

## Kybertariat

A: kibartāriya. – E: cybertariat. – F: cybertariat.

R: kibertariat. – S: cibertariado.

C: gaokewujuchanji 高科技无产阶级

Welche Veränderungen würde der Übergang zur hochtechnologischen Produktionsweise auf kapitalistischer Grundlage mit sich bringen? Ein Ausschnitt dieser Frage: der Blick auf die Umbrüche in den arbeitenden Klassen, auf die Bildung neuer Gruppen von Beschäftigten und die massenhafte Einbeziehung von Frauen in den Produktionsprozess hat Ursula HUWS dazu bewegt, den Neologismus K einzuführen. Ihr Buch nennt sie – nach Edward P. THOMPSONS *The Making of the English Working Class* (1963) – *The Making of a Cybertariat* (2003). Wie Thompson setzt sie auf einen langen Lernprozess, bis dieses K sich auch »als solches verstehen« und zur handlungsfähigen Klasse formieren würde (2002, 775). Der Ausdruck verweist auf die Entstehung einer abgrenzbaren Gruppe von Beschäftigten in der Informationsverarbeitung und postuliert zugleich eine epochale Tendenz, in der die Arbeiterklasse perspektivisch mit dem K zusammenfallen würde.

1. Ein »neues Wort zu erfinden« erscheint HUWS »als eine Art Versagen, die vorhandene Sprache vernünftig« einzusetzen (*Ursulahuws's Blog*, 25.9.10). Das Präfix »cyber« kommt von gr. κυβερνήτης – dem Steuermann – bzw. der späteren Kybernetik, der Wissenschaft der Regelung und Nachrichtenübertragung; die Endung spielt aufs Proletariat an. Die Neuzusammensetzung ist das Ergebnis einer »verzweifelten« Suche nach einem Begriff dafür, wie die digitale Technologie die »global army of workers« umwälzt, deren »Tätigkeit Verarbeitung von Informationen ist«. HUWS fragt, ob die unter diese Bestimmung fallenden Gruppen »möglicherweise eine gemeinsame Klasse bilden, die in den meisten orthodoxen soziologischen Taxinomien von Klasse nicht vorgesehen« ist (ebd.). Damit meint sie die »Gruppen zwischen Proletariat und Bourgeoisie«, die durch »eine steigende Komplexität der Arbeitsteilung« entstanden und in der durch Informations- und Kommunikationstechnologien geänderten »Büroarbeit« tätig sind (2002, 763f).

HUWS stellt im Prozess fortwährender Zersetzung und Neuzusammensetzung der Arbeiterklassen die Frage nach deren Lage, Spaltung und Einheit, ihrem Selbstverständnis und ihrer transnationalen Organisation. Aus feministischer Perspektive diskutiert sie insbes. neue Möglichkeiten der Arbeit »von zuhause« aus, der Telearbeit oder Heimarbeit neuen Typs. Computer und Internet suggerierten eine verbesserte Vereinbarkeit von Lohn- und Familienarbeit.

Die Auswirkungen seien jedoch widersprüchlich. Die isolierte Form der Arbeit führe meist erneut zur Desorganisation der in Telearbeit zuhause tätigen v.a. weiblichen Arbeitskräfte, auch weil der Computer als Produktions- wie Konsumtionsmittel »die Grenze zwischen Produktion und Konsumtion weiter« verwische (2002, 771).

HUWS prüft die angebotenen Begriffsvorschläge für die Hightech-Arbeiter kritisch: Die Rede vom »Informationsarbeiter« mit dem impliziten Attribut »nicht-körperlich« verdecke, dass »das Einhängern auf eine Tastatur während des ganzen Tages eine physische Dimension« habe (764). Gegen die Rede von der immateriellen Arbeit hält sie fest an der Bestimmung des Werts durch lebendige Arbeit und wendet sich gegen eine »neue Orthodoxie«, die »Wissen« als »einzige Quelle von Wert« und Ökonomie als entmaterialisiert betrachtet, Globalisierung als »unvermeidlich« setzt, jeglichen Widerstand »vergeblich« erscheinen lässt und »physische Ansprüche des menschlichen Körpers im Hier und Jetzt« als »hoffnungslos altmodisch« (2003, 127) zurückweist. Sie zeigt, wie die Informatisierung die Grenzen von Produktion und Dienstleistungen verwischt und zugleich »bezahlte Dienstleistungsarbeit in unbezahlte Konsumtionsarbeit zurück verwandelt«, wie beim Internetbuchen von Reisen oder beim maschinellen Check-In am Flughafen (2002, 771f).

HUWS will mit dem Begriff K eine globale Entwicklung fassen. Sie geht von den immer komplexeren Formen internationaler Arbeitsteilung aus und untersucht von dort die Ansatzpunkte einer transnationalen Organisation des K entlang der Produktionsketten (2006, 1ff). Sie unterscheidet fünf Momente der Untersuchung und Bestimmung der Kybertariat: 1. die objektive Klassenlage in Gestalt der »Funktionsbeziehung ihrer Arbeit zum Kapital« (»Besitz oder Nicht-Besitz der Produktionsmittel«); 2. ihr »Platz in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung (inklusive der geschlechtlichen Arbeitsteilung im Haushalt«); 3. die »relative Höhe ihres Einkommens« und ihr »sozialer Status«; 4. ihre Qualifikation; 5. ihre »Konsumgewohnheiten«, ihr »Wohnort«, ihre »Kleidung« (2002, 765). Die einzelnen Gruppen der Kybertariat unterscheiden sich in diesen Dimensionen erheblich voneinander. Sie können in Bezug auf ihr Verhältnis zum Kapital als Spezialisten formal selbständig tätig sein, eine abhängige, aber zentrale Position innerhalb der Organisation und in der Entwicklung der Produktion einnehmen oder untergeordnete Aufgaben etwa im Bereich der Programmierung etc. ausführen. »Mal wird ihr Produkt mit einem Gehalt entgolten, mal mit einem Honorar, einer Provision, einer Lizenzgebühr oder mit einer Pauschale.« (2010, 4) Ihre Tätigkeiten können breite, strategisch ausgerichtete Leitungs- und

Planungsaufgaben umfassen oder hoch spezialisierte Funktionen bzw. Kombinationen unterschiedlicher Aufgaben. Sie können über das zentrale Produktionsmittel bspw. in der Softwareentwicklung verfügen, was ihnen große Unabhängigkeit verleihen kann, oder innerhalb einer computerintegrierten Fertigung eine untergeordnete Steuerungsfunktion innerhalb eines zentral geplanten Maschinensystems einnehmen. Sie können innerhalb der gesellschaftlichen Arbeitsteilung zentrale Positionen der Wertproduktion einnehmen oder auf notwendige, aber weniger einträgliche Positionen innerhalb der Reproduktionsarbeit abgedrängt sein. Sie können dank zentraler Positionierung über hohe Einkommen verfügen und aufgrund ihrer Position und Tätigkeit einen hohen sozialen Status genießen oder aber mit Armutslöhnen in ungesicherten Beschäftigungs- und Lebensverhältnissen abgespeist werden. Ihre formale Qualifikation kann alle möglichen wissenschaftlichen und fachlichen Ausbildungen umfassen, betriebswirtschaftlich, technisch, sozialwissenschaftlich, künstlerisch usw. Ebenso unterschiedlich sind spezifische Konsumstile, Wohnorte oder Kleidung. Folglich ist das K in jeder dieser Dimensionen ein hoch differenziertes Sammelurium von Klassensegmenten – zwischen einer kleinen Zahl erfolgreicher ›Selbstmanager‹ mit hohem Einkommen, mehr oder weniger etablierten Fachkräften und einem großen, wachsenden und unsicheren Segment eines globalisierten Computerproletariats bzw. eines unsicheren urbanen Cyber-Prekariats zwischen wechselnden Beschäftigungsverhältnissen, Solo-Selbständigkeit und Arbeitslosigkeit.

»Wenn das Einzige, was mit Sicherheit vorausgesagt werden kann, weitere Veränderung ist, wird es schwierig, Aussagen über verallgemeinerbare Trends [...] zu machen«, so Huws (2002, 769). Sie sieht in alledem dennoch ein Potenzial »für die Entstehung eines gemeinsamen Klassenbewusstseins«, gegründet auf einen kooperativ-verbindenden Arbeitsprozess, »gemeinsamen ›Arbeitgebern‹ und ein gleichartiges Verhältnis zum Kapital« (2003, 175). Die stärksten Gegenkräfte seien Rassismus und Nationalismus (ebd.).

2. Mit der fortschreitenden kapitalistischen Restrukturierung des Verhältnisses von Produktivkräften und Produktionsverhältnissen rückten die in den Schaltzentralen Arbeitenden »auf strategische Posten« (PAQ 1980, 87), verbunden mit einem »neuen Selbstbewusstsein« der Arbeitenden, das »sich auf den Kopf als Produktivorgan stützt« (PAQ 1987, 95). Die Kosten der Produktion verlagerten sich von der Fertigung zur Entwicklung, von der Hardware- zur Software-Produktion, von der industriellen Produktion zu ›Dienstleistungen‹, und zur »Verwissen-

schaftlichung der Industrie« kommt die »Industrialisierung der Wissenschaft« (HACK/HACK 1985, 412ff). Die zunehmende Komplexität der Produktion bringt neue Formen der Arbeitsorganisation und –teilung mit sich. Von den Arbeitenden verlangt sie aktive Selbstorganisation (auch bei eigener Weiterbildung), mehr individuelle Verantwortung bei gleichzeitig zunehmend kooperativer Planung sowie Spezialisierung und Verständnis des Gesamtprodukts, was »kooperative Individualität« födert, die über den gegebenen Zustand hinausweist (PAQ 1978, 135).

1981 plädiert Donna HARAWAY für eine weltweite Zusammenfassung von Arbeiterinnen auf Basis der entwickelten Produktivkräfte: »Die Elektronik- und Kommunikationsindustrien machen die Verbindungen des Alltagslebens für Frauen in Sunnyvale, Kalifornien, und Penang, Indonesien, wirklich. [...] Sie sind der Schlüssel zu den größten modernen, auf der Basis von Wissenschaft operierenden Industrien der Welt, in Büros, Märkten, Häusern und Fabriken.« (1995, 161)

2.1 *Widersprüchliches Verhältnis von De- und Requalifizierung.* – Einen »neuartigen Qualifikationsstypus«, wie Antonio GRAMSCI ihn beim Übergang zur fordistischen Produktionsweise analysiert hat (*Gef* 9, H. 22, §13, 2093), verlangt nun die Verwissenschaftlichung der Produktion. Huws zeigt die widersprüchliche Weise, in der die Automatisierung der Produktionsprozesse und der computergestützten produktionsnahen Dienstleistungen auf die Qualifikation des K wirkt. Unter anderem führe sie zu Prekarisierung von Arbeit und Reproduktion, v.a. für Frauen. Während das Management und technische Prozesse männlichen ›Experten‹ vorbehalten blieben, würden andere Tätigkeiten, je standardisierter, prekärer und weiter entfernt vom Ort des Unternehmens – etwa von zuhause aus – sie ausgeübt werden, überwiegend Frauen übertragen.

Die Debatte um die Folgen der Informatisierung für die Qualifikation der Arbeitenden reicht weit zurück: Horst KERN und Michael SCHUMANN (1970) sagten eine Dequalifizierung voraus; Enzo MODUGNO (1994) oder Gianfranco PALA (1997, 59) erwarteten eine Substitution intellektueller Tätigkeiten durch Automation und Computerisierung, das PAQ eine »Abnahme unqualifizierter Arbeit« (1975, 88 u.ö.; 1978, 13ff). Auch Huws verweist darauf, dass v.a. das »Ausmaß an implizitem Wissen«, das nötig ist, um auch automatisierte Produktionsprozesse am Laufen zu halten (2010, 3), unterschätzt werde. Dies führe tendenziell dazu, »dass Aufgaben auf unsichtbare Weise von ›Wissensarbeitern‹ zu anderen Arbeitern am unteren Ende der Wertschöpfungskette hinabgleiten« (ebd.). MODUGNO dagegen behauptet, dass »die neue informatische Maschine den Geist« ersetze,

da sie »ohne Hirn ›denken‹ könne, womit »die endgültige Trennung des menschlichen Hirns vom ›general intellect‹« besiegelt sei (1994, 14 u. 16; zit.n. W.F.Haug 2003, 56). Indem er das alte Kapitalregime nur in verschärfter Form reproduziert sieht, verfehlt er die Neuartigkeit der Verhältnisse aus Unfähigkeit, die Prozesse als widersprüchlich aufzufassen.

2.2 *Autonomie vs. Kontrolle.* – Mit der Repositionierung des Wissens und der Subjektivität durch das zentrale Produktionsmittel Computer ist eine erweiterte relative Autonomie der Beschäftigten im Arbeitsprozess verbunden, wobei in deren Tätigkeit »Momente der Leitung und Planung« eingehen (vgl. PAQ 1987, 57ff). Je höher der Grad an Verwissenschaftlichung der Tätigkeiten und je mehr die Tätigkeit auf dem eigenen Computer erbracht wird, desto schwieriger wird es, eine direkte Kontrolle von oben über den Arbeitsprozess aufrechtzuerhalten. Der genaue Ablauf der Tätigkeiten wird nicht mehr vorgegeben, sondern den Beschäftigten weitgehend selbst überlassen; Hauptsache, das vorgegebene Ziel wird erreicht. Flache Hierarchien, individuelle Zielvereinbarung, autonome Gruppen und indirekte Steuerung sind die neuen Managementformen, zumindest in den fortgeschrittensten Sektoren. Die Einbindung des Wissens der Beschäftigten und die erweiterte Autonomie machen die Tätigkeiten generell interessanter und vielfältiger, die Grenzen zwischen Arbeitszeit und »disposable time« (MARX, 42/603) verwischen insbes. bei Telearbeit, die flexibel zwischen zuhause, unterwegs und Büro changiert: Indem Arbeit intellektuelle Arbeit wird, kann sie hinter »den Fabriktores und Bürotüren nicht halt machen. Die Probleme werden mit nach Hause genommen. Sie durchsetzen die Freizeit«, wollen gelöst werden. »Solche Praxen verändern das Familienleben, wenn sie allgemein werden.« (F.HAUG 1996a, 75)

Eingezwängt in fremdbestimmte und kontrollierte Grenzen beschränkt sich die Autonomie allerdings auf einen engen Bereich des für die Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens Förderlichen. Damit sind Beschäftigte gezwungen, Flexibilitäts- und Effizienzanschauungen, unternehmerisches Denken in ihre eigenen Denk- und Handlungsmuster zu internalisieren (PAQ 1981, 426ff). »Mehr Druck durch mehr Freiheit«, beschreiben Winfried GLISSMANN und Klaus PETERS (2003) diesen Prozess. Die reelle Subsumtion der Arbeit unter das Kapitalverhältnis erreicht eine qualitativ neue Stufe: Die Ausbeutung abhängiger Arbeitskraft durch das Kapital wird durch erweiterte und zugleich eingegrenzte Spielräume auf das tätige Subjekt in Richtung ›Selbstaussbeutung‹ verschoben – in ganz neuem Maße geht es, wie GRAMSCI bei der Einführung des Fließbands herausarbeitete, um die Schaffung eines flexiblen ›Arbeiter- und

Menschentypus« (H. 22, §11, 2086). Diesen neuen Typ des Hightechzeitalters nennt HUWS den flexiblen Kybertarier. Die Grade der ›Selbstaussbeutung‹ und Autonomie sind dabei umkämpft. Der Markt wird zum zentralen Kontrollinstrument und seine Wirkung in die betriebliche Organisation hineinverlagert: Steuerung über Kennziffern und permanentes Benchmarking, Ergebnisorientierung und Kosteneffizienz sowie Ausrichtung am Profit-Center-Prinzip in jeder Abteilung eines Unternehmens führen zu Formen der Verinnerlichung äußerer Anforderungen. Zusätzlich erhöht drohende Auslagerung den Druck: Unternehmen verlagern v.a. »in der Mitte der Wertschöpfungskette« möglichst viele, leicht standardisierbare Aktivitäten an billigere Standorte (RAMIOUL/DE VROOM 2009, 41; BOES/KÄMPF 2011, 132). Die innerbetriebliche und die globale Konkurrenz sichern die Nutzung der erweiterten Autonomie für kapitalistische Ziele.

Es sind dabei aber nicht nur die Hochqualifizierten, die das Ende des ›nine-to-five-Trots‹ begrüßen und Flexibilität schätzen. Viele Kybertarier fühlen sich »nicht länger als Angestellte oder gar Arbeiter, sondern vielmehr als eigenverantwortlich handelnde, unternehmerisch denkende selbständige Individuen, die ihre Interessen selbst vertreten« können (CANDEIAS 2004a, 398). Häufig verfügen sie über eine größere berufliche Identität, identifizieren sich stärker mit ihrer Tätigkeit, als dies bei den ›Massenarbeitern‹ in Großbetrieben der Fall war, wiederum auf andere, ›abstraktere‹ Weise als die traditionellen Facharbeiter. Der hohe Grad an Autonomie und Selbstorganisation trägt erheblich zur Verdeckung von Entfremdung der Arbeitenden von ihrer Tätigkeit bei, die Tätigkeit selbst wird zur bestimmenden persönlichen Eigenschaft. Neue Formen sozialer Kontrolle treten hinzu: Weil die Kontrolle z.T. auf die Beschäftigten übertragen und nicht durch äußerliche Funktionsträger aufgezwungen wird, wirkt diese Struktur selbstbestimmter und demokratischer. Benjamin CORIAT diagnostiziert einen starken »Ostrazismus«, den die Verinnerlichung der Unternehmensziele wirksam werden lasse, einen »Druck, den eine Gruppe kollektiv auf ein Gruppenmitglied ausübt, das sich nicht an die ihm vorgegebenen oder von ihm selbst frei gesetzten Ziele hält« (1991, 177). Die Beschäftigten selbst seien es, die abweichendes Verhalten und Nonkonformismus wieder in angepasste Handlungsweisen pressen oder ausgrenzen, gegebenenfalls entfernen. Marco REVELLI verweist darauf, dass Autonomie und Entscheidungsfreiheit als Voraussetzungen demokratischer Verfahren hier gerade nicht gewährt würden. »Es handelt sich vielmehr um eine subalterne Demokratie, die sich auf die Kooperation der Arbeitsgruppe als periphere Funktion unternehmerischer

Befehlsgewalt gründet.« (1997, 34) Der konformistische Druck der Arbeitswelt setzt sich in den Kreis von Familie und Bekannten, in die Freizeit, den Sport etc. fort – wer ihm »nicht standhalten kann, hat die Möglichkeit, sich über ein vielfältiges Angebot von Therapien wieder ›fit‹ machen zu lassen« (CANDEIAS 2004a, 197). Lohn und Freizeit werden zunehmend zugunsten der individuellen Leistungsfähigkeit und ökonomischen Verwertbarkeit verausgabt. Die geforderte »Ich-Stabilisierung« (VOSS/PONGRATZ 1998, 132) wird durch neoliberale Selbsttechnologien und Ratgeberliteratur befördert: Letztere vermittelt »nicht allein Techniken effizienter Zeitplanung, Arbeitsorganisation oder Stressbewältigung«, sondern entwirft auch »Manuale methodischer Lebensführung«, ein »umfassendes Leitbild neoliberaler Subjektivität – das des Unternehmers seiner selbst« (BRÖCKLING/KRASMANN/LEMKE 2000, 33). Gegen die Vorstellung, durch nach Innen genommene Außensteuerung die Arbeitenden vollständig integrieren zu können, betont Nadine MÜLLER, komplexe kreative oder Entwicklungsarbeit sei »nicht vollständig zerleg- und planbar«, das Management habe meist »nur noch einen groben Überblick« über die (Wissens-)Produktion (2010, 281f). Jörg FLECKER u.a. halten dem Versuch, kreative Arbeit zunehmend zu standardisieren und Wissen über die Nutzung umfangreicher Dokumentationen und Software-Tools übertragbar zu machen, entgegen, damit gingen neue Fehlerquellen einher, die durch das Eingreifen der Beschäftigten kompensiert werden müssten (2009, 94). Ob angestellt oder selbständig, solche Spezialisten empfinden die Standardisierung als »Bedrohung ihrer eigenen Expertise« (VALENDUC u.a. 2007, 86). Nicht nur sei die Übertragung solcher standardisierter Evaluationen schwierig, da jedes Entwicklungsprojekt »in bestimmtem Maße innovativ und damit einzigartig« ist; vielmehr ist die »mangelnde Bereitschaft, Wissen zu teilen, die Hauptbarriere« für eine Übertragung dieses Produzentenwissens auf standardisierte Prozesse (MÜLLER 2010, 288). Daher werde entweder von vornherein größere Autonomie gewährt oder ein Teil der individuellen Arbeitsleistungen darauf verwandt, Freiräume zu schaffen. Im K tritt die Grenze der technisch-organisatorischen Subsumierbarkeit menschlicher Arbeitskraft unters Kapital zu Tage.

»Das Management der Kreativität beinhaltet eine Reihe schwieriger Balance-Akte: den Menschen Freiheit für neue Ideen geben und gleichzeitig sicher stellen, dass sie innerhalb der übergreifenden Struktur arbeiten; eine kraftvolle Unternehmenskultur schaffen und gleichzeitig sicher stellen, dass diese nicht erdrückend wirkt.« (*Economist*, 17.6.2010; zit.n. Huws 2010, 5) Die kapitalistische Formbestimmung bringt Methoden hervor, die zwischen »der Hierar-

chie in Form der Linienorganisation und der (relativen) Autonomie in Form von Projekten« vermitteln soll, wobei »die Linie dominiert« (MÜLLER 2010, 292). Die verbleibende Trennung von Leitung und Ausführung führe zu Ineffizienzen, Stockungen und Fehlern, letztlich zu einem »permanenten Krisenmanagement« und Überforderung (ebd.).

Diskrepanzen zwischen den tatsächlichen Arbeitsanforderungen, also den eigentlich erforderlichen Arbeitstätigkeiten, Kundenwünschen und eingeschränkten Möglichkeiten ihrer Verwirklichung durch Vorgaben des Managements (vgl. PAQ 1987, 19ff) führen zu weiterem Stress und zur Verletzung des »Gebrauchswertstolzes der eigenen Arbeitskraft« (CANDEIAS 2006, 20). Hinzu kommt die extreme Belastung durch den Druck jüngerer Konkurrenz (ebd.). Dennoch ist für viele das Unternehmen eine Art ›Solidaritäts- und Wettbewerbsgemeinschaft‹ in der verallgemeinerten globalen Marktkonkurrenz. Aufgrund der Standortkonkurrenz belastet »die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz« die Kooperation mit ausländischen Kollegen und den Wissenstransfer in transnationalen Produktionsnetzen (BOES/KÄMPF 2011, 132): Rassismen und Standortnationalismus wurden von HUWS als Hindernisse bei der Entwicklung des bewussten globalen K genannt. Hinzu kommen die Geschlechterverhältnisse. Frauen wird die technische Kompetenz tendenziell abgesprochen, sie werden auf untergeordnete Positionen verwiesen. Zugleich werden die Grenzen der Geschlechtsidentitäten in der Arbeit verwischt. Technisch ausgebildete männliche Fachkräfte sehen sich den als ›weiblich‹ geltenden Anforderungen kommunikativer und ›affektiver Arbeit‹ gegenüber Kunden ausgesetzt. Überforderung, angesichts des internalisierten, unpersönlichen Drucks des Marktes und widersprüchlicher Anforderungen werden häufig als eigenes Versagen gedeutet und mit dem Gefühl, nicht ›mithalten zu können‹, verbunden. Das »psycho-physische Gleichgewicht« (GRAMSCI, H. 22, §11, 2087) gerät ins Wanken.

Die schnelle »Entwertung des eigenen Wissens« durch die beschleunigte Entwicklung der Technologien bringt eine weitere Störung des Gleichgewichts (CANDEIAS 2004a, 198). Wenn sich ein Computerprogramm schneller ändert, als es in seinen umfangreichen Möglichkeiten begriffen und eingeübt werden kann, verlieren Erfahrungen und erworbenes Wissen ihren Wert, ›learning by doing‹ wird fast unmöglich. Die hohe Fluktuation in der Beschäftigung hochtechnologischer Branchen und die Gleichsetzung von Innovation und Jugend sind Belege dieses Entwertungsprozesses. Mit Walter BENJAMIN ließe sich sagen: »die Erfahrung ist im Kurse gefallen« (GS 2, 439). HUWS geht davon aus, dass die Unternehmen

eine wachsende, zunehmend besser qualifizierte »globale Arbeitskraftreserve anzapfen« können (2010, 2). »Lebenslanges Lernen« werde zum »Bildungsdauerlauf«, in dem die Subjekte ruhelos ihrer immer schneller verfallenden Brauchbarkeit hinterherrennen (GEISSLER 1998, 79). Diese Art der permanenten Qualifizierung, Entwertung und Requalifizierung treibt die Spaltung der Menschheit weiter voran, in diejenigen, die reüssieren, und jene, die von der Entwicklung abgehängt werden. Dies gilt weltweit in kapitalistischen Gesellschaften: Frigga HAUG veranschaulicht das an »einem Land wie Mexiko, in dem [...] der Umgang mit Mikroelektronik auf dem höchsten Stand ist, wo das Internet an den Universitäten z.B. mehr eingezogen ist als im reichen Deutschland, zugleich etwa die Hälfte der Bevölkerung [...] nicht einmal den Produktivkraftstand davor, den Übergang von der Agrar- zur industriellen Gesellschaft, erreicht hat und wohl auch nicht dafür vorgesehen ist« (1996b, 689).

2.3 *Transnationale Zerstreuung.* – Die Arbeiterklasse, die von Huws als K angerufen ist, ist mit der Transnationalisierung der Produktion sowohl stärker zerstreut als auch grenzüberschreitend in Kooperationsbeziehungen eingebunden. Zahl und Dichte globaler Produktionsnetze nehmen zu, wie die Beispiele von GM, VW, Hoechst, Microsoft oder SAP belegen. Die Verlagerung bezieht sich nicht mehr ausschließlich auf die Produktion von Bauteilen oder Teilprodukten, sondern auch auf Forschung und Entwicklung und zunehmend auf IT-Dienstleistungen. Gleichzeitig oder nacheinander im Schichtbetrieb arbeiten die Entwickler über fünf Kontinente verstreut. Der Entwurf des einen, wird vom nächsten überarbeitet und vom dritten angepasst, immer mit dem Lauf der Sonne über die Zeitzonen hinweg (REVELLI 1997, 59).

Richard SENNETT diagnostiziert eine zunehmende »Fragmentierung« – während die direkt produktiven Aktivitäten zerlegt und dezentralisiert würden, übernehmen die modernen Netzwerkunternehmen die operative Leitung und Vernetzung der vereinzelt Standorte: »Die Verbindung zwischen den Knotenpunkten ist loser; man kann einen Teil entfernen, ohne andere Teile zu zerstören, zumindest in der Theorie.« (2000, 60) Flexibilität werde gerade durch das *Management der Inkohärenz* erreicht. Aber dauernd wechselnde Kontrollbeziehungen und globale Restrukturierung, so Huws (2010, 4), erschweren Zulieferern und v.a. Beschäftigten, sich zu positionieren. Die Integration einer Vielzahl von kleinen und größeren Einheiten sowie unterschiedlicher Standorte innerhalb eines transnationalen Netzwerkes erhöht die Komplexität des Produktionsprozesses und erfordert eine stärkere Koordination, so dass die territoriale Dezentralisierung der Produktion

die Notwendigkeit zum Ausbau zentraler Kontrollstrukturen (und damit verbundener spezialisierter Dienstleistungen) hervorbringt. Es handelt sich Boy LÜTHJE zufolge um einen widersprüchlichen Prozess: der aus dem Zwang zur Beherrschung der enormen Unsicherheiten und Risiken transnationalisierter Produktionen erwachsende Zentralismus der Produktionsplanung und -kontrolle konterkariert die arbeitsorganisatorische Gestaltungsautonomie vor Ort (1998, 574; 2001).

Der permanente Umbau der Produktionsstrukturen, transnationale Verlagerungen, In- und Outsourcing einzelner Bereiche, hohe Fluktuation, Personalabbau und häufige Arbeitsplatzwechsel machen es schwierig, stabile Kommunikationsverhältnisse zwischen den Einzelnen aufzubauen. Andreas BOES und Tobias KÄMPF (2011, 131) verweisen auf den Aufstieg der globalen Semiperipherie v.a. Indiens (aber auch Mittelamerikas mit Bezug auf Auslagerungen aus den USA) zum »strategischen Ort« für IT-Dienstleistungen, mit dem auch für das hochqualifizierte K ein globaler Arbeitsmarkt entstanden sei, der innerbetrieblich und grenzüberschreitend die Konkurrenz verschärft und eine »Erfahrung von Austauschbarkeit« vermittele – selbst unbefristete Arbeitsverhältnisse spendeten kaum noch ein Gefühl von Sicherheit (203). Für Huws gehört dies zu den Bedingungen des neuen K: »Jeder Beschäftigte ist verzicht- und ersetzbar geworden«, die Arbeit kann »an jeden Ort der Welt« verschoben werden, der über »die nötige Infrastruktur mit adäquat ausgebildeten Arbeitskräften« verfügt (2003, 149).

Vor dem Hintergrund zunehmender Transnationalisierung und Standardisierung wurden in den letzten Jahren die neuen Formen der Arbeitsorganisation zurückgeschraubt: ein »Kulturbruch« in den Unternehmen, der bereits im Zuge der Krise der New Economy eingeleitet wurde, nun aber zu weitreichenden »Verschiebungen der Anerkennungsordnung« (204) geführt hat. Ein »System permanenter Bewährung« habe sich durchgesetzt (BOES/BULTEMEIER 2008). Von Kapitalseite erfolgt ein Rückbau von Autonomiespielräumen, Verschärfung von Kontrolle, Intensivierung und Prekarisierung der Arbeit sowie Überausbeutung. Auf der Seite der Lohnabhängigen führt dies zu breiter Demotivierung und Kreativitätssperren, sowohl durch die »Selbstaubeutung« in flexiblen, enthierarchisierten Arbeitsverhältnissen, als auch durch die engen Grenzen der betrieblichen Vorgaben und Despotismus, dauernde Unsicherheit oder mangelnde Perspektiven. Dies bedeutet in vielen Fällen Erschöpfung, chronische Erkrankung von der Depression bis zum Magengeschwür sowie mangelnde Requalifizierung. Im Ergebnis sinkt die Arbeitsproduktivität in diesen Bereichen. »Die

Potenziale der neuen Produktivkräfte lassen sich unter den neoliberalen Produktionsverhältnissen nicht weiter realisieren.« (CANDEIAS 2010, 8)

3. *Organisationsbedingungen.* – Kein klassenbewusstes K strömt bislang zu Betriebsratswahlen oder in die Gewerkschaften. Neben berufsständischen Organisationen wie der *Confédération Générale de Cadre* oder dem *Marburger Bund* dominieren individualisierte Praxisformen. Doch auch der ›Unternehmer-seiner-selbst‹ stößt an Grenzen: der implizite ›Vertrag‹ (voller Einsatz gegen ›Anerkennung‹ und ›Selbstverwirklichung‹ in der Arbeit) wird durch ein zunehmend auf Rationalisierung und Kontrolle setzendes Management aufgekündigt. Die in diesem Segment Arbeitenden reflektieren zunehmend ihre eigenen Interessen, kämpfen um autonomere Gestaltung und Begrenzung der Arbeitszeit und erfahren Interessengegensätze zwischen Arbeit und Kapital (BOES/TRINKS 2006, 31f). Ein Wandel der Sozialbeziehungen »von der Gemeinschaft zum Interessengegensatz« (318) deutet sich an. Auch die Bildung von Betriebsräten werde inzwischen als »wichtiges Moment« gemeinsamer Interessendurchsetzung betrachtet (305).

Für neue Formen kollektiver Organisation und gemeinsamer Gegenwehr des K hat HUWS (2010, 5) »kaum Belege« gefunden. Aber es machen sich »indische Softwareentwickler [...] per Internet über die [...] Bezahlung« ihrer Kollegen kundig und nutzen »diese Informationen auf dem globalen Arbeitsmarkt zu ihrem Vorteil« (6). HUWS schlägt als »wichtigste Form des Widerstands« die »Schaffung von Berufsverbänden, ›Zünften‹« oder auch speziellen berufsständischen Gewerkschaften vor, in denen sich Teilgruppen des K zusammenschließen (5). Aber scharfe Abgrenzungen gegenüber der alten (Industrie)Arbeiterbewegung wie gegenüber den benachteiligteren oder marginalisierten Gruppen des Subproletariats und Prekariats dominieren das Bild. Hinzu treten ethno-nationale Spaltungen entlang transnationaler Produktionsketten. Eine solidarische Form jenseits schmaler Klassenfragmente und Berufsgruppen sowie nationaler Grenzen steht noch aus. Doch die globale Ausdehnung und Rekombination der durch die Kybernetik und die Informationstechnologien veränderten Lohnarbeitsformen schafften ein globales K mit gemeinsamer gesellschaftlicher Lage und damit möglichen Gemeinsamkeiten für grenzüberschreitende Organisationsversuche. Letztlich, lässt sich mit GRAMSCIS Analyse des Amerikanismus lernen, sind es »nicht die von der neuen Ordnung ›verurteilten‹ gesellschaftlichen Gruppen, von denen man die Rekonstruktion« einer menschenwürdigeren Ordnung »erwarten kann, sondern diejenigen, die im Begriff sind, durch Auferlegen und mit eigenem

Leiden die materiellen Grundlagen dieser neuen Ordnung zu schaffen« (H. 22, §15, 2099).

Erst in »ihrer demokratischen Form, als kooperative Individualität«, könne eine neue Form der Arbeitsteilung ihre Potenziale entfalten (MÜLLER 2010, 312). Einen Vorgriff auf solche Formen versuchen Open-Source-Produktionen und Freie-Software-Bewegung in den Nischen des Kapitalismus zu realisieren. Sie zielen nicht nur auf andere Produktionsverhältnisse, sondern verweisen auch auf eine höhere Produktivität, in der gegen die Störanfälligkeit und Inflexibilität von privat-kapitalistisch konzipierten Programmen (z.B. von Microsoft) offene Systeme wie Linux, also per Internet kombinierte »Massenintellektualität« (OHM 2000, 738) zum Zuge kommt. An die Produktionsform letzterer anknüpfend werden Geschäftsmodelle entwickelt, die versuchen, offene Formen der Wissensproduktion mit kapitalistischen Praktiken der Verwertung zusammenzubringen. Allerdings verlegten diese alternativen Formen der Verwertung die für »die Warenzirkulation notwendige Knappheit [nur] auf eine andere Ebene«, hält Sabine NUSS dagegen (2002a, 23). Teile des Gesamtprodukts würden offen zugänglich nicht nur zur Nutzung, sondern auch zur kollektivistischen Weiterentwicklung angeboten. Die Ergebnisse letzterer und das Gesamtprodukt aber blieben weiterhin in privater Verfügung. Während in der Internetökonomie immer mehr Teilprodukte umsonst angeboten werden, würden der Zugang (»Access«), die Dienstleistungen um ein Produkt herum etc., also das Gesamtprodukt, kommerzialisiert (2002b, 653ff). – Die Herausbildung »kooperativer Kreativität« komplexer Arbeit im Prozess der Informatisierung und Computerisierung bildet den Kern der neuen Produktivkräfte. Er verweist auf »eine neue Stufe der Vergesellschaftung« (MÜLLER 2010, 285), deren Realisierung durch die kapitalistischen Produktionsverhältnisse vorerst verstellt bleibt. Im Begriff des K – insofern er einen Konstitutionsprozess einer Klasse begreifen will – dominieren die Produktivkräfte gegenüber den Produktionsverhältnissen, die diesem Konstitutionsprozess (noch) immer wieder Grenzen setzen können.

BIBLIOGRAPHIE: A.BOES u. A.BULTEMEIER, »Informatisierung – Unsicherheit – Kontrolle«, in: K.DRÖGE, K.MARRS u. W.MENZ (Hg.), *Rückkehr der Leistungsfrage. Leistung in Arbeit, Unternehmen und Gesellschaft*, Berlin 2008, 59-90; ders. u. T.KÄMPF, *Global verteilte Kopfarbeit. Offshoring und der Wandel der Arbeitsbeziehungen*, Berlin 2011; ders. u. K.TRINKS, »Theoretisch bin ich frei!« *Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie*, Berlin 2006; U.BRÖCKLING, S.KRASMANN u. Th.LEMKE (Hg.), *Gouvernementalität der Gegenwart*, Frankfurt/M 2000; M.CANDEIAS, *Neoliberalismus. Hochtechnologie. Hegemonie. Grundrisse einer transnationalen Produktions- und Lebensweise*, Hamburg-Berlin 2004a; ders., »Prekarisierung

der Arbeit und Handlungsfähigkeit«, in: *Argument* 256, 46. Jg., 2004b, H. 3/4, 398-413; ders., »Handlungsfähigkeit durch Widerspruchsorientierung – Kritik der Analysen von und Politiken gegen Prekarisierung«, in: *Z* 68, 18. Jg., 2006, 8-23; ders., *Passive Revolution versus sozialistische Transformation*, RLS-Papers, Berlin 2010; B.CORIAT, *Penser à l'envers*, Paris 1991; J.FLECKER u.a., *Value chain restructuring and company strategies to reach flexibility*, Leuven 2009; K.GEISSLER, »Das Diktat der Tempomacher«, in: *Widerspruch* 36, 18. Jg., 1998, 76-80; W.GLISSMANN u. K.PETERS, *Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen*, Hamburg 2003; L.HACK u. I.HACK, *Die Wirklichkeit, die Wissen schafft. Zum wechselseitigen Begründungsverhältnis von ›Verwissenschaftlichung der Industrie und ›Industrialisierung der Wissenschaft*, Frankfurt/M 1985; D.HARAWAY, »Klasse, Rasse, Geschlecht als Objekte der Wissenschaft« (1981), in: dies., *Monströse Versprechen. Coyote-Geschichten zu Feminismus und Technowissenschaft*, Hamburg-Berlin 1995, 149-64; F.HAUG, *Frauen-Politiken*, Berlin-Hamburg 1996a; dies., »Das neoliberale Projekt, der männliche Arbeitsbegriff und die fällige Erneuerung des Geschlechtervertrags«, in: *Argument* 217, 38. Jg., 1996b, 683-95; dies., »hochtechnologische Produktionsweise II«, *HKWM* 6/1, 2004, 443-50; W.F.HAUG, »Entfremdete Handlungsfähigkeit«, in: H.Pfefferer-Wolf (Hg.), *Fremde Nähe. Festschrift für Erich Wulff*, Berlin 1987, 127-45; ders., *High-Tech-Kapitalismus. Analysen zu Produktionsweise, Arbeit, Sexualität, Krieg und Hegemonie*, Hamburg 2003, 2.A. 2005; U.HUWS, »Der Mythos der ›Weightless Economy««, in: *Argument* 238, 42. Jg., 2000, H. 5/6, 646-60; dies., »Die Produktion eines Kybertariats«, in: *Argument* 248, 44. Jg., 2002, H. 5/6, 763-76; dies., *The Making of a Cybertariat: Virtual Work in a Real World*, New York 2003; dies., »Creative workers in a global economy«, in: *The Spark in the Engine*, 1. Jg., 2006, 1-12; dies., *Schöpfung und Enteignung. Die Dialektik von Autonomie und Kontrolle in der kreativen Arbeit*, RLS-Standpunkte 38, Berlin 2010; H.KERN u. M.SCHUMANN, *Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein*, Teil I u. II, Frankfurt/M 1970; B.LÜTHJE, »›Vernetzte Produktion« und ›postfordistische‹ Reproduktion«, in: *Prokla* 113, 28. Jg., 1998, 557-88; ders., *Standort Silicon Valley: Ökonomie und Politik der vernetzten Massenproduktion*, Frankfurt/M-New York 2001; E.MODUGNO, »Grundrisse postfordisti-

in: *Klinamen. Derive APPRODI*, Neapel 1994, H. 1, 13-19; N.MÜLLER, *Reglementierte Kreativität. Arbeitsteilung und Eigentum im computerisierten Kapitalismus*, Berlin 2010; S.NUSS, »Download ist Diebstahl? Eigentum in einer digitalen Welt«, in: *Prokla* 126, 32. Jg., 2002a, 11-35; dies., »Zur Verwertung allgemeinen Wissens. Ein kapitalistisches Geschäftsmodell mit Freier Software«, in: *Argument* 248, 44. Jg., 2002b, 653-67; C.OHM, »Hacker«, in: *Argument* 238, 42. Jg., 2000, 720-40; G.PALA, »CO/no/SC(I)ENZA – note critiche su intelletto generale e capitale fisso«, in: *La Contraddizione – bimestrale di marxismo* 61, 1997, 59-70; PAQ (Projektgruppe Automation und Qualifikation), *Automation in der BRD*, Berlin/W 1975; dies., *Theorien über Automationsarbeit*, Berlin/W 1978; dies., *Automationsarbeit: Empirie*, Bd. 1-4, Berlin/W 1980ff; dies., *Widersprüche der Automationsarbeit*, Hamburg 1987; M.RAMIOUL u. B.DE VROOM, *Global value chain restructuring and the use of knowledge and skills*, WorksProject, Higher Institute of Labour Studies, Leuven 2009; M.REVELLI, *Vom Postfordismus zum Toyotismus*, Supplement der *Z. Sozialismus*, H. 4, Hamburg 1997; R.SENNETT, *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*, a.d. Amer. v. M.Richter, Berlin 2000; G.P.VALENDUC u.a., *Occupational Case Studies: Synthesis Report and Comparative Analysis*, Leuven 2007; G.VOSS u. H.J.PONGRATZ, »Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft«, in: *Kölner Z. f. Psychologie und Sozialpsychologie*, 50. Jg., 1998, H. 1, 131-58.

MARIO CANDEIAS

⇨ Arbeiteraristokratie, Arbeiterbewegung, Arbeiterklasse, Arbeitsbeziehungen, Arbeitskraft, Arbeitsorganisation, Arbeitsteilung, Automation, disponible Zeit, Feminisierung der Arbeit, Frauenpolitik, Freizeit, geistige und körperliche Arbeit, general intellect, Geschlechterverhältnisse, Globalisierung, Hacker, Heimarbeit/Telearbeit, hochtechnologische Produktionsweise, immaterielle Arbeit, Informationsarbeiter, Informationsgesellschaft, intellektuelle Eigentumsrechte, internationale Arbeitsteilung, Internet, Klassenanalyse, Klassenbewusstsein, Klassenkampf, Klassenlage, Kommodifizierung, Konformismus, Kontrolle, Kooperation, lebendige Arbeit, Leitung I, Lernen, Prekariat, Proletariat, Subsumtion, technische Intelligenz, Telearbeit, transnationaler Kapitalismus