
FORUM: Die Arbeit und ihre Zukunft



Walther Müller-Jentsch: Warum die Arbeit schutzbedürftig bleibt

Prof. Dr. Walther Müller-Jentsch, geb. 1935 in Düsseldorf, Studium der Soziologie und der Wirtschaftswissenschaften in Frankfurt/M. und London, lehrt Soziologie an der Ruhr-Universität Bochum.

I.

Die Arbeit, eine „ewige Notwendigkeit“ (Marx), ändert ihre Formen und ihren Charakter im Verlaufe der Geschichte mal langsamer, mal schneller. Seit der Industrialisierung lassen sich drei große Entwicklungsperioden in der Organisation der gesellschaftlichen Arbeit unterscheiden: erstens der Übergang vom zünftigen Handwerk zur arbeitsteiligen und maschinellen Fabrikproduktion, zweitens die Epoche der tayloristisch-fordistischen Massenfertigung und drittens der Übergang zum High-tech-Kapitalismus, sprich Postfordismus mit „flexibler Spezialisierung“ beziehungsweise „diversifizierter Qualitätsproduktion“ von Gütern und Dienstleistungen. In ihnen kristallisierte sich ein für die jeweilige Epoche typischer Arbeitscharakter heraus. Zwar repräsentierte der Fabrikproletarier der frühen Industrialisierung und der (verberuflichte oder angelernte) Massenarbeiter des fordistischen Zeitalters keineswegs die jeweilige Majorität, sondern nur bestimmte Teilmengen der Arbeitskräfte ihrer Epoche, aber dennoch konnten sie unschwer als der für ihre Zeit charakteristische Typus gelten, selbst wenn daneben noch eine Unzahl anderer Arbeitsformen existierten.

Für unsere Zeit fällt es indessen schwer, einen derart signifikanten Arbeitnehmertypus zu benennen. Zwar hatte der in Horst Kerns und Michael Schumanns Buch über das „Ende der Arbeitsteilung“ als neuer Typus figurierende „Systemregulierer“ alle Chancen dazu, aber - wie spätere Untersuchungen ergaben - nimmt er selbst in seinem angestammten Milieu, der industriellen Produktion, nur die Position einer kleinen Minderheit ein. Nach dem „Trendreport Rationalisierung“ (Berlin 1994) fanden Michael Schumann und seine Kollegen ihn nur zu 8 Prozent unter den Beschäftigten des Automobilbaus, zu 10 Prozent im Werkzeugmaschinenbau, aber zu 47 Prozent in der chemischen Industrie.

Wir müssen uns darauf einstellen, dass nicht nur der Flickenteppich von Erwerbs- und Beschäftigungsformen bunter wird, sondern dass sich auch die Halbwertszeiten der Formen und Gestalten der gesellschaftlichen Arbeit rapide verkürzt haben, sei es als Folge der dritten Industriellen Revolution oder der damit einhergehenden Globalisierung von Märkten, Produktionsstrukturen und sonstigen Wirtschaftsbeziehungen.

II.

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit lassen sich sechs Merkmale moderner Arbeit aufzählen:

- Dienstleistungen haben, qualitativ wie quantitativ, die produktiven Tätigkeiten auf den zweiten Platz verwiesen, selbst in der industriellen Produktion verschiebt sich das Gewicht von „Herstellungsarbeit“ auf „Gewährleistungsarbeit“.
- Informationstechnologien sind konstitutiv für die Ausführung moderner, wissensbasierter Arbeit; sie sind unentbehrliche Grundlage flexibler Spezialisierung und flexibler Automation; nur noch wenige herstellende Tätigkeiten und Dienstleistungen können ohne deren Nutzung ausgeführt werden.
- Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden zu typischen; die Erosion des auf beruflicher Ausbildung, tarifvertraglichen und arbeitsrechtlichen Absicherungen basierenden Normalarbeitsverhältnisses ist unaufhaltsam.
- Im Arbeitsprozess ersetzt und ergänzt die Eigenkontrolle zunehmend die managerielle Überwachung; vielfach tritt die „verantwortliche Autonomie“ an die Stelle der direkten Kontrolle.
- „Employability“ oder die Transformation des abhängig Beschäftigten in den „Arbeitskraftunternehmer“, der für die Marktfähigkeit seiner Qualifikationen selbst verantwortlich ist, wird zu einer zentralen Anforderung an den modernen Arbeitnehmer.
- Flexibilität („Biegsamkeit“) in allen Dimensionen des Arbeitsvermögens ist die Schlüsselqualifikation moderner Arbeitsformen schlechthin.

III.

Die den arbeitenden Menschen heute abgeforderte Flexibilisierung der Arbeitszeiten wie der Arbeitsräume durchdringt ihren gesamten Lebenszusammenhang und verlangt ihnen eine eigenverantwortliche Rationalisierung des Alltagslebens ab, gegen die Max Webers Vorstellung von „rationaler Lebensführung“ geradezu altfränkisch anmutet. Die Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen, nicht nur in Form des Berufswechsels oder des häufigen Wohnortwechsel, greifen tief in die beruflichen Karrierewege, die Lebensläufe (Patchwork-Biographie) und Formen des partnerschaftlichen Zusammenlebens ein.

Erstaunlicherweise hat trotz des allerorten zu hörenden Rufes nach mehr Selbständigkeit und „Employability“ der Anteil der formal Selbständigen an den Erwerbstätigen nicht dramatisch zugenommen. In den Ländern, die die Marktwirtschaft am ungezügeltsten praktizieren und die die neuen Flexibilitätsanforderungen am rigidesten durchsetzen, USA und Großbritannien, liegt die Quote der Selbständigen (einschl. der mithelfenden Familienangehörigen) bei 7,4 Prozent (USA) bzw. 12,7 Prozent (GB) gegenüber 9 Prozent in Deutschland.

Zugenommen hat freilich die Nachfrage nach einem Typus von Arbeitnehmer, der dem des freien Selbständigen durchaus ähnlich ist, der des „Arbeitskraftunternehmers“ (Voß). Von ihm wird erwartet, dass er sein

Arbeitsvermögen aktiv vermarktet und, je nach Lage, mal als moderner Nomade die ihm zugänglichen Arbeitsmärkte abgrast, mal als Arbeitseremit sich in seine Wohnbüro-Klausur zurückzieht und mit der Welt nur noch telekommunikativ verkehrt. Von Ortlosigkeit, der Entwertung persönlicher Erfahrung und dem Verlust der Kontrolle über sein Leben spricht der amerikanische Soziologe Richard Sennet mit Blick auf den „flexiblen Menschen“ im „neuen Kapitalismus“. Und als alarmierend wertet er die Tatsache, dass die Zeitarbeitsfirma Manpower bereits mehr Arbeitskräfte beschäftigt als das größte amerikanische Unternehmen General Motors.

Neben den Zeit- und Leiharbeitnehmern gehören vordringlich die „Scheinselbstständigen“ (die typischerweise ohne eigene Kapitalausstattung und in der Regel nur für einen Auftraggeber tätig sind) zu jenen Gruppen, die dem neuen Typus des „Arbeitskraftunternehmers“ zuzurechnen sind. Obwohl ihre Arbeitsmarktrisiken besonders hoch sind, mangelt es ihnen an spezifischen Institutionen und Organisationen, von denen sie einen kollektiven Schutz erwarten können.

IV.

Die mit den skizzierten Veränderungen auftretenden sozialen Risiken machten die Schutzbedürftigkeit der Arbeit nicht überflüssig, sondern verändern ihren Inhalt und Charakter. Dass die von kollektiven Regelungen und damit von der „Bevormundung“ durch Verbände „befreiten“ Arbeitnehmer ihre Würde zurückgewinnen (wie Rainer Hank kürzlich in der FAZ ernsthaft behauptete), ist neoliberale Ideologie, die im Kulturteil desselben Blattes gelegentlich ihre Decouvrierung findet. Die neuen Freiheiten und neuen Anforderungen machen die modernen Arbeitnehmer vielmehr zu Risikogruppen mit besonderem Schutzbedarf.

Es entstehen neue Formen sozialer Ungleichheit: Stabiler Beschäftigungsverhältnisse mit Aufstiegsmöglichkeiten und relativ hohem Einkommen in weltweit erfolgreichen Unternehmen auf der einen Seite stehen instabile, häufig wechselnde Beschäftigungsverhältnisse ohne Karrierechancen und mit niedrigem Einkommen auf der anderen Seite gegenüber. Aber selbst die anspruchsvolleren Tätigkeiten unterliegen Schwankungen. Beim Wechsel der Konjunktur, bei Auftragsrückgängen, bei Produktionsverlagerungen etc. bleiben auch sie nicht verschont. Fazit: Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses beschränkt sich nicht auf die unteren Ränge der „Informationsgesellschaft“.

Wiederum ohne Anspruch auf Vollständigkeit lassen sich vier Problemzonen ausmachen, für die Schutz- und Regelungsbedarf besteht.

1. Der Arbeitsmarkt bleibt ein besonderer Markt

Mit Zunahme der Leih- und Zeitarbeit, der Scheinselbstständigkeit, der (Tele-)Heimarbeit und Teilzeitbeschäftigung und anderen Formen atypischer

Beschäftigungsverhältnisse werden - gerade weil viele dieser Formen mit einem Verlust an betrieblichem Zusammenhang verbunden sind - Kollektivverträge wichtiger denn je. Individuelle Arbeitsverträge bieten wegen der Möglichkeit von kurzfristigen Änderungskündigungen grundsätzlich weniger Schutz gegenüber ungünstigen wirtschaftlichen Entwicklungen von Unternehmen und Branche. Zukunftsfähige Tarifverträge müssen freilich den Flexibilitätsbedürfnissen der Betriebe Rechnung tragen. Innovative Beispiele flexibler Tarifvereinbarungen sind solche über Arbeitszeitkorridore und die Einführung von Arbeitszeitkonten, über Beschäftigungssicherung und Härtefallklauseln.

2. Kontinuierliche Weiterbildung muss zu einem Bürgerrecht werden

Wenn lebenslanges Lernen und die flexible Anpassung an sich ändernde Marktverhältnisse und Produktionsbedingungen zu den Schlüsselqualifikationen moderner Arbeitnehmer gehören, dann erhält die Weiterbildung für Arbeitnehmer eine eminente Bedeutung. Nichtvertrautheit mit der Bedienung eines PC oder mit der Nutzung von programmgesteuerten Arbeitsmitteln ist gleichbedeutend mit einem neuen Analphabetismus, der in der Informationsgesellschaft zu größten sozialen Nachteilen führen kann. Auf dem Gebiet der Weiterbildung müssen die Gewerkschaften eine aktivere Rolle übernehmen. Ihre Bemühungen sollten sich darauf richten, in Kooperation mit Kammern, Berufsbildungsinstitutionen und in gemeinsamer Regie mit den Arbeitgebern ein innovatives und zukunftsfähiges System der Weiterbildung auf- und auszubauen, das den Leistungen des - nunmehr ebenfalls reform- und ergänzungsbedürftigen - Systems der dualen Berufsausbildung in nichts nachstehen sollte.

3. Autonomie und Partizipation als Steuerungsprinzipien moderner Arbeitsorganisationen

Die Stichworte für moderne Arbeits- und Unternehmensorganisationen heißen: schlanke Produktion, fraktale Fabrik, atmendes Unternehmen, markt- bzw. absatzgesteuerte Produktion, Netzwerkorganisation, lernende Organisation. In diesen Gebilden finden wir Gruppenarbeit, Qualitätszirkel, Projektgruppen, Cost- und Profitcenter, kontinuierliche Verbesserungsprozesse und Zielvereinbarungen. An die Stelle pyramidaler Hierarchien treten lockere Netzwerke; die Eigenkontrolle ersetzt die Fremdkontrolle, die „diskursive Koordination“ (Braczyk) die bürokratische Steuerung. Gefordert wird die stärkere Verantwortlichkeit und Rechenschaftspflicht des einzelnen. Sollen diese neuen Organisations- und Managementkonzepte praktisch erfolgreich umgesetzt werden, dann muss dies mit einer Ausweitung der demokratischen Bürgerrechte im Betrieb einhergehen. Wenn wir danach fragen, wer diese Rechte durchsetzen und wer sie überwachen soll, dann bieten sich natürlich die betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer, sprich Betriebsrat und Gewerkschaft, an.

4. Verlust nationalstaatlicher Steuerung muss durch übernationale Regulierung kompensiert werden

Mit der Globalisierung und dem zunehmenden Standortwettbewerb geht eine Entwertung nationalstaatlicher Steuerungsleistungen einher. Dieser Verlust kann durch übernationale Regulierung zumindest teilweise kompensiert werden. Im Gegensatz zu den wirtschaftlichen Institutionen und Regulierungen auf europäischer Ebene ist ein System europäischer Arbeitsregulierung erst in Anfängen vorhanden. Der Euro-Betriebsrat ist die erste genuin europäische Institution der industriellen Beziehungen. Wenn auch mit geringeren Kompetenzen ausgestattet, als sie der deutsche Betriebsrat hat, sollte man das Entwicklungspotential dieser Institution nicht unterschätzen. Eine europäische Tarifpolitik könnte sich langfristig aus dem „Sozialen Dialog“ entwickeln; der Arbeitsrechtler Manfred Weiß sieht in ihm einen „Katalysator koordinierter Tarifpolitik“. Es wächst die Einsicht, dass die bestehenden Ansätze eines gemeinsamen Vorgehens der europäischen Gewerkschaften auf tarifpolitischem Gebiet systematisch auszubauen sind.

V.

Zum Schutz der gesellschaftlichen Arbeit haben im Verlauf einer über hundertjährigen Geschichte Arbeiterbewegung und sozialreformerische Kräfte in den europäischen Industrienationen ein Institutionensystem geschaffen, das der arbeitenden Bevölkerung nicht nur das Leben erleichterte, sondern ihr auch politische, soziale und industrielle Bürgerrechte einräumte. Unter dem gegenwärtigen Ansturm der entfesselten Marktkräfte ist deren Bestand bedroht. Die Verteidigung des institutionellen Reichtums hat nur dann Erfolgschancen, wenn sie die Modernisierung und innovative Anpassung der Institutionen des Arbeitsmarktes, der Berufsausbildung, der Arbeitsbeziehungen und der sozialen Sicherung an die neuen Bedingungen der globalisierten Informationsgesellschaft einschließen.