

Die Kultur des neuen Kapitalismus

Ein recht düsteres Szenario, so scheint es zunächst, entwickelt der New Yorker Soziologe und Theoretiker Richard Sennett in seinem jüngsten Buch¹: Flexibilisierung als zentrale Kategorie des neuen Kapitalismus entwertet Arbeit. Die Gesellschaft verliert darüber eine unverzichtbare Integrationsinstanz. Trotzdem: eine transatlantische Ermutigung, über bessere Antworten nachzudenken.

Der Kapitalismus – schon immer, aber heute mehr denn je – revolutioniert Technik und Technologien, kehrt in der betrieblichen Organisation das Unterste zuoberst, wälzt die Finanzmärkte um. Die detaillierte Analyse dieser Prozesse ist Teil des Diskurses über Globalisierung. Was aber macht der Kapitalismus aus den Menschen, mit ihren Biographien, ihrer Psyche? Das ist das Thema Ihres jüngsten Buches. Was macht der Kapitalismus aus uns und mit uns?

Richard Sennett: Mehr wollen Sie nicht von mir wissen? Nun, der Fordismus, der die Arbeitswelt seit dem 2. Weltkrieg geprägt und für eine gewisse Stabilität gesorgt hat, löst sich auf. Der Begriff Globalisierung betont zu sehr die Bedeutung der Märkte und vernachlässigt die Veränderungen in der Arbeitsorganisation. In den USA kostete die Verlagerung von Produktionsstätten ins Ausland nur rund 1,5 Prozent der Arbeitsplätze. Die Flexibilisierung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe ist für die Arbeitnehmer wesentlich bedrohlicher als die Veränderungen auf den Märkten. Die Zerstörung der fordistischen Strukturen zerstört auch die Fähigkeiten der Arbeitnehmer, ihr Leben entlang langfristiger Ziele selbst zu organisieren. Statt von Karrieren reden wir heute von Jobs und verstehen darunter eine Aneinanderreihung von Tätigkeiten ohne inneren Zusammenhang. So entsteht keine Arbeitsbiographie mehr, verliert die Biographie eines Menschen ihre innere Geschlossenheit, →

¹ Richard Sennett: „Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus“. Berlin Verlag. 1998. Bekannt wurde der New Yorker Soziologe mit seinem 1985 auf deutsch erschienenen Buch „Verfall und Ende des öffentlichen Lebens. Die Tyrannei der Intimität“.

Mit Richard Sennett sprachen Margarete Hasel, Redakteurin der „Mitbestimmung“, und Herbert Hönigsberger, Sozialwissenschaftler in Heidelberg.

→ obwohl wir nach wie vor den meisten Teil unseres wachen Lebens am Arbeitsplatz verbringen. Die amerikanische und die britische Gesellschaft sammeln mit diesen Prozessen seit 20 Jahren Erfahrungen, Kontinentaleuropa hingegen steht erst am Anfang. Noch könnt ihr euch entscheiden, ob ihr dem amerikanischen Modell folgen wollt oder ob ihr einen eigenen Weg sucht wie beispielsweise die Niederländer oder die Dänen.

Läßt sich dieser Prozeß nur negativ, in Kategorien des Verlustes beschreiben? Gibt es keine emanzipatorischen Impulse, schimmert nirgendwo durch, was Marx „Reich der Freiheit“ genannt hat? Und romantisiert Ihre pessimistische Sicht nicht die Vergangenheit des industriellen Kapitalismus, ähnlich wie konservative Autoren des 19. Jahrhunderts die ländliche Idylle?

Kann sein, daß ich zu pessimistisch bin. Was erwarten Sie von einem New Yorker Juden? Es handelt sich sicher nicht nur um einen negativen Prozeß. Der Elite, den Leuten an der Spitze, eröffnet die Flexibilisierung fraglos große Möglichkeiten. Es ist aber ein Fehler, die Freiheiten der Elite auch für die Mittelschichten anzunehmen. Natürlich gilt das Versprechen des neuen Kapitalismus, das Versprechen einer stärker unternehmerisch ausgerichteten Existenz, zunächst für alle. Doch in der Regel ist es für gewöhnliche Menschen sehr, sehr schwierig einzulösen. Über 80 Prozent der Existenzgründungen in den USA scheitern am Mangel an Kapital, am Mangel an Geschäftsbeziehungen. Das Versprechen, sein eigener Chef zu sein, birgt große Freiheiten – für diejenigen, die über Kapital oder Beziehungen verfügen, die Zugang zu Kapital eröffnen. Ich mache mir keine Illusionen. Wir müssen uns mit einer Welt abfinden, die für die ganz oben äußerst profitabel ist. Aber wir müssen auch lernen, auf unsere Weise damit umzugehen. Wir brauchen neue Ansätze für kollektives, solidarisches Handeln und neue Gewerkschaftsstrategien, um Arbeitnehmern produktive Betätigungsfelder zu eröffnen. Man muß allerdings begreifen, wie die Branchen funktio-

nieren und wie die Geschäfte laufen. Ich entwerfe kein Horrorszenario. Wenn wir uns heute erneut mit Fragen des sozialen Schutzes befassen, so gibt es doch kein Zurück in die 50er und 60er Jahre, als die Gewerkschaften über allgemeingültige Menschenrechte und flächendeckende Tarifverträge verhandelt haben.

Die Ära des Fordismus war also das „Goldene Zeitalter“ des Kapitalismus?

Falsch. Fordismus war eine Problemstellung, heute haben wir eine andere. Die Arbeitnehmer haben gelernt, mit dem Fordismus umzugehen. Das kann man von der Flexibilisierung noch nicht behaupten. Es geht nicht um die Glorifizierung der Vergangenheit. Aber die Arbeitnehmer haben in der relativ kurzen Zeitspanne von 35 Nachkriegsjahren im Westen vergleichsweise erfolgreiche Organisations- und Ausdrucksformen für ihre Interessen gefunden. Was aber passiert, wenn der aktuelle Boom und die Expansionsphase des flexiblen Kapitalismus an ihre Grenzen stoßen? Als würde dieser Boom niemals enden, haben wir uns auf gravierende gesellschaftliche Veränderungen eingelassen und keinerlei Vorsorge getroffen für die Zukunft.

„Job“ statt Karriere, vom Ende des deutschen „Berufs“ und der lebenslangen Beschäftigung an einem Arbeitsplatz ganz zu schweigen. Was bietet der neue Kapitalismus als Ersatz für strukturierende und konstituierende Elemente einer schlüssigen Arbeitsbiographie?

Arbeit läßt sich so organisieren, daß es genügend Arbeit für alle gibt – und zwar im Sinne einer Berufskarriere statt einer zusammenhanglosen Aneinanderreihung von Jobs. Die Niederländer machen das vor. Besonders interessant an ihren Erfahrungen ist, daß Firmen, die Teilzeitarbeit und Job-Sharing anbieten, stabiler und besser organisiert sind als Firmen, die nach amerikanischem Muster operieren. Es geht also um eine grundlegende Reorganisation der Arbeit. Weiterbildung und Qualifizierung sind Ansätze, mit dem Flexibilisierungsdruck umzugehen,

so daß auch unter den neuen Bedingungen Karrieren statt Jobs möglich sind. Das erfordert freilich Arbeitgeber, die den Erfolg ihrer Firma nicht nur am Shareholder Value messen. Wir brauchen nicht vorrangig Arbeitnehmer, die lernen, wie Unternehmer zu denken, sondern wir brauchen Unternehmen, die ihre Organisation an langfristigen Überleben ausrichten. Und wir brauchen Gewerkschaften, die Antworten auf die neuen Fragen organisieren. Für mich gibt es kein Ende der Arbeit. Und – das mag puritanisch klingen – ich bin in der Tiefe meines Herzens überzeugt, daß Arbeit ein essentieller Bestandteil unseres menschlichen Daseins ist. Wir definieren uns nicht über das, was wir in der Freizeit tun, oder über unser Konsumverhalten, sondern über unsere Arbeit, die wir in Gemeinschaften verrichten.

Sie sprechen davon, daß die Flexibilisierung den Menschen eine essentielle Form der Selbstinszenierung verwehrt, nämlich ihr Leben als Geschichte zu erzählen, wie wir das von unseren Großeltern kennen. Wir halten dagegen mit der Biographie von Joschka Fischer: kein Abitur, kein Hochschulabschluß, Revolutionär, Taxifahrer, Abgeordneter, Minister, Oppositionsführer der Grünen, vielleicht bald Außenminister. Keine klassische Karriere, aber diese Biographie läßt sich erzählen. Sehen so nicht die modernen Leben aus, müssen wir die Menschen nicht ermutigen und befähigen zu solch unorthodoxem Lebenswandel?

Bei allem Respekt: Dabei handelt es sich um einen sehr elitären Lebensentwurf. Die wenigsten Menschen verfügen über die inneren Ressourcen, einen solchen Entwurf umzusetzen. Diese „Nietzscheschen Übermenschen“ hat man den Arbeitnehmern immer schon als Vorbilder vorgehalten. Beim „gemeinen Volk“ löst dies in der Regel Scham statt Inspiration aus, signalisiert es doch, daß es einer besonderen Stärke bedarf, um überhaupt jemand zu sein. Doch eine Gesellschaft besteht nicht nur aus außergewöhnlichen Figuren. Wir müssen gesellschaftliche Normen finden, die nicht an Superman oder Übermenschen orientiert sind. Wir alle verfügen über Stärken

und Schwächen. Aus dieser Mischung sollten wir ein menschliches Leben definieren.

In unserer Zeitschrift haben bereits mehrere Autoren die These vertreten, daß die Demokratie ohne stabilen Arbeitsmarkt, ohne Beseitigung der Massenarbeitslosigkeit gefährdet ist. Können Sie sich eine stabile Demokratie auf der Basis der fragmentierten Biographien vorstellen, die Sie beschreiben?

Nein. Doch würde ich in diesem Zusammenhang nicht von gesellschaftlicher Stabilität reden wollen, sondern von Kohärenz. Ein Leben ohne inneren Zusammenhang, ein Leben, das keine Perspektiven eröffnet, produziert antidemokratische Einstellungen. Das haben die Wahlen in Sachsen-Anhalt gezeigt. In den USA haben wir ein vergleichbares Phänomen: die Bewegung, die Patrick Buchanan um sich geschart hat. Seine Anhängerschaft besteht überwiegend aus Arbeitslosen und prekär Beschäftigten. Eine Demokratie lebt davon, daß sie ihren Bürgern und Bürgerinnen einen anerkannten Platz in der Gesellschaft einräumt, der individuelle Zukunftsentwürfe zuläßt. Deshalb ist Flexibilisierung eine mächtige ökonomische Kraft, die tendenziell undemokratisch wirkt.

Was aber, wenn wir die Massenarbeitslosigkeit nicht in den Griff kriegen?

Das müssen wir einfach. Und ich bin auch überzeugt, daß es möglich ist. Jetzt vertreten Sie eine pessimistische Sicht. Schließlich gibt es doch Vorbilder in Europa, Länder wie die Niederlande oder Dänemark. Auch Blairs Ansatz einer neuen Balance zwischen Flexibilität und dem, was er Stakeholder-Gesellschaft nennt, gefällt mir sehr.

Sie analysieren auch, daß das soziale Leben zunehmend durch „drift“, durch oberflächliches Herumtreiben und Getriebenwerden geprägt ist. Was folgt daraus für die Institutionen, die sich mit gesellschaftlicher Stabilität beschäftigen? Wie müssen sie sich ändern, um auf dieses Phänomen reagieren zu können?

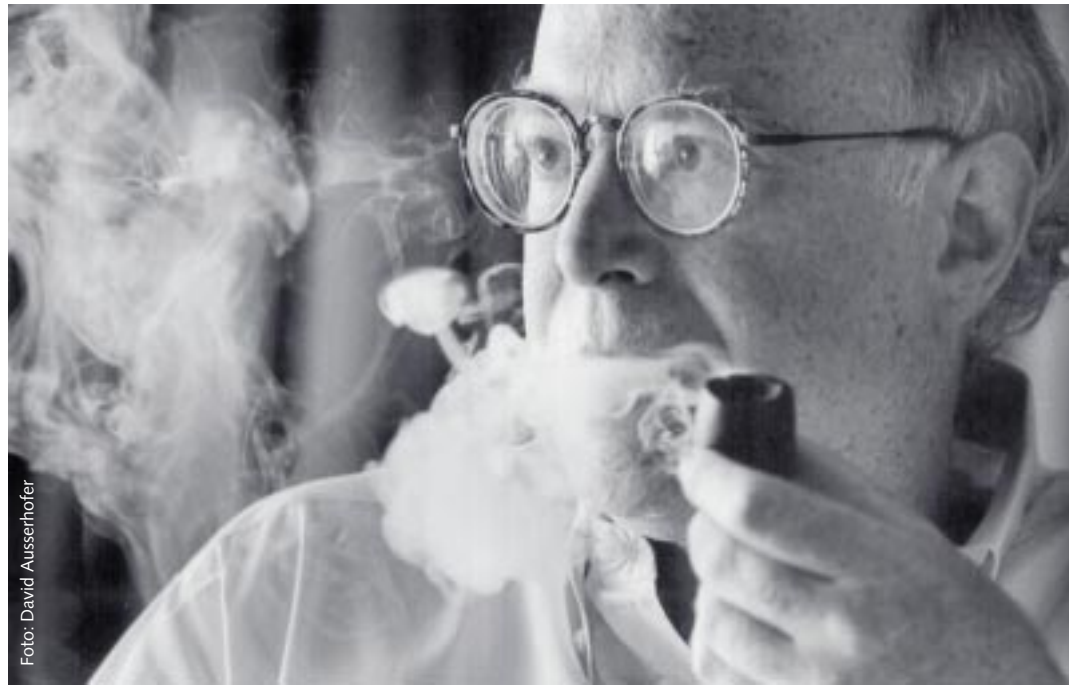


Foto: David Ausserhofer

Die meisten Wohlfahrtsstaaten westlicher Prägung wurzeln in der Vorstellung der Fürsorge den Hilflosen und Schwachen gegenüber. Das ist etwas anderes als Anerkennung durch die Gemeinschaft – die ist nicht vorgesehen. Ein Gegenbeispiel sind die vielen Großeltern, die ihre Enkel betreuen. Diese familiären Netzwerke funktionieren, weil sie auf Gegenseitigkeit, auf Anerkennung der geleisteten Dienste basieren. Wenn Sie sich dagegen auf dem Arbeitsamt in die Warteschlange einreihen, um sich arbeitslos zu melden, spielt Ihr Wert, Ihre Würde als Mensch keine Rolle. Die Arbeitslosen haben keine Chance, sich Anerkennung zu verdienen, beispielsweise durch Arbeiten für die Gemeinschaft. In den 30er Jahren gab es in den Vereinigten Staaten eine „Public Works Administration“, eine Einrichtung, die Arbeitslosengeldbeziehern Tätigkeiten vermittelte, die im öffentlichen Interesse und gemeinwohlorientiert waren, etwa beim Straßenbau oder in Parkanlagen.

Für deutsche Ohren klingt dies sofort nach Arbeitsdienst.

Nun, ganz freiwillig war es wohl nicht, aber die Leute haben sich dafür entschieden. Schließlich konnten sie etwas Sinnvolles für die Gemeinde, die Gemeinschaft tun und wur-

den dafür anerkannt. In diese Richtung müssen wir weiterdenken. Es ist nicht sozial, den Schwachen der Gesellschaft mit Geld unter die Arme zu greifen, ihnen aber jegliche Anerkennung zu verweigern. Wir müssen die Vorstellung überwinden, uns mit Geld freikaufen zu wollen. Den Menschen, die von ihm abhängig sind, keine Gelegenheit einzuräumen, durch Arbeiten für die Gemeinschaft, für das Gemeinwohl ihre Würde zu behaupten, ist eines der großen Übel des europäischen Sozialstaatsmodells. Und das hat nichts zu tun mit den Grenzen der Finanzierbarkeit. Menschenwürde handelt nicht nur von Anspruchsberechtigungen und der Befriedigung materieller Grundbedürfnisse, Mensch sein kann man nur an einem anerkannten Platz in der Gemeinschaft.

Diesen Platz für Arbeitnehmer zu erstreiten – das war und ist Wesen und Kern der Gewerkschaftsbewegung. Im Rahmen des klassischen Kapitalismus hat sie damit eine Erfolgsgeschichte geschrieben. Gegenwärtig bröckelt ihre Basis. Brauchen die modernen Arbeitnehmer Gewerkschaften auch künftig?

Ohne jede Frage. Freilich waren auch die Gewerkschaften in der Vergangenheit viel zu materiell orientiert. Welche Konsequenzen dieses →

**Richard Sennett:
„Flexibilisierung ist eine mächtige ökonomische Kraft, die tendenziell undemokratisch wirkt.“**



Foto: David Ausserhofer

„Gewerkschaften müssen Antworten finden auf Probleme im Beziehungsgeflecht Arbeit-Familie – Gemeinschaft.“

➔ Menschenbild nach sich ziehen würde, wurde zu wenig bedacht. Hier ist ein Umdenken unter jüngeren Gewerkschaftsführern zu beobachten. So gibt es in den USA Versuche, Frauen die Gewerkschaftsmitgliedschaft schmackhaft zu machen über Angebote, die die Doppelbelastung zu regeln versuchen. Dabei geht es um die Frage, wie Arbeit organisiert werden muß, damit Frauen, vor allem alleinerziehende Mütter, auch berufstätig sein können. Deshalb wird jetzt mit Arbeitgebern über Kindertagesstätten verhandelt. Hier hält schrittweise ein Menschenbild Einzug, das sich nicht in Prozentpunkten für Lohnzuwächse erschöpft. Die Textilarbeiterinnen, an die ich gerade denke, wollen keine Rabenmütter sein, bloß weil sie arbeiten wollen und müssen. Ich habe keine abschließende Antwort auf die Frage, wie sich Gewerkschaften ändern müssen. Aber sie müssen Antworten finden auf Probleme im Beziehungsgeflecht Arbeit – Familie – Gemeinschaft. Es geht dabei um die Qualität dieser Beziehungen, um Lebensqualität. Die Ge-

werkschaften müssen sich verstärkt gemeinwohlorientierten Fragestellungen zuwenden. Sie sind dazu in der Lage. Keine Gewerkschaften – das wäre eine Absage an kollektive Verantwortung für soziale Fragen. Und diese Gefahr ist in der Tat gegeben: Der neue Kapitalismus mit seiner Ideologie – antiquiert gesprochen „Jeder ist seines Glückes Schmied“ – suggeriert, daß jeder Unternehmer sein kann. Diese Ideologie trägt letztlich zur Schwächung des sogenannten kleinen Mannes bei.

Im allgemeinen sind zwei unterschiedliche Reaktionen auf die Phänomene zu beobachten, die sie beschreiben: Der anglo-amerikanische Weg betont die individuelle Verantwortung und forciert die Flexibilisierung, der „Rheinische Kapitalismus“ will auch den Staat stärker in die Pflicht nehmen. Welche dieser Varianten ist die langfristig erfolgversprechende?

Wir brauchen einen dritten Weg, der stärker die lokale Ebene einbezieht, in die sich die Menschen einbringen können; einen Weg, der an ihrer Lebenswirklichkeit ansetzt. Diese Partizipationsangebote dürfen freilich nicht bürokratisch verwaltet werden. Wenn ich mich allerdings zwischen dem anglo-amerikanischen und dem rheinischen Modell entscheiden müßte, würde ich fraglos letzteres vorziehen. Diese Entscheidung muß aber nicht getroffen werden, weil sich etwas Drittes den Weg bahnen wird. Denn mit dem Ende des Booms wird die gegenwärtige Wirtschaftsordnung in gewaltige Schwierigkeiten geraten. Das ist nicht der utopische Traum eines intellektuellen Spinners, sondern eine Frage der Zeit, bis diesem wachstumsorientierten Kapitalismus die Luft ausgeht.

Sie haben mehr Partizipation angemahnt. „Mitbestimmung“ heißt diese Zeitschrift. Der Name ist Programm und steht für ein Regelwerk, das von beiden Seiten akzeptiert wird. Könnte Mitbestimmung nicht jenes „missing link“ für eine Gesellschaft sein, die sich nicht mehr auf gemeinsame Ziele und Interessen verständigen kann?

Natürlich. Doch sehe ich in eurem System die Gefahr der bürokratischen Erstarrung insbesondere oben an der Spitze. Mir kommt es darauf an, die Organisationsstrukturen grundlegend zu überdenken. Institutionalisierte Mitbestimmung neigt zu Erstarrung. Soziale, gesellschaftliche Kohäsion hingegen bedarf direkter Partizipation. Und sie zu organisieren ist nicht ganz einfach. Zum einen ist sie sehr zeitaufwendig, und sie ist zumindest kurzfristig nicht sehr effizient. Auch für direkte Partizipation gilt, was Oscar Wilde über den Sozialismus sagte: Er braucht viele Abende.

Die meisten guten Dinge brauchen Zeit.

Wer schnell etwas bewegen will, wird sich an direkter Partizipation die Zähne ausbeißen. Doch will ich keinen Pessimismus verbreiten, sondern die Überzeugung stärken, daß wir ein grundlegend neues Design unserer Arbeitsorganisationsformen brauchen. Wir müssen die Arbeitsorganisationsformen regelrecht neu erfinden. Und es gibt ja bereits einige Länder, die damit begonnen haben, während sowohl Deutschland als auch die USA hinterherhinken. Ein solches Experiment läßt sich allerdings wesentlich leichter in relativ prosperierenden Zeiten beginnen, als wenn das Geld knapp ist.

Mitbestimmung setzt keine Interessenidentität voraus – im Gegenteil. Sie ist institutionalisiertes Konfliktmanagement und zwingt zu Kompromissen.

Das ist fraglos ein Wert an sich. Wer Konflikte im Namen der Kooperation unterdrückt, zerstört die Institutionen, die sie austragen müssen. Das stört mich beispielsweise an den Kommunitaristen: Sie wollen harmoniesüchtig die ganze Welt mit gemeinsamen Wertvorstellungen überziehen. Und das ist nicht nur unmöglich, sondern wäre auch schlecht, weil wir die Interessenkonflikte nicht unter den Tisch kehren können. Sich auf den Prozeß der Kompromißfindung einzulassen, das ist eine erwachsene Form der Aushandlung.

Wir danken für das Gespräch. ■