

Dieter Sauer

Arbeitszeitpolitik und sozial-ökologische Transformation

Beitrag zum Fachgespräch "Arbeit - Zeit - Politik" der Rosa Luxemburg Stiftung
am 21. Januar 2020 in Berlin

I.

Geht man von einem gängigen, pragmatischen Verständnis von *Transformation* aus so umfasst der Begriff mindestens drei Felder, auf denen gegenwärtig gesellschaftliche Veränderungen zu beobachten sind:

- (1) Unter dem Begriff „Dekarbonisierung“ werden all die Wirkungen und Anforderungen zusammengefasst, die sich aus dem Klimawandel ergeben. Er verweist auf die ökologische Seite der Transformation. Darauf wird Katrin Mohr in ihrem Input nach mir eingehen, denn das ist die Seite, die gegenwärtig vor allem die IG Metall beschäftigt.
- (2) Mit „Digitalisierung“ werden all die Veränderungen bezeichnet, die sich mit dem Einzug digitaler Technologien in betrieblichen Rationalisierungsprozessen und anderen gesellschaftlichen Feldern gegenwärtig durchzusetzen beginnen.
- (3) Schließlich sind drittens mit dem Transformationsbegriff auch Veränderungen auf globalen Märkten und Wertschöpfungsketten gemeint, wie sie z.B. durch nationale Konflikte und daraus resultierende protektionistischen Maßnahmen verursacht werden.

Unternehmen und mit ihnen die Beschäftigten können – wie das Beispiel Automobilindustrie zeigt – von allen drei Transformationsdynamiken erfasst werden, die sich zu einer bedrohlichen Mixtur verbinden. Andere Branchen und gesellschaftlichen Felder haben es eher mit nur *einer* Transformationsdimension zu tun wie z.B. der Digitalisierung, die breit in fast alle gesellschaftlichen Bereiche diffundiert.

II.

Was heißt das nun für Arbeitszeitpolitik? Auch hier ein kurzer Systematisierungsversuch:

- (1) Im Vordergrund stehen die Beschäftigungswirkungen, die aus allen drei Transformationsdynamiken resultieren und die eine Arbeitszeitpolitik zu Sicherung von Beschäftigung zur wichtigsten Aufgabe machen. Die Gefahr, dass damit – wie in der letzten großen Krise – alles der Losung „Hauptsache Arbeit“ untergeordnet wird ist entsprechend groß.

- (2) Auch wenn der tatsächliche Beschäftigungsabbau auf Grund demografischer Faktoren (Renteneintritt der Baby-Boomer-generation) abgemildert werden mag, so wird der qualifikatorische Beschäftigtenumbau erhebliche Ausmaße annehmen und für einige Beschäftigtengruppen zu existenziellen Bedrohungen führen. Zeit für Fort- und Weiterbildung zu ermöglichen wird deswegen noch dringender als bislang zu einer eigenständigen Herausforderung der Arbeitszeitpolitik.
- (3) Die Forderung nach einer allgemeinen, kollektiven Verkürzung der Arbeitszeit bleibt auf der politischen Agenda und wird durch die in der Transformation zu erwartenden Produktivitätssteigerungen und die Beschäftigungswirkungen von Kurzarbeit weitere unterstützende Argumente erhalten. Ob dadurch die Durchsetzungschancen steigen muss jedoch bezweifelt werden, da sie – wie Beschäftigtenbefragungen zeigen – eher am Ende der Rangskalen steht. Jedenfalls sind die dafür notwendigen Machtressourcen gegenwärtig nicht in Sicht.
- (4) Anders sieht es mit der gruppenspezifischen und individuellen Arbeitszeitverkürzung aus. Mit der digitalen Transformation nimmt der Druck auf flexibles und mobiles Arbeiten weiter zu, und damit die Ausrichtung von Arbeitszeiten an den Markt- und Renditeanforderungen der Unternehmen. Dagegen in einem ersten Schritt in aktuellen Tarifverträgen über die Wahlmöglichkeiten zwischen Zeit und Geld und über selbstbestimmte Arbeitszeiten, die Zeitsouveränität der Beschäftigten zu stärken, ist deswegen eine nicht unterschätzende Wende in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik. Nach einer zwei Jahrzehnte andauernden Dominanz einer Flexibilisierung im Unternehmensinteresse mit all den negativen Folgen für Lebensgestaltung und Gesundheit ist diese neue Stoßrichtung ein notwendiger und wichtiger Strategiewechsel. In den vor uns liegenden Transformationsprozessen kommt diesem Paradigmenwechsel von einem defensiven Abwehrkampf (kontrollierte Flexibilisierung) zu einer offensiven individuellen Arbeitszeitgestaltung eine besondere Bedeutung zu.
- (5) Die Stärkung der individuellen Rechte in der Gestaltung der Arbeitszeit wird zumeist in der Perspektive einer besseren Vereinbarkeit von Arbeitszeit und lebensweltlichen Belangen gefordert. Mehr Einfluss auf den individuellen zeitlichen Arbeitseinsatz ändert jedoch nicht die Arbeit selbst – ändert nicht die Bedingungen unter denen gearbeitet wird. Vielmehr ist zu vermuten, dass der Wunsch nach verkürzter Arbeitszeit und zusätzlich freien Tagen auch als eine Reaktion auf überfordernde Leistungsanforderung zu interpretieren ist. Zeit ist nicht nur eine extensive, sondern auch eine intensive Größe: alles was wir zur Entwicklung der Arbeitsintensität wissen verweist darauf, dass sie und die daraus

resultierenden Belastungen in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich und in manchen Feldern auch dramatisch gestiegen sind. Auch im Konjunkturaufschwung der letzte 10 Jahre und mit der darin erhöhten Verteilungs-, und Arbeitsmarktmacht der Gewerkschaften haben sich die Arbeitsbedingungen nicht verbessert. Und alles was wir aus Praxis und Forschung über Transformationsprozesse in allen drei Dimensionen wissen bestärkt die Vermutung, dass mit einem weiter verdichteten Leistungsregime zu rechnen ist.

III.

Was heißt das für eine strategische Ausrichtung der Arbeitszeitpolitik in der Transformation? Darauf eine Antwort zu finden, erfordert einen konkreteren Blick auf die Strategien der Unternehmen in der Transformation.

In den Unternehmen herrscht gegenwärtig Unsicherheit über die Zukunft der Transformation, klare Strategien sind nicht erkennbar. Aber das Management nutzt die ungewisse Zukunft als Drohpotenzial: kommuniziert werden weniger konkrete Inhalte und Verlaufspfade, sondern der disruptive Charakter der Transformation. "Niemand weiß wie die Zukunft z.B. der Automobilbranche aussehen wird. Sicher ist nur, dass es ganz anders sein wird als heute" (so ein befragter Kollege in einem Forschungsprojekt der Universität Paderborn – Hajo Holst). Die Vorstellung einer Disruption mit ungewissem Ausgang erhöht das Überlebensrisiko des Unternehmens im ökonomischen Wettbewerb, dem alles unterzuordnen ist. Um besser, schneller flexibler zu sein als die anderen muss in der Gegenwart die Reorganisation von Arbeit forciert werden – und das heißt für die Mehrheit der Beschäftigten: weitere Flexibilisierung und Intensivierung der Arbeit.

Das tatsächliche aktuelle Rationalisierungsgeschehen hat allerdings keinen disruptiven Charakter, sondern knüpft an der bisherigen Praxis an. Dort wo z.B. digitale Technologien zum Einsatz kommen, geschieht das vielfach in Organisationskonzepten, die schon länger angewandt werden. So ist ein zentrales Kennzeichen gegenwärtiger Transformation die Verschränkung von marktorientierter Reorganisation und digitaler Transformation der Arbeit. Augenfällig wird dies in den zahlreichen betrieblichen Digitalisierungsprojekten, die unter den Schlagwörtern »digital und agil« mit marktorientierten Organisationskonzepten verknüpft sind. Durch digital erweiterte Vernetzung und zunehmende Datentransparenz können Erfolgsgrößen und Marktkennzahlen in den laufenden Arbeitsprozess integriert werden, die Echtzeitdaten steigern die Steuerungsfähigkeit der dezentralen Einheiten. Es geht um Organisationsmethoden, die von zentralistischen Konzepten abrücken und Flexibilität, Initiative und Selbststeuerung fokussieren. Diese Weiterentwicklung der organisatorischen Steuerung von Arbeit mit dem Potential digitaler Technologien

verschärft die ambivalenten Wirkungen indirekter Steuerung: so erhöhen sich auf der einen Seite die Leistungsanforderungen und das Kontrollpotential und auf der anderen Seite die tatsächlichen Mitentscheidungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten sowie die Ansprüche an Selbstvertretung und Teilhabe. Diese Radikalisierung indirekter Steuerung durch digitale Technik ermöglicht den Unternehmen, das Verhalten der Beschäftigten entsprechend zu steuern: Sie zu aktivieren, sie in ihrem Denken über den Arbeitsplatz hinauszuführen, sie in ihrem Handeln auf den Prozess, den »Wertstrom«, zu orientieren, sie eng an den Kunden zu koppeln und damit noch mehr Flexibilität zu erzwingen. Digitale Medien übernehmen dabei die Rolle »aktivierender Transparenz« (ein Begriff von Sarah Nies aus einem am ISF München laufenden Forschungsprojekt): Sie zeigen den Beschäftigten in Echtzeit an, wie weit sie von der Erreichung der Kennzahlen (Ziele) entfernt sind, wie es um die Auslastung der Kapazitäten bestellt ist, welche Kundenforderungen offen und welche Terminziele erreicht sind etc. Auch wenn es solche Leistungsrückmeldungen an die Beschäftigten schon seit geraumer Zeit gibt, wird mit dieser Transparenz eine neue Qualität erreicht.

Dieses Resultat digitaler Transformation ist zwar nur ein Beispiel, es zeigt aber, dass darin zwei der eben unterschiedenen Dimensionen der Arbeitszeitpolitik ein noch stärkeres Gewicht erhalten: zu einen die Zeitstruktur im Arbeitsprozess und damit die Verbindung von Zeit und Leistung und zum anderen die Möglichkeiten selbstbestimmter Arbeitszeit durch Stärkung der individuellen Zeitsouveränität.

IV.

Damit komme ich zum letzten Punkt: Welche Schlüsse ziehen wir daraus für die Bestimmung arbeitszeitpolitische Strategien? Wo liegen gegenwärtig die Prioritäten und welche Dimensionen von Arbeitszeitpolitik werden zukünftig stärkeres Gewicht erhalten?

- (1) Die Antworten der Gewerkschaften fallen aktuell unterschiedlich aus: Wie wir bei Katrin gleich sehen werden, steht für die IG Metall vermutlich die ökologische Seite der Transformation im Zentrum und Arbeitszeitpolitik spielt – trotz der bereits erwähnten innovativen Neuregelungen im aktuellen Tarifvertrag – vor allem im Rahmen von Beschäftigungsab- und Umbau eine Rolle. Darauf will jetzt nicht näher eingehen.
- (2) Ich habe schon erwähnt, dass die Forderung nach allgemeiner kollektiver Arbeitszeitverkürzung in den Beschäftigtenbefragungen nicht an vorderster Stelle zu finden ist – und das schon seit mindestens zwei Jahrzehnten. Dabei begleitete der Kampf um mehr Freiheit jenseits der Arbeit über 150 Jahre die Geschichte des Kapitalismus. Das Mittel war die strikte Grenzziehung zwischen „Arbeit und

Leben“. Und in die Kontrolle dieser Grenze durch politische Regulierung waren die Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretung eingebunden. Der Preis für die erfolgreiche Ausdehnung der „freien Zeit“, war jedoch der zunehmende Verlust von Autonomie, zeitlicher Gestaltungskraft und Lebensimpulsen in der Arbeit, war die Unterwerfung unter ein kommandoförmiges Zeitregime. Mit dem Formwandel von Herrschaft, der tendenziellen Auflösung des Kommandosystems zugunsten neuer indirekter Steuerungsformen sind auch die Grenzen zwischen Arbeit und Leben erodiert. Politische Gegenmacht allein durch die Regulierung und Kontrolle von Grenzen erscheint deswegen schwierig, weil sie praktisch zunehmend unwirksam wird. Auf der anderen Seite wachsen die Anforderungen an das „Management der individuellen Zeit“: Der richtige Umgang mit der knappen Zeit scheint zur wichtigsten Voraussetzung der Existenzbewältigung zu werden. Die letzten Tarifverträge einiger Gewerkschaften zur Stärkung der individuellen Arbeitszeitgestaltung sind als (späte) Reaktion auf diese Entgrenzung von Arbeit zu sehen, die in der digitalen Transformation weiter zunehmen wird.

- (3) Ein Resultat der historischen durchgesetzten „gewaltsamen“ Verkürzung des Arbeitstages – um in der Marx’schen Diktion zu bleiben – war immer eine erhöhte Intensifikation der Arbeit d.h. „Vergrößerte Arbeitsverausgabung in derselben Zeit, erhöhte Anspannung der Arbeitskraft, dichtere Ausfüllung der Poren der Arbeitszeit, d.h. Kondensation der Arbeit“. Neben das Maß der Arbeitszeit als „ausgedehnter Größe“ tritt dann das Maß ihres Verdichtungsgrades. Soweit die Marx’sche Analyse. Seit den 90iger Jahren haben wir ein andere Entwicklungsrichtung: wir beobachten eine Ausdehnung der Arbeitszeit und eine weitere Intensivierung der Arbeit. Eine wesentliche kollektive Verkürzung der Arbeitszeit hat seitdem nicht mehr stattgefunden. Wie schon erwähnt schreitet in der digitalen Transformation diese Entwicklung voran. In ergebnis- und erfolgsorientierten Steuerungssystemen von Arbeit haben die Beschäftigten vielfach die Wahl, ob sie ihre Arbeitsziele mit verlängerten Arbeitszeiten d.h. Überstunden oder mit intensiverer Arbeit erreichen. Meist sind es nicht mehr hierarchische Instanzen oder Vorgesetzte, sondern in den Arbeitsablauf integrierte Stellgrößen (Termine, Kundenanforderungen, vorhandenes Personalvolumen, Zugriff auf Ressourcen, verfügbare Qualifikationen und nicht zuletzt in Kennziffern gegossene Rendite-Erwartungen), die über die zeitlichen Arbeitsanforderungen und deren Wirkungen entscheiden. Diese geraten nun ins Kampffeld der Auseinandersetzung um die „Herrschaft über die Zeit“, denn sie entscheiden – indirekt – über die „Zeitgrenzen“ der Beschäftigten. Arbeitszeitpolitik muss sich in die Organisation der Rahmenbedingungen von Arbeit einmischen, wenn sie noch irgendeine Wirkung erzielen will. Und dieser Einfluss muss im Arbeitsprozess von

den Beschäftigten selbst inhaltlich definiert und getragen werden. Er lässt sich nicht ohne Bezug zu den individuellen Grenzsetzungen, zu den individuellen Maßstäben durchsetzen. Eine von außen herangetragene Einflussnahme erweist sich ohne Beteiligung der einzelnen Beschäftigten als nicht umsetzbar. Auf der anderen Seite gerät der Kampf um die „Herrschaft über den Arbeitsprozess“ sehr schnell an die Grundfesten kapitalistischer Herrschaft. Umkämpft werden Einflussgrößen, die bislang im Direktionsrecht der Unternehmensleitungen liegen. Die Nähe zu unternehmerischen Kernkompetenzen, macht das Ganze politisch brisant und schwierig. Er kann deswegen letztlich nur in kollektiven Formen im Betrieb und in der Gesellschaft ausgetragen werden. Daraus ergibt sich ein neues Verhältnis von individueller und kollektiver Interessenspolitik. Entscheidend wird es, neue produktive Verbindungen von individuellem und kollektivem Interessenhandeln zu finden und weiterzuentwickeln. In der Perspektive von Mobilisierung und Politisierung eröffnen sich die Interessenlagen von neuen Beschäftigungsgruppen und neue Perspektiven einer erweiterten Mitbestimmung. Der Übergang von einer stellvertretenden Politik der Regulierung und Kontrolle von Zeitgrenzen zu einem offensiven Kampf um den Einfluss auf die Determinanten des Arbeitsprozesses, der die Mobilisierung bislang schwer zugänglicher individueller Interessen voraussetzt, ist ein mühsamer Weg. Und es ist ein Weg der letztlich den Rahmen von Arbeitszeitpolitik als isolierte Politikform sprengt, diese zum Bestandteil einer integrierten Arbeitspolitik macht, in der die Herrschaft über den Arbeitsprozess in den Focus gerät. Es ist ein konfliktreicher Weg, aber er könnte aus der gegenwärtigen arbeitspolitischen Defensive herausführen und (Arbeitszeit-)Macht im Arbeitnehmerinteresse (zurück-)gewinnen. Dass diese Auseinandersetzungen näher an die systemischen Fragen kapitalistischer Herrschaft heranreichen liegt in der „Natur der Sache“, am gegenwärtigen Formwandel betrieblicher Herrschaft und an der neuen Qualität betrieblicher Zeitökonomie. Dies muss nicht nur Ohnmacht erzeugen, sondern kann auch die Chancen und die Lust auf gesellschaftliche Veränderung verstärken.

V.

In dieser strategischen Neubestimmung erhält *Leistungspolitik* eine herausragende Stellung, weil hier im Kern die Auseinandersetzung mit den neuen Steuerungsformen und generell mit der marktzentrierten Produktionsweise stattfindet. Die entscheidenden leistungspolitischen Steuerungsgrößen und –Instrumente liegen im ökonomischen Kernfeld der Unternehmenspolitik, d.h. in der Definition von Erträgen und Gewinn, in der Festsetzung von Zielen und Terminen und in der Bereitstellung von Ressourcen. Um darauf Einfluss zu gewinnen, geht es hier langfristig darum, den Betrieben die ökonomische Definitionshoheit zu entreißen, d.h. ökonomische Fragen zu demokratisieren. In einem ersten Schritt wären die Einfallstore und Stellhebel zu

identifizieren, wie z.B. Prozesse der Zieldefinition oder die Personalbemessung und die Bereitstellung anderer Ressourcen.

Auch die in den letzten Tarifverträgen regulierte Form der individuellen und eher selbstbestimmten Arbeitsverkürzung verweist auf leistungspolitische Fragen: die Reduzierung von Arbeitszeit wirkt auf die Arbeitsintensität der betroffenen Beschäftigten und ihrer Kolleg*innen zurück. So kann eine Reduzierung von Arbeitszeiten Beschäftigte entlasten und neue Möglichkeiten der Vereinbarkeit schaffen, ohne begleitende Gestaltung der Leistungsanforderungen kann sie aber auch dazu führen, dass sich die Arbeit weiter verdichtet und sich Belastungen innerhalb der Arbeit verschärfen. Wir planen gerade ein Forschungsprojekt, in dem wir diese Wirkungen der neuen Tarifverträge untersuchen wollen.

Eine Vielzahl von Beschäftigtenbefragungen - auch unsere eigenen - verweisen auf die Zentralität leistungspolitischer Fragen. Leistungspolitik ist auf der anderen Seite ein arbeitspolitisches Brachland, auf dem in den letzten Jahrzehnten wenig an Fortschritten erreicht wurde. Auch wenn die Leistungsfrage und auch das Verhältnis von Zeit und Leistung immer wieder thematisiert wurden – es gab diverse Arbeitskreise und Tagungen – hat sich an der Situation nicht viel geändert. Vielleicht schafft ja die Auseinandersetzung um die aktuellen Regulierungen des individuellen Umgangs mit der Zeit einen Gelegenheitsraum, der leistungspolitische Fragen wieder nach vorne bringt und so der historische Stellenwert den der Kampf um Leistungsbedingungen inzwischen erreicht hat, mehr politische Aufmerksamkeit erhält.

Eine Nachbemerkung:

In der Diskussion nach dem Vortrag wurde die Frage nach der grundsätzlichen historischen Ausrichtung von Arbeitszeitpolitik gestellt. Bleibt die Politik einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung das langfristige Ziel? Liegt der Sinn des Lebens außerhalb der Arbeit in der Freizeit? John Maynard Keynes prognostizierte für das Jahr 2030 eine Wochenarbeitszeit von nur noch 15 Stunden und sah den Lebenssinn letztlich in Freizeit und Muße. Auch Marx hielt er es für notwendig, die Arbeitszeit (die „gesellschaftlich notwendige Arbeit“) so weit wie möglich zu reduzieren und wird meist mit dem berühmten Zitat („[H]eute dies, morgen jenes zu tun, morgens zu jagen, nachmittags zu fischen, abends Viehzucht zu treiben, nach dem Essen zu kritisieren, wie ich gerade Lust habe, ohne je Jäger, Fischer, Hirt oder Kritiker zu werden“) auch als Vertreter der Selbstverwirklichung außerhalb der Erwerbsarbeit verortet.

Dies ist aus meiner Sicht eine zu einfache Vereinnahmung von Marx und wird seiner dialektischen Position nicht gerecht. Marx hat in seiner Auseinandersetzung mit A. Smith gegen die Identifizierung der Arbeit mit jener historischen Erscheinungsform

polemisiert, die sie als »Zwangsarbeit« unter den Bedingungen von Herrschaftsverhältnissen annimmt. In letzteren erscheint die Arbeit tatsächlich als Fluch und Qual und dementsprechend die Nichtarbeit, die »Ruhe«, als Zustand der Freiheit und des Glücks. Smith verkenne jedoch, dass die Arbeit der Möglichkeit nach eine »Betätigung der Freiheit« ist. Nach der Aufhebung ihres historischen Zwangscharakters könne auch die Arbeit in der materiellen Produktion zu einer »travail attractif«, zur »Selbstverwirklichung des Individuums« werden (Marx 1857/58: 505).

Nun wird diese Aussage von linker Seite meistens so interpretiert, dass innerhalb des Kapitalismus Arbeit immer Zwangsarbeit, immer entfremdete Arbeit sei, Arbeit als Selbstverwirklichung erst nach dem Kapitalismus möglich ist. Deswegen sei Arbeitszeitverkürzung also die berechtigte und notwendige Flucht aus der entfremdeten Arbeit. Wenn gesagt wird das beste Mittel gegen die wachsende Intensivierung der Arbeit sei die Arbeitszeitverkürzung, dann geht das in dieselbe Richtung. Und das halte ich für hoch problematisch, denn dann geraten die Verhältnisse in der Arbeit, die Bedingungen unter denen in den Betrieben gearbeitet wird, zunehmend aus dem Blick. Nun behaupte ich kein Ende der Entfremdung und bin auch nicht grundsätzlich gegen Arbeitszeitverkürzung, aber ich kritisiere die dahinterstehende zu einfache Sichtweise auf Arbeit. Sie übersieht zwei Dinge:

Erstens: Es gibt ein Leben in der Arbeit und auch in der monotonen einfachen Tätigkeit sehen die Menschen, die sie ausüben, einen Sinn in ihrer Arbeit. Es gibt keine „inhaltslose“ Arbeit. Arbeit ist nicht nur Mittel der Existenzsicherung sondern immer - und sei sie noch so entfremdet - eine Lebensäußerung. Einfacher: Die Menschen wollen arbeiten und deswegen sind ihnen die Bedingungen unter denen sie arbeiten nicht gleichgültig. Und der Kampf um eine Verbesserung dieser Bedingungen sollte immer ein Herzstück linker Politik sein.

Zweitens: Kapitalistische Herrschaft in den Betrieben hat in dem letzten Viertel des vergangenen Jahrhunderts einen Formwandel durchlaufen: Vom hierarchisch-bürokratischen System der Steuerung von Unternehmen, das sich als Schranke für die Produktivitätsentwicklung erwiesen hat, zu einer neuen Form der indirekten Steuerung. Erstaunlich wäre für Marx wohl, dass die Arbeit bereits in der kapitalistischen Produktionsweise für viele tendenziell »nicht nur Mittel zum Leben, sondern selbst das erste Lebensbedürfnis« wird und dass Unternehmensleitungen ihre Mitarbeiter seit einiger Zeit dazu auffordern, ihren produktiven Prozess doch gefälligst selber zu organisieren – natürlich unter der Maßgabe der Profitabilität.

Aber Marx wäre wohl kaum erstaunt darüber, dass sich die gegenwärtige, tendenzielle Aufhebung bestimmter Seiten oder Erscheinungen der Entfremdung unter kapitalistischen Bedingungen wiederum in verkehrter oder entfremdeter Form

vollzieht. Während die Entwicklung der Produktivkräfte auf der einen Seite die Aufhebung des betrieblichen Kommandosystems ermöglicht und erfordert, wird auf der anderen Seite die Unbeherrschtheit sozialer Prozesse und die darin liegende Unfreiheit der Individuen durch die neue Unternehmenssteuerung nunmehr gezielt zur Steigerung der Ausbeutung genutzt und steigert den permanenten Druck auf die lebendige Arbeit.

Wir haben es also gegenwärtig nicht mit einer Befreiung der Arbeit zu tun, aber wir haben es mit Entwicklungen zu tun, die die alte Frage nach einer Befreiung „von der Arbeit oder in der Arbeit“ neu stellt. Damit müssen wir uns auseinandersetzen.