

Jeder sein eigener Unternehmer!?

Vorbemerkung: Was ist ein Subjekt und wie kann es ein anderes werden?

Die in einer bestimmten historischen Epoche herrschenden gesellschaftlichen Verhältnisse nötigen Menschen nicht nur eine entsprechende Lebensweise auf, sie veranlassen sie auch zu einer mit den sozialen Gegebenheiten übereinstimmenden Selbstinterpretation. Sie bewegen die Angehörigen einer Gesellschaft zu einer ihnen als unhinterfragbar erscheinenden Form des Umgangs mit sich selber und anderen sowie dazu, nur ein Leben innerhalb eines bestimmten Verhaltensspektrums als ›in Ordnung‹ zu erleben. Die sozialen (Über-)Lebensbedingungen, denen Menschen unterworfen sind, generieren ein ›Leitbild der Subjektivierung‹, »ein Kraftfeld, einen Sog, ein telos, nach dem die Individuen streben, ein Massstab, an dem sie ihr Tun und Lassen beurteilen, ein tägliches Exerzitium, mit dem sie an sich arbeiten, und einen Wahrheitsgenerator, in dem sie sich selbst erkennen sollen« (Bröckling 2010, S. 282). Nur, wer die herrschenden Vorgaben adäquaten Bewusstseins ausreichend verinnerlicht und dergestalt Untertan der gegebenen gesellschaftlichen Verhältnisse wird, wird als Subjekt anerkannt.

Ein heranwachsendes menschliches Wesen wird zum Subjekt durch seine Integration in die Strukturen der herrschenden Vernunft und dadurch, dass ihm alles, was ›Nicht-Selbst‹ ist, zum Objekt wird. In diesem Sinn ist das allgemeine Bewusstsein bezüglich der Vorstellung, was Subjekte sind, was sie können, in welcher Weise sie sich selbst zu disziplinieren und zu formen haben und wo ihre diesbezüglichen Grenzen liegen, ein Korrelat der geltenden Gesellschaftsprämissen – ein nachhaltiger Wandel der gesellschaftlichen Verhältnisse bedingt andere Subjekte. Mittels der Bindung an das aktuell vernünftig Geltende sind Subjekte den Gegebenheiten der Macht verpflichtet und halten diese so zugleich in der herrschenden Form aufrecht. Sie sind sowohl Wirkung als auch Voraussetzung der gesellschaftlichen Verhältnisse. Genau aus dieser Tatsache erwächst aber auch ihr Freiheitspotenzial: Ihre Emanzipation beginnt mit dem Zweifel an sich selbst als eine Realisation der

herrschenden Vernunft, verbunden mit dem Mut, ihre Anerkennung als angepasst-vernünftiges Gesellschaftselement zu riskieren.

Erich Ribolits

Ist Professor am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Wien.



The times they are a changin'

Aktuell befindet sich das politisch-ökonomische System Kapitalismus in der Anfangsphase einer grundlegenden und nachhaltigen Veränderung. Durch die Möglichkeiten, die auf Basis der Informations- und Kommunikationstechnologie entstanden sind, kommt es in praktisch allen gesellschaftlichen Bereichen zu äusserst tief greifenden, aber vielfach erst nach und nach zur vollen Kenntlichkeit gelangenden Folgen bezüglich Bedingungen und Gestaltungsspielraum menschlichen Daseins. Die Auswirkungen reichen von der Veränderung sozialer Beziehungen über neue Formen gouvernementaler Steuerung, folgenschwere Umbrüche der Arbeitswelt, eine fortschreitende Erosion der unter dem Begriff Privatheit zusammengefassten Aspekte menschlichen Lebens, bis hin zu einem grundlegenden Wandel hinsichtlich des Selbstverständnisses und der Selbstwahrnehmung von Menschen.

Besonders deutlich zeigt sich der angesprochene Epochenbruch schon heute im Bereich gesellschaftlich organisierter Arbeit. Auf Basis der Digitaltechnologien wurden in den letzten Jahrzehnten völlig neue Möglichkeiten der Arbeitsverrichtung und Arbeitsorganisation geschaffen und grundlegende, in ihrer Tragweite erst in Ansätzen abschätzbare diesbezügliche Veränderungen in Gang gesetzt. Verschiedentlich wird in diesem Zusammenhang von einer *dritten* industriellen Revolution gesprochen und damit angedeutet, dass die derzeitigen Strukturveränderungen in der gesellschaftlichen Arbeitsorganisation in ihrer Dramatik und ihren Konsequenzen durchaus mit der am Anfang des 20. Jahrhunderts erfolgten Durchsetzung der sogenannten Industriegesellschaft zu vergleichen sind. Die damalige, rückblickend als *zweite* industrielle Revolution bezeichnete Entwicklung kann im Wesentlichen als die endgültige Durchsetzung der *industriewirtschaftlichen Produktionsrationalität* charakterisiert werden.

Das Besondere an dieser Produktionslogik bestand darin, in Form von Serienfertigung, grossen Stückzahlen und Normierung eine weitgehende Rationalisierung und Standardisierung der Arbeitsvorgänge zu erreichen. Die immanente Logik dieser Betriebsorganisation lag in der Orientierung an der ›Norm‹ und nicht am einzelnen ›Fall‹. Typische Merkmale industrieller Arbeitsorganisation waren eine hohe Zweck-/Mittelspezifikation, verbunden mit einer vertikalen, von ›oben nach unten‹ ausgeübten Kontrolle des Arbeitsverhaltens und geringen Dispositionsspielräumen der Arbeitenden bei hoher Schematisierung der Arbeitsvollzüge. Rationalisierungsschritte wurden durch Experten unter konsequenter Nutzung tayloristischer Prinzipien der Arbeitsanalyse und der Arbeitsplanung entwickelt – für die Arbeitenden bestanden in der

Regel nur minimale Mitsprachemöglichkeiten. Fließband- und Akkordarbeit sowie ein streng hierarchisches Befehls- und Überwachungssystem waren gängige Aspekte dieser Arbeitsorganisation.

Auf der Basis dieser Produktionslogik wurden gewaltige Produktivitätssteigerungen im industriellen Sektor der Wirtschaft erreicht. Darüber hinaus beeinflusste die industriewirtschaftliche Rationalität aber auch alle anderen Wirtschaftsbereiche und wurde generell zum Leitbild vernünftiger Lebensgestaltung. Am Anfang des letzten Drittels des 20. Jahrhunderts war diese Gewinnmaximierungsstrategie allerdings weitgehend ausgereizt – weitere Möglichkeiten zur Steigerung der Produktivität durch einen noch optimierteren Einsatz menschlicher Arbeitskräfte waren kaum mehr realisierbar. Zudem war durch die Informations- und Kommunikationstechnologie zwischenzeitlich die Möglichkeit entstanden, standardisierte und normierbare Arbeitsaufgaben zunehmend unter Ausschaltung menschlicher Arbeitskräfte durch technische Systeme zu bewältigen. Da ausserdem in vielen Bereichen der industriellen Produktion zunehmend die Grenzen des Mengenwachstums erkennbar wurden, die informationsverarbeitenden technischen Systeme es aber auch möglich machen, eine rationelle Fertigung unter Abgehen von der Massenproduktion aufrechtzuerhalten, setzte ein Wandel von der starren zur flexiblen, am individuellen Bedarf orientierten Produktion ein. Durch das Flexibilisierungspotenzial der Informations- und Kommunikationstechnologien entwickelte sich die Möglichkeit, die Produktion sehr unterschiedlicher Mengen und Produktvarianten zu automatisieren.

Der Wandel in der Produktion, insbesondere aber die Tatsache, dass infolge der Möglichkeiten digitaler Technologien in wachsendem Mass nur mehr Arbeiten durch menschliche Arbeitskräfte ausgeführt werden müssen, die nicht standardisierbar sind und keinem eindeutigen Ziel-/Mittel Schema folgen, fordert eine neue Rationalität der Arbeitsorganisation ein. Die industriewirtschaftliche Organisation gesellschaftlich erbrachter Arbeit erweist sich zunehmend als anachronistisch, in zunehmendem Mass kommt es zu einer Organisation, die der immanenten Rationalität des Erbringens von Dienstleistungen entspricht. Daraus ergaben sich weitreichende Veränderungen in der Stellung und Funktion des Menschen im Arbeitsprozess sowie im gesellschaftlichen Verständnis von Arbeit insgesamt.

Ein neues ›Arbeitssubjekt‹ ist gefordert

Der nunmehrige Paradigmenwandel in der Arbeitsorganisation liegt im Wesentlichen in der Notwendigkeit begründet, dass die Mitarbeiter in



nicht standardisierbaren Arbeitsbereichen mit erhöhter Eigenmotivation tätig sind, sich wesentlich mehr als im Rahmen industriewirtschaftlicher Logik an einer verinnerlichten Arbeitsethik orientieren und auf Basis einer verstärkten Identifikation mit dem Unternehmensziel ein hohes Mass an Selbstkontrolle entwickeln. Im Gegensatz zur bisherigen Arbeitsorganisation, die zur Bemächtigung der Arbeitskraft nicht zwingend die volle Loyalität ihrer Eigentümer gebraucht hatte, benötigt die nunmehr heranwachsende neue Arbeitsorganisation den ›ganzen Menschen‹ inklusive aller seiner Leidenschaften. Die für die neuen Marktbedingungen und den verschärften Konkurrenzkampf notwendige betriebliche Leistungsoptimierung muss wesentlich stärker durch eine intrinsische Motivation der Mitarbeiter und nicht mittels extrinsischer Anreize (Geld, soziale Absicherung u.dgl.) und durch Druck ›von oben‹ erreicht werden. Notwendig werden zunehmend Arbeitskräfte, denen ein Leben ohne (Zwang zur) Selbstvermarktung weder vorstellbar ist noch anstrebenswert erscheint.

Technologisch bedingte Produktivitätssteigerungen ziehen im Kapitalismus immer die ›Freisetzung‹ der dadurch substituierbaren Arbeitskräfte nach sich – das war auch bei allen bisherigen, Arbeitskraft sparenden Erfindungen wie beispielsweise der Dampfmaschine, der Elektrizität oder dem Verbrennungskraftmotor so. Während sich für das freigewordene Arbeitskräftepotenzial bisher allerdings stets bald ein Bedarf in Wirtschaftssektoren aufgetan hat, die von der jeweiligen ›neuen Technologie‹ nicht tangiert worden waren und in denen noch Wachstumsmöglichkeiten bestanden, ist die Informationstechnologie eine ›Universaltechnologie‹ – ihr Potenzial, menschliche Arbeitskräfte einzusparen, wirkt sich ›flächendeckend‹ aus und ihr Vermögen, neue Arbeitsplätze zu generieren, ist deutlich geringer als ihr Arbeitskräfteeinsparungspotenzial (vgl. dazu: Bonin u.a. 2015; Brzeski/Burk 2015; Bowles 2014). Die Folgen sind seit Jahren in allen Industriestaaten zu beobachten: Eine Arbeitslosigkeit, deren Entwicklung zwar durch Konjunkturschwankungen beeinflusst ist, aber insgesamt steigt, verbunden mit einem massiven Anstieg der Konkurrenz auf allen gesellschaftlichen Ebenen. Der Kampf jeder gegen jeden verschärft sich für Menschen, die auf den Verkauf ihrer Arbeitskraft angewiesen sind. Zugleich sind auch Regionen, Staaten und Staatenverbünde in deutlich höherem Masse als bisher dem Sog der Konkurrenz ausgeliefert. Durch die technologischen Möglichkeiten globalen ökonomischen Agierens in Kombination mit der Liberalisierung der Kapitalmärkte stehen die nationalstaatlichen Regierungen – um für das global flexible Kapital attraktiv zu bleiben – in wachsendem Masse unter dem Druck, die Kapitalverwertungsbedingungen ihres ›Standor-



tes« zu optimieren. Um Arbeitsplätze zu sichern, müssen sie als »nationale Wettbewerbsagenturen« agieren und verstärkt die von ihnen verwalteten gesellschaftlichen Ressourcen für den Konkurrenzkampf gegen andere Standorte mobilisieren. Der Kampf um Arbeitsplätze gewinnt darüber hinaus noch dadurch Dynamik, dass – zu einem guten Teil ebenfalls bedingt durch die Möglichkeiten der digitalen Technologien – (bisher noch) arbeitsintensive Produktionen in Regionen und Länder verlagert werden können, in denen Menschen gezwungen sind, ihre Arbeitskraft billiger zu verkaufen.

Indem der Einzelne nicht mehr bloss seine Arbeitskraft über eine bestimmte Zeit gegen Entlohnung – innerlich quasi unbeteiligt – »verkaufen« kann, sondern in immer grösserem Masse von ihm auch Mitverantwortung im Sinne des Unternehmenszieles erwartet wird, erhöht sich der Leistungsdruck massiv. Das Profitinteresse der Unternehmen wird zum Einzelinteresse der Mitarbeiter, die bisherige ideologisch legitimierte Abgrenzung gegenüber der Interessensgruppe der Arbeitgeber rückt in den Hintergrund; nicht mehr im Interessensgegensatz von Arbeitnehmer und Arbeitgeber wird die wesentliche gesellschaftliche Bruchlinie wahrgenommen, sondern es gilt, die Konkurrenzfirma mit vereinten Kräften niederzuringen und das Wachstum des eigenen Unternehmens mit allen Mitteln zu fördern. Traditionelle Formen kollektiver Interessenswahrnehmung werden in diesem Sinn heute immer schwieriger, stattdessen entsteht ein partikularer Korporatismus sich gegenseitig befehlender und voneinander abgrenzender Statusgruppen.

Zwar können die nunmehr zur Verfügung stehenden Technologien Menschen in zunehmendem Mass in grossen Bereichen der Wirtschaft verdrängen, gänzlich kann auf deren ökonomische Verwertung aber nicht verzichtet werden. Menschliche Arbeitskräfte können durch die »neuen« Technologien nur in Bereichen »normbezogener Tätigkeiten« ersetzt werden, also solchen, die einem unter Umständen zwar äusserst verästelten und vielschichtigen, aber grundsätzlich erfassbaren Ablaufschema folgen, sich also mathematisch abbilden und in Form eines EDV-Programms darstellen lassen. Was weiterhin nicht von Maschinen durchgeführt werden kann, sind »fallbezogene Tätigkeiten«. Das sind solche, die kreativ-intuitives Vorgehen erfordern und/oder bei denen zwischenmenschliche Beziehungen eine den ökonomischen Zweck massgeblich beeinflussende Rolle spielen. Derartige Tätigkeiten können nicht nur durch ein bloss funktionales Anwenden erworbenen Wissens und korrektes Umsetzen eingelernter Verhaltensweisen kompetent ausgeführt werden, sie machen es erforderlich, dass aus einer (der Verwertungsabsicht entsprechenden) verinnerlichten *Haltung* heraus gehandelt



wird. Die Art und Weise, wie in derartigen Bereichen des Erwerbshandelns vorzugehen ist, kann – oft, weil sie dermassen komplex und von derart vielen, unter Umständen nur intuitiv erfassbaren Einflussfaktoren abhängig ist, oder auch, weil sie eine zwar in höchstem Mass gegebene Aufmerksamkeit, aber weniger ein an operationalisierten Massstäben messbares Handeln erfordert – nicht in vermittelbare Anleitungen gegossen und deshalb weder in traditioneller Form gelehrt noch mittels hierarchischer Kontrollstrukturen sichergestellt werden.

Derartige fallbezogene »(...) Arbeit lässt sich nicht mehr nach den vorgegebenen Massstäben und Normen (die für »unselbstständige Arbeit« bisher angewandt wurden – E.R.) messen. Man kann die Aufgaben nicht mehr objektiv bestimmen und die Leistung kann nicht mehr in Bezug auf Aufgaben bewertet werden. Sie bringt unmittelbar die Menschen ins Spiel. Sie verlangt, dass diese sich persönlich einbringen. Im Managerjargon spricht man diesbezüglich von »Motivation«. Da die Art und Weise, wie die Aufgaben zu erfüllen sind, sich nicht formalisieren lässt, kann sie auch nicht vorgeschrieben werden. Vorgeschrieben ist vielmehr die Subjektivität, also genau das, was der User (= der Arbeitende – E.R.) allein dadurch produzieren kann, dass er sich seiner Aufgabe »hingibt« (Gorz 2003, S. 18). Fallbezogene Arbeit verlangt von den Erwerbstätigen, sich selbst einzubringen – eine Leistungsbereitschaft, die durch eine aus den Belohnungen der Warengesellschaft abgeleitete extrinsische Motivation nicht hergestellt werden kann. Für derartige Tätigkeiten werden nicht bloss »Arbeitnehmer/innen« gebraucht, die ihre Arbeitskraft auf Basis erlernten Wissens und Könnens »innerlich distanziert« verkaufen, sondern »unternehmerisch denkende Menschen«, die sich voll und ganz dem Verwertungssystem unterwerfen.¹

Menschen dürfen sich selbst nur mehr in Dimensionen des Werts begreifen

Während in der Vormoderne die Ausbeutung von Menschen primär auf ihre körperliche Kraft abgezielt hatte und in der Moderne verstärkt kognitive Fähigkeiten und Fertigkeiten von Menschen – ihr Vermögen, als (bewusstlose) Träger und Anwender von Wissen zu fungieren – verwendet wurden, geht es in der Postmoderne zunehmend um ihre Subjektivität in Form »emotional-sinnlicher Kompetenzen« – im pädagogischen Neusprech vielfach als »soft skills« bezeichnet. Flecker (2000, S. 29) macht darauf aufmerksam, dass damit faktisch ein 180-Grad-Schwenk hinsichtlich der Anforderungen vollzogen wird, die Erwerbstätige erfüllen müssen, um als verwertbar zu gelten. Die Konsequenzen von Wissen kann der Mensch – auch wenn er als dessen Träger fungiert – näm-

lich von sich ›fernhalten‹, er kann sich des Wissens in instrumenteller Form bedienen und es kann ihm dennoch äusserlich bleiben. Genau das wurde von Arbeitnehmern in Zeiten *vor* der Informations- und Kommunikationstechnologie ja auch erwartet – sie sollten qualifiziert sein, das heisst als Wissensspeicher fungieren und gespeichertes Wissen entsprechend ihrer Funktion innerhalb der betrieblichen Hierarchie ein- und umsetzen. Aber sie sollten erworbenes Wissen – weder im Produktionssektor noch bei den meisten Dienstleistungstätigkeiten – nicht selbstständig verknüpfen und daraus eigenständige Folgerungen ziehen, die über ihr Funktionsfeld hinausgehen; sie sollten Wissen definitiv *nicht* zur Basis unternehmerischer Überlegungen machen. Seit als Effekt der *zweiten* industriellen Revolution verstärkt die kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten von Arbeitskräften ausgebeutet wurden, hatte es gegolten, deren Kreativität und Eigeninitiative in Schach zu halten. Die Verwertung basierte auf ›berechenbaren‹ Arbeitnehmern, die im Sinn durchgeplanter Arbeitsprozesse funktionieren mussten. Erwünscht waren Eigenschaften wie Pünktlichkeit, Gehorsam oder Verlässlichkeit – die Leidenschaftsfähigkeit der Menschen sollte aussen vor bleiben.

Während diese der Verwertung von Arbeitskräften in der Moderne also eher im Weg stand, deshalb weitgehend unterdrückt wurde und nur subversiv in Arbeitsprozesse einfluss, gilt es sie nun nutzbar zu machen. In diesem Sinn werden neuerdings auch nicht mehr ausschliesslich Qualifikationen von Mitarbeiter/innen als entscheidend für ein erfolgreiches Unternehmen genannt, sondern ›Kompetenzen‹. Diese definieren sich aber nachgerade dadurch, dass sie dem Menschen nicht bloss ›oberflächlich anhaften‹. Kompetenzen können auch nicht in traditionellen Vermittlungsprozessen gelehrt werden, letztendlich stellen sie ein Element der Selbstproduktion von Subjekten dar. Es geht dabei um Eigenschaften wie Kreativität, Intuition, Empathie, Lernvermögen und -bereitschaft, konzeptuelles Denken, Koordinierungs-, Selbstorganisations-, Verständigungs-, Konflikt- und Kooperationsfähigkeit oder das Vermögen, mit unerwarteten Situationen zurechtzukommen. Hinsichtlich derartiger Fähigkeiten ist der Mensch auch nach der *dritten* industriellen Revolution mit keiner technologischen Konkurrenz konfrontiert – Kompetenzen kann nur er ausbilden.

Um die ökonomische Indienstnahme des ›ganzen Menschen‹ durchzusetzen, werden zugleich auch Rahmenbedingungen erforderlich, die die bisherige Organisationsform der Arbeitskraftverwertung sprengen. Erforderlich sind Bedingungen der Arbeitserbringung, die es denjenigen, die der Vernutzung zugeführt werden, verunmöglicht, sich weiterhin als ›Arbeitnehmer/innens‹, also als ›temporäre Verkäufer/innen von



Arbeitskraft« wahrzunehmen. In letzter Konsequenz ist es nämlich das traditionelle Lohnverhältnis, das verhindert, dass Erwerbstätige in den ihnen auferlegten Aufgaben wirklich ›aufgehen‹ und sich ›ganzheitlich‹ einbringen. Als ein Vertrag, geschlossen zwischen zwei Parteien, macht es deren Unterschied und den Antagonismus ihrer Interessen offensichtlich. Es hält die Erinnerung daran wach, dass im Verwertungsprozess zwei dem Kapitalismus unterschiedlich unterworfenen Fraktionen einander gegenüberstehen. Das Lohnverhältnis birgt in sich gewissermaßen eine – wie es Gorz formuliert – »emanzipatorische Potenz, insofern es die Rechte der Arbeitgeber begrenzt und die Pflichten der Lohnabhängigen auf die Erfüllung bestimmter Aufgaben beschränkt. Es zieht eine Grenze zwischen der Sphäre der Arbeit und der des persönlichen, privaten Lebens« (Gorz 2003, S. 23). Um aber die Verwertung auch in jenen Bereichen sicherzustellen, in denen noch nach der *dritten* industriellen Revolution Menschen tätig sein müssen, geht es darum, dass diese sich selbst nur mehr im Vermarktungsfokus begreifen, was letztendlich nur über den Weg der Auflösung der Dichotomie von Subjekt und Unternehmen beziehungsweise Arbeitskraft und Kapital möglich ist – das Bewusstsein der Menschen muss dahingehend verändert werden, dass sie sich selbst (nur noch) als Unternehmen begreifen, das sich selbst als (Human-)Kapital verwertet.

Gut qualifizierte und sich der Verwertung bereitwillig – aber im Bewusstsein blosser Notwendigkeit (!) – unterwerfende *Arbeitnehmer* reichen nicht aus, um aus menschlichen Arbeitskräften weiterhin Profit schlagen zu können; dafür sind Menschen erforderlich, die letztendlich ihre *gesamte Lebensführung* am Modell der Entrepreneurship ausrichten. In letzter Konsequenz muss für die skizzierte, nunmehr gebotene ›ganzheitliche Verwertung‹ des Menschen der Dualismus der bürgerlich-kapitalistischen Welt aufgelöst werden: »Die Person muss *für sich selbst zum Unternehmen werden*, sie muss sich selbst als Arbeitskraft, als fixes Kapital betrachten, das seine ständige Reproduktion, Modernisierung, Erweiterung und Verwertung erfordert. Sie darf keinem äusseren Zwang unterworfen sein, sie muss vielmehr ihr eigener Hersteller, Arbeitgeber und Verkäufer werden und genötigt sein, sich die Zwänge (selbst – E.R.) aufzuerlegen, die zur Lebens- und Wettbewerbsfähigkeit des *Unternehmens, das sie ist*, erforderlich ist. (...) Jede erwerbstätige Person muss sich selbst verantwortlich fühlen für ihre Gesundheit, ihre Mobilität, ihre Anpassungsfähigkeit an variable Arbeitszeiten sowie die Aufarbeitung ihrer Kenntnisse. Sie soll ihr ganzes Leben als Humankapital verwalten, ständig mit Fortbildungskursen in es investieren und verstehen, dass die Verkäuflichkeit ihrer Arbeitskraft von der kostenlosen, freiwilligen und

unsichtbaren Arbeit abhängt, durch die sie sich ständig von neuem produziert« (Ebd., S. 25).

Das eigene Überleben lässt sich nicht mehr bloss sicherstellen, indem man von sich selbst abstrahiert und sich innerlich unbeteiligt als Arbeitskraft adaptiert und am Markt feilbietet. Zunehmend gewinnt ein adäquates Überleben nur mehr derjenige, der laufend den Markt beobachtet und im Zusammenspiel von Marktanforderungen und eigenen Potenzialen eine Strategie der wechselseitigen Manipulation zu entwickeln imstande ist. Unter den Bedingungen postmoderner Verwertung von Menschen muss jeder unter Androhung permanenter Entwertung lernen, sich selbst als »Handlungszentrum und Planungsbüro in Bezug auf seinen/ihren Lebenslauf, seine/ihre Fähigkeiten, Orientierungen, Partnerschaften usw. zu begreifen« (Klingovsky 2013, 06–4). Würde Subjektivität in der bürgerlichen Moderne gemeinhin als Verkörperung von Eigensinn interpretiert und in diesem Sinn als eine Dimension fantasiert, die jenseits von Wert und Verwertung angesiedelt ist, gilt sie nun als Ausdruck der Fähigkeit von Menschen, sich selbst im Sinne ökonomischen Werts zu begreifen. »Der individuelle Eigensinn (wird) nun zum Angriffs- und Stützpunkt einer postmodernen Rationalisierungsstrategie: An die Stelle des einstigen Kontroll- und Kommandosystems ist ein Selbstmanagement getreten, in dessen Zentrum die entwicklungs offene Arbeit am eigenen Selbst steht« (vgl. Moldaschl/Voss 2002, S. 15).

... und – wie hiess es doch gleich am Ende der Vorbemerkung zu diesem Beitrag: Die Emanzipation der Subjekte beginnt mit dem Zweifel an sich selbst als eine Realisation der herrschenden Vernunft, verbunden mit dem Mut, ihre Anerkennung als angepasst-vernünftiges Gesellschaftselement zu riskieren.



Anmerkung

- 1 Was mit »unternehmerischem Denken« gemeint ist, stellt Susanne Culo von der Firma Kienbaum Executive Consultants (unter dem Titel »Bewerbungstipps« auf der Homepage der Österreichischen Post) recht anschaulich dar: »Unternehmerisch denken und handeln kann nur, wer eine emotionale Bindung an die Firma besitzt. Personen, denen diese Bindung gänzlich fehlt, liegt im Allgemeinen wenig an der Qualität ihrer Arbeit sie arbeiten eher teilnahmslos, daher häufig auch ineffizient, und scheuen sich davor, Verantwortung zu übernehmen. Mitarbeiterinnen jedoch, die sich mit der Philosophie des Unternehmens identifizieren, interessieren sich meist gleichermassen für die Ergebnisse ihrer Arbeit. Sie werden dementsprechend bereit sein, sich für das Unternehmen einzusetzen und dessen Interessen möglichst »gewinnbringend« vertreten. Aufgrund dieser Überlegungen setzt erfolgreiches unternehmerisches Denken und Handeln die Übernahme von Verantwortung und Kundenorientierung voraus.« (http://www.post.at/footer_ueber_uns_job_karriere_bewerbungstipps_softskills.php, Mai 2013)

Literatur

- Bonin u.a. (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Kurzexpertise_BMAS_ZEW2015.pdf. Zugriff: 25.02.2016
- Bowles, Jeremy (2014): The computerisation of European jobs – who will win and who will lose from the impact of new technology onto old areas of employment? <http://bruegel.org/2014/07/the-computerisation-of-european-jobs>. Zugriff: 25.02.2016
- Brockling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag
- Brockling, Ulrich (2010): Jenseits des kapitalistischen Realismus. Anders anders sein. In: Neckel, Sighard (Hg.): Kapitalistischer Realismus: Von der Kunstaktion zur Gesellschaftskritik. Frankfurt/Main: Campus Verlag
- Brzeski, Carsten; Burk, Inga (2015): Die Roboter kommen. Folgen der Automatisierung für den deutschen Arbeitsmarkt. <https://www.ing-diba.de/pdf/ueberuns/presse/publikationen/ing-diba-economic-research-die-roboter-kommen.pdf>. [Zugriff: 25.02.2016]
- Flecker, Jörg (2000): Intrapreneure, Arbeitskraftunternehmer und andere Zwitterwesen. In: Kurswechsel 2/2000 (Leitbild Unternehmer. Neue Selbständige, Wettbewerbsstaat und Gesellschaftspolitik), S. 28–36
- Gorz, André (2003): Wissen, Wert und Kapital. Zur Kritik der Wissensökonomie. Zürich: Rotpunktverlag
- Klingovsky, Ulla (2013): Lebenslanges Lernen im Postfordismus. Zur Transformation von Begründungsfiguren des Lehrens und Lernens. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 18, 2013. Wien. <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/13-18/meb13-18.pdf>
- Moldaschl, Manfred, Voss, Günter G. (Hg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. München und Mering: Hampp Verlag, S. 23–52
- Ribolits, Erich (2013): Abschied vom Bildungsbürger. Über die Antiquiertheit von Bildung im Gefolge der dritten industriellen Revolution. Wien: Löcker Verlag