

Der neue Geist des Kapitalismus

1. Zum Buch

'Der neue Geist des Kapitalismus' – dies ist der Name eines 1999 in Frankreich erschienenen Werkes von dem Soziologen Luc Boltanski und der Wirtschaftswissenschaftlerin Eve Chiapello. 2003 ins Deutsche übersetzt, gilt das Buch bereits heute als einer der Klassiker der modernen Soziologie.

In ihrem Buch beschäftigen sich Boltanski und Chiapello mit den gesellschaftlichen Veränderungen, die sich zwischen den sechziger Jahren und dem Ende des letzten Jahrhunderts ereignet haben. Dabei berücksichtigen sie sowohl wirtschaftliche wie auch politische wie auch ideologische Entwicklungen, wobei der letztere Bereich Schwerpunkt und auch Ausgangspunkt der Untersuchung ist. Denn sie beginnen mit einem Vergleich von Managementliteratur der sechziger und der neunziger Jahre, um eben dem auf die Spur zu kommen, was sie den neuen Geist des Kapitalismus nennen, dessen Entstehungsbedingungen dann im weiteren an politische und ökonomische Entwicklungen rückgebunden wird.

Das hört sich komplex an und ist es auch; das Buch ist immerhin über 700 Seiten dick. Mein Anspruch kann insofern nicht eine Gesamtdarstellung des Werkes sein, sondern ich werde es eher wie einen Steinbruch nutzen, um hier besonders interessante Gedanken vorzustellen. Dies auch deswegen, weil es ja auch nicht mehr ganz taufersch ist und sich aus der Distanz von zehn Jahren manche Entwicklung sich etwas anders akzentuiert darstellt. Es bleibt aber festzuhalten, dass auch aus heutiger Sicht Vieles in dem Buch erstaunlich hell-sichtig ist und die Gesamtlektüre auf jeden Fall lohnt, auch wenn man vielleicht nicht in jedem Punkt mit den beiden einer Meinung ist.

2. Der kapitalistische Geist

Zunächst eine knappe Skizze dessen, was sich BC unter dem kapitalistischen Geist vorstellen. Ausgangspunkt ist die Feststellung, dass der Kapitalismus die Menschen nicht mit Waffengewalt zur Arbeit zwingt und auch nicht zwingen kann, sondern sie geistig an sich binden muss, damit sie freiwillig mitmachen. Er muss seine Existenz begründen können, und diese Begründungen müssen auch eine moralische Dimension haben, denn er muss sich gegenüber dem kritischen Blick der Menschen rechtfertigen, die auch Fragen nach Gerechtigkeit und Sicherheit stellen. Und genau aus diesem Zusammenspiel zwischen dem Kapitalismus und seiner Kritik entsteht ein spezifischer Geist, der bestimmte kapitalismusfremde Rechtfertigungen aufnimmt, die wiederum das eigentlich völlig amoralische Prinzip der unersättlichen Akkumulation im Kapitalismus einhegen und begrenzen. Der Geist des Kapitalismus ist also nicht nur Ideologie im Sinne von Illusion, sondern hat durchaus reale Auswirkungen auf die Produktionsweise.

Durch sein Streben nach Profitmaximierung ist der Kapitalismus ein sehr dynamisches System, das zu ständiger Veränderung neigt. Wenn diese Veränderungen gehäuft auftreten, können sie dazu führen, dass der auf eine bestimmte Epoche zugeschnittene Geist des Kapitalismus nicht mehr die passenden Antworten für die Fragen der Kritik bietet und er so seine Bindungs- und Mobilisierungskraft verliert. Der Kapitalismus ist dann gezwungen, neue Antworten und neue Rechtfertigungen auf die wachsende Empörung und auf die neuen Fragen der Kritik zu geben, um den Legitimationsverlust aufzuhalten. Ein neuer Geist des Kapitalismus entsteht.

2.1. Kritik des Kapitalismus: Künstler- und Sozialkritik

Die Kritik des Kapitalismus ist genauso alt wie der Kapitalismus selber. Ihre Entstehung in wie auch immer versprachlichter Form setzt nach BC immer ein Moment der Empörung voraus, die sich in einer leidvollen Erfahrung gründet, die man entweder selber gemacht oder bei jemandem anders beobachtet hat. Auf dieses Moment der Empörung muss dann eine zweite, theoretisch-reflexive Ebene aufsetzen, die der Kritik ihre theoretische Form gibt und sie so erst argumentationsfähig macht.

BC sagen nun, dass die *Quellen* der Empörung seit etwa zwei Jahrhunderten dieselben sind, weil sich auch die Natur des Kapitalismus nicht grundlegend gewandelt hat. Sie unterscheiden dabei vier Aspekte:

- ? Kapitalismus als Quelle der Entzauberung und der fehlenden Authentizität von Dingen, Menschen, Gefühlen etc. und damit verbunden der gesamten Lebensform
- ? Kapitalismus als Quelle von Unterdrückung: Der Mensch wird der Herrschaft des Marktes ausgesetzt. Als Arbeitender unterliegt er Kontrolle, Disziplinierung und Hierarchien, als Konsument dem Diktat des Marktes und der Preise, die Freiheit, Autonomie und Kreativität einschränken.
- ? Kapitalismus als Quelle von Armut und als Quelle von Ungleichheit in zuvor nicht gekanntem Ausmaß
- ? Kapitalismus als Quelle von Opportunismus und Eigennutz, der sich dadurch als verderblich für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die gemeinschaftliche Solidarität erweist

Es ist nahezu unmöglich, diese verschiedenen Momente von Empörung konsistent in eine Form von Kritik zu gießen. Die Träger dieser verschiedenen Empörungsmotive bilden daher unterschiedliche Akteursgruppen, die historisch allerdings oft Seite an Seite standen. BC unterscheiden hier eine *Künstlerkritik* und eine *Sozialkritik*.

Die Künstlerkritik wurzelt in der Lebensform der Boheme und macht sich vor allem die beiden ersten Empörungsmotive zu eigen. Entzauberung, fehlende Authentizität, mangelnde Entfaltungsmöglichkeiten und Unterdrückung vereinigen sich hier zu einer Anklage der Standardisierung der triumphierenden Warengesellschaft, die das Gefühl für das Schöne und Große verloren gehen lässt und so zu einem Sinnverlust für den Einzelnen führt.

Die Sozialkritik basiert auf dem dritten und vierten Empörungsmotiv und findet ihren Niederschlag in den marxistischen Ausbeutungstheorien, die das Paradox der Verarmung der unteren Klassen bei einer gleichzeitigen Produktion ungeheurer Reichtümer erklären. Aber auch eine christlich inspirierte Sozialkritik, die vor allem den Verlust der gemeinschaftlichen Solidarität auch zwischen Arm und Reich beklagt, hat eine lange Tradition.

Diese beiden Formen der Kritik können nun miteinander auftreten und sogar in einem spezifischen Mischungsverhältnis von einer Kritikergruppe vertreten werden – allerdings um den Preis, sich dem Verdacht der Inkohärenz auszusetzen. So etwa war im Nachkriegsfrankreich Les Temps modernes darauf bedacht, Arbeiterselbstverwaltung und Sittenstrenge der kommunistischen Partei mit der aristokratischen Libertinage der Künstleravantgarde zu versöhnen. Sie können aber auch gegeneinander auftreten und sich hart bekämpfen, wobei jede für sich in Anspruch nimmt, die radikalere und damit richtige Position zu vertreten.

3. Der Geist des Kapitalismus in der Managementliteratur

BC wollen dem Geist des Kapitalismus auf die Spur kommen, indem sie einen umfangreichen Korpus von Managementliteratur jeweils aus den sechziger und aus den neunziger Jahren vergleichen. Sie sehen in dieser einen normativen Rahmen des Kapitalismus, da hier vor allem anzustrebende Zustände formuliert werden, die bisher erst von den innovativsten und besten Unternehmen in die Tat umgesetzt worden sind. Die Managementliteratur befindet sich im Kampf mit überkommenen, aber nicht mehr zeitgemäßen, weil ineffektiven Methoden der Unternehmensführung, die es zu beseitigen gilt. Sie setzt also präskriptive Normen.

3.1. Die sechziger Jahre

Die Managementliteratur der sechziger Jahre befindet sich im Kampf mit dem familienkapitalistischen Modell, für dessen Überwindung sie kämpft. Die Unterscheidung zwischen Unternehmensbesitz und Unternehmensführung ist zentral. Eine neue Schicht von angestellten Führungskräften kämpft um mehr Verantwortung gegen die alten Vorstellungen von der Familiendynastie an der Spitze eines Unternehmens. Es geht um die Würdigung von Leistung im Unterschied zur Vetternwirtschaft und Vasallentreue. Dabei geraten auch autokratische Führungsstrukturen ins Visier, ohne das deswegen die Abschaffung von Hierarchien gefordert wird. Vergrößerte Verantwortungsbereiche mit klaren Zuständigkeiten, die dann auch eine objektive Erfolgsbewertung ermöglichen: das ist in den sechziger Jahren die Vorstellung einer erfolgreichen und modernen Unternehmensführung. Die Sorge darum, nicht einem Führungskräftemangel zum Opfer zu fallen, spielt dabei eine wesentliche größere Rolle als die Frage der Entlassung von Führungskräften. Diese ist so schwer denkbar, das nur das Ausmaß der Verfehlungen, die zu einer Entlassung führen können, diskutiert wird.

Die Mobilisierungsformen, die den Menschen geboten werden, sind Fortschrittsglaube, Meritokratie und Sicherheit. Weil die, die am besten sind, zukünftig die entscheidenden Positionen bekommen müssen und werden, wird die Wirtschaft immer effektiver, was letztlich für alle mehr Reichtum, aber auch mehr Sicherheit bringt. Ein stetiger, wenn auch vielleicht nicht steiler Aufstieg ist aber auch für die garantiert, die nicht ganz oben auf der meritokratischen Leiter stehen, wenn sie ihre Arbeit ordentlich machen. Und ein weiteres Netz der Sicherheit bietet der Wohlfahrtsstaat mit seinen Institutionen, die dafür sorgen, dass die, die aus dem Arbeitsprozess herausfallen, ein Mindestmaß an Sicherheit garantiert wird, damit sie nicht kommunistischen Lockrufen Folge leisten.

3.2. Die neunziger Jahre

Die Managementliteratur der neunziger Jahre nimmt das Thema überkommener Hierarchien auf und radikalisiert es. Hierarchien, auch meritokratische, werden insgesamt abgelehnt. Keiner will Befehle erteilen oder empfangen, heißt das Motto. Die formelle Gleichheit und der Respekt vor der individuellen Freiheit nehmen eine wichtige Position ein. Hierarchisch organisierte Unternehmen müssen folglich durcheinander gewirbelt werden. Denn erfolgreiche Unternehmen zeichnen sich durch ein Höchstmaß von Flexibilität aus, befinden sich ständig in Veränderung und darum unglaublich anpassungsfähig. Dies können hierarchisch organisierte Großunternehmen nicht. Das Ideal ist darum das schlanke Unternehmen: Es hat möglichst wenig Hierarchieebenen und konzentriert sich auf sein Kerngeschäft als dem profitabelsten Bereich, in dem auch die größte Kompetenz vorhanden ist. Alle anderen Bereiche werden outgesourct, also Zulieferern überlassen. Vernetzte Strukturen sind das Zauberwort, also z.B. die Zusammenarbeit mit anderen hochspezialisierten Unternehmen im Rahmen von joint ventures.

Die innere Organisation besteht idealer Weise aus kleinen Teams, die sich für bestimmte Projekte zusammenfinden und bei neuen Projekten sich wieder neu und anders konstituieren. Diese Teams haben einen Koordinator, aber keinen Chef. Auch hier ist wieder größtmögliche Vernetzung das Prinzip. Dank der modernen Technik gilt dies auch im räumlichen Sinne, denn ein räumliches Beieinandersein der Teams ist nicht mehr erforderlich.

Die Führungskraft bekommt jetzt den Namen Manager. Da er im schlanken Unternehmen nicht mehr wirklich viele Karriereschritte zu vergeben hat, muss er seine Mitarbeiter auf andere Weise begeistern. Er wird zum Leader, zum Führungsspieler, der mit seinen Visionen führen kann. Befähigt dazu wird er mehr durch seine Persönlichkeit als durch seine Qualifikation, weshalb auch die Frage, wie man ein solches Fabelwesen ausbildet, nicht gestellt wird. Es ist sein Charisma, seine große Kommunikationsgabe und sein Netzwerk an persönlichen Kontakten, die die Leute mitreißen. Er ist inspiriert, und er inspiriert. Er ist zwar nicht irrational, folgt aber keinem kalten Kalkül, denn damit könnte er die Leute nicht begeistern. Intuitiv macht er einfach das Richtige. Verfügt er nicht selber auch noch über eine überragende Coachingkompetenz, bekommt er einen Coach an die Seite gestellt, dessen Aufgabe ist, alles aus den Leuten heraus zu holen, wobei auch hier in erster Linie die soft skills gemeint sind.

Es verbleibt allerdings ein Problem. Ein klassischer Aufgabenbereich der Unternehmensführung ist nämlich die Kontrolle, und wie die in dem gezeichneten Bild funktionieren soll, darauf hat die Managementliteratur der neunziger Jahre nicht wirklich eine überzeugende Antwort. Es bleibt nämlich eigentlich nur der Weg der freiwilligen Selbstkontrolle, also die Übernahme der Zwänge äußerer Organisationsanforderungen durch die Mitarbeiter selbst. Dafür haben humanistisch angehauchte Konzepte der intrinsischen Motivation wie 'Freude an der eigenen Arbeitsleistung', aber auch 'Vertrauen' Konjunktur. Und: Während in den sechziger Jahren gerade an der Trennung von Arbeit und Privatleben gearbeitet wurde, wird die Trennung in den neunziger kritisiert, weil optimalerweise die neue Arbeitswelt die Menschen der Erfüllung so nahe bringt, dass sie keines Außerhalb mehr bedürfen.

Wie sollen die Menschen für diesen neuen Kapitalismus mobilisiert werden? Wie in den Sechzigern steht der Gewinn von Freiheit im Mittelpunkt, aber es ist nicht mehr eine begrenzte nur für Führungskräfte. Mit Kreativität und Flexibilität wird alles möglich. Die Projektstruktur hebt Hierarchien auf: Man kann in einem Projekt der Leiter sein und in einem anderen der Leitung von jemand unterstehen, der einem im eigenen Projekt unterstellt ist. Zudem verspricht eine vernetzte Welt das Abenteuer der Zusammenarbeit mit unterschiedlichsten Menschen aus fremden Kulturen aus allen Ecken der Welt. Die persönliche Weiterentwicklung ist ein weiteres mit dieser Arbeitsform verbundenes Versprechen. Hier geht es um eine 'wirkliche Autonomie', die nicht durch Laufbahndenken, Sanktionen etc. begrenzt ist. Zudem wird die persönliche Entwicklung noch durch Coaches befördert, sodass sich jeder zumindest als auf dem Weg zu jener charismatischen Persönlichkeit imaginieren kann, die im Mittelpunkt des New Management steht. Die in den Sechzigern noch sehr wichtige Sicherheitsthematik rückt hingegen in den Hintergrund; auch deswegen, weil Sicherheit mit diesem Modell schlecht vereinbar ist. Trotzdem ist den meisten Autoren klar, dass die Attraktivität des Modells auch an einer überzeugenden Antwort auf diese Frage hängt. Diese Antwort besteht im Konzept der *employability*; durch die Mitarbeit in vielen verschiedenen Projekten werden Kompetenzen und Kontakte erworben, die die Zugangswahrscheinlichkeit zu neuen, größeren und wichtigeren Projekten erhöhen. Ob dies als Antwort auf das Sicherheitsbedürfnis allerdings für einen Großteil der Menschen überzeugend ist, darf bezweifelt werden.

4. Die projektbasierte Polis

4.1. Der Begriff der Polis

Mit Polis bezeichnen BC ein kohärentes System der Wertigkeitsordnung, das den Hintergrund zur Rechtfertigung bestimmter Zustände bildet, anders gesagt, ein Rechtfertigungsapparat, der bestimmte Rechtfertigungsformen generiert. Die Polis bestimmt z.B., wer groß und wichtig ist. Ist dies in der familienweltlichen Polis der Ahnherr, so ist es in der Marktwirtschaftlichen Polis der, der begehrte Güter anbietet und sich so als Kaufmann bewährt.

In einer Gesellschaft können unterschiedliche Poleis nebeneinander mit unterschiedlicher Wichtigkeit existieren, auf die in unterschiedlichen Situationen Bezug genommen wird. BC hatten in früheren Arbeiten sechs verschiedene identifiziert. Sie gehen davon aus, dass sich eine siebte herausgebildet hat bzw. noch herausbildet, die sie die projektbasierte Polis nennen. Sie lässt sich aus den Bemühungen der Management-Literatur herausarbeiten, die unzähligen Mikroveränderungen zu einem Gesamtbild zu vereinigen, das eine jüngere Managergeneration die neuen Spielregeln näher bringen soll. Insofern stellt sie einen Idealtypus dar. Die Bezugnahme auf die projektbasierte Polis ist dabei natürlich nicht die einzige Bezugnahme, aber sie stellt das spezifisch Neue dar, dass sich in der Manager-Literatur der Sechziger nicht findet.

4.2. Merkmale der projektbasierten Polis

In der projektbasierten Polis ist der Wertigkeitsmaßstab für die Personen ihre Aktivität. Die Trennung zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit wird dabei überwunden. Es wird ein Konzept des Portfolios von Tätigkeitsbereichen eingeführt, in dem neben der Lohnarbeit die freiberufliche Arbeit, die ehrenamtliche Arbeit, die Hausarbeit und die Bildungsarbeit auftauchen. Die Abhängigkeit von nur einer Kategorie – vor allem der ersten – ist zu vermeiden, da viele mit über 40 ihr Portfolio neu gestalten müssen und es daher sinnvoll ist, alle Kategorien parallel auszubauen. Aktiv sein, bedeutet Projekte ins Leben zu rufen oder sich existierenden Projekten anzuschließen. Dazu heißt es, sich in Netze einzugliedern und sie zu erkunden, um aus der Isolation herauszukommen und Kontakte zu knüpfen, um möglicherweise neue Projekte anzuregen. Denn der Unternehmungsgeist zeigt sich in der Vielzahl der parallel in Angriff genommenen Projekte. Projekte sind dabei etwas Vorübergehendes, sodass sich das Leben als eine Abfolge von Projekten auffassen lässt. Die Art der Projekte und in welchem Bereich sie angesiedelt sind, ist dabei bestenfalls von sekundärer Bedeutung. Alles – inklusive kapitalismusfeindlicher Aktivitäten – kann in den Rang eines Projektes erhoben werden. Wichtig ist, nie um ein Projekt oder um eine Idee verlegen zu sein.

Es ist allen klar, dass jedes Projekt ein Ende haben wird und das eigene Engagement zu einem Abschluss kommt. Aber dies ist mit der Hoffnung auf ein neues Projekt verbunden, das möglicherweise im eigenen Netzwerk schon in Planung ist und das Beziehungsgeflecht vielleicht sogar erweitert. Denn die einander ablösenden Projekte wirken Netzwerk erweiternd, weil durch sie die Zahl der Kontakte erhöht wird. Wer aber sein Netzwerk nicht nach neuen Projekten absucht, läuft Gefahr, ausgeschlossen zu werden, womit er aufhört zu existieren.

4.3. Das Netzsubjekt

Das ideale Netzsubjekt zeichnet Folgendes aus:

- ? Es ist begeisterungsfähig, weil es bereit ist, sich in einem Projekt zu engagieren.
- ? Es hängt sein Herz aber nicht an ein Projekt, sondern lässt sich auch rasch von etwas Neuem begeistern. Es bleibt flexibel

- ? Es hängt sich nicht an eine Qualifikation, sondern kommt mit völlig unterschiedlichen Anforderungen zurecht. Es ist anpassungsfähig und polyvalent.
- ? Es wird aus eigenem Antrieb aktiv und scheut keine Risiken, wenn es gilt, neue Kontakte herzustellen. Es ist stets in Lauerstellung.
- ? Es hat einen Radar für ergiebige Informationsquellen und gute Ideen, die man sich aneignen kann.
- ? Es ist weder zu schüchtern noch zu arrogant, um irgendwelche Kontaktmöglichkeiten auszulassen, denn es gibt keine schlechten Kontakte.
- ? Es ist allseits beliebt wegen seiner kommunikativen Kompetenz, seines umgänglichen Charakters und wegen seiner offenen und neugierigen Art
- ? Es kann sich auf andere einstellen und fällt nicht durch unangenehme Selbstdarstellung auf.
- ? Es ist charmant und entzieht sich den klischeehaften Vorstellungen, die man sich von ihm gemacht hat
- ? Es versteht, durch seine Vision Begeisterung und Engagement zu wecken. Es ist charismatisch
- ? Es ist nicht autoritär, hört zu, ist Teamplayer und kümmert sich um seine Leute.

Hingegen erweist sich in der projektbasierten Polis derjenige als inkompetent, der sich nicht engagieren kann oder zu einem Projektwechsel unfähig ist. Auch wer kein Vertrauen hat oder kein Vertrauen einflößt, keine Kommunikationskompetenz besitzt, kompromissunfähig oder intolerant ist, passt nicht in die projektbasierte Polis. Am schlimmsten aber ist das Verhaftet-Sein, der Gegenbegriff zur Flexibilität. Wer ein Projekt oder einen Ort nicht aufzugeben bereit oder Sicherheitsinteressen den Vorzug vor der individuellen Autonomie gibt, ist für die projektbasierte Polis nicht gerüstet. Auch eine Statusposition beeinträchtigt die Mobilität und kann dazu führen, dass der Projektwechsel verweigert wird. Führt dies zu einer Abschottung des Netzwerks, erweitert es sich nicht mehr, werden die Informationen nicht mehr weitergegeben, degeneriert es zum Günstlingsnetzwerk, einem Antinetz, das Korruption befördert, den Fortschritt hemmt und beseitigt werden muss.

Wer in der projektbasierten Polis einen hohen Wertigkeitsstatus haben möchte, muss aber auch verzichten können. Er muss insbesondere auf alles verzichten, was die Verfügbarkeit für ein neues Projekt einschränken könnte. Stabilität und Verwurzelung, Bindung an einen Ort und langjährige Kontakte sind hinderlich; ebenso unangemessen lange dauernde Projekte (Ehe, Beziehung, Familie, alte Freundschaften, Beruf(ung), etc.). Sie stören die Mobilität. Man muss Nomade sein. Dies gilt übrigens auch für den Besitz. Er kann Ballast bedeuten, wenn er jemanden an einen Ort bindet. Häuser etwa werden nicht gekauft, sondern gemietet, Autos besser geleast. Gleiches gilt auch für einen offiziellen Machtstatus, denn auch dieser beeinträchtigt die Ungebundenheit. Der ideale Netzmensch begnügt sich mit der informellen Macht, die ihm seine Position im Netz gibt.

Schließlich muss der Netzmensch noch auf etwas verzichten, was seine Ungebundenheit gefährden würde: seine eigenen Vorurteile nämlich. Die würden ihn daran hindern, neue Kontakte in der nötigen Breite zu knüpfen. Er muss den anderen offen begegnen und tritt daher für Toleranz und das Recht auf Andersartigkeit ein. Er weiß um die Ambivalenz des menschlichen Daseins und hat sich von bürgerlichen Moralvorstellungen emanzipiert. Im Gegenteil erscheinen ihm die hinter dem Moralisierungsvorhaben liegenden Motive als verdächtig.

5. Zur Entstehung des neuen Geistes des Kapitalismus

5.1. Die 68er: Verbindung von Sozial- und Künstlerkritik

Den Ausgangspunkt der Veränderungen der letzten dreißig Jahre sehen BC in den Protesten der 68er. Sie unterscheiden dabei eine Phase von 1968- 1978, in der es viele Streiks und Massenproteste gab, von einer Phase von 1985-1995, die ausgesprochen ruhig und ohne laute Kritik verlief.

Was die erste Phase auszeichnete und auch ihr großes Druckpotential in Richtung auf reale Veränderungen (natürlich reformistischer Art, auch wenn die Forderungen zum Teil revolutionär waren) ausmachte, ist das Zusammenwirken von Sozial- und Künstlerkritik. Wenn auch die Sozialkritik mit ihren Empörungsquellen Ausbeutung und Egoismus vorwiegend von den Arbeitern vertreten wurden, bewirkt die in den sechziger und siebziger Jahren stark ansteigende Zahl von Studierenden zum einen, dass verstärkt junge Menschen aus der Mittel- und Unterschicht an die Universitäten kommen, zum zweiten durch Überfüllung etc. eine spürbare Verschlechterung der Studienbedingungen und zum dritten den Verlust der selbstverständlichen Aussicht auf eine gesellschaftliche Führungsposition nach Studienabschluss. All dies gibt der Sozialkritik auch unter Studierenden eine Basis und fördert den Zusammenschluss mit den Arbeitenden.

Trotzdem steht für die Intellektuellen die Künstlerkritik mit ihren Empörungsquellen der Entzauberung und Unterdrückung im Vordergrund. Die Motive und Ausdrucksformen sind dabei in Frankreich seit den fünfziger Jahren von langer Hand durch die intellektuelle und künstlerische Avantgarde vorbereitet (Sartre/de Beauvoir und der Existenzialismus, Guy Debord und die situationistische Internationale, der Surrealismus, Socialisme ou Barbarie von Cornelius Castoriadis und Jean-Francois Lyotard etc.). Ende der sechziger Jahre ergreift diese Kritik die Massen und setzt die Themen. Es geht um die Unterdrückung in der Familie, der Kinder durch die Eltern, der Frau durch den Mann und der Sexualität insgesamt. Es geht um die Unterdrückung am Arbeitsplatz, in Uni und Schule durch patriarchale und autoritäre Strukturen. Das Potenzial des Menschen wird durch die allgemeine Unterdrückung beschnitten, seine Kreativität und seine intellektuellen Kräfte können sich nicht entfalten. Aber auch die Entzauberung wird in Form einer fehlenden Authentizität und Spontaneität, eines Elends des Alltags durch eine Vermassung mit Hilfe kapitalistischen Konsumterrors, eine Entmenschlichung der Welt durch Technisierung und Technokratie etc. massiv zum Ausdruck gebracht.

Hier wiederum ist es durchaus so, dass die Künstlerkritik auch unter den Arbeitenden Einfluss hat, insbesondere bei Facharbeitern und höheren Angestellten. Hier äußert sie sich z.B. als Kritik an der Entfremdung durch den Taylorismus (Fließbandproduktion), aber auch durch verstärkte Autonomie- und Mitbestimmungsforderungen.

5.2. Die weitere Entwicklung

Die Kritik wurde von Seiten der Regierenden zunächst als reine Sozialkritik aufgefasst. Man reagierte ins besondere auf Forderungen der Gewerkschaften mit materiellen Zugeständnissen und versuchte insbesondere, die Gewerkschaften in korporationistischer Weise einzubinden, um den Protesten die Spitze zu nehmen und den sozialen Frieden wieder herzustellen (formierte Gesellschaft, Sozialpartnerschaft). Dies hat nicht allein mit der Wahrnehmung der Kritik durch die Herrschenden zu tun, sondern entspricht auch den Kräfteverhältnissen Anfang der siebziger Jahre, als die Sozialkritik die weit größere Macht hatte.

Doch dann passiert zweierlei. Zum einen bleibt der Erfolg für die Unternehmer aus, die Desorganisation der Produktion kann so nicht beseitigt werden. Zum anderen setzt eine

Polarisierung der Kritik ein, die damit zu tun hat, dass die Erfolge der Sozialkritik insbesondere von den klassischen Vertretern der Arbeiterbewegung – also Gewerkschaften und kommunistische Parteien – für sich reklamiert werden. Umgekehrt wenden sich die diesen Kräften kritisch gegenüberstehenden Fraktionen zunehmend von der Sozialkritik ab, um sie diesen zu überlassen, und der Künstlerkritik zu. Die Grundlage für die Aufspaltung der Kritiker in klassische Arbeiterbewegung einerseits und Neue Soziale Bewegungen andererseits wird hier gelegt. Ende der siebziger Jahre geht dann der Sozialkritik etwas die Luft aus. Sie wird in gewisser Weise Opfer ihrer eigenen Erfolge. Sowohl die erreichten Verbesserungen im Rahmen sozialdemokratischer Reformpolitik wie auch die Einbindung in die gesellschaftlichen Machtapparate lassen an ihrer Radikalität zweifeln. Hingegen erstarkt die Künstlerkritik, denn ihre Empörungsmotive sind weiterhin in keiner Weise berücksichtigt. Es entstehen die Neuen Sozialen Bewegungen, für die Emanzipation und Autonomie zu den Hauptforderungen gehören. Zudem ist der krisenhafte Prozess des Kapitalismus keineswegs überwunden. Sinkende Profitraten führen auch auf Unternehmerseite dazu, die Motive der Künstlerkritik ernst zu nehmen: In den Betrieben setzt ein Prozess der Umsteuerung ein. Den Forderungen nach mehr Autonomie und weniger entfremdeter Arbeit wird zunehmend mit der Aufgabe tayloristischer Prinzipien Rechnung getragen. Unter dem Schlagwort 'Humanisierung der Arbeitswelt' werden neue Produktionsformen entwickelt, die sich als effektiver erweisen als die alten.

In den achtziger Jahren kommen zudem eine Reihe von Menschen in wichtige Positionen auch in der Wirtschaft und der Politik, die im Rahmen der 68er Proteste sozialisiert wurden sind und dieses Erbe auch vertreten – nicht im Sinne der damaligen politischen Vorstellungen, aber im Rahmen der Wertehierarchie, die insbesondere auf der Künstlerkritik basiert. Die Betonung von Autonomie, Kreativität, Spontaneität, Individualität, Mobilität, die Neigung zum Informellen und Kommunikativen, die Fähigkeit, sich zu vernetzen – all dies wird jetzt an die Unternehmen als Erfolgsrezept zur Überwindung verkrusteter ineffektiver Strukturen, in denen nur Verantwortung herum geschoben wird, herangetragen. Politisch findet diese Wertehierarchie Widerhall im erstarkenden Neoliberalismus, der den Triumph des Individuums über die Gesellschaft feiert.

So besteht die Antwort auf die Entzauberungskritik zum einen in einer sich entwickelnden Unternehmenskultur, in der die Einstellung eines Mitarbeiters sich dem Finden eines Freundes annähert. Es geht mehr um Sympathie als um Qualifikation, denn gefragt sind Mitarbeiter sowieso wegen ihrer Entwicklungspotentiale, also ihrer Bereitschaft, sich die notwendigen Qualifikationen anzueignen. Der Mensch als ganzer soll eingestellt werden, mit all seinen Gefühlen, seiner Intelligenz, seiner Initiativkraft und seinem Willen – leider soll er auch als ganzer für den Arbeitsprozess instrumentalisiert werden. Und auch für die Konsumsphäre gibt es eine Antwort auf die Entzauberungskritik an gesichtslosem kapitalistischen Massenkonsum. Diese besteht zum einen in dem Versuch, unablässig neue Güter zu konzipieren und zu vermarkten, die dann bei Markteinführung Individualität versprechen (bevor sie dann alle haben). Zum anderen besteht sie in der 'Flexibelen Produktion', d.h. der Herstellung von kleinen Warenserien von immer größerer Vielfalt, die dem Kunden das Eingehen auf seine individuellen Wünsche symbolisiert.