

Vermarktlichung und Individualisierung - Zur Produktion von Ungleichheit in der Zweiten Moderne

Kratzer, Nick

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kratzer, N. (2006). Vermarktlichung und Individualisierung - Zur Produktion von Ungleichheit in der Zweiten Moderne. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München. Teilbd. 1 und 2* (S. 540-552). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-145159>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Vermarktlichung und Individualisierung – Zur Produktion von Ungleichheit in der Zweiten Moderne

Nick Kratzer

1. Einleitung

Ausgehend von zentralen Tendenzen der Entwicklung von Arbeit diskutiert der Beitrag zwei Thesen – erstens: Die gegenwärtige Entwicklung ist durch die systematische Produktion und Zuspitzung sozialer Ungleichheiten gekennzeichnet. Eine Ursache dieses Prozesses ist die weitergehende »Vermarktlichung« von Unternehmen und Arbeit (sowie gesellschaftlicher Institutionen). Zweitens: Die Antwort des Theoriekonzepts »Reflexive Modernisierung« auf die Frage nach der Entwicklung sozialer Ungleichheiten heißt: »Individualisierung«. Die gegenwärtige Entwicklung ist jedoch dadurch gekennzeichnet, dass die Vermarktlichung nun auf jene (betrieblichen und gesellschaftlichen) Institutionen durchschlägt, die zum Zeitpunkt der Entstehung der »Individualisierungsthese« noch als Puffer zwischen Individuen und Märkten wirksam waren und so auch die ungleichheitsgenerierenden Effekte einer Vermarktlichung abfederten. Eine neue Stufe der Vermarktlichung moderner Gesellschaft bewirkt zugleich eine neue Qualität des modernen Individualisierungsprozesses. Die Individualisierung, zunächst vor allem lebensweltliche Differenzierung von Orientierungen und Lagen, kehrt nun in die Ökonomie zurück: Als Zuspitzung individueller Ungleichheit der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie als ambivalenter Prozess einer Subjektivierung von Arbeit.

Der hier verhandelte Gegenstand ist also die Frage nach Mechanismen der Produktion sozialer Ungleichheit. Dies ist zugleich die Frage danach, wieweit heute, zwei Jahrzehnte später, die vor rund 20 Jahren formulierte Individualisierungsthese noch »passt«. Den Ausgangspunkt bildet dabei, wiederum, die Entwicklung von Erwerbsarbeit – und damit eine gesellschaftliche Sphäre, die nicht nur zentral für gesellschaftliche Entwicklung insgesamt ist, sondern auch für die Debatte über soziale Ungleichheiten zentrale Bedeutung hatte und hat (Berger/Konietzka 2001). Hier wird also nicht von einem »Ende der Arbeitsgesellschaft« ausgegangen, dessen Konsequenz ja dann auch wäre, dass erwerbsarbeitsvermittelte Ungleichheiten keine oder nur noch eine relativ geringe Rolle spielen würden. Konstatiert werden dage-

gen Umbrüche in der Arbeitsgesellschaft,¹ die auch mit erheblichen Konsequenzen für die Erscheinungsformen, die Deutungs- und Legitimationsmuster sowie Strukturlogiken sozialer Ungleichheit verbunden sind. Dieser Beitrag versucht sich dabei nicht an einer »Beweisführung« in einem engeren Sinne. Es geht vielmehr darum, ausgehend von relativ gesicherten Befunden zur Pluralisierung der Arbeitswelt und zur »Vermarktlichung« betrieblicher Institutionen, deren Zusammenhang und deren Konsequenzen vor dem Hintergrund zentraler Annahmen der Theorie »Reflexiver Modernisierung« zu diskutieren.

In einem ersten Schritt wird dargestellt, dass in wesentlichen Dimensionen von Arbeit und Beschäftigung von einer anhaltenden Tendenz der Pluralisierung und Differenzierung auszugehen ist. Dies verweist zunächst auf wachsende Unterschiede, die aber zugleich wachsende und auch zugespitzte Ungleichheiten mit sich bringen. In einem zweiten Schritt wird gezeigt, dass die institutionelle Organisation von Arbeit und Beschäftigung deutliche Anzeichen für eine »radikalisierte Vermarktlichung« aufweisen. Der säkulare Trend der Vermarktlichung, so die These, erfährt eine erneute Radikalisierung in der gegenwärtigen Entwicklung von Arbeit. Beide Tendenzen, also zunehmende Ungleichheiten und radikalisierte Vermarktlichung werden dann zusammengeführt: Es spricht vieles dafür, dass die radikalisierte Vermarktlichung eine Zuspitzung von erwerbsarbeitsbezogenen individuellen Ungleichheiten produziert und reproduziert. Dieser thesenartig vorgestellte Befund wird dann abschließend vor dem Hintergrund der »Individualisierungsthese« diskutiert.

2. Zur Produktion sozialer Ungleichheit im gesellschaftlichen Umbruch

2.1 Pluralisierung und Zuspitzung von Ungleichheit

Bei aller konstatierten Uneindeutigkeit und Unübersichtlichkeit der Entwicklung von Arbeit (vgl. Schumann 2001; Deutschmann 2001), in einem sind sich alle einig: Beobachtbar ist eine wachsende Ausdifferenzierung der Erwerbslandschaft: Branchen, Betriebe, Berufe, Beschäftigungsverhältnisse etc., alles wurde und wird, vielleicht nicht unbedingt »bunter«, aber vielfältiger und differenzierter. An die Stelle

¹ Dies haben wir an anderer Stelle ausführlich(er) dargestellt: Die empirisch beobachteten Prozesse einer institutionellen »Entgrenzung« von Unternehmen, Arbeitsmärkten, Arbeitszeiten und Leistungsanforderungen sind Teilprozesse eines gesellschaftlichen Umbruchs, dessen historischer Rahmen die Krise des fordistischen Produktions- und Sozialmodells ist (vgl. Kratzer/Sauer 2003; Bechtel/Sauer 2003).

weitergehender Normierung und Standardisierung, mithin einem der zentralen Merkmale der fordistisch-tayloristischen Organisation und Regulierung von Arbeit (vgl. dazu Osterland 1990; Bechtle/Lutz 1989), ist die geradezu umgekehrte Tendenz der Entstandardisierung, Flexibilisierung, De-Institutionalisierung, Pluralisierung getreten.

Beobachtbar ist erstens die Pluralisierung der Erwerbsformen insbesondere durch die Zunahme flexibler Erwerbsformen. Die Erwerbslandschaft wird heterogener. Dies gilt auch beim Blick auf die einzelnen Erwerbsformen selbst: Zu den neuen Selbständigen gehören die modernen Tagelöhner, die nicht viel anderes auszubehuten haben als ihre Zukunft *und* bzw. *oder auch* die erfolgreichen Gründer neuer Unternehmen. Die befristet Beschäftigten sind hochqualifizierte Akademiker auf dem Weg in eine gutdotierte Festanstellung *und/oder auch* primär Arbeitskraftreserve, deren Probezeit nun nicht mehr ein halbes Jahr, sondern bis zu zwei Jahren beträgt (vgl. dazu Kratzer/Sauer 2005; Grotheer/Struck 2003).

Beobachtbar ist zweitens eine Pluralisierung und eben auch Polarisierung der Arbeitszeitmuster: Eine wachsende Gruppe arbeitet lang und länger; eine ebenso wachsende Gruppe arbeitet kurz und kürzer. Nur die Gruppe derjenigen, die zwischen 30 und 40 Stunden arbeiten, schrumpft. Dies ist eine eindeutige Polarisierung – und zwar entlang vor allem von Qualifikationsniveau und Geschlecht (vgl. Kratzer/Sauer 2005; Kratzer u.a. 2005; Lehndorff/Wagner 2004).

Beobachtbar ist drittens eine Polarisierung der Arbeitsbedingungen: Es gibt mehr Beschäftigte, die über erweiterte Gestaltungsspielräume, wachsende Verantwortung, bessere Entwicklungsperspektiven verfügen. Aber es gibt auch mehr Beschäftigte, die weiterhin oder sogar noch zunehmend in restriktive Arbeitsbedingungen eingebunden sind (vgl. auch Nordhause-Janzen/Pekruhl 2000).

Zunächst ist festzuhalten, dass die Entwicklung der Erwerbsformen und Arbeitszeitstrukturen nicht nur Pluralisierungs-, sondern auch Polarisierungstendenzen aufweisen, die zugleich bedeuten: Wachsende *Heterogenität* und Zuspitzung von Ungleichheit. Die immer schon stärker Benachteiligten, die üblichen Verlierer, sind auch die Benachteiligten einer zunehmend ausdifferenzierten und heterogenen Erwerbslandschaft. Und zu ihnen gesellen sich neue Verlierer, neue Benachteiligte. Einen Pol bildet dabei sicherlich die wachsende Gruppe der dauerhaft Exkludierten, aber auch in der Mitte der normalen Erwerbsarbeit weitet sich die Zone der Gefährdung aus (Bartelheimer 2005; Kronauer 2002; Castel 2000). Die Zusammenhänge zwischen den bloßen Unterschieden einer weitergehenden Differenzierung und den individualisierten Ungleichheiten einer pluralisierten Arbeitswelt sind aber – Stichwort: *Uneindeutigkeit* – noch mal komplexer geworden: Zunehmende *Heterogenität* und neuartige *Ambivalenzen* sind die Bausteine einer wachsenden *institutionellen Uneindeutigkeit*. Ungleichheiten werden mehrdimensionaler, die sozialen Lagen individueller. Während an den Rändern, vor allem am unteren Rand der Erwerbsar-

beitsgesellschaft, relative Eindeutigkeit herrscht, ist auch schon bei den mittleren »Normalarbeitern« eine nicht leicht zu bewertende Ambivalenz festzustellen: Und nicht zufällig ist dies die dem Individualisierungsprozess immer schon inhärente Ambivalenz aus wachsenden Chancen *und* Risiken.

Wichtig ist dies genau an dieser Stelle deshalb, weil damit stärker auf die anderen, sozusagen »qualitativen« Merkmale der Entwicklung von Arbeit verwiesen wird und weil sich dann auch die Bewertungskriterien verschieben. Dann geht es nicht mehr »nur« um eine Bewertung entlang von sicher/unsicher, hohes/niedriges Einkommen, Übergang oder Endstation, sondern um relativ sicher/relativ unsicher, aber auch um Kontrolle vs. Autonomie, Selbstbestimmung vs. Fremdbestimmung, Entfaltung vs. Gefährdung (vgl. auch Honneth 2002; Moldaschl 1998). In dieser Perspektive wird dann ein tiefgreifender Wandel in den betrieblichen Strategien der Nutzung von Arbeitskraft erkennbar, der sich mit einer neuartigen Syndromatik ambivalenter oder auch paradoxer Anforderungen verbindet. Industriesoziologische Studien zeigen, dass insbesondere im Bereich der Höherqualifizierten bestimmte Gestaltungsfreiheiten, etwa bezogen auf die unmittelbare Arbeitsausführung oder die Arbeitszeit, eindeutig zugenommen haben bzw. bestimmte Kontrollformen und Herrschaftsinstrumente zurückgenommen wurden (vgl. etwa Kratzer 2003; Pongratz/Voß 2003; Wolf 1999). Zugleich aber, und das macht die Ambivalenz aus, sind die so »befreiten« Arbeitskräfte wachsenden Leistungsanforderungen und einem zunehmenden Druck zur Selbstrationalisierung unterworfen, der die neue Freiheit wieder, aber eben anders, beschneidet: »*Mehr Druck durch mehr Freiheit*« konstatieren Gleißmann und Peters (Gleißmann/Peters 2001). Der Umstand, dass sich diejenigen mit langen und überlangen Arbeitszeiten kürzere, tendenziell »normale« Arbeitszeiten wünschen, kann hier als empirische Illustration dienen (Kratzer u.a. 2005).

Heterogenität und Ambivalenz als Merkmale der gegenwärtigen Entwicklung von Arbeit stehen in einem komplexen Zusammenhang. Während die weitergehende Differenzierung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Tendenz nach in eine sozialstrukturelle Individualisierung – und damit auch in die strukturelle Individualisierung von Ungleichheit münden, kulminiert der Umbruch in den betrieblichen Strategien der Arbeitskraftnutzung der Tendenz nach in einer »Subjektivierung von Arbeit« (vgl. dazu Kratzer 2003; Moldaschl/Voß 2002). Strukturelle Individualisierung und arbeitsbezogene Subjektivierung sind damit zwei komplementäre Seiten des gegenwärtigen Individualisierungsschubs. Bei sich verschärfenden strukturellen Ungleichheiten wird das Individuum in doppelter Hinsicht zur zentralen »Einheit« der Ungleichheitsanalyse: Als »Träger« zunehmend individualisierter Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einerseits und als Subjekt der Wahrnehmung und Bewältigung dieser Bedingungen. Die jeweiligen Chancen und Risiken einer Arbeits- und Beschäftigungssituation sind mehr und mehr auch von

den individuellen Wahrnehmungen, Umgangsweisen, Situationsdeutungen, den vorhandenen Ressourcen, dem private Umfeld usw. abhängig. Letzteres gilt – so ist stark zu vermuten – für eine breitere Gruppe der Erwerbstätigen, aber sicher nicht für alle. Gerade am unteren Rand kumulieren nach wie vor die Risikofaktoren. Hier von Subjektivierung zu sprechen, macht wohl nicht nur wenig Sinn, sondern beschönigt geradezu deren in multipler Hinsicht prekäre Lage. Und hier, am »unteren Rand« könnte es auch – entgegen der Differenzierungstendenz – zu einer Homogenisierung der individuellen Lage kommen mit einer neuen »Unterklasse« der »Überflüssigen« (vgl. etwa Kronauer 2002).

2.2 Radikalisierte Vermarktlichung

Die gegenwärtige Entwicklung von Arbeit lässt sich jedoch weder alleine auf einer institutionellen, noch nur auf einer individuellen Betrachtung gründen. Zwar setzen rechtliche Regelungen, staatliche Institutionen, kollektivvertragliche Vereinbarungen oder auch Arbeitsmarktstrukturen den weiteren Rahmen und kommt den Individuen vermutlich wachsende Bedeutung bei der Ausgestaltung ihrer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu, die betriebliche Ebene ist aber weiterhin die wesentliche »Vermittlungsebene« zwischen der makrostrukturellen »Rahmung« und der individuellen Lebensführung (Kratzer/Sauer 2003).

Die gegenwärtige Entwicklung in den Betrieben ist durch eine neue Stufe der Vermarktlichung, durch eine Radikalisierung der Vermarktlichung gekennzeichnet. Dies bedeutet ganz allgemein, dass nun verstärkt auch innerhalb der Unternehmen Marktmechanismen als Steuerungs-, Organisations- und Allokationsprinzip eine wachsende Bedeutung erhalten. Konkret bedeutet das eine nochmals gewachsene Bedeutung von Verwertungslogik und Konkurrenzprinzip: in historischer Perspektive, also gegenüber der fordistischen Nachkriegsmoderne und in relativer Perspektive, also gegenüber anderen gesellschaftlichen Institutionen (vgl. dazu auch etwa Dörre/Röttger 2003).²

Vermarktlichung an sich ist selbstverständlich kein neues Phänomen, sondern gehört als Basisprinzip zur Kontinuität der Moderne (vgl. Wehler 2000). In unserer Perspektive bedeutet »Vermarktlichung« die tendenzielle Umkehrung der fordisti-

² Hier werden fast ausschließlich betriebliche Vermarktlichungsprozesse thematisiert. Obwohl genauso wichtig, können hier korrespondierende Prozesse der Vermarktlichung nicht gebührend berücksichtigt werden: Zum einen sind die wohlfahrtsstaatlichen Institutionen selbst immer stärker unter Vermarktlichungsdruck geraten: Der »Nachmittag des Wohlfahrtsstaats« ist angebrochen (Vogel 2004). Und zum anderen die Institutionen der kollektiven Interessenregulierung: Die »Erosion der Flächentarifverträge« und die »Verbetrieblichung« der Arbeitspolitik sind hier wohl die markantesten Prozesse (etwa Heidling u.a. 2004).

schen Verhältnisse von Markt und Organisation: An die Stelle der Abschottung der Produktions- gegenüber der Marktökonomie und des Primats von Produktion/Organisation – beides idealtypisch-konstitutive Grundzüge des »Betriebsfordismus« (vgl. Bechtle/Sauer 2003; Kocyba/Schumm 2002) – tritt nunmehr die tendenzielle Verschränkung beider Sphären bei – wiederum tendenzieller – Dominanz des Marktes. Basis dieses Prozesses ist der Abbau der institutionellen Puffer zwischen den Produktions- (bzw. Dienstleistungs-) und Arbeitsprozessen und deren marktlichen Umwelten (Finanz- und Kapitalmärkte ebenso wie Beschaffungs-, Absatz- oder Arbeitsmärkte) und die zunehmende Überlagerung der »Produktionslogik« durch eine an der Verwertung orientierte marktökonomische Steuerungs- und Koordinationslogik. Dezentrale Organisationsformen, »virtuelle Gesamtbelegschaften«, flexible Arbeitszeiten, indirekte Steuerung und Ergebnisorientierung der Arbeit sind in dieser Perspektive auch die institutionelle Basis einer neuen *marktorientierten Rationalisierungsstrategie* (vgl. Bechtle/Sauer 2003; Dörre/Röttger 2003). Das Merkmal der Vermarktlichung bedeutet dabei nicht die »vollständige« Umkehrung der Verhältnisse: Auch die Vermarktlichung erfolgt »in Grenzen«, die sowohl durch fortbestehenden Koordinationsnotwendigkeiten wie auch institutionelle Beharrungskräfte gesetzt werden, und nicht selten erfolgt Vermarktlichung als »fiktive« (gleichwohl praxiswirksame) Vermarktlichung, als Instrumentalisierung des Markt-Mythos (vgl. Deutschmann 2002). Aber: die Befunde – und Diskurse – lassen kaum einen Zweifel daran, dass es im Verhältnis von Markt und Organisation in den 1980er und vor allem 1990er Jahren zu einer einschneidenden Verschiebung gekommen ist. Bei aller Widersprüchlichkeit und »Mythologisierung« wird der Zeiger stärker in Richtung marktökonomischer Steuerungs-, Koordinations- und Verteilungslogiken ausgerichtet (vgl. dazu auch die Beiträge in Dörre/Röttger 2003). Vermarktlichung erfolgt konkret als

- zunehmende Steuerung und Bewertung von Unternehmen über marktorientierte Kennziffern; Stichworte: Shareholder-Value, Accounting, Controlling (vgl. dazu insgesamt auch Vormbusch 2004);
- verstärkte Ausrichtung von Organisationen und Prozessen am Kunden bzw. an Märkten; Stichwort: Kundenorientierung (vgl. dazu auch etwa Holtgrewe/Voswinkel 2002);
- flexible Beschäftigungsorganisation mit, je nach Quantität und Qualität der Außenanforderungen, wachsenden oder schrumpfenden Belegschaften; Stichwort: Bedarfsgerechte Personalanpassung« (Kratzer 2003; Kratzer/Döhl 2000);
- flexible Arbeitszeitorganisation, in der die individuellen Arbeitszeiten je nach Kundenanforderungen und Marktsituation in Lage, Dauer und Verteilung variieren können; Stichwort: »Atmende Fabrik« (Kratzer/Sauer 2005; Lehndorff/Wagner 2004; Haipeter u.a. 2002);

- erfolgsabhängige Entgeltbestandteile und ergebnisorientierte Leistungsbewertungen, in der Leistung und Lohn zunehmend vom Aufwand ent- und dafür stärker mit dem am Markt erzielten Ergebnis verkoppelt werden; Stichworte: Zielvereinbarungen, Entgeltvariabilisierung, Leistungsdifferenzierung (vgl. etwa Sauer u.a. 2004; Haipeter 2003).

2.3 Radikalisierte Ungleichheit in Zeiten radikalierter Vermarktlichung

Die radikalisierte Vermarktlichung dürfte nun eine zentrale Ursache für die Pluralisierung und Polarisierung von Arbeit sein. Marktorientierte Rationalisierungsstrategien und eine institutionelle Restrukturierung unter dem Vorzeichen einer radikalisierten Vermarktlichung produzieren und reproduzieren in systematischer Weise (individualisierte) Ungleichheiten: Auf der Ebene der Unternehmensorganisation werden durch den neuen Zahlenfetischismus einer an Erfolgs- und Leistungskennziffern orientierten Unternehmenssteuerung die Unterschiede zwischen Unternehmen, Betrieben, Beschäftigtengruppen, Abteilungen bis hin zu Individuen verstärkt sichtbar gemacht. Hier werden Unterschiede zum strategischen Bezugspunkt und damit zugleich zur Basis von Ungleichheit. Erstens, weil Unterschiede unmittelbar als Ungleichheiten erfasst und bewertet werden: Als bessere oder schlechtere Performance, als mehr oder weniger Umsatz usw. Und zweitens, weil auf dieser Basis dann die Entscheidungen über Investitionen, Kredite, Aufträge, Personalbemessung, Prämien usw. gefällt werden. Der Bewertung von Unterschieden folgt die Zuweisung von Ressourcen. Das wiederum heißt: Ungleiche Verteilung von Ressourcen, ungleiche Verteilung von Chancen, somit: Produktion und Reproduktion, Zuspitzung von Ungleichheit.

Analoges geschieht in den neuen Steuerungs- und Organisationsformen von Arbeit: Selbstorganisation, Ergebnisorientierung, flexible Arbeitszeiten und Erwerbformen konfrontieren die individuelle Arbeitskraft unmittelbar mit den Markt- und Kundenanforderungen (vgl. dazu Sauer u.a. 2004). Es geht nicht mehr um die Organisation von Arbeitskollektiven, sondern mehr und mehr um die Organisation des individuellen Umgangs mit der wachsenden Diversivität und Dynamik von Markt- und Kundenanforderungen. Je mehr die individuelle Arbeitskraft zum Gegenstand und je mehr das Subjekt zum Akteur der Organisation und Steuerung von Arbeit wird, desto mehr fallen aber auch die individuell ungleichen Ressourcen und Potentiale ins Gewicht. Die Unterschiede im individuellen Umgang mit den jeweiligen Anforderungen und die Ungleichheit der individuellen Ressourcenausstattung bilden dann die Basis zugespitzter Ungleichheit etwa der Sicherheit, der Entloh-

nung, der Karrierechancen, der Gestaltungsspielräume oder der Chance zur Verwirklichung eigener Interessen.

Institutionelle Restrukturierung in der Perspektive radikalierter Vermarktlichung bedeutet daher: *Abbau institutioneller Puffer zwischen Individuum und Markt* und Herstellung einer *neuen Unmittelbarkeit von Individuum und Markt*. Die Vermarktlichung beinhaltet damit eine Tendenz der Generalisierung von Chancen und Risiken. Die Kehrseite davon aber ist: Wenn die institutionellen Puffer zwischen Markt und Individuum erodieren, dann wird die Wahrnehmung von Chancen und der Umgang mit Risiken in stärkerem Maße von den individuellen Ressourcen anhängig.

3. Vermarktlichung und Individualisierung: Zur Produktion sozialer Ungleichheit in der Zweiten Moderne

Auf die Frage nach der Produktion sozialer Ungleichheiten gibt es im Kontext reflexiver Modernisierung vor allem eine Antwort: Individualisierung. Individualisierung, so die Diagnose reflexiver Modernisierung, ist eine nicht-intendierte Nebenfolge der Herausbildung einer wohlfahrtsstaatlich organisierten Erwerbsarbeitsgesellschaft. Die Fahrstuhleffekte aus Wohlstandssteigerung, Wohlfahrtsproduktion und Bildungsexpansion führen nicht dazu, dass Ungleichheiten eingeebnet werden. Alles wird aber eine Etage höher gefahren und auf diesem höheren Niveau wird die Bindekraft traditionaler Ligaturen schwächer und die sozialen Lagen differenzierter. Die Ungleichheitsrelationen verschwinden nicht, sie verschwimmen aber angesichts einer wachsenden Pluralisierung der alten vertikalen und der neuen, horizontalen Differenzierungslinien (Beck 1986).

Hier wird – und das ist der zentrale Gedanke – ein bestimmtes *historisches* Verhältnis von Vermarktlichung, Individualisierung und Institutionalisierung thematisiert: Die endgültige Durchsetzung von abhängiger Lohnarbeit als dominante Erwerbsform findet in den Nachkriegsjahrzehnten vor einem bestimmten Hintergrund statt: Nämlich dem Ausbau von Institutionen auf betrieblicher, kollektivvertraglicher und schließlich gesellschaftlicher Ebene, die gleichzeitig eine gewisse Absicherung der Individuen und zumindest partielle Angleichung der Verhältnisse herstellten (vgl. dazu Bosch 2001; Wehler 2000).

Ein zentrales Instrument dieses Prozesses war die Herausbildung des Normalarbeitsverhältnisses als institutionelle Norm. Dessen wichtigste Funktion beschreibt Bosch als »Dekommodifizierung der Ware Arbeitskraft«

»Durch diese Regulierung sollte zunächst einmal die besondere ›Ware Arbeitskraft‹ vor den Wechselfällen des Marktes geschützt werden. Im Angelsächsischen wird dies mit dem Begriff der ›de-commodification‹ bezeichnet. Durch die verschiedenen sozialstaatlichen Arrangements werden Puffer zwischen Markt und Arbeitsverhältnis eingebaut, die den Beschäftigten, auch wenn sie nicht arbeiten (Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit), zumindest für eine Übergangszeit ein Einkommen sichern; gleichzeitig soll auch durch Schutz vor Überforderung (zum Beispiel Festlegung von Höchstarbeits- oder Urlaubszeiten) der langfristige Erhalt der Arbeitskraft gesichert werden. Die Planbarkeit des Privatlebens soll durch die Festlegung einer Normalarbeitszeit und Regeln, die bei Abweichung einzuhalten sind (Zuschläge, Anündigung von Arbeitszeitänderungen), gewährleistet werden.« (Bosch 2001: 220)

Die wohlfahrtsstaatliche und korporatistische »Zähmung« des Marktes war so gleichzeitig die Ursache für den in der Individualisierungsthese beschriebenen ambivalenten Prozess einer weiterreichenden Vermarktlichung *und* eines neuen Individualisierungsschubs. Der gesellschaftliche Ort dieses Individualisierungsschubs in der Nachkriegsmoderne war zunächst aber gerade weniger die Arbeitswelt selbst. Individualisierung sollte vor allem als Ausdifferenzierung an den Rändern der Erwerbsarbeit und insbesondere in den privaten Lebenswelten stattfinden (vgl. dazu Beck 1983) und wurde auch vorrangig hier beobachtet (vgl. die Beiträge in Berger/Hradil 1990).

Der gegenwärtige Umbruch moderner Gesellschaften ist nun wiederum durch eine neue Qualität von Individualisierungsprozessen gekennzeichnet, deren Basis nicht nur, aber ganz wesentlich ein wiederum neuer Vermarktlichungsschub, die erneute Radikalisierung der Vermarktlichung ist. Wir haben es mit einem *neuen* Verhältnis von Vermarktlichung und Individualisierung zu tun. Motor dieser Entwicklung ist das Durchschlagen der Vermarktlichung auf jene Institutionen auf gesellschaftlicher und betrieblicher Ebene, die ihrer Funktion nach Puffer zwischen Individuen und Markt waren und die auf kollektiver Ebene für eine gewisse Einebnung von Ungleichheiten sorgten: Die wohlfahrtsstaatlichen Institutionen, die Institutionen der kollektiven Regulierung von Arbeit, die Institutionen der Lohn- und Gehaltsgestaltung oder eben auch die betrieblichen Institutionen der Standardisierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

Dieses neue Verhältnis, diese neue Qualität von Vermarktlichung und Individualisierung hat zumindest zwei entscheidende Konsequenzen: Erstens schlagen nun auch die ungleichheitsgenerierenden Wirkungen einer Vermarktlichung stärker auf Betriebe und Beschäftigte durch. Genau das zeigen die Befunde zur Pluralisierung, aber eben auch Polarisierung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen. In ihnen deutet sich eine wachsende Heterogenität der individuellen Arbeitssituation und in der Folge einer Zuspitzung individueller Ungleichheiten an. Die ist nun nicht mehr »externe« nicht-intendierte Nebenfolge, sondern interne, für marktorientierte Rationalisierungsstrategien geradezu konstitutive Folge. Damit kehrt aber dann auch

der Individualisierungsprozess gewissermaßen in die Ökonomie zurück: Individualisierung ist nun gerade nicht mehr nur ein Prozess der Ausdifferenzierung der Ränder und der Individualisierung der privaten Lebensführung, sondern *intendierte* Folge neuer Rationalisierungsstrategien, explizites Konzept der Strukturierung von Beschäftigung und Arbeit. In den Kernbereichen von Ökonomie und Arbeit kommt es zu einer forcierten Individualisierung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, der Zuspitzung ungleicher Chancen und Risiken.

Damit kehrt auch das Subjekt in die Ökonomie zurück: Die These der »Subjektivierung von Arbeit« bedeutet einerseits, dass subjektive Potentiale und Ressourcen in erweiterter Weise vom Betrieb nachgefragt und gefordert werden (Kratzer 2003; Moldaschl/Voß 2002). Andererseits bedeutet es den offensiv artikulierten Anspruch der Individuen nach mehr Entwicklungschancen, mehr Partizipationsmöglichkeiten, mehr Erlebnisqualität auch und gerade in der Arbeitswelt (vgl. auch Baethge 1994).

Es ist also gerade das *Zusammenwirken* von Vermarktlichung und Individualisierung, das die Heterogenität und Ambivalenz in der gegenwärtigen Entwicklung von Arbeit begründet. Vermarktlichung und Individualisierung finden eben nicht mehr in mehr oder weniger getrennten Sphären statt, sondern beide in Arbeit- und Lebenswelt. Das Ergebnis ist die eindeutige Zuspitzung von Ungleichheit, aber auch die Uneindeutigkeit eines sicher noch nicht genug begriffenen Zusammenhangs dieser beiden zentralen Tendenzen des gegenwärtigen gesellschaftlichen Umbruchs.

4. Ausblick: Herrschaft *durch* Uneindeutigkeit?

Uneindeutigkeit ist eine Chiffre für die Pluralisierung und Differenzierung individueller Lagen und die vielfältigen Überlagerungen und Überschneidungen ungleichheitsrelevanter Merkmale, die damit verbunden sind und die eine Bewertung des gegenwärtigen Umbruchs in der Perspektive sozialer Ungleichheit schwierig macht. Angesichts der zunehmenden strukturellen Heterogenität, der institutionellen Uneindeutigkeit und vor allem auch der Ambivalenzen dieser Prozesse scheint dies auch eine angemessene Zustandsbeschreibung zu sein. Nur stehen bleiben darf man hier nicht.

Dies führt zur Frage nach der Legitimation von Ungleichheit. Vermarktlichung bedeutet auch die Herausbildung eines neuen Legitimationsmusters sozialer Ungleichheiten. Die Produktion von Ungleichheit in Ökonomie und Arbeit erfolgt vor dem Hintergrund eines neuen »Zahlenfetischismus« marktorientierter Kennziffern. Erfasst, gemessen und bewertet wird dabei immer weniger die relative Leistung, das heißt Leistung relativ zum verfügbaren Personal, der vorhandenen Zeit, den gegebenen Qualifikationen usw. Bewertet wird mehr und mehr das Ergebnis oder der

Erfolg am Markt. Und so erfasst, gemessen und bewertet wird mittlerweile alles, was nicht niet- und nagelfest ist: Unternehmen, Universitäten, Krankenhäuser, Schulen usw.

Diese Kennziffern generieren eine Scheinobjektivität, eine scheinbar interessenlose Nüchternheit einer Klassifikation in »Besser« oder »Schlechter«. Und diese Scheinobjektivität eines im Zweifel marktbewerteten Ergebnisses oder Erfolgs dient als neues Legitimationsmuster von Ungleichheit. Der Markt wird als quasi-naturalisierter Sachzwang in Stellung gebracht. Markt als Natur ist selbstverständlich eine Fiktion, weil wohl nichts weniger natürlich ist als ein Markt. Aber es ist eine gemein wirkungsmächtige Fiktion, die im Neoliberalismus ihren Überbau und im Leistungsprinzip eine neue, nämlich ergebnisbezogene Konkretisierung erfährt. Sie ist aber wohl auch deshalb so wirkungsmächtig, weil sie soziale Ungleichheiten gewissermaßen als naturalisierte Ungleichheiten erscheinen lassen kann und damit zugleich gegen Gesellschaftskritik immunisiert.

Wenn Ungleichheit immer auch Ausdruck gesellschaftlicher Herrschaftsverhältnisse ist und wenn die Legitimation von Ungleichheit zugleich Legitimation von Herrschaft bedeutet, dann muss die These vielleicht nicht Herrschaft *der* Uneindeutigkeit lauten, sondern Herrschaft *durch* Uneindeutigkeit.

Literatur

- Baethge, Martin (1994), »Arbeit und Identität«, in: Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hg.), *Risikante Freiheiten*, Frankfurt a.M., S. 245–295.
- Bartelheimer, Peter (2005), »Teilhabe, Gefährdung, Ausgrenzung«, in: SOFI/IAB/INIFES/ISF (Hg.), *Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland: Arbeit und Lebensweisen – Erster Bericht*, hektographierter Bericht, Göttingen, im Erscheinen.
- Bechtle, Günther/Lutz, Burkart (1989), »Die Unbestimmtheit post-tayloristischer Rationalisierungsstrategie und die ungewisse Zukunft industrieller Arbeit. Überlegungen zur Begründung eines Forschungsprogramms«, in: Düll, Klaus/Lutz, Burkart (Hg.), *Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich*, Frankfurt a.M./New York, S. 9–91.
- Bechtle, Günther/Sauer, Dieter (2003), »Postfordismus als Inkubationszeit einer neuen Herrschaftsform«, in: Dörre, Klaus/Röttger, Bernd (Hg.), *Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells*, Hamburg, S. 35–54.
- Beck, Ulrich (1983), »Jenseits von Klasse und Stand? Soziale Ungleichheit, gesellschaftliche Individualisierungsprozesse und die Entstehung neuer sozialer Formationen und Identitäten«, in: Berger, Peter A./Hradil, Stefan (Hg.), *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile*, Soziale Welt, Sonderband 7, Göttingen, S. 35–74.
- Beck, Ulrich (1986), *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt a.M.
- Berger, Peter A./Hradil, Stefan (Hg.) (1990), *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile* (Soziale Welt, Sonderband 7), Göttingen.

- Berger, Peter A./Konietzka, Dirk (2001), »Alte Ungleichheiten und neue Unsicherheiten in der Erwerbsgesellschaft«, in: Berger, Peter A./Konietzka, Dirk (Hg.), *Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten*, Opladen, S. 9–28.
- Bosch, Gerhard (2001), »Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses«, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 54, H. 4, S. 219–230.
- Castel, Robert (2000), *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*, Konstanz.
- Deutschmann, Christoph (2001), »Die Gesellschaftskritik der Industriosozologie – ein Anachronismus?«, *Leviathan*, Jg. 29, H. 1, S. 58–69.
- Deutschmann, Christoph (2002), *Postindustrielle Industriosozologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten*, Weinheim/München.
- Dörre, Klaus/Röttger, Bernd (Hg.) (2003), *Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells*, Hamburg.
- Gleißmann, Wilfried/Peters, Klaus (2001), *Mehr Druck durch mehr Freiheit – Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen*, Hamburg.
- Grotheer, Michael/Struck, Olaf (2003), »Beschäftigungsstabilität: Entwicklung und Arbeitszufriedenheit. Ergebnisse aus der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975–1997 und der BIBB/IAB-Erhebung«, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 36, H. 3, S. 300–328.
- Haipeter, Thomas (2003), »Erosion der Arbeitsregulierung? Neue Steuerungsformen der Produktion und ihre Auswirkungen auf die Regulierung von Arbeitszeit und Leistung«, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 55, H. 3, S. 521–542.
- Haipeter, Thomas u.a. (2002), »Vertrauensarbeitszeit. Analyse eines neuen Rationalisierungskonzepts«, *Leviathan*, Jg. 30, H. 3, S. 360–383.
- Heidling, Eckhard u.a. (2004), »Restrukturierung nationaler Interessenvertretung«, in: Beck, Ulrich/Lau, Christoph (Hg.), *Entgrenzung und Entscheidung. Was ist neu an der Theorie reflexiver Modernisierung?*, Frankfurt a.M., S. 360–383.
- Holtgrewe, Ursula/Voswinkel, Stefan (2002), »Kundenorientierung zwischen Mythos, Organisationsrationalität und Eigensinn der Beschäftigten«, in: Sauer, Dieter (Hg.), *Dienst – Leistung(s) – Arbeit*, Forschungsberichte des ISF München, München, S. 99–118.
- Honneth, Axel (Hg.) (2002), *Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus*, Frankfurt a.M./New York.
- Kocyba, Hermann/Schumm, Wilhelm (2002), »Begrenzte Rationalität – entgrenzte Ökonomie. Arbeit zwischen Betrieb und Markt«, in: Honneth, Axel (Hg.), *Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus*, Frankfurt a.M./New York, S. 35–64.
- Kratzer, Nick (2003), *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*, Berlin.
- Kratzer, Nick/Döhl, Volker (2000), »Flexibilisierung des Fachkräfteeinsatzes«, in: Lutz, Burkart/Meil, Pamela/Wiener, Bettina (Hg.), *Industrielle Fachkräfte für das 21. Jahrhundert*, Frankfurt a.M./New York, S. 239–278.
- Kratzer, Nick u.a. (2005), »Zeitmuster – Zeitverwendung im Kontext von Erwerbsarbeit und Haushalt«, in: SOFI/IAB/INIFES/ISF (Hg.), *Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland: Arbeit und Lebensweisen – Erster Bericht*, hektographierter Bericht, Göttingen, im Erscheinen.
- Kratzer, Nick/Sauer, Dieter (2003), »Entgrenzung von Arbeit. Konzept, Thesen, Befunde«, in: Gottschall, Karin/Voß, G. Günther (Hg.), *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*, München/Mering, S. 87–124.

- Kratzer, Nick/Sauer, Dieter (2005), »Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit«, in: SOFI/IAB/INIFES/ISF (Hg.), *Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland: Arbeit und Lebensweisen – Erster Bericht*, hektographierter Bericht, Göttingen, im Erscheinen.
- Kronauer, Martin (2002), *Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus*, Frankfurt a.M./New York.
- Lehndorff, Steffen/Wagner, Alexandra (2004), »Arbeitszeiten und Arbeitsregulierung in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme«, in: Bsirske, Frank/Mönig-Raane, Margret/Sterkel, Gabriele/Wiedemuth, Jörg (Hg.), *Es ist Zeit – Das Logbuch für die ver.di-Arbeitszeitinitiative*, Hamburg, S. 40–72.
- Moldaschl, Manfred (1998), »Internalisierung des Marktes – Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte«, in: ISF/IfS/INIFES/SOFI (Hg.), *Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997 – Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten*, Berlin, S. 197–250.
- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günther (Hg.) (2002), *Subjektivierung von Arbeit*, München/Mering.
- Nordhause-Janž, Jürgen/Pekruhl, Ulrich (2000), »Managementmethoden oder Zukunftskonzepte? – Zur Entwicklung von Arbeitsstrukturen und von Gruppenarbeit in Deutschland«, in: Nordhause-Janž, Jürgen/Pekruhl, Ulrich (Hg.), *Arbeiten in neuen Strukturen?* München/Mering, S. 13–68.
- Osterland, Martin (1990), »Normalbiographie« und »Normalarbeitsverhältnis«, in: Berger, Peter A./Hradil, Stefan (Hg.), *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile, Soziale Welt, Sonderband 7*, Göttingen, S. 351–362.
- Pongratz, Hans/Voß, G. Günther (2003), *Arbeitskraftunternehmer. Erverbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*, Berlin.
- Sauer, Dieter u.a. (2004), »Arbeiten ohne (Zeit-)Maß? – Ein neues Verhältnis von Arbeitszeit- und Leistungs politik«, in: Bsirske, Frank u.a. (Hg.), *Es ist Zeit – Das Logbuch für die ver.di-Arbeitszeitinitiative*, Hamburg, S. 155–177.
- Schumann, Michael (2001), »Kritische Industriesoziologie – Neue Aufgaben«, *SOFI-Mitteilungen*, H. 29, S. 93–97.
- Vogel, Berthold (2004), »Der Nachmittag des Wohlfahrtsstaats. Zur politischen Ordnung gesellschaftlicher Ungleichheit«, *Mittelweg* 36, Jg. 13, H. 4, S. 36–55.
- Vormbusch, Uwe (2004), »Accounting. Die Macht der Zahlen im gegenwärtigen Kapitalismus«, *Berliner Journal für Soziologie*, Jg. 14, H. 1, S. 33–50.
- Wehler, Hans-Ulrich (2000), *Umbruch und Kontinuität. Essays zum 20. Jahrhundert*, München.
- Wolf, Harald (1999), *Arbeit und Autonomie – Ein Versuch über die Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion*, Münster.