

EINSTIEGE

Grundbegriffe der Sozialphilosophie und Gesellschaftstheorie

- | | | | |
|------------|--|--------|---|
| Band 18 | <i>Ceren Türkmen</i>
Migration und
Regulierung
ISBN 987-3-89691-684-6 | Band 7 | <i>Christoph Görg</i>
Gesellschaftliche
Naturverhältnisse
ISBN 987-3-89691-693-8 |
| Band 16/17 | <i>Gerhard Hauck</i>
Kultur
Zur Karriere eines
sozialwissenschaftlichen
Begriffs
ISBN 987-3-89691-685-3 | Band 6 | <i>Hanns Wienold</i>
Empirische
Sozialforschung
ISBN 987-3-89691-694-5 |
| Band 15 | <i>Boris Michel</i>
Stadt und
Gouvernementalität
ISBN 987-3-89691-686-0 | Band 5 | <i>Heinz Steinert</i>
Kulturindustrie
ISBN 987-3-89691-695-2 |
| Band 14 | <i>Carsten Rösler</i>
Medien-Wirkungen
ISBN 987-3-89691-687-7 | Band 4 | <i>Rainer Rotermundt</i>
Staat und Politik
ISBN 987-3-89691-696-9 |
| Band 11/12 | <i>Jürgen Ritsert</i>
Ideologie
ISBN 987-3-89691-689-1 | Band 3 | <i>Reinhart Köbler</i>
Entwicklung
ISBN 987-3-89691-697-6 |
| Band 10 | <i>Heiner Ganßmann</i>
Politische Ökonomie
des Sozialstaats
ISBN 987-3-89691-690-7
zzt. vergriffen | Band 2 | <i>Claus Rolshausen</i>
Macht und
Herrschaft
ISBN 987-3-89691-698-3 |
| Band 8 | <i>Jürgen Ritsert</i>
Soziale Klassen
ISBN 987-3-89691-692-1 | Band 1 | <i>Jürgen Ritsert</i>
Gerechtigkeit
und Gleichheit
ISBN 987-3-89691-699-0 |

WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT



Hafenweg 26a · 48155 Münster · Tel. 0251-3900480 · Fax 0251-39004850
e-mail: info@dampfboot-verlag.de · <http://www.dampfboot-verlag.de>

Karina Becker, Ulrich Brinkmann, Thomas Engel

Die Haut auf dem Markte Betrieblicher Gesundheitsschutz im Marktkapitalismus

1. Eine kurze Geschichte des Tauschhandels mit der Gesundheit

Der betriebliche „Handel mit Gesundheit“ ist eine in aller Regel verdeckte Form des Tauschhandels: Beschäftigte bringen schrittweise ihre Gesundheit ein, was im Gegenzug mit einem Arbeitsplatz, der Sicherheit des Arbeitsplatzes gegen seinen Verlust oder auch mit höherer Entlohnung vergolten wird. In unterschiedlicher Intensität und sich wandelnder Form stellt dieses *do ut des* eine kontinuierliche, aber wenig thematisierte Begleiterscheinung der Geschichte kapitalistischen Wirtschaftens dar. Im Schatten des aktuellen Umbruchs zum Marktkapitalismus transformiert sich auch dieser Handel als Folge neuer unternehmerischer Steuerungsformen, reduzierter sozialer Sicherung und gewandelter Institutionen.

Neu ist der Sachverhalt des Gesundheitshandels keineswegs: Bereits im *Kapital* entwickelt Marx bei der Klärung des „Kaufs und Verkaufs der Arbeitskraft“ die Vorstellung, dass die Produktion der Arbeitskraft in der Reproduktion des Individuums besteht, die sich in eine Ersetzung der verausgabten Kraft und Gesundheit (MEW 23: 185) auflöst. Mit dieser frühen Konzeption von Nachhaltigkeit benennt Marx die funktionale Voraussetzung dafür, dass die Marktgängigkeit der Ware Arbeitskraft, also ihr Nutzen für den Käufer und damit auch für den Verkäufer, erhalten bleibt. Die Frage einer nachhaltigen Gesundheitsentwicklung stellt sich im kapitalistischen Produktionsprozess vor allem für die Arbeitskraft selbst, denn es droht ständig der Verlust dieser Gesundheit, sei es abrupt durch einen Arbeitsunfall oder durch schleichenden Verschleiß – in beiden Fällen geht der Verlust über die altersbedingte „Abnutzung“ hinaus.

Die vorfordistischen lohnabhängig Beschäftigten, die Marx dabei vor Augen hatte, mussten ohne sozialstaatliche Absicherung und weitgehend in eigener Verantwortung ihren Gesundheitshaushalt regeln – sie trugen ihre Haut zu Markte, oft gar in Abwärtskonkurrenz mit anderen. Für sie stellte die Gesundheit daher immer auch eine Dimension der Ware Arbeitskraft dar, die ihren Marktwert beeinflusste und die sie im gegebenen Fall als unentgeltliche Zugabe gewährten:

„Aber in seinem maßlos blinden Trieb, seinem Werwolfs-Heißhunger nach Mehrarbeit, über-

rennt das Kapital nicht nur die moralischen, sondern auch die rein physischen Maximalschranken des Arbeitstags. Es usurpiert die Zeit für Wachstum, Entwicklung und gesunde Erhaltung des Körpers.(...) Den gesunden Schlaf zur Sammlung, Erneuerung und Erfrischung der Lebenskraft reduziert es auf so viel Stunden Erstarrung, als die Wiederbelebung eines absolut erschöpften Organismus unentbehrlich macht“ (MEW Bd. 23: 280).

Die Rücksichtslosigkeit des Kapitals gegen die „Gesundheit und Lebensdauer des Arbeiters“ sei einer strukturellen Kraft geschuldet, die sich für alle Beteiligten als äußeres „Zwangsgesetz“ geltend mache (ebd. 286). Im alltäglichen Vollzug kapitalistischer Verwertungslogik spielt die Gesundheit der Arbeitskräfte bzw. ihr nachhaltiger Schutz demzufolge keine exponierte Rolle. Versatzstücke dieser Logik finden sich bis heute im Arbeitsleben wieder.¹

Dass sich indes der Arbeitsalltag mittlerweile vielfach von der Marxschen Beschreibung empirisch unterscheidet, hat zahlreiche politische und ökonomische Ursachen. Schon die abnehmende Substituierbarkeit der Arbeitskräfte im Zuge ihrer Höherqualifizierung und Spezialisierung (Brinkmann 2003) führte beispielsweise dazu, dass Unternehmen die Gesundheitsfrage nicht mehr außer acht lassen konnten. Zudem ist das Recht auf Gesundheit und ihre Erhaltung heute wahrscheinlich das am wenigsten umstrittene soziale Recht (Farmer 2003). Dies ist auch Ausdruck einer über Jahrhunderte gewachsenen Widerstandsbewegung gegen die Verallgemeinerung brachialer Verwertungslogik. Schon am Beispiel des Kampfes um den Normalarbeitstag wird deutlich, dass den konkurrenzinduzierten Zwangsgesetzen über politische Auseinandersetzungen die Spitzen genommen werden konnten. Im Schatten des Widerstands gegen die Kommodifizierung der Arbeitskraft und des Kampfes um deren Transformation in konkrete Arbeit fanden daher stets auch Auseinandersetzungen um den Grad der Vernutzung von Gesundheit und die Beschränkung ihrer Warenförmigkeit statt. Bei der Erläuterung der „Produktion des absoluten Mehrwerts“ lässt Marx im *Kapital* einen fiktiven Arbeiter sprechen, der diesen Gedanken zu Ende denkt:

„Abgesehen von dem natürlichen Verschleiß durch Alter usw., muß ich fähig sein, morgen mit demselben Normalzustand von Kraft, Gesundheit und Frische zu arbeiten, wie heute. Du predigst mir beständig das Evangelium der ‚Sparsamkeit‘ und ‚Enthaltung‘. Nun gut! Ich will wie ein vernünftiger, sparsamer Wirt mein einziges Vermögen, die Arbeitskraft, haushalten und mich jeder tollen Verschwendung derselben enthalten. Ich will täglich nur soviel von ihr flüssig machen, in Bewegung, in Arbeit umsetzen, als sich mit ihrer Normaldauer und gesunden Entwicklung verträgt“ (MEW Bd. 23: 248).

Eigensinnige Auflehnung gegen die pure Verwertungslogik lässt sich historisch durchgehend nachzeichnen und beschränkt sich keineswegs auf die individuelle Ebene; nicht zuletzt diesen Widerstandshandlungen in unterschiedlichen Facetten waren die sozialen Reformen der 80er Jahre des 19. Jahrhunderts ge-

1 Im Rahmen des vom BMBF geförderten Forschungsprojekts „Partizipatives Gesundheitsmanagement“ (www.pargema.de) hat das AutorInnen team zahlreiche Interviews mit betrieblichen und überbetrieblichen ExpertInnen geführt, deren Ergebnisse in diesen Beitrag einfließen.

schuldet. Die Kaiserliche Botschaft von 1881 gab das Ziel aus, die „Heilung der sozialen Schäden nicht ausschließlich im Wege der Repression sozialdemokratischer Ausschreitungen“, sondern ebenso der „positiven Förderung des Wohles der Arbeiter“ zu suchen. Die Einführung der Sozialversicherungen stellte so auch einen Bruch mit einer schieren Kommodifizierungslogik der Ware Arbeitskraft dar. Gleichzeitig wurde der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) immer stärker aufgewertet und sicherte eine deutlich humanere Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

Betrachtet man heute die Nachkriegsgeschichte des „Goldenen Zeitalters“ des Fordismus (Lipietz) bis in die 1980er Jahre, so offenbart sich auch hier ein offensichtlicher Trend zur Absicherung der Arbeitskraft gegen die Risiken des Marktes (Hobsbawm 1995: 356ff.) – ohne allerdings dessen Logik gänzlich auszuhebeln: Der betriebliche Handel mit der Gesundheit erfuhr hier einen charakteristischen Formwandel. Denn im Kontext des fordistischen Versprechens (Akzeptanz belastender Arbeitsbedingungen gegen materielle Vergütung) eröffneten gerade der betriebliche Fortschritt beim AGS und die gesellschaftliche, materielle Absicherung einer teilweisen oder kompletten Berufsunfähigkeit Beschäftigten und Arbeitgebern neue Verhandlungsspielräume bei der betrieblichen „Gestaltung“ der Vernutzung von Gesundheit. Trotz verbesserter gesetzlicher und tariflicher Normen gelang es mithin nicht, den Handel mit der Gesundheit zu beenden – zumal ausdifferenzierte Vorgaben des AGS eines komplexen Kontrollsystems bedürfen.²

Bis heute findet in vielen Betrieben aber eine tatsächliche Professionalisierung und Spezialisierung im Sicherheitswesen kaum statt, so dass interne Kontrolle und Beratung oft nicht zureichend entwickelt sind. Gleichzeitig stoßen externe Kontrollorgane (wie das Gewerbeaufsichtsamt) nicht selten auf Ablehnung durch betriebliche Koalitionen von Beschäftigten und Geschäftsführungen, die – aus unterschiedlichen Motiven gespeist – problematische Arbeitsbedingungen nicht benennen oder tatsächliche Unfälle herunterspielen. Auf Beschäftigtenseite sind oftmals – wenn Arbeitsschutz technisch aufwändig und umständlich erscheint – lieb gewonnene Routinen die Ursache für einen nur mangel-

2 Auf dem Spielfeld des Arbeits- und Gesundheitsschutzes tummeln sich eine Reihe von betrieblichen und überbetrieblichen Akteuren: Die Geschäftsführung engagiert Betriebsarzt oder Betriebsärztin, delegiert die gesetzlichen Verpflichtungen des Arbeitsschutzes auf die Fachkraft für Arbeitssicherheit und leitet (ab einer Unternehmensgröße von 20 Beschäftigten) den Arbeitsschutzausschuss (ASA). Die Beschäftigten werden durch den Betriebsrat im ASA vertreten, können sich aber auch als Sicherheitsbeauftragte für die einzelnen Abteilungen im Betrieb engagieren (meist ehrenamtlich) oder gehören entsprechenden Ausschüssen des Betriebsrats an. Die überbetrieblichen Akteure sind verantwortlich für Kontrollaufgaben, wie die Gewerbeaufsichtsämter und Berufsgenossenschaften, oder bieten den Betrieben und Beschäftigten besondere Dienstleistungen an, wie die Krankenkassen mit ihren Programmen der betrieblichen Gesundheitsförderung oder der betrieblichen Gesundheitsberichterstattung. Berufsgenossenschaften spielen als Versicherer unfallbedingter Renten eine Rolle, sollen aber durch Betriebsbegehungen auch dafür sorgen, dass Unfallrisiken abgebaut werden.

haft praktizierten AGS, häufig liegt dem aber die Furcht zugrunde, beim Management unangenehm mit Forderungen nach Gesundheitsschutz aufzufallen. Schließlich üben auch tradierte Rollenbilder einen nicht zu unterschätzenden Einfluss aus: Das Insistieren auf Gesundheitsschutz passt nicht zum (meist) männlichen Unverwundbarkeitsmythos.

So ist es nicht verwunderlich, wenn Betriebsräte berichten, dass die betriebliche Mobilisierung im Gesundheitsschutz traditionell ein schwieriges Unterfangen darstellt. Neueste Befragungsergebnisse bestätigen diesen Eindruck (Candeias et al. 2007). Auf Seiten der Vorgesetzten können es ebenso Unkenntnis oder routinisiertes Handeln sein, die einem verbesserten AGS entgegenstehen. Erfahrungsgemäß stellt jedoch vielfach betriebswirtschaftliches Kalkül – schnödes Kostendenken – ein Hindernis dar, denn Gesundheitsschutz ist eine Investition, deren Ertrag sich nur schwer quantifizieren lässt (Becker et al. 2007).

Die entsprechenden Vorschriften finden daher oft eine betriebliche Übersetzung, die nicht ihrer ursprünglichen Intention entsprechen: Das innerbetriebliche Kartell des Schweigens errichtet stattdessen Fassaden, hinter denen sich problematische Zustände verbergen. Die Differenz zwischen kostenträchtigen Vorgaben und Kosten sparender Wirklichkeit stellte in der fordistischen Konstellation einen zumindest fiktiven finanziellen Betrag³ dar, der in den gesundheitsbezogenen Handel mit einfließen und beiden Seiten materiell entgegen kommen konnte. Insofern konnte diese Form des Tauschhandels lediglich als eine Modifizierung der Warenförmigkeit von Gesundheit gelten – wenn auch auf deutlich verbessertem AGS-Niveau. Den scheinweisen Verlust der Gesundheit der Arbeitskräfte verhinderte diese stille Übereinkunft indes nicht. Aus diesem Grund bot der fordistische Handel mit der Gesundheit in der Regel neben der kurzfristigen auch eine langfristige Auszahlungszusage für die betroffenen Beschäftigten: die ausreichende Absicherung einer akuten Berufsunfähigkeit oder schleichenden Erwerbsminderung über eine externe (Versicherungsleistung, Frühverrentung u.ä.) bzw. über eine interne Lösung (wie den Einsatz der erschöpften Arbeitskräfte auf „Schon- oder leistungsgeminderten Arbeitsplätzen“ im Unternehmen).

2. Marktkapitalismus, Marktgrenzenverschiebungen und Gesundheitsschutz

Wie vieles andere (Hirsch/Roth 1986; Boyer/Saillard 2002) geriet auch dieser ausbalancierte betriebliche Handel mit der Gesundheit im Gefolge der Krise des Fordismus ins Wanken. Es findet seither von Seiten der Unternehmen eine

3 Die Höhe des Unternehmensbeitrags zur Unfallversicherung richtet sich im Bereich der gewerblichen Unfallversicherung nach der Arbeitsentgeltsumme sowie nach der Gefahrenklasse, zu der das Unternehmen veranlagt worden ist. Das Verschweigen der Beinahe-Unfälle und das Kaschieren von eigentlich meldepflichtigen Unfällen findet darin eine seiner Begründungen.

schleichende Aufkündigung des tradierten fordistischen Deals um den AGS statt. Der Markt erfährt als gesellschaftlicher und organisationaler Koordinationsmechanismus eine Wertschätzung, als sei er geradezu ein sozioökonomischer Supraleiter ohne nennenswerten Widerstand – dementsprechend empfängt er die höchsten Weihen: „Die Politik kann die aus Sachzwängen und menschlichen Verhaltensweisen resultierenden Gesetze des Marktes ebenso wenig außer Kraft setzen wie das Gesetz der Schwerkraft“ (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 1999: Tz. 248). Einmal in den Rang von Naturgesetzen erhoben, tut sich auch die Kritik an der Marktzentrierung oft schwer: Wer will schon Zweifel an der Gravitation anmelden? Zutunübergreifend bestehen weitgehend konvergierende Einschätzungen über die Auslöser der damit verbundenen betrieblichen Veränderungsprozesse. Managementinitiativen zur Marktzentrierung von Unternehmen werden unter anderem als Versuch zur Reduktion der Komplexität betrieblicher Kontrolle und Koordination interpretiert, mit dem vor allem der altbekannten Problematik der Transformation von Arbeitsvermögen in Arbeitsleistung zu Leibe gerückt werden soll. Der Gedanke einer weitgehenden Externalisierung unternehmerischer und managerialer Risiken auf betriebliche Untereinheiten, Arbeitsgruppen oder Beschäftigte zielt auf eine Verbesserung der Effizienz und auf die Senkung betriebswirtschaftlicher Kosten.

In den Sozialwissenschaften hat es zahlreiche Konzipierungsversuche der „Logik des Marktkapitalismus“ (Aglietta 2000) gegeben, so z.B. Untersuchungen zur Umkehrung der Dominanz von Produktions- und Marktökonomie (Dörre 2002) bzw. der weitgehenden Standardsetzung über Finanzialisierungsprozesse (Windolf 2005) oder an Foucault anschließende Ansätze über die „Subjektivierung von Arbeit“ (Moldaschl/Voß 2002). Die Spezifik letzterer besteht oft in einer Art kontrolltheoretischen Wende, in der Fremd- durch Selbstkontrolle und die virtuose Beherrschung von „Selbsttechnologien“ (Foucault 1993) abgelöst wird.⁴ Hermetische Beschreibungen wie diese verlieren allerdings oft den Blick für widerspenstige Praktiken, wie sie sich allerorten empirisch finden lassen. In einem ähnlichen Dilemma befinden sich eher strukturlogisch argumentierende Herangehensweisen, die die beobachtbaren Umbrüche als „marktization“ bzw. „Vermarktlichung“ (Kratzer 2005; Sauer 2005) oder als „Internalisierung des Marktes“ (Moldaschl 1998) charakterisieren, da sie eine zu bruchlose Übernahme neuer Organisations- und Steuerungskonzepte und deren ebenso umstandslose Implementierung unterstellen. Die „radikale Vermarktlichung“ (Peters/Sauer 2005: 31) führt dann zu einer „weitergehenden Durchsetzung der kapitalistischen Verwertungslogik und des Konkurrenzprinzips oder ganz generell eine(r) weitergehenden Ökonomisierung aller gesell-

4 Auch bei Teilen der Arbeitspsychologie findet sich eine solche Thematisierung des Selbstkontrollparadigmas (Ulrich/Wülser 2005: 31).

schaftlichen Bereiche“ (ebd.) – eine Perspektive, die das Fazit nahe legt: „Mit dem Markt kann man nicht verhandeln“ (ebd.: 48). Das Bestreben, voluntaristische Interpretationen zu vermeiden, führt hier zu einer geradezu teleologischen Überhöhung der Tendenz zur „Vermarktlichung“. Diese „Einbahnstraßenperspektive“ verstellt den Blick dafür, dass das jeweilige Verhältnis von marktförmiger und nicht-marktförmiger Regulierung keineswegs gegeben, sondern eben doch das Ergebnis von (mikro-)politischen Aushandlungsprozessen zwar nicht mit „dem Markt“, aber mit den Akteuren seiner Inszenierung und Implementierung ist.

Der Ansatz der „Verschiebung von Marktgrenzen“ (Brinkmann 2003; Brinkmann/Dörre 2006) versucht sich dieser Entpolitisierung des Marktes als sozialer Koordinationsform zu entziehen. Stattdessen werden die betroffenen Akteure und ihre Strategien in den Fokus gerückt, die die Verschiebung der Grenzen zwischen marktförmig und nicht-marktförmig organisierten Einheiten forcieren. Die Bezugnahme auf den Markt erscheint dabei auf den unterschiedlichen Ebenen wie „Gesellschaft“, „Unternehmen“ und „Subjekt“ als politischer Prozess, der Ausdruck spezifischer Akteursstrategien und Machtkonstellationen ist (vgl. Übersicht). Sinnvoll ist es in diesem Zusammenhang, die wechselseitige Verschränkung der unterschiedlichen Ebenen zu betrachten, da sich Gesellschafts-, Mikro- und Subjektpolitik abstützen, sich über den Austausch von Ideologemen, inhaltlichen Versatzstücken und Argumentationslogiken untereinander anschlussfähig halten. Markt-Anrufungen erheben auf diese Weise den Anspruch auf Universalität.

Übersicht: Ebenen der Marktgrenzenverschiebung

Ebene	Politikfeld	Gegenstände (Beispiele)
Global	WHO, UNO	Grundrechtscharta: Gesundheit als soziales Grundrecht
Europa	EU	EU-Richtlinien zum Arbeitsschutz
Nationalstaat	Arbeitsmarkt-, Sozialpolitik	Sozialversicherungen, AGS-Richtlinien
Organisation/ Unternehmen	betriebliche Mik- ropolitik	Kostensparen, Externalisierung der Gesundheitsrisiken
Individuum	Subjektpolitik	Unternehmer der eigenen Gesundheit

Die politische Auseinandersetzung um die Verschiebung von Marktgrenzen spielt sich dabei immer auf zwei analytisch zu unterscheidenden Ebenen ab: der Gestaltung der konkreten Reorganisationsprozesse ebenso wie der Auseinandersetzung über die Definitionsmacht im Kontext von Bedeutungspolitik („politics of signification“, vgl. Hall 1982). In diesen *bargaining*-Prozessen fällt die Entscheidung darüber, welche gesellschaftlichen und betrieblichen Felder

(auch des Gesundheitsschutzes) dem Marktzugriff ausgesetzt werden sollen; sie sind deshalb als integrale Bestandteile der interessenpolitischen Auseinandersetzungen zu begreifen.

Die weitgehende Hegemonie marktzentrierten Denkens bedeutet indes keineswegs eine hermetische Abgeschlossenheit dieser Denkweise. Auf allen Ebenen finden sich nicht nur Unterstützungs-, sondern auch Widerstandspraxen, die sich aus alternativen „Weltsichten“, aber auch aus Erfahrungen der Entfremdung, Unterwerfung, Exklusion oder Entmachtung speisen. Wenn sie handlungsmächtig werden, greifen die TrägerInnen dieser Erfahrungen oftmals als widerständige Akteure in den Prozess der (Rück-) Verschiebung von Marktgrenzen ein. Insbesondere in der angelsächsischen Literatur existiert seit den 1970er Jahren, ausgehend von Bravermans (1985) Thesen, eine immer wieder aufflammende wissenschaftliche Debatte über Relevanz und Rolle von Widerstandspraxen im Kapitalismus allgemein und in kapitalistischen Unternehmen im besonderen. Insbesondere informelle und versteckte widerständige Praxen, also die „weapons of the weak“ (Scott 1985), die lange unterbelichtet waren (Fleming/Sewell 2002), sind in letzter Zeit in den wissenschaftlichen Fokus gerückt (Prasad/Prasad 1998; Knights/McCabe 2000; Ezzamel et al. 2004).

Ein solchermaßen informierter Zugriff auf die Markt-Thematik holt diese aus ihrer entrückten Überhöhung und naturalisierenden Teleologie zurück in den Bereich des Gemachten – und Machbaren. Denn einerseits erscheinen so von einem akteurstheoretischen Standpunkt aus betrachtet hinter der „Anonymisierung“ von Steuerung und Kontrolle (Castells 1996) wieder die angreifbaren handelnden Akteure, andererseits gewinnen Richtung und Dynamik dieser politischen Prozesse den Charakter ergebnisoffener Aushandlungen. Märkte basieren auf voraussetzungsvollen kulturellen und historisch-spezifischen Institutionen und Normen, Regeln und Prozeduren, Routinen und Strukturen (z.B. hinsichtlich der Intensität des Wettbewerbs) – Voraussetzungen, die in einer enthistorisierenden und ontologisierenden Markt-Apologik oft untergehen. Viele Beschäftigte und Betriebsräte sehen sich mit einer Unzahl von marktförmigen Instrumenten konfrontiert, die zwar oft unverbunden und kontingent wirken, letztlich aber ein und derselben Logik zuzurechnen sind. Ob Subunternehmertum, Freelancer, Leiharbeiter oder Werkvertragler, ob ertragsabhängiger Leistungslohn, Programmengelt oder Vertrauensarbeitszeit, ob Centerstrukturen, interne Märkte oder Outsourcing: Die erklärte Unbegrenztheit des Prinzips spart weder einen Unternehmensbereich noch traditionelle Demarkationen aus. Unsicheres Grenzgebiet entsteht jäh aus ehemals fordistisch befriedeten Zonen, Beschäftigte und Betriebsräte sehen sich in überwunden gedachte Grenzstreitigkeiten verstrickt. Die Verschiebung von Marktgrenzen zwischen Organisation und Umwelt sowie innerhalb der Organisationen scheint den Grenzzwischenfall zum Normalzustand zu erheben. Im Gefolge dieser Umbrüche werden aus immer mehr Erwerbstätigen wohl oder übel

GrenzgängerInnen, im doppelten Sinne (des Grenznutzenansatzes⁵ und der Marktgrenzenverschiebung) werden sie zu „Grenz“-Beschäftigten. Marktgrenzenverschiebungen zielen auf die Flexibilisierung von Arbeit, die Intensivierung der Arbeitskraftnutzung und die Verlagerung der Kontrolle und des Risikos auf die Beschäftigten. Mit Blick auf den AGS bedeutet diese Tendenz der Rekommodifizierung, dass das alte fordistische Versprechen sukzessive von Seiten der Unternehmen mit dem Zweck einer Neuverhandlung aufgekündigt wird. Dies geschieht vielfach implizit, immer öfter aber auch auf der expliziten Ebene, etwa wenn unter dem Motto „Förderung der Eigenverantwortung“ der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) im Sommer 2005 in den Medien fordert, die ersten zwei Urlaubstage künftig unbezahlt zu lassen und mit Krankheitstagen zu verrechnen. Betrieblich lässt sich dieser Wandel auch an der Weigerung vieler Unternehmen ablesen, für „verschlissene“ Arbeitskräfte entsprechende interne Arbeitsplätze vorzuhalten. Mit dem allmählichen Wegfall auch der von der fordistischen Logik inspirierten Frühverrentungsmöglichkeiten bleibt oftmals nur noch eine Lösung auf dem Rücken der Beschäftigten. Ein Betriebsrat äußerte im Rahmen unserer Interviews zum Problem fehlender „Schonarbeitsplätze“:

„Deshalb gibt's dann eher Aufhebungsverträge mit den Beschäftigten. Aber mittlerweile wird denen dann eine Stelle in Osteuropa angeboten, wenn man vor Ort nicht mehr eingesetzt werden kann. Wer das ablehnt, kriegt geringere Entschädigungen. Viele haben völlig verinnerlicht, dass die Firma sie nicht braucht. Sie akzeptieren das dann und sagen: 'Wenn die Firma mich nicht mehr braucht, dann wird das stimmen.'“

In dieser Position der Schwäche bringen nicht wenige Beschäftigte wieder verstärkt ihre Gesundheit in den Tauschhandel ein. Dies trifft insbesondere auf den Angestelltenbereich zu, in dem – so berichten die zuständigen Sicherheitsfachkräfte und Betriebsräte – die Tendenz zum „Arbeiten ohne Ende“ (Pickschaus et al. 2001), also zur passiven Erduldung der Verschiebung der Marktgrenzen (oft in Form von ergebnisverantwortlicher Projektarbeit), an der Tages- bzw. Nachtordnung ist:

„Unsere Angestellten haben es nicht verstanden, dass sie auch in einem Ausbeutungsverhältnis arbeiten und dass nur ihre Arbeitskraft zählt. Wenn die kaputt ist, bist Du nichts mehr wert. Die sagen stattdessen: 'Die Firma kann mir nichts Böses wollen'. Viele unserer Entwickler gehen abends zur Stechuhr, stechen sich aus und gehen dann wieder an ihren Arbeitsplatz, um weiter zu arbeiten.“ (Interview Sicherheitsfachkraft)

Die protestantische Ethik, die ja eigentlich Hinweise auf die Handlungsmotive des kapitalistischen Unternehmers gibt (die Logik in Webers [1972: 166] Worten: „mehr als der Gesundheit nötigen Schlaf – 6 bis höchstens 8 Stunden – ist sittlich absolut verwerflich“) – kehrt hier bei den Angestellten als „Unter-

5 Nach dem Übergang von organisationsbezogen-hierarchischen zu marktförmigen Sozialbeziehungen ist ihre Arbeitskraft unvermittelt dem *Gossenschen Gesetz* des abnehmenden Grenznutzens unterworfen und stellt dann im ungünstigen Fall für den Käufer einen zu geringen Grenznutzen dar – mit der Folge einer faktischen Exklusion aus dem Austauschgefüge.

nehmer ihrer Gesundheit“ wieder. Der oben zitierte fiktive Dialog des Marx-schen Arbeiters mit „seinem“ Kapitalisten hat sich in diesem Beispiel bereits in einen fiktiven Monolog dieser Angestellten mit sich selbst verwandelt, in dem Jekyll und Hyde um Form und Ausmaß der Selbstbewirtschaftung ringen. Es nimmt nicht wunder, dass die Sicherheitsfachkräfte bei diesen – ihrer fordistischen Sicherheiten beraubten – Beschäftigten oft auf Granit beißen:

„Die verweigern jede Hilfe, sie sind für die Gesundheitsexperten im Betrieb nicht erreichbar, statt dessen hören wir Aussagen wie: 'Du schmeißt mir Steine in den Weg. Du willst nicht, dass ich beruflich weiter komme.'“

Trotz vielfältiger psychischer Beschwerden versuchen viele dieser Betroffenen die hohen und widersprüchlichen, „Ich-unternehmerischen“ Rollenanforderungen zu erfüllen und errichten oft eine Fassade um sich herum. Wenn die Marktgrenzen bereits so weit in die Individuen verschoben sind, ringen Leistungsanforderung (bei Angestellten auch Elitenbewusstsein) einerseits und Burnout-Symptome andererseits oft direkt miteinander:

„Unsere Sozialberatung berichtet mir immer davon, dass die Burnout-Fälle drastisch ansteigen. Sie kommen mit ihrer Arbeit nicht mehr hinterher. Offen jammert niemand, aber die Beschäftigten leiden. Trotzdem bitten sie darum, dass die Sozialberatung nicht auf dem Firmengelände stattfinden soll, weil niemand sehen soll, dass sie Hilfe brauchen.“

Das statistische Auseinanderdriften der Entwicklung der abnehmenden Arbeitsunfähigkeitstage und der zunehmenden psychisch bedingten Ausfalltage findet eine ihrer Begründungen in diesem Phänomen.

All dies verdeutlicht: Bei vielen Betroffenen gehören marktapologetische Anrufungen tatsächlich bereits zu den geläufigen Normalitätskonstruktionen und ziehen vielfältige Implikationen nach sich, die nicht zuletzt auch gesundheitsrelevant sind. Nahezu alle aufgezählten Grenzüberschreitungsstrategien koppeln die Beschäftigten enger an den Markt, übernehmen ihnen mehr Risiken und legen die Interpretation nahe, dass die Bewirtschaftung der eigenen Gesundheit wieder stärker auf die Arbeitskraft rückverlagert werden soll. Allerdings – und dies wird im folgenden dargelegt – gibt es weder auf der betrieblichen noch auf der überbetrieblichen Ebene eine bruchlose Durchsetzung der Marktzentrierung: Trotz und gerade auch wegen der schleichenden Aufkündigung des fordistischen Handels mit der Gesundheit durch die Unternehmen finden sich vielgestaltige widerständige Haltungen und Praxen gegen die avisierte Marktgrenzenverschiebung.

3. Erosion des Arbeitsschutzes durch „Entbürokratisierung“

Betrachtet man die Entwicklung der Neu- und Reformulierungen von Richtlinien, Verordnungen und Gesetzen zum AGS in den letzten zwei Jahrzehnten, so lässt sich ein deutlicher Wandel ihrer Zielbestimmungen und Funktionslogiken erkennen. Die Bildschirmrichtlinie von 1990 z.B. stellte noch einen geradezu klassischen Versuch dar, einen bislang unregulierten Bereich einzuhegen

und gleichzeitig intern mit ausdifferenzierten und ausformulierten Schutzbestimmungen zu strukturieren. In den folgenden Jahren hält dann die Idee einer Deregulierung des AGS Einzug, die mit der Neufassung des Arbeitsschutzgesetzes 1996 umgesetzt wurde und schließlich 2004 in der neuen Arbeitsstättenverordnung kulminierte.

Konzept des auf der Grundlage der EU-Richtlinie novellierten deutschen Arbeitsschutzrechts ist ein flexibilisierter und zunehmend eigenverantwortlich zu gestaltender betrieblicher AGS. An die Stelle klar geregelter Abläufe und konkreter Vorgaben für die Betriebe tritt immer mehr die Anforderung, sich vor Ort um die Gestaltung der Arbeitsbedingungen selbsttätig zu kümmern (Hien 2003; 2004). Die damit angestoßene Ablösung der traditionellen, technisch orientierten Arbeitssicherheitspraxis durch eine dem Anspruch nach menschengerechte Arbeitsgestaltung hat zwiespältige Implikationen: Einerseits erhebt sie die Beschäftigten zu „Experten ihrer eigenen Gesundheit“ mit neuen Beteiligungsmöglichkeiten auch im Bereich der psychosozialen Belastungen von Arbeit (Mobbing, Zeitstress etc.), andererseits droht ein „gesundheitspolitischer Rollback“ (Pickshaus/Urban 2004: 222) durch den Abbau rechtlich verbindlicher Regelungen unter den Bedingungen einer Ökonomie der kurzen Fristen.

In dem vom ehemaligen Bundeswirtschafts- und -arbeitsminister Clement entwickelten „Masterplan zur Entbürokratisierung“ wurden die von den Arbeitgebern immer wieder öffentlich artikulierten Forderungen, den Arbeitsschutz zu „deregulieren“ und zu „verschlanken“⁶, weitgehend aufgegriffen (Bayrische Staatskanzlei 2003; Angermeier 2005). Die Vorschläge zur Umsetzung dieses Ziels reichen von einer einfachen Reduzierung der Anzahl der Berufsgenossenschaften bis hin zu deren Privatisierung, einer Spielart der Verschiebung von Marktgrenzen in das Feld der Beratung und Aufsicht. Parallel dazu fordert die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA), das duale Arbeitsschutzsystem aus Gewerbeaufsicht und Berufsgenossenschaften aufzugeben und die „Beratung und Überwachung der Betriebe einheitlich in die Hände der Berufsgenossenschaften zu legen“, um die „zwangsläufigen Reibungsverluste und Doppelbelastungen für die Betriebe (zu) beseitigen“ (Gunkel 2005). In einzelnen Bundesländern fielen Gewerbeaufsichtsämter den Kostensenkungsmaßnahmen bereits so weit zum Opfer, dass sie sich von ihrer originären Funktion einer systematischen Überwachung weitgehend verabschiedet haben. Eine aktuelle länderübergreifende Evaluationsstudie der EU bewertet die Arbeit der deutschen Aufsichtsbehörden daher so:

„Die Aufsichtsbeamten (können) weitgehend nach eigenem Ermessen entscheiden, ob sie ihre formellen Vollzugsbefugnisse ausüben oder nicht. Es liegt nichts Außergewöhnliches darin, dass

6 „Überregulierung“ (BDA 2007) ist einer der prominenten Vorwürfe dem AGS gegenüber. Allerdings entsprechen staatliche Rechtsvorschriften und technische Regeln der europäischen Rechtssetzung, die nationale Gesetzgebung bleibt an einigen Punkten sogar hinter den Mindestvorgaben der EU zurück (Hien 2004).

das deutsche System Ermessen gestattet. Die Außergewöhnlichkeit liegt jedoch in der anscheinenden Abwesenheit von Beurteilungsgrößen oder anderen Richtlinien, unter deren Voraussetzung dieses Ermessen ausgeübt wird, und dass aus diesem Grunde das Sanktionsniveau in der Praxis sehr gering ist.“ (SLIC 2006: 37)

Es gibt demnach Anzeichen dafür, dass der staatliche Ordnungsrahmen zum AGS nicht mehr regelmäßig wirksam durchgesetzt werden kann. Ein Gesundheitsexperte der Berufsgenossenschaft zum Problem der Durchsetzung von Standards ohne Regulierungsgrundlage:

„Es wird ein Mangel im Betrieb festgestellt, den ich dem Unternehmer rüberbringe. Nun kann der sagen, 'Ja ich mache das, beseitige diesen Mangel und dann ist das erledigt.' Oder der sagt, (...) 'Ja, muss ich denn das?' Da muss ich ihm sagen: 'Sie müssen nicht, Sie können aber, es wäre schön, wenn Sie würden.' Dann sagt der: 'Aber ich will nicht.'“

In einem Zustand weitgehend fehlender konkreter Normensetzung und -durchsetzung sind Geschäftsleitungen in der Regel in einer machtvolleren Position. Die Tendenz, von öffentlicher Seite die Kontrolle der bleibenden Normen an die Betriebe zu delegieren, vormalige „Kontrolle von außen“ durch „innerbetriebliche Prävention“ zu ersetzen, findet ihren Endpunkt daher oftmals erst bei den einzelnen Beschäftigten, die – unter dem Zwang zur Selbstvermarktung stehend – sich auf kein verbindliches Regelwerk mehr stützen können. Dabei wird jener Strategie Vorschub geleistet, die eine Verschiebung von Marktgrenzen von der Gesellschafts- über die Organisations- bis zur Subjektebene forciert, es entsteht ein Marktdruck, der bis zu den Beschäftigten durchgereicht wird. Der Rückzug des Staates aus seiner Ordnungsfunktion hat demnach nicht nur eine Signalwirkung⁷, sondern er droht zu einer faktischen Anomie hinsichtlich des praktizierten AGS zu führen.

Den bisherigen Höhepunkt dieser Entwicklung bildet die als Musterbeispiel für einen erfolgreichen Bürokratieabbau geltende neue Arbeitsstättenverordnung aus dem Jahr 2004.⁸ Sie ersetzt ein über Jahrzehnte gewachsenes und auf Erfahrungen gründendes, detailliertes Regelwerk mit expliziten Mindestanforderungen und folgt damit dem Motto „weniger Paragraphen, mehr Sicherheit“.⁹ Dabei „schaffen flexible Vorschriften Spielraum für – an die jeweilige Unternehmenssituation angepasste – Arbeitsschutzmaßnahmen“ (BMW i – Clement 2003). Sicherheitsfachkräfte äußern sich entsprechend kritisch:

„Die Idee der betrieblichen Verhandlungsspielräume bei der Deregulierung der Verordnungen funktioniert überhaupt nicht. Das ist unsere Erfahrung. Die Arbeitgeber wollen im AGS einfach Kosten sparen.“

7 Faktisch wird dem Unternehmen vermittelt, dass Arbeitsschutzgesichtspunkte nur noch eine marginale Bedeutung haben (dazu auch: Hien 2004).

8 Das Arbeitsstättenrecht bildet einen der Hauptpfeiler des betrieblichen Arbeitsschutzrechts. Die Regelungsgrundlagen betreffen die Mehrzahl der Beschäftigten, dazu gehören Aspekte wie Raumabmessungen, Beleuchtung, Raumtemperaturen, Fluchtwege, Notausgänge sowie Anforderungen an Sozial-, Sanitär und Sanitätsraum (Faber 2005).

9 Schon bei der Präsentation des Vorhabens nannte sie der Bundesarbeitsminister einen Modellfall für anstehende Deregulierung (vgl. Gute Arbeit 2003).

Aktuell verhandelt wird das Leistungsrecht der gesetzlichen Unfallversicherung, bei dem unter dem Siegel einer „Entschlackung“ und „Erhöhung der Pass- und Zielgenauigkeit“ deutliche Leistungseinschränkungen diskutiert werden. Als strukturlogische Folge sinkt gleichzeitig der Anreiz zur Prävention, weil diese möglicherweise teurer ist als eine potentielle Kompensation von arbeitsbedingten Gesundheitsschäden. Der folgenreichste Vorschlag der Bund-Länder-Kommission zu den geplanten Veränderungen im Leistungsrecht zielt darauf, Wegeunfälle, d.h. Unfälle auf dem Weg von und zur Arbeit, aus der Versicherung zu nehmen. Unternehmerseitig genoss diese Forderung höchste Priorität, weil Wegeunfälle „- im Gegensatz zu Dienstwegeunfällen, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten - ein allgemeines Lebensrisiko dar (-stellen) und (...) daher aus dem Leistungskatalog der Unfallversicherung ausgegliedert werden (müssten)“ (BDA 2006; vgl. ebenso: BDA 2007). Diese Position fand Eingang in einen frühen Referentenentwurf und ist Ausdruck dafür, dass den materiellen Verschiebungen der Marktgrenzen in der Regel diskursive Auseinandersetzungen vorangehen, deren Ziel darin besteht, (erwerbs-)arbeitsbedingte Risiken zu allgemeinen Lebensrisiken umzudefinieren. Was sich gesellschaftlich wie ein Verschiebebahnhof von der Unfall- zur Krankenversicherung ausnimmt, hat den Hintergrund, dass diese paritätisch, jene hingegen von den Arbeitgebern alleine finanziert wird. Wenn man dazu in Rechnung stellt, dass Wegeunfälle ungefähr ein Fünftel der Leistungsausgaben der Unfallversicherung betragen, wird das Interesse der Unternehmensseite an einer Novellierung nachvollziehbar.

Dieses Beispiel zeigt aber auch, dass sich Grenzverschiebungen dieser Art keineswegs zwangsläufig und bruchlos durchsetzen. Es demonstriert vielmehr, dass politische Widerstandsstrategien handlungsmächtiger Akteure eine Rückverschiebung von Marktgrenzen bewirken oder aber Verschiebungsprozesse verhindern können. Am Beispiel des gewerkschaftlichen Gegendrucks lässt sich dies aufzeigen. Gemeinsam mit ExpertInnen der Berufsgenossenschaften und des Deutschen Verkehrssicherheitsrates wurden Informationskampagnen aufgelegt, die in betriebliche und überbetriebliche Mobilisierungskampagnen einmündeten. In ihnen wurde das „Risiko Arbeitsweg“ ausgeleuchtet und die diskursive Gegenposition zum oben angeführten Argument stark gemacht. Der Kampf um Marktgrenzverschiebung fand hier bereits auf der Definitionsebene statt: Sind Wegeunfälle ein allgemeines Lebensrisiko oder Bestandteil des Handels mit der Ware Arbeitskraft? Die gewerkschaftlichen Argumente setzten sich in diesem Diskurs letztlich durch. Zentraler Ansatz war die Betonung der strukturellen Nachteile der Ware Arbeitskraft, die oft keine Wahl hat, Wege zur Arbeit zu verhindern, die mit verlängerten Arbeitstagen und Ermüdungserscheinungen (insbesondere bei Schichtarbeit) umgehen muss und die aufgrund von erhöhtem Arbeitsstress unter Nervosität und Unkonzentriertheit leidet. Diese Argumente - so berichten Gewerkschafter und auch Betriebsräte - seien in den betrieblichen Debatten diskutiert worden und dies hätte seinen Nieder-

schlag in Resolutionen und Unterschriftensammlungen gefunden. Letztlich war es auch dieser öffentliche Druck, der zu einer Änderung des ursprünglichen Referentenentwurfs in diesem Punkt führte. Wegeunfälle verbleiben damit - bis auf Weiteres - im Leistungspaket der gesetzlichen Unfallversicherung.

4. Betrieblicher Widerstand gegen Marktgrenzverschiebung

Einerseits ist es auf der betrieblichen Ebene schwierig, sich von einem hegemontriächtigen gesellschaftlichen Ansatz wie der Marktzentrierung abzugrenzen. Andererseits - und dies wird oft unterschätzt - ist der betriebliche Mikrokosmos keine simple Widerspiegelung gesellschaftlicher Vorgaben, sondern er besitzt seine eigene Macht- und mikropolitische Handlungslogik. So tritt nicht selten dort eigensinnige Praxis in Erscheinung, wo sachzwanglogische Ein- und Unterordnung erwartet wird. Die widerständigen Reaktionsweisen auf betriebliche Prozesse der Marktgrenzverschiebung lassen sich sinnvoll danach unterscheiden, ob sich die Akteure eher an der Referenzfolie fordristischer Regulierungen oder einer Aneignung von Gestaltungsspielräumen neuer marktkapitalistischer Handlungsmöglichkeiten orientieren. Beide Strategien können erfolgreich sein, es macht daher keinen Sinn, sie theoretisch oder praktisch gegen einander auszuspielen. Im Gegenteil: Nicht selten scheint es gerade die intelligente Mixtur aus beidem, die eine hohe Effizienz verspricht.

Ein erstes Muster empirisch auffindbarer Widerstandspraxen ist gekennzeichnet durch eine Orientierung an einer auf verbindliche Normen setzenden, regulierten Rahmensetzung für den betrieblichen AGS. Vor der Folie gesetzlicher Regulierungen des AGS vor 1996 wird die heutige Praxis als defizitär beschrieben. Der Leiter eines Arbeitsschutzausschusses bringt dies wie folgt auf den Punkt:

„Früher hatte man etwas, an das man sich halten konnte. Ich habe heute keine richtigen Grenzwerte mehr, eine Gefährdung schreibe ich erst auf, wenn eine Gefährdung eingetreten ist, alles Larifari.“

Eine mögliche Praxisvariante schildert ein Betriebsratsvorsitzender:

„Die neue Arbeitsstättenverordnung enthält ja keine ausdifferenzierten Regelungen mehr, nur noch Kann-Bestimmungen, aber ich habe noch die alte Verordnung mit den klaren Normen im Schrank stehen, dann nehmen wir halt diese alte.“

Zentrale Logik dieser Perspektive ist die Annahme, unter den gegebenen Bedingungen sei AGS am besten über einen gelegentlich geradezu paternalistisch anmutenden Schild an Vorschriften und deren Kontrolle zu verwirklichen:

„Meine Vorstellung von einer Sicherheitsfachkraft ist die, dass ich jeden Tag meine Runde mache, permanent auf die Kollegen zugehe 'Du trägst kein Helm, du bläst aus, du machst das'. (...) Ich bin eben der Nöhler“. (Interview Leiter Arbeitsschutzausschuss)

Diese Sicht misstraut den Freiheitsversprechen der Marktbefürworter und konfrontiert diese mit der Machtschwäche und dem Selbstökonomisierungsdruck

der betroffenen Akteure. Mit Blick auf die Angestellten in seinem Unternehmen hält ein Sicherheitsbeauftragter fest:

„Die muss man bevormunden! Es gibt Eigensadismus, die Angestellten stechen ab und arbeiten weiter. Wir haben schon in einigen Bereichen den Werkschutz reinschicken müssen, weil wir sagen, als Geschäftsführung hat man auch eine Aufsichtspflicht.“

Auch der Versuch von Betriebsräten, die neue ausufernde „Vertrauensarbeitszeit“ wieder durch alte Stechuhr-Regelungen zu ersetzen, wird damit verstehbar. Damit setzt dieser Ansatz zwar auf Aufklärung, bedient sich im Zweifelsfall aber auch des Zwangs, wenn diese nicht wirkt – wenn also beispielsweise Beschäftigte den betrieblichen Handel mit der Gesundheit zu intensiv betreiben. Der Leiter des Arbeitsschutzausschusses des Betriebsrats beschreibt eine typische Konstellation:

„So haben sich Kollegen geweigert, ergonomische Verbesserungen durch eine technische Anlage zu akzeptieren, weil dies gleichzeitig ihre Erschwerniszulage verringert hätte. Die Leute hätten nicht mehr über Kopf, sondern in gerader Körperhaltung arbeiten müssen, plus Automatisierung statt Muskelkraft. Mit anderen Worten: Für ein paar Cent mehr hätten sie lieber ihre Gesundheit riskiert. Das habe ich nicht mitgemacht und die technische Neuerung durchgesetzt. Wir haben ja auch eine Verantwortung.“

Auch klassische Fälle der Rückverschiebung von Marktgrenzen lassen sich ausmachen, so beispielsweise, wenn Betriebsräte Insourcing-Prozesse durchsetzen, die darauf zielen, angelagerte Bereiche wieder (oder weiterhin) mit organisationsinternen Beschäftigten zu besetzen. Ein Betriebsratsvorsitzender scherzt dazu: „Neben unserer Hauptpforte wollen wir am liebsten demnächst auch Nord-, Süd- und Westpforten eröffnen, weil wir die Schonarbeitsplätze brauchen“. Ein anderer Betriebsratsvorsitzender erläutert seine Rückverschiebungsstrategie am Beispiel der betrieblichen Leiharbeiter, einer Form der marktformigen Flexibilisierung betrieblicher Arbeitskraft, die besonders eklatante Probleme im AGS aufwirft, da Leiharbeiter eine marktschwache Position haben und besonders schlecht in AGS-Fragen geschult sind:

„Wir setzen hier in regelmäßigen Abständen durch, dass die Leiharbeiter in feste Anstellungsverhältnisse übernommen werden. Das ist unsere Vorbedingung, damit wir weiteren Überstunden zustimmen“.

Der Interessenvertreter greift in dieser mikropolitischen Auseinandersetzung mit gesetzlich verbrieften Rechten machtvoll in die Verschiebung der Marktgrenzen ein.

In ähnlicher Weise werden auch gesellschaftliche Vorgaben im betrieblichen Diskurs angegangen. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit wird von den betrieblichen Gesundheitsexperten mit Kopfschütteln quittiert:

„Ich bin der Auffassung, dass unsere Kollegen das Rentenalter dann nicht mehr erreichen, wenn die das mit der Rente ab 67 ernst meinen. Dann müssen wir hier Holzsärgen aufs Lager legen. Ich weiß nicht, wie man so lange hier arbeiten soll“¹⁰.

10 Marktgrenzenverschiebungen dieser Art erfüllen in geradezu bedrohlicher Weise die Analyse,

Um ihren Widerstand zu dokumentieren, haben die Beschäftigten dieses Unternehmens eine Großdemonstration unter dem Motto „Bis 67 muss das sein? – Von der Arbeit in den Sarg hinein!“ veranstaltet.

Kein auf Hegemonie abzielendes Ansinnen kann sich durchsetzen, wenn es nicht auch für die von seiner Logik betroffenen Akteure ein entgegenkommendes Angebot macht. Mit der Apologetik des Marktes ist daher stets auch ein Freiheitsversprechen verbunden, das mit mehr Selbstbestimmung und dem Abbau bürokratischer Hemmnisse lockt. Empirisch lassen sich tatsächlich auch Ansätze eines zweiten Widerstandsmodus im Sinne einer selbstbewussten Aneignung der Logiken marktformiger Vergesellschaftung auffinden. Das eigensinnige Potential wird dabei erst auf den zweiten Blick sichtbar.

Das Beispiel einer von der Notwendigkeit eines nachhaltigen AGS überzeugten Sicherheitsfachkraft gibt davon Ausdruck: In einer Unternehmensreorganisation wurden alle Unternehmensbereiche bis hin zur Abteilung für AGS selbst (!) mit einer eigenen Budgetverantwortung versehen – mit geradezu paradoxen Konsequenzen:

„Unser Gehalt besteht aus den drei Bausteinen: individuelles Grundgehalt, Erfolgsbeteiligung des Bereichs und Erfolgsbeteiligung der Firma. Wenn ich nun als Sicherheitsfachkraft in einer Abteilung bemängle, dass eine Maschine zur Absicherung umgebaut werden muss, dann stellt dies Kosten für die Abteilung dar, die direkt auf die Gehaltshöhe der Beschäftigten und auf meine Gehaltshöhe durchschlagen. Wenn ich also als Sicherheitsbeauftragter in Erfüllung meiner Aufgaben Kosten für den AGS verursache, sinkt automatisch in der Folge mein Gehalt. Und ebenso das Gehalt der Beschäftigten dort, die natürlich kein Interesse mehr haben, kostenträchtige Sicherheitsgefährdungen zu melden.“

Abgesehen davon, dass sich an diesem Beispiel der Wandel vom fordistischen materiellen Positivsummenspiel zum Negativpoker für die Beschäftigten im Marktkapitalismus verdeutlicht, macht diese Logik klar, dass selbst die für die Sicherheitsberatung im Unternehmen Verantwortlichen mit Negativ-Incentives zum Stillhalten angeregt werden.

Um sich dennoch gegen diese mächtigen Koalitionäre des Sachzwangs durchzusetzen, holte sich die Sicherheitsfachkraft externe Experten zur Stärkung der eigenen Position bei den Sicherheitsinspektionen dazu. Das Schmieden dieser Koalitionen zur Anreicherung der Machtressourcen im mikropolitischen Spiel ist an sich keine Neuigkeit – es war auch im Fordismus an der Tagesordnung. Der Wandel zur aktiven Aneignung der Marktlogik wird indes an der Auswahl der Experten deutlich. Als es beispielsweise um die notwendige Erneuerung der Sprinkleranlage ging, holte die Fachkraft den Sachverständigen der zuständigen privatwirtschaftlichen Brandschutzversicherung dazu, der sich, von seinen eigenen Marktzwängen getrieben, auf seine konfligierenden Interessen besann und einer vom Management verlangten Investitionsverschiebung nebst

die Marx bereits im Kontext des Kampfes um den Normalarbeitstag aufgestellt hat: „Die kapitalistische Produktion (...) verlängert die Produktionszeit des Arbeiters während eines gegebenen Terms durch Verkürzung seiner Lebenszeit.“ (MEW 23: 282).

Kosten- und Risikoverlagerung nicht zustimmte. Im Ergebnis wurden die Brandschutzanlagen erneuert und die Kosten dafür weder der Abteilung noch der Sicherheitsfachkraft („Das hätte mich 2000 Euro im Monat gekostet.“) in Rechnung gestellt. Sein Resümee: „Wenn ich als Sicherheitsfachkraft wirklich etwas bewegen will, brauche ich andere, um Druck aufbauen zu können.“

Das Spiel mit der Logik des Marktkapitalismus stellt durchaus eine zweischneidige Strategie dar. Strittig kann sein, ob die Akteure des AGS sich auf das Motto „Gesundheit als Wettbewerbsfaktor“ einlassen sollten, um ein skeptisches Management von einem Projekt zur Verbesserung des betrieblichen AGS zu überzeugen. „Wenn du als Betriebsrat im AGS etwas erreichen willst, muss es sich für die Geschäftsleitung irgendwie rechnen“, erläutert ein gewerkschaftlicher Gesundheitsexperte. Aber selbst wenn es um die Verbesserung des Gesundheitsschutzes geht, so impliziert diese Strategie auch, dass man diesem letztendlichen Ziel einer Kostensenkung und Profitmaximierung unterordnet. Das Argument, dass sich Gesundheitsschutz langfristig auch betriebswirtschaftlich rechnet (weniger Ausfalltage, Erhöhung der Motivation), steht damit auf tönernen Füßen, weil es die Zustimmung des Managements nicht zu einer selbstverständlichen Pflicht sondern zu einer fallweisen Freiwilligkeit umdefiniert, die stets unter dem Damoklesschwert einer Rücknahme des gewährten Niveaus steht, falls die Kostensituation es erfordert. Dennoch bleibt hier festzuhalten: Dies kann situativ eine Erfolg versprechende Strategie zur Verbesserung des AGS sein.

Zieht man die Novellierungen des BetrVG von 2001 in Betracht, die Beschäftigten erstmals eine Form der Mitbestimmung am Arbeitsplatz (als „sachkundige Beschäftigte“, vgl. Brinkmann/Speidel 2006) einräumt, so lässt sich auch aus der Verabschiedung klassischer bürokratischer Top-Down-Verfahren ein Freiheitszugewinn ableiten, Deregulierung sich mithin tatsächlich als mögliches „Empowerment“ lesen. Diese Möglichkeit ist allerdings voraussetzungs-voll, gründet sie doch auf dem Schutz und der Absicherung einer machtvollen Interessenvertretung und auf einer für die Belange des AGS sensibilisierten Belegschaft. Eine Sicherheitsfachkraft erläutert ihre Strategie:

„Ich versuche, die Vertrauensleute der IG Metall zu sensibilisieren und gemeinsam mit denen zusammen zu arbeiten. Die sind seither auch fast alle Sicherheitsbeauftragte und werden von mir regelmäßig geschult. Das ist auch die einzige Chance, mit diesen 40 Sicherheitsbeauftragten der IG Metall etwas zu erreichen. (...) Auf diese Weise können wir auch die Führungskräfte unter Druck setzen etwas zu tun. Die wissen dann wenigstens, dass sie jemanden in der Abteilung haben, der sich um die Sicherheit kümmert.“

Das deutliche Augenmerk dieser „posthierarchischen“ und kleinschrittigen Einmischung liegt auf der Aufklärung und einer darauf aufbauenden Selbstbestimmung der Beschäftigten, denn wie ein Betriebsrat feststellt:

„Natürlich sind die Kollegen Experten für ihre Gesundheit und ihre Arbeitsplätze, aber sie verfügen damit nicht automatisch über Beteiligungskompetenz. Man muss Beteiligungskompetenz schaffen.“

Von einem offensiven Umgang mit der Logik der Marktgrenzenverschiebung kann allerdings erst dann gesprochen werden, wenn sich die Akteure in expansiver Manier Gestaltungsspielräume sichern, auf die sie bislang keinen Zugriff hatten. Nachhaltiger AGS kann sich kaum auf das Bekämpfen einzelner Symptome beschränken, sondern betrifft auch Bereiche wie die Arbeitsorganisation oder die Frage von Investitionslenkung, bei denen kein verbrieftes Mitbestimmungsrecht existiert. Hier eröffnet sich im gegebenen Fall ein betriebliches Regulierungsvakuum, das von den beauftragten Akteuren gefüllt werden kann. AGS wird damit zu einem Türöffner für weitere Felder, oder in den Worten eines Betriebsratsvorsitzenden: „Für mich ist das Thema Gefährdungsbeurteilung eigentlich nur der Anfang, damit können wir auch in anderen Feldern was bewegen.“ Offensiv gewendete Varianten wie diese sind allerdings in den Betrieben rar gesät, so dass mit Blick auf die Belegschaften und ihre Vertretungen tatsächlich eher selten von einem „Surfen auf den Wogen des Marktkapitalismus“ gesprochen werden kann.

5. Fazit

Ausgangspunkt des vorliegenden Beitrags war die Überlegung, dass ein impliziter Handel mit der Gesundheit von Beschäftigten ein durchgängiges Merkmal kapitalistischen Wirtschaftens darstellt – historisch jedoch auf unterschiedlichen, politisch verhandelten Schutzniveaus. Die gewandelten Bedingungen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes lassen sich vor dem Hintergrund des Erklärungsansatzes der „Verschiebung der Marktgrenzen“ analysieren, der sich durch seine aktorszentrierte, nicht-deterministische Herangehensweise auszeichnet. Anders als bei strukturlogisch oder subjektivierungstheoretisch argumentierenden Ansätzen wird damit nicht nur eine Handlungen beschränkende, sondern auch eine Optionen erweiternde Perspektive eingenommen. Die Art und der Ort der Grenze zwischen marktzentrierter und nicht-marktförmiger Koordination erscheint so nicht mehr naturalisierend ent-rückt als anonyme Sachzwanglogik, sondern als politisches Ergebnis der Handlungen realer Akteure, die darum ringen, in welcher Form und Intensität die Gesundheit der Beschäftigten einem mehr oder weniger direkten Markt-zugriff ausgesetzt wird. Tatsächlich findet sich ein ganzes Spektrum von Reaktionsweisen betrieblicher Akteure zwischen internalisierender Hinnahme der Marktzentrierung und widerständiger Praxis. Letztere lässt sich danach aufschlüsseln, ob sie vor allem an (fordistisch inspirierter) Re-Regulierung orientiert ist oder ob sie sich eher eigensinnig der Freiheitsversprechen der Marktlogik zur Erweiterung der eigenen Handlungsspielräume bemächtigen kann. Beide Spielarten sind dabei nicht frei von Widersprüchen: Während die Re-Regulierung in Paternalismus übergehen kann, läuft die andere Variante Gefahr, in ihrer Aneignung der Marktlogik unterzugehen.

Literatur

- Aglietta, Michel (2000): *Ein neues Akkumulationsregime. Die Regulationstheorie auf dem Prüfstand*. Hamburg.
- Angermeier, Max (2005): Die Diskussion um Strukturänderungen bei den Berufsgenossenschaften. In: *WSI-Mitteilungen* (9): 524-530.
- Bayrische Staatskanzlei (2003): *Entbürokratisieren, deregulieren, flexibilisieren - Vorfahrt für Unternehmen und Arbeit*. München.
- BDA (2006): *Positionspapier: Generalüberholung überfällig! Leistungen konzentrieren - Effizienz steigern. Forderungen zur Reform der gesetzlichen Unfallversicherung* (Juni 2006). Berlin.
- BDA (2007): *Stellungnahme zum Arbeitsentwurf zur Reform der gesetzlichen Unfallversicherung* (29. Mai 2007). Berlin.
- Becker, Karina; Brinkmann, Ulrich; Engel, Thomas (2007): *Lohnt sich Arbeits- und Gesundheitschutz? Bilanzierung von Kosten & Nutzen angesichts neuer Belastungsformen*. Jena: Working Papers: Economic Sociology Jena 3/2007.
- BMW i - Clement (2003): *Pressemittteilung - Clement: Weniger Paragraphen, einfachere Vorschriften und mehr Sicherheit* (2.9.2003). Berlin.
- Boyer, Robert; Saillard, Yves (Hg.) (2002): *Regulation theory. The state of the art*. London/New York.
- Braverman, Harry (1985): *Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß*. Frankfurt a.M.
- Brinkmann, Ulrich (2003): Die Verschiebung von Marktgrenzen und die kalte Entmachtung der WissensarbeiterInnen. In: Klaus Schönberger/Stefanie Springer (Hg.): *Subjektivierter Arbeit: Mensch - Technik - Organisation in einer entgrenzten Arbeitswelt*. Frankfurt a.M./New York: 63-94.
- Brinkmann, Ulrich; Dörre, Klaus (2006): Die neue Unternehmenskultur - Zum Leitbild des „Intrapreneurs“ und seinen Implikationen. In: Ulrich Brinkmann, Karoline Krenn, Sebastian Schief (Hg.): *Endspiel des Kooperativen Kapitalismus? - Institutioneller Wandel unter den Bedingungen des markzentrierten Paradigmas*. Wiesbaden: VS - Verlag für Sozialwissenschaften: 136-168.
- Brinkmann, Ulrich; Speidel, Frederic (2006): Hybride Beteiligungsformen am Beispiel 'sachkundiger Arbeitnehmer'. In: *WSI-Mitteilungen* 59 (2): 86-91.
- Castells, Manuel (1996): *The rise of the network society*. (The information age: economy, society and culture; 1). Cambridge, Mass.
- Dörre, Klaus (2002): *Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus*. Wiesbaden.
- Ezzamel, Mahmoud; Willmott, Hugh; Worthington, Frank (2004): Accounting and management-labour relations: the politics of production in the 'factory with a problem'. In: *Accounting, Organizations and Society* 29 (3/4): 269-302.
- Faber, Ulrich (2005): Die entbürokratisierte Arbeitsstättenverordnung 2004 - 'Arbeitsschutz light'? In: *WSI-Mitteilungen* (9): 511-517.
- Farmer, Paul (2003): *Pathologies of Power: Health, Human Rights, and the New War on the Poor*. Berkeley.
- Fleming, Peter; Sewell, Graham (2002): Looking for the Good Soldier, Svejik. Alternative Modalities of Resistance in the Contemporary Workplace. In: *Sociology* 36 (4): 857-873.
- Foucault, Michel (1993): Technologien des Selbst. In: Luther H. Martin, Huck Gutman, Patrick H. Hutton (Hg.): *Technologien des Selbst*. Frankfurt a.M.: 24-62.
- Gunkel, Alexander (2005): *Reformnotwendigkeiten im Arbeitsschutz aus Sicht der Arbeitgeber* (Eröffnung des 29. internationalen Kongresses für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2005). In: [http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/4FF60839B3FA8B61C12570A5004A4312/\\$file/Rede%20Gunkel.pdf](http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/4FF60839B3FA8B61C12570A5004A4312/$file/Rede%20Gunkel.pdf).
- Gute Arbeit (2003): Arbeitsstättenverordnung: Weniger Bürokratie oder weniger Arbeits- und Gesundheitsschutz? In: *Gute Arbeit* 8-9: 8-10.
- Hall, Stuart (1982): The rediscovery of 'ideology': return of the repressed in media studies. In: Michael Gurevitch, Janet Woollacott, Tony Bennett; James Curran (Hg.): *Culture, Society, and the Media*. London: 56-90.
- Hien, Wolfgang (2003): Wider den schleichenden Abbau des Arbeitsschutzes. In: *Soziale Sicherheit* (10): 346-354.
- Hien, Wolfgang (2004): Staatliche Gewerbeaufsicht muss bleiben - Stärkung und Modernisierung des Systems notwendig. In: *Arbeitsschutz* (6): 182-191.
- Hirsch, Joachim; Roth, Roland (1986): *Das neue Gesicht des Kapitalismus. Vom Fordismus zum Postfordismus*. Hamburg.
- Hobsbawm, Eric (1995): *Das Zeitalter der Extreme. Weltgeschichte des 20. Jahrhunderts*. München/Wien.
- Knights, David, McCabe, Darren (2000): 'Ain't Misbehavin'? Opportunities for Resistance under New Forms of 'Quality' Management. In: *Sociology* 34: 421-436.
- Kratzer, Nick (2005): Vermarktlichung und Individualisierung - Zur Produktion von Ungleichheit in der reflexiven Modernisierung. In: *Soziale Welt* 56 (2/3): 247-266.
- Lipietz, Alain (1987): *Mirages and miracles. The crises of global fordism*. London.
- Moldaschl, Manfred F. (1998): Internalisierung des Marktes. Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In: IFS Frankfurt, INIFES Stadtbergen, ISF München und SOFI Göttingen (Hg.): *Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997. Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten*. Berlin: 197-250.
- Moldaschl, Manfred F.; Voß, G. Günter (Hg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. München/Mering.
- Peters, Klaus; Dieter Sauer (2005): Indirekte Steuerung - eine neue Herrschaftsform. Zur revolutionären Qualität des gegenwärtigen Umbruchsprozesses. In: Hilde Wagner (Hg.): *Rentier ich mich noch? Neue Steuerungskonzepte im Betrieb*. Hamburg: 23-59.
- Pickshaus, Klaus; Schmitthenner, Horst; Urban, Hans-Jürgen (Hg.) (2001): *Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik*. Hamburg.
- Pickshaus, Klaus; Urban, Hans-Jürgen (2004): 'Gute Arbeit' - eine arbeits- und gesundheitspolitische Initiative der IG Metall. In: *Arbeit* (INQA-Sonderheft): 220-229.
- Prasad, Anshuman; Prasad, Pushkala (1998): Everyday Struggles at the Workplace: The Nature and Implications of Routine Resistance. In: *Research in the Sociology of Organizations* 15: 225-257.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1999): *Jahresgutachten 1999/2000: 'Wirtschaftspolitik unter Reformdruck'*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Sauer, Dieter (2005): Arbeit unter (Markt)Druck: Ist noch Raum für innovative Arbeitspolitik? In: *WSI-Mitteilungen* (4): 179-185.
- Scott, James C. (1985): *Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance*. New Haven/London.
- SLIC (2006): *SLIC Evaluationsbericht über das deutsche Arbeitsaufsichtssystem*: http://www.vdgab.de/Ablage/SLIC-Bericht_deutsch.pdf.
- Ulich, Eberhard; Wülser, Marc (2005): *Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven*. Wiesbaden.
- Windolf, Paul (Hg.) (2005): *Finanzmarktkapitalismus. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Wiesbaden.
- Weber, Max (1972): Die Protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus. *Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie*, Bd. I, 6. Auflage. Tübingen.