

Schmid, Alfons; Hondrich, Karl Otto; Staudt, Erich; Strümpel, Burkhard

Article — Digitized Version

Ende der Arbeitsgesellschaft?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Schmid, Alfons; Hondrich, Karl Otto; Staudt, Erich; Strümpel, Burkhard (1983) :
Ende der Arbeitsgesellschaft?, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol.
63, Iss. 1, pp. 7-24

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/135755>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Ende der Arbeitsgesellschaft?

In der Soziologie wird gegenwärtig die These vom Ende der Arbeitsgesellschaft diskutiert. Geht der Arbeitsgesellschaft, in der der Erwerbsarbeit nicht nur ökonomisch, sondern auch sozial die dominante Rolle zukommt, die Arbeit aus? Befinden wir uns auf dem Wege zu einer Gesellschaft, in der die Arbeit einen neuen Stellenwert hat? Welche Alternativen bestehen zur Arbeitsgesellschaft?

Alfons Schmid*

Ende der Arbeitsgesellschaft: Einige Anmerkungen aus ökonomischer Sicht

„Was uns bevorsteht, ist die Aussicht auf eine Arbeitsgesellschaft, der die Arbeit ausgegangen ist, also die einzige Tätigkeit, auf die sie sich noch versteht. Was könnte verhängnisvoller sein?“ Diese Aussage machte Hannah Arendt bereits in ihrem 1956 veröffentlichten Werk „Vita Activa“, ohne aber näher darauf einzugehen. Erst die Entwicklungen und Erfahrungen in den siebziger Jahren bewirkten eine verstärkte Diskussion dieses Themas.

Welcher tiefgreifende Wandel damit innerhalb nur eines Jahrzehnts stattgefunden hat, läßt sich kurz an folgendem Beispiel verdeutlichen: 1969 verabschiedete der Bundestag das Arbeitsförderungsgesetz,

das eine aktive Arbeitsmarktpolitik begründen sollte. Primäres Ziel dieses Gesetzes war, durch breite Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen die erwartete Knappheit an Arbeitskräften zu verringern. Heute gilt genau die umgekehrte Situation als zentrales Problem unserer Zeit: Nicht die Knappheit an Arbeitskräften, sondern die Knappheit an Arbeitsplätzen steht im Mittelpunkt der Diskussion.

Der Begriff Arbeitsgesellschaft bezieht sich auf die Erwerbsarbeit. Er kennzeichnet eine Gesellschaft, in der der Erwerbsarbeit nicht nur ökonomisch, sondern auch sozial die dominante Rolle zukommt.

Bisher wurde die These vom Ende der Arbeitsgesellschaft vor allem in der Soziologie diskutiert. In der Ökonomie, zumindest der vorherrschenden Richtung, hatte das The-

ma kaum Bedeutung, obwohl natürlich damit verbundene Aspekte, wie z. B. die Arbeitslosigkeit, intensiv behandelt werden. Im folgenden werden einige Anmerkungen aus ökonomischer Sicht zu einem bisher eher soziologischen Thema gemacht.

Begründung der These

Für die These vom Ende der Arbeitsgesellschaft werden verschiedene Entwicklungen angeführt. Als wichtigstes Indiz gilt die Zunahme der offenen und verdeckten Arbeitslosigkeit, die sich in den 70er Jahren erheblich vergrößert hat. Gegenwärtig beträgt in den OECD-Ländern die Arbeitslosenquote etwa 10 %. In der Bundesrepublik hat im Gefolge der ersten Erdölkrise 1973 und vor allem der zweiten Erhöhung der Ölpreise 1978 die Arbeitslosigkeit eine Höhe erreicht, die es seit

* Überarbeitete Fassung eines Vortrags, der im Dezember 1982 an der Universität Karlsruhe gehalten wurde.

ihrem Bestehen nicht gab. 1983 werden 2,3 bis 2,5 Mill. offiziell registrierte Arbeitslose erwartet. Rechnet man die sogenannte „Stille Reserve“ hinzu – Menschen, die nicht beim Arbeitsamt registriert sind, die aber arbeiten würden, wenn sie einen Arbeitsplatz bekämen –, dann sind nächstes Jahr etwa 3 bis 3,5 Mill. Menschen beschäftigungslos.

Nach Dahrendorf kommt aber nicht diesen beiden Formen der Arbeitslosigkeit, sondern der Unterbeschäftigung in bestehenden Arbeitsverhältnissen die größte Bedeutung für die Krise der Arbeit zu. Vor allem im öffentlichen Dienst, aber auch in Großunternehmen könne mit einer wesentlich geringeren Beschäftigung die gleiche Produktionsmenge erzeugt werden.

Eine Vielzahl von Gründen wird für diese Entwicklungen und die dadurch gekennzeichnete Tendenz einer schwindenden Bedeutung der Erwerbsarbeit in marktwirtschaftlich-kapitalistischen Ländern vorgebracht. Als wesentliche Ursachen gelten:

- die zu hohen Reallöhne,
- die Krise des Wirtschaftswachstums,
- die technologische Entwicklung und
- ein Wertwandel in der Einstellung zur Erwerbsarbeit.

Überhöhte Reallöhne

Nach Dahrendorf ist der zunehmende Erfolg der Arbeitnehmer die treibende Kraft der Arbeitsgesellschaft, die am Ende zu ihrer Aufhebung führt. Dieser Erfolg manifestiert sich in einem inzwischen erreichten Niveau der Reallöhne, bei dem nicht allen Arbeitssuchenden ein Arbeitsplatz angeboten werden kann. Weil die Reallöhne so hoch sind, werden arbeitsintensive Produkte im Dienstleistungssektor

nicht (mehr) gekauft. Bestimmte Arbeitsplätze sind wegen zu hoher Lohnkosten nicht (mehr) rentabel. Außerdem haben Maßnahmen der Humanisierung und der Erhöhung der Sicherheit am Arbeitsplatz die Lohnnebenkosten beträchtlich vergrößert, so daß der bestehende Preis der Arbeit mit Vollbeschäftigung nicht vereinbar ist.

Obwohl es in einer echten Marktwirtschaft keine Arbeitslosigkeit

Die Autoren
unseres
Zeitgesprächs:

Prof. Dr. Alfons Schmid, 40, vertritt den Schwerpunktbereich Wirtschaft im Studiengang Polytechnik/Arbeitslehre an der Universität Frankfurt.

Prof. Dr. Karl Otto Hondrich, 45, ist Ordinarius für Soziologie in der Abteilung für Sozialstruktur-Produktion des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften der Universität Frankfurt.

Prof. Dr. Dr. Erich Staudt, 41, ist Ordinarius für Betriebswirtschaftslehre-Planung und Organisation an der Universität-Gesamthochschule-Duisburg und Vorstandsvorsitzender des Instituts für angewandte Innovationsforschung.

Prof. Dr. Burkhard Strümpel, 47, lehrt Markt- und Verbrauchsforschung im Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin. Er leitet zusammen mit Elisabeth Noelle-Neumann und Michael von Klipstein das Projekt „Arbeitsmarktpolitik und Öffentlichkeit“.

gibt, wenn nur der Reallohn weit genug sinkt, ist dieser Weg aus sozialen Gründen und wegen der bestehenden Herrschaftsstruktur nicht gangbar. Daher gibt es kein wirksames Rezept, mehr Arbeitsplätze zu schaffen und die Arbeitslosigkeit abzubauen.

Krise des Wirtschaftswachstums

Ein weiterer Grund, daß weder kurz- noch mittelfristig mit einer Besserung der Arbeitsplatzsituation zu rechnen ist, liegt in der Krise des Wirtschaftswachstums. Zunehmende Sättigungstendenzen bei der Versorgung mit Konsumgütern, verschärfte internationale Konkurrenz vor allem durch die sogenannten Schwellenländer bewirken einen Rückgang der Wachstumsraten und einen Strukturwandel mit großem Anpassungsbedarf. Neben den ökonomischen sind es vor allem die ökologischen und sozialen Grenzen, an die ein weiteres Wirtschaftswachstum stößt. Der enorme Abbau und teilweise Raubbau von natürlichen Rohstoffen auf der Inputseite sowie die erheblich gewachsene Belastung der Umwelt auf der Outputseite der Produktion setzen einer weiteren Wachstumsdynamik Schranken.

Die sozialen Grenzen des Wachstums wurden von Fred Hirsch herausgearbeitet. Danach bewirken gesellschaftliche Engpässe, die sich aus dem Verhalten anderer ergeben, eine Dämpfung der Nachfrage nach Gütern und bremsen daher die Wachstumsdynamik. Was nützt jemand sein Auto, wenn dadurch, daß fast alle eines besitzen, die Nutzungsmöglichkeiten beschränkt sind und man häufig in Verkehrsstauungen stecken bleibt?

Während z. B. die Wachstumsraten in den 50er Jahren in der Bundesrepublik noch bei 8 % im Jahresdurchschnitt lagen, ist für das

kommende Jahrzehnt von 2-3 % pro Jahr auszugehen. Diese Krise des Wirtschaftswachstums impliziert eine Krise der Erwerbsarbeit, da nicht mehr ausreichend Arbeitsplätze für alle diejenigen, die Arbeit suchen, zur Verfügung stehen.

Technologische Entwicklung

Die rasante Entwicklung und Anwendung der Mikroelektronik wird ebenfalls als wichtiger Grund dafür, daß der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht, angeführt. Diese, von einigen als dritte industrielle Revolution apostrophierte Entwicklung, bewirkt einen Automatisierungs- und Rationalisierungsschub, der eine erhebliche Zunahme der Arbeitslosigkeit zur Folge hat. Zwar wurde auch in der Vergangenheit im großen Umfang rationalisiert, doch waren davon vor allem die Landwirtschaft und das Produzierende Gewerbe betroffen. Die dort entlassenen Arbeitskräfte fanden im stark expandierenden Dienstleistungssektor wieder Beschäftigung. Die Kompensationsmöglichkeit besteht nun nicht mehr. Die neuen Technologien betreffen gerade den Dienstleistungsbereich. Durch Rationalisierung des Informations- und Kommunikationswesens werden Arbeitsplätze vernichtet. Technologisch bedingte Arbeitslosigkeit ist die Folge, da der Steigerung der Arbeitsproduktivität wegen der angeführten Grenzen des Wachstums keine entsprechende Zunahme der materiellen Produktion gegenübersteht.

Einstellungswandel zur Erwerbsarbeit

Es wird nicht nur eine ökonomische und ökologische, sondern auch eine kulturelle Krise der Arbeitsgesellschaft diagnostiziert. Danach findet ein Wertwandel in der Einstellung zur Arbeit statt. Eine zunehmend kritische, distanzierte

und zum Teil ablehnende Haltung gegenüber der Industriearbeit läßt sich beobachten. Die moderne Arbeitswelt, gekennzeichnet durch Technisierung, Bürokratisierung und Arbeitsteilung, hat zu einer Fremdbestimmung und extremen Zerlegung der Arbeitsvollzüge geführt, die eine Sinnkrise der Erwerbsarbeit bewirken. Die Beschränkung auf die ökonomische Funktion der Arbeit, die die materielle Versorgung sichert, wird als unzureichend angesehen. Soziale und psychische Funktionen der Arbeit haben einen größeren Stellenwert gewonnen. Selbstentfaltung, Identitätsbildung, Selbstbestimmung und alternative Formen der Arbeit, die ganzheitliche Arbeitsvollzüge von der Planung bis zur Kontrolle ermöglichen, treten zunehmend in den Vordergrund. Dieser Wandel manifestiert sich in der Diskussion um eine alternative Ökonomie und die zunehmende Bedeutung der Eigenarbeit, die keinen erwerbswirtschaftlichen Zwängen unterliegt.

Es wird angenommen, daß Arbeitslosigkeit, Grenzen des Wachstums, Entwicklung der Technologie und Wertwandel zwar eine Krise der Erwerbsarbeit bewirken, sie aber kein Ende des menschlichen Tätigseins, der Beschäftigung ganz allgemein bedeuten. Was früher Erwerbsarbeit war, wird, wie es Adam Schaff im Bericht an den Club of Rome formulierte, durch kreative und unterhaltsame Beschäftigung ersetzt, die dem Menschen den Lebensinhalt, den Sinn des Lebens wiedergibt.

Wie ist die hier kurz skizzierte Entwicklung der Arbeitsgesellschaft einzuschätzen? Kennzeichnen die angeführten Gründe einen solchen strukturellen Wandel, daß sich ein Wendepunkt in der Geschichte der Erwerbsarbeit markieren läßt? In den weiteren Ausführungen wird

versucht, einige kritische Anmerkungen aus ökonomischer Sicht zu machen.

Entwicklung der Beschäftigung

Die enorme Zunahme der Arbeitslosigkeit, bis 1990 ist eher mit einer weiteren Verschärfung zu rechnen, wurde als wesentliche Entwicklung für die These vom Ende der Arbeitsgesellschaft angeführt. Dieser Schluß erscheint etwas voreilig, wenn nicht die Entwicklung der gesamten Beschäftigung mit berücksichtigt wird. Die Zahl der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik liegt trotz der Arbeitslosigkeit 1981 höher als in den 50er Jahren. Gegenüber dem Höchststand von 1965 ist sie gegenwärtig um etwa 1,5 Mill. niedriger. Das Arbeitsvolumen, das Produkt aus Beschäftigten und Arbeitszeit pro Jahr, liegt gegenwärtig mit ca. 44 Mrd. Stunden etwas unter dem Niveau von 1950 mit ca. 47 Mrd. Stunden, nach dem erreichten Höchststand 1961 (56 Mrd. Stunden). Eine Schätzung von Pestei in seinem Deutschlandmodell prognostiziert für das Jahr 2000 ein etwa gleich hohes Arbeitsvolumen wie gegenwärtig. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch andere Prognosen, die bis 1990 ein gleich großes Beschäftigungsniveau wie 1980 schätzen, allerdings auch eine gleich hohe Arbeitslosigkeit.

Eine abnehmende Bedeutung der Erwerbsarbeit in quantitativer Hinsicht läßt sich auch bei einem internationalen Vergleich kaum ableiten. Zwar hat auch in den anderen Ländern die Arbeitslosigkeit drastisch zugenommen. Daraus auf einem grundlegenden Strukturbruch in der Entwicklung zu schließen, erscheint doch etwas vordergründig. Bezieht man die Beschäftigungsentwicklung in den 70er Jahren in die Betrachtung mit ein, so zeigt

sich, daß zwar in der Bundesrepublik von 1970 bis 1979 ein Rückgang der Beschäftigung stattfand, in den OECD-Ländern insgesamt nahm sie dagegen um 10 % zu, am stärksten in den USA (23 %) und Schweden (8 %).

Aus dem Rückgang der wöchentlichen und jährlichen Arbeitszeit läßt sich ebenfalls kein eindeutiger Wendepunkt in der Arbeitsgesellschaft markieren. Warum gerade beim Übergang von der 40- auf die 35-Stundenwoche oder bei einem Unterschreiten der Jahresarbeitszeit von 1700 Stunden dieser Wendepunkt eintritt, ist nicht ohne weiteres einsehbar.

Stellt man nur auf die Arbeitslosigkeit ab und zieht daraus die dargestellten Schlüsse, so bleibt unberücksichtigt, daß die Arbeitslosigkeit die Differenz zweier Größen darstellt, die Differenz zwischen dem Angebot und der Nachfrage nach Arbeitsplätzen. Was offensichtlich zugenommen hat und weiter eher zunimmt, ist die Nachfrage nach Arbeitsplätzen. Ein eindeutiger langfristiger Rückgang der angebotenen Arbeitsplätze läßt sich bisher nicht zweifelsfrei belegen.

Geändertes Erwerbsverhalten

Neben den quantitativen sind auch einige qualitative Aspekte der Beschäftigungsentwicklung zu berücksichtigen. Die Erhöhung des Erwerbspotentials, d. h. der Menschen, die einen Arbeitsplatz suchen, ist nicht nur auf die demographische Entwicklung zurückzuführen. Geändert hat sich für bestimmte Gruppen auch die Einstellung zur Erwerbsarbeit. Vor allem das Erwerbsverhalten der Frauen nimmt trendmäßig zu. Dies spricht eher für eine zunehmende Bedeutung der Erwerbsarbeit. Das spiegelt sich in dem Anstieg der Erwerbsquote der Frauen in den 70er Jahren in der Bundesrepublik wider.

Damit ist natürlich kein allgemeiner Trend angesprochen. Es gibt auch Gruppen in unserer Gesellschaft, die sogenannte „Neue Mittelschicht“, die eher aus der Erwerbsarbeit „aussteigen“ wollen. Doch diese Entwicklung auf die gesamte Gesellschaft zu übertragen, ist nicht zulässig. Für diese Einschätzung spricht m. E. auch die verstärkte Orientierung des Bildungssystems an der Berufspraxis. Zwar hat die Lebensarbeitszeit erheblich ab- und dementsprechend die Nichtarbeitszeit zugenommen. Doch daraus läßt sich auf keine verringerte Bedeutung der Erwerbsarbeit schließen. Die Vorbereitung auf das spätere Arbeitsleben, Verlängerung der Schulzeit, aber auch Fort- und Weiterbildung während des Berufslebens haben eher einen höheren Stellenwert erhalten. Kennzeichnend dafür sind z. B. die Einführung des neuen Faches Polytechnik/Arbeitslehre an Schulen und Hochschulen, die Einführung eines Berufsgrundbildungsjahres sowie die stärkere Einbeziehung der späteren Berufspraxis in die Zielsetzung des Studiums im Hochschulrahmengesetz.

Mit dieser Argumentation soll keineswegs die bestehende und die zu erwartende Arbeitslosigkeit wegdiskutiert oder verharmlost werden. Im Gegenteil, diese ist das zentrale Problem, auf das wir unsere ganzen Anstrengungen zu richten haben. Der Schluß von der Zunahme der Arbeitslosigkeit auf ein Ende der Arbeitsgesellschaft erscheint aber unzulässig.

Zu hohe Reallöhne?

Als wesentliche Ursache der Arbeitslosigkeit gelten die hohen Reallöhne. Ist das Argument von der Höhe und der Starrheit nach unten so eindeutig, daß daraus das Ende der Arbeitsgesellschaft abgeleitet werden kann? Zuerst sei kurz ange-

merkt, daß in den letzten Jahren im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt in der Bundesrepublik eine, wenn auch geringe, Senkung der Nettoeallöhne stattgefunden hat. Auch 1983 ist nach dem bisherigen Kenntnisstand davon auszugehen, daß die Nettoeallöhne eher zurückgehen als zunehmen werden. Ein Rückgang der Löhne ist demnach auch unter den gegebenen Bedingungen möglich.

Eine Senkung der Nettoeallöhne bedeutet allerdings noch keinen Rückgang der Lohnkosten, da diese die Bruttolöhne und die Lohnnebenkosten umfassen. In der Tat sind die Lohnstückkosten auf gesamtwirtschaftlicher Ebene angestiegen. Aber zum einen sind sie entweder auf die Preise überwältigt worden oder durch die Zunahme der Arbeitslosigkeit wird eine Senkung erzwungen, so daß damit insgesamt längerfristig keine Verschlechterung der Rentabilität verbunden ist. Zweitens wurde der Anstieg 1982 erheblich gebremst und wird weiter zurückgehen. Und drittens ist noch darauf hinzuweisen, daß der Anstieg der Lohnstückkosten auch durch einen relativen oder absoluten Rückgang des realen Bruttosozialprodukts entstehen kann, ohne daß dafür die Löhne verantwortlich sind. Verwiesen sei nur auf die Erhöhung der Energiekosten und die hohen Zinsen. Die Wirkung dieser Erhöhung wird aber, wenn man nur auf die Arbeitskosten abstellt, diesen zugerechnet, obwohl sie nicht die Ursache für den Rückgang des Bruttosozialprodukts sein müssen. Die tatsächliche Entwicklung in den letzten Jahren dürfte eher diese These als die der zu hohen Lohnkosten stützen. Daß längerfristig den Löhnen wegen der vorherrschenden Machtasymmetrie auf dem Arbeitsmarkt eine Pufferfunktion zukommt, über die die übrigen Kostenkomponenten aus-

geglichen werden, steht auf einem anderen Blatt. Ursache und Wirkung sind nicht so eindeutig zu identifizieren, wie es die Aussage von den hohen Lohnkosten vorgibt.

Aber selbst die Auffassung, daß es bei ausreichend flexiblen Löhnen in einer Marktwirtschaft keine Arbeitslosigkeit gäbe, ist umstritten. Das dieser Auffassung zugrunde liegende theoretische Konstrukt, die Grenzproduktivitätstheorie, basiert auf Prämissen, die in ihrer Gültigkeit für die Realität umstritten sind. Beispielhaft sollen die ertragsgesetzliche Grundlage und der Nachfrageaspekt genannt werden. Hier soll nicht weiter auf diese Diskussion eingegangen werden. Diese Theorie ist jedoch nicht so aussagekräftig, daß daraus so weitreichende Folgerungen gezogen werden können. Ein Ende der Arbeitsgesellschaft dürfte sich noch nicht abzeichnen, wenn die Realität nicht dem normativen Anspruch der Grenzproduktivitätstheorie nach einer Senkung der Reallöhne folgt.

Grenzen des Wachstums?

Wie sind die angeführten ökonomischen, ökologischen und sozialen Grenzen des Wachstums zu beurteilen? Sicherlich unterliegt der Wachstumsprozeß den skizzierten Beschränkungen. Mehr als 2 bis 3 % jährliches Wirtschaftswachstum bis 1990 sind nach dem gegenwärtigen Kenntnisstand nicht zu erwarten.

Die ökonomischen Grenzen, vor allem das Sättigungsargument, treffen für bestimmte Gruppen in unserer Gesellschaft möglicherweise zu. Doch verlassen wir die Globalbetrachtung, so ist diese Aussage zumindest zu relativieren. Berücksichtigt man, daß es in der Bundesrepublik etwa 2 Mill. Sozialhilfeempfänger gibt, etwa 10 % der Bevölkerung, das sind 6 Mill., als arm gelten, ca. 20 % aller Haushalte weniger

als 1500 DM monatlich zur Verfügung haben, so trifft das Sättigungsargument auf diese Gruppen sicher nicht zu. Dies gilt auch für die Art der Bedürfnisbefriedigung. Eine Sättigungsgrenze läßt sich zum Teil für die privaten Marktgüter feststellen. Doch bestehen in anderen Bereichen noch erhebliche Defizite bei der Bedarfsdeckung. Erwähnt seien nur der Wohnungsbau, die Altbausanierung, der öffentliche Nahverkehr, der Bildungsbereich, die Humanisierung, soziale Dienste, Energie und der Umweltschutz.

Der Raubbau an natürlichen Ressourcen und die Belastung der Umwelt haben ein Ausmaß erreicht, das unsere natürlichen Lebensgrundlagen zu zerstören droht. Daraus die Folgerung nach einem Nullwachstum oder einer Schrumpfung der Produktion zu ziehen, erscheint unrealistisch. Nicht durch weniger Arbeit und Produktion, sondern eher durch mehr, aber andere Arbeit und anderes Wachstum sind die Umweltprobleme zu lösen. Der Ressourcenabbau und die Belastung der Umwelt können außer durch Einsparung nur durch höhere Investitionen aufgehalten und verringert werden. Vermehrte Investitionen bedeuten aber höheres Wachstum und Mehrarbeit. Dabei ist natürlich nicht an ein pervertiertes Wachstum zu denken, indem erst die Umwelt durch die Produktion belastet wird, um dann durch Investitionen die Belastung wieder zu beseitigen. Vielmehr geht es um ein qualitatives Wachstum, bei dem durch Investitionen von vornherein eine umweltfreundliche Produktion erzielt und die bereits erreichte Schädigung abgebaut wird. Mit dieser anderen Form des Wirtschaftswachstums werden zumindest in Teilbereichen auch die sozialen Grenzen hinausgeschoben. Die Grenzen des Wachstums betreffen daher primär die bisherige markt-

und gewinnorientierte Form des Wirtschaftswachstums, sie betreffen weniger ein qualitatives Wachstum.

Arbeitslosigkeit durch Rationalisierung?

Der dritte Ursachenkomplex bezieht sich auf die aus der Technologieentwicklung folgende Rationalisierung und die dadurch bewirkte Arbeitslosigkeit. Wenn die Zunahme der Arbeitsproduktivität die Zunahme der Produktion übersteigt, werden laufend Arbeitsplätze vernichtet, da weniger Arbeitskräfte zur Herstellung dieser Produkte benötigt werden. Führt die Entwicklung der Mikroelektronik zu einer so bedeutsamen Steigerung der Arbeitsproduktivität? Zuerst ist festzuhalten, daß sich die Zuwachsraten der Arbeitsproduktivität in der Bundesrepublik beträchtlich und kontinuierlich verringert haben. Zwischen 1950 und 1960 betragen sie jahresdurchschnittlich pro Beschäftigten 5,8 %, in den 60er Jahren 4,7 %, und im letzten Jahrzehnt gingen sie auf 3,1 % zurück. Bis 1990 wird eine Zunahme der Arbeitsproduktivität von 3 bis 4 % pro Jahr geschätzt. Von einer dramatischen Erhöhung und einer im Vergleich zur Vergangenheit stärkeren Rationalisierung kann danach keine Rede sein.

Sicherlich werden gerade im Dienstleistungsbereich und in Teilen des Produzierenden Sektors viele Arbeitnehmer durch die Einführung der Mikroelektronik betroffen. Unzulässig erscheint aber der Schluß von Einzelfällen auf die gesamte Entwicklung. Bei der Rationalisierungsdiskussion und Beurteilung der Technologieauswirkungen werden oft einzelne Beispiele als typisch für die Gesamtentwicklung herangezogen. Bei einem solchen Vorgehen bleiben aber gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge unberücksichtigt, die die Bedeutung die-

ser Einzelfälle relativieren. Gerade der Nachfrageaspekt bleibt dabei ausgeblendet, der auch eine Ausweitung der Produktion in Teilbereichen gerade durch die Einführung der Mikroelektronik bewirken kann. Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung in Nürnberg kommt in einer Untersuchung von 1982 über die quantitativen Auswirkungen der Mikroelektronik für den Zeitraum von 1976 bis 1980 zu dem Ergebnis, „daß in der Bundesrepublik Deutschland trotz des Einsatzes der Mikroelektronik die Beschäftigung global zugenommen hat . . . Die Beschäftigungswirkungen technischer Veränderungen scheinen weiter ambivalent zu sein, beobachtbaren Freisetzung stehen Neueinstellungen gegenüber“.

Das Prognos-Institut sagt in einer Studie über die Wirkungen neuer Technologien voraus, daß bis 1990 auf gesamtwirtschaftlicher Ebene kaum Änderungen in der Anzahl der Arbeitsplätze zu erwarten sind, in einzelnen Branchen aber ein erheblicher Strukturwandel stattfindet. Starken Beschäftigungszuwächsen in Teilbereichen stehen erhebliche Rückgänge des Arbeitsplatzangebotes in anderen Branchen gegenüber.

Diese Prognose kann zutreffen, sie kann es aber auch nicht. Unser Wissen über die Auswirkungen der Mikroelektronik auf die Beschäftigung ist noch zu gering, um zu einigermaßen gesicherten Kenntnissen zu kommen. Daher ist weder eine Verharmlosung angebracht, die sich auf eine Lösung durch den Marktmechanismus verläßt, noch eine Dramatisierung zulässig, die bereits ein Ende der Erwerbsarbeit prophezeit.

Wandel der Werte?

Die bisherigen Anmerkungen zu den vorgebrachten Gründen für das Ende der Arbeitsgesellschaft haben

bereits deutlich gemacht, daß auch der angeführte Wertewandel mit Vorsicht zu bewerten ist. Hier scheinen positive mit normativen Aussagen vermischt. Für die „Neue Mittelschicht“, die durch gute Ausbildung, relativ hohes Einkommen und hohen Lebensstandard, Engagement und relativ anspruchsvolle Tätigkeit zu charakterisieren ist, dürfte die diagnostizierte Veränderung in der Einstellung zur Erwerbsarbeit zutreffen. Doch eine Verallgemeinerung auf die übrigen Gruppen und Schichten ist zumindest bisher noch nicht möglich. Bei einem solchen Vorgehen überwiegt das normative Element, indem die gewünschte Entwicklung – weg von der Erwerbsarbeit, hin zur Eigenarbeit – mit der tatsächlichen Entwicklung vermengt wird. Wunsch und Wirklichkeit sind nicht scharf genug getrennt, denn es wurde bereits ausgeführt, daß sich bei einigen Gruppen eher eine zunehmende als eine abnehmende Orientierung an der Erwerbstätigkeit beobachten läßt. Ob die „Neue Mittelschicht“ eine Vorreiterfunktion innehat, die Avantgarde für eine neue Organisationsform gesellschaftlicher Arbeit ist, erscheint doch zweifelhaft.

Dieser Zweifel gründet u. a. auf der Einschätzung, daß die propagierte, geforderte, erwünschte und erhoffte Eigenarbeit, in der der Mensch das „Reich der Notwendigkeit“ verlassen und das „Reich der Freiheit“ betreten wird, daß diese selbstbestimmte Eigenarbeit in ihren Möglichkeiten und in ihrer Bedeutung erheblich überschätzt wird. Einmal existiert dieser informelle Eigenarbeitsbereich, wie Schattenwirtschaft, „Do-it-yourself“, Hobbies, Selbsthilfegruppen etc., bereits seit längerer Zeit und wurde nur neu oder wieder entdeckt. Zum anderen kann er, solange die Deckung der Bedürfnisse überwiegend durch kontrahierte Arbeit erfolgt,

nur eine Komplementaritätsfunktion zum Erwerbssektor haben, diesen aber nicht substituieren. Komplementär insofern, als Markt und Staat bestimmte Bedürfnisse nicht oder nicht mehr ausreichend erfüllen oder aber vielleicht sogar erst erzeugen. Schließlich ist noch auf die internationale Verflechtung der Bundesrepublik hinzuweisen, die weiterhin einen Erwerbssektor erfordert.

Krise der Koordinationsmechanismen

Was folgt aus diesen Erörterungen? Die schwerwiegenden Probleme, vor denen die westlichen Industrieländer stehen, implizieren keine eindeutige Tendenz zu einem Ende der Arbeitsgesellschaft. Was sie zum Ausdruck bringen ist vielmehr eine Krise der marktwirtschaftlich-kapitalistischen Steuerungs- und Koordinationsmechanismen. Die gemischte Wirtschaftsordnung mit ihrer Kombination aus Markt und Staat ist in eine tiefe Krise geraten. Die Steuerung der Produktion, des Wachstums und der Erwerbsarbeit durch das Gewinn- und Egoismusprinzip läßt sich in der bisherigen Form nicht mehr aufrecht erhalten.

Allerdings gibt es bisher keine Alternativen, weder die Forderung nach mehr Staat noch nach mehr Markt noch nach mehr Eigenarbeit, die erfolgversprechende Lösungen für die bestehende Krise anbieten. Insofern geht die These vom Ende der Arbeitsgesellschaft eher in eine falsche Richtung. Notwendig erscheint eine Veränderung der Bedeutung der Organisationsprinzipien marktwirtschaftlich-kapitalistischer Länder. Diese Veränderung wird sicherlich einen anderen Stellenwert der Erwerbsarbeit in der Gesellschaft zur Folge haben, ein Ende der Arbeitsgesellschaft aber nicht.

Karl Otto Hondrich

Ein Ende der Arbeitsgesellschaft ist nicht in Sicht

„Mühsal“, „Bedrängnis“, „Not“, das sind, der Wortherkunft nach, Grundbedeutungen von Arbeit, lange bevor die Mystik die weltliche Arbeit als Beruf aufwertete. Die heutige Bedeutung des Wortes scheint, besonders an den Rändern, wo Arbeit immer mehr den Arbeitsplatz verläßt und sich zur Haus- und Gartenarbeit, politischen Arbeit, Bildungsarbeit, zum Sport und zur Animation ausdehnt, schwer faßbar. Und doch haben wir im Kern ein eher enges, gut abgegrenztes Verständnis von Arbeit: es handelt sich um eine räumlich und zeitlich ausgesonderte, also geordnete und regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit, die ihren Sinn nicht in sich selbst trägt, sondern die in doppelter Hinsicht instrumentell ist; sie ist für andere nützlich (oder sollte es sein) und wird es deshalb, über ein Entgelt, auch für den Arbeitenden selbst. Wer darauf angewiesen ist, solche Nützlichkeiten zu produzieren, und nicht, wie die feudalen Oberschichten, seinen Platz und seinen Unterhalt in der Gesellschaft auf andere Weise behaupten kann, der empfindet Arbeit als notwendig und anstrengend. Arbeit enthält immer ein Muß. Dies wird in der neueren Zeit dadurch betont, daß es nicht nur ein Arbeitsrecht, sondern eine viel weitergehende Verrechtlichung der Arbeit gibt, in der die Rechte und Pflichten des Arbeitenden gegenüber der Gesamtheit, etwa seine Versicherungsansprüche, geregelt sind.

Die Arbeitsgesellschaft ist nach diesem Verständnis eine Gesell-

schaft, in der viele, tendenziell alle Mitglieder eine große Spanne ihres Lebens arbeiten: einen Arbeitsplatz und eine Arbeitszeit haben, ein Entgelt bekommen, ihre Stellung und ihr Ansehen in der Gesellschaft ihrer Arbeit verdanken – und nicht ihrem Aussehen, ihrer Herkunft, dem Sport, dem Spiel oder dem Kampf. In der Arbeitsgesellschaft bestimmt die Arbeit die Dynamik der übrigen Lebensbereiche, und nicht umgekehrt. Und Arbeit wird hochgeschätzt – wegen der Macht, die sie über Menschen und soziale Sphären außerhalb der Arbeit hat.

Ein selbstzerstörerischer Mechanismus?

Ein Ende der Arbeitsgesellschaft kann von einer schrumpfenden Arbeitsmenge und schwindenden Prägekraft der Arbeit für individuelle Selbstbilder und soziale Dynamik und/oder von einer Ansehenseinbuße und Abwertung der Arbeit eingeleitet werden. Die heute umlaufenden wirtschafts- und kulturkritischen Thesen vom Ende der Arbeits- und Leistungsgesellschaft stützen sich zum einen auf die Tatsache, daß die Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeit der abhängig Beschäftigten in den letzten Jahrzehnten geradezu sensationell verkürzt wurde, sowie auf die anhaltende und weiter steigende Arbeitslosigkeit der vergangenen zwei Jahre; beides scheint dafür zu sprechen, daß sich die Arbeitsgesellschaft durch Wohlstandserfolge ebenso wie durch Organisationsmängel ihr Fundament, eben die Ar-

beit, wegzieht. Zum anderen geben Vermutungen über die Arbeitsmotivation zu einer düsteren Vorausschau Anlaß: immer mehr, insbesondere junge Menschen, so glaubt man zu sehen, können der Arbeit selbst und den Wohlstandszielen, auf die sie lange Zeit gerichtet war, keinen Wert mehr abgewinnen. Auch in dieser Hinsicht könnte im Erfolg der Arbeitsgesellschaft ein selbstzerstörerischer evolutionärer Mechanismus am Werk sein, der die motivationale Basis der Arbeit unterhöhlt.

Welche Gründe können für eine *organisatorische* Selbstvernichtung der Arbeitsgesellschaft ins Feld geführt werden? Am augenfälligsten wohl der technologische Fortschritt, der es erlaubt, Arbeitsplätze durch kapitalintensive Maßnahmen wegzurationalisieren. Allerdings müßten den verlorengegangenen Arbeitsplätzen diejenigen gegenübergestellt werden, die im Zuge desselben Prozesses nicht nur in der technologieinnovativen Industrie geschaffen, sondern volkswirtschaftlich insgesamt, also auch in Ausbildung und Forschung, Freizeitindustrie, administrativen und sozialen Diensten etc. ermöglicht werden. Per saldo wissen wir gar nicht, ob Rationalisierungsmaßnahmen gesamtgesellschaftlich die Arbeitsmenge verringern müssen. In der Vergangenheit haben sie zumindest nicht die Zahl der Erwerbstätigen verringert, denn diese stieg, parallel zu Arbeitszeitverkürzungen, zwischen 1950 und 1960 in der Bundesrepublik noch erheblich, von

20 auf 26 Mill. an und blieb, mit geringfügigen Schwankungen nach oben und unten, bis 1980 auf diesem Stand.

Als nächste Erklärung für die sinkende inländische Arbeitsmenge bieten sich das hohe Lohnniveau und die Konkurrenz der Billiglohnländer an. Die kostengünstigere Produktion im Ausland, insbesondere in den aktuellen Schwellenländern der Industrialisierung, führt direkt oder indirekt zum Export von Arbeitsplätzen und verstärkt darüber hinaus den Rationalisierungsdruck im Inland. Allerdings kann auch auf diese Erklärung schwerlich eine langfristige pessimistische Prognose zum Schicksal der Arbeitsgesellschaft aufgebaut werden. Wirtschaftlicher Handel und damit wirtschaftliche Impulse sind zwischen hochindustrialisierten Gesellschaften allemal höher als zwischen wenig dynamischen, und empirisch wird aller Pessimismus entkräftet durch immer wieder gewonnene und anhaltende Exportüberschüsse der Bundesrepublik. In dem Maße, in dem aber die Schwellenländer tatsächlich zu erfolgreichen Konkurrenten werden, bedeutet das ja, blickt man über den Zaun der nationalen Interessen hinaus, nicht ein Ende, sondern eine geographische Ausdehnung der Arbeitsgesellschaft.

Endzeitstimmung

Schließlich kann man den Grund in einer langfristigen Sättigung, ja Übersättigung der Inlandsnachfrage der hochindustrialisierten Länder suchen. Der Massenkonsum, so wird vermutet, stoße an seine Expansionsgrenzen, und das bedeute das Ende von privaten Investitionszuwächsen und das Ende des marktwirtschaftlich orientierten, also des immer noch zentralen Teils der Arbeitswelt. Diese Endzeitstimmung herrschte allerdings, wissen-

schaftlich von den Stagnationstheoretikern „begründet“, schon vor 50 Jahren. Die Begründungen stehen, heute wie damals, auf schwachen Füßen (heute eher auf schwächeren, da sie historisch schon widerlegt sind). Nichts spricht dafür, daß die Bedürfnisse des privaten Konsums tatsächlich auf lange Sicht ihre Flexibilität verlieren, daß sie nicht durch öffentliche, ferner durch weniger materielle, aber doch eine materielle Produktion voraussetzende Bedürfnisse erweitert werden, daß industrialisierten Gesellschaften die technologische bedürfnisinduzierende Innovation verlorengelht. Was dieses letzte Argument anlangt, widersprechen sich übrigens zwei Spielarten des Pessimismus, die oft von den gleichen Leuten im Mund geführt werden: Es fehle an ideenreichen Wachstumsindustrien mit nachfragestimulierender Wirkung; auf der anderen Seite werden aber gerade solche Wachstumsindustrien wie die Mikroelektronik für die rationalisierungsbedingte Vernichtung von Arbeitsplätzen verantwortlich gemacht!

Was bleibt, wenn die säkularen Erklärungen für ein Ende der Arbeitsgesellschaft hinfällig werden? Zur Erklärung der steigenden Arbeitslosigkeit drängen sich zwei Gründe in den Vordergrund, die dafür sprechen, daß sie zwar nicht ganz kurzfristig, aber doch vorübergehend ist. Zum einen schwemmt eine demographische Welle geburtenstarke Jahrgänge bis zu Beginn der neunziger Jahre auf den Arbeitsmarkt. Dies allein kann jedoch die Misere nicht erklären, die ja weltweit ist und auch Länder mit anderen demographischen Verhältnissen ereilt hat.

Phase der Erschlaffung

Die plausibelste Erklärung scheint mir die zu sein, die von der Vorstellung ausgeht, daß auch in-

dustriell-dynamische Gesellschaften „normale“ (wenn auch schwerlich exakt bestimmbare) Wachstumsraten haben, die sie nicht ungestraft über- oder unterschreiten. In Zeiten besonderer Anspannung, in Kriegs- und Gründerjahren, werden sowohl Bedürfnisse überdehnt und Leistungspotentiale erschöpft als auch kollektive Macht- und Machbarkeitsgefühle überspannt. Dem folgen dann, in Zeit und Ausmaß etwa proportional zur Überspannung, Erschlaffungen. Dem Zweiten Weltkrieg als der extremen Endphase einer „die Welt“ erfassenden Anspannung folgte, nach einer etwa zwölfjährigen Rekonvaleszenz, eine erneute Überspannung, die sich auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt ziemlich genau in den 15 Jahren der Ausländeranwerbung von 1958 bis 1973 lokalisieren läßt. Wir haben hier gern für normal gehalten, was alle, von den Konsumenten bis zu den Bildungspolitikern, zeitweise in Hochgefühle versetzte, und verfallen in der Schlaffheitsphase, in der wir jetzt mittendrin stecken, ebenso leicht in endzeitliches Grübeln.

Daß es sich nicht um ein Ende, sondern um ein Auspendeln von Arbeits- (und Nachfrage-)Möglichkeiten handelt, dafür spricht weiterhin, daß die von der Wachstumseuphorie der Industrieländer induzierte Krise auch die Nachholländer – darunter so unterschiedliche wie Mexiko, Polen und Iran – trifft, die sich den verschiedensten Verheißungen eines schnellen Wandels nicht haben entziehen können, deren desolate Lage mit einer dauerhaften Erschöpfung der Arbeitsmöglichkeiten oder Sättigung der Bedürfnisse erklären zu wollen aber abwegig wäre.

Fragen wir nun, ob ein Ende der Arbeitsgesellschaft, wenn nicht von ihrer Organisationsseite, so doch von ihrer Motivationsseite her zu er-

warten ist. Eine Reihe von Anzeichen, die dies auf den ersten Blick nahelegen, erweist sich bei näherem Hinsehen als fragwürdig und alles andere als eindeutig:

Abkehr von den Arbeitswerten

Die in den Umfragen zutage tretende geringe Bereitschaft, aus beruflichen Gründen umzuziehen, weist auf die große Bedeutung von Familie und außerberuflichem Gemeinschaftsleben im Vergleich zum Arbeitsleben hin. Dies jedoch als eine Abkehr von den Arbeitswerten zu interpretieren, wäre voreilig. Es ist möglich, ja wahrscheinlich, daß die Familie auch in früheren Zeiten ebenso hoch oder höher geschätzt wurde als Arbeit und daß es heute nur nicht mehr bitter notwendig erscheint, der Arbeit hinterherzuziehen. Die Gastarbeiter, die wegen eines Arbeitsplatzes eine Trennung von der Familie in Kauf nehmen, signalisieren damit ja auch nicht eine Abwertung der Familie und eine Aufwertung der Arbeit, sondern vielleicht das Gegenteil: sie trennen sich von der Familie *für* die Familie – und nicht für die Arbeit. (Daß aus dieser notgedrungenen Widersprüchlichkeit von tatsächlichem Verhalten und Wertprioritäten auf lange Sicht im stillen doch eine Umwertung folgen kann, steht auf einem anderen Blatt.)

Wenn in Umfragen heutzutage die Familie – und manchmal sogar die Freizeit – höher rangiert als die Arbeit und der Beruf, muß das nicht eine Abwertung von Arbeit ausdrücken, sondern kann die Tatsache widerspiegeln, daß die Entfaltungsmöglichkeiten im privaten Bereich sich besonders spürbar vervielfältigt haben.

Der geringen Neigung, schwere und wenig angesehene Arbeiten zu übernehmen, steht die hohe Bereit-

schaft gerade der Jugendlichen gegenüber, sich für interessante und qualifizierte Berufe zu engagieren, die als modern gelten und deren Gewicht in der Arbeitswelt auch zunimmt.

Auch die selbstgewählte oder zumindest nicht ungern hingenommene Beschäftigungslosigkeit bei schätzungsweise 10 bis 20 % der Arbeitslosen steht nicht für Abkehr von der Arbeit schlechthin, sondern beruht in vielen Fällen auf einem Kalkül, das zeitweilig zuungunsten der verrechtlichten Arbeit ausfällt: Schwarzarbeiter, hochgebildete Selbstverwirklicher und niedrigst qualifizierte Hilfsarbeiter, die sich sowieso ausgebeutet fühlen, beuten Versicherungskollektive aus – ein Problem nicht der schwindenden Leistungsbereitschaft, sondern der selbstbezogenen Interessenorientierung im Sozialstaat. Dem stehen die erstaunlich hartnäckigen Bemühungen der großen Mehrheit der Beschäftigungslosen gegenüber, wieder eine Arbeit zu finden.

Aber kommt die Gefahr für die Arbeitsgesellschaft nicht von den Jüngeren und Gebildeten, die die „industriellen Werte“ und Belohnungen gegenüber den „postindustriellen“ der Selbstbestimmung, der Teilhabe an Entscheidungen, der Gleichheit und des Umweltschutzes abwerten? Dem widerspricht, daß ausgerechnet diejenigen, die die Umwertung am konsequentesten betreiben, die 2 bis 5 % der Jugendlichen, die als Aussteiger eine Alternativkultur bilden, ganz im alten Sinne von Arbeit als Mühsal so viel und schwer arbeiten, daß von Selbstausbeutung die Rede sein kann.

Was schließlich die relative Abwertung der alten Arbeitstugenden des Fleißes, der Ordnung und Unterordnung und des Pflichtgefühls angeht, die Umfragen zu entnehmen ist, so scheinen diese Tugenden auch in den tatsächlichen Ar-

beitsbezügen tendenziell an Bedeutung zu verlieren, während selbstverantwortliches Mitdenken, Ideenreichtum, Initiative, kurz: Elemente einer intrinsischen Leistungsmotivation zusehends mehr gefragt werden. Umwertungen in dieser Richtung drücken also nicht eine Abkehr von der Arbeitsgesellschaft, sondern eine Anpassung an ihre veränderten Anforderungen aus.

Sinnwandel der Arbeit

Die These vom Ende der Arbeitsgesellschaft, so möchte ich resümieren, läßt sich weder aus Arbeitszeitverkürzungen und Arbeitslosigkeit noch aus Wertwandlungen der Arbeit begründen. Was wir beobachten können, ist ein Form- und Sinnwandel der Arbeit, der sich in veränderter sozialer Verteilung und Bewertung von Arbeit niederschlägt. Formwandel als Qualifizierung und Intensivierung der Arbeit – mit der Konsequenz, daß grobe und schwere Arbeit tendenziell zurückweicht, die körperliche, psychische und intellektuelle Gesamtbelastung der anspruchsvoller gewordenen Arbeit aber eher steigt. Das wird als Leistungsdruck auch subjektiv so empfunden und erfordert Kompensationen: entweder durch sinkende Arbeitszeit oder, zuerst bei hochqualifizierten Berufen, allmählich aber nach unten durchsickernd, durch größere Freiräume in der zeitlichen und inhaltlichen Gestaltung der Arbeit. Bei den unternehmerischen, administrativen, politischen, wissenschaftlichen Eliten und bei den freien Berufen werden die Differenzierungen zwischen Arbeitszeit und Freizeit, zwischen fremdbestimmter und selbstbestimmter Arbeit, zwischen Notwendigkeit und Neigung aufgehoben.

Soweit diese kompensatorische und in sich selbst belohnende Entdifferenzierung in anderen Tätig-

keitsfeldern nicht durchführbar ist, werden andere Mechanismen erfunden, um für gestiegene Arbeitsbelastung und eventuelle Funktionsverarmung von Arbeit zu entschädigen. Zwischen der verkürzten Arbeitszeit und der „reinen“ Freizeit bilden sich Zwischenformen heraus, die als Bildungsarbeit, Hausarbeit, Erziehungsarbeit, Beziehungsarbeit, soziale Arbeit, politische Arbeit etc. weder Arbeit im streng verrechtlichten Sinn noch Freizeit sind, sondern Betätigungen, denen die Ausführenden mehr oder weniger aus freien Stücken für sich selbst zumindest einige Elemente verleihen, die, zusammengekommen, Arbeit ausmachen: räumliche und zeitliche Regelmäßigkeit, Nützlichkeit, Anstrengung etc.

Eine neue Klassenbildung

Zwischen diesen beiden Formen gewandelter Arbeit tut sich ein soziales Verteilungsproblem auf, das möglicherweise zu einer neuen Klassenbildung führt: Zur Klasse der Arbeits-Kapitalisten gehören alle, deren Arbeit sich im Rahmen der vorgegebenen Institutionalisierung akkumulieren, aber auch freiwillig reduzieren und mit Nicht-Arbeits-

elementen anreichern läßt. In die Klasse der Arbeits-Proletarier rutschen diejenigen ab, die weder zeitlich noch inhaltlich Herr über ihre Arbeit sind und denen durch allmähliche Arbeitszeitverkürzungen, an denen sie über ihre Interessenvertreter notgedrungen selbst mitwirken, ebenso wie durch drastische Entlassungen Arbeit einfach weggenommen wird. Daß sich gerade innerhalb dieser Klasse ein ambivalentes Verhältnis zur Arbeit entwickelt, indem die verknappte Arbeit einerseits wertvoller wird, andererseits wegen der inneren Verödung und dem Risiko, verlorenzugehen, abgewertet wird, ist ebenso verständlich wie die Ambivalenz der klassischen Proletarier gegenüber ihrer schweren, leidvollen, notdurchgedrungenen Arbeit, die gerade deshalb als wirkliche Arbeit heroisiert wurde.

Aus der neuen Konstellation kann ebensowenig ein Klassenkampf um Arbeit wie ein genereller Bedeutungsverlust oder eine Abkehr von der Arbeit abgeleitet werden.

Denjenigen, die über Arbeitszeitverkürzungen oder Arbeitslosigkeit aus der konventionellen, wenig qualifizierten oder nicht schnell ge-

nug qualifizierbaren Arbeit herausdrängen oder gedrängt werden und diese Art von Arbeit auch abwerten, müssen diejenigen gegenübergestellt werden, die in die Berufsarbeit hinein wollen, wie zum Beispiel die Hausfrauen; ferner diejenigen, die ihre Arbeit funktionsreicher gestalten können und deshalb mehr und qualifizierter arbeiten; und schließlich diejenigen, die oft identisch mit den aus der verrechtlichten Arbeit Verdrängten sind, die der Arbeit neue, wenn auch nicht immer institutionalisierte Nebenschauplätze eröffnen – man denke an Bürgerinitiativen, Hausaufgabenhilfe und die ganze Arbeit in der Grauzone und in der alternativen Kultur. So gesehen kann man zwar annehmen, daß Arbeit einen Sinn-Wandel durchmacht, indem sie, zumindest an den Rändern, ihren Notwendigkeitscharakter verliert und in ihrer rechtlichen Starrheit unterlaufen wird. Auf der anderen Seite wird aber ihr durch Selbstbestimmungselemente gestützter Leistungscharakter eher gestärkt und ausgedehnt. Kein Ende der Arbeitsgesellschaft – im Gegenteil, eine weitere Durchdringung der Gesellschaft mit jedoch veränderter, vielfältiger und ungleich verteilter Arbeit ist zu diagnostizieren.

Erich Staudt

Auf dem Weg zu einer neuen Qualität der Arbeit

Vom „Ende der Arbeitsgesellschaft“ zu sprechen ist voreilig,

- wenn trotz Konjunkturlaute immer noch 80 bis 90 % beschäftigt sind,
- wenn von stagnierendem quantitativen Wachstum auf mangelnden Bedarf nach qualitativem Wachstum geschlossen wird,
- wenn statt der Optionen neuer Technologien mangels Phantasie

und Sachverstand nur deren vermutete substituierende Wirkungen auf einer historischen Entwicklungsstufe diskutiert werden oder

- wenn man aus ein paar quantitativen Effekten schon den Wertewandel postuliert.

Die Behauptung, daß uns die Arbeit ausgeht, ist sicher intellektuell reizvoll und als Arbeitshypothese für eine Zieldiskussion durchaus

angebracht. Sie bleibt aber oberflächlich, weil auf Details des Übergangs zur „Nacharbeitsgesellschaft“ nicht eingegangen und nach dem Muster der Scholastiker nicht Fakten, sondern Vermutungen über das Phänomen Arbeit zum Gegenstand der Diskussion gemacht werden. Trotz eines eklatanten Mangels an definitorischer Grundlegung, was man unter Arbeit¹ überhaupt verstehen will, werden wirt-

schaftliche und gesellschaftliche Auswirkungen des Phänomens prognostiziert. Da man Arbeit, Arbeitsvolumen, Arbeitszeit und Arbeitsstrukturen in einem Definitions-vakuum behandelt, bleiben Interpretationsspielräume offen, was schließlich die zahlreichen Widersprüchlichkeiten der verschiedenen Wirkungsprognosen erklärt.

Programmierte Fehlteile

Diese Behandlung ist nicht nur für den konkreten Vollzug des Übergangs zur „Nacharbeitsgesellschaft“ unzureichend, sondern impliziert auch die Gefahr von Fehlteilen, weil auf pauschalierte „Kurzschlußwirkungsprognosen“ des Musters: hier neue Technologie, dort sozialgesellschaftliche Auswirkungen Bezug genommen wird. Euphorische Technokraten und Sozialtechnokraten verkennen häufig, daß sich Innovationen in einer marktwirtschaftlichen Ordnung nicht deshalb durchsetzen, weil sie technisch machbar oder sozial wünschenswert sind, sondern erst dann, wenn sie ökonomisch sinnvoll erscheinen. Die zum Strukturwandel führenden Entscheidungen vollziehen sich im Mikrobereich auf Unternehmensebene. Einerseits bestimmt die Fähigkeit, Innovation ökonomisch umzusetzen, den Unternehmenserfolg, und andererseits erlaubt es erst die prognostische Analyse eben dieses betrieblichen Umsetzungsprozesses, Aussagen über die Konsequenzen von Innovationen auch in dem heute besonders heiß diskutierten Problem-bereich der zukünftigen Qualität und des zukünftigen Bestandes an Arbeitsplätzen zu machen.

Hier besteht eine Forschungslücke, die zu schließen wäre, ehe man sich an Aussagen über die globalen

Folgen globaler Entwicklungen heranwagt. Trotz oder wegen dieses Forschungsdefizits kommen Wirkungsprognosen nicht umhin, über eben diesen mikroökonomischen Umsetzungsprozeß Annahmen zu machen, die bei näheren Betrachtungen nicht frei von Widersprüchen sind. So unterstellt man z. B. einerseits, daß die organisatorisch technischen Probleme ohne weiteres zu bewältigen seien, und dies zudem in einem positiv intendierten Sinne hin zum „Ende der Arbeitsgesellschaft“ oder wie immer das formuliert wird. Um aber andererseits „kalkulierfähig“ zu werden, bleiben dynamische Reaktionen der Betroffenen außer Ansatz, bezieht sich die Wirkungsprognose auf die fiktiven Verhältnisse einer stagnierenden Wirtschaft und wird ein statisches Unternehmensverhalten unterstellt, das genausowenig Varianten zuläßt, wie die Wirkungsprognose in der Lage zu verarbeiten ist. Indem aufgrund des Forschungsdefizits derart vom realen Detailgeschehen abstrahiert wird, werden Fehlteile programmiert und beschreibt die isolierende Analyse letztlich eine um jede Dynamik verkürzte Entwicklung und damit zugleich ein Arbeitnehmer- und Unternehmerverhalten, das angesichts der heute schon sichtbaren Arbeitsmarktprobleme am allerwenigsten erwünscht sein dürfte.

In einzelwirtschaftlicher Sicht macht man die Erfahrung – und diese soll hier in die Diskussion eingebracht werden –, daß immer dann, wenn man darauf verzichtet, sich in tautologische Transformationen schlichter Wachstumsideologien zu flüchten und auch nicht gleich auf die moralisierende Metaebene der Wertediskussion abhebt, sondern sich den konkreten Strukturwandelungsproblemen im Alltag stellt, eher die Gegenthese richtig ist. Das heißt,

□ die Arbeit geht uns noch lange nicht aus,

□ wir stehen vor dem Übergang zu einer neuen Qualität von Arbeit und Arbeitsgesellschaft und

□ wir hätten eigentlich genug Arbeit, wenn wir den Aufstieg zu einem neuen qualitativen Niveau ernsthaft angingen.

Schwieriger Übergang

Krise und Krisengerede sind dann lediglich Symptome dafür, daß dieser Übergang erhebliche Schwierigkeiten mangels Perspektiven und Handlungsfähigkeit bereitet:

□ Mangelnde Phantasie wird ersetzt durch die ökonomische Trivialaussage, daß Wachstum alle Probleme lösen wird, ohne näher darauf einzugehen, wie sich dieses Wachstum im einzelnen zu vollziehen hätte. Derartige Trivialitäten sind auch dann nicht aufhebbar, wenn man recht behält, weil man im Abschwung so lange wartet, bis man so weit unten ist, daß es nur wieder aufwärtsgehen kann.

□ Mangelnde Handlungsfähigkeit resultiert aus der Behauptung sozialtechnokratischer Wirkungsforscher, abschließend Urteile über zukünftige Entwicklungen fällen zu können. Sie verfallen damit einer unheimlichen Arroganz des Wissens². Es liegt nämlich in der Natur der Sache, daß es am Anfang einer qualitativen Entwicklung unmöglich ist, z. B. über die erfolgreiche Nutzung der jeweiligen Innovationspotentiale zu berichten. Der vordergründige, von den Kritikern des Wandels oft beklagte Mangel an vorweisbaren zukünftigen Erfolgen kann nur kreativ, d. h. durch echte

¹ Vgl. E. Staudt: Die Bedeutung der mikroökonomischen Analyse zur Beurteilung und Durchsetzung neuer Arbeitszeitstrukturen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung MittAB 3/79.

² Vgl. E. Staudt: Bedürfniserfüllung – Anspruch und Wirklichkeit. Wege und Irrwege zur Technikbewertung aus einzelwirtschaftlicher Sicht, in: Friedrich Rapp (Hrsg.): Ideal und Wirklichkeit der Techniksteuerung, Düsseldorf 1982.

Innovationen behoben werden. Je-ne Wirkungsforscher übernehmen sich also regelmäßig, wenn sie versuchen, als kleine Prognosegruppen die gesamte Kreativität des Anwendungsraums für die gesamte Prognosezeit für sich selbst in Anspruch zu nehmen. Ihre Kenntnis der Anwendung ist aber Grundlage für eine Abschätzung der Folgen. Und, wenn diese Folgen Grundlage von Bewertungen sind, dann steht und fällt diese Bewertung mit den zugrunde liegenden Annahmen über die Anwendungsarten. Wären diese Innovationen aber im voraus schon aufzählbar, müßte es sich in der Folge um eine recht einfallslose Zeit handeln, denn für den Wirkungszeitraum bestünde dann kein Spielraum mehr.

Daß dieser Spielraum wesentlich größer ist und daß in der Zukunft erhebliche Potentiale für einen qualitativen Wandel der Arbeitsgesellschaft bestehen, soll im folgenden am Beispiel der Integration von Mikroelektronik, Informations- und Kommunikationstechnologie in herkömmliche Arbeitsstrukturen verdeutlicht werden.

Potential neuer Technologien

Betrachtet man den heute verbreiteten „Produktionstyp“ in Industrie, Dienstleistung und Verwaltung, so wird deutlich, daß sich die meisten Arbeitsorganisationen um zentrale Produkt- und Verfahrenstechnologien ranken. Die dem arbeitenden Menschen in derartigen Organisationen verbleibenden Funktionen finden sich in der Steuerung/Regelung und der Handhabung/Bedienung der im Verlauf der technischen Entwicklung installierten technischen Aggregate. Die damit sichtbar werdenden Abhängigkeiten im Mensch-Maschine-System, die zu den wesentlichen Determinanten der Arbeitsgesellschaft wurden, resultieren aus der quali-

tativen Charakteristik bisher verfügbarer Automationstechnologien. Weil diese Techniken oft nur als In-sellösungen in Partialbereichen von Betriebsprozessen einsetzbar sind, wirken ihre harten Begrenzungen auf die im Arbeitsprozeß abhängigen Personen restriktiv.

Soweit die Anpassung dieser Technologie an den Menschen mißlingt, wird meistens der Mensch, weil wesentlich elastischer, an die harten Schnittstellen der Technologie angepaßt. Dem Menschen obliegen die verbleibenden Regelungs-, Steuerungs- und Handhabungsfunktionen. Er wird dadurch räumlich und zeitlich durch die Technologie gebunden. Seine Elastizität kompensiert die Inelastizität der Technologie und begrenzt den Einsatz weiterer Technologien. Dies ist die historische Ausgangssituation der Arbeitsgesellschaft. Die Sachzwänge sind wesentlicher Definitionsbestandteil von Arbeit und Arbeitsorganisation. Wenn es nun aber im Verlauf der technischen Entwicklung gelingt, Technologien höherer Elastizität zur Anwendung zu bringen, dann würde sich das bisher ungünstige Elastizitätsverhältnis zugunsten der Technisierung bzw. Automation verschieben. Derartige Technologien stehen in der Zukunft verstärkt zur Verfügung.

Mikroelektronik

Betrachtet man das Eignungsprofil von Mikroprozessoren, die es nicht nur erlauben, digitale Daten zu verarbeiten, sondern neben diesen konventionellen Funktionen mit Hilfe entsprechender Sensoren auch direkt physikalische Größen, wie Druck, Schwingungen (auch als Schall, in Zukunft sicher auch als Sprache), Wärme, Magnetfelder, Strahlung, chemische Zustände etc. zu erfassen, umzuwandeln, auszuwerten, zu speichern und zu

verarbeiten, so wird deutlich, daß diese miniaturisierten Großrechenanlagen ein fast unendliches Anwendungspotential haben und daß man durch die Anwendung dieser neuen Technologie in einen Bereich eindringt, der bisher menschlicher Arbeitskraft vorbehalten war. Ein derart gewaltiges technisches und ökonomisches Potential, verstärkt um weitere Vorteile, wie geringerer Energiebedarf, höhere Zuverlässigkeit, höhere Lebensdauer, Miniaturisierbarkeit und Integrierbarkeit, drängt zur Anwendung. Seine Diffusion fordert Veränderungen im Produktspektrum und in der Gestaltung von Fertigungs- und Dienstleistungsprozessen geradezu heraus, führt zur

- Substitution von Produkten, Produktions- und Dienstleistungsprozessen sowie zur
- Rationalisierung durch Automation in Industrie und Dienstleistung und ist
- Grundlage für zahlreiche Innovationen.

Das organisatorische Potential dieser Substitutions-, Rationalisierungs- und Innovationsvorgänge resultiert aus der neugewonnenen Möglichkeit, gerade die Funktionsbereiche von Produktion, Dienstleistung und Verwaltung, in denen Einsatz von Personal aus Gründen der betrieblichen Elastizität bisher als unvermeidlich galt, nunmehr automatisieren zu können³. Es ist also anzunehmen, daß überall dort in der industriellen Produktion, im Dienstleistungs- und Verwaltungsbereich, wo bisher Menschen einfache Regelungs- und Steuerungsfunktionen wahrnehmen, diese Funktionen in Zukunft wesentlich billiger von Automaten erfüllt werden.

³ Vgl. E. Staudt: Automation in Industrie und Verwaltung – Ökonomische Bedingungen und soziale Bewältigung. Bd. 2 der Schriftenreihe „Angewandte Innovationsforschung“, hrsg. v. E. Staudt, Berlin 1981.

Mit der fortschreitenden Automatisierung bisher an den Material- und Informationsfluß gebundener menschlicher Tätigkeiten im Bereich der Handhabung nimmt auch die aus ökonomischen Überlegungen resultierende Abhängigkeit von Maschine und Mensch in der Bedienerrolle ab. Da die eingesetzten Handhabungstechnologien aber neben den selbstgeregelten Funktionsausführungen einer Regelung und Steuerung auf höherer Ebene bedürfen, kommt es auch im Handhabungsbereich zu einer vertikalen Arbeitsteilung aufgrund der Trennung von Steuerung und Regelung von der Ausführung. Aufgrund dieses mit zunehmender Automation sichtbar werdenden Übergangs der Abhängigkeit des Personals vom Material-, Papier- und Informationsfluß zu einer stärkeren Abhängigkeit des Personals vom Informationsfluß auf der Regelungs- und Steuerungsebene kommt dem organisatorischen Potential neuer Informations- und Kommunikationstechniken entscheidende Bedeutung für die weitere Organisationsentwicklung zu.

Informations- und Kommunikationstechniken

Die Miniaturisierung und Verbilligung elektronischer Bauelemente und das Vordringen der Digitaltechnik in die Bereiche der Informations- und Kommunikationstechnik führt zu einer fortschreitenden Verbesserung der technischen Hilfsmittel bis hin zur Automation von Aufnahme, Verarbeitung, Speicherung, Übertragung und Ausgabe von Informationen. Mentale Informationsprozesse, die der Mensch mit eigenen

geistigen Hilfsmitteln vollzieht, werden zunehmend technisch durch den Einsatz von Recheng Geräten, Daten-, Text- und Bildverarbeitungssystemen unterstützt.

Damit sind technische Potentiale genau an den Stellen verfügbar, wo bisher Rationalisierungsgrenzen bestanden. Diese Grenzen waren durch die Abhängigkeit vom Informationsstrom und die Kopplung der Steuerungs-/Regelungs- mit der Ausführungsebene bedingt. Die Potentiale der neuen Informations- und Kommunikationstechniken drängen hier genauso wie die Mikroelektronik aufgrund der technischen Verfeinerung, zunehmender Verbilligung und hoher Elastizität zur Anwendung.

Für den arbeitsorganisatorischen Spielraum⁴ bedeutet dies, daß insbesondere Kopplungen im Mensch-Mensch- und Mensch-Maschine-System, soweit auf den Austausch von Daten, Text, Sprache und Bildern reduzierbar, in einer ersten Stufe durch Telekommunikationstechnologien räumlich zu entkoppeln sind. Soweit die auszutauschenden Informationen speicherbar sind und aufgrund von Selbstregulationseinrichtungen zumindest partielle Autonomie bzw. Automation besteht, sind sie in einer zweiten Stufe auch zeitlich entkoppelbar. Damit fallen aber zugleich die letzten Kopplungsgrenzen, die konventionelle Arbeitsstrukturen determinierten und Ursache der heute praktizierten starren Zeitreglementierung sind. Das Entkopplungspotential neuer Technologien läßt Weiterungen zu, hebt traditionelle Zwänge auf und eröffnet Optionen für flexible Arbeitsverhältnisse und die Individualisierung von Arbeitsstrukturen in einem Umfang, der bisher nicht vorstellbar war.

Die skizzierten Entwicklungstrends von Mikroelektronik, Infor-

mations- und Kommunikationstechnik haben in der Summe drei Wirkungsbereiche:

- zunehmende Substitution des Menschen im Bereich niederer organischer Intelligenz und aus der Kombination konventioneller technischer Ausführungsfunktion mit diesen technischen Intelligenzleistungen zunehmende Substitution im Handhabungsbereich,
- zunehmende Entkopplung des Menschen vom Papier-, Material- und Informationsfluß verbunden mit zunehmender Abhängigkeit vom Informationsfluß auf der Steuerungs- und Regelungsebene und kommunikative Vernetzung zwischen Personen und zwischen Personen und technischen Aggregaten,
- zunehmende Technisierung der informatorischen und kommunikativen Tätigkeit.

Diese drei Wirkungen verschieben die traditionellen Rationalisierungsgrenzen, führen zu Änderungen der Arbeitsteilung und haben vor allem aufgrund der Korrekturen der Wirtschaftlichkeitsvergleichsrechnungen erhebliche Folgen für die Organisationsgestaltung. Sie legen damit die Grundlage für einen qualitativen Wechsel der Arbeitsgesellschaft, deren Ende damit freilich noch nicht absehbar ist.

In der Produktion bedeutet der Einsatz der neuen Technologie, daß die Schnittstelle zwischen dem Menschen in der Bedienerrolle und der Technik nach außen wandert. Die Lückenbüßerrolle des Menschen innerhalb teilautomatisierter Fertigungsprozesse kann also streckenweise von Handhabungsautomaten ausgefüllt werden. Sie bedienen und verbinden dann Maschinen. Eingriffe des Menschen in den Materialfluß verlagern sich auf die Peripherie solcher vollautomatisierter Produktionszonen. Und ähnliche Strukturen finden sich auch im

⁴ Vgl. E. Staudt: Entkopplung im Mensch-Maschine-System durch neue Technologien als Grundlage einer Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen, in: K. Meyer-Abich, U. Steger: Mikroelektronik und Dezentralisierung. Bd. 4 der Schriftenreihe „Angewandte Innovationsforschung“, hrsg. v. E. Staudt, Berlin 1982.

Bereich der Informationsbe- und -verarbeitung, Dienstleistung und Verwaltung.

Die Möglichkeit zur Kooperation auch über größere Entfernungen und der Rückgriff auf Arbeitsunterlagen, die nun in zentralen Datenbanken und über Telekommunikation zugänglich sind, reduzieren das alte Präsenzproblem auf das technische Problem der Verfügbarkeit von Bildschirm-, Terminal- und Telekommunikationsanschluß am Arbeitsplatz. Damit ist zwar die Arbeitsgesellschaft nicht am Ende, es stellt sich aber die Frage nach dem richtigen Arbeitsplatz völlig neu. Die industriellen Ordnungsmuster des neunzehnten Jahrhunderts werden zumindest in Teilbereichen aufhebbar. Ob z. B. die Arbeitsplätze im Hochhaus der Hauptverwaltung weiter in der Rushhour (eine Folge der notwendigen gleichzeitigen Präsenz) besetzt bzw. verlassen werden müssen, bedarf einer Überprüfung, wenn die gleiche Arbeitsaufgabe auch familiennah am heimischen Arbeitsplatz ausgeübt werden kann.

Neue Funktionsverteilung

Die letzte und wichtigste Weiterung des Einsatzes neuer Technologien resultiert aber aus der Möglichkeit einer neuen Funktionsverteilung zwischen Mensch und Maschine. Da die technischen Einrichtungen aufgrund der neuen Qualität der Mikroprozessortechnologie in der Lage sein werden, einfache Regelungs- und Steuerungsfunktionen selbst zu übernehmen, kommt es zu einer Umverteilung der Funktionen, die wegen der starken Verbilligung der Technologie weder durch konventionelle Wirtschaftlichkeitsüberlegungen gebremst noch aufgrund der zunehmenden Elastizität durch herkömmliche Substitutionsgrenzen verhindert wird.

Damit wird die vielkritisierete harte

Konfrontation zwischen Mensch und Maschine aufhebbar, denn die neuen Techniken machen die Grenze fließend und enthalten damit Optionen zur Gestaltung einer aus der Sicht der Betroffenen „weicher“ zu gestaltenden Technik. Die Maschine ist nicht mehr der Engpaßfaktor, an dem sich die Arbeitsorganisation orientieren muß. Sie ist vielmehr kostengünstig verfügbare Elastizitätsreserve und funktioniert weitgehend entkoppelt vom humanen Bereich.

Die damit erreichbare Automation mittels Technologien höherer Elastizität befreit von der Bindung der Produktion an die starren Arbeitszeitregelungen von Tarifverträgen, Arbeitszeitverordnungen, Geschäftszeiten. Damit können auf dieser Automationsstufe ohne Personalengpässe Betriebsmittel im Drei-Schicht-Betrieb genutzt, die Gleitzeit selbst im Produktionsbetrieb oder bisher zeitgebundenen Dienstleistungsbetrieb eingeführt werden und Dienstleistungen auch außerhalb der Geschäftszeiten erbracht werden. Der naive, aus der Präsenz am zentralisierten Arbeitsplatz abgeleitete Arbeits- und Arbeitszeitbegriff wird unter diesen Umständen reformbedürftig. Kontroll- und Überwachungssysteme, konventionelle Führungssysteme, aber auch die Reaktionsmuster der Gewerkschaften hierauf werden obsolet, oder aber sie verhindern diesen Entwicklungssprung, weil sie den technischen Entwicklungsstand festschreiben, vor dessen Hintergrund sie entstanden sind.

Neue Freiheitsgrade

Faßt man die Ergebnisse zusammen, so zeigt sich:

□ Es existieren durchaus brauchbare technische Lösungsmöglichkeiten zur Entkopplung von Mensch-Mensch- und Mensch-Maschine-Systemen. Ein großer Teil der klassischen Sachzwangargu-

mentation gegen eine Flexibilisierung oder Individualisierung in den Arbeitsverhältnissen wird damit hinfällig.

□ Die technischen, organisatorischen und ökonomischen Voraussetzungen für eine weitgehende Entkopplung von industrie-geschichtlich einmal für notwendig erachteten Zwängen liegen heute vor. Damit bestehen beachtliche Optionen für eine neue Qualität von Arbeit und Arbeitsverhältnissen. Wenn man von „Arbeitsgesellschaft“ spricht, kann man dies kaum mehr oberflächlich ohne Reflektion der definitorischen Grundlagen tun.

□ Ob diese Optionen genutzt werden können, hängt wesentlich davon ab, inwieweit es gelingt, die als Reaktion auf frühere technische und ökonomische Bedingungen entstandenen institutionellen Ordnungsmuster bei Gesetzgeber, Gewerkschaft und Arbeitgebern zu ändern. Hier liegen zur Zeit die stärksten noch verbliebenen Entkopplungsgrenzen.

Es ist also wenig sinnvoll, vom „Ende der Arbeitsgesellschaft“ zu sprechen. Es handelt sich vielmehr um eine Krise der Ordnungsmuster des neunzehnten Jahrhunderts. Für die Arbeitsplätze der Zukunft sind andere Konsequenzen zu ziehen:

□ Die Verfügbarkeit von dezentraler Steuerungs- und Regelungsin-telligenz, Handhabungsautomation und Telekommunikation ermöglicht eine Neuverteilung der Aufgaben zwischen Mensch und Technik. Die Integration der neuen Technologie ist verbunden mit umfangreichen Qualifikations- und Dequalifikationsprozessen. Der Spielraum für einen organisatorischen Wandel nimmt aufgrund der funktionalen räumlichen und zeitlichen Entkopplungsmöglichkeiten zu.

□ Die neuen Freiheitsgrade bei der

Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsorganisationen und das erreichbare qualitative Potential für völlig neue individuell gestaltbare Produkte und Dienstleistungen machen darüber hinaus eine Überprüfung der Wettbewerbssituation erforderlich. Sie lassen es unsinnig erscheinen, gesellschaftliche Auswirkungen neuer Technologien, wie heute vielfach üblich, nur unter rein quantitativen substituierenden Aspekten zu diskutieren.

□ Die Nutzung der Option für einen Qualitätszuwachs der Arbeitsplätze, flexiblere Organisationsformen, völlig neue Produkt- und Dienstleistungsqualitäten ist ein schöpferischer Prozeß, mit dessen Prognose sich Wirkungsforscher regelmäßig übernehmen.

Perspektive für die 90er Jahre

Wenn man, statt die Krise zu reflektieren und Optionen durch Wirkungsforschung zu zerreden, ernsthaft diesen qualitativen Wandel sucht, dann gäbe es eigentlich genug Arbeit für alle:

□ Die mit den neuen Technologien möglich werdende Substitution, Ra-

tionalisierung und Automation erfolgt nicht zum Nulltarif. Sie erfordert einen großen Umfang an Ersatzinvestitionen für die Ablösung eines in vielen Bereichen veralteten Investitionsbestandes und die Schaffung eines völlig neuen Betriebsmittelbestandes verbunden mit entsprechenden Entwicklungs- und Umstellungsaufwendungen aufgrund der Technisierung von Dienstleistung und Verwaltung. Dieser Erneuerungsaufwand wird wegen der begrenzten Kapazitäten und der erforderlichen Entwicklungszeiten über die achtziger Jahre verteilt auftreten und so arbeitsplatzfördernd wirken.

□ Arbeitsplatzfördernd wirken auch die parallel zur technischen Entwicklung notwendig werdenden Investitionen in das Humankapital. Wenn z. B. an die Stelle von arbeitslosen Jugendlichen Lehrende und Lernende treten oder eingesparte Arbeitszeit in Weiterbildung reinvestiert wird, besteht die Hoffnung, daß das für den Einsatz der neuen Technologie und das Erreichen des neuen qualitativen Niveaus erforderliche Qualifikationsniveau zu erlangen ist.

Diese Investition in Rationalisierung, Automation, Innovation und Qualifikation wäre ein durchaus sinnvoller Einsatz des brachliegenden Arbeitsvolumens. Die Nutzung der technischen und ökonomischen Potentiale ergäbe dann eine Perspektive, die über die achtziger Jahre hinausreicht. Eine derartige, von Industrie und Arbeitnehmerschaft gemeinsam getragene Politik könnte durchaus dazu beitragen, daß in den neunziger Jahren, wenn die in den vorliegenden Arbeitsmarktprognosen angekündigten Arbeitskräfteüberhänge verschwinden, das Erwerbspersonenpotential abnimmt und eine kleiner werdende Beschäftigtenzahl den Wohlstand sichern soll, man sich in Wirtschaft und Verwaltung dann technisch auf einem hochentwickelten automatisierten Produktionsniveau befindet und zudem über adäquat qualifiziertes Personal verfügt, das auch dieser Situation gerecht wird. Auf diesem Niveau ist dann sicher nicht das „Ende der Arbeitsgesellschaft“ erreicht, aber eine neue Qualität von Arbeit und Arbeitsgesellschaft möglich, die das Arbeiten am Übergang zur „Nacharbeitsgesellschaft“ sinnvoll erscheinen läßt.

Burkhard Strümpel

Alternativen zur Arbeitsgesellschaft

Der zentrale Orientierungspunkt unserer Gesellschaft ist die marktgängige, bezahlte Arbeit. Ein arbeitsfähiger Erwachsener (mit Ausnahme der schwindenden Zahl von Hausfrauen) wird erst dadurch ein nützliches Glied der Gesellschaft, daß er eine in Geld entlohnte Leistung vollbringt. Gerade den zentralen Wert Erwerbsarbeit kann

jedoch unsere Gesellschaft nicht genügend zur Verfügung stellen. Zwar haben wir viel ungetane Arbeit – die Alten und Kranken erfahren nicht genug Zuwendung, Schulkinder werden in übergroßen Klassen zusammengepfercht und Millionen schlecht ausgestatteter, energieverwendender Wohnungen bedürfen dringend der Modernisie-

rung –, dennoch haben wir 2 Mill. Arbeitslose und eine ganze Generation junger Menschen, die schlechte Berufschancen vorfinden.

Das mittelfristige Beschäftigungsproblem kann aus mehreren Gründen nicht durch die gängigen wirtschaftspolitischen Belebungsstrategien gelöst werden:

□ Wie die Erfahrungen aller Industrieländer zeigen, steht eine Rückkehr zu den hohen Wachstumsraten der Nachkriegszeit nicht zur Disposition.

□ Technischer Fortschritt mag Arbeitsplätze erhalten und schaffen, aber er zerstört andere. Er wirkt allenfalls defensiv.

□ Die Vermehrung von Planstellen oder anderen volltariflich entlohnnten Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst verbietet sich angesichts des bekannten Zustands der öffentlichen Haushalte.

□ Ein großer Teil der ungetanen Arbeit ist weder in der Regie des zentralisierten, hocharbeitsteiligen Unternehmenssektors noch in der des bürokratisierten öffentlichen Sektors gut aufgehoben oder überhaupt zu leisten. Man denke an die bürokratische Verkrustung unserer Bildungsinstitutionen oder an die Bau- und Wohnungswirtschaft, die sich sehr schwer tut, mit kleineren, kundennahen Aufgaben fertig zu werden.

□ Beide Sektoren sind nicht nur unfähig, das dringliche und hartnäckige Beschäftigungsproblem auch nur einigermaßen zu beherrschen. Sie sind auch darin überfordert, die Folgen der Arbeitslosigkeit materiell und immateriell zu kompensieren.

Solidaritätspotentiale

Auf der Aktivseite finden wir noch immer Prosperität, d. h. ein Plateau hoher Produktivität, die weit über dem zur Aufrechterhaltung eines vernünftigen materiellen Lebensstandards für die Bevölkerung Notwendigen liegt. Dies ist eine historisch einmalige Chance, sich einer gesellschaftlichen Bedrohung zu stellen, ohne daß eine akute materielle Mangellage vorläge. Entsprechend gibt es keine „Anspruchsrevolution“ gegenüber der Wirtschaft oder der Regierung. Im Gegenteil

sind viele Menschen, jung und alt, weniger fixiert auf die Erhöhung ihres materiellen Lebensstandards, als die meisten Kulturkritiker glauben und einige Wachstumsbefürworter hoffen.

Es gibt Konsens- und Solidaritätspotentiale, wir müssen sie nur nutzen. Die jüngere Geschichte liefert neben vielen Belegen für einen Zusammenhang zwischen Wirtschaftskrise und Verteilungskonflikt auch gegenläufige Beispiele, wie etwa dieses: Während dreier Perioden waren im Deutschland der Nachkriegszeit die Tarifabschlüsse der Sozialpartner hinter den Produktivitätszuwächsen zurückgeblieben, nämlich in der Wiederaufbauperiode der 50er Jahre, nach der „Minirezession“ 1966/67 und dann wieder Ende der 70er Jahre. Im ersten und dritten Fall herrschte beträchtliche Arbeitslosigkeit, aber gleichzeitig Ruhe an der Streikfront, die von einer entsprechenden demoskopisch ermittelten Verzichtsbereitschaft großer Mehrheiten von Arbeitnehmern flankiert war. Der einzige Fall, in dem die Basis aufmuckte, war der der „Minirezession“ von 1966/67; die wilden Streiks des Jahres 1969 fielen in ein gutes Wirtschaftsjahr, sie waren durch die unvorhergesehene Steigerung der Unternehmensgewinne hervorgerufen.

Pluralismus der Werte

Konsenspotentiale für eine gleichmäßigere Verteilung der Arbeit ergeben sich in der gegenwärtigen Situation paradoxerweise daraus, daß das ehrwürdige aristotelische Arbeitsleid trotz aller Humanisierungsbemühungen gerade in der Wohlstands- und Freizeitgesellschaft wieder stark empfunden wird. Viele, insbesondere jüngere Menschen lassen wenig Begeisterung für die Intensivierung ihrer beruflichen Arbeitsleistung im Aus-

tausch gegen mehr Kaufkraft erkennen. Dieser Handel hat viel von seinem Charme verloren. Ein großer Teil der Vollzeitbeschäftigten, etwa ein Viertel, fühlt sich überbeschäftigt in dem Sinne, daß weniger Arbeit bevorzugt würde, auch ohne Lohnausgleich. Das sind einmal jüngere Personen ohne Familie, zum anderen ältere Arbeitnehmer, deren Kinder das Haus verlassen haben, deren Ehegatten vollberufstätig sind oder die sich in Berufstätigkeiten befinden, die anstrengend sind, und an Arbeitsplätzen, mit denen sie nicht zufrieden sind.

Die spätindustrielle Ära ist nach einem breiten Säkularisierungsprozeß durch einen Pluralismus der Werte und Lebensstile gekennzeichnet. Jüngere Menschen sind heute wirtschaftlich und geistig unabhängiger als früher. Sie sind häufiger alleinstehend oder leben kinderlos mit einem erwerbstätigen Partner zusammen. Sie bestehen darauf, ihre Ideen über Selbstverwirklichung, Mitentscheidung und Zeitgestaltung auch am Arbeitsplatz durchzusetzen. Dabei geraten sie leicht in einen Gegensatz zu den älteren und in der Position höher stehenden Arbeitnehmern, die den Werten traditioneller Arbeitsdisziplin und materiellen Erwerbs verpflichtet sind. Sie mögen auch bald an die Grenzen dessen geraten, was ein notwendigerweise hierarchisch aufgebautes, im Marktwettbewerb stehendes Unternehmen selbst bei nachdrücklichen Anstrengungen zur Verbesserung der Arbeitsqualität bereitstellen kann.

Ein neuer Verteilungskonflikt

Nachdem wir den Klassenkonflikt zwischen den „entfremdeten“ Arbeitern und „denen da oben“ für überwunden geglaubt hatten, scheint sich ein neuer Verteilungskonflikt aufzutun, bei dem es diesmal nicht so sehr um das Geld als

Einstellung zur Rolle der Arbeit

(nur Berufstätige; jeweils etwa 1000 repräsentativ ausgewählte Personen)

	USA	Schweden	Bundesrepublik Deutschland		
	%	%	Alle	18-29 J.	55 J. u. älter
Ich möchte immer mein Bestes geben so gut ich kann, unabhängig davon, wieviel ich verdiene	52	45	25	18	37
Ich finde meine Arbeit interessant, aber ich lasse es nicht so weit kommen, daß sie mein übriges Leben stört	31	39	43	50	27
Ich sehe die Arbeit wie ein Geschäft, je besser ich bezahlt werde, desto mehr tue ich, je schlechter ich bezahlt werde, desto weniger tue ich	9	5	11	10	13
Arbeiten, um zu leben, ist eine unangenehme Lebensnotwendigkeit, wenn ich nicht müßte, würde ich gar nicht arbeiten	17	7	15	18	12

vielmehr um die Befriedigung bei der Arbeit geht.

Zwischen 1962 und 1982 ist die Arbeitszufriedenheit der Arbeiter drastisch zurückgegangen, bei den übrigen Berufstätigen dagegen unverändert geblieben. Im Jahre 1962 waren noch 44 % der Arbeiter voll und ganz mit der Arbeit zufrieden, gegenüber 52 % bei den übrigen Berufstätigen. 1972 (73) waren es noch 41 % bei den Arbeitern und 58 % bei den übrigen Berufstätigen, während es 1982 nur noch 27 % bei den Arbeitern gegenüber 51 % bei den übrigen Berufstätigen waren¹. Auch im internationalen Vergleich zeigt sich die Abkehr der deutschen Arbeitnehmer von der traditionellen Haltung der fraglosen Unterordnung unter die Arbeiterrolle².

Die meisten Deutschen, und insbesondere die jungen, weisen das Ansinnen, der Berufsrolle gebühre der Vortritt im Ensemble der Lebensziele, als Zumutung von sich. Berufsarbeit muß sein, sie soll auch sein, aber sie habe sich bitte mit dem Privatleben zu arrangieren.

¹ Eigene Berechnungen aufgrund von Daten des Instituts für Demoskopie, Allensbach.

² Die in der Übersicht angeführten Daten entstammen dem von der Stiftung Volkswagenwerk geförderten Projekt „Arbeitspolitik und Öffentlichkeit“, das von Elisabeth Noelle-Neumann, Burkhard Strümpel und Michael von Klipstein geleitet wird und in eine international vergleichende Untersuchung „Jobs in the 80's“ eingegliedert ist.

Die Menschen sind auf der Suche nach einem neuen Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatsphäre. Die Suche wird ihnen schwer gemacht, so schwer, daß über ein Viertel von ihnen die Sphäre der Arbeit bereits emotional abgeschrieben zu haben scheint: Arbeit ist für sie eine unerfreuliche Notwendigkeit – oder ein Geschäft.

Bedarf nach Freiheitsspielräumen

Die Ordnungspolitik der sozialen Marktwirtschaft wird auch am Arbeitsplatz mit einem weitergespannten Bedarf nach individuellen Freiheitsspielräumen konfrontiert, eine Situation, die für die Geschichte ordnungspolitischer Konzeption durchaus charakteristisch ist. Wenn etwas zeitlos ist an diesen Konzeptionen, so die Grundidee, individuelle Freiheit soweit wie möglich zur Entfaltung kommen zu lassen und zu kollektivem Vorteil zu wenden. Während die liberale politische Ökonomie zunächst nur die Gewerbefreiheit auf ihre Fahnen geschrieben hatte, nahm sich die Wirtschafts- und Sozialordnung sukzessive auch der Freiheit der Konsumwahl und des Rechtes wirtschaftlicher Minderheiten auf ein soziales Existenzminimum auch ohne Erbringung marktgängiger Leistungen an.

Auf den Arbeitsmärkten ging es der Ordnungspolitik bisher nur immer darum, Teilnahme zu regeln und zu erleichtern, nicht aber solche Optionen zu schaffen oder zu erhalten, die Trade-offs zwischen Lohn und Freizeit oder Lohn und Qualität der Arbeit ermöglichen. Es ging bisher nur um Freiheit *im* Arbeitsmarkt. Wer die soziale Marktwirtschaft erneuern will, muß sich jedoch auch mit den Wünschen der Vielen nach mehr Freiheit *vom* Arbeitsmarkt befassen. Hier fällt das Beispiel der fehlenden „Zeitsouveränität“ ins Auge. Die vorhandenen Untersuchungen zeigen, daß viele Arbeitnehmer, insbesondere Arbeiter, dann liebend gern die Gelegenheit eines vorzeitigen Rückzugs aus dem Berufsleben ergreifen, wenn ein solcher Schritt wirtschaftlich abgesichert ist.

Noch immer sind die Menschen bei ihren Entscheidungen über die Teilnahme am Arbeitsmarkt mit einer unbefriedigenden Wahl zwischen den Extremen des Alles oder Nichts konfrontiert. Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung sind die Ausnahme statt die Regel, Urlaubszeiten sind tarifvertraglich festgesetzt, „Bildungsurlaub“, „Babyjahr“, polytechnische Ausgestaltung des Bildungssystems sind Regelungen, die bislang noch nicht so recht Fuß gefaßt haben und stek-

kengeblieben sind. Und selbst die gefeierte flexible Altersgrenze ist flexibel nur nach unten und erleichtert kaum einen graduellen Rückzug aus dem Berufsleben.

Zwei soziale Kontrakte waren eminent erfolgreich in der keynesianischen Nachkriegsära, aber versagen heute. Erstens der Kontrakt zwischen den Menschen und der privaten Wirtschaft: harte Arbeit gegen harte Güter und Vollbeschäftigung. Zweitens der Kontrakt zwischen den Menschen und dem Staat: sozialer Friede gegen soziale Sicherung. Der erste Kontrakt scheint nicht mehr auszureichen. Er liefert weder Vollbeschäftigung noch die volle Befriedigung vorranglicher Wünsche und Bedürfnisse. Der zweite Kontrakt entspricht nicht mehr den herrschenden Gerechtigkeitsvorstellungen. Hier wächst ein zweifaches Ressentiment: Diejenigen, die keine Arbeitsplätze oder keine guten Arbeitsplätze haben, fühlen sich durch die Mehrheit der Beschäftigten überverteilt, und die Mehrheit fühlt sich von der wachsenden Zahl der Arbeitslosen ausgebeutet, die arbeitsfähig sind, aber auf das Netz der sozialen Sicherheit zurückfallen³.

Rolle des informellen Sektors

Der arbeitsteilige, monetarisierte, zentralisierte Produktionssektor kontrolliert, ja monopolisiert die soziale Integration und damit individuelle Identität und Selbstachtung. Ein arbeitsfähiger Erwachsener wird erst dadurch ein nützliches Glied der Gesellschaft, daß er geldentlohnte Leistungen erbringt. Wenn nun der formelle Sektor unfähig ist, über Vollbeschäftigung soziale Eingliederung, Anerkennung und individuelle Identität für alle Personen im arbeitsfähigen Alter zu vermitteln,

dann sind Alternativen zu eröffnen – hier liegt die Rolle des informellen Sektors.

Ein neuer sozialer Kontrakt hätte die folgenden, bislang unverbundenen Pole zusammenzuführen:

□ Im formellen Sektor Überbeschäftigung und Unterbeschäftigung durch kürzere und flexiblere Arbeitszeiten.

□ Im informellen Sektor Bedarfe für „ungetane Arbeit“, etwa Pflege und Fürsorge, Zuwendung, individualisierte Ausbildung, arbeitsintensive handwerkliche Leistungen oder Bauleistungen, mit Arbeitslosen oder bisher nicht ausreichend geforderten Erwerbspersonen.

Neuer sozialer Kontrakt

Während die Realisierung flexibler Arbeitszeitoptionen eine Herausforderung für die Sozialpartner ist, die aber die bestehenden Organisationsformen weitgehend unangetastet läßt, ist der gezielte Ausbau des informellen Sektors institutionelles Neuland. Dieser Sektor bringt ungenutzte menschliche Ressourcen mit sonst unerfüllten Bedürfnissen für Güter und Dienstleistungen zum Ausgleich. Er ist charakterisiert durch Dezentralisierung, niedrigere Produktivität, gemessen am Marktwert, eine relativ hohe Identifikation mit der Arbeit und mit dem Produkt der Arbeit und eine relativ hohe Selbstbestimmung am Arbeitsplatz

Der neue Kontrakt wäre durch den informellen Sektor anzubieten: Weniger oder befriedigendere Arbeit gegen weniger Güter einschließlich gewisser Abstriche an der Höhe der Versorgungsansprüche. Der informelle Sektor und die dort Tätigen können nicht materielle Parität mit dem formellen Sektor beanspruchen. Diejenigen, die sich der Disziplin der arbeitsteiligen Ökonomie voll unterordnen, dürfen

auch einen größeren Anteil an den materiellen Produkten der gesellschaftlichen Arbeit beanspruchen. Umgekehrt würden voll arbeitsfähige, aber im Sinne der Erbringung marktfähiger Leistungen weniger produktive Menschen in stärker selbstbestimmten, dezentralen Arbeitszusammenhängen ein geringeres monetäres Einkommen akzeptieren, das aber dennoch eine angemessene Mindestversorgung und -sicherung einschließt.

Keinesfalls darf der informelle Sektor zum Schuttbladeplatz für die Übriggebliebenen und Ausgestoßenen werden, die Brutstätte einer neuen Reservearmee, wie sie sich in der neueren, nur zu realen Unterscheidung von Stammarbeitern und Randarbeitern bereits andeutet. Je eher dies vermieden werden kann, um so eher können der formelle Sektor und jene Lösungsstrategien, die auf der Expansion des privaten oder öffentlichen Sektors beruhen, von der alleinigen Verantwortung für Vollbeschäftigung und wohlfahrtsstaatliche Versorgung befreit werden.

Ein neuer sozialer Kontrakt kann nicht über die konventionellen Rezepte der Wirtschafts- und Strukturpolitik verwirklicht werden. Diese Strategien verlassen sich in erster Linie auf zentralisierte Eingriffe der Globalsteuerung, etwa Zinssetzungen, Subventionen und Steuersätze, oder auf den technischen Fortschritt und seine Durchsetzung. Die informelle Ökonomie ist nun anders aufzubauen: Durch soziale statt makroökonomische oder technische Innovationen, durch schöpferisches Organisieren in Form konkreter dezentraler Projekte, durch soziales Lernen. Hierfür sind die Tugenden der Toleranz und Solidarität kaum weniger gefordert, als dies für den Ausbau des Wohlfahrtsstaats in den letzten hundert Jahren der Fall war.

³ Vgl. B. Strümpel: Arbeitslosigkeit: Die schlechte und die gute Toleranz, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 62. Jg. (1982), H. 2, S. 62 ff.