

Editorial

Zwei in der aktuellen Diskussion prominente Schlagworte liefern den Anlaß zu unserem Schwerpunktthema: »Individualisierung« und »Flexibilisierung«. Mit der These von der »Individualisierung« wird zwar nicht behauptet, daß mit der wohlfahrtsstaatlichen Entwicklung, der zunehmenden Verrechtlichung und einer allgemeinen Anhebung des Lebensstandards in der Bundesrepublik die Relationen zwischen verschiedenen Lagen sozialer Ungleichheit aufgehoben werden; wohl aber bezweifelt die heute bis weit in das gewerkschaftliche Lager hinein so beliebte Individualisierungsthese, daß diese Relationen – im Gegensatz etwa zur Vorkriegszeit – heute noch zur Ausbildung stabiler sozialer Milieus oder – um es mit Weber zu formulieren – zur Konturierung »sozialer Klassen« führen. Mit der sukzessiven Auflösung ungleichheitsrelevanter lebensweltlicher Gemeinsamkeiten verbinden viele intellektuelle Zeitgenossen Prozesse »zivilisationsbedingter Verelendung«, andere sehen in dem epochalen Individualisierungsschub einen ebenso unwiderruflichen wie notwendigen Schritt zur Realisierung der Moderne: die Freisetzung der Individuen aus kollektiven Zwängen und traditionellen Gemeinschaftsbezügen (vgl. *Neckel*).

Der Begriff der »Individualisierung« dient dabei als Metapher zur Beschreibung säkularer Trends in der Gesellschaft. »Flexibilisierung« hingegen ist ein politisches (und betriebswirtschaftliches) Projekt, das gesellschaftliche Realitäten schafft. Von einzelnen Arbeitnehmern und von den kollektiven (gewerkschaftlichen) Interessenvertretungen wird heute nicht mehr und nicht weniger verlangt als eine Anpassung an Flexibilisierungszwänge, die wesentlich von den Unternehmen definiert werden. Flexibel sind heute die Finanzierungsstrategien der Unternehmen, ihr Technologie- und ihr Arbeitskräfteeinsatz: flexibel sollen auch die Arbeitszeiten, die Löhne und die soziale Sicherung der Beschäftigten gestaltet sein. Gemeinsam ist diesen höchst unterschiedlichen Flexibilisierungsvarianten, die nicht unbedingt miteinander kompatibel sind, daß sie die Fähigkeit der Unternehmen erhöhen, ihr ökonomisches Handeln leichter an die unsteten Bedingungen auf den Beschaffungs- und Absatzmärkten anzupassen. Haben deshalb die im formalen Sektor Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen von den flexiblen Unternehmensstrategien der Zukunft sichere und interessante Arbeitsplätze, mehr individuelle Verantwortung und Partizipation an Entscheidungsprozessen in Betrieb und Unternehmen zu erwarten (vgl. *Mahnkopf*)? Und sind Gewerkschaften, die gegen alle publizistischen Euphorien über Individualisierungsschübe und Flexibilisierungsmöglichkeiten an der Solidaritätsmetapher festhalten, nun auf der Suche nach einer verlorenen Zeit – oder auf einem besseren Wege in eine Gesellschaft »jenseits von Klasse und Stand«?

Um Fragen wie diese geht es, aber auch darum, was historisch so provozierend neuartig an der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen ist (vgl. dazu *Foster* und *Freyberg*) – und an der Individualisierung von Interessen und Handlungsorientierung.

gen der Erwerbsbevölkerung: Heute wie gestern laufen ja Prozesse von Individualisierung und Standardisierung parallel. Über Individualisierung läßt sich folglich nur diskutieren, wenn Fragen der Verteilung von materiellen Gütern und von immateriellen Gratifikationen und Lebenschancen wieder ins Zentrum der Debatte gerückt werden (vgl. dazu *Rohwer*). Keine Frage: In einer sich demokratisch verstehenden Gesellschaft müssen Individualisierungsschübe materiell unterfüttert sein – durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen sozialer Sicherheit (vgl. *Vobruba*), durch eine Gleichverteilung von Bildungs- und Erwerbschancen, durch die Beseitigung geschlechtsspezifischer und ethnischer Benachteiligungen. Über den Weg dorthin, wo individuelle Optionen sowohl möglich wie sinnvoll sind, aber läßt sich trefflich streiten; mit den Beiträgen von *F. Steinkühler* und *U. Mückenberger* werden Konturen einer solchen Debatte sichtbar.