

Zeitschrift: Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik
Herausgeber: Widerspruch
Band: 20 (2000)
Heft: 39

Artikel: Die unternehmerische Arbeitskraft : eine neue Leitfigur neoliberaler Wirtschaftspolitik
Autor: Schöni, Walter
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-651538>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 29.04.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Die unternehmerische Arbeitskraft

Eine neue Leitfigur neoliberaler Wirtschaftspolitik

Ende des Normalarbeitsverhältnisses, Ende der fordistischen Produktion, Ende der Arbeitnehmergeellschaft – lange Jahre ahnte man schon, dass eine Ära zu Ende gehen, nicht aber, was darauf folgen sollte. Was im ausgehenden zwanzigsten Jahrhundert sich abzeichnete und in noch unzulänglichen Begriffen umschrieben wurde, scheint nun Realität geworden: Die Forschung berichtet von einer neuen Form der Arbeitskraft in Gestalt des *Arbeitskraft-Unternehmers* (Voß/Pongratz 1998; Welti 2000). Die neue Arbeitskraft verkauft ihre Arbeit nicht mehr zum fixen Stunden- oder Monatsstarif, sondern sie wird nach Leistung oder erst bei Auftragserfüllung entschädigt; sie verbessert laufend ihr persönliches Leistungsangebot und ihr Qualifikationsprofil nach unternehmerischen Ertragskriterien. An die Stelle der nach einheitlichen Standards (Achtsturentag usw.) regulierten Lohnarbeit treten veränderliche Arbeits- und Auftragsverhältnisse, welche sogar die Grenzen zwischen den arbeitsrechtlichen Kategorien „unselbständig“ und „selbständig“ verschwimmen lassen. Das Handwerkerteam, dessen Anstellung durch Leistungsauftrag und Leistungslohn geregelt wird, die ehemalige Büroangestellte, die nach dem Outplacement die Buchhaltung ihrer Firma auf eigene Rechnung führt, der Jurist, der mit Eigenkapital eine selbständige Existenz aufbaut, oder die Langzeitarbeitslose, die ihr Glück mit unterbezahlter Arbeit auf Abruf versucht – alle werden sie Unternehmerinnen und Unternehmer ihrer Arbeitskraft, alle nehmen sie ihr Erwerbsschicksal (mehr oder minder freiwillig) selber in die Hand! Für die Befürworterinnen und Befürworter strikter Arbeitsmarktderegulierung sind das die marktwirtschaftlichen „Pioniere der Arbeit“, und die erfolgreichen unter ihnen liefern den Stoff für die Erfolgsgeschichten der Personalberater in den Stellenmärkten der grossen Zeitungen. Die Entfremdung in der Lohnarbeit scheint damit Vergangenheit, die Arbeitswelt ist als Abenteuerpark neu eröffnet. Welche Trends haben zu dieser neuen Arbeitskraft-Konzeption geführt, welches ist ihr Realitätsgehalt und welches sind die Folgen für die Arbeitswelt?

Hintergründe der neuen Arbeitskraft-Konzeption

Zu ihrem Aufschwung beigetragen haben zweifellos die arbeitsorganisatorischen Veränderungen in den Unternehmen, insbesondere der Trend zu mehr Selbststeuerung in der Arbeit. Nachdem bereits die Krise der fordistischen Periode in den 1970er Jahren die Grenzen einer stark arbeitsteiligen und automatisierten Massenproduktion sichtbar machte, diagnostizierte die Industriosozologie ein Jahrzehnt später voller Optimismus eine „Reprofessionalisierung“ der Facharbeit (stellvertretend: Kern/Schumann 1984). Der

Grund: Kommandostrukturen und direkte Arbeitskontrolle konnten dem Flexibilitätsdruck der Märkte immer weniger standhalten, und man suchte nach organisatorischen Neuerungen, welche die Beschäftigten zur Selbstkontrolle anhalten und motivieren. Formen wie teilautonome Gruppenarbeit, Entscheidungsdelegation nach unten und Führen durch Zielvereinbarung sollten den Arbeitenden ihre Gestaltungsfreiräume zurückgeben und sie gleichzeitig stärker in die Leistungs- und Qualitätsverantwortung einbinden. Die Unternehmen erschlossen auf diese Weise Humanressourcen, die in streng arbeitsteiligen Produktionsabläufen ungenutzt bleiben mussten. Zugleich sprach man damit wirkliche Bedürfnisse der Beschäftigten nach sinnhaften und ganzheitlichen Arbeitshandlungen, nach individuell kontrollierbaren und im Team organisierbaren Arbeitsbedingungen an. Studien zur Humanisierung und partizipativen Gestaltung der Arbeit belegen damals wie heute die Vorteile, aber auch die hohen Anforderungen an eine innovative Arbeitspolitik im Unternehmen (vgl. Kuhlmann/Schumann 2000).

Schnell war indessen die Managementberatung mit neuen Etiketten zur Stelle: „Empowerment“, „Mitunternehmer“, „Intrapreneur“ oder „Prozesseigner“ hiessen die neuen Zauberworte, die die Beschäftigten in Zustände permanenter Begeisterung, Leistungsbereitschaft und Eigenverantwortlichkeit versetzen sollten. Die feierliche Ernennung zur „Mitunternehmerin“ im Firmenleitbild oder in der Hauszeitschrift war und ist jedoch allzu oft das Papier nicht wert, auf dem sie gedruckt steht, ging es dem Management doch darum, eine jede Arbeitskraft in ihrem engen Verantwortungsbereich auf Kostenbewusstsein und auf die Erfüllung der Unternehmensziele zu trimmen, ohne ihr entsprechende Informationsrechte oder gar Mitentscheidung in unternehmenspolitischen Fragen zuzugestehen.

Ähnlich verhält es sich mit der aktuell propagierten Leitfigur des Arbeitskraft-Unternehmers: Ihm werden wohl individuelle Gestaltungsspielräume versprochen, seine leistungsbezogene Einbindung bietet vor allem aber den Unternehmen zusätzliche Möglichkeiten, Marktrisiken auf die Arbeitskraft abzuwälzen (z.B. über auslastungsabhängige Arbeitszeiten, ertragsabhängige Entlohnung, Werkverträge) und Weiterbildungs- und Sozialausgaben einzusparen. Die „unternehmerische“ Arbeitskraft ist für das Management solange attraktiv, wie sie sich als eigenverantwortliches Subjekt versteht, das seine individuelle Initiative und Kreativität ins Zentrum stellt und nicht auf den Gedanken kommt, von den obersten „Mitunternehmerinnen“ kollektive Güter wie Beschäftigungssicherheit oder besseren Arbeitsschutz zu fordern. Dies bleibt den Beschäftigten keineswegs verborgen und stärkt ihre Bereitschaft zu unternehmerischem Handeln nicht unbedingt. Der Arbeitskraft-Unternehmer würde wohl als Wunschgebilde einer kurzlebigen Managementmode wieder verschwinden, wären da nicht Gruppen von qualifizierten, laufbahnorientierten und wenig gebundenen Beschäftigten, die tatsächlich Elemente eines arbeitskraft-unternehmerischen Selbstverständnisses verinnerlicht haben.

Neue unternehmerische Sozialcharaktere und ihre Nutzniesser

Die gut ausgebildete und mobile Arbeitskraft-Unternehmerin, die ihr persönliches Leistungsprofil anderen Unternehmen irgendwo auf dem Weltmarkt erfolgreich anbietet, versteht sich heute selber als durchaus gleichwertige Marktteilnehmerin. Sie vertraut auf die universellen Regeln des wettbewerblichen Fairplays und kann weder der (ortsgebundenen) kollektivvertraglichen Regulierung noch dem gesetzlichen Arbeitsschutz etwas abgewinnen, obwohl – oder gerade weil – solche Regelungen die Arbeitskraft anders als andere Waren bisher vor der Marktlogik geschützt haben. Strategische Investition ins eigene Humankapital, Sicherstellung eines ortsunabhängigen Kompetenzportfolios und Bewirtschaftung der Laufbahn mit dem Ziel späterer Ertragsoptimierung – so lautet beispielsweise die Devise vieler Studierenden, bestärkt durch die Verhaltenstipps der Personalvermittlerinnen und Laufbahnberater, die sich im Segment der begehrten Hochqualifizierten, der transnational mobilen Spezialistinnen und „Wissensarbeiter“ etablieren konnten.

Wen wundert's, dass solche und andere Personifizierungen des Arbeitskraft-Unternehmers aus neoliberaler Sicht höchst willkommen sind, nicht nur weil sie das „Kartell der Arbeit“ aus eigenem Antrieb unterhöhlen, sondern weil sie dem global operierenden, seiner sozialen Verantwortung und lokalen Einbettung entbundenen Unternehmen vollkommene Absolution erteilen! Entschärft scheint damit der konflikträchtige Gegensatz von Kapital und Arbeit, der noch das neunzehnte und zwanzigste Jahrhundert geprägt hat. Unbegrenzte Flexibilität gilt nicht länger als Zumutung des Arbeitgebers, die es in Schranken zu weisen gälte, sondern als Charaktermerkmal, das sich jeder rational denkende Arbeitskraftanbieter, und insbesondere auch der weniger gut qualifizierte, mit Vorteil zu eigen macht, und sei es auch nur für das bessere Selbst-Marketing. Auch die „kleine“ Angestellte ist heute Unternehmerin ihres eigenen Arbeitsvermögens. Mit der richtigen Einstellung erlebt sie den Arbeitsmarkt als unbegrenztes Angebot an individuellen Herausforderungen und Wahlmöglichkeiten, von denen sie sich ganz persönlich angesprochen sieht, für die sie sich täglich fit macht.

„Das wichtigste Kapital des Unternehmens ist sein Mitarbeiter“. Diese in unternehmerischen Sonntagsreden (seltener an Aktionärsversammlungen) bemühte Formel scheint sich in der Leitfigur des Arbeitskraft-Unternehmers zu bewahrheiten. Sein grösstes Kapital ist die anpassungsfähige Persönlichkeit! Nicht die beruflich-fachliche Qualifikation, denn die verliert ihren Wert über Nacht; auch nicht die Erfahrung als langjährige Mitarbeiterin, denn ihre Loyalität ist im standortmobilen Unternehmen nicht mehr gefragt. „Mit den neuen Arbeitsformen wird es immer unwichtiger, für wen man arbeitet“, verkünden Wortführer der neuen Arbeitskraft-Unternehmerin (Stampfli 2000). Ihre „unique selling position“ gründet erstens in der Selbstkompetenz, das heisst im Management der eigenen Person nach betriebswirtschaftlichen Kriterien, zweitens in der Formbar-

keit der Person (sprich: Lernfähigkeit!), und drittens in ihrer sozialen und räumlichen Bindungslosigkeit (sprich: Mobilität!). Dies alles begründet das Syndrom der „Arbeitsmarktfähigkeit“, jene Schlüsselqualifikation aller Schlüsselqualifikationen, die eine bezüglich des Produktes (Arbeitsleistung) und des Marktes (Arbeitsmarkt) besondere Form allgemeiner Wettbewerbsfähigkeit in der globalisierten Wirtschaft ist.

Welche Art von Leistungen die Arbeitskraft-Unternehmerin anbietet, ist ohnehin ihr eigenes Risiko – der Markt entscheidet. Und das hat existenziell bedeutsame Auswirkungen, etwa wenn das Produkt in den Regalen bleibt und am Ende der Räumungsverkauf droht. Die Folgen sind amtliche Regie, bürokratische Zuweisung zum „zweiten Arbeitsmarkt“ und am Ende die Fürsorge – also die strikte Negation des Selbstverständnisses der Arbeitskraft-Unternehmerin. Nicht zufälligerweise setzen nicht bloss überzeugte Anhänger der neoliberalen Doktrin, sondern auch viele Karrierefrauen und -männer jegliche Abhängigkeit von sozialstaatlichen Transferleistungen mit einem Zustand biologischen Vegetierens gleich. Dieses AngstszENARIO nutzend sprechen Personalberater bereits vom „Lebensunternehmer“ (so der Titel einer Publikation, Baumgartner 1998): „Sichere Arbeitsplätze gehören der Vergangenheit an – der ‚Lebensunternehmer‘ richtet sich an Menschen, die an einem Wendepunkt angelangt sind und neue Wege suchen.“ Sicheres Gespür für individuelle Karriereängste und die Ermunterung zum „positiven Denken“ (Unternehmer denken immer positiv!) sind die Rezepte erfolgreichen Beratungsmarketings, das sich harmonisch in den Trend der Rationalisierung, Selektionierung und Bewirtschaftung der Humanressourcen einfügt (Schöni 1999, 30 f.). Der Selbstführungsanspruch der Lebensunternehmerin ist ferner die ideale Voraussetzung für den totalen Wettkampf der Qualifikationen, den die Befürworter/innen ungebremster Modernisierung (fast) aller politischer Lager am Arbeitsmarkt forcieren wollen.

Der Formwandel der unternehmerischen Macht und die Warenform der Arbeitskraft

Die Leitfigur des Arbeitskraft-Unternehmers spricht ausdrücklich die individuelle Ebene an. Sie beinhaltet aber weit mehr, nämlich eine Neubestimmung von sozialen Beziehungs- und Machtstrukturen inner- wie ausserhalb der Unternehmen. Waren in den Anfängen der Industrialisierung der Patron und sein Gehilfe die personifizierte Erscheinung privater Verfügungs- und Befehlsgewalt, so wurde diese mit der Entstehung bürokratischer Wirtschaftsorganisationen und Verwaltungen in formalen Regeln und Verfahren *versachlicht*. In der tayloristischen Betriebsorganisation wurde sie sogar auf den Automaten (z.B. die Taktgeschwindigkeit am Fließband) übertragen und – als Resultat von Arbeitskämpfen – mit arbeitsrechtlichen und kollektivvertraglichen Mitteln zivilisiert. Die Ausübung privater Verfügungsgewalt brachte daher auch Arbeitgeberpflichten und -garantien gegenüber den abhängig Beschäftigten mit sich. Das Machtverhältnis

wurde dadurch weniger sichtbar. Inzwischen ist eine neue Stufe der Machtausübung erreicht: Führungs- und Beschäftigungsverantwortung werden aus dem Arbeitsverhältnis ausgelagert in die Person der Arbeitenden, die mit Selbstdisziplin das für die Auftragsbefriedigung erforderliche persönliche Leistungsniveau laufend sicherstellt. „Nicht mehr der Chef, sondern der Kunde ... ist die zu befriedigende Grösse“ (Döhl et al. 2000, 11). An die Stelle der unternehmerischen Verfügungsmacht tritt demnach Marktmacht, das heisst das Machtverhältnis zwischen Nachfragern und Anbietern auf dem Markt der Arbeitsleistungen. Marktelemente werden vermehrt in die betrieblichen Arbeitsbeziehungen eingebaut, genauso wie die Leistungs- und Austauschverhältnisse zwischen den Kostenstellen im Unternehmen auf neue, marktähnliche Geschäftsgrundlagen gestellt werden.

Dies hat weitreichende und längst spürbare soziale Konsequenzen. Die offizielle Arbeitsmarktpolitik fordert heute, angeblich gerechtfertigt durch die Arbeitsmarktkrisen der letzten Jahre, von jeder Arbeitskraft quasi-unternehmerische Bereitschaft, die eigene Leistung jederzeit diszipliniert in den Dienst beliebiger Verwertungszwecke zu stellen und die erforderlichen Fähigkeiten selber zu veredeln. Sinkt die Nachfrage nach Leistungen, so hat die davon betroffene Arbeitskraft-Unternehmerin ihr persönliches Leistungsangebot und ihr Selbstmarketing zu überprüfen; als Marktteilnehmerin sollte sie sich dagegen weder auf Beschäftigungsgarantien noch auf staatliche Arbeitslosenentschädigung verlassen. Wo Selbstkontrolle an die Stelle betrieblicher Fremdkontrolle tritt, braucht es auch weniger gesetzlichen und kollektivvertraglichen Schutz vor Ausbeutung, denn Umfang, Bedingungen und Preis der Arbeitsleistung sind, so gibt sich die Arbeitgeberseite überzeugt, stets Resultat der Aushandlung zwischen freien Marktteilnehmern.

Die Arbeitskraft wird also mit dem Segen der Arbeitsmarktbehörden auf ihre Warenform zurückgeführt (Voß/Pongratz 1998, 132), und diese Politik nimmt auch menschenrechtlich relevante Folgen in Kauf. In der traditionellen Auffassung der Arbeitskraft rechtfertigt gerade ihre untrennbare Verbindung mit der Person den sozial- und rechtsstaatlichen Schutz vor physischer Übernutzung, vor Übergriffen in die Privatsphäre, vor Zwangsarbeit oder gar Menschenhandel. Das Konzept der Arbeitskraft-Unternehmerin relativiert diesen Schutz im Interesse des flexiblen Einsatzes und der effizienten Allokation der Arbeitskraft. Die Auswirkungen sind deutlich in den prekären Bereichen der internationalen Arbeitsmigration (erzwungene Migration, Schwarzarbeit, Prostitution), und sie haben längst auf die Arbeitsmarktpraktiken in unseren Ländern übergegriffen (Baumann 1999, Le Breton 1999).

Und schliesslich: Wenn Vermarktung und Ökonomisierung der eigenen Arbeitsfähigkeit zur Lebensaufgabe werden und auf alle übrigen Lebensbereiche übergreifen, so betrifft dies im Kern das gesellschaftliche Verhältnis zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit, zwischen Produktions- und Reproduktionssphäre. Absehbar ist, dass die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern durch die neuen „Lebensunternehmer/innen“ und ihre flexi-

ble Lebensführung nicht etwa aufgelöst, sondern festgeschrieben und sogar noch verallgemeinert wird: Arbeitskraft-Unternehmer/innen können sich beruflich nur behaupten, wenn sie auf familieninterne oder kommerzielle Servicestationen zurückgreifen können, die mit unternehmensbezogenen persönlichen Diensten die Grundlagen der Leistung und Selbstvermarktung kontinuierlich sicherstellen – vom Outfit bis zum emotionalen Rückhalt. Dies gilt auch für Frauen, die ins Segment der vollzeitlich tätigen *Professionals* einsteigen: Auch sie können ihr persönliches „Unternehmen“ nur über die Runden bringen entweder dank innerfamiliärer Unterstützung oder aber dank einer Reserve von Arbeitskräften, denen keine weitere Perspektive bleibt als die, unter prekären Bedingungen personenbezogene Dienstleistungen zu erbringen (Young 1999). In den Worten von Voß und Pongratz (1998, 145): Arbeitskraft-Unternehmer/innen machen ihr soziales Umfeld zum Betrieb, der die Produktion der Arbeitskraft zum Ziel hat.

Der Arbeitskraft-Unternehmer – Kunstprodukt und harte Realität zugleich

Kontrastiert man die politische Konjunktur von Begriffen wie „Arbeitskraft-Unternehmer“ mit der Realität in der mittel- und kleinbetrieblich geprägten Wirtschaft, und sieht man insbesondere von den Konzernen mit professionellem Humanressourcen-Management ab, so kommt man zum Schluss, dass eine Gespensterdebatte geführt wird, die für einen grossen Teil des Arbeitsmarktes und der Beschäftigten keine reale Bedeutung hat. Das tradierte, geregelte Lohnarbeitsverhältnis ist entgegen hochfliegenden Visionen der Normalfall geblieben, angereichert gewiss da und dort mit Leistungslohnelementen und flexibleren Arbeitszeitlösungen. Gehalten hat sich in unseren Regionen auch die Bindung der Erwerbstätigen an ihren Betrieb, und dem typischen kleinen oder mittelgrossen Unternehmen ist nicht egal, wer auf Dauer für das Unternehmen arbeitet. Ist die Arbeitskraft-Unternehmerin somit ein Kunstprodukt, synthetisiert nach den Wunschvorstellungen einer von der sozialen Realität völlig abgehobenen, Leistungskennzahlen fetischisierenden Management-Elite?

Dieser Schluss liefe Gefahr, die objektiven Trends, die sich verschärfenden Spaltungsprozesse auf den nationalen wie internationalen Arbeitsmärkten zu unterschätzen. Zum einen ist die vielgepriesene unternehmerische Disposition der Arbeitskraft-Unternehmerin, das heisst ihr Wille zur Selbstökonomisierung, zur Bewirtschaftung der Laufbahn und des persönlichen Leistungsportfolios im Segment der mobilen Hochqualifizierten durchaus Bestandteil eines postmodernen Sozialcharakters geworden. Zum anderen manifestiert sich in expandierenden und vor allem grenzüberschreitend zusammenwachsenden Arbeitsmärkten der Routine- und Dienstleistungsarbeit die Kehrseite des Arbeitskraft-Unternehmers: eine forcierte abhängige Ökonomisierung und Zwangsmobilisierung der weniger gut qualifizierten Arbeitskraft mit den Mitteln der Deregulierung, der Prekarisierung und der Abwälzung wirtschaftlicher Risiken auf die Arbeitskraft.

Dieselbe Begrifflichkeit verbirgt also äusserst unterschiedliche soziale Wirklichkeiten, behandelt sie aber scheinbar gleich, indem sie sowohl den Gewinnern als auch den Verlierern am Arbeitsmarkt die volle Eigenverantwortung für ihr Erwerbsschicksal zuschreibt und die staatliche Arbeitsmarktpolitik dadurch entlastet. Darin liegt für neoliberale Restrukturierer der strategische Nutzen des neuen Arbeitskraft-Konzepts! Seiner Logik können und wollen sich indessen auch die Vertreter/innen einer modernisierten Sozialdemokratie im In- und Ausland kaum mehr verschliessen. Jedenfalls scheinen sich im Regierungsgeschäft Linke und Rechte darin einig zu sein, dass die Beschäftigten sich zuwenig unternehmerisch verhalten und die Arbeitsmarktprobleme auf mangelnde Flexibilität, fehlende berufliche Lernbereitschaft und übersteigerte Sozialstaatsansprüche der Beschäftigten zurückzuführen seien (vgl. den Beitrag von M. Vester in diesem Widerspruch-Heft).

Dem Befund der Forschung, wonach die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse immer heterogener werden und „tragfähige Gestaltungskonzepte noch kaum in Sicht sind“ (Döhl et al. 2000, 5), ist sicher zuzustimmen. Ein Grundsatz wird jedoch bei allen künftigen arbeitspolitischen Lösungen zu beachten sein: *Flexibel, kreativ und verantwortlich handeln kann nur, wer auf materiell gesicherte Erwerbs- und Arbeitsbedingungen bauen und seine beruflichen Fähigkeiten in und mit dem Unternehmen weiterentwickeln kann.* Unternehmensleitungen, die ihr Personal fördern, Entwicklungswege anbieten und auch persönliche Lernanstrengung verlangen, handeln diesem Grundsatz entsprechend. Werden dagegen wirtschaftliche Risiken auf Personengruppen mit schlechten Arbeitsmarktchancen abgewälzt, so erzeugt die Flexibilisierung ihr genaues Gegenteil (Grote 2000). Wer den von negativen Folgen wirtschaftlicher Flexibilisierung bereits Betroffenen noch mehr Flexibilität in arbeitszeitlicher, arbeitsinhaltlicher, lohnmässiger und geografischer Hinsicht abverlangt, fordert von ihnen nichts anderes als das passive Einverständnis mit der Erosion ihrer Existenzgrundlagen.

Genau dies tun (auch) sozialdemokratische Entscheidungsträger/innen, die Staatsbetriebe privatisieren, Beschäftigungsgarantien streichen und Löhne bis unterhalb des Existenzminimums flexibilisieren – und dann die Welt nicht mehr verstehen, wenn die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften dies nicht hinnehmen. Eine solche Politik wird zielstrebig jede „selbstunternehmerische“ Regung der Beschäftigten im Keime ersticken, sie wird Werte wie soziale Verantwortung und berufliche Autonomie definitiv diskreditieren. Vielleicht ist das auch so beabsichtigt, weil Machträger im Grunde ein zwiespältiges Verhältnis haben zu Prozessen des Lernens und der Selbstorganisation in der Arbeitswelt: Eigendynamik und Störpotentiale können vorgegebene Verwertungszwecke in Frage stellen.

Literatur

- Baumann, Hans, 1999: EU und Sozialdumping in der Schweiz. Personenfreizügigkeit, erzwungene Arbeitsmigration und soziale Schutzvorkehrungen. In: Widerspruch, Heft 37, Zürich
- Baumgartner, Peter, 1998: Lebensunternehmer. Sichere Arbeitsplätze gehören der Vergangenheit an. Wie werde ich zu meiner eigenen Lebensunternehmerin, meinem eigenen Lebensunternehmer? Bülach
- Döhl, Volker / Kratzer, Nick / Sauer, Dieter, 2000: Krise der Normalarbeitspolitik – Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an die Arbeitspolitik. In: WSI Mitteilungen, Heft 1, Düsseldorf
- Grote, Gudela, 2000: Mehr Sicherheit durch gemeinsame Karriereplanung. In: Panorama, Heft 2, Zürich
- Kern, Horst / Schumann, Michael, 1984: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München
- Kuhlmann, Martin / Schumann, Michael, 2000: Was bleibt von der Arbeitersolidarität? Zum Arbeits- und Betriebsverständnis bei innovativer Arbeitspolitik. In: WSI Mitteilungen, Heft 1, Düsseldorf
- Le Breton Baumgartner, Maritza, 1999: Illegalisierung und Kriminalisierung der Migrantinnen. „Frauenhandel“ im Kontext restriktiver Einwanderungspolitik. In: Widerspruch, Heft 37, Zürich
- Schöni, Walter, 1999: Personalförderung und Macht im betrieblichen Sozialsystem. In: Schöni, Walter / Sonntag, Karlheinz (Hg.): Personalförderung im Unternehmen. Chur/Zürich
- Stampfli, Heinrich P., 2000: Vom Arbeitnehmer zum Unternehmer in Sachen Arbeit. In: Neue Zürcher Zeitung, 8./9. April
- Voß, G. Günter / Pongraatz, Hans J., 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 1, Köln
- Welti, Felix, 2000: Formwandel der Arbeitskraft im flexibilisierten Kapitalismus. spw, Heft 112, Bochum
- Young, Brigitte, 1999: Die Herrin und die Magd. Globalisierung und die Re-Konstruktion von ‚class, gender and race‘. In: Widerspruch, Heft 38, Zürich



CONTRASTE

Willkommen im 21. Jahrhundert! Die Arbeitsmaschine Mensch hat ausgedient. An ihre Stelle sind Computer und Roboter getreten. Einige wenige hart umkämpfte Arbeitsplätze gibt es noch, ein Großteil der Menschmaschinen hat sich für einen eventuellen Arbeitseinsatz stets bereit zu halten, der Rest wird auf der sozialen Müllhalde entsorgt. Du rast frontal auf deine Zukunft zu, an deren Ende die absolute Wachstumsgrenze des Kapitalismus steht. Du bist der Dumme des Systems.

Aber halt... nicht alle haben das Denken verlernt. Eine kleine unbeugsame Minderheit leistet hartnäckig Widerstand gegen die Globalplayer und weigert sich den Götzen Arbeit anzuheten. Diskussionen, konkrete Projekte, Lösungsansätze, Utopien gibt es in CONTRASTE, der Monatszeitung für Selbstorganisation. Zum Kennenlernen kostenlos im Internet oder im Schnupperabo, 3 Monate frei Haus gegen 10 DM in Vorkasse (Schein, Briefmarken).

Bestelladresse: CONTRASTE e.V., Postfach 10 45 20, 69035 Heidelberg, Tel: 0 62 21/16 24 67
Zeitungslesen im Internet: www.contraste.org