

Umstritten ist, inwieweit kapitalistische Wirtschaft und Normativität der Moderne als wechselseitige Voraussetzungen für einander zu betrachten sind. Die einen vertreten die Auffassung, die Wirtschaft sei die Basis des normativen Überbaus; mit der Entwicklung kapitalistischer Verhältnisse und der Freisetzung des Marktes werde daher – wie historisch in Europa und den USA – auch in Ländern wie zum Beispiel China eine modern-demokratische Normativität dominierend. Die anderen gehen demgegenüber davon aus, dass Wirtschaft und Normativität entkoppelt zu denken sind; eine kapitalistische Wirtschaft könne auch in einer weniger demokratischen Umwelt und im Verbund mit einer Normativität gedeihen, die im klassischen westlichen Sinne nicht als modern zu bezeichnen sei. In diesem Beitrag möchte ich von einer dritten Position ausgehen. Sie postuliert ein wechselseitiges Ergänzungs- wie auch Spannungsverhältnis von Kapitalismus und Normativität der Moderne.

In diesem Konzept bilden Kapitalismus und die fundamentalen normativen Prinzipien der Moderne, die man bündeln kann in den Begriffen »Freiheit« und »Autonomie«, »Gleichheit« und »Solidarität«, »Partizipation« und »Demokratie«, ein Paar, das in dauerhaftem Widerstreit steht und sich gleichzeitig wechselseitig in Dienst nimmt. So kann »Freiheit« als eine Oberflächenbenennung beziehungsweise eine verschleiernde Beschreibung für das Verhältnis autonomer Warenbesitzer betrachtet werden, die den ausbeuterischen und antagonistischen Charakter der Beziehung von Lohnarbeit und Kapital ausblendet, wie dies in der marxistischen Tradition in den Vordergrund gestellt wurde. Ähnliches kann man für die anderen normativen Prinzipien sagen. Aber es sind zugleich diese normativen Prinzipien, die immer wieder Kritik am Kapitalismus begründen und Ansprüche der Menschen prägen, die ihr Leben auch nach diesen Prinzipien führen können und die Gesellschaft im Sinne der Prinzipien eingerichtet sehen wollen. Diese normativen Prinzipien – und damit einhergehend die sich auf sie beziehenden Anerkennungsansprüche der Subjekte – besitzen einen Geltungsüberhang (Honneth 2003), der stets sowohl – und oftmals zugleich – als Mobilisator von Kritik als auch als Legitimationsressource des Kapitalismus wirken kann.

Wie Uwe Schimank (2009) gezeigt hat, kommt in einer kapitalistischen Gesellschaft dem Wirtschaftssystem eine Dominanz unter den gesellschaftlichen Teilsystemen zu, weil das Geld als Medium des Wirtschaftssystems eine Gewährleistungsfunktion für die Operationsfähigkeit anderer Teilsysteme besitzt. Deshalb brechen sich auch normative Bestrebungen und Entwicklungen tendentiell an den Bedingungen der kapitalistischen Wirtschaft. In der hiermit verbundenen asymmetrischen Interpenetration genereller oder sphärenspezifischer Normativitäten mit der Logik des Wirtschaftssystems ist eine wesentliche Ursache für die mögliche Entwicklung paradoxaler Verkehren zu sehen.

Der Doppelcharakter der normativen Entwicklungen im Kapitalismus der Moderne führt zu den Umschlägen, die mit dem Konzept der Paradoxien der Moderne gefasst werden. Es handelt sich darum, dass Ansprüche und Intentionen, die historisch als normative Fortschritte gewertet werden können, im Prozess ihrer Realisierung in ihrer sozialen Wirkung so verändert werden, dass sie in ihrer Bedeutung grundlegend

verzerrt werden oder in ihr Gegenteil umschlagen. Um von einer Paradoxie sprechen zu können, dürfen aber die zunächst richtungweisenden moralischen Ansprüche und Ideale ihre Geltung nicht verlieren. Sonst nämlich ließe sich der soziale Wandel nicht mehr im Horizont der früheren Normen deuten. Dies impliziert, dass die »diachrone« Perspektive durch eine »synchrone« zu ergänzen ist. Unter der diachronen Perspektive auf Paradoxien verstehe ich den im zeitlichen Verlauf des Prozesses erfolgten Umschlag einer normativen Wertsetzung. Unter einer synchronen Perspektive verstehe ich den Blick auf die Möglichkeit, dass dieser Umschlag widersprüchliche Sinnstrukturen, paradoxe normative Erwartungsstrukturen oder Situationsbedingungen hervorruft, die von den Akteuren als Dilemmata, Double Bind-Strukturen oder Widersprüche erfahren werden.

Von normativen Paradoxien der Moderne zu sprechen bedeutet, dass sich die Konflikte des Kapitalismus nicht mehr oder nicht mehr nur als antagonistische Widersprüche äußern, als Gegensätze also, auf deren einer Seite die fortschrittliche Perspektive steht und auf deren anderer Seite reaktionäre Kräfte drohen. Demgegenüber wird mit dem Paradoxienkonzept dem Umstand Rechnung getragen, dass es sich um den Widerstreit normativer Perspektiven sowie um das Spannungsverhältnis von normativen Prinzipien und ihrer Realisierung handelt, die in Zeiten der Individualisierung nicht verschiedenen sozialen Klassen auf der Akteurebene zugeteilt sind, sondern von den Individuen als ihre inneren Widersprüche erfahren werden. *Eine* der Formen, in denen paradoxe Widersprüche ausgetragen werden, ist demnach die Subjektivität, und *eines* der Terrains, auf dem dies geschieht, das Subjekt. Wenn paradoxe Sinnstrukturen und Handlungssituationen mit einer gewissen Regelmäßigkeit auftreten, dann ist davon auszugehen, dass Gesellschaften regelhafte Formen des Umgangs mit ihnen entwickeln. Daher gibt es auch *institutionelle* Formen des Umgangs mit Paradoxien, die es den Akteuren erleichtern, sich in ihnen zu verhalten und einzurichten.

Ich werde in meinem Beitrag derartige paradoxe Prozesse an verschiedenen Phänomenen zeigen, die das Verhältnis von Arbeitskraft und Person betreffen und in der Arbeitssoziologie verbreitet als »Entgrenzung von Arbeit« (Kratzer 2003; Gottschall und Voß 2003; Voswinkel und Kocyba 2005) bezeichnet werden. Damit ist gemeint, dass im Vergleich zur Referenzfolie des Fordismus die Grenzziehungen von Arbeit und Familie oder von Arbeit und Person flüchtig werden. Die familiären und außerbetrieblichen Anforderungen, Verpflichtungen und Lebenswünsche einer großen Zahl von Beschäftigten müssen heute mehr als früher in der profitorientierten Gestaltung von Personalpolitik berücksichtigt werden. Auf der anderen Seite werden die flexibilisierten Arbeitsverpflichtungen und Karriereanforderungen zu einem wesentlichen Bestandteil innerfamiliärer Aushandlungsprozesse, und die Möglichkeiten des Familienlebens und der Freizeitgestaltung werden zunehmend von den Anforderungen der Arbeitswelt bestimmt. Im veränderten Verhältnis von Arbeit und Person gewinnt der Arbeitsbegriff im Übrigen eine erweiterte Bedeutung. Handeln nimmt in immer mehr Bereichen die Form der Arbeit an. Arbeit und Familie, Arbeit und Freizeit abzustimmen wird zur Arbeit des Organisierens. Karriere und Aufträge basieren auf der Erarbeitung von Kontakten. Wie Bewerbungsratgeber betonen, hat deshalb auch Arbeit, wer Arbeit sucht. Die Arbeit am Selbst ist Teil der *employability*. Arbeit ist

auch Beherrschung der sozialen Natur der Menschen und ihrer inneren Natur – als »Selbstmanagement«.

In meiner Darstellung der paradoxen Implikationen der Entgrenzungen von Arbeit beziehe ich mich auf drei Forschungsprojekte, die ich in den letzten Jahren am Institut für Sozialforschung durchgeführt habe. Ein Projekt beschäftigte sich mit der Anerkennungspolitik in Unternehmen,¹ ein anderes mit dem Phänomen der »Krankheitsverleugnung«, dem sogenannten »Präsentismus«,² und ein drittes schließlich mit der »Persönlichkeit in der Bewerbung«,³ der Analyse von Rekrutierungsprozessen und Bewerberverhalten in Unternehmen. Inwiefern lassen sich hier untersuchte Phänomene als Paradoxien beschreiben?

Die Anerkennungspolitik von Unternehmen

Organisationen beobachten, dass die Anerkennungserwartungen ihrer Mitarbeiter sich mehr als früher darauf richten, dass sie ihre subjektiven Potentiale in die Arbeit einbringen können und dafür Wertschätzung erfahren. Sie wollen als Person anerkannt werden. Diejenigen Institutionen, die in Organisationen klassischerweise Zugehörigkeit, Identifikation und Anerkennung vermitteln konnten, nämlich Beschäftigungsstabilität, Senioritätsprinzip und Karriereparcours, sind vielfach erodiert: Wenn auch die zwischenbetriebliche Mobilität nicht in einer Weise zugenommen hat, wie sie etwa in Zeitdiagnosen wie denen von Richard Sennett (1998) vermutet wurden, so werden doch erworbener Status und anerkannte Leistungen durch die sich beschleunigenden Reorganisationsprozesse in Unternehmen stets neu in Frage gestellt. Damit werden auch Karrieren und Laufbahnen unplanbar und nicht zuletzt in ihren Kriterien unlesbar.

An deren Stelle soll die Person, sollen Kommunikationen treten. Mitarbeitergespräche sollen als Gespräche auch über persönliche Ziele Mittel der Anerkennungspolitik sein. In formalen Organisationen soll das System der Stellen und Arbeitsaufgaben jedoch im Prinzip ohne die Spezifika von Personen funktionieren. Insofern trennen Organisationen zwischen Person und Arbeitskraft – oder anders gesagt: zwischen Subjektivität und Mitgliedschaftsrolle. Doch die Subjektivität kommt in die Organisation hinein: Zum einen bringen die Mitglieder sie mit, weil sie sie nicht beim Pförtner abgeben können und wollen. Hier kommt die Geschichte gewachsener normativer Ansprüche auf Autonomie und Selbstentfaltung ins Spiel – die von Baethge (1991) einmal so genannte »normative Subjektivierung der Arbeit«. Zum andern haben auch Organisationen Bedarf an Subjektivität, der steigt, wenn sich die Umweltbedingungen und die Anforderungen der Arbeitssituation flexibilisieren (Moldaschl und Voß 2002; Holtgrewe 2005). Gegen diese Subjektivität müssen sich Organisationen wiederum absichern. Das tun sie unter Rückgriff auf formale Verfahren.

1 Das Projekt wurde in den Jahren 2008 und 2009 in Zusammenarbeit mit Gabriele Wagner als soziologisches Teilprojekt im von der VW-Stiftung geförderten Forschungsverbund »Strukturwandel der Anerkennung im 21. Jahrhundert« durchgeführt.

2 Das Projekt wurde 2006/2007 in Zusammen-

arbeit mit Hermann Kocyba durchgeführt. Vgl. Kocyba und Voswinkel 2007; Voswinkel 2009.

3 Das Projekt wurde in den Jahren 2005 bis 2007 durchgeführt. Vgl. Voswinkel 2008a und 2008b.

Was bedeutet das für die Anerkennungspolitik von Organisationen? Auf der einen Seite müssen Organisationen mit der Subjektivität der Mitglieder umgehen und ihre Anerkennungsbedürfnisse in Rechnung stellen. Auf der anderen Seite formalisieren und standardisieren sie die Anerkennungskommunikationen. Ein prägnantes Zitat aus einem Interview mit dem Personalleiter eines Energieversorgungsunternehmens soll das verdeutlichen: »Da wir sicherstellen wollen als Personaler, als Arbeitgeber, dass alle Mitarbeiter in der gleichen Form Lob und Anerkennung und Kritik erhalten, haben wir uns entschlossen, da einen formellen Weg zu gehen und ein System einzuführen, ein Leistungs- und Beurteilungssystem, das ganz konkret auf Gespräche abstellt. Drei Gespräche, die im Jahr stattfinden und wo nach formellen Kriterien Führungskräfte [...] Beschäftigte beurteilen nach vorgegebenen Kriterien. Also wir haben ein Kompetenzmodell entwickelt. [...] Wir machen da eine ganz konkrete Vorgabe, was wie zu beurteilen ist und wie Gesprächsführungen durchzuführen sind, und damit auch mit Lob und Anerkennung formell umzugehen ist.«

Deutlich wird hier auch, dass Unternehmen dann, wenn sie Anerkennungskommunikationen formalisieren, auf diejenigen Leistungen fokussieren, die sie zu bieten haben: Entgelt und Karriere beziehungsweise Entwicklungsmöglichkeiten. Die Koppelung von Mitarbeitergesprächen mit Entgelt- und Karrierefragen verstärkt wiederum die Notwendigkeit der Formalisierung. Somit sind – um es abzukürzen und etwas zu pointieren – Mitarbeitergespräche Beurteilungsgespräche. Und Anerkennung ist Beurteilung, Evaluation. Damit wird die Anerkennung in Organisationen, die gerade der Einbeziehung der Person dienen sollte, auf Beurteilung und Evaluation, auf die Person *als Leistungsträger* verengt, wobei deren Leistung jetzt allerdings auch darin besteht, selbstorganisiert, autonom, unternehmerisch zu handeln. Es kann der Eindruck (und der Anspruch) entstehen, die Entfaltung der Person sei das *Thema* von Mitarbeitergesprächen, während sie doch als *Mittel* zur Optimierung der Leistungskraft Gegenstand ist. Solche Verkehrungen können Anlass für paradoxe Handlungsaufforderungen sein. Ist das problematisch?

Ein Problem kann darin liegen, dass mit der Verbindung von Person und Arbeitskraft die Gefahr mangelnder Rollendistanz verknüpft ist, also Überidentifikation mit der Arbeit, Unfähigkeit zur Grenzziehung. Die Ansprüche auf Anerkennung der Person werden zugleich geweckt und enttäuscht. Wo liegt die Paradoxie?

Wir können die Paradoxie auf zwei Weisen benennen. Zunächst diachron-historisch: Die aus der Kritik am Taylorismus erwachsenen Ansprüche auf Autonomie und Subjektivierung der Arbeit werden in Organisationen zu einem Aspekt des Beurteilungswesens. Subjektivität wird objektiviert. Die Subjektivitäts*ansprüche* werden zu Subjektivitäts*anforderungen*. Aber in diesem Umschlag gehen die Ansprüche nicht unter. Auch die Objektivierung von Subjektivität kann man als einen Fortschritt gegenüber dem Taylorismus sehen – und sie wird auch von den Betroffenen oftmals so verstanden. Zugleich aber wird die Subjektivität zum Mittel der Steuerung und Kontrolle und gewinnt damit für beide Seiten einen strategischen Charakter, der auch für Mitarbeitergespräche kennzeichnend wird. In einer synchron-situativen Perspektive auf die Paradoxie können Zielvereinbarungen als Institutionalisierungen von Paradoxien betrachtet werden: Sie machen die Erwartung »Arbeitet selbständig, aber folgt unseren Vorgaben!«, die eine Double Bind-Situation konstituiert, handhabbarer.

Krankheitsverleugnung

Die Krankenstände in deutschen Unternehmen sind seit den 1970er Jahren bei konjunkturellen Ausschlägen insgesamt langfristig gesunken bis zu einem Tiefstand, der in den Jahren 2007 bis 2010 zwischen 3,2 und 3,7 Prozent lag (Bundesministerium für Gesundheit 2011: 2). Umfragen wie auch Beobachtungen von Experten in Unternehmen zeigen, dass das Phänomen des Präsentismus – Beschäftigte erscheinen auch mit gesundheitlichen Beschwerden zur Arbeit – zum verbreiteten Problem geworden ist. US-amerikanische Untersuchungen (Hemp 2004; Lofland, Pizzi und Frick 2004) haben erhebliche Produktivitätseinbußen berechnet, die sich hieraus ergeben. Neben der Angst um den Arbeitsplatz, die in den unterschiedlichen konjunkturellen Phasen unterschiedlich ausgeprägt ist, spielt auch ein verändertes Verhältnis zur Arbeit eine Rolle, was im Zusammenhang mit neuen Arbeitsformen zu sehen ist. So machen es projekt- und termingebundene Arbeit, Teamarbeit sowie ergebnisbezogene Bewertungsformen schwer, sich in die Krankenrolle zu begeben. Das gilt besonders dann, wenn nur minimale Personalreserven vorgehalten werden. Zudem sind diejenigen Beschäftigten, die sich mit ihrer eigenen Arbeit identifizieren, deren Identität und Selbstwertgefühl um ihre Leistungsfähigkeit gebaut sind, nur schwer in der Lage, ihre geminderte Leistungsfähigkeit zu akzeptieren.

In Organisationen herrscht heute eine erhöhte Sensibilität für die Senkung der Krankenstände. Sie resultiert aus dem Interesse an Kontrolle und an der Senkung von Kosten, ist aber auch auf das gestiegene Engagement von Unternehmen und die Entwicklung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements zurückzuführen – mit allen Defiziten, die dies heute noch besitzt. Zudem hat sich im Verlauf der letzten zwei bis drei Jahrzehnte ein Umdenken im Gesundheits- und Krankheitsverständnis vollzogen. An die Stelle einer pathogenen Orientierung, bei der sich die Aufmerksamkeit auf die krankmachenden Faktoren richtet, ist ein salutogenes Verständnis getreten, das die Faktoren in den Mittelpunkt rückt, die dazu beitragen, dass Menschen gesund bleiben (Antonovsky 1997 [1988]). Hiermit ist nicht nur eine Individualisierung der Krankheits- beziehungsweise Gesundheitsursachen verbunden. Vielmehr schlägt sich im salutogenen Gesundheitsverständnis auch die Bemühung nieder, Prävention zu stärken und den Einzelnen zum Subjekt seiner Gesundheit zu machen, statt ihn als Opfer äußerer Verhältnisse und des Gesundheitssystems zu behandeln. Unschwer erkennen wir auch hierin einen Ausfluss der normativen Intentionen, die sich auf Autonomie und Partizipation richten.

Mit diesen normativen Fortschritten ist jedoch eine Delegitimierung des Krankseins und der Krankenrolle verbunden. Es liegt nahe, Krankheit als selbstverschuldet zu begreifen, wenn doch Präventionsmöglichkeiten angeboten werden, wenn Wissen über gesunde Lebensführung bereitsteht und wenn in Unternehmen ein Gesundheitsmanagement eingeführt ist. Damit wird die »Erkrankungsfähigkeit« (Overbeck 1984) des Menschen erschwert, also sein Vermögen, eine Krankheit anzunehmen, um sie zu überwinden.

Die salutogene Sichtweise auf Gesundheit, der die Werte der Autonomie und der aktiv gestaltenden Beziehung des Menschen zu seinem Leben zugrunde liegen, schlägt somit um in einen gesundheitsgefährdenden Gesundheitsdruck. Die Beschäftigten

sollen und wollen sich gesundheitsbewusst verhalten und sich als leistungsstark und leistungsbewusst zeigen, aber gerade deshalb können sie sich nicht mit einem leistungsgeminderten Status, einer Objektrolle identifizieren, wie sie mit der Krankenrolle verbunden ist. Ist das problematisch?

Ja, denn die Beschäftigten werden einem Selbstzwang zur Dauerfitness unterworfen. Wenn sie dadurch unfähig werden, angemessen mit Krankheit umzugehen, droht ihnen umso eher die Gefahr von Burnout und »Erschöpfung des Selbst«. Wo liegt die Paradoxie?

Diachron-historisch zeigt sich die Paradoxie im Umschlag der mit dem salutogenen Konzept verbundenen Werte von gesundheitlicher Selbstbestimmung, Selbstverantwortung und Autonomie in einen gesundheitsgefährdenden Gesundheitsdruck. Synchron-situativ zeigt sich die Paradoxie im Auftreten von Situationen und Handlungsaufforderungen, die im Sinne von Gesundheit ein gesundheitsgefährdendes Verhalten nahelegen.

Die Persönlichkeit in der Bewerbung

Menschen wollen eine Arbeit, die zu ihnen passt, und immer mehr auch eine solche, in der sie sich entfalten und selbstverwirklichen können. Sie wollen ihre Persönlichkeit in der Arbeit einbringen. Die Kritik des »Fachidiotentums« hat zu einer größeren Aufmerksamkeit für Kompetenzen geführt, die als »Schlüsselqualifikationen«, »soziale und kommunikative Kompetenzen« bezeichnet werden (Wellhöfer 2004). Dem entsprechen die Bewerbungsratgeber, die zur Selbstbefragung nach den eigenen Wünschen und Visionen einer guten Arbeit, zur Analyse von Stärken und Schwächen raten. Personaler ihrerseits wollen nicht nur den fachlich qualifizierten, sondern den sozial kompetenten und sich mit der Arbeit identifizierenden Bewerber finden. In unseren Interviews haben wir von Personalern vor allem eins gehört: Der gute Bewerber muss »authentisch« sein.

Auch dieser Wert der »Authentizität« entspricht den normativen Intentionen der Moderne: Subjektivierung der Arbeit, Selbstentfaltung, Autonomie. Charles Taylor (1995 [1991]) hat die »Authentizität« zum zentralen Wert des modernen Individuums erklärt. Sie wird im Personalrekrutierungsprozess zur Anforderung an Bewerber. *Eine* Haltung ist vollkommen unmöglich: »Ich nehme jede Arbeit an!«⁴ Denn hieraus spricht Gleichgültigkeit gegenüber der konkreten Arbeit. Also sind Bewerber gut beraten, nicht zu zeigen, dass sie Arbeit brauchen, wenn sie Arbeit brauchen, denn das könnte ihre Authentizität in Frage stellen.

Auf der andern Seite stellen die Personaler nicht einfach den authentischsten Bewerber ein. Sie wollen den Bewerber, der authentisch so ist, wie er für die Stelle sein soll. Was hieraus entsteht, ist eine paradoxe, einem Double Bind ähnliche Handlungssituation für den Bewerber: Sei authentisch so, wie man es von dir erwartet. In der Bewerbungssituation kommt komplizierend hinzu, dass die Bewerber die Erwartungen nur ungenau kennen. Genauer müsste ich also formulieren: Sei authentisch so, wie du vermutest, dass du sein sollst. Deshalb der Rat in den Ratgebern, sich umfassend

4 Darauf hat Johann Behrens (1984) bereits in den 1980er Jahren hingewiesen.

über das Unternehmen, für das man sich bewirbt, zu informieren. Man sieht hier, wie Marktorientierung und Authentizität zusammengehen: als Bestreben der Individuen, so zu werden, wie sie für die Nachfrage am Markt sein sollen. Was in der Bewerbungssituation gefordert ist, ist – man kann es nur paradox formulieren – »funktionale Authentizität«.

Normative Paradoxien und das Verhältnis von Kapitalismus und normativer Moderne

Diese drei geschilderten Phänomene aus empirischen Forschungsprojekten machen exemplarisch deutlich, dass normative Prinzipien und Intentionen, die als Fortschritte verstanden werden können, im Prozess ihrer Realisierung in ihrer sozialen Bedeutung verkehrt oder pervertiert werden und sich in paradoxen Sinnstrukturen und oft dilemmatischen Handlungssituationen niederschlagen können. Geht man nun, wie ich dies eingangs vorgeschlagen habe, davon aus, dass zwischen Kapitalismus und Normativität der Moderne ein wechselseitiges Ergänzungs- und Spannungsverhältnis besteht, so können paradoxe Entwicklungen zu problematischen Folgen für die normativen Prinzipien der Moderne führen.

Nun nämlich können die Subjekte in den normativen Prinzipien selbst die Ursachen ihres Leidens und ihres Eindrucks, in Handlungsdilemmata blockiert zu sein, erblicken. Wir finden dies in dem Gefühl, von Autonomiespielräumen überfordert, von Selbstverwirklichungsansprüchen unterdrückt zu sein und von Gleichheitsansprüchen ausgebeutet zu werden (Ehrenberg 2004 [1998]). Dann sehnt sich der Mitarbeiter, der selbst entscheiden soll, wie er die betrieblichen Ziele erreicht, nach früheren Hierarchien und der Widerständigkeit einer Arbeitnehmerrolle zurück, in der er auf Anweisungen warten konnte. Dann führen die Zwänge, die verschiedenen Bereiche des Lebens eigenverantwortlich abzustimmen und zu organisieren, dazu, dass Menschen es ablehnen, subjektive Bedürfnisse in die Organisation zu tragen und dass Frauen Klage führen über die Zumutungen und Überlastungen weiblicher Emanzipation. Mit anderen Worten: Die Verkehrungen der Norm können sich gegen die Norm selbst wenden. Diejenigen, die immer schon der Meinung waren, dass das gesellschaftliche Kernproblem der Moderne von Anfang an der Geltungsüberhang, die normative Anspruchsflut der Werte der Aufklärung war, sehen sich bestätigt und denunzieren die Prozesse und Träger normativer Emanzipation.

Der Geltungsüberhang der modernen Normativität kann somit nicht nur zum Auslöser emanzipativen gesellschaftlichen Wandels werden, sondern er kann durch Prozesse paradoxer Verkehrungen zur Delegitimierung der normativen Prinzipien beitragen. Insofern ist das Verhältnis von Kapitalismus und Normativität der Moderne stets auch als ein dynamisches zu fassen, in dem die Normen in ihrer Realisierung verkehrt und damit delegitimiert werden können. Dies kann zu einer neuen Legitimierung eines von den Fesseln des Geltungsüberhangs der Moderne »befreiten« Kapitalismus beitragen, wie wir dies in der Dominanz des Neoliberalismus während der vergangenen zwei Jahrzehnte beobachten mussten, einem Prozess, der von konservativen Kritikern der Moderne dann noch bestätigend begleitet und radikalisiert werden kann.

Bedeutung für Kritik

Was folgt aus der Bedeutung paradoxer Umschläge nun für eine kritische Soziologie der Gesellschaft?

Zunächst muss sie der Versuchung widerstehen, in der Kritik der paradoxen Wirkungen normativer Fortschritte diese selbst in Frage zu stellen. Die Erkenntnis der paradoxen Folgen von Autonomie und Selbstverwirklichungsansprüchen in der Arbeit darf nicht die Begleitmusik zur Renaissance des Taylorismus werden. Derartige Versuchungen klingen bisweilen in der Kritik des »flexiblen« Charakters im »flexiblen« Kapitalismus (Sennett 1998), der Subjektivierung der Arbeit (Moldaschl und Voß 2002) oder des Zwangs zur Individualität an. Vielmehr müssen die ursprünglichen normativen Intentionen neu gefasst, reaktualisiert und gegen ihre Verkehrung in der kapitalistischen Realität gewendet werden. Das bedeutet zum Beispiel: Statt die Autonomieanforderungen in der Arbeit zu kritisieren, wäre unter Rekurs auf den Wert der Autonomie deutlich zu machen, wie die Realität der subjektivierten und entgrenzten Arbeit Autonomie auch einschränkt, und zwar gerade durch die zugemutete Notwendigkeit ständiger und allseitiger Bemühung um Kontaktkapital, durch die permanente Orientierung an der Bewertung anderer, die Zwänge permanenter Bewährung und die Vermengung von Arbeit und Freizeit beziehungsweise Privatheit.

Aber die Einsicht in die möglichen paradoxen Folgen normativer Fortschritte bedeutet auch, dass eine *kritische Soziologie* zugleich eine *Soziologie der Kritik* sein muss (Kocyba und Voswinkel 2008; Wagner 2008). Eine *Kritische Soziologie der Kritik* muss sich Klarheit auch über ihre nicht-intendierten Folgen und über die in ihr eingelagerten Potentiale der Funktionalisierung im Kapitalismus verschaffen. Sie muss Kritik in ihrem Doppelcharakter rekonstruieren: als Einwand gegen die real existierenden Verhältnisse *und* als Baukasten für die renovierte Legitimation der realen Verhältnisse. Sie kann damit vielleicht zugleich Ansatzpunkte für eine neu formulierte Kritik aufzeigen, die die normativen Intentionen rekonstruiert, dabei aus ihren paradoxen Folgen lernt und die veränderten realen Verhältnisse zum Anlass für eine veränderte Fortentwicklung der Kritik nimmt. So kann man dann auch hoffen, dass eine aktualisierte und reformulierte Kritik besser für mögliche paradoxe Folgen auch dieser veränderten Kritik gewappnet ist und dass die Kritikerinnen nicht wie im Falle der Taylorismuskritik so unvorbereitet davon getroffen werden, dass ihre Kritik zur Innovation kapitalistischer Legitimation genutzt werden kann, wie dies Boltanski und Chiapello (2003 [1999]) mit ihrer Skizze des paradoxen Umschlags der »künstlerischen Kritik« gezeigt haben.

Literatur

Antonovsky, Aaron 1997 [1988]: Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen: dgvt-Verlag.

Baethge, Martin 1991: Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit, in: Soziale Welt 42. 1, 6–19.

- Behrens, Johann 1984: »Selbstverwirklichung« – Oder: Vom Verblässen aller Alternativen zur Berufsarbeit. Umfragen und Fallstudien zur Krise der Arbeit in Familie und Erwerbstätigkeit, in: Hans-Joachim Hoffmann-Nowotny und Friedhelm Gehrman (Hg.): Ansprüche an die Arbeit. Frankfurt a. M. und New York: Campus, 117–135.
- Boltanski, Luc und Ève Chiapello 2003 [1999]: Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK.
- Bundesministerium für Gesundheit 2011: Gesetzliche Krankenversicherung. Krankenstand 1970 bis 2010 und Januar bis März 2011. <http://www.bmg.bund.de/fileadmin/dateien/Downloads/Statistiken/GKV/Geschaeftsergebnisse/Krankenstand_KM1_1970_bis_2010_Maerz2011.pdf>.
- Ehrenberg, Alain 2004 [1998]: Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart. Frankfurt a. M. und New York: Campus.
- Gottschall, Karin und G. Günter Voß (Hg.) 2003: Entgrenzung von Arbeit und Leben. Mering: Hampp.
- Hemp, Paul 2004: Presenteeism: At Work – But Out Of It, in: Harvard Business Review 82. 10, 49–58.
- Holtgrewe, Ursula 2005: Subjekte als Grenzgänger der Organisationsgesellschaft?, in: Wieland Jäger und Uwe Schimank (Hg.): Organisationsgesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag, 344–368.
- Honneth, Axel 2003: Umverteilung als Anerkennung. Eine Erwiderung auf Nancy Fraser, in: Nancy Fraser und Axel Honneth: Umverteilung oder Anerkennung. Eine politisch-philosophische Kontroverse. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 129–224.
- Kocyba, Hermann und Stephan Voswinkel 2007: Krankheitsverleugnung: Betriebliche Gesundheitskulturen und neue Arbeitsformen. Arbeitspapier 150 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Kocyba, Hermann und Stephan Voswinkel 2008: Kritik (in) der Netzwerkökonomie, in: Gabriele Wagner und Philipp Hessinger (Hg.): Ein neuer Geist des Kapitalismus? Paradoxien und Ambivalenzen der Netzwerkökonomie. Wiesbaden: VS Verlag, 39–60.
- Kratzer, Nick 2003: Arbeitskraft in Entgrenzung. Berlin: edition sigma.
- Lofland, Jennifer H., Laura T. Pizzi und Kevin D. Frick 2004: Review of Health-Related Workplace Productivity Loss Instruments, in: Pharmacoeconomics 22. 3, 165–184.
- Moldaschl, Manfred und G. Günter Voß (Hg.) 2002: Subjektivierung von Arbeit. Band 1. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Overbeck, Gerd 1984: Krankheit als Anpassung. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Schimank, Uwe 2009: Die Moderne: Eine funktional differenzierte kapitalistische Gesellschaft, in: Berliner Journal für Soziologie 19. 3, 327–351.
- Sennett, Richard 1998: Der flexible Mensch. Berlin: Berlin Verlag.
- Taylor, Charles 1995 [1991]: Das Unbehagen an der Moderne. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Voswinkel, Stephan 2008a: Bewerbungsratgeber: Funktionale Authentizität und Verkauf der Arbeitskraft, in: Petia Genkova (Hg.): Erfolg durch Schlüsselqualifikationen? »Heimliche Lehrpläne« und Basiskompetenzen im Zeichen der Globalisierung. Lengerich: Pabst Science Publishers, 88–101.
- Voswinkel, Stephan 2008b: Der Support des Bauches: Entscheidungsorganisation bei der Personaleinstellung, in: Karl-Siegbert Rehberg (Hg.): Die Natur der Gesellschaft. Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Frankfurt a. M. und New York: Campus, CD-Beilage, 4997–5007.

- Voswinkel, Stephan 2009: Betriebliche Gesundheitskulturen und neue Arbeitsformen, in: Klaus Pape (Hg.): Wandel der Arbeit und betriebliche Gesundheitsförderung. Hannover: Offizin, 49–62.
- Voswinkel, Stephan und Hermann Kocyba 2005: Entgrenzung der Arbeit. Von der Entpersönlichung zum permanenten Selbstmanagement, in: WestEnd. Neue Zeitschrift für Sozialforschung 2. 2, 73–83.
- Wagner, Gabriele 2008: Vom Verstummen der Sozialkritik, in: Gabriele Wagner und Philipp Hessinger (Hg.): Ein neuer Geist des Kapitalismus? Paradoxien und Ambivalenzen der Netzwerkökonomie. Wiesbaden: VS Verlag, 311–338.
- Wellhöfer, Peter R. 2004: Schlüsselqualifikation Sozialkompetenz. Stuttgart: Enke.