes 2002).

Uns erscheint es sinnvoll, diese kontrolltheoretische Perspektive durch eine komplementäre Perspektive zu ergänzen, die das Zustandekommen von Bindung und Kohärenz in den Sozialbeziehungen fokussiert. Dieser Fokus auf die Sozialin-

tegration in den betrieblichen Sozialbeziehungen verweist auf eine anerkennungstheoretische Perspektive.

Unter diesem Blickwinkel betrachtet, hat der beschriebene Veränderungsprozess in den Unternehmen weit reichende Auswirkungen auf die Anerkennungsordnungen. Das haben verschiedene Kollegen thematisiert. Die diesbezüglich elaborierteste Analyse stammt von Stephan Voswinkel (2001). Er interpretiert den Wandel der betrieblichen Anerkennungsordnungen als einen Wandel vom Modus der ‚Würdigung‘ zu einem Modus der ‚Bewunderung‘.

Wir folgen dieser Spur, kommen insgesamt aber zu einem anderen Ergebnis. Unsere These geht dahin, dass es nicht nur um eine Veränderung des Anerkennungsmodus geht, also einen Formwandel der Anerkennung, sondern dass aus einem Anerkennungsverhältnis ein ‚Schuldverhältnis‘ wird, wie es Christoph Deutschmann (Deutschmann 2002) bezeichnet. Natürlich wird es Anerkennung in den betrieblichen Sozialbeziehungen in vielfältiger Form weiter geben. Aber sie ist im Gegensatz zur fordistischen Phase nicht mehr konstitutiv für die Charakteristik der sozialen Beziehungen im Betrieb. Vielmehr wird gerade die in dem Schuldverhältnis liegende Unsicherheit – und da sind wir beim Thema des Kongresses und dieser Ad-hoc-Gruppe – zur Triebfeder einer grundlegenden Neugestaltung der sozialen Beziehungen in den Betrieben. Zugespitzt heißt das: Indem aus einem Anerkennungsverhältnis ein Schuldverhältnis wird, wird Unsicherheit zum inneren Kern grundlegend veränderter Sozialbeziehungen im Unternehmen.

Unsere Argumentation möchten wir in folgenden Schritten entfalten: Im ersten Schritt werden wir das Anerkennungsverhältnis der fordistischen Phase als Referenz für unsere weiteren Überlegungen rekonstruieren. Den Überlegungen von Robert Castel (Castel 2000) folgend, wird der ‚Status des Arbeitnehmers‘ als prägend für das Anerkennungsverhältnis der fordistischen Gesellschaft im Bereich der Erwerbsarbeit dargestellt.

Wir reflektieren im zweiten Schritt die aktuellen Veränderungen in den Unternehmen am Beispiel des Bankenbereichs und der IT-Industrie, die für uns paradigmatische Bedeutung für den zur Debatte stehenden Wandel haben. Hier zeigt sich, dass die Zugehörigkeit zum Unternehmen zunehmend an das Erreichen individueller Leistungsziele gebunden und damit Unsicherheit strategisch in die betriebliche Praxis (re-)implementiert wird. Unsere Überlegungen kulminieren in der These, dass hier ein ‚System permanenter Bewährung‘ (Boes/Bultemeier 2008) entsteht. Mit diesem bricht sich ein Mechanismus in den Unternehmen Bahn, der die Reziprozität, Kollektivität und Langfristigkeit des fordistischen Anerkennungsverhältnisses unterläuft.

Im dritten Schritt werden wir diese Überlegungen auf die anerkennungstheoretische Ausgangsfragestellung zurück beziehen. Bezeichnet der Status des Arbeitnehmers eine Form der gesellschaftlichen Einbindung in das Arbeitsmarktgeschehen, bei der die in der Machtasymmetrie wurzelnde Unsicherheit deutlich zuguns-

ten der Beschäftigten eingeschränkt ist, so reaktiviert das System permanenter Bewährung diese Machtasymmetrie und die damit verbundene Unsicherheit. Unsere Ausführungen münden deshalb in die Überlegung, dass wir es hier nicht mit einem neuen Modus der Anerkennung zu tun haben, sondern mit einem Außerkraftsetzen des Anerkennungsverhältnisses, was wir mit dem Deutschmann'schen Begriff des Schuldverhältnisses zu fassen suchen.

2. Der ‚Status des Arbeitnehmers‘ als Kern der Anerkennungsverhältnisse der fordistischen Arbeitsbeziehungen

Folgt man den Überlegungen von Stephan Voswinkel, kennzeichnet der Anerkennungsmodus der ‚Würdigung‘ die Arbeitsbeziehungen im Fordismus. Würdigung setzt langfristige Bindungen voraus und reproduziert diese, weil Würdigungsbeziehungen beide Seiten auf Dauer wechselseitig binden. Innerhalb der sozialen Tauschbeziehung würdigen Unternehmen ihre Mitglieder, indem sie deren Beiträge und Leistungen mit moralökonomischen Versprechen und Rücksichtnahme auf lebensweltliche Moralstandards honorieren. Und umgekehrt verpflichtet dieser Beziehungsmodus die Beschäftigten normativ auf die Bereitschaft, sich in den Betrieb einzuordnen und die individuellen Karrierepläne nicht an kurzfristigen Opportunitätskalkülen, sondern langfristig an der Entwicklung des Unternehmens auszurichten. Würdigungsbeziehungen – so die Interpretation von Gabriele Wagner – spannen einen verlässlichen Horizont normativ verbindlicher Fürsorglichkeitspflichten auf Seiten des Arbeitgebers und bestimmter Loyalitätsverpflichtungen auf Seiten des Arbeitnehmers auf. Demnach stiftet der Anerkennungsmodus der Würdigung ein „Figurationsideal des harmonischen Ungleichgewichts“ (van Stolk 1990), in dem Unterordnung und Treue gegen Schutz und Fürsorge getauscht werden (Wagner 2004: 255). In dieser asymmetrischen Figuration werden nicht Autonomie und Eigensinn, sondern Unterordnung und Beitragsorientierung mit Anerkennung honoriert (Wagner 2008).

Bezieht sich dieser Anerkennungsmodus der Würdigung auf die betriebliche Ebene und dort auf die Anerkennung der Leistung, so möchten wir zunächst die gesellschaftliche Ebene betrachten und nach den gesellschaftlichen Anerkennungsverhältnissen fragen, in die die Würdigungsbeziehung eingebunden ist. Diese gesellschaftlichen Anerkennungsverhältnisse erschließen sich mit Blick auf die Geschichte der Lohnarbeit, die wir anhand der Arbeiten von Robert Castel zur Metamorphose der Lohnarbeit und von Christoph Deutschmann zu den Bedingungen des reziproken Tauschs kurz nachzeichnen möchten.

Die historischen Arbeiten von Robert Castel (Castel 2000) sensibilisieren für die Besonderheiten und gesellschaftlichen Voraussetzungen der Lohnarbeit, indem sie ihren Aufstieg von einer gesellschaftlichen Randerscheinung zum Zentrum

gesellschaftlicher Arbeit und Identität aufzeigen. Castel argumentiert nicht in einer anerkennungstheoretischen Perspektive, er benutzt den Begriff eher umgangssprachlich – und zeigt dabei dennoch die gesellschaftlichen Anerkennungsverhältnisse auf, die um die Entwicklung der Lohnarbeit zentriert sind.

Der Autor unterscheidet „drei Kristallisationsformen der Arbeitsverhältnisse in der Industriegesellschaft“ (ebd.: 283) und – so könnte man hinzufügen – drei unterschiedliche Formen der Anerkennung: die proletarische Lage, die Arbeiterlage und die Arbeitnehmerlage. Und in diesen historischen Kristallisationsformen zeichnet er zugleich den Wandel vom ‚Kontrakt‘ des frühen Arbeitsverhältnisses zum ‚Status des Arbeitnehmers‘ nach, den wir als konstitutiv für die Anerkennungsverhältnisse im Fordismus ansehen.

Der Kontrakt kennzeichnet die Arbeitsverhältnisse zu Beginn der industriellen Revolution. Die Schaffung des freien Arbeitsmarktes setzt die rechtliche Anerkennung des Arbeiters voraus. Diese rechtliche Anerkennung ging jedoch mit Masseneleid und Massenverfall einher, die der Arbeitsmarkt – so Castel – systematisch produzierte. In Gestalt des Pauperismus schuf die Vertragsfreiheit eine nicht lebbar soziale Situation, eine „Situation faktischer Ausgrenzung aus dem Gesellschaftskörper“ (ebd.: 283).

Diese nicht lebbar soziale Situation – so lassen sich die Castel’schen Überlegungen rekapitulieren – bildet den Ausgangspunkt für eine gesellschaftliche Anerkennung der Lohnarbeit. Im Übergang vom Kontrakt zum Status vollzieht sich die Transformation einer sozialen Lage, die durch massenhafte Verwundbarkeit gekennzeichnet ist, in eine Lage, in der Arbeit und Sicherheit in neuer Weise verbunden sind.

Für unsere Fragestellung nach den gesellschaftlichen Anerkennungsverhältnissen im Übergang zum Status sind besonders Castels Ausführungen zur Pflichtversicherung interessant. Hier kommt der grundlegende Wandel der Anerkennungsverhältnisse paradigmatisch zum Ausdruck:

- In der Pflichtversicherung zeigt sich die Anerkennung der Lohnarbeit als „strukturelle Position“ (ebd.: 275) in der Gesellschaft. Es gebe nicht nur Eigentümer und Eigentumslose, die es verdienen, durch stetiges Bemühen selbst Eigentümer zu werden, sondern es werde immer Lohnabhängige und immer mehr permanente Lohnabhängige geben (ebd.). In der Pflichtversicherung kommt nach Castel deshalb die „Akzeptanz der Besonderheit der Industriegesellschaft und des irreversiblen Charakters der sozialen Schichtung, die sie zur Folge hat“ (ebd.), zum Ausdruck.
- In der Pflichtversicherung offenbart sich weiterhin die Anerkennung der besonderen Verwundbarkeit einer sozialen Lage. Denn die Notwendigkeit einer Versicherung resultiert aus dem Umstand, dass eine soziale Lage

Verwundbarkeit systematisch produziert. Diese Verwundbarkeit habe nichts Zufälliges an sich, sie betreffe keine archaischen oder marginalen Nischen der Arbeitsorganisation, sondern sei unmittelbarer Ausdruck der Produktionsverhältnisse (ebd.: 195). In der Pflichtversicherung würden deshalb über eine Art Eigentumstransfer Sicherheiten, die sonst nur durch Privateigentum generiert werden könnten, erstmals an die Arbeit geknüpft. Nach Castel bildet der Status, der der Arbeit zukommt, das „moderne Äquivalent zur traditionell vom Eigentum gewährleisteten Absicherung“ (ebd.: 264).

- Und in der Pflichtversicherung zeigt sich letztlich auch die Anerkennung der Arbeitnehmer als Mitglieder eines Kollektivs, das durch objektive Merkmale gekennzeichnet ist. Nach Castel generiert die Pflichtversicherung eine neue Form des Rechts, indem sie die gesetzliche Verpflichtung von der individuellen Verantwortung abkoppelt und damit dem Recht ermöglicht, eine Vergesellschaftung von Interessen vorzunehmen (ebd.: 261). Zentraler Bezugspunkt der Pflichtversicherung sei somit nicht die liberale Idee der individuellen Verantwortung, sondern die „Zugehörigkeit zu einem Kollektiv“ (ebd.: 274), über das Ansprüche geltend gemacht werden können. Nach Castel bewirkt die Berücksichtigung dieser kollektiven Dimension den Übergang vom Kontrakt zum Status. Darin stecke – Castel zitiert hier Jacques Le Goff – „der Gedanke der objektiven Definition einer Situation, die sich dem Spiel des individuellen Willens entzieht“ (ebd.: 296).

Im Status des Arbeitnehmers kommen damit nach Castel die gesellschaftliche Anerkennung der besonderen Verwundbarkeit einer kollektiven sozialen Lage und die Kompensation dieser Verwundbarkeit durch Sicherheiten, die an die Arbeit gebunden sind, zum Ausdruck.

Auch Christoph Deutschmann (Deutschmann 2002) begreift den Status als zentrales Moment der gesellschaftlichen Anerkennungsverhältnisse. Er betont jedoch neben den kollektiven Sicherheiten noch einen weiteren Aspekt: die strategische Handlungsfähigkeit der Beschäftigten. Der moderne Sozialstaat ermöglichte eine marktunabhängige Existenzsicherung, schränke damit die Machtasymmetrie auf dem Arbeitsmarkt ein und schaffe dadurch erst die Voraussetzung für reziproke Abhängigkeitsverhältnisse. Die Institutionalisierung eines gesellschaftlichen Status bedeute somit auch die Anerkennung der Gegenmacht der Beschäftigten (ebd.: 142).

Die gesellschaftliche Anerkennung in Form des Status des Arbeitnehmers, welche charakteristisch für die fordistischen Arbeitsbeziehungen war, beinhaltet also gerade die Anerkennung der besonderen Verletzlichkeit einer kollektiven sozi-

alen Lage, die Einbindung des Einzelnen in kollektivrechtliche Regelungen und die Anerkennung einer Gegenmacht der Beschäftigten. Der Status schafft Sicherheiten, die die Basis für die sozialen Beziehungen im Betrieb bilden. Aber gerade die Verwundbarkeit einer sozialen Lage wird unter den neuen Bedingungen nicht mehr gesellschaftlich kompensiert, sondern selbst zum Triebmoment der Entwicklung gemacht.

3. System permanenter Bewährung

Unsere These ist, dass Unsicherheit zu einem zentralen Wirkmechanismus in den Unternehmen wird, der die betriebliche Einbindung, die Leistungsverausgabung und die sozialen Beziehungen in den Unternehmen bestimmt. Dies bezeichnen wir als System permanenter Bewährung.

Wir möchten nun zunächst zentrale betriebliche Veränderungen aufzeigen, wie sie konstitutiv für das System permanenter Bewährung sind, und dabei den Wirkmechanismus der Unsicherheit anhand einzelner Aussagen von Beschäftigten aus unserer Empirie illustrieren.¹

Die IT-Industrie und der Bankenbereich stehen paradigmatisch für neue kapitalmarktorientierte Formen der Unternehmenssteuerung und eine neue internationale Arbeitsteilung. Einzelne Unternehmenseinheiten werden permanent entsprechend ihres Wertbeitrages bewertet und auf dieser Basis wird ihre Zugehörigkeit zum Unternehmen überprüft. Weiterhin werden die einzelnen Unternehmenseinheiten unmittelbar dem Wettbewerb ausgesetzt. In einer Cost- und Profit-Center-Struktur muss sich jeder Unternehmensbereich im Wettbewerb bewähren; damit steht jeder Unternehmensbereich auch prinzipiell zur Disposition.

Die Steuerung interner Prozesse nach den Prinzipien des Marktes macht auch vor den Beschäftigten nicht halt und verändert die Arbeitsrealität in den Unternehmen grundlegend. Auf der einen Seite werden die Beschäftigten direkt mit Markt- und Kundenanforderungen konfrontiert und damit auch den Unplanbarkeiten und Unkalkulierbarkeiten des Marktes unterworfen. Auf der anderen Seite

1 Die empirische Basis unserer Ausführungen bilden qualitative Analysen, die im Kontext zweier Sonderforschungsbereiche durchgeführt wurden. Es handelt sich einerseits um das Projekt B2 „Betrieb und Beschäftigung im Wandel“ des SFB 580 „Gesellschaftliche Entwicklungen nach dem Systemumbruch. Diskontinuität, Tradition und Strukturbildung“ an der Friedrich-Schiller-Universität Jena (Bultemeier et al. 2008), andererseits um verschiedene Studien zur IT-Industrie (Boes/Baukrowitz 2002; Boes/Trinks 2006) und zur Informatisierung der Arbeit (Baukrowitz/Boes 1996; Baukrowitz et al. 2001; Boes 2005; Baukrowitz et al. 2006), welche im Rahmen des Teilprojekts C1 „Die Auflösung des Unternehmens – Zur Entgrenzung von Kapital und Arbeit“ im Rahmen des SFB 536 „Reflexive Modernisierung“ am ISF München mit Blick auf die Herausbildung eines neuen Kontrollmodus ausgewertet und weiterbearbeitet wurden (Kratzer et al. 2004).

sollen sie jedoch diese Unplanbarkeiten in vorgegebene Leistungs- und Ertragsziele transformieren. Neue Instrumente der Leistungssteuerung wie z. B. individuelle Zielvorgaben, zielen genau darauf, dem Markt vorgegebene Ertragsziele abzurufen. Diese Instrumente markieren einen grundlegenden Wandel des Leistungsverständnisses und des Leistungszugriffs. Leistung wird nicht mehr über den erbrachten Aufwand bestimmt, also über die Anstrengung, die Mühe, den Einsatz von Qualifikationen, sondern über das am Markt erzielte Ergebnis (Bahnmüller 2001). Damit geht jedoch ein ‚marktunabhängiger Referenzpunkt‘ (Sauer 2004) von Leistung verloren; es gibt keine ‚Normalleistung‘ und damit auch keine ‚natürliche‘ Obergrenze von Leistung mehr (Menz et al. 2003).

Voraussetzung für diesen neuen Leistungszugriff – und damit meinen wir einen Zugriff auf die individuelle Leistung – ist die informatorische Durchdringung aller Unternehmensbereiche. Die Informatisierung erzeugt eine individuelle Adressierbarkeit der Leistung und eine Transparenz des Leistungserfolgs. Erst durch sie wird die Herauslösung des Einzelnen aus den Kollektivstrukturen des Arbeitsprozesses möglich.

Wir möchten diesen individuellen Leistungszugriff kurz erläutern: Im Bankbereich werden Vertriebssteuerungstools eingesetzt. Darin sind für jeden einzelnen Mitarbeiter die jährlich in den individuellen Zielvereinbarungen festgelegten Ertragsziele auf die einzelnen Wochen herunter gebrochen. Der einzelne Mitarbeiter kann damit täglich einen Soll-Ist-Vergleich für die Ertragsziele in den einzelnen Sparten (Bausparen, Kredit usw.) vornehmen. Diese Steuerungstools sind teilweise farblich mit einem Ampelsystem unterlegt; Rot zeigt an, wo es brennt und wo Handlungsbedarf besteht. In diesen Steuerungstools ist der Wertbeitrag, den jeder Mitarbeiter für das Unternehmen erbringt, transparent und wird auch betriebsöffentlich kommuniziert. Für die Teamleiter ist die individuelle Ertragsituation jederzeit einsehbar; teilweise gilt das auch für die Kollegen. Es ist zudem üblich, dass die Mitarbeiter einmal pro Woche Rechenschaft über den Leistungsstand abgeben müssen, was bei ihnen einen extrem hohen Druck erzeugt.

Die Informatisierung ermöglicht also eine Individualisierung des Leistungszugriffs, indem sie den einzelnen Mitarbeiter aus den Kollektivstrukturen des Arbeitsprozesses herauslöst. „Niemand kann mehr in der Leistung eines anderen mitschwimmen, jeder wird erkannt“, so beschreibt es eine Bankmitarbeiterin.

Besondere Brisanz erhält dieser individuelle Leistungszugriff dadurch, dass der Verbleib der Beschäftigten im Unternehmen immer stärker an das Erreichen der vorgegebenen Ertragsziele geknüpft wird. Ebenso wie einzelne Unternehmenseinheiten zur Disposition gestellt werden, wenn sie entsprechende Ertragsziele nicht erfüllen, ist auch die Zugehörigkeit der Beschäftigten „konditioniert“, wie es Hanns-Georg Brose et al. (2004: 295) formulieren. Die Frage, ob der Unternehmensbereich oder der einzelne Beschäftigte in der Zukunft zum Unternehmen gehören wird, stellt sich jedes Jahr neu. Diese neue Verknüpfung von Leistung und

– damit nur noch temporärer – Beschäftigungssicherheit kommt in der Formulierung einer Firmenkundenberaterin besonders prägnant zum Ausdruck:

„Also man muss seine Leistung bringen und wenn man sie nicht bringt, ist man weg, ganz krass gesagt. Also eine Absicherung gibt es nicht mehr. Und selbst wenn man viele Jahre dabei ist, dann ist halt die Abfindung größer, dann ist man halt teurer.“

Die individuell erbrachte Marktleistung wird damit zum Selektionskriterium für die Zugehörigkeit zum Unternehmen. Damit werden in der betrieblichen Praxis zwei Regelungssysteme miteinander verknüpft, die sich eigentlich auf ganz unterschiedliche Tatbestände beziehen. Sind individuelle Zielvereinbarungen eigentlich „nur“ als Grundlage für eine leistungsorientierte Vergütung bzw. ein leistungsorientiertes Bonussystem gedacht, so werden sie in der betrieblichen Praxis mit der Zugehörigkeit der Beschäftigten zum Unternehmen verbunden.

Eine Betriebsrätin einer deutschen Großbank beschreibt diese Verknüpfung folgendermaßen:

„Dieser Vertriebskompass ist eigentlich nur für diesen Bonus. Es gibt einen Mindestbonus und es gibt, sag ich mal, eine Höchstgrenze und irgendwo rede ich um den Betrag dazwischen und nicht um meinen Arbeitsplatz.“

In der betrieblichen Praxis werde dies jedoch anders gelebt. Dort fungiere der Vertriebskompass als ständiges Druckmittel:

„Und dieser Leistungsdruck, da hängt auch diese Unsicherheit mit dran. Wenn ich zum Beispiel eine Woche lang keinen Erfolg habe oder auch keine Termine habe – klar, dann kommt Unsicherheit. Wenn ich jetzt nicht wieder rankomme, dann bist du die Nächste, die geht.“

Die Zugehörigkeit zum Unternehmen basiert damit nicht mehr oder nicht mehr in erster Linie auf den kollektiven Rechten und Ansprüchen, die mit einer spezifischen sozialen Position korrespondieren, wie es für den Status des Arbeitnehmers konstitutiv war. Vielmehr wird die Zugehörigkeit an das Erreichen individueller Leistungsziele geknüpft. Da das Erreichen dieser Ziele jedoch nur in begrenztem Maße individuell kalkulierbar ist, hält mit der Verknüpfung von Leistung und Zugehörigkeit auch die Unsicherheit Einzug in die betrieblichen Arbeitsmärkte. Und diese Unsicherheit wiederum wirkt als Motor für eine in der Tendenz maßlose Verausgabung von Arbeitszeit und Arbeitskraft. Die Beschäftigten berichten von „heimlichen Überstunden ohne Ende“. Diesen Wirkmechanismus aus leistungsbasierter Zugehörigkeit, daraus resultierender Unsicherheit und einer Maßlosigkeit in der Leistungsverausgabung und Verfügbarkeit möchten wir als System permanenter Bewährung bezeichnen. Für die Beschäftigten bedeutet dies, dass sie ihre Rentabilität für das Unternehmen immer wieder aufs Neue unter Beweis stellen müssen – ihre Zugehörigkeit gleicht einer auf Permanenz gestellten Bewährung.

4. Zusammenfassung: Schuldverhältnisse als Kern post-fordistischer Sozialbeziehungen

Am Beispiel des Bankenbereichs und der IT-Industrie wurde den Erosionstendenzen statusbasierter Anerkennung nachgegangen. Hier zeigt sich, dass die Zugehörigkeit zum Unternehmen zunehmend an das Erreichen individueller Leistungsziele gebunden und damit Unsicherheit strategisch in die betriebliche Praxis (re-)implementiert wird. Dies impliziert eine grundlegende Erosion des Anerkennungsverhältnisses, das die Sozialbeziehungen bisher bestimmt hat. Bezeichnet der in der fordistischen Phase vorherrschende Status des Arbeitnehmers eine Form der gesellschaftlichen Einbindung in das Arbeitsmarktgeschehen, bei der die Machtasymmetrie deutlich zugunsten der Beschäftigten eingeschränkt ist, reaktiviert das System permanenter Bewährung diese Machtasymmetrie. Es löst den Einzelnen aus seiner kollektiven Lage heraus und setzt so das auf Zugehörigkeit zum Kollektiv basierende Anerkennungsverhältnis des fordistischen Lohnarbeitsverhältnisses außer Kraft. Das ist aus unserer Sicht nicht ein bloßer Formwandel der Anerkennung, so dass ein Modus erodiert und im selben Zuge durch einen anderen ersetzt wird. Wir sehen hier vielmehr die Erosion einer das Sozialverhältnis konstituierenden Anerkennung, ohne dass die Sozialparteien bisher eine Kompensation für diese Erosion geschaffen haben. Dies hat gravierende Folgen für die abhängig Beschäftigten: Während das fordistische Anerkennungsverhältnis eine gewisse Sicherheit ermöglichte, indem es die Verletzlichkeit der Kollektivlage anerkannte und auf dieser Basis die Machtasymmetrie einschränkte, nutzt das System permanenter Bewährung gerade die Unsicherheit als strategischen Hebel.

Was bedeutet dies aus anerkenntnistheoretischer Sicht? Christoph Deutschmann hat in seinem Lehrbuch „Postindustrielle Industriesoziologie“ (2002) eher beiläufig darauf verwiesen, dass „die Asymmetrien des Vermögensbesitzes“ überall in der Gesellschaft „Schuldverhältnisse“ begründen, die gerade am Arbeitsmarkt am ausgeprägtesten in Erscheinung treten (ebd.: 96). Infolge dieser Schuldverhältnisse müssten die jeweils Schwächeren sich „um die Gunst des Vermögensbesitzers bemühen, damit er sein Geld hier und nicht woanders lässt“ (ebd.). Ein solches Schuldverhältnis – und nicht ein Anerkennungsverhältnis – bildet aus unserer Sicht den inneren Kern der post-fordistischen Sozialbeziehungen in den Unternehmen. Denn während Anerkennungsverhältnisse für beide Seiten gewisse Sicherheiten schaffen, machen Schuldverhältnisse die Verletzlichkeit des Schwächeren zum Ausgangspunkt und schüren so die Unsicherheit als inneren Kern der Sozialbeziehungen. Damit ändert sich der Charakter dieser Sozialbeziehungen nachhaltig. Das Fundament dieser Beziehungen bildet nun nicht mehr ein Sicherheit generierendes Anerkennungsverhältnis. Vielmehr wird gerade die dem Schuldverhältnis inhärente Unsicherheit zur Triebfeder einer grundlegenden Neugestaltung der sozialen Beziehungen in den Betrieben und der Gesellschaft insgesamt.

Literaturverzeichnis

- Aglietta, Michel (2000): Ein neues Akkumulationsregime. Die Regulationstheorie auf dem Prüfstand. Hamburg: VSA Verlag
- Bahn Müller, Reinhard (2001): Stabilität und Wandel der Entlohnungsformen. Entgeltsysteme und Entgeltspolitik in der Metallindustrie, in der Textil- und Bekleidungsindustrie und im Bankgewerbe. München und Mering: Rainer Hampp Verlag
- Baukrowitz, Andrea/Berker, Thomas/Boes, Andreas/Pfeiffer, Sabine/Schmiede, Rudi/Will, Mascha (Hrsg.) (2006): Informatisierung der Arbeit. Gesellschaft im Umbruch. Berlin: edition sigma
- Baukrowitz, Andrea/Boes, Andreas (1996): Arbeit in der ‚Informationsgesellschaft‘. Einige grundsätzliche Überlegungen aus einer (fast schon) ungewohnten Perspektive. In: Schmiede, Rudi (1996): 129-158
- Baukrowitz, Andrea/Boes, Andreas/Schmiede, Rudi (2001): Die Entwicklung der Arbeit aus der Perspektive ihrer Informatisierung. In: Matuschek, Ingo et al. (2001): 217-235
- Beck, Ulrich/Lau, Christoph (2004): Entgrenzung und Entscheidung. Was ist neu an der Theorie reflexiver Modernisierung? Frankfurt/M.: Suhrkamp
- Boes, Andreas (2002): ‚Neue Arbeitskrafttypen‘ und verfasste Mitbestimmung. Auseinandersetzungen in der IT-Industrie. In: Das Argument 44(5-6): 724-738
- Boes, Andreas (2003): Arbeit in der IT-Industrie. Durchbruch zu einem neuen Kontrollmodus? Auf der Suche nach den Konturen eines postfordistischen Produktionsmodells. In: Dörre, Klaus/Röttger, Bernd (2003a): 135-152
- Boes, Andreas (2005): Informatisierung. In: SOFI et al. (2005): 211-244
- Boes, Andreas/Baukrowitz, Andrea (2002): Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. Erosion oder Innovation der Mitbestimmung. Berlin: edition sigma
- Boes, Andreas/Bultemeier, Anja (2008): Informatisierung – Unsicherheit – Kontrolle. Analysen zum neuen Kontrollmodus in historischer Perspektive. In: Dröge, Kai et al. (2008): 59-90
- Boes, Andreas/Trinks, Katrin (2006): „Theoretisch bin ich frei!“ Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie. Berlin: edition sigma
- Brand, Ulrich/Raza, Werner (2003): Fit für den Postfordismus. Theoretisch-politische Perspektiven des Regulationsansatzes. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Brose, Hanns-Georg/Diewald, Martin/Goedicke, Anne (2004): Arbeiten und Haushalten. Wechselwirkungen zwischen betrieblichen Beschäftigungspolitiken und privater Lebensführung. In: Struck, Olaf/Köhler, Christoph (2004): 287-310
- Bultemeier, Anja/Loudovici, Kai/Laskowski, Nadine (2008): Ist Prekarität überall? Unsicherheit im Zentrum der Arbeitsgesellschaft. In: Köhler, Christoph et al. (2008): 241-273
- Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: UVK
- Deutschmann, Christoph (2002): Postindustrielle Industriesoziologie. Weinheim/München: Juventa
- Dörre, Klaus (2001): Entsteht ein neues Produktionsmodell? Empirische Befunde, arbeitspolitische Konsequenzen, Forschungsperspektiven. In: Jahrbuch Arbeit Bildung Kultur 19/20: 9-34
- Dörre, Klaus/Röttger, Bernd (2003a): Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells. Hamburg: VSA Verlag
- Dörre, Klaus/Röttger, Bernd (2003b): Das neue Marktregime. Zwischenbilanz einer Debatte. In: Dörre, Klaus/Röttger, Bernd (2003a): 312-323
- Dröge, Kai/Marrs, Kira/Menz, Wolfgang (Hrsg.) (2008): Rückkehr der Leistungsfrage. Leistung in Arbeit, Unternehmen und Gesellschaft. Berlin: edition sigma
- Hirsch, Joachim/Roth, Roland (1986): Das neue Gesicht des Kapitalismus. Vom Fordismus zum Postfordismus. Hamburg: VSA Verlag
- ISF München/INIFES/IfS/SOFI (Hrsg.) (1997): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1996. Schwerpunkt: Reorganisation. Berlin: edition sigma

- ISF München/INIFES/IFS/SOFI (Hrsg.) (1998): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997. Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten. Berlin: edition sigma
- Köhler, Christoph/Struck, Olaf/Grotheer, Michael/Krause, Alexandra/Krause, Ina/Schröder, Tim (Hrsg.) (2008): Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen. Wiesbaden: VS Verlag
- Kratzer, Nick/Boes, Andreas/Döhl, Volker/Marrs, Kira/Sauer, Dieter (2004): Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit. Grenzen der Entgrenzung. In: Beck, Ulrich/Lau, Christoph (2004): 329-359
- Linne, Gudrun (Hrsg.) (2004): Flexible Arbeitszeiten und Sicherheit. Fakten für eine faire Arbeitswelt (Arbeitspapier 97). Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung
- Matuschek, Ingo/Henninger, Annette/Kleemann, Frank (Hrsg.) (2001): Neue Medien im Arbeitsalltag. Empirische Befunde, Gestaltungskonzepte, theoretische Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag
- Menz, Wolfgang/Siegel, Tilla/Vogel, Mathias (2003): Leistungs- und Interessenpolitik aus der Perspektive der Beschäftigten. Abschlussbericht. Frankfurt/M.
- Moldaschl, Manfred (1998): Internalisierung des Marktes. Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In: ISF München et al. (1998): 197-250
- Röttger, Bernd (2003): Verlassene Gräber und neue Pilger an der Grabesstätte. Eine neo-regulationistische Perspektive. In: Brand, Ulrich/Raza, Werner (2003): 18-42
- Sauer, Dieter (2004): Arbeiten ohne (Zeit-)Maß? Flexible Arbeitszeiten und Leistungs politik. In: Linne, Gudrun (2004): 17-22
- Sauer, Dieter/Döhl, Volker (1997): Die Auflösung des Unternehmens? Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren. In: ISF München et al. (1997): 19-76
- Schmiede, Rudi (Hrsg.) (1996): Virtuelle Arbeitswelten. Arbeit, Produktion und Subjekt in der ‚Informationsgesellschaft‘. Berlin: edition sigma
- SOFI/IAB/ISF München/INIFES (Hrsg.) (2005): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland: Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. Wiesbaden: VS Verlag
- Struck, Olaf/Köhler, Christoph (Hrsg.) (2004): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen zu West- und Ostdeutschland. München/Mering: Rainer Hampp Verlag
- Van Stolk, Bram (1990): Der Staat als Ernährer. In: Diskussionspapier 8-90 des Hamburger Instituts für Sozialforschung: 27-38
- Voswinkel, Stephan (2001): Anerkennung und Reputation. Die Dramaturgie industrieller Beziehungen. Mit einer Fallstudie zum ‚Bündnis für Arbeit‘. Konstanz: UVK
- Wagner, Gabriele (2004): Anerkennung und Individualisierung. Konstanz: UVK
- Wagner, Gabriele (2008): ‚Ausschließlich zahlenorientiert, ausschließlich an Erträgen orientiert‘. Vermarktlichung als Organisationsprinzip und Anerkennungsproblem. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 33(3): 20-42