

„Mehr Druck durch mehr Freiheit? Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen“



Dr. Klaus Peters

(COGITO. Institut für Autonomieforschung. Berlin.)

Philosophischer Leiter und Mitbegründer des Instituts für Autonomieforschung COGITO in Berlin. Referent in Betriebsräteseminaren und Betriebsversammlungen. Seit 2000 Durchführung mehrerer Forschungsprojekte für das Bundesministerium für Bildung und Forschung. 2001 Veröffentlichung des Buches „Mehr Druck durch mehr Freiheit“ (zusammen mit Wilfried Glißmann).

Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Eine 180-Grad-Wende für die betriebliche Gesundheitspolitik?

Die Unternehmen erzielen heute enorme Produktivitätssteigerungen durch die Nutzung von Steuerungs- und Managementformen, mit denen die Leistungsdynamik von Freiberuflern und Selbständigen bei abhängig Beschäftigten reproduziert wird. Das wird durch ein neues Organisationsprinzip möglich, das zweierlei miteinander verbindet:

- ein Abbau von Kommandostrukturen gibt dem Einzelnen mehr Autonomie,
- während gleichzeitig die Übertragung unternehmerischer Herausforderungen und Risiken auf die Beschäftigten dazu benutzt wird, ihr Handeln indirekt zu steuern,

so dass der Abbau von Kommandostrukturen das Unternehmen nicht etwa ins Chaos führt, sondern in einen höheren Grad von Organisiertheit.

Den Produktivitätssteigerungen der Unternehmen steht auf Seiten der Beschäftigten eine Steigerung des Leistungsdrucks gegenüber, die nun aber nicht mehr durch Anweisungen „von oben“, sondern paradoxerweise durch vermehrte Selbständigkeit am Arbeitsplatz bewirkt wird. Es lässt sich zeigen, dass diese neuartige Kombination von Autonomie und Heteronomie, von Freiwilligkeit und Unfreiwilligkeit aus strukturellen Gründen zu einer Zunahme der psychischen Belastungen bei der Arbeit führt.

Gleichzeitig werden durch dieselben Faktoren die vorhandenen Instrumente für die Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen tendenziell ausgehebelt. Sie werden zwar nicht „geschleift“, verlieren aber durch die neuen Steuerungsformen ihre Wirksamkeit. Vor allem ist zu beobachten, dass Arbeitnehmer/innen immer öfter von sich aus Regelungen unterlaufen, die in ihrem eigenen Interesse liegen und zum Teil mit großer Kraftanstrengung erstritten worden sind. Wer die Einhaltung solcher Regelungen sichern will, kommt immer seltener in Konflikt mit der Arbeitgeberseite und immer öfter in Konflikt mit den Menschen, für die er sich einsetzen will. Diese Erfahrung machen nicht nur Betriebsräte und Gewerkschafter, sondern auch die Akteur/innen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes, des Gesundheitsmanagements und nicht zuletzt auch Führungskräfte.

Die zunehmenden psychischen Belastungen bei der Arbeit sind darum mit einer Verhaltensweise verbunden, die wir „interessierte Selbstgefährdung“ nennen. Damit ist eine Selbstgefährdung gemeint, die nicht bloß „billigend in Kauf genommen“, sondern im Zweifelsfall mit Nachdruck und List gegen Widerstand und wohlmeinende Interventionen durchgesetzt wird: Man will sich nicht durch Rücksicht auf die eigene Gesundheit den eigenen unternehmerischen Erfolg verderben lassen.

Die Frage, wie unter diesen Bedingungen ein nachhaltig wirksamer Gesundheitsschutz und Betriebliche Gesundheitsförderung aussehen müssen, ist offen. Die Mittel sind nicht vorhanden, sie müssen entwickelt werden. Schon jetzt ist es aber möglich,

- die Bedingungen für die Lösung der neuen Aufgabe zu präzisieren,
- die Richtung zu bestimmen, in der Lösungen gesucht werden müssen
- und erste Erfahrungen mit neuen Interventionsmethoden zu analysieren.