

Rezensionen

Sennett, Richard: Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berlin Verlag, 2005. 160 Seiten, ISBN 3-8270-0600-7, 18,00 €

Aufgefordert, seine Forschungen der letzten Jahre zum Thema „Arbeit“ zusammenzufassen, entstand das neue Buch von Richard Sennett „Die Kultur des neuen Kapitalismus“, das eng an die Überlegungen seines letzten Bestsellers „Der flexible Mensch“ anknüpft.

Im Mittelpunkt des Werks von Sennett steht die These, dass es im zunehmend global agierenden Kapitalismus zu einer Auflösung zentraler und fest gefügter Institutionen sowohl des Staates als auch nationaler Unternehmen kommt, wobei diese Fragmentierung von Großinstitutionen – entgegen den ursprünglichen Annahmen der unorthodoxen Linken der sechziger/siebziger Jahre des vorherigen Jahrhunderts – dann allerdings nicht zu mehr Freiheit und Gemeinschaft, sondern vielmehr zu Desorientierung, Entwurzelung und Vereinzelung führt. Das Sterben der staatssozialistischen Institutionen des früheren Ostblocks ist dabei für Sennett ebenso Teil dieses Auflösungsprozesses, wie die im Westen um sich greifende Diversifikation klassischer Unternehmensstrukturen und die Zerschlagung großer öffentlicher Bildungs-, Gesundheits- und Sozialkörperschaften, die als klassische Bürokratien durch Lean-Management und Staatsabbau gezielt zur Disposition gestellt werden. Diese Erosion fest gefügter Strukturen ist für viele Menschen – so Sennett – auch mit einer Fragmentierung ihres Lebens verbunden: „Der Arbeitsplatz ähnelt eher einem Bahnhof als einem Dorf. Die Anforderungen des Arbeitslebens haben eine Desorientierung des Familienlebens mit sich gebracht. Und die Migration ist die Ikone des Globalisierungszeitalters, das uns drängt, weiterzuziehen statt uns niederzulassen. Die Zerschlagung der Institutionen hat nicht zu mehr Gemeinschaft geführt“ (S. 8).

Aus diesen Prozessen ergibt sich nach Sennetts Analyse eine neue Anforderungskultur an den so entgrenzten Menschen, der nun unter instabilen sozialen Bedingungen prosperieren soll. Gefordert ist ein neuer Umgang mit Zeit, Qualifikation, Erfahrung und Gewohnheit. So muss man mit volatilen Beziehungen zurechtkommen und sich darin dann selbst verorten

können; einmal Erlerntes und Erarbeitetes gilt es ständig zur Disposition zu stellen, um eigene Kompetenzen gegen Optionen auf Neues einzutauschen; und schließlich wird man sich auf Erworbenes und Erfahrenes nicht mehr berufen oder stützen können, sondern hat jederzeit das Alte zugunsten prospektiver Leistungen zu opfern. Das Urteil Sennetts über diese Art neuer Anforderungskultur ist unzweideutig: „Ein kurzfristig orientiertes, auf mögliche Fähigkeiten konzentriertes Ich, das vergangene Erfahrungen bereitwillig aufgibt, ist – freundlich ausgedrückt – eine ungewöhnlich Sorte Mensch. Die meisten Menschen sind nicht von dieser Art. Sie brauchen eine durchgängige Biographie, sind stolz darauf, bestimmte Dinge gut zu können, und legen Wert auf die Erfahrungen, die sie in ihrem Leben gemacht haben. Das von den neuen Institutionen erhobene Ideal verletzt viele der in ihnen lebenden Menschen“ (S. 10).

Die zentrale Schlussfolgerung Sennetts liegt nun darin, dass diese Kultur des neuen Kapitalismus auch eine neue Politik „ausbrütet“ (S. 107), die auf einer gleichsinnigen Konsumentenmentalität basiert, indem auch hier eher kurzfristiges Denken und optionaler Erfolg als langfristige Prozesse politischer Veränderungen mit den entsprechenden Entbehrungen und Anstrengungen vorherrschend sind. Für eine progressive Politik hält Sennett diesen Megatrend jedoch für äußerst kontraproduktiv: „Die Kultur des neuen Kapitalismus ist auf einzelne Ereignisse, Transaktionen und Eingriffe ausgerichtet. Progressive Politik ist dagegen auf dauerhafte Beziehungen und akkumulierte Erfahrungen angewiesen. Kurz gesagt, die nichtprogressive Tendenz der neuen Kultur besteht darin, wie sie mit Zeit umgeht“ (S. 140).

Folgt man den brillanten Gedankengängen Sennetts, so bleiben am Ende wenig Zweifel an seiner Überzeugungskraft, es sei denn, es meldet sich ein methodischer Vorbehalt, der dann aber auch inhaltliche Konsequenzen hätte: Sennett erarbeitet – wie er selber ausweist (S. 13 f.) – eine ethnographische Analyse, die sich bemüht das nachzuzeichnen, was die Menschen in den Betrieben und in ihrem Leben als Beschreibungen und Verarbeitungen ihrer gesellschaftlichen Situation äußern und zugleich zu verstehen glauben. Dass dabei das Fluide, Volatile, Ortslose und sozial Entgrenzte im Vordergrund der

Berichte steht, mag nicht verwundern, wenngleich man fragen muss, ob dies tatsächlich das signifikant *Neue* des Kapitalismus ist, das es zu fassen gilt. Möglicherweise beschreiben die Befragten – ohne es selbst vielleicht so recht zu wissen – eigentlich noch grundsätzlicher die Tatsache, dass der Kapitalismus ja zunehmend immer weniger auf den Faktor „Arbeit“ angewiesen ist, als *das* letztlich signifikant Neue, was dann sicherlich subjektiv auch in erfahrener Nutzlosigkeit, entwerteter Qualifikation u. ä. spürbar wird. Sennett zieht – zumindest *expressis verbis* – diesen Schluss nicht und bleibt damit sehr eng den Deutungsmustern seiner ethnographisch untersuchten Gewährspersonen verhaftet.

Achim Trube (Siegen)

Roger Blaupain, Thomas Blanke, Edgar Rose (eds) (2005): *Collective Bargaining and Wages in Comparative Perspective. Germany, France, The Netherlands, Sweden and the United Kingdom.* The Hague: Kluwer Law International, 188 Seiten, ISBN: 9041123881, ca. 110,00 €

Die ökonomische Forschung zu den Ursachen der Arbeitslosigkeit hebt in schöner Regelmäßigkeit auf die zu hohen Arbeitskosten ab; diese – so die Argumentation – raubten der deutschen Wirtschaft die internationale Wettbewerbsfähigkeit. Wenn die Arbeitskosten nicht massiv gesenkt werden könnten, ließe sich auch keine Reduzierung der Arbeitslosenzahlen realisieren. Notwendig sei hierzu zum einen eine Entlastung bei den Lohnnebenkosten (Sozialversicherungsabgaben etc.) und zum anderen eine Abkehr von sektoralen Tarifverträgen, die das Lohnniveau zu hoch hielten. Das Entgelt solle vielmehr dezentral auf der betrieblichen Ebene verhandelt werden, um die spezifische Situation der unterschiedlich leistungsfähigen Unternehmen berücksichtigen zu können. In der Konsequenz wird durch diese Forderung das duale System der deutschen industriellen Beziehungen, das kollektivrechtlich verankert ist und einen Schwerpunkt auf die überbetriebliche Aushandlung der Arbeitsbedingungen setzt, über heute bereits zu beobachtende Erosionstendenzen hinaus (u. a. abnehmende Deckung durch Flächentarifverträge) in Frage gestellt.

Die Oldenburger Arbeitsrechtler *Blanke* und *Rose* versuchen in diesem Band, mittels eines internationalen Vergleichs aus den Erfahrungen anderer europäischer Staaten mit der Entgeltfindung zu lernen. Konkret geht es den Herausgebern um zwei Fragen:

(1) Zeigen sich im internationalen Vergleich ähnliche Entwicklungen wie bei den deutschen industriellen Beziehungen? Wenn ja, existieren Chancen für kollektive Lösungen? (2) Was können die deutschen Akteure aus den rechtlichen und institutionellen Entwicklungen anderer Staaten lernen?

Dabei bedienen sich die Autoren einer Methode, die man aus der Organisationsberatung unter dem Label „kollegiale Fallberatung“ kennt. *Blanke* und *Rose* legten ausgewiesenen wissenschaftlichen, internationalen Experten eine Beschreibung der deutschen Situation der industriellen Beziehungen im Allgemeinen und der Entgeltproblematik im Besonderen vor und baten sie, aufgrund der jeweils spezifischen nationalen Erfahrungen Empfehlungen und Lösungsansätze für Deutschland abzugeben. Ausgewählt wurden das Vereinigte Königreich, die Niederlande, Frankreich und Schweden aufgrund ihres hohen Industrialisierungsgrades, der Bedeutung des Exports sowie ihrer weit entwickelten wohlfahrtsstaatlichen und kollektiven Verhandlungssysteme.

Es ist an dieser Stelle nicht der Ort, im Einzelnen über die unterschiedlich umfangreichen, aber immer systematisch aufgebauten und instruktiven Länderberichte einzugehen. Was sich in einer Gesamtschau jedoch zeigt, sind sowohl ähnliche Entwicklungen als auch sehr große Unterschiede. Ein zentraler, genereller Entwicklungstrend scheint die Dezentralisierung der Entgeltverhandlungen zu sein, wobei die konkrete Form der Dezentralisierung länderspezifisch variiert. Befürchtungen, dass Dezentralisierung zu einer Schwächung der Beschäftigtenseite führt, lassen sich zumindest aufgrund des englischen Beispiels allerdings nicht bestätigen. Dieses lehrt uns, dass trotz einer starken Verlagerung der Entgeltverhandlungen auf die betriebliche Ebene die Entgeltentwicklung für die Beschäftigten positiver verlaufen kann als in Deutschland.

Ein zweiter Trend scheint die abnehmende Bedeutung des Staates in einigen Vergleichsländern zu sein. Selbst in Frankreich mit seinem traditionell starken Staatseinfluss sind Anzeichen eines Rückzugs zu erkennen. Die Niederlande machen es vor: Statt direkter Interventionen seitens der Regierung wird vermehrt auf korporatistische Institutionen gesetzt. Am weitesten zurückgezogen hat sich der Staat aus den kollektiven Verhandlungen der Tarifparteien interessanterweise in Schweden, das in den siebziger Jahre das Idealbild eines sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaates war.

Gravierender erscheinen jedoch die Unterschiede. Die nationalen Systeme der industriellen Beziehungen erscheinen kaum miteinander vergleichbar. So stehen niedrige gewerkschaftliche Organisationsgrade wie in Frankreich sehr hohen in Schweden gegenüber, ohne