

FORUM: Die Arbeit und ihre Zukunft

Karl Otto Hondrich: Vom Wert der Arbeit - heute

Prof. Dr. Karl Otto Hondrich, geb. 1937 in Andernach/Rhein, Studium der Volkswirtschaftslehre, Politischen Wissenschaft und Soziologie in Köln, Frankfurt/M., Paris und Berkeley, lehrt Soziologie an der Universität Frankfurt/M.

Vor Jahrzehnten wurde der Film „Moderne Zeiten“ gedreht. Der Arbeiter - Charly Chaplin - bewaffnet mit einem Schraubenschlüssel, kämpft darin mit der Maschine, einer riesigen Rotationsmaschine. Sie packt ihn, zieht ihn in sich hinein, dreht ihn durch.

Das könnte Charly heute nicht mehr passieren. Mit der Zeit gegangen, säße er wohl abgeschirmt in einer kuppelartigen Schaltzentrale. Als Mensch am Monitor steuerte er Walzstraßen und Roboter, Kernspaltungen und Genmanipulationen, Verkehrsströme und Raumfähren, Werbespots und Unterhaltungsprogramme. In unserem Bild „Moderner Zeiten“ kommen Arbeiter nicht mehr vor. Auch die Maschine ist nicht mehr da. Sogar die Unternehmen verflüchtigen sich in so genannte virtuelle Unternehmen, Projekte auf Zeit, Informationsprozesse. Solche immateriellen Prozesse, so heißt es, setze das Kapital an die Stelle handfester Arbeit. Arbeit werde nicht mehr gebraucht, also auch nicht mehr nachgefragt. Der Illusionismus solcher Modernitäts-Fantasien zerplatzt allerdings, wenn plötzlich eine Panne auftritt. Dann muss auch im Raumschiff improvisiert, mit Metall, Plastik, Schläuchen gearbeitet werden.

Die Angst davor, dass das Kapital Arbeitsplätze vernichte, bleibt. In jüngster Zeit ist unter dem Schlagwort „Globalisierung“ die Befürchtung hinzugekommen, dass das Kapital aus den alten Industrieländern zu den Standorten niedriger Löhne und Steuern auswandere und die Arbeitsplätze, aber nicht die teuren Arbeiter mitnehme.

Die Anbieter von Arbeitskraft, also Arbeiter und Angestellte in den alten Industriegesellschaften Europas und Amerikas, werden entweder als arme Opfer dieser Entwicklung gezeichnet, die resigniert in der Arbeitslosigkeit verharren, oder als fröhliche Glückssucher, die den Geschmack an harter Arbeit verloren haben, private Selbstentfaltung und Muße vorziehen und sich im „kollektiven Freizeitpark“ tummeln.

So ist, am Ende eines Jahrhunderts, wieder einmal Endzeitstimmung angesagt. Wie Ende des 18. Jahrhunderts der feudalen, und Ende des 19. Jahrhunderts der bürgerlichen Gesellschaft die Totenglocke geläutet wurde, so scheint heute das Ende der Arbeitsgesellschaft heraufzudämmern. Mit heiligem Eifer verkünden die Propheten der Modernität einen „Kapitalismus ohne Arbeit“ und raunen von einem „Verlust des Wertekerns der Arbeit“. Aber stimmen ihre griffigen Formeln? Gibt es eine „Entwertung der Arbeit“? Ist es wirklich so, dass die „nachindustrielle“ Gesellschaft Arbeit immer weniger braucht und deshalb immer weniger schätzt?

Die Rede von der postindustriellen Gesellschaft unterstellt, dass es mit der Industrie vorbei sei - und enthält damit eine Annahme, die höchst fragwürdig ist. Auch Dienst- und Informationsleistungen beruhen auf Gütern, die industriell produziert werden: Bücher und Computer, Stoppuhren und Skier, Medikamente und Modestoffe, genauso wie auf landwirtschaftlichen Produkten. Es gibt heute nicht weniger Landwirtschaft und Industrie in der Welt, sondern mehr als je zuvor. Überall, besonders in Ostasien, entstehen industrielle Arbeitsplätze. Weit entfernt davon zu schrumpfen, weitet sich die industrielle Gesellschaft also aus - auch wenn sie im Verhältnis zur Dienstleistungsgesellschaft weniger schnell wächst. Indem sie sich ausbreitet, velagert die Industriegesellschaft ihr Gewicht.

Bedeutet dies, dass Arbeitsplätze in den älteren Industrieländern Mitteleuropas in der Summe verloren gehen? Bisher war es nicht so. Zwar wurden einzelne Branchen, wie die optische, die Phono- und die Textilindustrie schlimm gebeutelt, besonders bevor die europäischen Unternehmer auf die Idee kamen, im Ausland zu investieren und mit ihrer Produktion näher an die Märkte heran zu gehen. Heute aber schafft und erhält dieses „outsourcing“, wie es von der Automobil-, der chemischen und der Textilindustrie betrieben wird, auch im Inland Arbeitsplätze. Generell gilt: Exportiertes Kapital kommt als Nachfrage zurück. Den Arbeitsplätzen, die die internationale Konkurrenz von hier abzieht, stehen Chancen und Anreize für neue Arbeitsplätze gegenüber. Viele davon sind weiterhin industrielle Arbeitsplätze. Dies ist besonders in Deutschland so. Zwar nimmt auch hier der relative Anteil des Dienstleistungssektors zu, und der Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft

wird kräftig propagiert. Das Wirtschaftswachstum in Deutschland wird aber heute noch mehr als früher vom Export beflügelt. Und so sorgt die deutsche Politik des Wirtschaftswachstums, obwohl sie den Arbeitern ansinnt, sie müssten „Dienstleister“ werden, paradoxerweise dafür, dass sich die Wirtschaft der Bundesrepublik noch mehr als die vergleichbarer Länder als Industriegesellschaft „alten“ Stils durch die Produktion exportierbarer Güter profiliert.

Auch in dieser Industriegesellschaft sind die neuen Arbeitsplätze, im Verhältnis zu den älteren, nicht weniger, sondern mehr wert. Und zwar in dreifacher Hinsicht: zum einen ist mehr Kapital nötig, um einen Arbeitsplatz einzurichten; kostete ein alter Arbeitsplatz 30.000 oder 50.000 Mark, so kostet ein neuer dreimal so viel, manchmal auch das Zehnfache. Zweitens werden den „neuen Beschäftigten“ in der Regel längere und bessere Ausbildung und noch mehr Leistungsmotivation, Verantwortung, Selbstdisziplin und Kooperationsfähigkeit abverlangt als den alten; wertvollere Arbeitsplätze verlangen nach wertvollere Arbeit, oder, wie man heute sagt, nach höherwertigerem „Humankapital“. Die Arbeitsplätze sind anspruchsvoller. Drittens steigt der Wert der neuen Arbeitsplätze, insofern sie rar sind; dies ist besonders in Zeiten schwacher Konjunktur und struktureller Umbrüche der Fall.

Rar und deshalb wertvoll sind aber auch die Arbeitskräfte, die den gesteigerten Ansprüchen genügen können. Wo kommen diese Ansprüche her? Vordergründig kann man sagen: aus der Modernität und dem Wert der Arbeitsplätze selbst. Verkörpert und ausgedrückt werden diese Ansprüche durch die Unternehmer und ihre Personalchefs, auch durch die Prüfer und Prüfungsordnungen der Industrie- und Handelskammern. Sie verlangen heute von den angehenden Gesellen und kaufmännischen Angestellten viel mehr als früher, auch in puncto Allgemeinbildung. Deshalb scheitern viele praktisch Begabte an theoretischen Hürden (und umgekehrt).

Wer steht hinter den Arbeitgebern, die die Leistungsanforderungen an die Lehrlinge hochschrauben, um sich dann über das Leistungsversagen der jungen Leute zu beklagen und es der Schule und den Eltern in die Schuhe zu schieben? Dahinter steht der Wettbewerb. Er ist zweifellos in den letzten Jahrzehnt durch Öffnung der Märkte und internationale Konkurrenz beflügelt worden und wird sich weiter ausdehnen. Und wer steht hinter dem Wettbewerb? Es sind nicht finstere Mächte, geheimnisvolle Kapitalströme. Wir alle sind es, die wir als Käufer, Kunden, Klienten mit unsern Ansprüchen die konkurrierenden Anbieter zu immer neuen Höchstleistungen antreiben.

Unsere Ansprüche kennen keine Gnade, keine Grenzen und kein Zurück mehr: Das koreanische Mountainbike mit 21 Gängen muss es sein (Aus für die einheimischen Fahrradfirmen), der automatisierteste Fotoapparat, der stärkste Verstärker, das lockerste Baumwollhemd. Die Wasserleitung leckt: Würde uns der Installateur einen Gesellen schicken, der langsam und nicht ganz sauber arbeitet - er käme uns kein zweites Mal ins Haus. Dass

unsere Steigerungsansprüche sich auf Konsumgüter beschränkten, ist ein Irrtum. Sie machen vor nichts halt. Für unsere Kleinen wollen wir den musischsten Kindergarten, für unsere Schüler kleinere Klassen und engagiertere Pädagogen, für unsere Ferien die ruhigste Insel, für unseren Haushalt eine nicht nur tüchtige, sondern auch bescheidene, schweigsame, ehrliche, diskrete, wohlriechende Hilfe.

Die besten Produzenten, Dienstleister und Arbeitskräfte setzen die Maßstäbe für das, was wertvolle Arbeit ist - und treiben so die Steigerungsspirale unserer Ansprüche höher. Je mehr wir uns in unserer Rolle als „König Kunde“ gefallen, desto mehr müssen wir uns auf der andern Seite in unserer Berufs- und Arbeitsrolle anstrengen. Fachliche Fähigkeiten im engeren Sinn genügen nicht. Auch Einfühlung in die Bedürfnisse der Käufer und Klienten, Fantasie, Kreativität, Flexibilität, Motivation und Kooperation werden uns abverlangt. Damit nicht genug. Es sind nicht nur solche „modernen“ Leistungsanforderungen, die in der Berufswelt aufgewertet werden und die die Berufswelt aufwerten. Auch alte „Sekundärtugenden“ wie Pünktlichkeit, Sauberkeit, Zuverlässigkeit sind gefragt - gerade an den modernsten Arbeitsplätzen, im Cockpit, im Genlabor, in der Schaltzentrale. Dass „alte“ Tugenden in der Wettbewerbsgesellschaft ihren Wert einbüßten, ist eine Mär. Alle Fähigkeiten werden verlangt, allerdings neu kombiniert und immer wieder: gesteigert.

In der Steigerungsmotorik, die der Wettbewerb der modernen Sozialwelt beschert, liegt aber auch eine tiefe Tragik. „Auch die positive und wertvolle Leistung fällt ungenutzt und unbelohnt ins Nichts, sobald eine wertvollere oder wenigstens anziehendere mit ihr konkurriert“ schrieb der Soziologe Georg Simmel schon zu Beginn des Jahrhunderts. Aufwertung und Abwertung von Arbeitsleistung sind zwei Seiten derselben Medaille. Die Leistungssteigerung der einen bedeutet Leistungsversagen der andern - sogar dann, wenn alle mehr leisten. Nicht nur für ungelernete Arbeiter, sondern auch für ausgebildete Erzieher, Rechtsanwälte, Ärzte, Manager, Fußballtrainer, Handwerker gilt das Leistungssteigerungs-Leistungsversagungs-Gesetz: So leistungsfähig und leistungswillig sie auch sein mögen: Es genügt, dass sie ein bisschen weniger einfühlsam, weniger pfiffig, weniger schnell, weniger mobil, weniger motiviert, weniger glücklich agieren als diejenigen, die die Maßstäbe setzen; schon gleiten sie, bei schlechter Konjunkturlage und gesteigertem Wettbewerb, in die Arbeitslosigkeit ab. Nicht etwa weil „die“ Arbeit nichts mehr wert wäre, sondern im Gegenteil: weil sich die Wertmaßstäbe gesteigert haben, weil Arbeit insgesamt wertvoller geworden ist. Es bedarf einer größeren persönlichen Anstrengung oder einer erheblich verbesserten Konjunkturlage, um etwas von dem wertvolleren Gut Arbeit zu ergattern.

Einige resignieren vor dem erschwerten Zugang zur wertvollen Arbeit. Sie steigen aus, werten die Arbeit ab. Dies ist nicht erstaunlich. Erstaunlich ist, wie wenige es sind, wie wenig sich die Sozialfigur des „Aussteigers“, die in den siebziger Jahren mit dem Reiz des Neuen auftrat, durchgesetzt hat.

Bemerkenswert ist dagegen, mit welchem Eifer, ja mit welcher Verbissenheit sich die ganz große Mehrheit der Menschen hierzulande in den Prozess der Leistungssteigerung, in dem für viele das Leistungsversagen einprogrammiert ist, hineinstürzt. Leistung, vor 20 Jahren von den Jungen noch höchst kritisch betrachtet, ist zu einem unbefragten Wert geworden. Man muss nur einmal sehen, mit welcher grotesken Akribie die Leistungskritiker von gestern sich heute zum Sachwalter von immer neuen Leistungskriterien machen. Als Lehrer lassen sie ihre Schüler die geschriebenen Wörter im Aufsatz zusammenzählen und zur Zahl der Fehler ins Verhältnis setzen!

Die oft gehörte These, dass Arbeit und Leistung in der modernen Mussegesellschaft an Wert verlieren, ist völlig abwegig.

Leistung wollen doch alle erbringen: in den Schulen, im Sport, in der Freizeit, in der Liebe. Zur Arbeit drängt doch alles: die Frauen und Mütter, die zumindest eine Teilzeitarbeit anstreben; die Männer, die ihre Arbeit nicht teilen wollen; die Freiberufler, Manager und höheren Beamten, die nicht lange genug im Büro sitzen können und Akten noch mit nach Hause nehmen; die Arbeiter, die ihre Überstunden nicht verlieren wollen; die Schwarzarbeiter; die Feierabendarbeiter; die Gastarbeiter; die neuen Leiharbeiter aus dem Osten; die Wanderarbeiter, die jede Arbeit annehmen...

Aber weist nicht die Verkürzung der Arbeitszeit darauf hin, dass Freizeit und Muße im Leben der Menschen einen immer größeren Platz einnehmen? Das mag vordergründig so aussehen. Indessen wird in der kürzeren Arbeitszeit auch intensiver gearbeitet und - meist mit Hilfe neuer Technologie - von denselben Leuten auch mehr geleistet. Produktivitätsfortschritt der Arbeit nennt man das. Er setzt meistens Vor-Arbeit in Form von längerer Bildung und Ausbildung voraus.

Noch in anderer Hinsicht ist es falsch, die Verkürzung der Arbeitszeit als Abwendung von der Arbeit zu interpretieren. Gibt es die Verkürzung der Arbeitszeit überhaupt? Zwar haben sich die Wochenstunden des so genannten „Normalarbeiters“ von 48 auf 38 reduziert. Dafür ist es aber auch normal geworden, dass seine Frau oder Freundin, die früher nur Hausfrau war, heute erwerbstätig ist. Selbst wenn sie nur halbtags, also 20 Stunden wöchentlich arbeitet, ergeben diese zusammen mit den 38 Stunden des Mannes eine kollektive Berufstätigkeit des Paares von 58 Wochenstunden - also ein Mehr von zehn Stunden gegenüber dem traditionellen Paar, das ja nur die 48 Arbeitsstunden des Mannes bei der Berufsarbeit verbringt. Die individuelle Berufsarbeitszeitverkürzung bedeutet also für die Familie, in der mehrere berufstätig sind, eine kollektive Arbeitszeitverlängerung. Die Berufsarbeit ist gesellschaftlich so attraktiv geworden, dass sie nicht weniger, sondern mehr Zeit und Engagement aus den Familien und Paaren herauszieht als früher. Das erklärt auch, warum die modernen Berufsmenschen weniger Kinder bekommen. Die im Wert gestiegene Berufsarbeit beutet das Familienleben aus. Der produktive Teil der Gesellschaft frisst den reproduktiven auf. Aus der Defensive heraus fordern die Berufsmenschen mehr freie Zeit für ihr Privat-

leben. Sie wollen nicht immer mehr freie Zeit. Sie wollen freie Zeit, die sie an Berufs- und Leistungsorientierung verloren haben, zurück.

Arbeitslose brauchen und wollen heute nicht jede Arbeit annehmen. Ist das ein Beweis dafür, dass Arbeits- und Leistungsorientierung ausgehöhlt werden? Im Gegenteil. In der modernen Berufswelt führt nur die qualifizierte, durch Bildung und Professionalität angereicherte Arbeit zu gesellschaftlicher Produktivitätssteigerung und zu persönlichem Ansehen. So sehr färbt der Wert eines Berufes auf den Wert einer Person ab, dass die Annahme eines Jobs von minderem sozialen Ansehen in der Regel das schlimmere Übel ist als die Arbeitslosigkeit: Der Ingenieur oder Facharbeiter, der im Augenblick ohne Arbeit ist, sich aber auf vielfältige Weise nützlich machen und in seinen gewohnten Kreisen bewegen kann, ist „arbeitslos“ gesellschaftlich besser integriert als er es wäre, wenn er einen Job als Kellner oder Straßenverkäufer annähme. Mit ihrem Warten auf angemessene, „richtige“ Arbeit bringen die meisten Arbeitslosen nicht Faulheit oder Missachtung von Arbeit, sondern gerade deren Wertschätzung zum Ausdruck. Dass heutzutage alle Arbeit haben wollen, und zwar gute, anspruchsvolle und angesehene, also moderne Arbeit - auch daraus erklärt sich ein Teil der Arbeitslosigkeit.