

... und wieder nicht befriedet.

## Die neue-alte Widersprüchlichkeit subjektivierter Arbeit

Wenn auch nicht für alle Bereiche der Beschäftigung gleichermaßen wird für die Gegenwart eine veränderte Nutzung der von ArbeitgeberInnen »gekauften« Arbeitskraft und – spiegelbildlich dazu – eine veränderte Veräußerung dieser bei den ArbeitnehmerInnen »gekauften« Arbeitskraft diagnostiziert: Die ArbeitgeberInnen zielen inzwischen durchweg auf einen möglichst umfassenden Einsatz der Arbeitskraft und mehr noch – über diese Arbeitskraft hinaus – auf die Nutzung aller Vermögen der bei ihnen Beschäftigten. Hingegen intendieren die ArbeitnehmerInnen, sich selbst und d.h. eben auch all ihre Vermögen nicht mehr nur außerhalb ihrer Lohnarbeit, sondern nun auch *in* ihrer Arbeit, die sie unter den Bedingungen arbeitsvertraglich vereinbarter Beschäftigung erbringen, zu verwirklichen. Sie sind daher willens, *in* ihrer Arbeit nicht nur die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitskraft, sondern auch ihre darüber hinaus gehenden Vermögen und damit sich selbst, also ihre jeweils eigene Subjektivität zu veräußern. Ihre ArbeitgeberInnen wiederum sind willens, diese Subjektivität zu »nehmen« und zu ihrem Zweck zu nutzen.

Mit dieser – wie man sagt – »subjektivierten Arbeit« wird die der kapitalistischen Lohnarbeit eigene Widersprüchlichkeit überwunden, dass nämlich die Arbeit der Beschäftigten zu einem ihnen fremden Zweck, nämlich zur privaten Kapitalakkumulation eingesetzt und dazu unter die Regie der Kapitaleigner und deren Management gebracht werden muss, dass diese Arbeit gleichwohl immer nur als Arbeit von den Beschäftigten selbst und diese nur in Vollzug ihrer eigenen Vermögen getan wird. Diese Widersprüchlichkeit wird in der »subjektivierten Arbeit« insofern überwunden, als die Interessen der Kapitaleigner und

die ihrer Beschäftigten in der möglichst umfassenden Nutzung bzw. Veräußerung von Arbeitskraft und – mehr noch – von Arbeitsvermögen übereinkommen. Mit dieser Übereinkunft wird eine über lange Zeit hinweg wirkmächtige Kritik an der kapitalistischen

---

**Matthias Möhring-Hesse**, geb. 1961, Prof. Dr., studierte Theologie, Philosophie und Soziologie in Frankfurt/Main und Münster/Westf.; Professor für Theologische Ethik/Sozialethik an der Eberhard Karls-Universität Tübingen.

**GND:** 115438211

---

**DOI:** [10.18156/eug-2-2015-art-8](https://doi.org/10.18156/eug-2-2015-art-8)

Lohnarbeit ausgehebelt, dass nämlich die ArbeitnehmerInnen in ihrer Lohnarbeit jene Autonomie nicht »besitzen«, die sie und alle anderen außerhalb der Lohnarbeit, etwa als Bürgerinnen und Bürger demokratischer Gesellschaften oder in ihrer Freizeit, selbstverständlich vollziehen können. In der »subjektivierten Arbeit« werden die ArbeitnehmerInnen nun ähnlich autonom, wie sie es als Bürgerinnen in der demokratischen Gesellschaft und wie sie es als Private in ihrer Freizeit sind. So spricht ihr Interesse an Autonomie nun nicht mehr gegen, sondern für die Lohnarbeit.

Mal abgesehen davon, dass es in »subjektivierter Arbeit« um die Autonomie in der Arbeit nicht sonderlich gut bestellt ist, wird die Lohnarbeit auch unter diesen Bedingungen die ihr eigene Widersprüchlichkeit nicht los. Vielmehr stellt sich diese Widersprüchlichkeit unter den Bedingungen »subjektivierter Arbeit« in neuer Form wieder ein – und zwar in dem gleichsam ökologischen Problem, dass durch die ausgreifende Nutzung von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen der Gegenstand dieser Nutzung »vernutzt« wird, dass aber von der Vernutzung von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen die beiden Parteien des kapitalistisch verfassten Lohnarbeit unterschiedlich und mit gegensätzlichen Interessen betroffen sind. Um diese neue-alte Widersprüchlichkeit einholen zu können, muss man über den Tag hinaus schauen und die Nutzung von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen langfristig in den Blick nehmen. In einer solchen Langfristperspektive wird man das ureigene Interesse der ArbeitnehmerInnen am Erhalt ihrer Arbeitskraft und ihres Arbeitsvermögens ausweisen – und darüber die kapitalistische Lohnarbeit unter Kritik nehmen, dies zumindest können.

Mit diesem Ziel werden in diesem Beitrag zunächst die grundlegenden Widersprüche des kapitalistischen Lohnarbeitsverhältnisses ausgewiesen (1.). Der für den Kapitalismus vermutete grundlegende Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit wird gegenwärtig durch das gemeinsame Interesse von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen an der umfassenden Nutzung bzw. Veräußerung von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen zumindest in seinen gewohnten Ausdrucksformen überwunden (2.). In der langfristigen »Übernutzung« von Arbeitskraft und mehr noch in der »Übernutzung« von Arbeitsvermögen manifestiert sich die Widersprüchlichkeit der kapitalistisch verfassten Lohnarbeit jedoch in einer neuen Form, nämlich in den gegensätzlichen Interessen an der Verausgabung von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen (3).

## ⇒ 1 Die Widersprüche der Lohnarbeit im Kapitalismus

In unterschiedlichen theoretischen Zusammenhängen hat es sich bewährt, den Begriff ›Kapitalismus‹ auf historisch unterschiedliche Formen des Wirtschaftens zu beziehen, folglich mit dem »Kapitalismus« nur im Plural zu rechnen. Um aber verschiedene Kapitalismen, also Volkswirtschaften mit in Raum und Zeit unterschiedlichen, gleichwohl kapitalistischen Strukturen und Wirtschaftsstilen zu unterscheiden, muss man über eine »Minimaldefinition« (Boltanski/Chiapello 2003, 39) des Kapitalismus verfügen. Denn nur mit einer solchen Minimaldefinition können verschiedene Volkswirtschaften und deren unterschiedlichen Ordnungen mit dem Adjektiv ›kapitalistisch‹ versehen und damit – trotz ihrer jeweiligen Besonderheiten – auf etwas Gemeinsames bezogen und von diesem Gemeinsamen her – auch in ihren Besonderheiten – verstanden werden.

Wenn man den mit dem Begriff ›Kapitalismus‹ arbeitet, wird man über das hinaus, was mit den Begriffen ›Marktwirtschaft‹ und ›Geldwirtschaft‹ bezeichnet wird, und zusätzlich zur privaten Kapitalakkumulation das Lohnarbeitsverhältnis bzw. das Verhältnis abhängiger Beschäftigung zu einer solchen Minimaldefinition von Kapitalismus rechnen. Erst dadurch, dass die Kapitaleigner die Arbeitskraft anderer unter Vertrag nehmen und auf diesem Weg deren Veräußerung in ihre Produktionsprozesse eingliedern, können sie ihr darin investiertes Kapital realisieren und in einem ständigen Prozess vermehren. In dem Arbeitsvertrag »tauschen«<sup>1</sup> diejenigen, die Arbeit in ihren Produktionsprozessen brauchen, mit denjenigen, die – weil ohne Kapital – Einkommen nicht durch eigene Arbeit realisieren sowie und – weil ohne Vermögen – anderweitig kein Einkommen erzielen können und deshalb Einkommen brauchen, Arbeitskraft gegen Lohn. Durch diesen Vertrag und zugunsten des darin vereinbarten Lohns haben die ArbeitnehmerInnen den Anspruch, die Ergebnisse ihrer eigenen Arbeit anzueignen, an ihre ArbeitgeberInnen abgetreten; und sie haben ihre Souveränität in der Veräußerung ihrer Arbeitskraft aufgegeben und sich, zumindest was die Veräußerung ihrer Arbeitskraft angeht, unter die Direktive ihrer ArbeitgeberInnen begeben. Diese bekommen gegen Lohn aber lediglich die vertragliche Zusicherung von Arbeitskraft – und müssen »jenseits« des Arbeitsvertrages immer wieder sicherstellen, dass die vertraglich vereinbarte Arbeitskraft auch tatsächlich und zudem nach ihren Vorstellungen veräußert wird.

(1) Zum »ontologischen« Status dieses Tauschens vgl. Polanyi 1978 und mit Bezug auf diesen Möhring-Hesse 2009.

Der vertraglich begründete »Tausch« von Arbeitskraft gegen Lohn ist zwar für jeden Kapitalismus konstitutiv; er ist aber für ihn nicht originär, so es Lohnarbeit auch in nicht kapitalistisch verfassten Wirtschaften oder auch im öffentlichen Dienst und in quasi-öffentlichen Diensten, also in nicht-kapitalistischen Sektoren von Gesellschaften mit kapitalistisch verfassten Volkswirtschaften, gibt. Unter den besonderen kapitalistischen Bedingungen ist für die Lohnarbeit eine doppelte Machtasymmetrie konstitutiv. Denn *erstens* werden die Besitzer der »eingekauften« Arbeitskraft nicht nur in arbeitsteilige Zusammenhänge eingegliedert, sondern immer auch unter hierarchische Kontrolle gebracht. Unter dieser Kontrolle müssen sie die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitskraft, zudem immer auch etwas von ihrem – vertraglich nicht vereinbarten – Arbeitsvermögen veräußern. *Zweitens* bringen die Abnehmer der »eingekauften« Arbeitskraft, die ArbeitgeberInnen, die Veräußerung von Arbeitskraft und immer auch von Arbeitsvermögen unter ihren Plan und eignen sich die Ergebnisse dieser Veräußerung ganz oder zumindest weitgehend an, um auf diesem Wege Profit zu erzielen und darüber ihre Investitionen zu realisieren. In ganz unterschiedlichen theoretischen Kontexten hat man die der Minimaldefinition entsprechend verfassten Volkswirtschaften eine ihnen immanente und d.h. unter Bedingungen ihrer kapitalistischen Verfassung nicht auflösbare Widersprüchlichkeit unterstellt. Mit »Widerspruch« wird dabei nicht der aussagelogische Sachverhalt gemeint, dass sich zwei Aussagen so ausschließen, dass deren Wahrheit nicht zugleich behauptet werden kann. Vielmehr wird mit »Widerspruch« darauf referiert, dass »in einer bestimmten Situation, einem Gebilde, einem Prozess oder einem Ereignis zwei [...] gegensätzliche Kräfte wirken« (Harvey 2014, 18)<sup>2</sup> und dass diese gegensätzlichen Kräfte gemeinsam etwas bewirken, wobei dieses Bewirkte wesentlich durch die Gegensätzlichkeit der es bewirkenden Kräfte bestimmt wird. *Einige* dieser dem Kapitalismus zugesprochenen Widersprüche und damit Momente seiner immanenten Widersprüchlichkeit beziehen sich auf das Lohnarbeitsverhältnis und berühren die Interessenopposition zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Sie werden häufig als Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit thematisiert: Unter Bedingungen der strukturellen, allerdings kontingent schwankenden Machtasymmetrie stehen beide Seiten der Lohnarbeit, ArbeitgeberIn-

(2) In dem Zitat von David Harley wurde »scheinbar« (»scheinbar gegensätzliche Kräfte«) gestrichen, weil die in »scheinbar« steckende Relativierung der Gegensätzlichkeit erstens der Wortbedeutung von »Widerspruch« nicht entspricht und zweitens weil sie den im Anschluss an das Zitat folgenden Ausführungen von Harleys nicht entspricht.

nen auf der einen und ArbeitnehmerInnen auf der anderen Seite, in einem unauflösbaren Interessenkonflikt – vor allem im Bezug auf die Entschädigung für das vorenthaltenen Ergebnis der Arbeit sowie auf die Bedingungen der Veräußerung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitskraft.

Im Arbeitsvertrag wird dieser Interessenkonflikt durch die vertraglich besiegelte Zustimmung beider Vertragspartner aufgelöst, dies allerdings nur formal. Faktisch besteht er auch »nach« dem Arbeitsvertrag fort – und drückt sich dann u.a. darin aus, dass die vertraglich vereinbarte Veräußerung von Arbeitskraft im Interesse der ArbeitgeberInnen erst durchgesetzt werden muss und dass sie auch »nach« dem Arbeitsvertrag an die Subjekte dieser Arbeitskraft gebunden bleibt, deshalb ohne deren Mitwirkung unmöglich ist, dass sie zudem nur möglich ist, wenn zugleich arbeitsvertraglich nicht vereinbartes, an den Beschäftigten »hängendes« subjektives Arbeitsvermögen mit veräußert wird, obgleich dies im Arbeitsvertrag nicht vorgesehen wurde und – mehr noch – nicht vorgesehen werden kann. Die Veräußerung von Arbeitskraft und – mehr noch – von Arbeitsvermögen ist von Seiten der ArbeitgeberInnen nicht vollständig kontrollierbar; sie bleibt in hohem Maß unter der Selbstkontrolle der ArbeitnehmerInnen, wodurch diese aber auch Macht über den Produktionsprozess und darüber auch über ihre ArbeitgeberInnen gewinnen. Weil nicht wie Arbeitskraft verobjektivierbar, kann die Veräußerung von Arbeitsvermögen nicht auf der für Lohnarbeit typischen Weise entlohnt werden; deshalb ist es für die Arbeitnehmer aber auch nicht *nicht wie* die Veräußerung von Arbeitskraft erstrebenswert, ihr Arbeitsvermögen zu veräußern und in den Dienst ihnen fremder Zwecke zu stellen. Gleichwohl ist die Veräußerung auch von Arbeitsvermögen notwendig, um überhaupt die vertraglich vereinbarte Arbeitskraft einfordern bzw. verausgaben zu können. Wenn auch – etwa in Berufs- oder Bildungszertifikaten – gesondert ausgewiesen, ist Arbeitskraft Teil eines umfassenden, gerade deswegen nicht ausweisbaren, schon gar nicht zertifizierbaren Arbeitsvermögen von einzelnen Menschen – und kann nur als Teil dieses Arbeitsvermögens und d.h. eben auch immer nur mit anderen Momenten davon vollzogen werden.

»Vor« und »nach« dem Arbeitsvertrag besteht zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen immer und unaufhebbar eine Opposition ihrer Interessen; und »vor« und »nach« dem Arbeitsvertrag haben beide Seiten zugleich Chancen, ihre Interessen gegenüber den anderen durchzusetzen. Zwar ist die Macht zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen grundsätzlich asymmetrisch verteilt; diese Machtasymmetrie kann sich aber nicht derart zuspitzen, dass die

ArbeitnehmerInnen »vor« und »nach« dem Arbeitsvertrag über keinerlei eigene Machtressourcen verfügen und ihre divergierenden Interessen gar nicht gegenüber ihren ArbeitgeberInnen vertreten könnten. Beides, *erstens* die Interessenopposition und *zweitens* die Machtpositionen beider Interessenlager, machen den Widerspruch im kapitalistischen Lohnarbeitsverhältnis aus. In ihrer Gegensätzlichkeit wirken die Interessen beider Parteien immer zugleich; sie nehmen nicht nur Einfluss auf die Interessenverfolgung der jeweils anderen Partei, sondern bewirken gemeinsam, aber eben gegensätzlich die Konstellationen auf dem Arbeitsmarkt und im Produktionsprozess. Sucht man konkrete Konstellationen zu erklären, weist man deshalb die unterschiedlichen Interessenlagen und die kontingenten Machtpositionen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen aus.

Über die Beziehung der unmittelbaren Vertragsparteien und damit zwischen einzelnen ArbeitnehmerInnen und ihren ArbeitgeberInnen hinaus besteht die Interessenopposition auf allen Ebenen in den Beziehungen zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen – und dies sowohl »vor« dem Arbeitsvertrag, mithin auf dem Arbeitsmarkt, und »nach« dem Arbeitsvertrag, mithin in den Unternehmen und Betrieben, sowie darüber hinaus auch auf anderen Ebenen, etwa des staatlichen Arbeitsschutzes oder der sozialen Absicherung der ArbeitnehmerInnen. Auf all diesen Ebenen wiederholen sich beide Momente des Widerspruchs zwischen Kapital und Arbeit, die gegensätzlichen Interessen und zugleich die Macht, die jeweils eigenen Interessen auch gegenüber den opponierenden Interessen zu vertreten. »Je größer der Erfolg des Kapitals im Kampf gegen die Arbeit, desto größer seine Profite. Je größer der Erfolg der Arbeiter, desto höher ihr Lebensstandard und desto günstiger ihre Position auf dem Arbeitsmarkt« (ebd., 88).

In einigen Theorien, in denen man den für den Kapitalismus konstitutiven Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit ausgewiesen hat, hat man ihn als den »Haupt-« oder »Grundwiderspruch« des Kapitalismus begriffen und hat sich in der Folge erstrangig über diesen Widerspruch die für den Kapitalismus typischen Krisen, Verwerfungen und Problemlagen erklärt. Vermutlich ist es aber theoretisch plausibler, den über die Interessenopposition zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen hergeleiteten Widerspruch mit anderen für den Kapitalismus ebenso konstitutiven Widersprüchen, wie etwa den zwischen der privatwirtschaftlichen Steuerung und gesamtgesellschaftlichen Interessen, zu verknüpfen und in ihrer Verknüpfung die Widersprüchlichkeit des Kapitalismus zu vermuten (vgl. ebd., 88ff.).

Aber auch wenn man die Widersprüchlichkeit des Kapitalismus in einem Netz von Widersprüchen ausmacht, wird man sich maßgeblich darüber die Dynamik kapitalistisch verfasster Wirtschaften und damit auch die Perioden kapitalistischer Wirtschaftens, also die Abfolge von Kapitalismen erklären: In Wirtschaftsstilen, in »Regimen« der Produktion und Konsumtion, in Formen der Arbeitspolitik und Arbeitsorganisation u.ä. kann über gewisse Zeitstrecken hinweg die immanente Widersprüchlichkeit verflüssigt und von den Beteiligten trotz aller Interessendivergenzen gemeinsam bewältigt werden. Jedoch »bricht« die dem Kapitalismus immanente Widersprüchlichkeit immer wieder, manchmal in neuen Ausdrucksformen oder an anderen Stellen »aus« – und wird manifest, wo sie zuvor nur latent bestand. Dann geraten die eingespielten Bewältigungsformen in die Krise und die Beteiligten in Konflikte – und zwar solange, bis sie die manifesten Widersprüche wieder über neue Arrangements, in neuen Wirtschaftsstilen, in neuen »Regimen« der Produktion und Konsumtion, in neuen Formen der Arbeitspolitik und Arbeitsorganisation u.ä. verflüssigen konnten.

Für all diese Arrangements bedarf es zumeist eines Zuschusses von gesellschaftlichen Akteuren und Institutionen, nicht zuletzt von staatlichen Aktivitäten etwa in Form von Sozialpolitik und Arbeitsschutz. Spätestens dadurch werden aber die gesellschaftlichen Akteure und Institutionen, wird vor allem der Staat mit in die Widersprüchlichkeit kapitalistisch verfasster Wirtschaften hineingezogen. So stehen diese immer in der Gefahr, selbst durch diese Widersprüchlichkeit Schaden zu nehmen, zum Kristallisationspunkt manifester Widersprüche und zum Gegenstand von Interessenoppositionen zu werden. Mehr noch, dadurch dass gesellschaftliche Akteure und Institutionen, dass der Staat zur Bewältigung der dem Kapitalismus immanenten Widersprüchlichkeit behilflich sein müssen bzw. muss, wird noch einmal die immanente Widersprüchlichkeit kapitalistisch verfasster Wirtschaften begründet: Um die Koordination einzelwirtschaftlicher Aktivitäten über den Tausch sowie die Vergesellschaftung der Erwerbstätigen über den Arbeitsvertrag auf Dauer zu stellen und sie trotz der für sie jeweils konstitutiven Widersprüche durchhalten zu können, braucht es anderer Formen von Vergesellschaftung über Politik, Zugehörigkeit und Solidarität; – und diese anderen Formen der Vergesellschaftung stehen im Widerspruch zu der über Tausch und Arbeitsvertrag vermittelten Form.

## ⇒ 2 Interessenharmonie

Über eine lange Zeit hinweg gelang es in der Bundesrepublik, den Interessengegensatz von »Kapital und Arbeit« gerade durch dessen gesellschaftsweite Anerkennung zu befrieden, gelang es nämlich, die opponierenden Interessenlagen politisch zu organisieren und in Verhandlungssystemen der »Kapital und Arbeit« organisierenden Interessengruppen zu hegen. Der Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit wurde gesellschaftlich »gewusst« und gerade darüber politisch organisiert – und auf diesem Wege verflüssigt. Nicht zuletzt deshalb erfuhr das Lohnarbeitsverhältnis – im Wissen um dessen Widersprüchlichkeit – hohe gesellschaftliche Akzeptanz und fand auch bei der Mehrheit der unter diesen Bedingungen auf Lohnarbeit Angewiesenen individuelle Zustimmung. Unter diesen Bedingungen wurde Lohnarbeit als abhängige Beschäftigung zwar kritisiert und deren »Humanisierung« gefordert – und zugleich als Quelle selbständigen Einkommens und als Quelle beruflicher Verwirklichung und gesellschaftlicher Anerkennung geschätzt.

Nicht zuletzt durch die strukturelle Massenarbeitslosigkeit seit Ende der 1970er Jahre sowie in Folge der schleichenden »Entsolidarisierung« der Kapital und Arbeit organisierenden Interessengruppen wurde dieser Weg jedoch brüchig. Zwar besteht das institutionelle Setting dieser Ära weitgehend fort; es hat aber nicht mehr die vormals gewohnte Wirkung. Der gesellschaftlichen Akzeptanz der Lohnarbeit hat dies keinen Abbruch getan. In Antwort auf die strukturelle Arbeitslosigkeit wurde und wird die Lohnarbeit als Bedingung und zugleich als Motor der gesellschaftlichen Inklusion ausgewiesen – und damit als das ureigene und herausragende Interesse der auf Lohnarbeit angewiesenen Menschen. Dies geschieht zum Beispiel in dem Bericht der Bayerisch-Sächsischen Zukunftskommission 1996/1997 unter dem Vorsitz von Meinhard Miegel (Kommission 1996/1997). Der Kommission zufolge stehen in den frühindustrialisierten Ländern die Interessen der ArbeitnehmerInnen nicht länger den Interessen ihrer ArbeitgeberInnen gegenüber. Im Gegenteil: Diese dienen den ArbeitnehmerInnen, stellen ihnen nämlich die Lohnarbeit bereit, die diese dringend benötigen, selbst aber nicht bereitstellen können oder wegen ihrer geringen Bereitschaft zu Selbständigkeit und Eigenverantwortung nicht bereitstellen wollen. Der alte Interessengegensatz kommt in dem Kommissionsbericht nur noch insoweit vor, als von den ArbeitnehmerInnen – im Gegenzug dafür, dass ihnen Lohnarbeit zur Verfügung gestellt wird, – ein Entgegenkommen gegenüber den ArbeitgeberInnen und deren Interessen verlangt und damit Abstriche bei ihren ei-

genen Interessen erwartet werden. Nimmt man den Kommissionsbericht als Seismographen dieser Zeit, dann erodiert mit der Zunahme und Verfestigung der strukturellen Arbeitslosigkeit das allgemeine Bewusstsein von dem Interessengegensatz von Kapital und Arbeit und nimmt zugleich die politische Organisation dieses Interessengegenstand durch die Kapital und Arbeit vertretenden Interessengruppen Schaden. Die gesellschaftliche Akzeptanz der Lohnarbeit nimmt deswegen aber nicht ab, sondern nimmt – im Gegenteil – zu; Lohnarbeit gewinnt an Wert – und »verliert« zugleich ihre kritische Konnotationen.

Mit Wurzeln bis weit in die vergangene Ära wurden – angestoßen sowohl durch die höheren Qualifikationen der Beschäftigten und deren gewachsenen Ansprüchen an ihre Arbeit als auch durch eine gegenüber dem Taylorismus radikal veränderte Nutzungsstrategie der ArbeitgeberInnen gegenüber den von ihnen beschäftigten ArbeitnehmerInnen – die Beschäftigten in den Betrieben zunehmend zu »Subjekten« ihrer Arbeit und werden als »Subjekte« ihrer Arbeit angesprochen, wird ihnen zumindest der Vollzug ihrer subjektiven Arbeitsvermögen abverlangt. Wie Boltganski/Chiapello in »Der neue Geist des Kapitalismus« an Hand von Managementliteratur analysiert haben, werden Einstellungen und Überzeugungen, die in der Vergangenheit kritisch *gegen* das kapitalistische Lohnarbeitsverhältnis gehalten wurden, *Emanzipation, Autonomie, Gleichheit und Authentizität* als Orientierungen der Arbeitsverhältnisse genommen und entsprechend zu Erwartungen an die ArbeitnehmerInnen »gemacht«. Nicht mehr nur die vertraglich vereinbarte Arbeitskraft, sondern darüber hinaus das subjektive Arbeitsvermögen ihrer Beschäftigten soll zum Einsatz kommen – und das möglichst umfassend. In der sozialwissenschaftlichen Literatur wird diese veränderte Nutzungsstrategie seit Baethge (1991) im Begriff der Subjektivierung von Erwerbsarbeit eingefangen. Mit diesem Begriff lassen sich zwei unterschiedliche Sachverhalte anzeigen, von denen der erste eine notwendige, der zweite dagegen eine mögliche Ausformung subjektivierter Arbeit ist, so dass keineswegs beide Sachverhalte zugleich erfüllt sein müssen: *Erstens* sollen im Vollzug der vertraglich vereinbarten Arbeitskraft über diese hinaus die subjektgebundenen Fähigkeiten und Motivationen verausgabt werden und sie werden in diesem Sinne auch verausgabt; auf diesem Wege wird die unter Bedingungen der Beschäftigung vollzogene Arbeit zum Vollzug von subjektivem Arbeitsvermögen und damit notwendig von Subjektivität. Zusätzlich und *zweitens*, allerdings weniger häufig, wird dieser Vollzug in die Selbstkontrolle der Beschäftigten gegeben, so dass die Beschäftigten stärker zu Subjekten ihrer Arbeit

werden. Diese »Selbstkontrolle« darf allerdings nicht im Widerspruch zur Fremdkontrolle gesehen werden. Diese verbirgt sich allerdings, indem – soweit wie möglich – Anforderungen der betrieblichen Produktion oder des Absatzes zum Auslöser von Arbeit gemacht, Befehle durch Informationen und Vorgesetzte durch Teams ersetzt werden und so die Fremdkontrollierten zu Akteuren ihrer eigenen Selbstkontrolle gemacht werden.

Indem die vormalige Kritik an der Lohnarbeit in die »Rechtfertigungsordnung« des kapitalistischen Lohnarbeitsverhältnisses selbst integriert wird, wird auf dieser Ebene, also auf der Ebene der Rechtfertigung (»Geist des Kapitalismus«), die dem kapitalistischen Lohnarbeitsverhältnis eigene Widersprüchlichkeit, wird sowohl die Interessenopposition zwischen den beiden Arbeitsvertragsparteien als auch die Widersprüchlichkeit in der Veräußerung von Arbeitsvermögen überwunden. Dies gilt sowohl für die betriebliche Ebene, auf der – zumindest in der Tendenz und eben in der Rechtfertigungsordnung – eine am gemeinsamen Erfolg interessierte Belegschaft gezeichnet wird; und dies gilt für die gesellschaftliche Ebene, für die – zumindest in der Tendenz und eben in der Rechtfertigungsordnung – ein gemeinsames Interesse an möglichst allgemeiner Beschäftigung an einem erfolgreichen »Wirtschaftsstandort« ausgegeben wird.

Unter den Bedingungen subjektiver Arbeit wird das Interesse der ArbeitnehmerInnen an Autonomie in ihrer eigenen Arbeit anerkannt, wobei deren Macht und damit auch die Macht, das eigene Interesse an Autonomie in der Arbeit durchzusetzen, unter diesen Bedingungen und nicht zuletzt als Folge von deren säkular angestiegenem Qualifikationsniveau gewachsen ist. Das Interesse der Unternehmen an einer möglichst umfassenden Nutzung von deren Arbeitsvermögen muss dabei nicht gegen die Interessen der das Arbeitsvermögen »besitzenden« Menschen stehen. Im Gegenteil: Besonders erfolgreich ist die Nutzungsstrategie subjektiver Arbeit immer dann, wenn die Veräußerungsinteressen der Beschäftigten mit den Nutzungsinteressen ihrer Unternehmen übereingehen. Nur dann geben die Beschäftigten »alles« – und stellen mit Hinweis auf die Auftragslage, auf die aktuellen Bedingungen der eigenen Arbeitsgruppe usw. eigene Interessen zurück und setzen selbst die zu ihrem Schutz staatlich gesetzten oder kollektiv ausgehandelten Rechte außer Kraft. In dem Maße, wie in der Veräußerung von Arbeitsvermögen die Interessen von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen übereingehen, verlieren die Beschäftigten gegenüber der von ihren ArbeitgeberInnen intendierten Arbeit die Distanz. Obgleich unter Bedingungen der Erwerbsarbeit geleistet, wird ihnen diese Arbeit zur eigenen Arbeit – und ist für sie

infolgedessen – von hohem Wert. Dieser Distanzverlust wird verstärkt, wenn den Beschäftigten zudem eine größere Autonomie in der Verausgabung ihres Arbeitsvermögens und folglich eine größere Selbstkontrolle über ihre Arbeit zugestanden wird. Zwar geben die Unternehmen sie nicht aus ihrer Kontrolle – und nehmen die in Autonomie gestellten Beschäftigten an eine überaus »kurze Leine«. Gleichwohl wird die Fremdkontrolle in die Hände der Beschäftigten selbst gelegt und als Fremdkontrolle so unsichtbar – und gerade so hochgradig wirksam. Unter diesen Bedingungen verlieren die Beschäftigten ihr dispositives Gegenüber, von dessen Interessen sie sich und ihre eigenen Interessen abgrenzen, dem gegenüber sie eigene Leistungsreserven verbergen und dem sie eigensinnige Freiräume abtrotzen können. Ohne ein solches Gegenüber kommen das Nutzungsinteresse der Unternehmen an ihrem Arbeitsvermögen und das eigene Interesse an dessen Verausgabung einmal mehr überein.

### ⇒ 3 Ökologie subjektiver Arbeit

Die Lohnarbeit unter den Bedingungen subjektiver Arbeit darf man sich nicht als eine »heile Welt« ohne Belastungen und ohne Verwerfungen, nicht als eine Welt des Arbeitsglücks und der Arbeitszufriedenheit vorstellen. Auch wenn man sich vor Verallgemeinerungen über zunehmend differenzierte Arbeitsbedingungen hüten sollte, haben die Belastungen der Beschäftigten unter den Bedingungen subjektiver Arbeit im Großen und Ganzen eine neue Qualität erreicht: Die von ihnen geleistete Arbeit wurde – zeitlich gesehen – verdichtet und – material gesehen – intensiviert. Unter anderem wurde die Spezialisierung der tayloristischen Arbeitsorganisation durch eine neue Vielseitigkeit der Arbeit ersetzt: Arbeitsaufgaben werden angereichert – und zwar um Aufgaben der Planung, Koordination und Kontrolle, die nicht spezialisiert werden können, und um zusätzliche Aufgaben, die spezialisiert sind, aber in ihrer jeweiligen Spezialisierung nicht zusammenpassen müssen, durch Einsatz von Computern dennoch zusammengeführt werden können. Zudem wurde die örtliche und zeitliche Begrenzung der Lohnarbeit gerade in dem Segment autonomer Arbeit aufgehoben. So wurden die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit, zwischen Arbeiten und Leben porös gemacht – und zwar einseitig von der Seite der Arbeit aus, die sich in die Freizeit hinein ausdehnt und damit zunehmend das Leben außerhalb der Erwerbsarbeit einnimmt. Vielfach wird von den Beschäftigten eine gemeinschaftliche »Freunde« an der Arbeit und Teamgeist auch jenseits der Arbeitszeit erwartet – und zwar in einem Maße, dass Freude und

Teamgeist den Beschäftigung, etwa auf niemals ganz freiwilligen After-Work-Partys, -Treffen und -Seminaren, zu einer nicht nur Zeit, sondern auch Nerven zehrenden Belastung werden. All diese neuen Formen der Belastungen, zudem deren neue Qualität erscheinen den davon Betroffenen als unvermeidliche »Nebenwirkung« ihrer eigenen Arbeit und ihrer darin vollzogenen Subjektivität.

Sowohl die Ansprüche und Erwartungen an subjektivierte Arbeit, als auch die sich daraus ergebenden Belastungen bestehen dauerhaft. Dadurch besteht dann aber das gleichsam ökologische Problem, dass auf Dauer die Ansprüche und Erwartungen nicht erfüllt und die Belastungen nicht bewältigt werden können – zumindest nicht so, dass Arbeitskraft und Arbeitsvermögen immer wieder aktualisiert, erweitert und wiederhergestellt werden können und somit ebenso auf Dauer »bestehen«. Auf Dauer wird vielmehr durch die ganzheitliche Nutzung von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen zugleich der »Gegenstand« dieser ganzheitlichen Nutzung schleichend vernichtet. Indem das Arbeitsvermögen – sowohl von Seiten der Unternehmen, als auch von Seiten der ArbeitnehmerInnen – in die Erwerbsarbeit einbezogen wurde, indem also sowohl dessen umfassende Verausgabung als auch deren umfassende Nutzung intendiert wird, wird die »Nachhaltigkeit« gerade des Arbeitsvermögens zum Problem, sofern – unter den Bedingungen subjektivierter Arbeit – weder ArbeitnehmerInnen noch ArbeitgeberInnen mit den von ihnen beiden intendierten Arbeitsvermögen so pfleglich umgehen können, dass es die ArbeitnehmerInnen dauerhaft »besitzen« und so ihren ArbeitgeberInnen zur Verfügung steht.

Der Raubbau an Arbeitskraft und Arbeitsvermögen hat offenbar eine zeitliche und eine materielle Seite: Je länger die ganzheitliche Verausgabung von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen gefordert wird, desto größer ist die Gefahr, dass sie dabei zerschlissen werden. Ist es kurz- und mittelfristig möglich, von sich selbst möglichst viel zu verausgaben und bis an die Grenzen der Leistungsfähigkeit oder gar über deren Grenzen hinaus sich selbst, seine Arbeitskraft und das eigene Arbeitsvermögen in der Arbeit zu veräußern, ist dies langfristig zumindest nicht für alle Beschäftigten ohne Beschädigungen ihrer Arbeitskraft und Arbeitsvermögen möglich. » [...] die Arbeit zehrt auf. ... In der heutigen Welt fallen nicht mehr die Maschinen aus, sondern die Menschen selbst« (Cohen 2001, 55). Neben der zeitlichen Dauer spielt offenbar auch das Ausmaß an Souveränität eine wichtige Rolle. Je enger die Grenzen der Souveränität gesetzt und deshalb auch erfahren werden, desto stärker geht die geforderte Verausgabung von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen an deren Substanz und bringt die

Beschäftigungen dazu, in der Verausgabung ihrer selbst »auszubrennen«.

Subjektiviert ist nicht nur die Verausgabung von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen, subjektiviert sind auch die Verarbeitungsformen der sich daraus ergebenden Gefährdungen. Zumindest dominant werden die Zerstörungen an Arbeitskraft und Arbeitsvermögen den Betroffenen als deren subjektive Eigenschaften und – mehr noch – die Ursachen der Zerstörungen als persönliche Defizite zugeschrieben, z.B. als Defizit, der eigenen Arbeit Grenzen zu setzen. In der Pathologisierung dieser Zerstörung, in der Zuschreibung von Depressionen oder »burn out«, wird dabei zwar das Leiden daran anerkannt und den davon Betroffenen eine Erklärung sowie professionelle Unterstützung angeboten. Aber als Krankheit bleibt die Zerstörung ihrer Arbeitskraft und ihres Arbeitsvermögens ihr persönliches Leiden. Zugleich wird die zu dieser Zerstörung führende Normalität, die umfassende Verausgabung von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen, bestätigt – und zumeist auch als Ziel der professionellen Unterstützung ausgegeben. Lässt sich die nicht realistisch anzielen, wird die Nicht-Wiederherstellbarkeit und damit der endgültige Verlust an Arbeitskraft und Arbeitsvermögen, damit aber der Ausschluss der davon Betroffenen aus der Welt subjektivierter Arbeit attestiert.

Damit, dass Arbeitskraft und Arbeitsvermögen durch deren umfassende Veräußerung bzw. Nutzung verschlissen wird und in der Folge nicht mehr zur umfassenden Veräußerung bzw. Nutzung zur Verfügung steht, haben sowohl ArbeitgeberInnen, als auch ArbeitnehmerInnen ein Problem. Jedoch betrifft dieses Problem sie nicht in gleicher Weise – und ist ihnen weder dasselbe Problem, noch im selben Maß ein Problem. Während die einen Ersatz für vernutzte Arbeitskraft und verschlissenes Arbeitsvermögen suchen müssen und – wenn auch nicht immer ohne Probleme und schon gar nicht ohne Kosten – finden können, verlieren die anderen eigene Arbeitskraft und eigenes Arbeitsvermögen, mithin etwas von sich und ihrer Subjektivität, ohne die Möglichkeit, dafür unmittelbar Ersatz bieten zu können. Sie verlieren im Betrieb wie auch auf den Arbeitsmärkten ihren Wert; es versiegt der Grund, weswegen ihnen erweiterte Verwirklichungschancen für ihre Subjektivität und möglicherweise auch eine erweiterte Autonomie in der Arbeit zugestanden wurden bzw. wurde, und – mehr noch – der Grund ihrer Beschäftigung gegen Lohn.

In dieser unterschiedlichen Betroffenheit davon, dass Arbeitskraft und Arbeitsvermögen der ArbeitnehmerInnen auf Dauer verschlissen wird, drückt sich nun aber die für Erwerbsarbeit konstitutive Asymmetrie zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen und deren Inte-

ressenopposition neu und zugleich in einer für subjektivierte Arbeit typischen Weise aus. Unter diesen Bedingungen haben nämlich allein die Beschäftigten ein existentielles Interesse daran, dass sie in der Veräußerung ihres Arbeitsvermögens dieses zugleich pflegen, d.h. erhalten und immer wieder erneuern können. Dieses Interesse mag man in Analogie zum forstwirtschaftlichen Prinzip der Nachhaltigkeit so begreifen, dass sie nur so viel von ihrem Arbeitsvermögen veräußern sollten, wie sie zugleich erneuern können. Zu einem pfleglichen Umgang mit ihrem Arbeitsvermögen gehört u.a., dass sie auf ihre Gesundheit Rücksicht nehmen können und keinen Raubbau an ihren somatischen und psychischen Möglichkeiten betreiben (müssen), dass sie ihre Fähigkeiten ständig weiterentwickeln und erneuern und dazu u.a. Fort- und Weiterbildung betreiben können, oder dass sie ein Leben außerhalb der Erwerbsarbeit leben können, ohne darin übermäßig von beruflichen Erfordernissen eingenommen und beschränkt zu werden. An der Nachhaltigkeit ihres Arbeitsvermögens sind deren Besitzer auch dann existentiell interessiert, wenn sie dieses Interesse im Vollzug ihres Arbeitsvermögens nicht vertreten können und an dessen Missachtung selbst mitwirken.

Hingegen können in eben dieser existentiellen Weise ArbeitgeberInnen nicht an der Nachhaltigkeit von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen der bei ihnen Beschäftigten interessiert sein. Im besten Fall, nämlich immer dann, wenn sie keinen Ersatz für »ausgebrannte« Beschäftigte oder diesen nur bei exorbitant hohen Kosten finden können, können sie sich zwar auch für die Nachhaltigkeit von deren Arbeitskraft und Arbeitsvermögen interessieren, aber eben nicht in deren existentiellen Weise. Sowohl der Inhalt ihres Interesses, die Nachhaltigkeit von Arbeitskraft und -vermögen ihrer Beschäftigten, bleibt ihnen äußerlich, wie auch die damit intendierte Pflege von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen, die nur von ihren Beschäftigten selbst »geleistet« werden kann. Eine pflegliche Nutzung von deren Arbeitskraft und Arbeitsvermögen ist ihnen hingegen systematisch nicht möglich, – zumal dann nicht, wenn sie zugleich eine möglichst umfassende Nutzung eben dieser Arbeitskraft und dieses Arbeitsvermögens intendieren. Auch unter Bedingungen subjektivierter Arbeit bleibt die in die Subjektivität der ArbeitnehmerInnen eine ihnen eigene Eigenschaft, die ihre ArbeitgeberInnen nicht in ihren Besitz bekommen. Deswegen können sie es nicht unter ihrer Kontrolle halten, ob diese Arbeitskraft und Arbeitsvermögen in deren und dessen umfassenden Veräußerung erneuern, zumal dann nicht, wenn sie deren und dessen umfassenden Veräußerung – mit dem Ziel einer möglichst umfassenden Nutzung – in deren Selbstkontrolle legen. In dem ökologischen Problem der Ver-

nutzung von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen manifestiert sich die der kapitalistisch verfassten Lohnarbeit eigene Widersprüchlichkeit in einer neuen Form, nämlich als gegensätzliche Interessen an der Veräußerung und Nutzung von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen. Subjektivierter Arbeit löst, so gesehen, den Widerspruch von Kapital und Arbeit durch die Interessenharmonie subjektivierter Arbeit auf und erneuert ihn zugleich dadurch, dass in Folge der neuen Interessenharmonie das existentielle Interesse der Beschäftigten an der Nachhaltigkeit ihrer Arbeitskraft und ihres Arbeitsvermögens, letztlich ihrer Subjektivität, in Opposition zu dem Interesse an deren und dessen umfassende Nutzung steht.

Ihr existentielles Interesse daran, die eigene Arbeitskraft und das eigene Arbeitsvermögen auch unter den Bedingungen subjektivierter Arbeit dauerhaft zu erhalten, können ArbeitnehmerInnen nicht vereinzelt vertreten; dies können zumindest nicht alle ArbeitnehmerInnen mit gleicher Macht und mit gleichen Aussichten auf Erfolg. Entgegen dem dominanten Diskurs, in dem auch noch die Distanz zur eigenen Arbeit und darüber die »eigene« Nachhaltigkeit in die Eigenverantwortung der ArbeitnehmerInnen und damit in ihre Selbstkontrolle, aber auch das Scheitern daran ihnen als Krankheit zu Last gelegt wird, müssen das den ArbeitnehmerInnen jeweils eigene Interesse kollektiviert und die ihnen gemeinsam aus subjektivierter Arbeit erwachsenen »ökologischen« Gefahren politisiert werden. Gleichwohl: Dem aus vergangenen Zeiten vertrauten Weg der Kollektivierung und Politisierung von ArbeitnehmerInneninteressen ist jedoch enge Grenzen gesetzt – und zwar ähnlichen Grenzen, wie sie auch für die ArbeitgeberInnen in der Reaktion auf die existentiellen Interessen ihrer Beschäftigten bestehen. Unter den Bedingungen subjektivierter Arbeit werden kollektive Regelungen im Einsatz von Arbeitskraft und – was konzeptionell schwerer vorstellbar ist – von Arbeitsvermögen sowie staatlich vorgeschriebener Arbeitsschutz nur in dem Maß wirksam, wie sie bzw. es von den ArbeitnehmerInnen wahrgenommen, als Beschränkungen in der Veräußerungen ihrer Arbeitskraft und ihres Arbeitsvermögens »zugelassen« und auch angesichts konkreten Anforderungen und Erwartungen nicht zurückgestellt werden. Es entspricht aber gerade der Logik subjektivierter Arbeit, dass in der selbst verantworteten Veräußerung von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen die Anforderungen des jeweiligen Einzelfalls entsprochen werden – und dies immer wieder neu und dies zumal dann, wenn die auf dem Wege der Kollektivierung und Politisierung durchgesetzten Beschränkungen im Konkreten nicht gegenüber ArbeitgeberInnen, sondern gegenüber

Auftragsbüchern oder gegen über dem jeweils eigenen Team durchgesetzt werden müssten.

Wahrscheinlicher könnte die Nachhaltigkeit von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen dadurch gemacht werden, wenn sich das existentielle Interesse daran nicht nur mit den gleichgerichteten Interessen aller anderen ArbeitnehmerInnen, sondern darüber hinaus auch mit den Ansprüchen derjenigen Mitmenschen verknüpft werden, die mit ArbeitnehmerInnen außerhalb ihrer Beschäftigung zusammenleben. ArbeitnehmerInnen leben in ihren Haushalten mit PartnerInnen und Kindern, möglicherweise auch mit Eltern und anderen Verwandten zusammen. Aus diesem Zusammenleben erwachsenen ihnen Verpflichtungen gegenüber denjenigen, mit denen sie ihr Leben teilen. Darüber hinaus lebenden ArbeitnehmerInnen außerhalb ihrer Haushalte in unterschiedlichen sozialen Zusammenhängen und übernehmen Verpflichtungen in Vereinen, in Initiativen, in Kirchen und Glaubensgemeinschaften, in politischen Organisationen und gesellschaftlichen Einrichtungen. Lassen sich die Ansprüche dieser und anderer »Stakeholder« von ArbeitnehmerInnen – u.a. auch durch gesetzliche Regelungen etwa zur Pflege von Familienangehörigen – stärken, werden diese stärker von außerhalb ihrer Lohnarbeit in die Pflicht genommen. Dadurch werden ihre Interessen an einer möglichst umfassenden Veräußerung ihrer Arbeitskraft und ihres Arbeitsvermögens in der Arbeit durch Ansprüche von außerhalb der Lohnarbeit relativiert; und sie werden, wenn auch nicht originär als ArbeitnehmerInnen, in ein Gegenüber zu ihren ArbeitgeberInnen gebracht. Es sind dann nicht unmittelbar ArbeitnehmerInnen; es sind vielmehr Eltern, EhepartnerInnen oder Kinder von Eltern, aber auch Mitglieder von Verbänden, Parteien, Organisationen und Initiativen, AktivistInnen von Feuerwehren und Kirchenchören, die ihre Verpflichtungen und damit die Ansprüche ihrer EhepartnerInnen, ihrer Kinder, ihrer Parteifreunde oder Sangesbrüder und -schwestern gegenüber ihren Arbeitgebern vertreten – und sich diesen verweigern und sich deren Interessen an einer möglichst umfassenden Veräußerungen von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen widersetzen, oder genauer: die sich ihnen unter dem Druck ihrer »Stakeholder« und in der Gefahr sozialer Ächtung außerhalb der Lohnarbeit verweigern müssen (vgl. Möhring-Hesse 2007). Um die Nachhaltigkeit von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen unter Bedingungen subjektiver Arbeit zu steigern, würde auf diesem Wege die Autonomie der ArbeitnehmerInnen in der Lohnarbeit durch »Fremdbestimmung« von außerhalb der Lohnarbeit beschränkt – und der neue-alte Widerspruch der Lohnarbeit gesellschaftlich dadurch bearbeitet, dass das soziale Umfeld von Arbeit-

nehmerInnen in einen wirksamen Widerspruch zu den ausufernden Ansprüchen subjektivierter Arbeit gesetzt wird.

## ⇒ Literatur

Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2006): Der neue Geist des Kapitalismus (Edition discours Bd. 38), Brosch. Ausg., Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Daniel Cohen, Unsere modernen Zeiten. Wie der Mensch die Zukunft überholt, Frankfurt am Main: Campus 2001.

Harvey, David (2015): Siebzehn Widersprüche und das Ende des Kapitalismus, Berlin: Ullstein.

Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996/1997): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Bonn, online verfügbar: <https://www.bayern.de/wp-content/uploads/2014/09/Bericht-der-Kommission-f%C3%BCr-Zukunftsfragen-der-Freistaaten-Bayern-und-Sachsen-Teil-1.pdf>, \*Teil-2.pdf und \*Teil-3.pdf.

Möhring-Hesse, Matthias (2007): Wie Rechtsbrechern zu ihrem Recht verhelfen? Arbeitsrecht unter den Bedingungen subjektivierter Arbeit, in: Kritische Justiz, Jg. 40, Nr. 4, S. 347–357.

Möhring-Hesse, Matthias (2009): »Käufliche Arbeit« ist keine Ware, in: Thierse, Wolfgang/Ludwig, Heiner (Hg.): Arbeit ist keine Ware! Über wirtschaftliche Krisen, normative Orientierung und politische Praxis, Freiburg/Br.: Herder, S. 18–39.

Pfeiffer, Sabine 2004a: Arbeitsvermögen. Ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Pfeiffer, Sabine 2004b: Ein? Zwei? - Viele! ... und noch mehr Arbeitsvermögen! Ein arbeitssoziologisches Plädoyer für die Reanimation der Kategorie des Arbeitsvermögens als Bedingung einer kritikfähigen Analyse von (informatisierter) Arbeit, in: Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/ Satilmis, Ayla (Hrsg): Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit, Münster/Wstf.: Westfälisches Dampfboot, 212-226.

Polanyi, Karl (1978): The great transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen, Frankfurt am Main: Suhrkamp.

**Zitationsvorschlag:**

**Matthias Möhring-Hesse** (2015): ... und wieder nicht befriedet. Die neue-alte Widersprüchlichkeit subjektiver Arbeit. (Ethik und Gesellschaft 2/2015: Depression und subjektivierte Arbeit). Download unter: <https://dx.doi.org/10.18156/eug-2-2015-art-8> (Zugriff am [Datum]).



**ethikundgesellschaft**

**ökumenische zeitschrift für sozialetik**

**2/2015: Depression und subjektivierte Arbeit**

Alexander Hirschfeld: Arbeit und psychische Erschöpfung:  
Zur Genese und Entwicklung des Konzepts Burnout

Greta Wagner: Arbeit, Burnout und der buddhistische Geist  
des Kapitalismus

Stefanie Graefe: Subjektivierung, Erschöpfung, Autonomie:  
eine Analyseskizze

Martin Schütte: Depression, Erwerbsarbeit, Arbeitslosigkeit:  
Empirische Befunde

Ralf Kronig: Praxisbericht zu betriebspolitischen Hand-  
lungsmöglichkeiten bei SAP SE

Martina Frenzel, Stephan Siemens: Die Teamanalyse als  
Instrument der betrieblichen und gewerkschaftlichen Burn-  
out-Prävention

Andrea Fergen: Neue Arbeitswelt – alter Arbeitsschutz. Die  
Anti-Stress-Initiative der IG Metall

Matthias Möhring-Hesse: ... und wieder nicht befriedet. Die  
neue-alte Widersprüchlichkeit subjektiver Arbeit

Torsten Meireis: The Circle: Die neue Kolonisierung des  
inneren Menschen