

Befreiung der Arbeit als kapitalistisches Projekt?

Harald Wolf

I. Der Kapitalismus zwischen Erneuerung und Krise

Triumph und Niedergang des Kapitalismus scheinen heute auf eigentümliche Weise zwei Seiten derselben Medaille zu sein. Der lange und unangefochtene Siegeszug des »neoliberal« sich erneuernden kapitalistischen Projektes hat die Erinnerung an den keynesianistisch-wohlfahrtsstaatlich temperierten Kapitalismus der drei Nachkriegsjahrzehnte schon verblässen lassen. Zugleich sind die den Siegeszug begleitenden Krisensymptome seit langem unübersehbar. Eines davon ist der Bedeutungszuwachs der von der Gebrauchswertproduktion abgekoppelten Spekulationsökonomie der Finanzmärkte, in dem gravierende Verwertungsprobleme – stagnierende oder gar fallende Profitraten – zum Ausdruck kommen. Mit dieser Aufblähung der Finanzsphäre geht eine enorme ideologische Regression im ökonomischen wie politischen Feld sowie eine tiefe Krise des Ethos der herrschenden Manager- und Unternehmerschichten einher, zuletzt spektakulär zutage getreten in den betrügerischen »Geschäftsmodellen« der inzwischen etwas alt aussehenden »New Economy«. Hier spielt hinein, was als Kehrseite einer verallgemeinerten »Individualisierung« und »Privatisierung« des sozialen Verhaltens zu deuten ist: die Erosion zuvor verbindlicher Normen für unternehmerisches oder bürokratisches Handeln. In dieser verallgemeinerten »Privatisierung« spiegelt sich aber auch – insofern sie nämlich längst zum gesamtgesellschaftlich dominierenden Verhaltensmuster geworden ist – eine weitere fundamentale Tatsache: die tiefe Krise des kapitalismuskritischen Emanzipations- und Autonomieprojekts.

Die historische Rolle der theoretischen und vor allem praktischen Kritik des Autonomieprojekts am Kapitalismus *als Entwicklungsbedingung* des Kapitalismus – als Bedingung seiner relativen Effizienz, »Produktivität« und Wandlungsfähigkeit – wird oft zu wenig in Rechnung gestellt. Die antikapitalistischen Bewegungen wirkten sowohl als mächtiger Stachel und als »Frühwarnsystem«, das immer wieder Systemanpassungen ermöglichte, als auch, in Form alltäglicher Opposition und Eigeninitiative in Arbeitsorganisationen, als eminente stille Produktivkraft und als Quelle entscheidender Korrekturen und der kreativen Erneuerung des pseudorationalen Verwertungsgetriebes. Jede Schwächung des Autonomieprojekts muss deshalb auch schwerwiegende Folgen für die kapitalistische Entwicklungsfähigkeit haben. »Das System hat selbst die wenigen Kontrollmittel beseitigt, die ihm in hundertfünfzig Jahren politischer, sozialer und ideologischer Kämpfe erfolgreich aufgezwungen werden konnten. (...) Die transnationalen Konzerne, die Finanzspekulation und die Mafias im engeren Sinne plündern den Planeten, mit der

Aussicht auf kurzfristige Profite als alleinigem Antrieb« (Castoriadis 1997, S. 445). Ohne ernst zu nehmende Opposition gewinnen die selbstdestruktiven Züge des Systems die Oberhand.

Eine solche Sicht der gegenwärtigen gesellschaftlichen Entwicklungstendenzen erscheint zunächst einseitig »negativ«. Die zeitgenössische soziologische Diskussion konzentriert sich hingegen zumeist auf »positive«, »konstruktive« Aspekte der aktuellen Entwicklungsphase – positiv und konstruktiv im Sinne der Erneuerung institutioneller Formen in der Ökonomie und der Produktion. Hervorgehoben werden etwa die Implikationen der informationstechnologischen Innovationen der letzten Jahrzehnte oder der veränderten Konzepte der Unternehmens- und Arbeitsorganisation. Das mündet in Vorstellungen wie die von einer entstehenden »Netzwerkgesellschaft« (bei Castells 1996) oder von einem »neuen Geist des Kapitalismus« (bei Boltanski/Chiapello 1999), der in der Sphäre der Arbeit überraschend emanzipatorische Töne anschlägt. Der vorliegende Beitrag soll einige Stichworte liefern, die den gesellschaftlich-geschichtlichen Hintergrund der Phänomene beleuchten, die zu solchen Vorstellungen verleiten. Zunächst stelle ich die Phänomene – neue Akzentsetzungen bei der Gestaltung von Organisation und Arbeit – in den Kontext einiger Eigenarten der kapitalistischen Institution der Erwerbsarbeit (II.) sowie einiger Aspekte ihres historischen Wandels (III.). Die gewonnenen Klärungen führen im Hinblick auf seine unterstellten »Befreiungspotentiale« zu einer relativierenden und skeptischeren Interpretation des »neuen Geistes« (IV.) und schließlich zu einer Bekräftigung der eingangs angedeuteten »negativen« Grundeinschätzung, was die aktuellen Möglichkeiten einer Emanzipation der Arbeit betrifft (V.).

II. Von der Bürokratie zur Selbstorganisation – und zurück

Die Rede vom »neuen Geist des Kapitalismus« bei Luc Boltanski und Ève Chiapello bezieht sich auf die kulturellen Orientierungen, die die Gestaltung von Unternehmens-, Technik- und Arbeitsstrukturen zugleich praktisch anleiten, rechtfertigen und ideologisch verhüllen: Netz, Projekt, Flexibilität, Selbstorganisation sind heutzutage die positiv besetzten Topoi in diesem Feld. Das Gesicht der Organisationen und der Arbeit scheint sich grundlegend zu verändern. Der Gestaltwandel berührt vor allem ihren Herrschaftscharakter. Hätte man auf die Frage: »Was hat kapitalistisch organisierte Arbeit mit Autonomie – also mit individueller und kollektiver Selbstbestimmung der Arbeitenden – zu tun?« früher unisono mit: »Nichts!« geantwortet, so ist heute hingegen in einem bestimmten Diskurs oft ein: »Immer mehr!« zu vernehmen.

Zur zentralen Organisationsmetapher erhebt der vermeintlich neue Geist des Kapitalismus das Netzwerk. Zwischen Markt-anarchie und Befehlshierarchie angesiedelt, verheißen »Netz« und »Vernetzung« dreierlei: »Verschlankung« der Betriebe, Verbesserung der Arbeit durch »Teamwork«, starke Kundenorientierung. Im derart »befreiten« Unternehmen wird Kontrolle als dezentriert vorgestellt: internalisiert von den Beschäftigten, die die »Vision« der Führung teilen, und externalisiert im Kunden und im Konkurrenzdruck. Die Bürokratie wird endgültig zu Grabe getragen, allseitiges Vertrauen regiert, und alle sollen sich in immer neuen Projekten immer wieder selbst verwirklichen. Während die Unternehmen früher

damit beschäftigt waren, die Bürokratie zu perfektionieren, liegt heute – so heißt es – ihr Hauptziel im Bruch mit ihr.

Die Organisationssoziologie hat uns den neuen Idealtypus einer Post-Bürokratie ausgemalt – nicht ohne dann meist schon im selben Atemzug wieder konzeditieren zu müssen, dass zumindest vorerst diesem Idealtypus nicht viel Reales entspricht (Heckscher 1994). Der Terminus »Entbürokratisierung« erweist sich in der Tat in vielen Fällen als reiner Etikettenschwindel. Der Diskurs bedient sich hier eines altbekannten Musters: Er macht die »Bürokratie« einmal mehr zum »Sündenbock der verwalteten Welt« (Adorno 1953, S. 27). Oft geht es dabei um nichts anderes als um eine Wiederbelebung bürokratischer Grundprinzipien, die von jenen »Auswüchsen« und »Verkrustungen«, die man oft fälschlicherweise für das Wesen der Bürokratie hält, überwuchert waren und nun wieder von ihnen befreit werden sollen. Strategien der Dezentralisierung oder des »Management by Objectives« zum Beispiel sind eher eine solche Rückkehr zu den Ursprüngen denn eine Überwindung der überkommenen Strukturen (Heckscher 1994). Doch gibt es auch Aspekte des organisatorischen Wandels, die darüber hinaus weisen: Ernsthaft infragestellungen der hierarchischen Struktur, Ausbreitung direkter Partizipation, systematischer Einbezug des impliziten Wissens der Beschäftigten. Vor allem darauf beziehen sich die nicht-hierarchische Netzwerkmetapher und die Rede von der Selbstorganisation. Um die Bedeutung und Reichweite der durchaus realen Tendenzen, die in diese Richtung weisen, richtig verstehen zu können, ist es nötig, sich zumindest in groben Zügen einige Eigenarten der bürokratisch-kapitalistischen Institution der menschlichen Arbeit zu vergegenwärtigen.

Ein Grundzug des modernen Kapitalismus ist die Aufwertung und Verselbständigung der formalen, instrumentellen Rationalität, das Projekt der Rationalisierung: einer unendlich perfektionierbaren und unablässig ihren Wirkungskreis erweiternden rationalen Herrschaft über die innere und äußere Natur. Rationalisierung der Arbeit als eine der wichtigsten Realisierungen dieses Projektes strebt nach kontinuierlicher Gewinnerzielung und Herrschaftssicherung, und zwar durch Organisation und Technisierung des Produktionsprozesses *von außen*: durch einen bürokratischen Verwaltungsstab, das Management. Die moderne Unternehmensbürokratie ist eine Inkarnation des Geistes des Kapitalismus. Deren Prinzipien sind seit Weber bekannt (Weber 1922, S. 124ff.; S. 551ff.). Ich erinnere nur kurz an einige Elemente, die als Stichworte für unseren Zusammenhang wichtig sind. Imaginäre Perspektiven wie die grenzenlose Ausdehnung (pseudo-)rationaler Herrschaft und des Primats einer quantifizierenden Ökonomie nehmen in der bürokratischen Organisation die operationale Gestalt des formal-rationalen Kalküls an. Es orientiert die Handlungen des bürokratischen Apparates, der hierarchischen Führungs- bzw. Managementstruktur. Diesem Planungs- und Leitungsapparat steht die Masse der »Ausführenden« gegenüber, die als Ware erscheinen und behandelt werden und deren Tätigkeiten jener Apparat »von außen« formiert, steuert, kontrolliert. »Der Bürokrat hat in der Welt ein bloßes Objekt seiner Behandlung«, schrieb der junge Marx (1843, S. 250). Wichtiges Medium dieser Behandlung ist die Schriftförmigkeit (auf Neudeutsch: »Informatisierung«) aller Vorgänge, der eine Verdoppelung der betrieblichen Wirklichkeit in reale und symbolische Prozesse korrespondiert – bei Primat des symbolischen Schattenreiches der Produktion, der Domäne der Bürokratie. Sie ist damit eine »*imaginäre*

Macht« (ebd., S. 248) neben und über der realen Produktion, aber eine wirkliche und wirkende Macht, »ein Gewebe von *praktischen* Illusionen« (ebd.). Büro steht für jenen externen, formierenden und regulierenden gesellschaftlichen Ort, jenen Überbau an Macht- und Interessenstruktur, der unter dem Kapitalismus auf allen Tätigkeiten lastet und die konstitutive Trennung in Organisierende und Organisierte ebenso ausdrückt wie die damit verbundene Herrschaft aufrechterhält.

Kapitalistische Organisation der Produktion bedeutet deshalb für die Produzenten immer zunächst und grundlegend Ausschluss: Ausschluss von der Verfügung über die Produktionsmittel und Produktionsziele, drohender Ausschluss von der Verfügung über Reproduktionsmittel durch die Kündigungsoption. Im Produktionsprozess setzt sich diese primäre Ausschlusstendenz fort, zugleich wird sie modifiziert und begrenzt. Bürokratische Herrschaft intendiert den Ausschluss der Produzenten aus den Entscheidungen über Produktionsziele und –methoden. Sie ist der großangelegte Versuch, Tätigkeiten und Kooperation der Arbeitskräfte durch Dritte, von außen, durch Organisierung und Technisierung zu programmieren – gleichsam fernzusteuern. Aber so wirksam und folgenreich dieser Versuch auch ist, seinem Erfolg sind sozial bedingte Grenzen gesetzt: insbesondere aufgrund der sozialen Trennung und Konfrontation von Management und Gemanagten und der deshalb für die angestrebte Fernsteuerung völlig unzureichenden Wissens- und Informationsbasis. Das Management ist daher immer auf die Kooperation der Arbeitenden angewiesen. Auch wenn Organisationen dem häufig kaum Rechnung tragen: In den komplexen, hochvergesellschafteten, interdependenten Produktionsprozessen des modernen Kapitalismus gibt es gar keine andere Option als Partizipation. Die faktische Beteiligung der Arbeitenden an Entscheidungen und ihre Selbstregulierung sind schlicht für das Gelingen des Produktionsprozesses erforderlich.

Es entsteht eine Konstellation, in welcher es – nach der treffenden Formel von Cornelius Castoriadis – »paradoxaerweise notwendig [wird], den Arbeiter von der Organisation und Leitung der Arbeit zugleich auszuschließen *und* ihn daran zu beteiligen.« (Castoriadis 1975, S. 164) Das Management des kapitalistischen Unternehmens benötigt stets beides, Ausschluss *und* Partizipation der Arbeitenden, ihren Status als Objekt bürokratischer Manipulation *und* als selbsttätiges Subjekt zugleich. Wo die Organisation sie nicht vorsieht, entwickelt sich die Partizipation im Geheimen, als »brauchbare Illegalität« (Luhmann 1964, S. 304): regelverletzende bzw. –missachtende, aber für die Herrschaft (möglichst) brauchbare Partizipation. Bürokratisch-kapitalistische Produktionsorganisation setzt immer den zumindest stillschweigenden Einschluss der Arbeitenden voraus. Analytisch auseinander zu halten sind entsprechend die Dimensionen der Organisation und der Selbsttätigkeit. Ist jene die – bereits in sich widersprüchliche, auf Ausschluss wie Einschluss zugleich angewiesene – gesellschaftlich dominante Regulierungs- und Nutzungsform von Tätigkeiten, so markiert diese den dialektischen Gegenpart: Selbsttätigkeit als eigensinnige Auseinandersetzung mit heteronomer Regulierung und Nutzung, als deren Aneignung aus Perspektive der Arbeitenden. Die Institution kapitalistischer Produktion ist eine doppelte: Ergebnis des einerseits an der schon zwiespältigen Logik der Organisierung, andererseits der Logik der Selbsttätigkeit orientierten (Arbeits- und Widerstands-) Handelns der Beteiligten (Wolf 1999, ähnlich: Türk 1995).

III. Die Diskursspirale dreht sich weiter

Aus diesem Grund oszillieren auch im historischen Verlauf die jeweils gültigen Organisations- und Menschenbilder zwischen Ausschluss und Einschluss. Dementsprechend macht das kapitalistische Imaginäre in der Produktion – die vorherrschenden Leitbilder und Rationalitätsstandards – im Laufe der Zeit sehr bedeutsame und folgenreiche Änderungen durch. Die Leitmetaphern wandeln sich, die Konturen des Idealbilds verwischen sich manchmal, sie konkurrieren mit Alternativen, werden von neuen ersetzt oder von anderen ergänzt. »[D]as Phantasma der Organisation als gut geölter Maschine weicht dem Phantasma der Organisation als sich selbst verbessernder und anwachsender Maschine« (Castoriadis 1975, S. 272) – oder als Organismus, als Gehirn, als Computer, als Kultur und als sich selbst reproduzierende dynamische Struktur (Morgan 1986).

Dabei gibt es gerade, wie die historisch-soziologische Forschung über die Entwicklung von Managementideologien zeigt, keine lineare, progressive »Höherentwicklung« managerieller Leitbilder und Herrschaftstechniken, sondern eher eine Pendel- oder Wellenbewegung des Diskurses. Christoph Deutschmann verwendet das Bild der Spirale, um die Vorstellung von einer schlichten Rückkehr des Pendels in die frühere Ausgangslage zu vermeiden (Deutschmann 1999, Kap. 11 und 12). Ein mehrfacher Wechsel zwischen »rationalen« und »normativen« Kontrollideologien und -praktiken ist in der längeren historischen Perspektive erkennbar (Barley/Kunda 1993). Auf die Hochzeit der genuinen Taylor-Ideen, mit ihrem mechanistischen Wissenschaftsideal und der Betrachtung der Organisation der Arbeit als technisches Problem, folgte die Welle der Human-Relations-Schule: die Gruppe und ihre Normen standen im Vordergrund. Es folgte die Phase des »Systems Rationalism«, der Prozesse in optimaler Anpassung an die Umwelt der Organisation zu modellieren suchte und kybernetisches Systemdenken sowie Computermetaphern bevorzugte. Seit den achtziger Jahren schließlich dominiert der bereits angesprochene aktuelle Diskurs: Mit seiner Betonung der »Organizational Culture«, den japanischen Einflüssen und dem Leitbild der Selbstorganisation im Rahmen von Wertekonformität ist er ein erneutes Beispiel für eine normative Kontrollideologie. Die Entwicklung scheint zwischen kulturellen Antinomien hin und her zu schwanken: zwischen dem Pol einer normativen Sozialintegration, bei der Manager Führer und die Beschäftigten soziale Wesen sind, deren Normen im Unternehmensinteresse manipuliert werden müssen, und dem Pol einer »rationalen« Systemintegration und -steuerung, mit Managern als wissenschaftlichen Experten und den Beschäftigten als einfacher Stellgröße, die durch entsprechende Impulse den Systemerfordernissen anzupassen ist.

Eine endgültige Auflösung des Spannungsfeldes zwischen den beiden Polen ist nicht zu erwarten, denn beide Pole bringen zentrale Tendenzen und Erfordernisse des kapitalistischen Projekts zum Ausdruck: mal mehr den »rationalen« Ausschluss, mal mehr den »normativen« Einschluss. Die jeweilige Konjunktur einer Kontrollideologie führt auch nie dazu, dass der andere Pol völlig bedeutungslos würde. Empirisch hat man es stets mit Überlagerungen von Ausschluss- und Einschlusstendenzen zu tun, im jeweils besonderen historisch-sozialen (auch nationalspezifischen) Kontext. Der aktuelle Netzwerk- und Selbstorganisations-Diskurs ist also eine Variation über ein altes Thema, eine Figur im bekannten Kontinuum. Er ist

kein historisches Novum und markiert keinen historischen Bruch. Er erweist sich als eine neue Variante normativer und praktischer Einbindung der Beherrschten in das kapitalistische Projekt, eine neue Form der Officialisierung der anderen Seite des kapitalistischen Imaginären, der Betonung und Organisierung der notwendigen Partizipation.

IV. Der Ungeist des neuen Kapitalismus

Zu der fehlenden historischen Tiefenschärfe der Analyse des »neuen Geistes«, die solche wichtigen Aspekte dem Blick entzieht, kommt Weiteres hinzu. Boltanski und Chiapellos Studie scheint mir – bei all ihrem Anregungspotenzial, ihren treffenden Detailbeobachtungen und ihrem Materialreichtum (Potthast 2001; Wolf 2002) – noch in zweierlei Hinsicht zu eng geführt: Sie tendiert gewissermaßen dazu, den veränderten Diskurs gleichzeitig zu unterschätzen und zu überschätzen.

Warum zu *unterschätzen*? An einer entscheidenden Stelle stützen sich Boltanski und Chiapello auf Castoriadis, nämlich dort, wo sie den Grundgedanken entwickeln, dass der Kapitalismus immer ein Vehikel der Identifikation und der Einbindung braucht, einen Geist, der dem an sich sinnlosen Akkumulationsprozess einen Sinn gibt, die Lücke zwischen der endlichen Lebenswelt und dem Prozess unendlicher Expansion schließt. Sie zitieren die bereits erwähnte Formel von Castoriadis über den permanenten Widerspruch zwischen Ausschluss und Partizipation und fahren fort: »Das Konzept des kapitalistischen Geistes selbst beruht auf dieser Widersprüchlichkeit, insofern es darum geht, Initiativen für einen Prozess zu mobilisieren, der durch sich selbst keine Teilnahme bewirken kann. Andererseits ist der Kapitalismus pausenlos versucht, den Geist, der ihm dienlich ist – weil er ihm nämlich nur dienen kann, indem er ihn behindert – zu zerstören« (Boltanski/Chiapello 1999, S. 614, Fußnote 54). Boltanski und Chiapello stellen ausgehend von dieser Überlegung die Notwendigkeit der Legitimation und ideologischen Einbindung in den Vordergrund und sehen hier die Hauptfunktion des heutigen »Autonomie«-Diskurses. Damit halbieren sie indes gleichsam die profunde Einsicht von Castoriadis. Sie unterschätzen nämlich (bzw. blenden aus), dass die Managementideologie auch – und von ihren legitimatorischen Funktionen untrennbar – eine Antwort auf *real* widersprüchliche Erfordernisse der Herrschaftssicherung darstellt. Nicht nur die ideologische Einbindung, auch der *reale* Einschluss der Arbeitenden in Entscheidungen über ihre Arbeit ist in kapitalistischen Organisationen, wie ausgeführt, unerlässlich: Unerlässlich zur Eindämmung der Irrationalität des Systems und zur Stimulation innovativer Initiativen.

Inwiefern *überschätzt* aber zugleich eine Analyse wie die von Boltanski und Chiapello den Managementdiskurs? Zunächst rückt sie zu Recht das Verhältnis und die Wechselwirkung von kapitalistischem Projekt und Kapitalismuskritik – anders ausgedrückt: Autonomieprojekt – in den Mittelpunkt. Elemente der Kapitalismuskritik der Bewegungen der 60er Jahre – wie Spontaneität, Authentizität, Selbstverwaltung – habe der neue Geist des Kapitalismus aufgegriffen und sich einverleibt. Das mache seine Attraktivität aus und lasse zugleich diese Form der Kritik, die vor allem Entfremdung, bürokratische Herrschaft und Inauthentizität in modernen Organisationen attackiert, ins Leere laufen. Ähnlich wie in anderen Zusammenhängen – Castoriadis hat das am Beispiel des Mai 68 gezeigt (Castoria-

dis 1986) – wird hier indes in eigentümlicher Weise das, was nach dem Scheitern, nach der Niederlage von Emanzipationsbewegungen noch übrig blieb, für ihr Wesen genommen. Aber »inkorporiert« in das kapitalistische Projekt wurde nur das mit ihm »kompatible«, das »rationalisierbare«, »funktionalisierbare« am Projekt der Autonomie. Das wird sofort deutlich, wenn man sich die neuen Leitbilder etwas genauer betrachtet. Dann erkennt man, dass es hier erstens um eine instrumentelle, marktradikal-mikroökonomische Vorstellung von individueller Privat-»Autonomie« geht. Und zweitens, dass die neuen Leitbilder – entgegen dem sorgsam gepflegten Anschein – zutiefst in den überkommenen Mustern des bürokratischen Selbst- und Weltbezugs verankert bleiben.

Beide Punkte seien kurz ausgeführt. Zum ersten Punkt: Die Selbstorganisation des Managementdiskurses ist, analog zu natürlichen Prozessen spontaner Ordnungsbildung, blind und naturwüchsig. Als real existierendes Beispiel und Modell solcher Ordnungsbildung gilt der sog. freie Markt, dessen imaginäre Eigenschaften ins Innere der Organisationen und der Arbeit projiziert werden. Diese Mikroökonomisierung des Sozialen in der Produktion konstruiert jedes ihrer Einzelelemente unmittelbar als ökonomisch kalkulierenden und kalkulierbaren *homo oeconomicus*. Dessen »Autonomie« soll dann darin bestehen, dass er frei und isoliert seinen »Nutzen« und »Gewinn« maximieren kann. Das ist für die komplexen und hochgradig interdependenten Kooperationsstrukturen der modernen Ökonomie eine phantastische Konstruktion, die schon mit vielfältigen stofflichen und produktionsökonomischen Bedingungen konfliktieren muss – was freilich ihrer Deutungs- und Wirkungsmacht zunächst keinen Abbruch tut.

Zum zweiten Punkt: Die Selbstorganisation des Managementdiskurses spielt sich nach wie vor im imaginären Horizont einer externen Beobachtungs- und Kontrollinstanz ab, als subjektlos kybernetischer, ingenieurmäßig von außen steuerbarer Prozess. Ein externes Management bleibt als imaginiertes bürokratisches Subjekt vorausgesetzt, das anders – durch Zulassen von Elementen dezentraler Selbstregulierung – und nicht weniger fremdorganisiert als früher. Die Welt ist weiterhin als Gegenstand der Behandlung und Beherrschung gesetzt, die Arbeitskraft als Objekt, dem nun (vermeintlich) neue Eigenschaften zugeschrieben werden. Es bleibt ein Blick von außen. Von außen sollen die neuen Erkenntnisse über die Selbstorganisation, durch Einsatz der anders vorgestellten Objekte und ihrer neu entdeckten Eigenschaften, verwertet werden.

Der an solchen Vorstellungen orientierte neuerliche Versuch, Einschluss zu organisieren, führt zu widersprüchlichen und konfliktträchtigen Resultaten. Er impliziert partielle Partizipation von Fragmenten des gesellschaftlichen Produktionsprozesses, und das wiederum befördert Tendenzen der »Individualisierung« und des »Egoismus« seiner Subsysteme und Einzelakteure. Die Folge sind Desintegration und Ineffizienz, selbst in der Perspektive der geltenden Organisationsziele. Die als Reaktion darauf in jüngster Zeit wieder verstärkt zu beobachtende offene Erneuerung bürokratischer Autorität und Legitimation (Springer 1999) kann sich nun, ironischerweise, auf die scheinbare oder wirkliche organisatorische Machtlosigkeit angesichts der externen und internen Marktturbulenzen und jenes Egoismus' berufen – welche doch bloß das Resultat der Partizipations- und Dezentralisierungsinitiativen der bürokratischen Spitzen selbst sind (Courpasson 2000).

Bei aller gewiss bedeutsamen Diskontinuität im Detail sind die großen historischen Kontinuitäten unübersehbar. Nach wie vor oszillieren die Organisationsrealitäten zwischen bürokratischer Beherrschung und Anarchie. Die Ähnlichkeiten mit früheren Anläufen zur systematischen Einbindung sind ebenfalls unübersehbar. Die Konzepte bleiben im alten Dilemma von Ausschluss und Einschluss gefangen, daher ein Teil ihrer Grenzen und Widersprüche. Offensichtlich ist die übermächtige Tendenz, den realen Wandel ins Prokrustesbett bürokratischer und technokratischer Problemlösung zu zwingen. Roy Jacques spricht in diesem Sinne treffend von Prokrustes-Revolutionen des Managements: «Eine Prokrustes-Revolution befördert den Anschein von Wandel durch Einverleibung [incorporating] des Neuen, indem es so lange gedehnt und/oder gestutzt wird, bis das Einverleibte wieder die Gestalt des Alten annimmt» (Jacques 1996, S. 155).

V. Eine doppelte Krise der Institution der Arbeit?

Das kapitalistische Projekt ist nur eine von mehreren Komponenten der modernen gesellschaftlichen Entwicklung, wenngleich die dominante. Es befand sich, zumindest bisher, in einem »produktiven« Spannungsverhältnis zu einem Gegenpol: dem Entwurf individueller und kollektiver Autonomie, der sich ebenfalls, wie immer gebrochen und verwässert, institutionell manifestierte – in Parteien, Gewerkschaften, Verfassungen, staatlicher Sozial- und Arbeitspolitik etc. Kapitalismus und Autonomie schließen sich zwar wechselseitig aus und sind im Kern gegenläufige gesellschaftliche Grundtendenzen. Und doch bleibt der Kapitalismus zugleich in paradoxer Weise auf Bedingungen der Entfaltung von Autonomie angewiesen. Denn um sein zwiespältiges Ausschluss-/Einschluss-Programm realisieren zu können, muss das kapitalistische Projekt in der Produktion gleichsam jene Geister – in Form notwendiger Partizipation und Selbsttätigkeit – immer wieder rufen, die auch dem Autonomieprojekt Nahrung geben. Mehr noch: Die Konkurrenz und der Konflikt der Projekte steigerte die Lern- und Anpassungsfähigkeit der herrschenden Institution, was ihr ermöglichte, Dysfunktionalitäten und Irrationalitäten wirksam einzugrenzen. Die Formulierung von einer »dualen Institution der Moderne« scheint mir aus solchen Gründen sehr treffend (Arnason 1989).

Was wird aus dieser dualen Institution, aus diesem Konflikt und dieser wechselseitigen Befruchtung, in der heutigen Situation? In gewisser Weise können wir – mit Blick auf die Organisation der Arbeit – von einer Erneuerung des kapitalistischen Imaginären sprechen. Wir beobachten erneut eine historisch-spezifische Auseinandersetzung mit dem alten kapitalistischen Organisationsdilemma: neue Leitbilder und Konzepte des Einschlusses und der Einbindung werden dabei geschaffen und spielen in alten und neuen Beschäftigungsfeldern eine Rolle. Das ist, wie in früheren Entwicklungsphasen auch, freilich eine Erneuerung à la Prokrustes. Als Besonderheit kommt heute jedoch zweierlei hinzu. Erstens, dass diese Erneuerung nicht von einer starken Autonomiebewegung eingefordert und bewusst weitergetrieben wird. Ihr korrespondiert nirgends eine relevante politische Bewegung, die das täte, worauf es ankäme: die vorhandenen Elemente direkter Partizipation aus dem Prokrustesbett des kapitalistischen Projektes herauszulösen und in Richtung einer kollektiven Autonomie in der Arbeitssphäre zu radikalisieren. Zweitens kommt hinzu, dass die Kräfte der Erneuerung selbst eher schwach

zu sein scheinen. Die neu aufgestellten Leitorientierungen vermögen die Innovations- und Mobilisierungsfähigkeit des Systems kaum noch merklich und vor allem kaum mehr langfristig zu steigern. Man erinnere sich nur an den kurzen Rausch der »New Economy« und sein rasches, jammervolles Ende. Die Managementmoden folgen in immer kürzeren Abständen aufeinander und wiederholen sich. Eine wirkliche Besetzung der jeweils neuesten Organisations- und Menschenbilder durch die Akteure kann kaum noch stattfinden, die Diskursspirale läuft leer (Deutschmann 1999, Kap. 12).

So scheint die duale *Institution* mehr und mehr in eine duale, sich wechselseitig verstärkende »*Destitution*« des kapitalistischen wie des Autonomieprojektes umzuschlagen (Castoriadis 1986/87, S. 16). Eine doppelte Krise der Institution der Arbeit zeichnet sich ab. Ob in dieser Krise die Aktualisierung eines radikaldemokratischen Projektes der Befreiung der Arbeit gelingen kann, ist theoretisch nicht bestimmbar. Es hängt entscheidend von den Reaktionen der Beteiligten auf diese Krise ab. Eines aber ist klar: Eine individuell wie kollektiv selbstbestimmte Form der Arbeit wird niemals als Bestandteil des kapitalistischen Projekts, sondern nur *gegen* es zu realisieren sein.

Literatur

- Adorno, Theodor W. (1953): Einleitungsvortrag. In: Neumark, F. (Hg.): *Individuum und Organisation. (Darmstädter Gespräch 1953.)* Darmstadt 1954. S. 21-35.
- Arnason, Johann P. (1989): The Imaginary Constitution of Modernity. In: *Revue européenne des sciences sociales* XX, S. 323-337.
- Barley, S.R.; Kunda, G. (1993): Design and devotion: surges of rational and normative ideologies of control in management discourse. In: *Administrative Science Quarterly* 37 (2), S. 363-399.
- Boltanski, Luc; Chiapello, Ève (2003): *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz
- Castells, Manuel (1996): *Das Informationszeitalter. Teil 1: Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft*. Opladen 2001.
- Castoriadis, Cornelius (1975): *Gesellschaft als imaginäre Institution. Entwurf einer politischen Philosophie*. Frankfurt a.M. 1984.
- Castoriadis, Cornelius (1986): Les mouvements des années soixante. In: Ders., *La montée de l'insignifiance. (Les carrefours du labyrinthe IV.)* Paris 1996. S. 27-37.
- Castoriadis, Cornelius (1986-87): *Sujet et vérité dans le monde social-historique. (La Création humaine, 1.)* Paris 2002.
- Castoriadis, Cornelius (1997): Die »Rationalität« des Kapitalismus. In: *Archiv für die Geschichte des Widerstandes und der Arbeit*, Nr. 16 (2001), S. 425-446.
- Courpasson, David (2000): Managerial Strategies of Domination. Power in Soft Bureaucracies. In: *Organization Studies* 21 (1), S. 141-161.
- Deutschmann, Christoph (1999): *Die Verheißung des absoluten Reichtums. Zur religiösen Natur des Kapitalismus*. Frankfurt/New York.
- Heckscher, Charles (1994) : Defining the Post-Bureaucratic Type. In: Heckscher, C.; Dennelton (Eds.), *The Post-Bureaucratic Organization*. Thousand Oaks etc. S. 14-62.
- Jacques, Roy (1996): *Manufacturing the Employee*. London etc.
- Luhmann, Niklas (1964): *Funktionen und Folgen formaler Organisation*. Berlin.
- Marx, Karl (1843): Zur Kritik der Hegelschen Rechtsphilosophie. In: *Marx-Engels-Werke, Bd. 1*. Berlin 1977. S. 201-333.
- Morgan, Gareth (1986): *Images of Organization*. Beverly Hills etc.
- Potthast, Jörg (2001): Der Kapitalismus ist kritisierbar. *Le nouvel esprit du capitalisme* und das Forschungsprogramm der »Soziologie der Kritik«. In: *Berliner Journal für Soziologie* 11 (4), S. 551-562.

- Springer, Roland (1999): *Rückkehr zum Taylorismus? Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg*. Frankfurt/New York.
- Türk, Klaus (1995): »Die Organisation der Welt«. *Herrschaft durch Organisation in der modernen Gesellschaft*. Opladen.
- Weber, Max (1922): *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie*. (5., rev. Aufl.) Tübingen 1980.
- Wolf, Harald (1999): *Arbeit und Autonomie. Ein Versuch über Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion*. Münster.
- Wolf, Harald (2002): Was heißt »Subjektivierung« der Arbeit für die soziologische Kritik? Zu Boltanskis und Chiapellos *Le nouvel esprit du capitalisme*. (Vortrag auf der Frühjahrstagung der DGS-Sektion Arbeits- und Industriosozologie am 28./29.6.2002 in Frankfurt a.M.) Unveröffentl. Man.