

Zukunft der Arbeit:

Neues Nomadentum oder auf dem Weg zum Wirtschaftsbürger?

Dr. Johann Welsch, geb. 1947 in Mühlheim/Main, Studium der Volkswirtschaftslehre in Frankfurt/Main, 1976 bis 1980 Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Frankfurt, 1980 bis 1987 Wissenschaftlicher Referent am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) des DGB in Düsseldorf, 1988 bis Frühjahr 1994 Abteilung Technologie/HdA im DGB-Bundesvorstand, seitdem Referatsleiter in der Grundsatzabteilung des DGB mit dem Schwerpunkt „Zukunft der Arbeit“.

Niemand weiß, wie die Arbeitswelt im Jahre 2010 oder 2030 aussehen wird. Um diese Frage hat sich auch lange Zeit niemand gekümmert. Zukunft wird offenbar erst dann interessant, wenn sie in Frage gestellt ist. Seit Anfang der achtziger Jahre verbreitet sich Skepsis im Hinblick auf die Zukunft der Erwerbsarbeit. Es war Ralf Dahrendorf, der diese Skepsis auf dem Deutschen Soziologentag 1982 zum Ausdruck brachte und auf die These zuspitzte, der Arbeitsgesellschaft gehe die Arbeit aus. Gegen diese Entwicklung sei staatliche Beschäftigungspolitik, gleichgültig welcher Provenienz: ob neoklassisch angebotsorientiert oder keynesianisch nachfrageorientiert, machtlos. Warum? Weil es eine in die Arbeitsgesellschaft eingebaute Dynamik von Lohnentwicklung und technischem Fortschritt gäbe, welcher die Regierungen mit den herkömmlichen Rezepten immer weniger Herr werden könnten: „Die innere Dynamik der Arbeitsgesellschaft selbst führt dazu, daß ihr die Arbeit ausgeht.“¹

Immerhin räumt Dahrendorf ein, daß Regierungen die Chance besitzen, die Arbeitslosigkeit auf eine „politisch erträgliche Rate“ zu reduzieren. Der Autor sieht darin allerdings nicht mehr als eine künstliche Anstrengung, die Unterbeschäftigung kaschieren und der Aufrechterhaltung überkommener Herrschafts- und Disziplinierungsstrukturen dienen soll. Es würden Stellen vermehrt, „in denen nichts objektiv Sinnvolles, nichts subjektiv Befriedigendes zu tun ist“. Dahrendorfs harsches Urteil lautet denn auch: „Die Unterbeschäftigung ist nicht nur entwürdigend, sie ist vor allem das eindringlichste Zeugnis für eine Arbeitsgesellschaft, der die Arbeit ausgeht: im

¹ Dahrendorf, R., Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht, in: Matthes, J. (Hrsg.), Krise der Arbeitsgesellschaft? Frankfurt 1983, S.25 ff.; vgl. auch: ders., Im Entschwinden der Arbeitsgesellschaft. Wandlungen der sozialen Konstruktion des menschlichen Lebens, in: Merkur 34/1980, S.749 ff.

Zynismus ihrer späten Jahre begnügt sie sich mit der bloßen Hülle der Arbeit, mit dem Beruf, vielmehr dem Job, dessen Bezeichnung sich in den Personalausweis eintragen läßt, der als Ankerpunkt der Versorgung dienen kann, auch wenn er sonst leer und ohne Bedeutung ist."²

Was bei Dahrendorf als Schlußfolgerung einer emotionslosen Analyse daherkommt, gerät bei dem französischen Sozialphilosophen Andre Gorz zum engagierten Programm.³ Er zielt auf die schnelle Verringerung der Erwerbsarbeit. Seine Argumente lauten: Erwerbsarbeit ist heteronomes, d. h. erzwungenes und fremdbestimmtes Tun. Sie ist in der Breite kaum reformierbar. Außerdem wird es unter den momentanen Verhältnissen sowieso nicht mehr genügend Erwerbsarbeit für alle geben, da die mikroelektronische Revolution massenweise Arbeitsplätze dahinrafft. Deshalb muß und kann es nach Gorz in Zukunft vor allem darum gehen, die Menschen möglichst weitgehend vom Zwang der Erwerbsarbeit zu befreien und ihnen das „Reich der Freiheit“ (Karl Marx), d. h. die verfügbare Zeit für selbstbestimmtes und von äußeren Zwängen freies Tun, immer weiter zu erschließen.

Ist vor diesem Hintergrund die Frage nach der Arbeitswelt im Jahre 2030 vielleicht falsch gestellt oder gar überflüssig? Ich denke nicht. Auch in Zukunft wird Arbeit notwendig sein. Vieles hängt allerdings von der politischen Steuerung ab. Der technische Wandel wird auch in Zukunft weitere Produktivitätssteigerungen bewirken. Ob das allerdings alsbald zu einem „Austrocknen“ der Erwerbsarbeit führen wird, wird ganz entscheidend mit von der Richtung der technischen Entwicklung beeinflusst. Warum soll denn - wie schon seit Beginn der ersten industriellen Revolution vor rund 200 Jahren - die Steigerung der Arbeitsproduktivität auch in den nächsten Jahrzehnten im Zentrum unternehmerischer Rationalisierungsanstrengungen stehen? Das können wir durchaus ändern. Nicht mehr die Arbeitskraft ist heute die knappe Ressource für weitere Wohlstandssteigerungen, sondern die natürliche Umwelt. Sinnvoll wäre es doch deshalb, jenen Vorschlägen zu folgen, die den Verbrauch natürlicher Ressourcen wie fossile Energie, Luft, Wasser, Rohstoffe usw. durch staatliche Steuern verteuern und gleichzeitig die auf der Arbeit liegenden Abgaben reduzieren wollen.⁴ Das würde die Gesamtproduktivität des Einsatzes produktiver Faktoren auch in Zukunft steigern, wobei der Schwerpunkt allerdings nicht mehr auf der Arbeits-, sondern auf der Ressourcenproduktivität liegen würde. Damit könnte die Schaffung neuer Arbeitsplätze bei Ausdehnung der Wirtschaftstätigkeit wieder beschleunigt und der Pfad des Wachstums ohne neue Arbeitsplätze, des „jobless growth“, könnte überwunden werden.

Aber selbst ohne solche massiven Maßnahmen der ökologischen Umsteuerung ist auf absehbare Zeit keineswegs mit dem Verschwinden der Erwerbsarbeit zu rechnen. Nach Schätzungen der Baseler prognos AG wird das Volumen an Arbeitsplätzen in Deutschland im Jahre 2010 mit 35,8 Millionen Stellen in etwa auf dem Niveau des Jahres 1992 liegen, obwohl dieser Vorausschätzung nur bescheidene Raten der Arbeitszeitverkürzung zugrunde gelegt wurden. Dabei wird für die neunziger Jahre mit einer leichten Schrumpfung des Arbeitsplatzvolumens gerechnet. Diese kann jedoch im ersten Jahrzehnt des nächsten Jahrhunderts wiederum ausgeglichen werden.⁵

Richtig ist allerdings, daß nicht in allen Wirtschaftssektoren die Beschäftigung gehalten werden kann. Vor allem das warenproduzierende Gewerbe mit seinem Kern-

2 Dahrendorf, Arbeitsgesellschaft, S. 30.

3 Vgl. seine äußerst anregenden Schriften: Wege ins Paradies, Berlin 1983, und: Kritik der ökonomischen Vernunft, Berlin 1989.

4 Vgl. Von Weizsäcker, E. U., Erdpolitik. Ökologische Realpolitik an der Schwelle zum Jahrhundert der Umwelt, Darmstadt 1990.

5 prognos AG, Die Bundesrepublik Deutschland 2000 - 2005 - 2010. Die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft in der Bundesrepublik und den Bundesländern bis 2010, Basel 1993.

sektor der Industrieproduktion wird in diesem Zeitraum einen Aderlaß von über 2 Millionen Arbeitsplätzen zu verzeichnen haben. Auch der Schrumpfungsprozeß der Erwerbsarbeit im Agrarbereich wird weitergehen. Diesen negativen Trends stehen jedoch positive Entwicklungen in anderen Sektoren gegenüber. Im Dienstleistungsbe- reich werden weit über 2 Millionen Arbeitsplätze geschaffen werden. Und auch der Staat und die Non-Profit-Organisationen werden ihre wachsenden Aufgaben nur bewältigen können, wenn sie in den nächsten zwei Jahrzehnten fast 1 Million Men- schen zusätzlich beschäftigen. Diese differenzierten Trends der zukünftigen Erwerbs- arbeit zeigen: Nicht der Arbeitsgesellschaft insgesamt, sondern allenfalls dem Indus- trie- und Landwirtschaftssektor geht die Arbeit aus. Im Gegensatz zu diesen Teilberei- chen befindet sich der Dienstleistungs- und der Staatssektor offenbar kräftig auf dem Marsch in die Arbeitsgesellschaft. Von einem Abschied von der Arbeitsgesellschaft kann zumindest in diesen beiden Segmenten von Erwerbsarbeit keine Rede sein.

Flucht aus der Erwerbsarbeit?

Aber auch eine andere Prämisse der Theoretiker vom „Ende der Arbeitsgesell- schaft“ scheint falsch zu sein. Die Vermutung, die Menschen würden in immer stär- kerem Maße Erwerbsarbeit fliehen, läßt sich nicht bestätigen. Dagegen sprechen nicht nur die empirischen Beschäftigungstrends der letzten Jahrzehnte. Auch Befragungen von Erwerbstätigen zeigen keinesfalls eine signifikante Abwendung oder gar einen radikalen Bruch mit Erwerbsarbeit. Zunächst zu den strukturellen Trends: Der Anteil der Erwerbstätigen an der Wohnbevölkerung hat in den letzten beiden Jahrzehnten keineswegs abgenommen. Im Gegenteil: Lag dieser Anteil 1972 bei 42 Prozent, so ist er bis 1992 auf immerhin 46 Prozent gestiegen. 1972 waren in einer Vollbeschäftigungs- situation 26 Millionen Menschen erwerbstätig. 1992, in einem Jahr mit hoher Massen- arbeitslosigkeit, ist diese Zahl auf weit über 29 Millionen Stellen (allein für die alten Bundesländer) angewachsen, wobei der Umfang der an Erwerbsarbeit interessierten Personen noch weitaus höher liegt, wenn man die Zahl der fast 6 Millionen offiziell oder inoffiziell existierenden Arbeitslosen mit berücksichtigt. In der Geschichte der Bundes- republik Deutschland wurde noch nie soviel Erwerbsarbeit nachgefragt wie heute.

Aber machen die Menschen das aus Spaß oder ist es nicht vielmehr so, daß sie des Überlebens wegen zu bezahlter Arbeit gezwungen sind? Auch dieser Einwand kann die These vom Ende der Arbeitsgesellschaft nicht retten. Erwerbsarbeit und beruflicher Erfolg haben auch heute bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine hohe Bedeutung. Nehmen wir die Ergebnisse einer neueren Studie der Angestelltenkammer Bremen, so rangiert als Antwort auf die Frage nach den vorrangigen Lebenszielen und Lebensbereichen der Wunsch nach befriedigender Arbeit hinter dem nach Familie und Partnerschaft an dritter Stelle.⁶ Nicht überraschend ist, daß die Prioritätenskala nach Altersgruppen unterschiedlich ausfällt. Weitgehend unabhängig vom Bildungs- niveau ist die Bedeutung von Arbeit als zentraler Wertorientierung bei den 40- bis 45jährigen am höchsten ausgeprägt und fällt von dort aus nach beiden Seiten ab. Vor allem bei den unter 25jährigen hat Arbeit als Quelle von Lebenszufriedenheit eine eher untergeordnete Bedeutung. Ist das aber verwunderlich angesichts der subalternen Positionen, die Auszubildende und Berufsanfänger in der Arbeitswelt zunächst ein- nehmen? Und: Liegt es an einem allgemeinen Trend hin zu postindustriellen Werten, daß vor allem jüngere Menschen Erwerbsarbeit eher distanziert gegenüber stehen, oder ist das schlicht auf die auch heute noch vielerorts unwirtliche Beschaffenheit und wenig menschengemäße Gestaltung der Arbeitswelt zurückzuführen?!

Völlig falsch ist es jedenfalls, aus den hier vorgelegten Querschnittsuntersuchungen auf einen zeitlichen und altersgruppenübergreifenden Trend zu schließen, wie dies die

⁶ Vgl. Frankfurter Rundschau (Dokumentation) v. 1.2.1994.

Autoren der Studie offensichtlich tun, wenn sie eingangs behaupten: „Möglicherweise in einem noch dramatischeren Ausmaß, als dies vor einem Jahrzehnt für möglich gehalten wurde, ist die subjektive Bedeutung von Arbeit als vorrangigem und selbstverständlichem Bereich der Selbstverwirklichung, als Sphäre, die Identität stiftet und Glück oder zumindest Zufriedenheit verheißt, geschwunden.“ Ein solches Gesamturteil läßt sich aus den vorgelegten Ergebnissen der Studie nach meiner Auffassung nicht herauslesen.

Die Ansprüche an Erwerbsarbeit steigen

Ich will aber keinesfalls behaupten, die Einstellungen zur Erwerbsarbeit hätten sich im Laufe der Zeit nicht geändert. Im Gegenteil: Die Ansprüche der Menschen an Arbeit sind nicht geringer, sie sind eher größer geworden. Erwerbsarbeit muß sich heute an anderen Maßstäben messen lassen als noch vor 20 oder 30 Jahren. Wir haben es seit den siebziger Jahren erkennbar mit einem Wandel in den verhaltensprägenden Werten und Normen zu tun. „Selbstentfaltungswerte“ bzw. „Selbstverwirklichungswerte“ sind gegenüber den traditionell vorherrschenden „Pflicht- und Akzeptanzwerten“ auf dem Vormarsch. Die ethisch begründete und durch tradierte Normen vermittelte „Folgebereitschaft gegenüber fremdgesetzten Ordnungs- und Leistungserwartungen“ nimmt ab. In den Vordergrund schiebt sich das Streben nach einem „Ausagieren der eigenen Kompetenz“, nach dem „Ausleben emotionaler Bestrebungen und Bedürfnisse“ sowie nach der Verwirklichung von Zielen der idealen Welt- und Gesellschaftsgestaltung, mit denen man sich persönlich identifiziert.“ Nach Einschätzung des Münchener Soziologen Ulrich Beck hat dieser Wertewandel nicht nur Konsequenzen für das Arbeitsverhalten der Menschen, er führt darüber hinaus zu einer „Individualisierung von Lebenslagen“ sowie zur „Pluralisierung von Lebensstilen und Wertorientierungen quer zu den sozialen Klassenlinien.“⁷

Aus diesem Wertewandel auf eine wachsende Abneigung gegen Erwerbsarbeit und Leistung zu schließen, wäre allerdings völlig falsch. Was sich dramatisch verändert, ist die motivationale Grundlage für individuelle Leistungsbereitschaft. Arbeitsengagement und Arbeitsleistung werden nicht mehr durch Traditionen oder Normen vermittelt und genährt, sondern zunehmend an die Realisierung von Selbstentfaltungsinteressen gebunden. Arbeit soll sinnvoll sein, reich an Inhalten und Abwechslung. Sie soll mit einem hohen Maß an Selbstbestimmung und Eigenverantwortung verbunden sein. Sie soll Anerkennung vermitteln, Lernen herausfordern und soziale Kommunikation ermöglichen.

Diesem Trend zu wachsenden Ansprüchen an Erwerbsarbeit widerspricht keineswegs die Entwicklung, daß Erwerbsarbeit in ihrer Prägekraft für die Lebensentwürfe der Individuen gegenüber den lebensweltlichen Primär- und Familienbeziehungen allmählich relativiert wird. Was jemand ist, wird nicht mehr wie bislang allein durch seine Berufssrolle und seinen beruflichen Erfolg bestimmt. Persönliche, individuelle Selbsterfüllung wird immer weniger nur im Berufsleben, sondern auch verstärkt im darüber hinaus reichenden gesellschaftlichen Leben gesucht. Dies führt jedoch nicht zur Abwendung von, sondern im Gegenteil zu verstärkter Nachfrage nach Erwerbsarbeit, da nur hierdurch die erforderliche wirtschaftliche Sicherheit als unverzichtbares Fundament für individuelle Selbstentfaltung außerhalb der Erwerbsarbeit gewährleistet werden kann. Das Streben nicht nur nach mehr, sondern auch nach anspruchsvollerer Erwerbsarbeit, wird damit zu einer zentralen Herausforderung, auf die sich das Beschäftigungssystem der Zukunft einrichten muß.

⁷ Beck, U., Perspektiven einer kulturellen Evolution der Arbeit, in: Mitt AB-Heft 1/1984, S. 55 f.

Das Erwerbsarbeitssystem zerfasert

Darauf ist es jedoch in keiner Weise vorbereitet. Ein wachsender Teil der Erwerbsbevölkerung wird derzeit von bezahlter Erwerbsarbeit ausgeschlossen. Innerhalb des Erwerbsarbeitssystems ist das Segment der existenzsichernden, stabilen Vollzeit-erwerbsarbeit auf dem Rückzug. „Atypische“ Beschäftigungsverhältnisse finden seit Anfang der achtziger Jahre zunehmend Verbreitung.⁸ Dazu zählen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die sich aus Erwerbsarbeit ohne soziale Absicherung und geringfügigen Nebentätigkeiten zur Aufbesserung des Einkommens zusammensetzen. 1992 gab es in Deutschland fast 4,5 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in solchen Beschäftigungsverhältnissen tätig waren. Darüber hinaus hat der Umfang der Lernarbeit seit 1983 zugenommen. Er hat sich verfünffacht, bleibt allerdings bislang noch mit nunmehr 0,5 Prozent Anteil an allen Beschäftigten eine marginale Größe. Zur Gruppe der Arbeitnehmer mit einem befristeten Beschäftigungsverhältnis zählten 1990 bereits 1,3 Mio. Personen. Deutlich gestiegen, von knapp 3 Mio. 1982 auf rund 4,5 Mio 1991, ist darüber hinaus die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten, die inzwischen 17 Prozent der abhängig Beschäftigten ausmacht. Nicht zuletzt hat sich die Zahl der Selbständigen und „Schein-Selbständigen“ vor dem Hintergrund der wachsenden Massenarbeitslosigkeit erhöht, ohne daß dafür genaue Zahlen vorliegen.

Dieser Trend wird durch neue Managementstrategien in den etablierten Unternehmen verstärkt. Im Zuge ihrer Flexibilisierungspolitik setzen die Unternehmen immer weniger auf fest angestellte Mitarbeiter, sondern auf den Zukauf von Leistungen von außen. Ganze Betriebsteile werden ausgegliedert, betriebliche Fertigungstiefen verringert, infrastrukturelle Funktionen werden ausgelagert, betriebliche Teilfunktionen werden auf Dritte übertragen. Unternehmen als große, kompakte, vertikal und horizontal durchstrukturierte Gebilde mit fest angestellten Mitarbeitern verschwinden allmählich. Sie verwandeln sich in sternförmig strukturierte Netzwerke, bei denen langfristig allein die Zentren aus fest angestellten Stammbeschaften bestehen. Diese bewältigen die strategischen Kernfunktionen, wie z. B. die Definition der Produktpalette, die Festlegung der Produktionsstandorte, die Bestimmung der Forschungs- und Entwicklungsschwerpunkte und die Verteilung zentraler Investitionsmittelfonds. Alle anderen betrieblichen Funktionen, von einzelnen Phasen der Fertigung bis hin zu abgeleiteten Funktionen der Planung, des Marketing, des Design oder des Vertriebs, werden auf andere Wirtschaftssubjekte übertragen. Dieser Trend zu Netzwerken zielt auf eine flexiblere Gestaltung des Produktionssystems im Hinblick auf labilere, schwankende und sich immer stärker ausdifferenzierende Märkte. Es entstehen „atmende Organisationen“ (Alvin Toffler), die sich je nach Bedarf aufblähen und wieder zusammenziehen.

Die Kehrseite dieses Flexibilisierungstrends ist ein fortschreitender Deregulierungs- und Zerfaserungsprozeß der Erwerbsarbeit. Die in den Knotenpunkten der Netze beschäftigten Stammbeschaften mit kollektiv abgesicherten Arbeitsverhältnissen und Arbeitsbedingungen schrumpfen, während die Bereiche instabiler, zeitlich befristeter, geringfügiger, oft schlecht bezahlter und scheinselfständiger Erwerbsarbeit an Gewicht zunehmen. Einzelne Wirtschaftsoberbeobachter sehen in den festangestellten Mitarbeitern bereits die Fossile einer untergehenden Arbeitswelt. „Statt dessen werden Freelancer herangezogen - auf allen Gebieten (...) der Trend geht vom Festangestellten zum Subunternehmer, Vertragsarbeiter, Consultant, Freelancer, Zeitarbeiter oder dem selbständigen Projektmanager, die immer nur dann für ein Unternehmen tätig sind, wenn sie in ihrem Gebiet auch tatsächlich gebraucht werden.“⁹

⁸ Vgl. dazu die Beiträge im Schwerpunktheft „Atypische Beschäftigung — zwischen Normalität und Prekarität“ der WSI-Mitteilungen 9/1993.

⁹ Mensch und Büro, Heft 2/1994.

Erkennbar wird dieser neue Trend, der als charakteristisch für die Arbeitswelt von morgen angesehen wird, bereits heute in den USA. Nach Schätzungen zählen heute schon zwischen 30 und 37 Mio. Amerikaner, das ist ein Viertel der gesamten Arbeitskräfte, zu den gelegentlich tätigen Erwerbspersonen, den „contingent workers“. Deren Zahl soll in Zukunft weiter zunehmen. Prognosen gehen davon aus, „daß um die Jahrhundertwende über ein Drittel aller arbeitenden Amerikaner als freie, selbständige Mitarbeiter tätig sein werden“.¹⁰

Neues „Nomadentum“ auf dem Vormarsch?

Ist das die schöne neue Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts? Zweifelsohne, das Entinnen aus abhängiger Erwerbsarbeit, z. B. durch den offenbar immer häufigeren Wechsel in eine neue Selbständigkeit, bedeutet auch die Flucht aus dem Direktionsbereich eines Arbeitgebers. Man gewinnt Verfügbarkeit über die eigene Arbeitskraft, über die eigene Zeit und damit über die Aufteilung von Erwerbsarbeit und lebensweltlichen Tätigkeiten. Es ist aber auch die Kehrseite der Medaille zu betrachten: Man tauscht die Fesseln des Arbeitsmarktes gegen das unmittelbare und brutale Diktat der Güter- und Dienstleistungsmärkte mit all ihren Unwägbarkeiten ein. Aufgrund des Fehlens einer kollektiv abgesicherten Existenzgrundlage muß sich so der „befreite“ Mensch auf eine permanente Suche nach Kundschaft, nach Aufträgen und nach Erwerbsarbeitsmöglichkeiten begeben. Werden die Menschen zu „modernen Nomaden“, die ihre Existenzbasis durch räumliche und zeitliche Flexibilität ständig neu sichern müssen?

Das Brockhaus-Lexikon erklärt den Begriff des „Nomadismus“ als die „mobile, auf Wanderviehwirtschaft basierende Lebens- und Wirtschaftsweise von Hirtenvölkern“. Die Nomaden waren als Viehzüchter von ihren Herden abhängig. Sie zogen deshalb das ganze Jahr über im geschlossenen Familienverband mit ihren Herden übers Land, immer auf der Suche nach Weidegründen, die ihnen das Überleben sicherten. Nun erleben wir auch heute eine wachsende Migration von Menschen auf der Suche nach einer wirtschaftlichen Existenzbasis. Das ist jedoch hier nicht gemeint. Gemeint ist vielmehr eine neue Form des „Nomadentums“ inmitten der modernen Industriegesellschaft, weniger als physische Bewegung von Ort zu Ort als vielmehr als ständiger Suchprozeß der Individuen nach Erwerbsarbeit, um sich die materielle Lebensgrundlage für morgen zu sichern. Der ehemalige Berater des französischen Präsidenten, Jacques Attali, beschreibt den „postkapitalistischen *homo sapiens*“ als „nomadische Existenz“, die überall erreichbar ist. „Der moderne Nomade werde unentwegt arbeiten, weil die natürliche Aufteilung von Tag und Nacht, von Anwesenheit und Abwesenheit abgeschafft sein wird.“ Attali wörtlich: „Zum ersten Mal in der Geschichte hat der Mensch keine Adresse mehr.“¹¹ Sind wir auf dem Weg zu einem „neuen Nomadentum“?

Verheerende soziale Auswirkungen

Das hätte nicht nur für den einzelnen, sondern auch für die Gesellschaft als Ganzes gravierende Konsequenzen. Eine dieser Konsequenzen wäre ohne Zweifel eine Kehrtwende im langfristigen Prozeß des sozialen Fortschritts. Die wachsende Masse der neuen Selbständigen wird zu „Geschäftsführern ihrer Arbeitskraft“, über die sie nunmehr frei disponieren können. Der durch kollektivertragliche Vereinbarungen geregelte soziale Rahmen der Wirtschaftsbeziehungen wird zurückgedrängt. Soziale Standards der Arbeitszeit, der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsentgelts werden in ihrer verrechtlichten Form aufgelöst. Die Beziehungen zwischen den Menschen, die Parameter ihrer Existenz, die Menge und die Art und Weise ihrer Arbeit wird nunmehr

¹⁰ Ebenda.

¹¹ Nach Wirtschaftswoche, 2. Juli 1993.

durch Marktbeziehungen unmittelbar geregelt. Die Marktlage, die jeweilige Knappheit beziehungsweise Verfügbarkeit der Kompetenzen und Leistungen des einzelnen im Verhältnis zur jeweiligen Marktnachfrage sowie seine marktliche Position gegenüber den Abnehmern und Nachfragern seiner Produkte bestimmen über seinen individuellen Wohlstand. Dieser ist weder durch allgemeine Regelungen, individuelle Rechte oder sonstwie geschützte soziale Normen gegen die Wechselfälle der Konjunktur und des wirtschaftsstrukturellen Wandels geschützt. Gearbeitet wird so lange und so viel, wie es die Einhaltung der unter dem Konkurrenzdruck vereinbarten Termine und Leistungen erfordert. Ob das dabei erzielte Einkommen zum Leben oder Überleben reicht, ist letztlich dem Urteil des Marktes unterworfen.

In einer Wirtschaft, in der Millionen von Menschen dauerhaft oder zeitweilig aus dem Erwerbsleben ausgeschlossen werden, entfaltet die Konkurrenz unter den Bedingungen des „neuen Nomadentums“ einen wachsenden Druck auf die Einkommen und die überlieferten Arbeitszeitnormen. Der Zeitwohlstand der Menschen gerät ins Rutschen. Zunehmende Arbeitszeiten gehen mit sinkenden Einkommenslagen bei immer mehr Menschen einher. Dem widerspricht keineswegs der mögliche Umstand, daß wenige „Freiberufler“, die auf der Sonnenseite des strukturellen Wandels stehen und starke Marktpositionen besetzen, sich aus der Masse hervorheben können. Im Rahmen des Waltens der marktdominierten Wirtschaftsbeziehungen sind dies jedoch „Wohlstandsinseln auf Zeit“.

Es gibt durchaus empirische Hinweise auf die sozialen Auswirkungen einer solchen „Nomadenökonomie“, sowohl in den Vereinigten Staaten von Amerika als auch in Europa. So sind in Europa zum Beispiel für selbständige Lkw-Fahrer Arbeitstage mit 15 bis 17 Stunden Arbeitszeit inzwischen keine Seltenheit mehr. Und in Amerika, wo sich gerade im Verlaufe der achtziger Jahre das Heer der „atypisch“ Beschäftigten, d. h. der Gelegenheitsarbeiter, Teilzeitbeschäftigten und Schein-Selbständigen, enorm vergrößert hat, gelten inzwischen weit über neun Millionen arbeitende Mitbürgerinnen und Mitbürger als arm. Die Zahl der sogenannten „*workingpoor*“ hat seit Ende der siebziger Jahre um mehr als die Hälfte zugenommen. Die Armee der Armen insgesamt ist heute in den USA auf eine Rekordzahl von 36 Millionen Menschen geklettert.

Die „Nomadenökonomie“ führt ins wirtschaftliche Abseits

Was ist mit den wirtschaftlichen Konsequenzen? Meine *These* dazu: Eine Gesellschaft, die ihre wirtschaftliche Existenzbasis in Form eines „neuen Nomadentums“ organisiert, verliert auf Dauer ihre Position in der internationalen Arbeitsteilung. Eine hochindustrialisierte „Nomadenökonomie“ büßt an wirtschaftlicher Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit ein. Mindestens drei Argumente sprechen für diese Vermutung:

Das erste bezieht sich auf den derzeit stattfindenden Übergang moderner Gesellschaften vom Stadium der Industrie- hin zur Wissensgesellschaft. Die Ökonomie der Wissensgesellschaft verträgt sich nicht mit wirtschaftlichem „Nomadentum“. Warum nicht? Mit dem Begriff der Wissensgesellschaft hat der amerikanische Soziologe Daniel Bell bereits vor 20 Jahren versucht, die entscheidenden Merkmale der postindustriellen Gesellschaft des ausgehenden 20. Jahrhunderts zu erfassen. Er schreibt in seinem 1973 erschienenen Hauptwerk: „Die Industriegesellschaft beruht auf der Koordination von Maschinen und Menschen im Dienste der Güterproduktion. Die nachindustrielle Gesellschaft wiederum organisiert sich zum Zwecke der sozialen Kontrolle und der Lenkung von Innovation und Wandel um das Wissen.“¹²

¹² Bell, D., Die nachindustrielle Gesellschaft (Original: *The Coming of Post Industrial Society*, New York 1973), Reinbek bei Hamburg 1979, S. 35 f.

Wissen wird heute immer mehr zur entscheidenden Ressource und Wertschöpfungsquelle der fortgeschrittensten Gesellschaften. Länder, denen es gelingt, sich eine breite Basis an technologischem und organisatorischem Wissen aufzubauen und auf dem modernsten Stand zu halten, haben die besten Erfolgsaussichten bei der dauerhaften Sicherung ihres gesellschaftlichen Wohlstands. Der Aufbau von international exzellenten Wissensbasen erfordert jedoch mehr und anderes als individualistisch-marktwirtschaftliche Organisationsformen. Hochkomplexe nationale Innovationssysteme müssen auf leistungsfähigen wissenschaftlich-technischen Infrastrukturen aufbauen können. Sie sind auf ein hocheffizientes Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungssystem angewiesen. Und sie müssen die erforderliche Integration und Kooperation ihrer Teilsysteme gewährleisten. Der schnelle Durchfluß von neuem Wissen und die problembezogene Zusammenführung komplementärer Erkenntnisse zu neuen Gütern, Dienstleistungen und Lösungen sind die Kernelemente der Innovationsfähigkeit, auf denen der Wohlstand der modernen Gesellschaften in Zukunft beruhen wird. Sie sind durch die Marktkräfte allein nicht zu gewährleisten. Dazu sind komplementäre Organisationsformen erforderlich, die die Institution des Marktes ergänzen. Hierzu zählen vor allem öffentliche Planung, gemeinwohlorientierte Institutionen und stabile, vertraglich abgesicherte Netzwerke, welche sich mit einer „Nomadenökonomie“ nicht vertragen.

Mein *zweiter* Einwand gegen die Zukunftsfähigkeit der „Nomadenökonomie“ bezieht sich auf den Zusammenhang von Angst und Leistungsfähigkeit der Individuen. Es steht außer Frage, daß der Verlust an materieller Existenzsicherheit und sozialer Integration zur wachsenden Verunsicherung von Menschen führen wird. Alle Lebensbiographien von Arbeitslosen zum Beispiel zeigen, daß eine wesentliche Auswirkung eines selbst nur zeitweiligen Ausgeschlossenseins aus dem Erwerbsarbeitszusammenhang im Aufkommen von Demotivation und Angstzuständen hegt. Angst ebenso wie die alltägliche Sorge ums Überleben führen nicht zur Steigerung, sondern zur Blockierung und Zerstörung von menschlicher Kreativität und Leistungsfähigkeit, auf die gerade die moderne Ökonomie der Wissensgesellschaft zentral angewiesen ist.

Mein *drittes* Argument stellt auf den Zusammenhang von sozialer Stabilität und internationaler Wettbewerbsfähigkeit ab. Die Ausbreitung von Angst und materieller Unsicherheit führt zu sozialen Spannungen und Unruhen. Sie stört den sozialen Frieden. Eine sozial verunsicherte Gesellschaft ist nach allen Erfahrungen durch die Zunahme von Kriminalität, von Drogen- und Alkoholabhängigkeit, von Gewaltbereitschaft und von sozialen Konflikten gekennzeichnet. Eine in dieser Weise „beunruhigte“ und „zerrissene“ Gesellschaft wird auf Dauer weder die benötigten exzellenten Innovationsleistungen noch den kontinuierlichen Betrieb des hochkomplexen Produktionsapparates gewährleisten können.

Was aber ist die Alternative zum Weg in die „Nomadenökonomie“? Ist eine Rückkehr zur fordistischen Massenproduktion der ersten zwei oder drei Nachkriegsjahrzehnte mit tariflich und gesetzlich abgesicherten Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen für alle überhaupt möglich? Ich denke, daß es darum nicht gehen kann. Worum es heute im Hinblick auf die Zukunft der Arbeit und der Gesellschaft vor allem gehen muß, ist dreierlei: Wir brauchen eine *Neugestaltung der Arbeitswelt im Sinne des Wirtschaftsbürgertums*. Wir brauchen darüber hinaus einen Modus der *sozial gerechten Verteilung der Erwerbsarbeit*. Und nicht zuletzt brauchen wir eine bessere *Gestaltung der Nahtstellen zwischen Arbeits- und Lebenswelt*.

Die Arbeitswelt als Wirtschaftsbürgertum

Der Begriff des „Wirtschaftsbürgertums“ stammt aus der Gedankenwelt des renommierten amerikanischen Massachusetts Institute of Technology (MIT). Er wurde vor

wenigen Jahren im Rahmen einer Studie, die sich mit den Ursachen der anhaltenden Produktivitätskrise der amerikanischen Industrie befaßte, kreiert.¹³ Ein wesentliches Moment des „Wirtschaftsbürgertums“ ist demokratische Teilhabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Gestaltung wirtschaftlicher Prozesse. Dabei geht es darum, „den Beschäftigten auf allen Betriebsebenen die volle Herrschaft über ihren Arbeitsbereich zu gewähren“. Es geht um die Demokratisierung der Arbeitswelt. Die Argumente dafür sind einleuchtend: In diesem Gesellschaftsbereich spielt sich auch heute noch ein erheblicher Teil des wachen Lebens der Bürgerinnen und Bürger ab. Gleichzeitig ist die Arbeitswelt ein bedeutsamer öffentlicher Raum. Die Teilnahme an seiner Gestaltung bedeutet Teilhabe an gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen. Demokratisierung des Arbeitslebens zielt auf die Mehrung der Entfaltungs- und Freiheitsspielräume des einzelnen und wirkt damit der Entfremdung in der Erwerbsarbeit entgegen. Mehr Selbstbestätigung und Selbstverwirklichung ist in der Arbeit nur erreichbar, wenn der einzelne an der Gestaltung der Ordnung mitwirken kann, in der er arbeitet. Der Arbeitende wird aber nicht nur von allen Entscheidungen der Arbeitswelt berührt, umgekehrt hängt auch das Gelingen wirtschaftlicher Aktivitäten wesentlich von seiner Mitarbeit ab.

Sowohl die neuen Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch die Erfordernisse der heutigen postfordistischen Ökonomie machen die Demokratisierung des Arbeitslebens zu einer der wichtigsten Zukunftsaufgaben der modernen Gesellschaften. So ist es inzwischen eine weithin akzeptierte Erkenntnis, daß die effiziente Nutzung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien eine weitgehende Beteiligung der Beschäftigten an deren Planung und Einführung zwingend erfordert.

Hinzu kommt die radikal neue Logik der mikroelektronisch durchwirkten Wirtschaft. Die Wirtschafts- und Arbeitswelt befindet sich geradezu an einer „kopernikanischen“ Zeitenwende. Waren unter den Bedingungen der fordistischen Massenproduktion Steigerungen des gesellschaftlichen Reichtums einerseits und sinnvolle, befriedigende und mitgestaltete Erwerbsarbeit andererseits offensichtlich sich wechselseitig ausschließende bzw. sogar diametral entgegengesetzte Ziele, so stehen sie für die Zukunft in einer eindeutig positiven Beziehung. Subjektiv befriedigende Arbeit, die den Menschen mehr Mitspracherechte, mehr Kompetenzen und mehr Kommunikationschancen einräumt, ist das unverzichtbare Fundament für zukünftige wirtschaftliche Erfolge. Eine anspruchsvoll gestaltete Arbeit und Arbeitswelt wird zum Schlüssel der weiteren ökonomischen Entwicklung. Das gilt nicht nur für die industrielle Fertigung, sondern auch für die tertiäre Arbeit in Büros, Verwaltungen und im gesamten Dienstleistungssektor. Was bedeutet das im einzelnen?

Erfolgreiches Wirtschaften erfordert vor allem eine neue Qualität der Arbeitsleistung. Nicht mehr das Quantum des Arbeitseinsatzes ist die Schlüsselgröße, sondern die Motivation, die Kreativität und die Qualifikation der Menschen. Für die reichhaltige und persönlichkeitsfördernde Gestaltung ihrer Arbeit müssen die durch die neuen Informations- und Kommunikationstechniken möglichen Spielräume konsequent ausgeschöpft werden. Dazu sind neue Formen der Arbeitsorganisation, wie Mischarbeit, Gruppenarbeit und teilautonome Arbeit, erforderlich. Die Arbeit der Zukunft verlangt ein höheres Maß an Selbstorganisation, an Verknüpfung und Integration von Tätigkeiten und an Mischung von Inhalten und Herausforderungen. Vor allem vermehrte Teilhabe an der Gestaltung der Arbeit ist die Quelle für zukünftige Effizienzsteigerungen. Die Demokratisierungsinteressen und Beteiligungswünsche gerade der jüngeren Arbeitskräfte sind das Rad, auf das der zukünftige wirtschaftliche Erfolg von

13 Vgl. Dertouzos, M. L., u. a., Die Krise der USA. Potential für eine neue Produktivität (Original: Made in America. Regaining the Productive Edge, 1989), Frankfurt a. M. 1990, S. 144 f.

Unternehmen geflochten werden muß. Das gilt vor allem auch im Hinblick auf die demographische Tatsache, daß der Anteil der unter 30jährigen an der Erwerbsbevölkerung in den nächsten Jahrzehnten spürbar absinken und sich die Konkurrenz der Unternehmen um diese Arbeitskräftegruppe deshalb verschärfen wird. In der eingangs angesprochenen Bremer Untersuchung zeigen sich vermehrte Wünsche nach einer Demokratisierung der Arbeitswelt über alle Qualifikationsgruppen hinweg. 41 Prozent der Befragten wünschen sich einen besseren Führungsstil im Unternehmen, 30 Prozent mehr Mitbestimmung und Entscheidungsteilhabe und mehr als jeder fünfte Befragte hält die betriebliche Informationspolitik derzeit für unzureichend. Damit werden die zur Normalität des Alltags und des politischen Lebens gewordenen demokratischen Verhaltensnormen und Umgangsformen auch für die Arbeitswelt reklamiert, nämlich: „Das Gefragt-werden-Wollen bei wesentlichen Entscheidungen, das Bescheid-wissen-Wollen um wichtige Veränderungen, das Anerkannt-werden-Wollen für besondere Leistungen, die Chance zur eigenständigen Willens- und Meinungsbildung und natürlich auch: die Teilhabe an wesentlichen Entscheidungen im Umfeld des eigenen Arbeitsplatzes und Arbeitsbereichs.“

Was wir deshalb dringend brauchen, ist das Konzept einer demokratisch verfaßten Arbeitswelt. Ein solches Wirtschaftsbürgertum als Sphäre der Entfaltung mündiger Menschen in ihrer Arbeit läßt sich nur verwirklichen, wenn es auf eine allgemeine und gesicherte Rechtsgrundlage gebaut wird. Der „Arbeits- bzw. Wirtschaftsbürger“ der Zukunft kann seinen neuen Status nur leben, wenn er sich auf kollektiv abgesicherte Rechte und Ansprüche stützen kann. Sowohl für die Tarifparteien als auch für den Gesetzgeber stellt diese Aufgabe eine enorme Herausforderung dar. Um ihre Beteiligungskompetenzen entwickeln zu können, brauchen die Arbeitsbürger Zeit und eine entsprechende Qualifizierung. Zukünftig freiwerdende Zeitpotentiale müssen deshalb zum Teil für Qualifikations- und Beteiligungsaufgaben reserviert werden. Mehr Qualifikations- und Beteiligungszeit in der Arbeitszeit, abgesichert durch entsprechende rechtliche Ansprüche, sind eines der wichtigsten Ziele zukünftiger Tarif- und Arbeitszeitpolitik. Das am schwersten zu lösende Problem der Demokratisierung der Arbeitswelt liegt in der Einflußnahme der Beschäftigten auf die Produktionsziele des Unternehmens. Hier stoßen sich Beteiligungsansprüche der Arbeitenden mit Verfügungsansprüchen von Kapitaleigentümern. Und wir haben bislang kaum Erfahrungen in diesem Bereich, obwohl doch gerade die Beziehungslosigkeit des Menschen zu den Produkten seiner Arbeit das Hauptmoment der Entfremdung in der modernen Industriegesellschaft dienen Arbeitswelt ausmacht.

Die Schaffung einer nach Demokratieprinzipien gestalteten Arbeitswelt ist gewiß eine der Hauptaufgaben zukünftiger Arbeitspolitik. Dennoch ist die Frage aufzuwerfen, wie weit diese, auf den Kern des Erwerbsarbeitersystems bezogene Politik reicht? Was ist mit dem Schicksal der Randarbeitnehmergruppen und der Arbeitslosen, die zunehmend aus dem Beschäftigungssystem ausgegrenzt werden?

Erschließung neuer Felder und solidarische Verteilung der Erwerbsarbeit

Anfang der sechziger Jahre herrschte in Westdeutschland Vollbeschäftigung. Jeder, der wollte, konnte arbeiten. Die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften konnte sogar bei weitem nicht gedeckt werden, wie die Zahl der über eine halbe Million offenen Stellen zeigte. Und das alles, obwohl die durchschnittliche Arbeitszeit pro Erwerbstätigen etwa 45 Stunden pro Woche betrug. Heute liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit pro Kopf um rund 8 Stunden niedriger. Dennoch gibt es ein Millionenheer von Arbeitslosen. Wir produzieren heute auf einem wesentlich höheren Produktivitätsniveau als damals. Bedarf, Nachfrage und Produktion konnten mit der Wucht des Produktivitätsfortschritts kaum mithalten. Vielfältige soziale Widerstände

ließen eine schnellere Verkürzung der Arbeitszeit nicht zu. Deshalb schnitt die Produktivitätsschere in den letzten beiden Jahrzehnten immer tiefer in das Arbeitsplatzpotential. Die individuellen Belastungen der Arbeitslosigkeit sind inzwischen gut untersucht: Abrutschen unter die Armutsgrenze, Verlust des Selbstwertgefühls, Rückzug in die private Isolation, Verlust an sozialen Bindungen, Aufkommen von Ängsten. Auch die volkswirtschaftlichen Kosten der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit sind bekannt. Sie liegen derzeit bereits bei einem Volumen von weit über 100 Milliarden DM pro Jahr. Alles spricht deshalb für eine massive Beschäftigungspolitik. Sie gibt es bislang nicht.

Auch wenn tagtägliche Dementis zu hören sind: Die staatliche Politik hat inzwischen offensichtlich vor der Aufgabe der Wiederherstellung von Vollbeschäftigung kapituliert. Viele Verantwortliche haben sich klammheimlich vom Vollbeschäftigungsziel verabschiedet. Für eine Arbeitsgesellschaft, in der die meisten Menschen ihren Stolz, ihr Selbstbewußtsein und ihre Identität ganz wesentlich aus beruflicher Arbeit ziehen, ist das fatal. Die Zerstörung gesellschaftlicher Strukturen und Beziehungen wird damit in Kauf genommen. Und: Dieser Politikverzicht widerspricht den Prinzipien der Humanität, der Solidarität und der sozialen Gerechtigkeit, vor allem auch deshalb, weil der derzeitige Zustand durchaus veränderbar ist.

Wir haben die Möglichkeit, das System der Erwerbsarbeit anders zu organisieren und Erwerbsarbeit neu zu verteilen. Und wer hindert uns daran, bislang ungedeckte, drängende Bedarfe für mehr Erwerbsarbeit konsequent zu erschließen? Auch Deutschland hat sich zum Beispiel auf dem Umweltgipfel 1992 in Rio verpflichtet, den Ausstoß an Treibhausgasen bis Anfang des nächsten Jahrhunderts auf das Niveau von 1990 zurückzuführen. Unsere derzeitigen Energie-, Verkehrs-, Produktions- und Konsumstrukturen werden weder diesen, noch anderen ökologischen und sozialen Erfordernissen der Zukunft gerecht. Wir müssen diese Strukturen schnellstens umbauen. Je schneller und konsequenter wir das tun, desto eher transformieren wir die dadurch mobilisierten Bedarfe in zusätzliche Nachfrage nach neuen Produkten und Problemlösungen. Die Welt braucht z.B. eine umweltverträgliche Alternative zum Verbrennungsmotor. Ein neues, leistungsfähiges Energiesystem auf der Grundlage der Sonnenenergie muß entwickelt werden. Und wir brauchen weltweit ein neues ökologisches Produktionssystem, das Schadstoffemissionen, Transportwege, Rohstoffinputs und Abfälle minimiert. Das sind enorme Chancen für neue Erwerbsarbeit. Oder wie sonst ist der mit zweistelligen jährlichen Wachstumsraten expandierende Weltmarkt für Umweltprodukte zu interpretieren?

Ich kenne den schnellen Einwand, der da lautet, das alles sei nicht ausreichend zur Überwindung der Massenarbeitslosigkeit. Aber spricht das denn dagegen, das Notwendige massiv anzupacken - zum ökologischen Umbau unserer Strukturen, zur Schaffung einer humanen Arbeitswelt und zur Verbesserung der Lebens- und Alltagsbedingungen? Und je schneller wir das tun, desto größer sind die Chancen für neue Arbeitsplätze.

Gewiß, das ist keine Garantie dafür, daß jedem Arbeitssuchenden in absehbarer Zeit auch tatsächlich eine dauerhafte Beschäftigungschance eröffnet werden kann. Deshalb müssen wir auch darüber nachdenken, wie wir die vorhandene Erwerbsarbeit in sozial gerechter Weise auf die Menschen verteilen. Das bedeutet einerseits, das gesellschaftliche Arbeitsvolumen über weitere Arbeitszeitverkürzungen für mehr Menschen zu öffnen. Dabei können wir jedoch nicht stehenbleiben: Umverteilung von Arbeit erfordert auch die Aneignung anderer, oft völlig neuer Qualifikationen. Die Schaffung neuer Arbeitsplätze macht wenig Sinn, wenn die Menschen nicht vorher die Möglichkeit hatten, sich darauf vorzubereiten und sich neue Fähigkeiten anzueignen. Das zeigt die Notwendigkeit der Anpassung unserer Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungssysteme an die zukünftigen Erfordernisse. Das Schlagwort vom „lebenslangen

Lernen" muß mit praktischen Inhalten gefüllt werden. Lernphasen für den einzelnen müssen auch im fortgeschrittenen Erwerbsalter ohne Schwierigkeiten und Nachteile eingelegt werden können. Die Hochschulen sind für höhere Altersgruppen besser vorzubereiten und weiter zu öffnen. Der Umstieg zwischen den verschiedenen Säulen des Bildungssystems muß erleichtert und gefördert werden. Eine einmal vollendete Berufsausbildung darf keine Einbahnstraße bis zur Pensionierung oder gar zum Abrutschen in die Arbeitslosigkeit bleiben.

Für die Verkürzung der Arbeitszeit brauchen wir eine Doppelstrategie. Einerseits muß das gesellschaftliche Arbeitszeitvolumen auf mehr Menschen verteilt werden. Dazu ist eine Verkürzung der durchschnittlichen Arbeitszeit pro Kopf notwendig. Das muß nicht allein in Form der weiteren Wochenarbeitszeitverkürzung geschehen. Bereits die Reduktion der Millionen von bezahlten Überstunden würde erhebliche Beschäftigungseffekte bringen. Andererseits muß diese Arbeitszeitreduktion möglichst flexibel den recht unterschiedlichen Bedürfnisse und Möglichkeiten der Individuen angepaßt werden. Das bedeutet zum Beispiel: Für diejenigen, die mehr Nicht-Erwerbszeit gegen weniger Einkommen eintauschen möchten, müssen die praktischen Voraussetzungen zur Realisierung dieses Wunsches geschaffen werden. Das bedeutet darüber hinaus die Schaffung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen, für die es offenbar einen erheblichen unbefriedigten Bedarf gibt. Nahegehend und möglich ist auch, die eingefahrenen täglichen, wöchentlichen und jährlichen Arbeitszeitmuster zu überdenken und stärker den individuellen Bedürfnissen der Menschen und ihrer Familien anzupassen. Und nicht zuletzt bedeutet es, mehr Möglichkeiten für ins Berufsleben einzubauende Bildungs-, Lern-, Umlern- und Erholungsphasen zu eröffnen.

„Sanfte“ Einbettung der Arbeit in die Lebenswelt

Heute stehen sich Arbeits- und Lebenswelt oft gegenseitig im Wege. Dabei ist die Regel die, daß die Erfordernisse der Erwerbsarbeit Vorfahrt erhalten. Für viele Menschen ist es schwer, eine rigide gestaltete Erwerbsarbeit mit den vielfältigen lebensweltlichen Erfordernissen reibungslos zu verzahnen. Es sind vor allem Frauen, die die Belastungen dieser Reibungsverluste bislang zu tragen haben, indem sie die gesellschaftlich notwendigen Arbeiten, in der Regel unbezahlt, übernehmen und auf die Teilhabe an Erwerbsarbeit mehr oder weniger verzichten. Kinderbetreuung, Einkaufen, Altenpflege, Arztbesuche, Erholung - all diese Aktivitäten müssen sich bis heute dem unerbittlichen Rhythmus des Erwerbslebens unterwerfen. Ist das notwendig? Oder ist auch das umgekehrte denkbar und möglich?

Die Gestaltung der Arbeitswelt als Wirtschaftsbürgertum darf sich nicht allein auf die Erwerbsarbeit beziehen. Sie muß die bessere Verzahnung der Erwerbsarbeit mit der Lebenssphäre und den dortigen Aktivitäten mit ins Auge fassen. Beide Sphären müssen in eine gemeinsame Zukunftsvision der Gesellschaft eingebettet werden. Aus gesellschaftlicher Sicht lautet die Frage: Wie lassen sich die erforderliche Erwerbsarbeit und die zahlreichen gesellschaftlich notwendigen Funktionen, die oft nicht durch das Nadelöhr der Erwerbsarbeit passen, wie häusliche Krankenpflege, Altenbetreuung, Hausarbeit usw., so regeln, daß möglichst alle daran teilhaben? Aus Sicht des einzelnen Staats- und Arbeitsbürgers ist folgendes Problem zu lösen: Wie läßt sich die Verwirklichung der individuellen Lebens- und Arbeitsbedürfnisse mit ausreichender materieller Sicherheit verbinden?

Nur wenn beide Fragen befriedigend beantwortet werden können, gewinnen wir eine neue Qualität für die Arbeit und die Gesellschaft der Zukunft. Hierfür gibt es viele Konzepte und noch mehr Einzelvorschläge: die tarifliche Vereinbarung von Erziehungs- und Weiterbildungszeiten, Gleitzeit- und Teilzeitmodelle, gleitender Übergang in den Altersruhestand, Sabbatjahre und -monate, die Einführung eines allgemeinen

Grund- oder Bürgereinkommens usw. Dabei handelt es sich um Teilantworten, die im Zuge eines gesellschaftlichen Zukunftsdialoges zu einem Gesamtentwurf zusammengefügt werden müßten. Der Kern eines solchen Gesamtentwurfes bezieht sich zweifelsohne auf die Verbindung einer neuen gesellschaftlichen Zeitstruktur, die dem einzelnen ein hohes Maß an Zeitsouveränität ermöglicht, mit einer materiellen Existenzsicherung zum Beispiel in Form eines Sozialeinkommens. Warum soll es nicht möglich sein, die Arbeitswelt so zu gestalten, daß der einzelne seine Arbeitszeit möglichst frei wählen kann? Warum soll es nicht möglich sein, dem einzelnen ein existenzsicherndes Einkommen zu garantieren, ohne ihn aus seiner Verpflichtung für die Gesellschaft zu entlassen?

Für beide Fragen gibt es eine mögliche verbindende Antwort: die Vereinbarung von Jahresarbeitszeitverträgen, die ein Volumen an zu leistender Erwerbsarbeit und das dazugehörige Einkommen festschreiben. Dem einzelnen bleibt es, unterstützt von seiner betrieblichen Interessenvertretung, überlassen, mit dem Betrieb oder der Verwaltung, in der er arbeitet, die Zeiträume und Zeitrhythmen konkret zu vereinbaren, in denen er arbeiten möchte. Dies müßte im Rahmen eines gesellschaftlich festgelegten Zeitgerüsts geschehen, welches Arbeitsschutznormen, soziale Kommunikationsräume und sonstige gesellschaftliche Erfordernisse und Übereinkünfte beinhaltet. Für Personen, die auf der Suche nach Arbeit sind, oder die im Jahresverlauf mit Unterbrechungen arbeiten, werden Verträge mit der Gesellschaft, zum Beispiel in Gestalt der Arbeitsämter, geschaffen, in denen ihnen ein bestimmtes Basiseinkommen als Gegenleistung für ein bestimmtes Quantum an Arbeit garantiert wird. Dieser Vorschlag, der in dieser oder in ähnlicher Form in den Arbeiten von Gorz, aber auch in der öffentlichen Debatte immer wieder auftaucht, würde es ermöglichen, nicht nur Erwerbsarbeit, sondern auch gesellschaftlich notwendige Arbeiten besser auf die Mitglieder der Gesellschaft zu verteilen. Mit ihm würden die Voraussetzungen geschaffen, die geschlechtsspezifische Rollenteilung bei der Bewältigung der gesellschaftlich notwendigen Arbeiten aufzubrechen. Und er würde es dem einzelnen ermöglichen, flexibler zwischen verschiedenen Sozial- und Arbeitsrollen im Laufe seiner Lebensbiographie hin und her zu wechseln.

Ich weiß, daß es an diesen Ideen noch vieles auszusetzen gibt. Die praxiserprobten Tarif- und Sozialpolitiker werden die Mängel dieses Ansatzes bis ins Detail nachweisen können. Sie werden zeigen, daß diese Vorschläge in unserer Gesellschaft nicht machbar sind. Warum aber gehen wir nicht den umgekehrten Weg? Warum unternehmen die Praktiker, die Tarif- und die Sozialexperten nicht alle Anstrengungen, um dieses Konzept zu verbessern und praktikabel zu machen? Warum braucht es immer so lange, bis wir uns dazu durchgerungen haben, den ernsthaften Dialog über eine neue, bessere und auch machbare Wirklichkeit mit dem Willen zu Ergebnissen in Gang zu setzen?