

H. G. Zilian

Büro für Sozialforschung, Graz

Raubbau und Nachhaltigkeit in der Wissensgesellschaft

1. Die Fragestellung

Es ist unbestritten, daß wir in einer Wissens- und Informationsgesellschaft leben; der primäre Sektor der Wirtschaft beschäftigt nur mehr einen verschwindenden Anteil der Erwerbstätigen, und was sich auf dem produzierenden Sektor abspielt, das können wir jeden Tag in der Morgenzeitung nachlesen. Gerade in der Verlagerung der Produktion in Billiglohnländer und in der zugehörigen Herausbildung der Dienstleistungsgesellschaft wird ein Grundwiderspruch der derzeitigen Entwicklung sichtbar – die stete Zunahme der Bedeutung des intellektuellen Humankapitals fällt zusammen mit der Ausformung des „Turbokapitalismus“, von Arbeits- und Produktionsbedingungen, die mit der Erbringung von intellektuellen Leistungen nicht allzu kompatibel sind.

Während der letzten Jahrzehnte erlebte die Arbeitswelt eine Reihe von ineinander verflochtenen Entwicklungen. Die Arbeitslosigkeit hat von neuem die Bühne betreten und weigert sich hartnäckig, die Rolle zu spielen, die ihr von Optimisten wie etwa André Gorz zugewiesen wird. Sie ist weit davon entfernt, die Chance eines geruhsameren Lebens zu eröffnen, und wurde in den Dienst eines ausufernden Produktivismus gestellt, der seinerseits von der zweiten großen Entwicklung der modernen Arbeitswelt angetrieben wird, der Herausbildung des „Turbokapitalismus“. Der Turbokapitalismus ist von einer Reihe von Merkmalen charakterisiert, die bereits zum Zeitpunkt des Überganges von der traditionellen Gemeinschaft in die moderne Massengesellschaft bedeutsam waren: Eine Verlagerung vom Prinzip des Status zum Prinzip des Vertrages, eine intensiviertere Vermarktlichung, eine scharfe weltweite Konkurrenz, eine Tertiarisierung und Intellektualisierung der Arbeitswelt in den sich de-industrialisierenden Gesellschaften und die Zerstörung informeller wirtschaftlicher Beziehungen und Aktivitäten. Die Beispiele sind Legion: Wenn etwa Michael Douglas heiratet, dann geht er nicht davon aus, daß er seine Frau im Fall der Scheidung irgendwie unterstützen wird, sollte sich das als notwendig erweisen, sondern er setzt einen Ehevertrag

auf, der auch die Konsequenzen einer Scheidung bis ins feinste Detail regelt. In den USA ist das Ausführen von Hunden zu einer wirtschaftlichen Aktivität geworden - auch Aktivitäten, deren Sinn darin liegt, daß man sie selbst verrichtet, werden nun zur kommerziellen Dienstleistung. Die Betreuung und Pflege von Verwandten wurde in zunehmendem Ausmaß Sache der *professionals* und wird immer stärker privatisiert. Hinzu kommt eine Beschleunigung des wirtschaftlichen Geschehens – moderne Technologien haben es ermöglicht, immer rascher auf Angebote und wirtschaftliche Chancen zu reagieren. Auch das Tempo des Wandels hat sich dramatisch erhöht. Wie man unmittelbar sieht, ist nichts von dem wirklich neu; der Ausdruck „Turbokapitalismus“ soll lediglich nahelegen, daß diese Veränderungsprozesse nun in einer freien Marktwirtschaft, die sich im overdrive befindet, kulminiert sind.

Es überrascht nicht, daß die skizzierten Veränderungen ein Ausmaß von Arbeitslosigkeit mit sich gebracht haben, da Firmen, die einem gewaltigen Wettbewerbsdruck ausgesetzt waren, *slack* eliminiert haben, unter anderem indem sie Beschäftigte abgebaut und darauf verzichtet haben, Arbeitskraft zu horten, was in den Tagen der Vollbeschäftigung noch möglich war, und indem sie Stellenwerber diskriminierten, die verdächtigt wurden, den Firmenzielen nicht in hinreichendem Ausmaß nützen zu können. Während es einfach ist, die Entstehung dieser Phänomene nachzuzeichnen, ist es weniger klar, wie die Erfahrung der Arbeitslosigkeit unter diesen Bedingungen beschaffen ist und wie wir die Funktion der Arbeitslosigkeit einschätzen sollen. Als die Wirtschaft der Vereinigten Staaten noch immer hoch reguliert war, war „Armut die Folge der Arbeitslosigkeit“, wie Robert Reich anmerkt. Später kam es zur dramatischen Verschärfung der Ungleichheit, „sogar zwischen Menschen, die über Arbeitsplätze verfügen“. Die inzwischen zu einiger Verbreitung gelangte Erklärung Reichs verweist auf die unterschiedliche Ausstattung der Arbeitskräfte mit Humankapital. Wir können jedoch davon ausgehen, daß ein Sachverhalt, der für die USA in den 50er Jahren charakteristisch war, auch auf das Europa von heute mit seinem höheren Ausmaß von Regulierung zutrifft. Hier mag Arbeitslosigkeit nicht nur die Gefahr mit sich bringen, unter die Armutsgrenze abzusinken, sondern auch die Funktion erfüllen, die Spreu vom Weizen zu trennen, und so Firmen in die Lage zu versetzen, das Risiko von Produktivitätsverlusten zu minimieren. Ökonomische Ungleichheit wird in Europa nicht nur über den Mechanismus der Arbeitslosigkeit erzeugt, sondern auch über die unterschiedliche Entlohnung verschiedener Arbeitnehmergruppen. Vor allem die Frauen haben guten Grund zur Klage über Einkommensungleichheiten. Humankapital und Unterschiede des formellen Bildungsniveaus

spielen natürlich auch hier eine wichtige Rolle. Die wirklichen Verlierer (von denen die Mehrzahl weiblich ist) sind neben den dauerhaft Ausgeschlossenen die prekär Beschäftigten, also jene *outsider* der Arbeitswelt, deren Anzahl angesichts der Flexibilitätserfordernisse der turbokapitalistischen Wirtschaft in einem fort zunimmt. Daß in einem intellektualisierten Wirtschaftssystem das Humankapital zum entscheidenden Faktor der Statuszuweisung wird, kann natürlich nicht Wunder nehmen.

In einer Zeit scharfer nationaler und internationaler Konkurrenz sind die Unternehmen gezwungen, ihre Kosten so niedrig zu halten wie möglich. Um dieses Ziel zu erreichen, bieten sich über die Senkung der Lohnkosten hinaus verschiedene Möglichkeiten an: Man kann den Gebietskörperschaften Steuervorteile oder -geschenke abpressen, die Kosten der Lagerhaltung überwälzen, auf die Zulieferfirmen Druck ausüben usw. All diese Strategien sind konfliktrüchtig und stoßen irgendwann an Grenzen – man kann einen Bogen nur so weit spannen, bis er bricht. Im Personalwesen liegt die hohe Kunst der Betriebs- und Menschenführung darin, mit der Leistungssteigerung aufzuhören, bevor es zum Raubbau kommt – gelingt dies, dann wird Arbeitsproduktivität maximiert. Raubbau ist irrational, und die Sklaventreibermethoden vergangener Zeiten würden am Widerstand jener, die angetrieben werden sollen, scheitern. In der modernen Firma gilt daher die Devise „Leistungssteigerung durch gute Laune“; freie und mündige Menschen können nicht durch Zwang und Gewalt zur Leistung angespornt werden, sondern dadurch, daß man ihnen das Gefühl bzw. die Illusion der Selbstbestimmtheit vermittelt.

2. Der Umgang der Unternehmen mit slack

Unsere Skizze des Übergangs zur Turbogesellschaft hat auf eine Reihe von Dimensionen verwiesen, auf Tauschbeziehungen und Kommunikationsstrategien, auf Bindungsprinzipien und wirtschaftliche Organisationsformen, sowie auf die Rolle der Zeit. Zur Beschleunigung des kapitalistischen Getriebes tritt die *Straffung*, ein Phänomen, das mir bedeutsam genug erscheint, um ihm einen eigenen Abschnitt zu widmen; nicht nur die Menschen, die an ihren Schalthebeln werken, sondern auch die Wirtschaft selbst soll so schlank und drahtig werden wie nur möglich. A. O. Hirschman hat darauf hingewiesen, daß sich die Idee einer "erbarmungslos straffen" Wirtschaft, die hinreichende Überschüsse erzeugt, während

gleichzeitig alle ökonomischen Kapazitäten zur Gänze ausgelastet sind, trotz ihrer Weltfremdheit großer Beliebtheit erfreut hat.¹ Hirschman stellt dieser herrschenden Perspektive seinen Alternativentwurf entgegen, der dem "*slack*", der Unterauslastung von Kapazitäten und Ressourcen, den ihr gebührenden Raum zuweist und ihrer *Funktionalität* Rechnung trägt. Gehortete Arbeitskraft etwa, um das naheliegendste Beispiel zu nennen, kann sehr wohl funktional sein. Der Turbokapitalismus, so möchte ich nahelegen, hat der Idee des "straffen" Wirtschaftens zu stets zunehmender Wirklichkeitsnähe verholfen. In einer Zeit, da beständig vom "Abspecken" der Unternehmen, von "*lean management*" und dergleichen die Rede ist, muß auch die Aktualität der einst wenig realistischen Konzeption zugestanden werden.

Im Gefolge der krisenhaften Entwicklungen der letzten Jahrzehnte des vorigen Jahrhunderts und der zunehmenden Globalisierung des Wirtschaftssystems gerieten die einzelnen Unternehmen unter einen Konkurrenzdruck, der jedes einzelne Unternehmen nötigt, vorhandenen *slack* so weit wie möglich zu reduzieren. Besonders in den vom Neoliberalismus geprägten Wirtschaftssystemen wurde das Ziel der Entschlackung zu allererst im Kontext der betrieblichen Beschäftigungspolitik verfolgt. Die Großunternehmen zerlegten ihre Belegschaften in einen Kern von privilegierten Insidern und eine Peripherie von Outsidern. Im Dienste der Kostensenkung wird dann der Kern schlank gemacht, und zwar "bis auf die Knochen", wie Bennett Harrison schreibt.² Die der Peripherie zugehörigen Beschäftigten werden bei Auslastungsschwankungen schnellstens entlassen und bei verbesserter Konjunktur wieder eingestellt. Auf diese Weise entstand eine für den Turbokapitalismus charakteristische "*Flexibilitätsarbeitslosigkeit*", die ihren empirischen Niederschlag darin findet, daß sogar im gemütlichen korporatistischen Österreich jeder dritte Beschäftigte aus der Arbeitslosigkeit abgeht, indem er an seinen ursprünglichen Arbeitsplatz zurückkehrt.³

Wenn anlässlich der Rezession ganze F&E-Abteilungen aufgelöst werden, dann heißt das natürlich nicht, daß die dort vorher Beschäftigten untätig oder unproduktiv gewesen wären. Bei verschärfter Konkurrenz sparen die Unternehmen an allem, was kurzfristig als "weniger wichtig" konzipiert werden kann, – von der Forschung und Entwicklung über die Schulung bis hin zum Betriebsausflug. Die Idee des *slack* sollte also zeitlich – und insbesondere unter Bezug auf Planungshorizonte – relativiert werden: Was früher integrierender Bestandteil des

¹ Hirschman 1974, S. 7f.

² Harrison 1994, S. 11.

³ vgl. hierzu ausführlich Zilian et al. 1999.

betrieblichen Alltags war, kann sich rasch in Ballast verwandeln; so sind Unternehmen in den letzten Jahrzehnten davon abgegangen, Produktivitäts- und Profiteinbußen zugunsten behinderter oder älterer Arbeitskräfte hinzunehmen. Auch ließe sich die Verwendung von schonenden Putzmitteln in der Reinigungsindustrie als "*slack*" interpretieren; tatsächlich sind die betreffenden Firmen auch dazu übergegangen, immer aggressivere Chemikalien einzusetzen, mit den vorhersehbaren Konsequenzen für die Belegschaft. Schließlich hat der Begriff des *slack* aufgrund seiner begrifflichen Verknüpfung mit der Idee des „Überflüssigen“ einen essentiell normativen Bezug – zur selben Zeit, da man die Ausbildung von Lehrlingen verabsäumt, können auch große Summen für persönlichkeitsformende Weiterbildungsmaßnahmen ausgegeben werden.

Angesichts des Zieles der Kostenminimierung entsteht für die Unternehmen die vorgelagerte Aufgabe, *slack* zu *identifizieren*. Gelegentlich hilft hier der Zufall, wenn z.B. ein Mitarbeiter krank wird und überhaupt keine wahrnehmbare Lücke hinterläßt. Das Unternehmen kann auf diese Weise *entdecken*, daß ein bestimmtes Rad des betrieblichen Werkels sich im Leerlauf drehte. Näher an einer zielgerichteten Strategie ist die Vorgangsweise, Ausfälle nicht nachzubeseetzen – "es geht ja auch so", wird dann festgestellt, und wo vorher fünf Arbeitskräfte wirkten, dort findet man später nur mehr vier. Die alltägliche Praxis des Betriebes dient so als Exerzierfeld, um herauszufinden, welche Einsparungsmöglichkeiten sich der Firmenleitung eröffnen. Es ist offensichtlich, daß die Strategie der Intensivierung der Arbeitsleistung von einzelnen Arbeitskräften irgendwann einmal an Grenzen stößt. Durch Reduktion von *slack* können die Unternehmen Umverteilungsgewinne gegen die Beschäftigten erzielen; solche Verteilungsgewinne entstehen, wenn für dasselbe Geld mehr oder intensiver gearbeitet wird als zuvor, oder wenn es gelingt, bei unveränderter Leistung die Löhne zu drücken. Zu jenen, die mehr bzw. intensiver arbeiten, gehören die neuen Selbständigen, die Teilzeitkräfte, die arbeits-"süchtigen" Selbstverwirklicher usw. Umverteilungsgewinne entstehen auch aus der Überwälzung von Aufgaben, die früher wahrgenommen wurden. Der Raubbau an der Gesundheit der Arbeitskräfte bürdet diesen die Kosten auf – und der Allgemeinheit, sollte die betreffende Ökonomie über die Unterstützung durch ein zentral finanziertes Gesundheitssystem verfügen. Die Gefährdung der Gesundheit durch Arbeits- und Produktionsbedingungen, die durch den Einsatz finanzieller Mittel arbeitnehmerfreundlicher gestaltet werden könnten, oder der Abbau bzw. das Ignorieren von Sicherheitsregulierungen gehören hierher. Es sollte dabei folgende Unterscheidung getroffen werden:

- Das Unternehmen *überläßt* anderen Wirtschaftsakteuren bzw. der Allgemeinheit die Aufgaben (und die Kosten) der Resozialisierung, der Schulung usw. Dies kann nur funktionieren, wenn sich andere aus irgendwelchen Gründen gezwungen sehen, diese Aufgaben zu übernehmen; und
- das Unternehmen erzeugt durch sein wirtschaftliches Handeln (z.B. gegenüber den Arbeitskräften) *Kosten für andere*. Auch hier muß dafür gesorgt werden, daß diese von den anderen auch *getragen* werden. Das ist ganz buchstäblich der Fall, wenn jemand, der von der Arbeitswelt bereits verschlissen wurde, die Zähne zusammenbeißt und weiterarbeitet, gilt aber auch, wenn Verletzungen und Krankheiten in der Freizeit auskuriert werden.

Da Jugendarbeitslosigkeit eine politische Katastrophe darstellt, können die Unternehmen damit rechnen, daß die öffentliche Hand in die Bresche springen wird, um die Lehrlingsausbildung durch zentral finanzierte Institutionen durchführen zu lassen oder sie zu subventionieren. Der allgemeine Widerspruch, mit dem wir es in diesem Bereich zu tun haben, besteht zwischen der Trittbrettfahrt vieler Unternehmen bei der Beschaffung des öffentlichen Gutes „Bildung“ einerseits, den (angeblichen) Bedürfnissen der „Wissensgesellschaft“ andererseits. Letztere hat ein massives öffentliches Güterproblem bei der Beschaffung von Bildung just zur Zeit, da diese immer dringender benötigt wird. Auch Fehlentwicklungen des Bildungswesens gehören hierher: Wenn ein Kaufmann angibt, 9 von 10 jungen Leuten, die sich bei ihm um Lehrstellen bewerben, seien mit der Multiplikation von 6 mal 20 Cent überfordert, dann wirft dies die Frage auf, in welcher Art von „Wissensgesellschaft“ wir eigentlich leben.

3. Straffung und Raubbau in der Wissensgesellschaft

Im vorhergehenden wurde beträchtliches Gewicht auf die Tatsache gelegt, daß Symbolwerker nicht in der kruden Weise zum Arbeiten und Funktionieren gebracht werden können, wie dies bei den Kulis möglich war. Derartige Versuche würden jedoch nicht nur wegen der größeren Mündigkeit der modernen Arbeitskräfte scheitern, sondern auch aus Gründen, die weniger banal sein dürften. Der Eindruck, es ginge den großen Sanierern, Leuten wie *Chainsaw Al*, um die Wiedereinführung der Sklaverei, wird sich mit einiger Zwangsläufigkeit einstellen und nicht selten zum Ausdruck gebracht werden. Es handelt sich dabei um eine hyperbolische

Charakterisierung des derzeit ablaufenden Verteilungskampfes um Machtchancen und Einflußmöglichkeiten, der die Arbeitsmarktparteien in Atem hält. Zurückkehren möchte die Arbeitgeberseite zu Verhältnissen, wo wieder die Logik des *Verbrauchs von Personen* in die Arbeitsmarktbeziehungen eingeht. Diese Entwicklungslinie läßt sich als ein stabiler Strang durch die Jahrhunderte hindurch verfolgen, kulminiert aber mit der Industrialisierung von neuem. So wurden etwa in den Bleiweißfabriken des vorigen Jahrhunderts mit Vorliebe "Passanten" beschäftigt, also Gelegenheitsarbeiter, "... die zwar aus Unerfahrenheit weniger vorsichtig, aber doch nicht so gefährdet seien, weil sie nur wenige Tage mit dem Blei in Berührung kommen"⁴ Noch heute existieren Branchen, die diese Personalpolitik des Verbrauchs fortsetzen. Die "Bewirtschaftung" von Personen instrumentalisiert sie auf eine Weise, die heute auch gegenüber Tieren problematisch scheint. Frühere Zeiten waren da robuster; mit der De-Personalisierung von Menschen wurde gleichzeitig ihre Arbeit deklassiert. Wie sich die Herren für die Sklavenarbeit zu gut waren, so waren es auch die Männer für die Frauenarbeit. Ein Stahlarbeiter kann so auch das Gefühl bekommen, er verrichte Arbeit, die einem Muli besser anstünde als ihm: "Why can we send a rocket ship that's unmanned and yet send a man in a steel mill to do a mule's work?"⁵ Diese symbolische Dimension zeigt sich noch heute in den Zumutbarkeitsbestimmungen der Arbeitslosengesetzgebung und im Widerstand, den Arbeitslose gegen Angebote leisten, die sie für unter ihrer Würde liegend halten. Die Idee der Ersetzbarkeit anderer Personen, die verbraucht, benutzt und konsumiert werden, ist ein zentrales Element der Welt des Vertrages, die die Welt des Status abgelöst hat; in letzterer war die Kategorie der betriebswirtschaftlichen Irrationalität weitgehend irrelevant. Die Metapher des Raubbaus führt eine ökonomistische Betrachtungsweise ein, die auch für die Rede von der „Nachhaltigkeit“ der Arbeitsbeziehungen charakteristisch, wenn auch besser getarnt ist.

Die Merkmalskombination der Ersetzbarkeit der Arbeitskräfte bei gleichzeitiger Zwangslage bestimmt noch heute die Situation von Arbeitsmärkten mit einem Überschuß von Arbeitskräften, die auf den offiziellen Arbeitsmarkt angewiesen sind, damit auch die jeweiligen Verhandlungsspielräume und die Arbeitsbedingungen. Dort, wo es keinen solchen Überschuß gibt, wird alles unternommen, um ihn hervorzubringen; Zuwanderung ist dabei ein probates Mittel, ganz wie eine Überproduktion von Hochschulabsolventen. Ist jedoch der Arbeitsmarkt einmal ein Käufermarkt, dann entsteht die Versuchung, die Zwangslage der

⁴ Brüggemeier 1988.

⁵ Terkel 1985, S. 4.

Arbeitnehmer auszunutzen, um sich kurzfristig lukrierbare Vorteile zu verschaffen; es ist dies die Versuchung, personalpolitischen Raubbau zu betreiben, und zwar sowohl gegenüber den beschäftigten Einzelpersonen, als auch gegenüber den kollektiven Ressourcen des Vertrauens oder der Kreativität. Die modernen Managementmethoden wenden sich bekanntlich nicht an Sklaven und Sklaventreiber, sondern sie transformieren „Herrschaft in Selbstbeherrschung“. Der Arbeitnehmer unserer Tage ist ein Herr, die Arbeitnehmerin eine Herrin – dies setzt Freiheit voraus, eventuell auch bloß deren Illusion. Letztere bekommen wir freilich häufiger als die Freiheit selbst; das „stahlharte Gehäuse der Hörigkeit“ sorgt dafür, daß sich auch das Versprechen der Selbststeuerung sehr häufig als heimtückische Täuschung erweist. In den entwickelten Gesellschaften und in der modernen Arbeitswelt wird mit der Peitsche des Sklavenaufsehers wenig zu erreichen sein. Andere, „sanftere“ Techniken, Leistungen und Leistungssteigerungen aus den Beschäftigten herauszuholen, werden zum Einsatz kommen müssen, und die Frage nach Raubbau und Investition wird unter bezug auf diese „sanften“ Techniken gestellt werden müssen. Man kann die Angehörigen der Wissensklasse nicht prügeln – *ersetzbar* machen kann man sie jedoch allemal, sodaß sie zumindest in dieser Hinsicht den Sklaven ähnlich werden, auch wenn sie ihre Ersetzbarkeit als „Freiheit“ mißdeuten. Trivialerweise besteht ein enger Zusammenhang zwischen dieser Ersetzbarkeit und den derzeit zu beobachtenden hohen Niveaus der Arbeitslosigkeit.

Der schonende Umgang mit Menschen und deren persönlichen Ressourcen ist um nichts weniger wichtig als Sorgsamkeit gegenüber den natürlichen Ressourcen, die ursprünglich den Ausgangspunkt der Diskussion von „Nachhaltigkeit“ dargestellt haben. Neologismen wie „burn-out“ haben die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit und der Politik für diese Aspekte der Arbeitswelt geschärft. Die Metaphorik der Sklaverei und die daraus abgeleiteten Unterscheidungen und Beobachtungen werfen die Frage auf, was es eigentlich heißt, Menschen zu „benutzen“ bzw. in sie zu investieren. An dieser Stelle wird es sowohl ideengeschichtlich als auch konzeptuell ziemlich komplex. Da es im folgenden kaum um die Entwicklung einer kantischen Wirtschaftsethik gehen kann, müssen wir uns mit der Beobachtung begnügen, daß Personen, die „benutzt“ werden, ihre eigenen Ziele und Wünsche nur ungenügend in eine Situation (etwa des Tausches) einbringen können, z.B. weil sie getäuscht oder gezwungen werden. Menschen zu benutzen, ist unmoralisch, also mehr als bloß wirtschaftlich unvernünftig, doch würde uns eine Betrachtung des Phänomens auf das begriffliche Territorium führen, auf dem Zwang von Freiheit abgegrenzt werden müßte. Dies würde den Rahmen des vorliegenden Papers sprengen.

Außerhalb der Salzbergwerke und der Kupferminen ist jedenfalls nicht offensichtlich, was es bedeuten kann, mit Menschen nicht schonend genug umzugehen, also an ihnen „Raubbau“ zu betreiben. Raubbau kann es gegenüber dem Wind und der Sonne nicht geben, der Begriff ist eng mit dem der Erschöpfbarkeit und der Endlichkeit verknüpft. Paradigmatisch sind hier fossile Brennstoffe. Diese verfügen im Gegensatz zu einer Walpopulation oder zum Wald über keine Mechanismen der Selbstreproduktion; das Überweiden und das Überfischen sind jene Formen des Raubbaus, bei denen einer Ressource nicht genügend Spielraum gewährt wird, sich selbst zu erneuern. Zu unterscheiden sind in diesem Zusammenhang die Nutzung von Ressourcen, die keiner Schonung bedürfen (der Sonne etc.) einerseits, von Ressourcen, die so schonend behandelt werden müssen, daß sie sich selbst erneuern können (die Wale) bzw. die nur begrenzt vorhanden sind (Erdöl) andererseits. In bezug auf die letzteren beiden Kategorien entstehen Fragen der Rationalität und der Moral. Aus egoistischer Perspektive muß es nicht unbedingt irrational sein, Raubbau zu betreiben – Erdöl aufzubrechen oder die Meere leerzufischen –, häufig wird es jedoch kollektiv irrational oder sogar unmoralisch sein. Die kurzfristige Ausbeutung knapper Ressourcen beeinträchtigt zukünftige Nutzungschancen (eigene, die der eigenen Nachkommen oder gänzlich Unbekannter).

Wenn Cohen und Rogers schreiben, daß „low road“-Strategien zu "sweated workers, economic insecurity, rising inequality, poisonous labor relations, and degraded environmental conditions" führen, dann hindert uns nichts, diese Konsequenzen als "soziale Umweltverschmutzung" aufzufassen. Tatsächlich begegnen uns in der obigen Aufzählung kollektive Güter (bzw., deren Gegenteil). Die Intensivierung der Arbeit und die Eliminierung von Schulungsmaßnahmen, der Weihnachtsfeier und des Betriebsausfluges werden einen Beitrag zum Verfall des Betriebsklimas liefern; der Verbesserung der Lernfähigkeit und der innovatorischen Kapazität des Unternehmens werden derartige betriebliche Maßnahmen jedenfalls nicht dienlich sein. Auch der Verbrauch von hochqualifizierten Arbeitskräften, wie er anlässlich des Scheiterns von betrieblichen „Projekten“ zu beobachten ist, wird sich nicht unbedingt positiv auswirken.

Die entscheidende Frage, die sich in diesem Zusammenhang stellt, bezieht sich darauf, wann Leistungssteigerung und Straffung in der Wissensgesellschaft in Raubbau umkippen. Es ist klar, daß eine drogeninduzierte Leistungssteigerung später einen hohen Preis erfordern kann; der körperliche Verschleiß von Arbeitskräften, die auf teure Kuren geschickt werden müssen,

um sie für ihren nächsten Einsatz an der Arbeitsfront zu ertüchtigen, ist ebenfalls irrational. Wie könnte jedoch Raubbau an der Intelligenz oder am Wissen einer Einzelperson aussehen? Die Beherrschung des Spanischen ist eine Kompetenz, die sich in konkreten Performanzen zeigt. Allerdings ist es offensichtlich nicht der Fall, daß Episoden des Sprachgebrauchs an der Substanz der Kompetenz zehren könnten – im Gegenteil wird durch Übung die Kompetenz gefestigt und vermehrt. Wie Sach- und Finanzkapital können auch soziales und kulturelles Kapital weitergegeben werden; diese Weitergabe läuft in manchen Fällen über den Mechanismus der Vererbung (Intelligenz, Schönheit etc.), in anderen über die Sozialisation (Sprechstil, Manieren, Witz etc.) Freilich kann man Kompetenzen durch den Mißbrauch von Drogen zerstören (Aljechin spielte bis zu 40 Simultanpartien blind, und es ist nicht anzunehmen, daß diese erstaunliche Fähigkeit seinen Alkoholismus überdauert hat); die Zerstörung durch Drogen oder körperliche Eingriffe stellt jedoch keine Form der *Nutzung* von Kompetenzen dar. Wie immer der Begriff der Nutzung genau abzugrenzen wäre, bleibt jedoch das empirisch und konzeptuell verankerte Faktum bestehen, daß das ständige Beanspruchen des Verstandes eher positive als negative Konsequenzen hat. Überanstrengung bei geistiger Arbeit gibt es natürlich – der erwähnte Weltmeister Aljechin litt nach seinen spektakulären Auftritten an Gleichgewichtsstörungen – , doch gibt es im Grunde keinen Raubbau an unverlierbaren Ressourcen. Damit ist auch die Anwendbarkeit der Kategorie der „Nachhaltigkeit“ in Frage gestellt. Allenfalls läßt sich sagen, daß sehr generelle intellektuelle Kompetenzen besser vor Entwertung geschützt sind, als das sich ständig wandelnde spezielle Wissen mit den zugehörigen spezialisierten Fertigkeiten. Mag es auch keinen Raubbau an intellektuellen Fähigkeiten geben, gibt es doch Ausbeutung – je stärker intellektualisiert eine Aktivität ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, daß sie uns auch dann beschäftigt und beherrscht, wenn wir eigentlich etwas anderes machen (wollen). So kann es geschehen, daß wir im Konzert beruflich vorgegebene Nüsse knacken, oder daß der junge Manager am Abend noch stundenlang telefoniert. Eine Arbeitskraft, die statt der acht Stunden, für die sie bezahlt wird, zwölf Stunden arbeitet, stiftet ihrer Firma denselben (und eventuell einen höheren) Nutzen, als würde sie durch acht Stunden hindurch auf Höchsttouren malochen.

Betrachten wir die Wissensbestände und den Qualifikationspool der sogenannten Wissensgesellschaft als kollektive Ressource, dann ist vorgängig zu klären, welche Art von immateriellen Gütern hier zur Diskussion steht. Gebildet zu sein, kann zunächst als eine Bereicherung der Person betrachtet werden, unabhängig davon, was andere tun, doch führt die

Logik der Vorzüglichkeiten darüber hinaus. Es sind dies die „*excellences*“, wie John Rawls sie nennt und in folgenden Worten charakterisiert:

„Besitzgüter sind hauptsächlich für ihre Besitzer und Benützer wertvoll, für andere nur mittelbar. Dagegen sind Phantasie und Geist, Schönheit und Charme und andere natürliche Gaben und Fähigkeiten eines Menschen auch für andere wertvoll: Werden sie in der richtigen Weise gezeigt und ausgeübt, so haben die Mitmenschen ebenso Freude daran wie man selbst. Es sind die menschlichen Mittel für einander ergänzende Tätigkeiten, bei denen sich Menschen zusammentun und die Verwirklichung ihrer eigenen Natur wie auch die der anderen genießen.“⁶

Im Prinzip können wir alle gemeinsam ziemlich ungebildet (und dabei friedlich) sein, doch bin ich als einziger Ungebildeter im Nachteil, wenn die anderen Systemteilnehmer gebildet sind. Den größten Nutzen habe ich, wenn ich mich gemeinsam mit anderen Gebildeten an smarter Konversation, dem Austausch über intellektuelle Erfahrungen usw. erfreuen kann. Bildung ist in vielerlei Hinsicht wie das Telephon; ihr Nutzen steigt (zunächst) mit der Anzahl jener, die über das Gut verfügen. Betrachte ich Bildung hingegen als meine Trumpfkarte in kompetitiven Kontexten, dann sinkt ihr Nutzen mit der Anzahl der Gebildeten. Kooperativ genutzt sind Bildung und Kreativität (wie der Altruismus) echte generative Ressourcen, die sich aus sich selbst nähren, die aber umgekehrt auch in Negativspiralen zerstört werden können. Öffentliche Güter wie jenes eines intellektuell stimulierenden Klimas oder des Gemeinsinns sind beständig vom Verfall bedroht. Kollektive kognitive Ressourcen bestehen in der Vernetzung von intellektuellen Kompetenzen und von Wissensbeständen. Tatsächlich ist dieser Gedanke eines intellektuellen Ferments sehr plausibel – die nach Merton „urchristliche“ oder „kommunistische“ Wissenschaftsgemeinde stellt ein wichtiges Beispiel eines solchen kreativen und innovativen Ferments dar. Auch dort geraten jedoch Normen der Kooperation unter den Druck des Wettbewerbs, sodaß das ganze Handlungsfeld von der Logik des Gemischt-Motiv-Spiels beherrscht ist.

Die Ressource „Vertrauen“ kann einer ähnlichen Analyse unterzogen werden. Wir trauen Leuten, die uns als vertrauenswürdig bekannt sind. Dies setzt eine gewisse Dauer der sozialen Beziehung voraus; Vertrauen beruht auf im Gedächtnis bewahrter Erfahrung im Umgang mit bestimmten Personen bzw. Klassen von Personen; es ist somit keine Kategorie der vermarktlichten und verrechtlichten Massengesellschaft. Selbstverständlich kann Vertrauen ebenfalls zerstört werden: Jeder Akt des Verrats zehrt an der Ressource „Vertrauen“, jede Lüge beschädigt die Verpflichtung auf die Wahrheit, während umgekehrt jeder Akt des

⁶ Rawls 1979, S. 483.

Vertrauens die Vertrauensbasis einer Gesellschaft – oder einer Beziehung – *stärkt*. Somit gilt auch hier, daß die Ausübung der Fähigkeit, Vertrauen zu beweisen und zu nutzen, die „Vorräte“ an Vertrauen nicht verringert, sondern im Gegenteil vergrößert. Der Sachverhalt hat weniger Beachtung gefunden als er verdienen würde. Kein Geringerer als Kenneth Arrow hat eine solche „Vorrats“-Konzeption immaterieller kollektiver Güter vertreten: „We do not wish to use up recklessly the scarce resources of altruistic motivation“⁷, was Fred Hirsch zum berechtigten Kommentar veranlaßt: „This conception rests on the questionable premise that altruism is a depleting stock rather than a self-generating flow feeding partly on itself“.⁸ Tatsächlich haben wir es hier mit einer unaufgelösten Mehrdeutigkeit zu tun, da ja – wie erläutert -, unterschieden werden muß, *welche Art von Handlung* zur Diskussion steht.

Übertragen wir den Gedanken auf die Wissensbestände der modernen Gesellschaft, dann bieten sich zusätzliche Differenzierungen an. Ein intellektuelles Ferment bildet die Grundlage von Spitzenleistungen, wie etwa jene von Alan Turing oder von Bill Gates. Wurde eine Entdeckung oder Erfindung jedoch einmal gemacht, dann sorgt ihre leichte Kopierbarkeit für ihre rasche Verbreitung. War 1980 der PC noch eine Rarität, so kann heute jedes Schulkind Texte schreiben und mit Hilfe des Rechtschreibprogramms korrigieren. Die inhaltliche Qualität der also redigierten Texte läßt sich in dieser Weise allerdings nicht steigern. Eine Wissensgesellschaft, die befähigt ist, einen Turing oder einen Gates hervorzubringen, mag so gleichzeitig an einer Verdummung der allgemeinen Bevölkerung mitwirken. Spitzenleistungen genügen nicht, um das Bestehen einer reflektierten und politisch wachen Gesellschaft zu garantieren; dazu bedürfte es des Breitensports der Diskussion und Argumentation. Die hier getroffene Unterscheidung läßt verstehen, wie es möglich ist, daß die USA nicht nur die besten Intellektuellen vorzuweisen haben, sondern gleichzeitig auch die dümmsten Wählermassen. Wenn es in der modernen Politik tatsächlich zu einer „deliberativen Wende“ kommt,⁹ durch die das Wahlverhalten von der öffentlichen Diskussion als zentraler politischer Aktivität abgelöst wird, dann läßt sich nur sagen, daß der Zeitpunkt für eine solche Wende denkbar schlecht gewählt erscheint; bei rapide um sich greifender politischer Apathie und galoppierendem Analphabetismus dürfte von der öffentlichen Diskussion nur wenig zu erwarten sein, ganz sicherlich jedoch nicht, daß auch jene Menschen daran teilnehmen werden, die nicht den Eliten zuzurechnen sind.

⁷ zitiert in Hirsch 1978, S. 95.

⁸ Ibid.

⁹ vgl. hierzu Kymlicka 2002, S. 291f.

Arbeitgeber können innerhalb der eigenen Firma einen Beitrag zum Qualifikationsniveau, zur Sicherheit, zur Gesundheit ihrer Beschäftigten leisten; das Arbeitsrecht sorgt dafür, daß diese Beiträge nicht auf freiwilliges Handeln beschränkt bleiben. Zentral koordinierte Regulierung bewirkt, daß alle Arbeitgeber Regeln folgen können, die kein Einzelner befolgen könnte. Es entsteht so ein (meist willkommener) Zwang zur Schonung von Humanressourcen und zur Einnahme einer langfristigen Perspektive gegenüber den Mitarbeitern. Fehlt dieser Zwang, dann steigt die Gefahr, daß es zum Raubbau an den Ressourcen des Vertrauens und anderer öffentlicher Güter kommt. In letztere muß permanent investiert werden. Hinzu kommt die Notwendigkeit, die Beschäftigten sanft, aber bestimmt dazu zu bringen, ihre eigenen Ziele jenen des Unternehmens unterzuordnen.

4. Lebenslanges Lernen

Es mutet ein wenig ironisch an, daß ausgerechnet in einer Zeit, da sich herkömmliche Bindungen und Sicherheiten auflösen, da nur wenig Bestand zu haben scheint, „lebenslang“ gelernt werden soll. Doch diese Ironie und die zentralen Konzepte und Schlagwörter der Debatte um die Berufsbildung fügen sich nahtlos in das skizzierte Bild ein. Wird Qualifikation zur Privatsache, zu einer Ressource, die der Einzelperson zukommt, dann ist es nur logisch, von „Arbeitskraftunternehmern“, „Ich-Aktien“, „*employability*“ usw. usf. zu sprechen. Wie im Privatleben die Liebe etwas ist, das zwischen den Menschen entsteht, etwas Relationales, dem in Zeiten des Individualismus wenig Überlebenschancen verblieben sind, so waren auch Qualifikationen relational – die Fertigkeiten der einzelnen Arbeitskraft stifteten ihren Nutzen in spezifischen Kontexten. Dies erhöhte den Preis der Trennung und stabilisierte Arbeitsmarktbeziehungen. Individualisierung heißt, daß die Bindungen an andere Menschen und an die weitere Gesellschaft schwächer werden. Qualifikationen und andere Eigenschaften sind dann nicht dazu da, um anderen einen Dienst zu erweisen oder ihnen Freude zu bereiten, sondern sie werden eingesetzt, um den eigenen Vorteil zu mehren. Schönheit ist dazu da, um reich zu werden, und auch alle anderen Vorzüge können in Geld oder auch in die klingende Münze der Anerkennung transformiert werden. Die einzige Bindung, der nicht einmal der postmoderne Mensch entfliehen kann, ist die Bindung an sich selbst.

Es ist unklar, ob wir es an dieser Stelle mit etwas sehr Subtilem oder bloß mit dem wohlbekanntem Kommerzialisierungseffekt zu tun haben, mit der Liebe zur Wahrheit oder der

Liebe zum Applaus. Intuitiv ist der Unterschied zwischen dem Altruismus und der Ruhmsucht unübersehbar, auch wenn er Hobbes und anderen nicht sonderlich klar war. Herauszuarbeiten, worin dieser Unterschied im Detail besteht, wäre allerdings eine ziemliche Herausforderung. Fragen wir uns an dieser Stelle, was „lebenslanges Lernen“ in jener versunkenen Welt bedeutet hätte, die von der flexibilisierten, technologisch aufgemotzten Welt von heute abgelöst worden ist. Der Mörtelträger hatte relativ bald gelernt, was er können oder wissen mußte – aus einer weiteren zeitlichen Perspektive mußte er bloß lernen, mit den tristen Fakten seiner Arbeitsbiographie zu leben. Anders die Qualifizierten – sie strebten in einem langwierigen Prozeß der Meisterschaft zu. Sie mußten nur selten umlernen und konnten damit rechnen, daß ihr angestammtes Humankapital auch bei zunehmendem Alter reichlich Zinsen abwerfen würde. In einer Zeit, die nichts dabei findet, wenn die Untauglichen Verteidigungsminister werden, wird nicht eine gewachsene Beziehung zu einem Handlungsfeld, sondern das rasche Einstellen auf neuartige Situationen prämiert; man hat kaum mehr Bindungen an bestimmte Segmente der Arbeitswelt, sondern bestenfalls an die Arbeit selbst. Benötigt werden Meta-Kompetenzen – nicht das, was man tatsächlich gelernt hat, zählt, sondern die Lernfähigkeit, nicht die Information, die man sich angeeignet hat, sondern die Fähigkeit, sich im Bedarfsfall Informationen anzueignen. Es ist evident, daß es auf diese Weise nur zu einer massiven Entwertung der *Erfahrung* kommen kann. Wie überall sonst, werden auch hier die Beziehungen unverbindlich. Diese Meta-Kompetenzen sind es auch, die häufig mitgebracht werden. Man bedenke, welchen gewaltigen Aufwand es erfordert, eine Fremdsprache wirklich gut zu lernen; die Sprachbegabung hingegen hat man einfach, wie die Schönheit. In diesem Prozeß werden wir in der großen industriellen Armee alle zu Söldnern, die an jeder Front kämpfen, solange nur die Kasse stimmt. Die fehlende Bereitschaft umzulernen, die bereits als Charaktermangel gehandelt wird, kann auch positiv gedeutet werden, als Identifikation mit erworbenen und lange ausgeübten Fertigkeiten, als etwas, in dem sich das Selbst einer Person konstituiert. Diese Interpretation ist desto plausibler, je stärker intrinsische Motive sind – treibt den Philosophen tatsächlich die Liebe zur Wahrheit, dann wird er bei der Philosophie bleiben, egal, welche Verdienstchancen sich ihm in anderen Berufsrollen eröffnen würden (eine Wahl, vor der die professionellen Philosophen derzeit noch selten stehen). Umgekehrt werden die Leute, deren Qualifikationen lediglich ein Mittel zum Zweck (des Geldverdienens, der Anerkennung) sind, nur allzu rasch bereit sein, sich in neue Berufsfelder zu begeben. Das lebenslange Lernen hat somit eine starke Komponente der Entfremdung, einer instrumentellen Beziehung zu dem, was man tut, um in der arbeitsteiligen Gesellschaft zu überleben.

Die Trittbrettfahrt von Unternehmen, das Unterlassen von Inputs in den Qualifikationspool, bedeutet

- Belastungen der öffentlichen Hand
- Verschärfung der Konkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte. Dies kann sich der strategischen Situation des Windschattenfahrens annähern, bei dem die Vermeidung oder Senkung von Schulungsausgaben es ermöglicht, höhere Gehälter zu zahlen und die von anderen ausgebildeten qualifizierten Kräfte abzuwerben, und
- die Überwälzung von Bildungsausgaben auf die (künftigen) Arbeitnehmer bzw. deren Eltern. Die Parole vom „lebenslangen Lernen“ stellt sich aus dieser Perspektive als ideologische Komponente der wieder aufgeflammtten Verteilungskämpfe zwischen den Arbeitsmarktparteien dar.

Literatur

Brüggemeier, Franz-Josef (1988): Leben in Bewegung, Zur Kultur unterständiger Arbeiter im Kaiserreich. In: van Dülmen, Richard (Hg.): Armut, Liebe, Ehre, Frankfurt/Main, S. 225-257.

Cohen, Joshua; Rogers, Joel (1998): Can Egalitarianism Survive Internationalization? In: Wolfgang Streeck (Hg.), (1998): Internationale Wirtschaft, Nationale Demokratie. Frankfurt/Main: Campus, S. 175-193.

Harrison, Bennett (1994): Lean and Mean. The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility. New York: Basic Books.

Hirsch, Fred (1977): Social Limits to Growth. London: Routledge & Kegan Paul.

Hirschman, Albert O. (1974): Abwanderung und Widerspruch. Reaktionen auf Leistungsabfall bei Unternehmungen, Organisationen und Staaten. Tübingen: Mohr.

Kymlicka, Will (2002): Contemporary Political Philosophy: An Introduction. Oxford: Oxford Univ. Press.

Rawls, John (1979): Eine Theorie der Gerechtigkeit. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Reich, Robert B. (1993): The Work of Nations. Preparing Ourselves for 21st-Century Capitalism. London: Simon & Schuster.

Terkel, Studs (1985): Working. New York.

Zilian, Hans Georg; Lassnigg, L.; Wroblewski, Angela (1999): Arbeitslosenschulung in der flexibilisierten Wirtschaft. Am Beispiel der Evaluierung und der Analyse eines Schulungssystems. Mering: Hampp Verlag.