

Alfred Oppolzer: Wertewandel und Arbeitswelt

Prof. Dr. Alfred Oppolzer, geb. 1946 in Alsfeld, Studium der Soziologie, Psychologie, Politik und Pädagogik in Marburg, lehrt Soziologie an der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg. Arbeitsgebiete: Industrie-Soziologie, Arbeitswissenschaft, Gesundheitswissenschaften. Zahlreiche Buchveröffentlichungen, zuletzt: Ökologie der Arbeit, Hamburg 1993.

Wie kaum ein anderes Erklärungsmodell hat das Konzept des „Wertewandels“ in den letzten zwei Jahrzehnten weithin Karriere gemacht. Die Rede vom Wertewandel ist geradezu zum geflügelten Wort geworden. Nicht nur in der Wissenschaft ist es üblich geworden, zur Charakterisierung und Erklärung der Veränderungen von Bedürfnissen und Interessen in der Bevölkerung von einem Wertewandel zu sprechen. In der Markt- und Konsumforschung, in Pädagogik und politischer Psychologie, in Kultur- und Bevölkerungsforschung, in der Medien- und Medienwirkungsforschung sowie im gesamten Bereich der Erforschung von Einstellungen zu Arbeit und Freizeit, in der Ethikdiskussion und in den Individualisierungstheorien spielt der Wertewandel eine zentrale Rolle. Aber auch in vielen Praxisfeldern hat das Wertekonzept inzwischen Eingang gefunden; das gilt für die Jugend-, Familien-, Gesundheits-, Sport- und Umweltpolitik ebenso wie für die Personalführung, Personalentwicklung und Unternehmenskultur. Schließlich haben Überlegungen zum Wertewandel insbesondere in der Arbeitswelt mehr und mehr Eingang gefunden in die Debatten um die Strukturreform der Gewerkschaften und über die Zukunft der Tarifpolitik.

Ethische Werte sind die moralischen Leitlinien menschlichen Denkens, Empfindens und Handelns. „Werte“ sind nämlich Vorstellungen davon, was letztlich gut, richtig und wichtig ist. Der Mensch wird in seinem Verhalten nicht nur von Trieben, Regeln und Normen oder durch Institutionen mit Hilfe von Sanktionen gelenkt, sondern er wird ganz maßgeblich von Werten

geleitet, die er im Laufe seines Lebens verinnerlicht hat. Für den einzelnen sind Werte so etwas wie ein „innerer Kompass“ (Riesman), der in die richtige Richtung weist; für die Gesellschaft insgesamt sind sie so etwas wie der „soziale Zement“ (Durkheim), der sie zusammenhält. Der in vielen Umfragen der letzten beiden Jahrzehnte festgestellte Wertewandel in der Bevölkerung ist deshalb für das Verständnis gegenwärtiger und zukünftiger Entwicklungen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft überaus bedeutsam.

Tendenzen des Wertewandels

Mit dem Begriff „Wertewandel“ wird eine im Laufe der letzten 25 Jahre in der Bundesrepublik sowie in vergleichbaren westlichen Industrienationen vielfach beschriebene und unterschiedlich kommentierte Verlagerung der Prioritäten in der Wertorientierung der Bevölkerung charakterisiert, die sich durch einen Bedeutungsverlust der sogenannten „Pflicht- und Akzeptanzwerte“ auf der einen und einen Bedeutungsgewinn von „Selbstentfaltung- und Autonomiewerten“ auf der anderen Seite auszeichnet.¹ Unter Pflicht- und Akzeptanzwerten (auch: „materialistische Werte“) versteht man eher traditionelle Werte wie Disziplin, Pflicht, Fügsamkeit, Unterordnung, Fleiß, Leistung, Ordnung, Sicherheit, Wohlstand und Pünktlichkeit; zu Selbstentfaltungs- und Autonomiewerten (auch: „postmaterialistische Werte“) gehören eher moderne Werte wie Selbstverwirklichung, Individualität, Mitsprache, Freude, Glück, Lebensgenuß, Abwechslung, Spontaneität, Partizipation und soziale Kompetenz.²

Der Wertewandel wurde in allen Bereichen menschlichen Lebens festgestellt, in der Arbeitswelt ebenso wie im Privatleben, im persönlichen ebenso wie im öffentlichen Bereich. Als Indizien veränderter Wertprioritäten wird insbesondere auf den Bedeutungsverlust von Religion und Kirche, auf die Liberalisierung der Sexualmoral, auf die Emanzipation der Frauen, auf das wachsende politische Protestpotential und den Autoritätsverlust überkommener Institutionen, auf den Wandel der Erziehungsziele, auf die Skepsis gegenüber Wirtschaftswachstum und technischem Fortschritt, auf das gestiegene Umwelt- und Gesundheitsbewußtsein sowie auf die an Freude, Genuß und Selbstentfaltung orientierte Lebenshaltung hingewiesen; die zunehmende Freizeitpräferenz und die schwindende Arbeitsorientierung gelten als besonders prägnante Merkmale dieses allgemeinen Wertewandels.

In ihrem zeitlichen Verlauf folgt die Tendenz des Wertewandels in der Bevölkerung im wesentlichen den Grundlinien der Entwicklung von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft in der Bundesrepublik³: Auf die erste Periode des wirtschaftlichen Aufschwungs und der Überwindung des Mangels der Nach-

1 Vgl. Helmut Klages u. a. (Hrsg.), Werte und Wertewandel, Frankfurt/New York 1992; Lutz von Rosenstiel u. a. (Hrsg.), Wertewandel, (2. Aufl.) Stuttgart 1993; KarlMartin Bolte, Wertewandel, Lebensführung, Arbeitswelt, München 1993.

2 Vgl. Ronald Inglehart, Kultureller Umbruch, Wertewandel in der westlichen Welt, Frankfurt/New York 1989.

3 Vgl. Helmut Klages, Wertorientierung im Wandel, Frankfurt/New York 1984; ders., Wertewandel in Deutschland in den 90er Jahren, in: von Rosenstiel u. a., 1993, S. 1—15.

kriegszeit („Wirtschaftswunder“), die durch den Vorrang der Pflicht- und Akzeptanzwerte mit ihrer Orientierung an materieller Sicherheit durch Leistung und Disziplin charakterisiert werden kann, schließt sich eine Phase ökonomischer Prosperität und politischer Modernisierung an, in der Bedürfnisse nach mehr Mitbestimmung, Selbstverwirklichung, Partizipation und Kompetenz als Ausdruck der Selbstentfaltungs- und Autonomiewerte zunehmend wichtiger werden. Nach einer vorübergehenden Verlangsamung des Wertewandels mit dem Beginn der Massenarbeitslosigkeit in den siebziger Jahren und Anzeichen einer partiellen „Weiterrenaissance“ setzt sich die Tendenz der Verschiebung in den Wertprioritäten der Bevölkerung bis in die Gegenwart hinein fort. Seit dem Ende der achtziger Jahre geht die Bedeutung der Pflicht- und Akzeptanzwerte offenbar nicht weiter zurück, es tritt vielmehr in dieser Beziehung eine gewisse Stabilisierung ein. Die Selbstentfaltungs- und Autonomiewerte bleiben indes weiterhin bedeutsam, so daß eine Kombination von materialistischen und postmaterialistischen Werthaltungen entsteht, die insbesondere im Hinblick auf die künftigen Perspektiven der Arbeits- und Lebenswelt von Arbeitnehmern wichtig sein wird.

Veränderte Einstellungen zur Arbeit

Zu den Bereichen die besonders nachhaltig vom Wertewandel erfaßt worden sind, gehört zweifellos die Haltung gegenüber Arbeit und Beruf.⁴ In zahlreichen Untersuchungen aus dem In- und Ausland werden zwei Tendenzen deutlich, die für den Wertewandel in der Arbeitswelt offenbar charakteristisch sind: Erstens, die zunehmende Distanzierung von der Erwerbsarbeit als hauptsächlichem Lebensinhalt und primärer Quelle persönlicher Identifikation sowie die ausgeprägte Hinwendung zu Freizeit und Privatleben als stärker bevorzugter Sphäre der Realisierung persönlicher Wünsche und individueller Selbstentfaltung. Zweitens, der relative Bedeutungsverlust von materiellen Gratifikationen und Karriereambitionen gegenüber der wachsenden Relevanz von persönlicher Entfaltung, Anerkennung und Mitbestimmung am Arbeitsplatz als den entscheidenden Motivationsfaktoren der Beschäftigten.

Mit dem Wertewandel ist allerdings keineswegs ein genereller Verlust der Arbeits- und Leistungsbereitschaft bei Arbeitnehmern verbunden. Vielmehr wird das berufliche Engagement sowie die Akzeptanz von Leistungsanforderungen und Pflichterfüllung zunehmend an bestimmte Qualitäten der Arbeit geknüpft.⁵ Immer weniger Menschen wollen sich offenbar damit begnügen, daß Arbeit als bloßes Mittel zum Zweck und als notwendiges Übel ertragen werden muß, damit die erforderlichen Mittel zum Lebensunterhalt beschafft werden können. Immer mehr Personen erwarten, daß ihnen die Arbeit Gelegenheit zur Selbstverwirklichung und zur Anwendung ihrer Qualifikationen,

4 Vgl. Friedrich Fürstenberg, Veränderte Arbeits- und Leistungseinstellungen und arbeitspolitische Gestaltungsansätze, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 14/1993, S. 193-197.

5 Vgl. ders., Wandel in der Einstellung zur Arbeit—Haben sich die Menschen oder hat sich die Arbeit verändert? in: von Rosenstiel u. a., 1993, S. 17-27.

zur Anerkennung als Person und als soziales Wesen bietet, daß sie ihnen Handlungs- und Entscheidungsspielräume erlaubt und daß sie in ihrer Tätigkeit einen Sinn erkennen können. Je eher die Arbeitswelt die Realisierung solcher Ambitionen objektiv gestattet, um so stärker ist die subjektive Identifikation der Betroffenen mit ihrer Tätigkeit und den Aufgaben im Betrieb, um so größer ist die Bereitschaft zu Leistung und Engagement im Beruf. Es ist weniger die Arbeit selbst, von der sich die Menschen im Wertewandel distanzieren, es sind vielmehr die restriktiven und belastenden Aspekte der Arbeitswelt, die sie nicht mehr ohne weiteres hinzunehmen bereit sind und von denen sie sich vielfach durch einen individuellen Rückzug in die Privatsphäre („Individualisierung“) abzusetzen versuchen.

Die weitaus meisten Beschäftigten wollen sich keineswegs völlig von der Arbeit distanzieren und sich bei der Realisierung ihrer Wünsche und Bedürfnisse allein auf den Freizeitbereich verweisen lassen; was vielfach angestrebt wird, ist indes ein ausgeglichenes Verhältnis von Arbeit und Freizeit („Gleichgewichtsethik“).⁶ Durch die zunehmende Verkürzung der Arbeitszeit hat sich der quantitative Anteil der Berufsarbeit an der Lebenswelt der Arbeitnehmer verringert, während sich die Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten vergrößert haben. Mit der Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit wurde es (auch für die Männer) zunehmend wichtiger, den Beruf mit anderen Lebensbereichen zu koordinieren. Schließlich ist der Bedeutungszuwachs der Freizeit nicht zwangsläufig negativ für die Haltung zur Arbeit, es kann im Gegenteil zu einem fruchtbaren Wechselspiel zwischen beiden Lebensbereichen kommen. So wie sich eine zufriedenstellende Arbeitserfahrung auf die Persönlichkeit positiv auswirken kann, so kann auch eine befriedigende Freizeitgestaltung auf die Einstellung zur Arbeit und das Engagement im Beruf positiv auswirken.

Typen charakteristischer Wertorientierung

Die allgemeine Tendenz des Wertewandels findet sich bei den verschiedenen Gruppen der Arbeitnehmer allerdings in unterschiedlicher Ausprägung. Der Bedeutungszuwachs postmaterialistischer, immaterieller Selbstentfaltungs- und Autonomiewerte ist zahlreichen Untersuchungen zufolge unterschiedlich stark entwickelt.⁷ Insbesondere die Merkmale Alter, Schulabschluß, Qualifikationsniveau und berufliche Stellung haben offenbar erheblichen Einfluß auf die Veränderung in den Wertorientierungen der Beschäftigten. In der Tendenz zeigte sich immer wieder, daß die Neigung zum Wertewandel bei den Arbeitnehmern um so stärker auftritt, je jünger, gebildeter und wohlhabender sie sind.

Die Differenzierung in Ausbreitungsgrad und Intensität des Wertewandels zwischen den verschiedenen Gruppen von Beschäftigten korrespondiert mit

⁶ Vgl. Gerd-Günter Voß, *Lebensführung als Arbeit*, Stuttgart 1991.

⁷ Vgl. Inglehart, 1989; von Rosenstiel u. a., 1993; Peter Pawolowsky, *Berufsgruppenspezifische Ansprüche an die Arbeit und Arbeitsbedingungen*, in: Hans-Joachim Hoffmann-Nowotny u. a. (Hrsg.), *Ansprüche an die Arbeit*, Frankfurt/New York 1984, S. 89-116.

einem anderen, ebenfalls in zahlreichen Studien festgestellten Schereneffekt in der Entwicklung der Qualität der Arbeitsbedingungen.⁸ Von der Anhebung des Qualifikationsniveaus und der Erweiterung des Handlungsspielraumes, vom Abbau körperlicher Belastungen und von der Sicherung der Beschäftigung haben bisher hauptsächlich die qualifizierten, die mittleren und die leitenden Positionen profitiert. Für viele in den unteren Berufsgruppen mit niedriger Qualifikation, für ganz Junge oder bereits Ältere sowie für viele Frauen haben sich angesichts der Spaltung in Stamm- und Randbelegschaften sowie der Flexibilisierung und Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse die Arbeitsbedingungen hingegen eher verschlechtert. Bei den beruflich Benachteiligten scheinen die grundlegenden „materialistischen“ Bedürfnisse nach ausreichendem und sicherem Einkommen, stabiler Beschäftigung und sozialer Sicherung noch keineswegs derart fraglos befriedigt zu sein, daß ihnen schon weitergehende „postmaterialistische“ Bedürfnisse nach Selbstverwirklichung und Anerkennung am Erwartungshorizont als relevant erscheinen.

Wertorientierungen treten selten als reine Idealtypen auf; „reine Materialisten“, die gar keine Elemente von Selbstentfaltungs- und Autonomiewerten aufweisen, sind ebenso selten wie „reine Postmaterialisten“, die über keine Pflicht- und Akzeptanzwerte mehr verfügen.⁹ In den meisten Fällen kommt es zu Wertmischungen und Kombinationen von materialistischen und postmaterialistischen Werten; die jeweils unterschiedliche Mischlage von Pflicht- und Akzeptanzwerten mit Selbstentfaltungs- und Autonomiewerten ist deshalb das Merkmal der unterschiedlichen „Werttypen“, die in den verschiedenen Untersuchungen akzentuiert werden: Typisierungen in „Karriereorientierung“, „freizeitorientierte Schonhaltung“ und „alternatives Engagement“¹⁰ oder in „Konventionalisten“, „Idealisten“, „Realisten“, „Resignierte“ und „hedonistische Materialisten“¹¹ stellen beispielhafte Versuche dar, typische Wertmischungen voneinander abzuheben und das jeweils Charakteristische von Wertorientierungen zu betonen.

Es handelt sich beim Wertewandel keineswegs um einen pauschalen Verlust von Pflicht- und Akzeptanzwerten, vielmehr um einen Bedeutungsgewinn von Selbstentfaltungs- und Autonomiewerten. Welche Werte wie stark in die subjektive Wertorientierung eingehen, hängt insbesondere von Biographie und Lebenserfahrung der Betroffenen, von ihrer sozialen und beruflichen Umwelt sowie von ihrer objektiven Situation in der Arbeitswelt ab. Es ist deshalb erforderlich, innerhalb des „Megatrends“ im Wertewandel die verschiedenen „Pfade“ zu erkennen, damit man die Wirklichkeit nicht hinter abstrakten Szenarios aus den Augen verliert.

8 Vgl. Elisabeth Noelle-Neumann/Birkhard Strümpel, *Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich?* (2. Aufl.), München/Zürich 1985.

9 Vgl. Inglehart, 1989; ders., *The Silent Revolution in Europe: Intergenerational Change in Post-Industrial Societies*, in: *American Political Science Review*, Bd. 65, 1971, S. 991-1017.

10 Lutz von Rosenstiel, *Wertkonflikte beim Berufseinstieg*, in: Klages u. a., 1992, S. 333-351.

11 Vgl. Willi Herbert, *Wertewandel in den 80er Jahren: Entwicklung eines neuen Wertmusters?*, in: Heinz-Otto Luthé u. a. (Hrsg.), *Wertewandel - Faktum oder Fiktion?* Frankfurt/New York 1988, S. 140-160.

Wenn es um den Wertewandel geht, wird in der Regel der Einstellung von Jugendlichen ein besonderer Stellenwert zugemessen. Allerdings dürfen die hier gewonnenen Beobachtungen auch nicht überbewertet werden: So richtig es ist, daß der Wertewandel bei der Jugend besonders deutlich und häufig zu beobachten ist, so falsch wäre es, von einem völligen Werteumsturz zu sprechen. Gerade im Hinblick auf die Einstellung der Jugend gegenüber der Arbeitswelt zeigt sich aus vielen Studien, daß sich zwar die Tendenzen des Wertewandels, die sich bei Erwachsenen finden lassen, unter Jugendlichen besonders markant ausfallen, daß sie sich aber nicht grundlegend davon unterscheiden.¹² Denn auch Jugendliche distanzieren sich keinswegs grundsätzlich von Arbeit und Beruf, sondern hauptsächlich dann, wenn ihnen entweder bereits der Zugang zur Arbeitswelt aufgrund der Beschäftigungskrise erschwert oder verstellt wird oder wenn sie sich andererseits mit primär restriktiven und belastenden Situationen im Betrieb konfrontiert sehen. Wenn sie aber in der Arbeit eine Gelegenheit sehen, durch sinnvolle Tätigkeit soziale Anerkennung und durch Anwendung ihrer Fähigkeiten persönliche Arbeitsfreude zu erleben, kann von einer generellen Ablehnung der Aufordnungen durch die Arbeitswelt kaum mehr die Rede sein.

Die oft bei Jugendlichen konstatierte Relativierung von Arbeit und Beruf sowie die Wertschätzung attraktiver Freizeitaktivitäten allein ist noch kein hinreichendes Indiz der oft vorschnell beschworenen „Null-Bock-Mentalität“. Wie zahlreiche Ergebnisse aus Umfragen zeigen,¹³ sind auch Jugendliche um so eher zu beruflichem Engagement und anspruchsvoller Leistung bereit, wenn sie eine hohe Qualifikation erwerben konnten und wenn ihnen die Arbeitswelt hinreichende Möglichkeiten bietet, sich mit den gestellten Aufgaben zu identifizieren. Prallen die Ansprüche und Bedürfnisse der Jugendlichen an den Defiziten und Restriktionen der Arbeitswelt jedoch ab, so neigen sie - stärker noch als die Erwachsenen - dazu, die Realisierung ihrer Wünsche primär auf den Freizeitbereich zu lenken.

Bewertung der Ursachen des Wertewandels

Der Wertewandel läßt sich nicht auf eine Ursache allein zurückführen. Mit der Frage nach der Ursache wird meist auch eine Bewertung des Wertewandels verbunden. Sicherlich zu kurz greift die konservative Kritik, die den Wertewandel in der Arbeitswelt als Indiz des Kulturverfalls beklagt und als Ursache dafür den Ausbau des Sozialstaats sowie den gesellschaftskritischen Tenor der Schulbücher und des Fernsehens verantwortlich macht.¹⁴ Für den Wertewandel sind indes mehrere Faktoren ursächlich.

12 Vgl. im Überblick: Johanna Hund, Die heutige Jugend — konsumistisch, hedonistisch und gewalttätig?, in: Sozialökonomische Beiträge, 1/1993, S. 47-73.

13 Vgl. Klaus Allerbeck, Arbeitswerte im Wandel, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1985, S. 209-216; Ditmar Brock/Eva-M. Otto-Brock, Krise der Arbeitsgesellschaft oder Entmythologisierung der Arbeit? in: Klages u. a., 1992, S. 352-372.

14 Als prominenteste Vertreterin dieser pessimistischen wertkonservativen Auffassung, vgl. Elisabeth Noelle-Neumann, Werden wir alle Proletarier? Wertewandel in unserer Gesellschaft, 2. Aufl., Zürich/Osnabrück 1979.

Zunächst einmal vollzieht sich der Wertewandel im Gefolge des Generationswechsels in der Gesellschaft langsam und allmählich als „stille Revolution“.¹⁵ In der Bundesrepublik und anderen vergleichbaren Industrienationen wuchs die heute jüngere Generation in einer Phase ökonomischer Prosperität und politischer Stabilität auf. Die Sicherung der materiellen Grundbedürfnisse erschien in ihrer Kindheit und Jugend niemals fraglich, so daß sich ihre Aspirationen auf die Verwirklichung weitergehender Bedürfnisse nach Anerkennung, Mitbestimmung und Selbstverwirklichung auch in der Arbeitswelt richten konnten. Geht man zum einen davon aus, daß Menschen die Dinge am höchsten schätzen, die am knappsten sind („Mangelhypothese“) und nimmt man zum anderen an, daß für den Erwerb von Werthaltungen die jungen Lebensjahre („formative Periode“) am wichtigsten sind („Sozialisationshypothese“), dann wird verständlich, daß die ältere Generation aufgrund ihrer Erfahrungen mit Krieg und Not die materiellen Werte wie wirtschaftlichen Erfolg und soziale Sicherheit höher schätzt, die junge Generation hingegen die postmateriellen Werte wie Selbstverwirklichung und Autonomie. In dem Maße, in dem die jüngere die ältere Generation in der Gesellschaft und ihren Institutionen ablöst („Generationswechsel“) werden in der Gesellschaft allmählich die Weltsysteme der Älteren („Materialismus“) durch die der Jüngeren ersetzt. Der Wertewandel erscheint so gesehen als natürlicher Prozeß einer langsamen Werte-Evolution.

Die im Wertewandel zum Ausdruck kommende stärkere Betonung von Selbstentfaltungs- und Autonomiewerten muß keineswegs als Verfall der Kultur beklagt werden, man kann darin vielmehr eine Verwirklichung der Grundwerte der Moderne erblicken, die seit der Aufklärung den abendländischen Wertehorizont markieren:¹⁶ Individualität und Persönlichkeitsentfaltung, Aktivität bei der Weltgestaltung, Rationalität des Handelns zur Erreichung bestimmter Ziele, Universalität der Geltung von Menschen- und Bürgerrechten und Globalität im Rahmen grenzüberschreitender Kooperation. So gesehen erscheint der Wertewandel als positiver Beitrag zur Vollendung der Moderne. Weil zudem der Wertewandel keineswegs mit einer vollständigen Erosion von Pflicht- und Akzeptanzwerten verbunden ist, sondern zentrale Kernbestände (wenngleich zu veränderten Konditionen) von Motivation, Engagement und Leistungsbereitschaft im Beruf fortbestehen, besteht im Grunde genommen kein Anlaß zu derart übertriebenen Befürchtungen, wie ihn die konservativen Klagen zum Ausdruck bringen.

Die im Wertewandel zum Ausdruck kommenden Veränderungen in subjektiven Wertorientierungen sind nicht zuletzt Ergebnis (und Voraussetzung) einer ganzen Reihe objektiver Prozesse gesellschaftlichen Strukturwandels in Wirtschaft, Technik, Beschäftigung und Arbeitsmarkt, in Familie, Schule und Freizeit. Die Spaltung der Belegschaften in einen stabilen Kern- und einen

¹⁵ Vgl. Inglehart, 1971, 1989.

¹⁶ Vgl. Bolte, 1993; Karl-Martin Bolte/Günter Voß, Veränderungen im Verhältnis von Arbeit und Leben, in: Lutz Reyher/Jürgen Kühl (Hrsg.), Resonanzen. Arbeitsmarkt und Beruf, Forschung und Politik, Nürnberg 1988, S. 72-93.

instabilen Randbereich, die zunehmenden Probleme der Berufseinmündung und der Arbeitslosigkeit, die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, die Rationalisierung und Anonymisierung der Berufsarbeit sowie schwindende Kontroll- und Entscheidungsspielräume lassen die Distanzierung vieler vor allem niedrig qualifizierter, instabil beschäftigter und gering entlohnter Arbeitnehmer von der Arbeitswelt verständlich erscheinen. Die Auflösung traditioneller Bindungen und Institutionen macht das Streben vieler Menschen nach Aufbau und Unterhaltung sozialer Kontakte und gesellschaftlicher Einbeziehung in neuen Formen verständlicher.

Nicht nur die Wirtschafts- und Beschäftigungskrise sowie die Krise der traditionellen Institutionen, auch die weltweiten Probleme ungleichmäßiger Entwicklung mit Kriegs- und Spannungszuständen, Ernährungskatastrophen und gewaltigen Wanderungsbewegungen führen in der Bevölkerung nicht selten zu einer Orientierungs- und Sinnkrise im Hinblick auf die Loyalität gegenüber bisherigen Wertesystemen. Gerade die Umweltkrise hat deutlich gemacht, in welchem Maße große Teile der Bevölkerung einem Wirtschaftssystem, das sich als naturzerstörend erweist, zu einem erheblichen Teil die Loyalität aufkündigen, mit teils unkonventionellen Mitteln ihrem Protest Ausdruck verleihen und nach anderen, überzeugenderen Wertorientierungen suchen. Insofern erscheint der Wertewandel als Ausdruck der inneren Widersprüche unseres Wirtschafts- und Gesellschaftssystems - also als Voraussetzung und Triebkraft ihrer Weiterentwicklung und Umgestaltung.

Perspektiven des Wertes Arbeit

Ob und inwieweit der Wertewandel für die Arbeitshaltung künftig eher in eine positive oder aber negative Richtung weisen wird, dürfte aller Voraussicht nach entscheidend von den Entwicklungstendenzen in der Arbeitswelt selbst abhängen. Auch wenn der Mensch seine grundlegende Wertorientierung in Kindheit und Jugend erwirbt, haben seine Arbeitserfahrungen doch einen maßgeblichen Einfluß darauf, wie und in welcher Richtung sie sich verändert.

Sollte sich in Zukunft in der Arbeitswelt ein eher neotayloristischer und deregulatorischer Entwicklungspfad in Wirtschaft, Technik und Arbeitsorganisation durchsetzen, der restriktive Autoritätsstrukturen, eingeengte Handlungsspielräume, verstärkte psychische Belastungen, flexible und unsichere Beschäftigungsverhältnisse bei anhaltender Massenarbeitslosigkeit mit sich bringt, dann dürfte sich die Distanzierung von Arbeit und Beruf und die Hinwendung zu Freizeit und Privatleben noch weiter verstärken. Die Defizite und Restriktionen der Arbeitswelt selbst könnten eine solche instrumentelle Arbeitshaltung und eine eher freizeitorientierte Schonhaltung fördern. Für die Motivation und das Engagement in Betrieb und Unternehmen wäre dies ebenso fatal wie für die Lebensqualität der Beschäftigten.

Wenn sich hingegen in der Arbeitswelt künftig eher neue Produktionskonzepte mit einem ganzheitlichen Aufgabenzuschnitt und erhöhten Qualifikationsanforderungen, mit menschengerechter und gesundheitsschonender

Arbeitsgestaltung, mit Chancen zu sozialen Kontakten und zur Anwendung der persönlichen Fähigkeiten in geschützten Arbeitsverhältnissen bei gesicherter Beschäftigung durchsetzen werden, dann dürfte sich das Engagement im Beruf erhöhen und die Motivation zur Leistung verbessern. Durch ein ausgeglicheneres Verhältnis von Arbeit und Freizeit könnten sich unter solchen Bedingungen beide Bereiche wechselseitig positiv beeinflussen und stabilisieren. Das wäre sowohl für die Beschäftigten eine Bereicherung ihrer Persönlichkeit und Lebensqualität als auch für die Unternehmen eine vorteilhafte Voraussetzung zur Realisierung der Produktivitätsreserven systemischer Rationalisierung, die erst durch Nutzung von Identifikation, Motivation und Engagement der Beschäftigten erschlossen werden können.

In der Tat zeichnen sich gegenwärtig beide Pfade der Entwicklung ab und zwar zur gleichen Zeit, allerdings für unterschiedliche Beschäftigtengruppen: Für die niedrig qualifizierten und gering entlohnten Randbelegschaften, die häufig Resttätigkeiten technisierter Arbeitsabläufe oder unattraktive Arbeiten in vielfach prekären Beschäftigungsverhältnissen leisten, besteht die Gefahr, daß sie in ihrer Freizeit noch nicht einmal kompensatorische Aktivitäten entfalten können, sondern daß sie sich durch Aneinanderreihung mehrerer, wechselnder, oft unterbrochener, unsicherer und zeitlich ungünstig liegender Erwerbstätigkeiten den Lebensunterhalt sichern müssen.¹⁷ Ganz im Unterschied zur Situation dieser „Verlierer“ im Wertewandel stehen die Möglichkeiten für die „Gewinner“, für die leistungsfähigen, qualifizierten, gut bezahlten Beschäftigten mit relativ selbständigen Arbeitsaufgaben, die Arbeit und Privatleben gut aufeinander abzustimmen vermögen und die den Einsatz ihrer Arbeitskraft im Hinblick auf ihre Lebensqualität gezielt optimieren.

Vor allem auf die Gewinner des Wertewandels, auf die qualifizierten Leistungsträger unter den Beschäftigten richten sich bisher schon eine ganze Reihe von Bemühungen der Unternehmen, im Rahmen einer wertorientierten Personalpolitik für eine moderne Arbeitskultur zu sorgen. Man will in der Tat den veränderten Wertorientierungen in der Bevölkerung vielfach besser Rechnung tragen, um dadurch zusätzliche Produktivitätspotentiale und Wettbewerbsvorteile am Standort Deutschland in Form von Motivation, Engagement und Identifikation zu erschließen. Bei den für den Unternehmenserfolg besonders wichtigen Beschäftigtengruppen setzt bereits heute eine betriebliche Personalpolitik an, die dafür sorgen soll, daß die Menschen so arbeiten können, wie sie aufgrund des Wertewandels arbeiten möchten und wollen. Ob und inwieweit es tatsächlich gelingt, für möglichst viele Beschäftigte einerseits die Chancen dieser Entwicklung zu verwirklichen und die Risiken zu vermeiden, dürfte in erheblichem Maße von den Orientierungen und Erfolgen der gewerkschaftlichen Tarifpolitik beeinflußt werden. Der Wertewandel gerade in der Arbeitswelt berührt deshalb die künftige Politik und Programmatik der Gewerkschaften unmittelbar.

¹⁷ Vgl. Holte, 1993; Fürstenberg, 1993; Burkhard Strümpel/Peter Pawlowsky, Wandel in der Einstellung zur Arbeit—Haben sich die Menschen oder hat sich die Arbeit verändert?, in: von Rosenstiel u.a., 1993; S. 29—45.