

## **„Zeig, was Du kannst!“ Technologien der Menschenführung im „digitalen Kapitalismus“**

Die Debatte zu Digitalisierung und neuen Arbeitsformen ist inzwischen weit verzweigt und ausdifferenziert, manche Facetten und Dynamiken sind aber besser beleuchtet als andere. In der Terminologie von Marx wird ein Teil der Produktivkräfte (Technologie, Arbeitsorganisation) vorrangig thematisiert, ein anderer, das Arbeitsvermögen, wird bisher weniger intensiv bzw. systematisch beleuchtet. Ich möchte daher in meinem Beitrag die Perspektive der „Politischen Ökonomie der lebendigen Arbeit“ (Negt/Kluge) in den Vordergrund stellen, weil die verschiedenen Facetten und Dynamiken der Produktivkraftentwicklung aufeinander verweisen und nur im Zusammenspiel vollständig zu begreifen sind.

Ausgangspunkt ist für mich ein Beitrag für den Momentum Kongress 2010 von Niels Spieker. Ich möchte den von ihm ausgelegten Faden im Lichte der in den letzten 10 Jahren forcierten Digitalisierung der Arbeit wieder aufnehmen und seinen Beitrag sozusagen „fortschreiben“ bzw. weiterdenken. Spieker, Pongratz und andere sprechen in Anlehnung an Foucault und Deleuze vom Lebenslangen Lernen als Dispositiv, sie beobachten und beschreiben Regierungstechniken und neue Subjektivitäten unter neoliberalen bzw. postfordistischem Vorzeichen (vgl. auch Opitz). In arbeitssoziologischen Diskussionen wird mit der „Arbeitskraftunternehmer-These“ (Voß/Pongratz) auf eine Dynamik von Entgrenzung und Subjektivierung der Arbeit hingewiesen, die auch mit neuen Formen des Lernens bzw. der Weiterbildung korrespondiert (vgl. Elster). „Employability“ muss permanent (wieder)hergestellt und im Rahmen von „Bewährungsproben“ (Boltanski/Chiapello) unter Beweis gestellt werden, die „ArbeitskraftunternehmerInnen“ sind sozusagen „lebenslanglich auf Bewährung“.

Neben dem Aspekt der „Selbstregierung“ und permanenten Selbstoptimierung ist im Zusammenhang mit der forcierten Digitalisierung auch auf eine gesteigerte Sichtbarkeit hinzuweisen, die nicht nur Produktionsprozesse („Industrie 4.0“ oder etwa auch digitale Modelle bzw. Repräsentationsräume, wie sie z.B. im Rahmen des „Building Information Modeling“ in der Bauwirtschaft als „digitale Baustelle“ Verwendung finden) und Arbeitsabläufe in verschiedenen Dienstleistungsbereichen, sondern vor allem auch die „lebendige Arbeit“ bzw. das Arbeitsvermögen betreffen. Arbeitskraft soll nicht mehr nur in „großen Paketen“ (Beruf) sichtbar gemacht und gehandelt werden, angestrebt wird – analog zur Aufspaltung von „Jobs“ in „Gigs“ und zur Zerlegung der Arbeit in „Microtasks“ und „Tickets“ – eine feingliedrige Darstellung (Kompetenzen) und Vervielfältigung der Nutzungsweisen von Arbeitsvermögen, die politisch im Moment auf verschiedenen Ebenen vorangetrieben wird. In der aktualisierten Skills Agenda der EU (2020) wird etwa dem Instrument der Microcredentials als Validierung von „Mikro-Lerneinheiten“ bzw. „Mikro-Lernergebnissen“ eine hohe Bedeutung zugemessen. In der Arbeitswelt (z.B. auch im Crowdfunding) manifestiert sich diese Herangehensweise bisher in Form von digitalen „Badges“ als Nachweis von Kompetenzen und Zugangsberechtigung für verschiedene Tätigkeiten.

In diesem Zusammenhang werden Anreizsysteme implementiert, die zu einem permanenten „Upskilling“ in einem Regime der erhöhten Sichtbarkeit und Vergleichbarkeit führen sollen. Das „unternehmerische Selbst“ soll auch ein „lesbares Selbst“ sein. Ein wichtiges Instrument sind in diesem Zusammenhang Zertifikate. Im Moment gibt es verschiedene Bestrebungen, die Transparenz hinsichtlich bereits bestehender Zertifikate zu verbessern und neue Zertifizierungsmodelle zu entwickeln, vor allem auch im Zusammenhang mit „digitalen Kompetenzen“, deren Bedeutung im Zusammenhang mit der Covid-19 Pandemie sichtbar geworden ist (Stichworte: Homeoffice, Onlinehandel, E-Government, Online-Anträge für Förderungen bzw. finanzielle Unterstützung etc.).

Im Unterschied zu Regierungs- und Herrschaftsformen der Disziplinierung in diversen „Einschließungsmilieus“ (Schule, Fabrik, Militär, Psychiatrie, Gefängnis etc.), die „zuverlässige Menschen“ (Steinert) in fordistischen Zusammenhängen garantieren sollten und primär über Einschränkungen von Handlungsmöglichkeiten operierten, geht es gegenwärtig in „produktiven“

Dispositiven vermehrt darum, dass Subjekte sich permanent selbsttätig (weiter)entwickeln sollen. Partizipation, Selbstorganisation und Selbstreflexion sind in diesem Zusammenhang nicht „Störfaktoren“, sondern notwendige Elemente. Zwischenergebnisse der „Selbstregierung“ werden sichtbar gemacht und mit Informationen zu Verbesserungsmöglichkeiten und Anreizen zu weiteren Anstrengungen verknüpft. Dispositive des lebenslangen Lernens erfahren mit den Möglichkeiten digitaler Technologien eine neuerliche Aufwertung und mit der anhaltenden Pandemie einen „Boost“, der ihre Bedeutung für Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik erhöht.

Mir geht es in meinem Beitrag vor dem Hintergrund Aufmerksamkeit erregender „Hype-Begriffe“ um eine Reflexion von Kontinuitäten und Diskontinuitäten im Zusammenhang mit staatlich und betrieblich vermittelten Herrschaftsformen in den Bereichen Arbeit und Weiterbildung bzw. Lernen. Auch wenn sich die Begriffsspirale ideologischer „Anrufungen“, die für sich in Anspruch nehmen, *das* dominante Leitmotiv der Gegenwart widerzuspiegeln (Disruption, Agilität, Resilienz etc.) immer schneller dreht, ist auf Kontinuitäten, längere Übergänge und das Nebeneinander verschiedener „Technologien der Menschenführung“ hinzuweisen.

Eindeutige und starke, irreversible „Einschnitte“ und Paradigmenwechsel finden seltener und weniger deutlich statt als häufig angenommen. Eher ist von Bedeutungsverschiebungen und Überlagerungen verschiedener Formen auszugehen. Im Moment sehen wir sowohl eine „hypertayloristische“ lückenlose Überwachung (Tracking) z.B. von ArbeiterInnen bei Amazon als auch weichere (z.B. „gamifizierte“) und indirekte Steuerungsformen. Digitale Assistenzsysteme können (v.a. in höher qualifizierten Segmenten) „fähigkeitsverstärkende“ oder dequalifizierende Effekte haben (z.B. Datenbrille, die zu einem „Malen nach Zahlen“ führen kann). Unzulässige Verallgemeinerungen sollten daher ebenso vermieden werden wie technikdeterministische Annahmen.

Regierungstechnologien der Gegenwart sind widersprüchlich und Gegenstand von machtvormittelten Aushandlungsprozessen. Ich möchte daher vor dem Hintergrund populärer starker technikdeterministischer und „disruptiver“ Thesen auch auf Kontinuitäten kapitalistischer „Herausforderungen“ hinweisen. Die konkreten Formen und diskursiven Rechtfertigungen verändern sich, aber Grundfunktionen z.B. des Managements (Effizienz, Geschwindigkeit, Kontrolle) müssen auch in der „schönen neuen Arbeitswelt“ aufrechterhalten werden. Auch wenn weichere Formen der Verhaltenssteuerung inzwischen weit verbreitet sind (Nudging, Algorithmen etc.), geht es in großen Bereichen der Arbeitswelt durchaus ruppig zu, von der „sanften“ Steuerung durch „gute Hirten“ (Bröckling) ist hier wenig zu sehen. In einer globalen Perspektive wird deutlich, dass es in den meisten Weltregionen und Arbeitsbereichen (man denke etwa an Arbeitsbedingungen in Exportproduktionszonen oder bei Unternehmen wie z.B. Foxconn) durchaus „handfest“ zur Sache geht (vgl. Bach/Blaha, Hien).

Der Fokus meines Beitrags liegt vor dem Hintergrund neuer Arbeitsformen nicht auf arbeits- und sozialrechtlichen Aspekten, mir geht es also nicht um Fragen der regulatorischen Einhegung oder Einbettung neuer Arbeitsformen („Gute Plattformarbeit“ u.ä.), sondern um die subjektive Seite postfordistischer und neoliberaler „Technologien der Menschenführung“ und daran anschließende Formen der Kritik.

Theoretische Ausgangspunkte für meinen Problemaufriss sind Arbeiten, die an Foucault und Deleuze anschließen und sich mit neuen Formen der Gouvernementalität und neoliberalen Subjektivierungsformen beschäftigen (Mönch, Opitz, Pongratz, Spilker), ergänzt um Perspektiven, die sich im Anschluss an Marx mit der „Politischen Ökonomie der lebendigen Arbeit“ (Negt/Kluge) bzw. der Herrschaft in betrieblichen Zusammenhängen (Becker, Boes u.a.) beschäftigen. Es geht dabei darum, welches Arbeitsvermögen von wem wie (weiter)entwickelt werden soll und wie das „Transformationsproblem“ gelöst wird, das aus Sicht der Unternehmen darin besteht, die „Black Box“ Arbeitskraft einsehbar und kontrollierbar zu machen und Arbeitsvermögen in konkrete Leistungen zu

transformieren. Anhand einzelner Beispiele aus der betrieblichen Praxis soll illustriert werden, wie diese Verfeinerung der Transparenz forciert wird.

Der Problemaufriss erfolgt in drei Schritten: Ausgangspunkt bilden „große“ gesellschaftstheoretische Thesen in Anlehnung an Foucault, Deleuze und Boltanski/Chiapello, diese werden anschließend arbeitssoziologisch konkretisiert und auf Veränderungen von Arbeitsanforderungen hin „heruntergebrochen“ (vgl. Boes, Pfeiffer, Voß/Pongratz u.a.). Daraus ergeben sich wiederum Anforderungen an die (Weiter)Entwicklung des Arbeitsvermögens mittels permanenter Weiterbildung, die „Anschlussfähigkeit“ in einem als volatil, dynamisch bzw. „agil“ beschriebenen Arbeitsumfeld garantieren soll. Anhand von Beispielen aus der betrieblichen Praxis (z.B. Lernplattformen) wird illustriert, wohin die Reise gehen könnte.

Die Fragestellung meines Beitrags mündet schließlich in der Frage „Was tun?“ oder – in Anlehnung an Foucault – „Was können wir tun, um nicht auf diese Weise regiert zu werden?“. Was könnten widerständige Praktiken sein, die nicht nur innerhalb der Logiken der gegenwärtig dominanten Dispositive etwas „Sand ins Getriebe“ streuen, sondern auch gegenhegemoniale Tendenzen nachhaltig verstärken könnten? Ich selbst habe dazu zwar keine fertigen Antworten, möchte aber mit meinem Beitrag relevante Fragen dazu aufwerfen und diskutierbar machen. Jenseits affirmativer Handlungsoptionen der „erhöhten Teilhabe“ bzw. des erfolgreicheren „Mitmachens“ (z.B. befördert durch Förderinstrumente wie den „Digi-Winner“ von AK/waff) sollen in der Diskussion widerständige Praktiken ausgelotet werden, die einen Unterschied machen könnten.

#### Literatur:

Bach, Bert/Blaha, Karola (2019): „Globales Prekariat“? Ungleiche und kombinierte Informalisierung als sozialwissenschaftliche und politische Herausforderung, in: Momentum Quarterly 2019/2, S. 58-78

Becker, Matthias Martin (2017): Automatisierung und Ausbeutung. Was wird aus der Arbeit im digitalen Kapitalismus?, Wien, Promedia

Boes, Andreas/Kämpf, Tobias/Langes, Barbara/Lühr, Thomas/Steglich, Steffen (2014): Cloudworking und die Zukunft der Arbeit. Kritische Analysen am Beispiel der Strategie „Generation Open“ von IBM, herausgegeben von der Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung (BTQ) im Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) im Lande Hessen

Boes, Andreas/Kämpf, Tobias/Langes, Barbara/Lühr, Thomas (2018): „Lean“ und „agil“ im Büro. Neue Organisationskonzepte in der digitalen Transformation und ihre Folgen für die Angestellten, Bielefeld, transcript

Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2003): Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz, UVK

Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas (Hg.) (2000): Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen, Frankfurt/Main, Suhrkamp

Bröckling, Ulrich (2017): Gute Hirten führen sanft. Über Menschenregierungskünste, Frankfurt/Main, Suhrkamp

Daum, Timo (2020): Agiler Kapitalismus. Das Leben als Projekt, Hamburg, Nautilus

Deleuze, Gilles (1993): Postskriptum über die Kontrollgesellschaften, in: Deleuze, Unterhandlungen 1972-1990, Frankfurt/Main, Suhrkamp

Elster, Frank (2007): Der Arbeitskraftunternehmer und seine Bildung. Zur (berufs)pädagogischen Sicht auf die Paradoxien subjektiver Arbeit, Bielefeld, transcript

Hien, Wolfgang (2018): Die Arbeit des Körpers. Eine kritische Arbeitsgeschichte von der Hochindustrialisierung in Deutschland und Österreich bis zur neoliberalen Gegenwart, Wien, Mandelbaum Verlag

Klingovsky, Ulla (2013): Lebenslanges Lernen im Postfordismus. Zur Transformation von Begründungsfiguren des Lehrens und Lernens, in: Magazin erwachsenenbildung.at

Mönch, Kathrin (2018): Arbeit, Subjekt, Widerstand. Eine Genealogie der Subjektivierung zum Arbeiten, Bielefeld, transcript

Negt, Oskar/Kluge, Alexander (1993): Geschichte und Eigensinn, 3 Bände, Frankfurt/Main, Suhrkamp

Opitz, Sven (2004): Gouvernamentalität im Postfordismus. Macht, Wissen und Techniken des Selbst im Feld unternehmerischer Rationalität, Hamburg, Argument

Pfeiffer, Sabine (2013): Arbeitsvermögen. Ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften

Pongratz, Ludwig A. (2014): Selbst-Technologien und Kontrollgesellschaft. Gouvernamentale Praktiken in pädagogischen Feldern, in: Bublitz/Kaldrack/Röhle (Hg.), Automatismen-Selbsttechnologien, Paderborn

Schmiede, Rudi/Baukrowitz, Andrea/Boes, Andreas (2001): Die Entwicklung der Arbeit aus der Perspektive ihrer Informatisierung, in: Matuschek/Henninger/Kleemann (Hg.), Neue Medien im Arbeitsalltag: Empirische Befunde – Gestaltungskonzepte – Theoretische Perspektiven, Wiesbaden, Westdeutscher Verlag

Spilker, Niels (2010): Zur Rationalität der lebenslang lernenden Ich AG. Zumutungen und Widersprüche der Menschenführung in prekären Verhältnissen, verfasst für: MOMENTUM 10: Solidarität

Spilker, Niels (2013): Lebenslanges Lernen als Dispositiv – Bildung, Macht und Staat in der neoliberalen Gesellschaft, Münster, Westfälisches Dampfboot

Voß, G. Günter/Pongratz Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer – Eine neue Grundform der Arbeitskraft?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Jhg. 50 (1), S. 131-158

Voß, G. Günter (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/98, S. 473-487

Voß, G. Günter (2000): Unternehmer der eigenen Arbeitskraft. Einige Folgerungen für die Bildungssoziologie, in: ZSE: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation 20 (2000) 2, S. 149-166