



Propriety of the Erich Fromm Document Center. For personal use only. Citation or publication of material prohibited without express written permission of the copyright holder.

Eigentum des Erich Fromm Dokumentationszentrums. Nutzung nur für persönliche Zwecke. Veröffentlichungen – auch von Teilen – bedürfen der schriftlichen Erlaubnis des Rechteinhabers.

## Erwerbsarbeit, Lohnarbeit, Eigenarbeit Zur Zukunft der Arbeit in der Zweiten Moderne

Wolfgang Bonss

Autorisierte Verschriftlichung des Mitschnitts eines Vortrags, den Prof. Bonß auf der Herbsttagung 2009 der Internationalen Erich-Fromm-Gesellschaft in Fulda zum Thema „Arbeit – Faulheit – Grundeinkommen“ gehalten hat. Erstveröffentlichung in: *Fromm Forum* (deutsche Version), Tübingen (Selbstverlag), Nr. 14 / 2010, S. 72-84.

Copyright © 2010 and 2011 by Professor Dr. Wolfgang Bonß, Fakultät für Staats- und Sozialwissenschaften, Universität der Bundeswehr München, Werner-Heisenberg-Weg, D-85577 Neubiberg, E-Mail: wolfgang.bonss[at-symbol]unibw-muenchen.de

### 1. Was heißt Arbeit und welche Bedeutung hat sie?

Zwar steht schon in der Bibel: „Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen“, doch heißt dieser Satz nicht, dass die Menschen schon immer in einer „Arbeitsgesellschaft“ gelebt hätten. Erst moderne Gesellschaften zeichnen sich durch eine entsprechend positive Bewertung der Arbeit aus und sind tatsächlich „Arbeitsgesellschaften“. Um dies zu verstehen, muss man einen Blick zurück werfen. Wie nicht zuletzt die biblische Paradiesgeschichte verdeutlicht, war Arbeit ursprünglich negativ besetzt. Im Paradies wurde bekanntlich nicht gearbeitet. Arbeit entsteht vielmehr erst mit der „Vertreibung aus dem Paradies“, und sie entsteht als Mühsal und Plage. In diesem Zusammenhang war Arbeit ursprünglich allein schwere körperliche Arbeit, die in der Antike Sklaven, Frauen und Unfreien vorbehalten war. Demgegenüber arbeitete der Bürger – zumindest offiziell – nicht. Wenn er in der Agora diskutierte, war dies zwar eine (geistige) Tätigkeit. Aber diese galt nicht als Arbeit, und diese Einschätzung war auch für das Christentum bis nach der Jahrtausendwende kennzeichnend.

Erst im Übergang zur modernen Gesellschaft kommt es zu einer Positivierung der Arbeit. Hierfür spielte das eine große Rolle, was Max Weber mit der „protestantischen Ethik“ beschrieben hat. Für Luther etwa war das „ora et labora“ [„bete und arbeite“] nicht etwas Lästiges,

das man dummerweise machen muss. Arbeit wird vielmehr als „Beruf“ und „Berufung“ begriffen und damit positiv akzentuiert. Arbeit, so die neue Perspektive, unterscheidet den Menschen vom Tier und ist auch deshalb positiv zu sehen, weil sie die Wirklichkeit verändert und gestaltet. Als aktives Tätigsein des Menschen führt Arbeit zur produktiven Veränderung der inneren und äußeren Natur, und hiermit geht zugleich eine neuartige Leistungsorientierung einher, die nicht zuletzt unter Gesichtspunkten der gesellschaftlichen Statuszuweisung wichtig wird.

Es gibt ein schönes literarisches Beispiel hierfür, das deutlich macht, wie sich dadurch zugleich die soziale Statuszuweisung verändert. In seinem Drama „Der Sturm“ aus dem Jahre 1611 beschreibt Shakespeare die Überfahrt einer Adelsgesellschaft von Tunis nach Italien. Als ein Sturm aufkommt, versucht der König Alonso, der Schiffsbesatzung Anweisungen zu geben. Doch da tritt der Hochbootsmann auf und befiehlt: „ihr geht uns im Weg um; geht in eure Kajüte; ihr helft nur dem Sturm“. Damit gibt er zu erkennen, dass nur die oben bleiben können, die tatsächlich etwas von der Sache verstehen – also leistungsorientiert sind. Zwar nutzt das in diesem Falle insofern wenig, als der Sturm durch Zauberkraft entfacht worden ist. Gleichwohl macht die Szene symbolisch anschaulich, dass nicht mehr Standesprivilegien entscheidend sind, sondern eigene Leistung; wer die nicht bringt,



muss unter Deck.

Die Kritik an der Adelsgesellschaft ist bei Shakespeare noch nicht unbedingt verbunden mit einem Bekenntnis zur emphatischen Arbeitsgesellschaft der Moderne. Aber dieses findet sich rund 150 Jahre später immer deutlicher. Erinnert sei etwa an Friedrich Schiller: „Arbeit ist des Bürgers Zierde“, und natürlich an Karl Marx, der in der Arbeit die entscheidende Differenz zwischen Mensch und Tier sah und sie als Basis für die menschliche Selbstverwirklichung bestimmte. Dieser insbesondere für das 18. Jahrhundert charakteristische *emphatische Arbeitsbegriff* war zwar „nur“ eine regulative Idee, die nie richtig verwirklicht worden ist. Aber diese regulative Idee prägt das Selbstverständnis der Moderne, die Arbeit nicht mehr als Mühsal und Plage begreift, sondern als produktive Tätigkeit begreift sowie als Basis für die Gestaltung und Aneignung der Welt.

Im 19. Jahrhundert verändert sich das Ganze: Die Arbeitsgesellschaft wird zur Erwerbsarbeitsgesellschaft oder kurz: zur *Erwerbsgesellschaft*. Jetzt verengt sich der Begriff Arbeit auf die *Erwerbsarbeit*, also auf jene Arbeit, für die man bezahlt wird. Hier gilt es dann zu unterscheiden zwischen abhängiger und unabhängiger Erwerbsarbeit. Dominant wird in diesem Zusammenhang die Lohnarbeit als rein abhängige Arbeit, die mit der Selbstverwirklichung über Arbeit nicht mehr viel zu tun hat. Hiermit verknüpft läuft die Statuszuweisung nicht mehr unbedingt über den „emphatischen“ Arbeitsbegriff, also über die produktive Veränderung, die man mit Arbeit bewirken kann, sondern schlicht und einfach über die Bezahlung.

Die Arbeitsgesellschaft, wie sie sich vor diesem Hintergrund letztendlich realisiert hat, ist vorrangig eine „Lohnarbeitsgesellschaft“. In diesem Zusammenhang ist auch noch auf den Begriff der *Vollbeschäftigungsgesellschaft* einzugehen, der in den letzten Jahren heftig diskutiert wurde. Ich kann hierauf nicht im Detail eingehen. Aber festzuhalten bleibt zweierlei: Auf der einen Seite verweist die Idee der Vollbeschäftigungsgesellschaft am klarsten auf die Idee, dass alle erwachsenen Gesellschaftsmitglieder dominant über Erwerbsarbeit vergesellschaftet werden sollen und können. Auf der anderen Seite scheint Vollbeschäftigung jedoch offensichtlich

eine vorübergehende Erscheinung gewesen zu sein. Oder anders ausgedrückt: Praktisch alle vorliegenden historischen und aktuellen Analysen sprechen dafür, dass die Vollbeschäftigungsgesellschaft eine historisch-spezifische Sonderform der Erwerbsgesellschaft darstellt, die letztlich nur in einigen wenigen Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts tatsächlich realisiert werden konnte.

Die Vollbeschäftigungsgesellschaft verweist dabei zugleich auf eine spezifische Unterstellung, nämlich dass es eine *Normalarbeit* gibt – das sogenannte „Normalarbeitsverhältnis“. Sofern die Normalarbeit in der Regel vom Mann realisiert wird, dem der Rücken von seiner Frau freigehalten wird, spricht man auch von einem „Familienarbeitsverhältnis“. Für dieses gelten vier Unterstellungen: Für das Normalarbeitsverhältnis wird davon ausgegangen,

- dass es ein Vollzeitlohnarbeitsverhältnis ist (weil sonst die soziale Absicherung für Mann und Frau und auch die Verrentung nicht funktionieren würde),
- dass der Arbeitsvertrag *unbefristet* ist,
- dass das *Arbeitsalter* die Beschäftigungsstabilität und das Einkommen erhöht (je älter man ist, desto stabiler ist die Arbeitsbeziehung, desto erfahrener ist der Arbeiter und desto mehr verdient er – eine Unterstellung, die es heute nur in Resten im Öffentlichen Dienst gibt und dort eher als eine Art „Vergreiszuschlag“ interpretiert wird),
- dass es von der Ausbildung bis zur Verrentung *keine längeren Unterbrechungen* der Erwerbsarbeit gibt (Arbeitslosigkeit ist in diesem Modell eigentlich nicht vorgesehen; Langzeitarbeitslosigkeit darf auch nicht auftreten, weil sonst die soziale Absicherung nicht mehr funktioniert).

Das Konzept der Normalarbeit geht von diesen vier Unterstellungen aus. Es war vor allem für die „Erste Moderne“ maßgeblich. Doch im Verlauf des 20. Jahrhundert hat die Arbeit ihre Organisation und Gestalt verändert. Es verändern sich die Randbedingungen, und in Folge dessen sieht die Arbeit in einer modernisierten Moder-



ne, der „Zweiten Moderne“<sup>1</sup> anders aus.

Um das Bisherige zusammenzufassen: Für die Arbeit im Lebenslauf, als Anstellung und für ihre raum-zeitliche Organisation galten in der Ersten Moderne folgende Normalitätsunterstellungen:

### 1. Arbeit im Lebenslauf:

- Zunächst einmal ist für die Moderne eine prinzipielle *Erwerbsarbeitszentrierung*: festzuhalten. Die Erwerbsarbeit bildet Basis und Bezugspunkt von Vergesellschaftung und sozialer Integration. Wer eine Erwerbsarbeit hat, kann konsumieren, dessen Rente ist abgesichert, dessen Fortbildung ist garantiert und er ist sozial integriert.
- Die zweite Unterstellung betrifft das *Drei-Phasen-Modell des Lebenslaufs*: Für den „normalen“ Lebenslauf wird davon ausgegangen, dass es nach der Ausbildung eine dauerhafte Erwerbstätigkeit ohne größere

Unterbrechungen gibt: Wenn man „ausgelernt“ hat (einen Begriff, den es heute nicht mehr gibt), wird gearbeitet bis zur Verrentung.

- Zum dritten wird für die Erwerbsarbeitskarriere von einer *Stabilisierungsunterstellung* ausgegangen: Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit, so die lange unbezweifelte Grundüberzeugung, steigen mit der Beschäftigungsdauer.

### 2. (Erwerbs-)arbeit als Anstellung

Jenseits der Unterstellungen für die Arbeit im Lebenslauf wird zugleich mit einer spezifischen Annahme für die konkrete Organisation der Erwerbsarbeit als Arbeitsverhältnis operiert. In empirischer Hinsicht zeichnet sich das „Normalarbeitsverhältnis“ dabei durch zwei Kennzeichen aus:

- Es handelt sich stets um eine *Vollzeitstelle*, und diese wiederum ist
- grundsätzlich *unbefristet*

### 3. Raum-zeitliche Organisation der Arbeit

Beim dritten Punkt, nämlich bei der raumzeitlichen Organisation der Arbeit sind zwei Punkte festzuhalten:

- Auf der einen Seite kommt es zu einer Trennung von Arbeit und Wohnen seit dem 18. Jahrhundert; die Arbeit findet an einem festen Ort (Fabrik) statt und ist durch Fabrikordnungen organisiert
- Zum anderen setzt sich allmählich eine kontinuierliche Arbeit mit eindeutigen Arbeitsblöcken („8-Stunden-Arbeitstag“) und festen Pausen durch.

## 2. Der Strukturwandel der Arbeit im 20. und 21. Jahrhundert

Auch wenn das Verständnis von Arbeit in der Zweiten Moderne sehr komplex ist, so lassen sich doch sechs zentrale Trends zur gesellschaftlichen Organisation der Arbeit unter den Bedingungen der modernisierten Moderne verdeutlichen:

a) *Die Relativierung der industriellen Produktion: Von der Güter- zur Dienstleistungsgesell-*

<sup>1</sup> Zur Erläuterung der Unterscheidung von „Erster“ und „Zweiter“ (bzw. „modernisierter“) „Moderne“: „Moderne“ Strukturen in Ökonomie und Gesellschaft wie das kapitalistische Wirtschaftssystem, der moderne Nationalstaat und das moderne Individuum haben sich im Europa des 17. und 18. Jahrhunderts auf der Grundlage vormoderner Strukturen durchgesetzt. Modernisierung der Moderne meint nun, dass diese vormodernen Grundlagen im Zuge der Entwicklungsdynamik der Moderne allmählich abgestreift werden. Die Zweite Moderne wäre somit als die realisierte Moderne zu begreifen, während die Erste Moderne von vormodernen Elementen begleitet war und diese konstitutiv voraus setzt. Ein Beispiel für diese Entwicklung ist etwa die Individualisierung. In den modernen Gesellschaften sind die zwischenmenschlichen Beziehungen solche zwischen Individuen. Programmatisch hat dies zu Beginn des 17. Jhdts. bereits Thomas Hobbes behauptet, wenn er vom Gesellschaftsvertrag als einem Vertrag zwischen Einzelnen spricht. Dies war freilich zu seiner Zeit insofern ein „kontrafaktisches“ Modell, als die real existierenden Gesellschaften damals ständische waren. Die sozialen Kontexte, in denen die Menschen lebten, waren noch gar nicht nicht-modern. Dennoch konnte man sich programmatisch bereits über moderne Strukturen unterhalten, die erst allmählich realisiert wurden. Den Übergang von der Ersten zur Zweiten Moderne, der zur Abschaffung impliziter Selbstverständlichkeiten und zugleich zu neuen Problemen führt, lässt sich auf unterschiedlichen Ebenen beobachten, u.a. auch am Beispiel der Arbeit.



### schaft (Jean Fourastié 1956)

Jean Fourastié hat schon vor über 50 Jahren das Buch *Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts geschrieben*, in dem er die Idee ausführte, dass wir uns in einem Übergang von einer Güter- zu einer Dienstleistungsgesellschaft befinden. Diese Veränderungen lassen sich auch im Einzelnen zeigen:

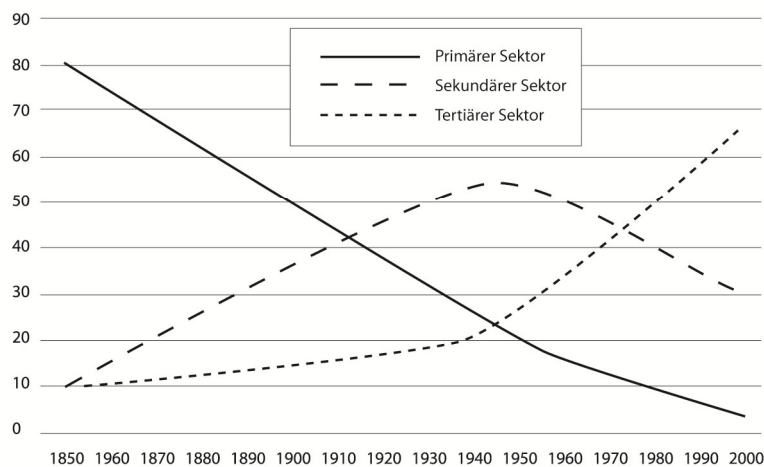
Unten ist die Zeitachse, an der die Prozentzahl der Beschäftigten veranschaulicht wird, während die verschiedenen Kurven die Arbeitsbereiche anzeigen: Mit dem primären Sektor ist die Landwirtschaft gemeint, in der 1850 etwa 80 % beschäftigt waren. Von einer Industriegesellschaft kann man eigentlich erst sprechen, wenn die Mehrheit der Beschäftigten im Industriebereich (sekundärer Sektor) tätig ist. Dies aber war frühestens 1910 der Fall. Der tertiäre Bereich ist der Dienstleistungsbereich (wobei niemand richtig imstande ist, den Dienstleistungsbereich zu

tige gegenüber vier Prozent im Jahr 1991; diese zwei Prozent erwirtschaften aber heute mehr als früher, denn die Landwirtschaft ist der Bereich, der am stärksten rationalisiert wurde. Im industriellen Bereich gibt es einen Rückgang von 29 Prozent auf 20 Prozent. Der Beschäftigtenanteil im Dienstleistungsbereich hingegen ist von 60 Prozent im Jahr 1991 auf 72 Prozent im Jahr 2006 gestiegen. Wenn deshalb jemand sagt, wir würden in Deutschland in einer „Dienstleistungswüste“ leben, dann ist dies schlicht und einfach Unsinn.

### b) Verwissenschaftlichung und wissenschaftsbasierte Arbeit: Von der (industriellen) Erfahrungszur (postindustriellen) Wissens bzw. Wissenschaftsgesellschaft (Daniel Bell 1970)

Neben dem Übergang von einer Güter- zu einer Dienstleistungsgesellschaft haben wir zeitgleich eine zunehmende Verwissenschaftlichung der

Entwicklung der Beschäftigungsstruktur nach Jean Fourasne (schematische Darstellung)



definieren; oft wird deshalb gesagt, mit Dienstleistung sei alles das gemeint, was nicht Güter sind und nicht lagerund stapelfähig ist). Betrachtet man die Entwicklung des tertiären Bereich, so ist festzuhalten, dass wir etwa ab 1970 in einer Dienstleistungsgesellschaft leben. Betrachtet man den Wandel in der Arbeitswelt in Deutschland in den letzten Jahren (konkret: zwischen 1991 und 2006), so zeigt sich eine sukzessive Fortführung der Entwicklung: Die Landwirtschaft hat 2006 nur noch kümmerliche zwei Prozent Erwerbstä-

Produktion. Diese markiert einen zweiten Übergang, nämlich den von der (industriellen) Erfahrungszur (postindustriellen) Wissens- bzw. Wissenschaftsgesellschaft. Was meint man mit „industrieller Erfahrungsgesellschaft“? Bei einer klassischen industriellen Ausbildung hat der Lehrling beim Meister zugeschaut, wie etwas gemacht wird und hat es ausprobiert und nachgemacht. Auf diese Weise hat er sich ein *Erfahrungswissen* angeeignet. Die Bedeutung dieses Erfahrungswissens nimmt, nicht erst im 20. Jahrhundert, aber von da an besonders stark ab, das heißt: es spielt eine immer geringere Rolle. Umso wichtiger wird das *wissenschaftliche Wissen*. Dieses zeichnet sich dadurch aus, dass man zuerst eine Idee für ein zu lösendes theoretisches Problem hat und in dessen Folge eine wissenschaftsbasierte oder *wissenschaftsbasierte Arbeit* entsteht

Diese Verwissenschaftlichung führt zu einer Veränderung der Produktion, die man an bestimmten Produkten sehen kann. Nehmen wir als Beispiel eine Windows-CD. Diese wurde



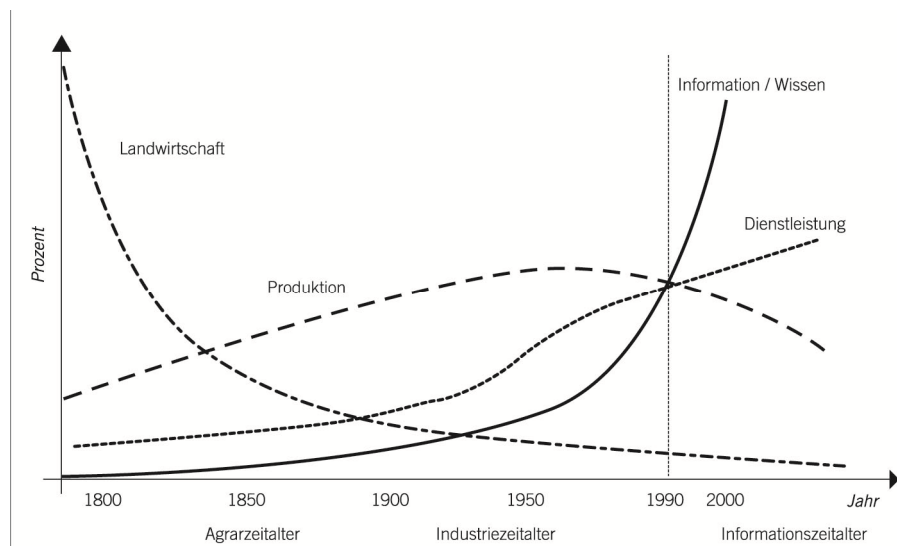
kaum mit Erfahrungswissen hergestellt. Um ein solches Programm (einschließlich seiner vielen Fehler) zu erstellen, waren zwar unzählige „Mannarbeitsstunden“ bei der Programmierung notwendig, die freilich für die Produktion selber überhaupt keine Rolle mehr spielen. Denn die konkrete Windows-CD ist ein Centartikel, der jedoch ohne die voran gegangene Wissensarbeit nie zustande gekommen wäre.

Die durch eine wissensbasierte Arbeitswelt gekennzeichnete Gesellschaft ist keine industrielle, sondern, wie dies Daniel Bell genannt hat, eine *postindustrielle Gesellschaft*. Dabei kennzeichnet „postindustriell“ zum einen den Übergang zu den Dienstleistungen und zum anderen den Übergang vom Erfahrungswissen zum wissenschaftsbasierten Wissen. In der postindustriellen Gesellschaft kommt es zu einer Abwertung des Erfahrungswissens: Es spielt keine Rolle mehr, ob Beschäftigte eine lange Erfahrung im Betrieb haben. Gefragt sind vielmehr jene, die frisch von der Universität kommen, die das neue theoretische Wissen haben und damit neue Produkte erfinden sollen.

Auch der Übergang zur Wissenschaftsgesellschaft lässt sich grafisch darstellen, indem man einen neuen – „quartären“ – Sektor einführt für alle Tätigkeiten/Beschäftigten, die vorrangig über Information und Wissen charakterisiert werden können. Deren Tätigkeit zeichnet sich dadurch aus, dass sie in erster Linie auf Information und Wissen beruht – auf der Manipulation von Symbolen, wie dies so schön genannt wird. Zwar ist die Zuordnung vieler Berufe zu den sog. „Symbolarbeitern“ ebenso umstritten wie die Behauptung des „quartären“ Sektors. Aber dies ändert nichts daran, dass sich, verstärkt durch die „Digitalisierung“, der Übergang zu einer *Informationsgesellschaft* abzeichnet. Nach dem Agrarzeitalter und dem Industriezeitalter kann

man dementsprechend ab etwa 1990 vom Informationszeitalter und der Wissensgesellschaft sprechen.

Mit Informations- und Wissensgesellschaft ist freilich mehr als nur die allgegenwärtige Digitalisierung gemeint. Daten sind ja zunächst nur Zeichenfolgen, die als solche noch keine Bedeutung haben. Aus Daten müssen Informationen werden, die ihrerseits in Problemzusammenhänge gestellt werden müssen, denn erst daraus entsteht *Wissen*. Die Unterscheidung zwischen Information und Wissen wird oft übersehen, was durchaus nicht unproblematisch ist.



Wissensgesellschaft heißt auch, dass die Beschäftigten in forschungsintensiven Industriebetrieben oder wissensintensiven Dienstleistungsbereichen arbeiten. Dies lässt sich u.a. anhand von Zahlen von Eurostat aus dem Jahr 2001 veranschaulichen: Hiernach steht Schweden mit 54 Prozent der Beschäftigten in einem forschungsintensiven Industrie- oder wissensintensiven Dienstleistungsbereich an der Spitze, gefolgt von Dänemark mit 50 Prozent und Großbritannien mit 48 Prozent. Demgegenüber sind Deutschland und Frankreich mit je 42 Prozent weit weniger entwickelt, wenngleich EU-weit insgesamt der Übergang zu den wissensbasierten Arbeitsbereichen unübersehbar ist. Am Ende der Skala stehen Österreich mit 36 Prozent, Italien mit 34 Prozent, Spanien mit 30 Prozent, Griechenland mit



FROMM-Online

Propriety of the Erich Fromm Document Center. For personal use only. Citation or publication of material prohibited without express written permission of the copyright holder.

Eigentum des Erich Fromm Dokumentationszentrums. Nutzung nur für persönliche Zwecke. Veröffentlichungen – auch von Teilen – bedürfen der schriftlichen Erlaubnis des Rechteinhabers.

25 Prozent und Portugal mit 23 Prozent.

*c) Digitalisierung, Globalisierung und die Entstehung der Netzwerkgesellschaft (Manuel Castells 1996)*

Ein dritter großer Trend beim gegenwärtigen Strukturwandel der Arbeit wird mit den Begriffen *Digitalisierung* (das hatten wir schon beim Übergang zur Informationsgesellschaft), *Globalisierung* und *Netzwerkgesellschaft* beschrieben.

Mit *Globalisierung* ist in erster Linie die Überwindung der nationalstaatlichen Grenzen gemeint. Wir leben nicht mehr in Container-Gesellschaften, die sich abschotten können, sondern in globalisierten Räumen. Dies gelingt zwar nur zum Teil – ich erinnere nur an das Stichwort „Festung Europa“. Europa versucht sich abzuschotten gegen Migranten, nicht aber gegen Informations- und Kapitalströme. Diese sind eindeutig globalisiert. Wenn es aber keine Containergesellschaften mehr gibt, dann gibt es auch nicht mehr die festen Strukturen und Hierarchien, sondern das, was der spanisch-amerikanische Soziologe Manuel Castells *Netzwerkgesellschaften* genannt hat. Die festen Grenzen von Nationalstaaten wie von Unternehmen lösen sich auf, und es entstehen (transnationale) Netzwerke, die sich permanent verändern. Wenn man sich von einem Knoten zum anderen im Netzwerk bewegt, verändert sich zugleich auch der Horizont des Netzwerkes. Es verschiebt sich alles. Statt gut abgegrenzter bürokratischer und hierarchischer Strukturen gibt es verflüssigte Netzwerkstrukturen.

*d) Die raum-zeitliche Flexibilisierung der Arbeit: „Auflösung“ der Fabrik und Produktionskonzepte jenseits des Taylorismus*

Durch die genannten Veränderungen kommt es schließlich auch zu einer raum-zeitlichen Flexibilisierung der Arbeit. Dies zeigt sich zum einen in einer „Auflösung“ der Fabrik, zum anderen in „Produktionskonzepten jenseits des Taylorismus“, wie sie seit Anfang der Achtziger Jahre verstärkt diskutiert worden sind.

Was heißt „Auflösung“ der herkömmlichen Fabrik? Damit ist gemeint, dass immer mehr Beschäftigte keinen festen, an eine Fabrik gebundenen Arbeitsplatz mehr haben mit einer festgesetzten Tages- und Wochenarbeitszeit. Gerade

bei Informationsarbeitsplätzen kann man die Arbeit am Laptop über ein Netzwerk machen, und dies 24 Stunden am Tag. Der Fachbegriff für einen solchen mobilen Produktionszusammenhang ist das „virtuelle Unternehmen“. Das virtuelle Unternehmen ist nicht mehr ortsgebunden, sondern besorgt sich die für seine Produkte notwendigen Leistungen dort, wo sie am günstigsten zu bekommen sind, und dies bedeutet darüber hinaus, dass auch Arbeitsleistungen u.U. ortsunabhängig erbracht werden können.

Das klassische Beispiel für ein virtuelles Unternehmen ist die Firma Nike (die mit den Turnschuhen). Diese Firma bestand ursprünglich aus ein paar Leuten in einer Altbauetage, die nur damit beschäftigt waren, die Produktion zu organisieren. Deshalb steht unter den Schuhen „Made in Thailand“ oder „Made in Vietnam“ oder „Made in China“. Nike besorgt sich die Schuhe dort, wo sie aktuell am billigsten zu bekommen sind. Fabriziert wird also wechselnd irgendwo; eine Fabrik gibt es eigentlich gar nicht mehr. Dies ist das virtuelle Unternehmen.

Zwar gibt es zu dieser Entwicklung keine verlässlichen empirischen Daten, aber Schätzungen, denen zufolge im Jahr 2010 in der Bundesrepublik Deutschland 20 bis 25 Prozent der Erwerbstätigen in virtuellen Unternehmen beschäftigt und/oder virtuell tätig sein werden. Ob diese Prognose stimmt, sei dahin gestellt, aber anzumerken ist, dass die Prognosen zum Strukturwandel der Produktion in der Vergangenheit eher noch übertroffen wurden.

Etwas älter als die Virtualisierung der Produktion sind die Produktionskonzepten jenseits des „Taylorismus“, die (oft ungewollt) ebenfalls erheblich zur raumzeitlichen Flexibilisierung der Arbeit beigetragen haben. Frederick Taylor, der Namensgeber des Taylorismus, hat Ende des 19. Jahrhunderts damit angefangen, die Arbeit zu mechanisieren und zu industrialisieren. Er war davon überzeugt, dass die Arbeiter ein Sonderwissen haben, das die Unternehmer als Aufseher nicht haben, weshalb man die Arbeiter dieses Sonderwissens enteignen und die Arbeit neu aufteilen und kontrollieren müsse. Er hat diesen neuen Ansatz vor allem an zwei Beispielen untersucht und verdeutlicht, nämlich am Sandschaufeln und an der Schrottverladung. Er versuchte die optimale Art, Sand zu schaufeln, he-



rauszufinden. Dazu braucht es Leute mit einer bestimmten Größe und Armlänge und eine entsprechend dimensionierte Schaufel. Nach langen Versuchsreihen hatte er den Idealschaufler kreiert und ebenso den idealen Schrottverlader. Das waren dann letztlich „Stachanow-Typen“, die in der Kage waren, die Leistung zu verzehnfachen. Gleichzeitig wurden sie ihres eigenen Herstellungswissens enteignet, und es kam zu einer strengen Arbeitsteilung mit verstärkter Entfremdung von der eigenen Tätigkeit.

Aus diesem Taylorismus hat Henry Ford den Fordismus geschaffen, indem er das Ganze in die industrielle Produktion übersetzte. An seinen Fließbändern machte jeder nur noch einen Handgriff. Dadurch ließ sich die Leistung massiv steigern (gleichzeitig aber auch die Entfremdung). Auch wenn sich der Taylorismus durchsetzte, so erwies er sich schon Ende der Zwanziger Jahre als problematisch. Man enteignet die Arbeiter ihres Erfahrungswissens, so dass sie nicht mehr zur Arbeit motiviert sind. Ursprünglich im Dienste der Fortschreibung des Taylorismus hat es dann die berühmten Hawthorne-Experimente [von Elton Mayo im Jahr 1927] gegeben, die zu weiteren Veränderungen führten.

In der Glühlampenfabrik Western Electric's Hawthorne leuchtete Mayo bei der einen Gruppe die Produktionsstätte besonders hell aus in der Annahme, dass das bessere Licht die Leistung steigern würde. Die andere Gruppe hatte eine mehr schummerige Arbeitsplatzbeleuchtung. Überraschenderweise produzierte aber diese Gruppe mehr als die andere mit dem hellen Licht. Eine Erklärung war, dass sich die Beschäftigten mit schummrigerem Licht nicht so beobachtet und kontrolliert fühlten und deshalb miteinander plauderten. Heute würde man sagen, dass sie ihre „kommunikativen Bedürfnisse“ besser befriedigen konnten und deshalb mehr leisteten. Auch wenn diese Erklärung inzwischen umstritten ist, so haben die Experimente doch dazu geführt, dass man die Motivation der Mitarbeiter als Produktivitätsressource entdeckte und sich Gedanken über andere Formen der Arbeitsteilung machte.

Solche Produktionskonzepte jenseits der mechanischen Arbeitsteilung des einfachen Taylorismus gibt es inzwischen in vielen Varianten. Volvo etwa hatte das Konzept der „Produkti-

onsinseln“ entwickelt. Statt am Fließband zu arbeiten, wurde ein bestimmter Produktionsgang auf einer Produktionsinsel von den Arbeitern selbstbestimmt erledigt, so dass sie sich untereinander abwechseln konnten, wer welche Schraube wo hineindreht, womit sie aber wieder eine größere Herrschaft über den Produktionsprozess bekommen.

Die Entdeckung der Motivation als Produktivitätsressource ist ein ganz entscheidender Schritt, um zu einer raumzeitlichen Flexibilisierung der Arbeit zu gelangen und um Arbeit anders zu organisieren. Schließlich führen die genannten Veränderungen auch zu einer Veränderung des personalen Leitbilds.

*e) Die Veränderung des personalen Leitbilds: Vom (industriellen) Arbeiter zum (postindustriellen) „Symbolanalytiker“ (Robert B. Reich 1993)*

Der klassische industrielle Arbeiter ist der Muskelmann im Blaumann mit Schiebermütze, von dem es klassenkämpferisch heißt: „Wenn Dein starker Arm es will, stehen alle Räder still.“ Es kommt auf die Muskelmasse, auf das Erfahrungswissen und die Handarbeit an. Nun haben diese industriellen Muskelmänner inzwischen keine besondere Bedeutung mehr. Heute ist der „postindustrielle Symbolanalytiker“ gefragt, der Informationen manipuliert und gestaltet. Genau genommen, müsste man von der „postindustriellen Symbolanalytikerin“ sprechen, denn beim Umgang mit den Symbolen sind die Frauen offensichtlich besser. Es gibt hier eine Verschiebung, die sich zwar noch nicht in der geschlechtsspezifischen Arbeitsverteilung bemerkbar macht. Aber es deutet sich an, dass die Organisation der Arbeit, wie sie für die Erste Moderne typisch ist, nicht mehr richtig passt. Dies alles schlägt sich in einer Veränderung der Arbeitsorganisation nieder – und die ist nicht unbedingt sehr positiv, denn mit dem Strukturwandel der Arbeitsorganisation haben wir es zugleich mit einer Zunahme der Arbeitslosigkeit und einer Abnahme der Beschäftigungsstabilität zu tun.

*f) Die Veränderung der Arbeitsorganisation: Zunahme der Arbeitslosigkeit und Abnahme der Beschäftigungsstabilität*

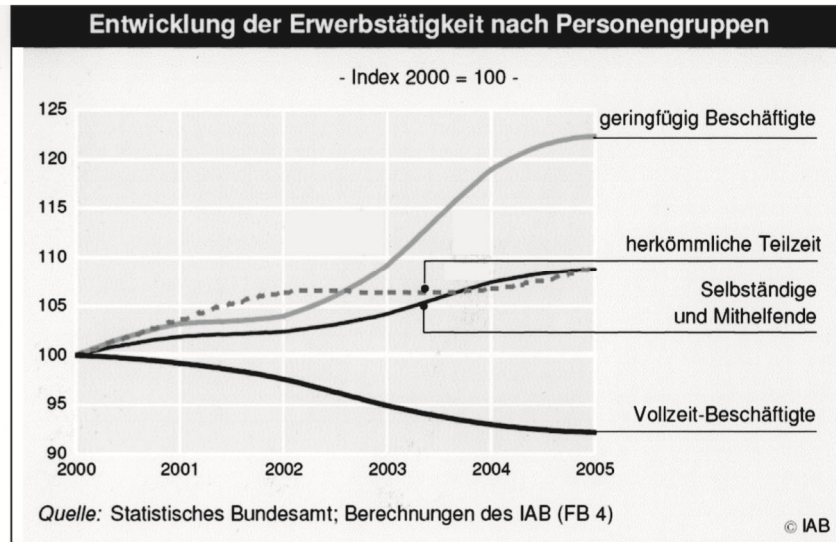
Beginnen wir mit der Abnahme der Beschäfti-



gungsstabilität. Früher gab es den berühmten Dreischnitt der Erwerbsbiographie: Ausbildung, Arbeit, Rente. Um es an einem (normativ überhöhten) Beispiel zu erläutern: Was hieß es, wenn jemand „Kruppianer“ war oder „beim Daimler schafft“? Man machte in diesen Betrieben die Ausbildung, arbeitete das ganze Erwerbsleben dort, und irgendwann wurde man verrentet, wobei man immer noch zur Betriebsfamilie gehörte. Heute ist dies nicht mehr so.

Heute wird davon ausgegangen, dass die neu ins Erwerbsleben Eintretenden im Laufe der Zeit nicht nur den Arbeitsgeber, sondern auch den Beruf mehrfach wechseln und mit mindestens einer Arbeitslosigkeitsphase rechnen müssen. Auch gilt, dass eine Karriere nicht weiter geht, wenn man nicht alle zwei bis vier Jahre den Job oder die Aufgabe wechselt. Auch innerhalb der großen Firmen ist dies so, ob nun bei Siemens oder bei der Bundeswehr. Auch dort wird alle zwei Jahre die „Verwendung“ verändert und dann sollten die Betroffenen etwas anderes machen. Und wenn sie es nicht machen, sagt man spätestens beim zweiten Mal: „Da wird nichts mehr draus – Abstellgleis“.

Auch wenn es im Einzelfall nicht so sein muss – grundsätzlich ist für die modernisierte Moderne von einer instabilen Beschäftigung auszugehen. Dies kann positiv gesehen werden – als neue Herausforderung, etwas anderes zu machen, aber es kann auch als Bedrohung gesehen werden, dass man sich auf überhaupt nichts mehr verlassen kann, das stabil wäre. Es gibt also eine Instabilität, die zunimmt, weil auch die Innovationen immer stärker werden. Siemens etwa



rühmt sich damit, dass es zwei Drittel aller Produkte vor sechs Jahren noch gar nicht gab. Dies aber bedeutet für die Beschäftigten, dass sie sich dauernd neues Wissen aneignen müssen und es keine Stabilität gibt. Dies ist für die einen eine interessante Herausforderung, für die anderen – und dies ist die Mehrheit – hingegen bedrohlich.

Mit der Zunahme der instabilen Beschäftigung nimmt natürlich auch die Arbeitslosigkeit zu, wenn auch nicht nur deshalb. Sie nimmt nämlich auch aus anderen Gründen zu, was ich an einigen Grafiken verdeutlichen möchte.

(Quelle: Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern & Sachsen 1996)

Zunächst einmal ist festzuhalten: Das gute alte „Normalarbeitsverhältnis“ geht zurück, wie schon aus der Übersicht der „Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen“ aus dem Jahre 1996 hervorgeht. Der zufolge waren 1970 noch 84 Prozent aller Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen, also Vollzeit und unbefristet. Dies hat sich verändert auf 68 Prozent im Jahr 1995; inzwischen sind wir unter 60 Prozent. Wichtig sind auch die Daten für die Teilzeitbeschäftigung. 1970 waren es fünf Prozent, nach der „Kommis-

Beschäftigungsform	1970	1995
„Normalarbeit“	84	68
Befristete Vollzeit	4	5
Teilzeit	5	10 (über 20% nach IAB)
Geringfügig Beschäftigte	6	13
Abhängige Selbständige	0,5	2





sion für Zukunftsfragen“ waren es 1990 zehn Prozent, doch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg hat inzwischen weit höhere Werte ermittelt. Geringfügige Beschäftigung nimmt zu, und auch die Zahl der abhängig Selbständigen, also die „Scheinselbständigen“ hat sich damals sehr vergrößert. Inzwischen ist dies kein so großes Problem mehr.

Bei den Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für den Zeitraum 2000 bis 2005 wird deutlich, dass die Vollzeitbeschäftigung noch einmal abnimmt. Zunahmen sind demgegenüber bei den geringfügig Beschäftigten und bei der Teilzeitarbeit zu verzeichnen, einschließlich der Scheinselbständigkeit und der mithelfenden Familienmitglieder. Die Beschäftigungsstabilität nimmt weiter ab, und instabile Beschäftigungsverhältnisse nehmen zu. Interessant ist in diesem Zusammenhang vor allem das Wachstum der Teilzeitarbeit: Lag ihr Anteil in Deutschland im Jahr 1997 noch bei 23,2 Prozent, so stieg er 2001 auf 28,2 Prozent und wurde für 2005 mit 32,7 Prozent geschätzt.

Schaut man, wie die Teilzeitjobs im Bereich der EU strukturiert sind, dann wird zunächst deutlich, dass sie in den einzelnen Ländern unterschiedlich verbreitet sind. Legt man die Eurostat-Zahlen für 2005 zugrunde, so sind die Niederlande eindeutig führend. Dort haben 22,6 Prozent der Männer und 75,3 Prozent der Frauen Teilzeitjobs! Mit großem Abstand folgt dann Deutschland mit 7,8 Prozent teilzeitbeschäftigten Männern und 44,2 teilzeitbeschäftigten Frauen. Am Ende der Reihe stehen erwartungsgemäß Länder wie Griechenland, Tschechien, Ungarn und die Slowakei, wo auch der Frauenanteil nur im einstelligen Prozentbereich liegt, während der Anteil von teilzeitarbeitenden Männern in den skandinavischen Ländern im zweistelligen Prozentbereich liegt.

Ob Frauen die Teilzeitarbeit immer freiwillig machen, ist umstritten. Es gibt zwei Interpretationen, auch innerhalb der Geschlechterforschung. Die eine lautet: Frauen wissen schon, warum sie nicht nur eine, sondern mehrere Optionen wahrnehmen. Sie wollen die Doppelbelastung durch Familie und Beruf nicht ins Extrem treiben und suchen deshalb bevorzugt Teilzeitbeschäftigungen. Die andere sagen, dass die

Frauen eben nur die schlechteren Teilzeitjobs bekommen. Die müssen dann eben bei Aldi die Regale einräumen – KAPOVAZ: Kapazitätsorientiert variable Arbeitszeit. Dies wäre sozusagen die negative Lesart. Beide Interpretationen sind möglich.

Aber es ändert sich offensichtlich auch etwas Grundsätzliches im Geschlechterverhältnis. Wenn wir unabhängig von der Frage Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung einfach nur die Erwerbsquote betrachten<sup>2</sup>, dann haben 1962 95 Prozent der Männer im erwerbsfähigen Alter, also zwischen 15 und 65 Jahren, gearbeitet, und zwar die meisten in Vollzeitverhältnissen. Bei den Frauen hingegen waren es nur 49 Prozent, das heißt wir hatten damals eine Differenz von 45 Prozent. Inzwischen schrumpft die Erwerbsquote bei den Männern, während sie bei den Frauen steigt, und die Differenz zwischen den Geschlechtern beträgt nur noch 13,6 Prozent. Die Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben ist also viel größer. Dies ist durchaus eine dramatische Veränderung, die sich allerdings nicht in den Arbeitsplätzen niederschlägt, sondern nur in der Erwerbsbeteiligung.

Dass bei den Männern die Erwerbsquote zurückgeht, hat mit der veränderten Bildung zu tun. Wir haben keine 15-Jährigen, die in Vollzeit tätig sind; die Älteren werden früher verrentet, sind zwischendurch auf Fortbildungen. Auch haben sich die Studienzeiten nicht verkürzt, sondern verlängert. Dadurch sinkt die Erwerbsquote bei den Männern. Bei den Frauen hingegen steigt sie, so dass die Differenz inzwischen (2009) noch einmal heruntergegangen ist auf einen Wert von etwas über 12 Prozent.

Wir können also von einer Relativierung des einstigen Familienmodells der Erwerbsarbeit – des „Normalarbeitsverhältnisses“ – sprechen, wobei allerdings eins festzuhalten ist: Männer sind in ihrem eigenen Selbstverständnis nach wie vor dominant an Vollzeitbeschäftigung orientiert. Es gibt Umfragen, die danach fragen, was Männer für Arbeitsplätze haben möchten, die alle übereinstimmend sagen: Männer wollen Vollzeitbeschäftigungen, während Frauen eher Teil-

<sup>2</sup> Erwerbsquote = Anteil der Erwerbspersonen an der Wohnbevölkerung (Erwerbstätige + Arbeitslose); sie liegt derzeit in Deutschland bei knapp 70%.

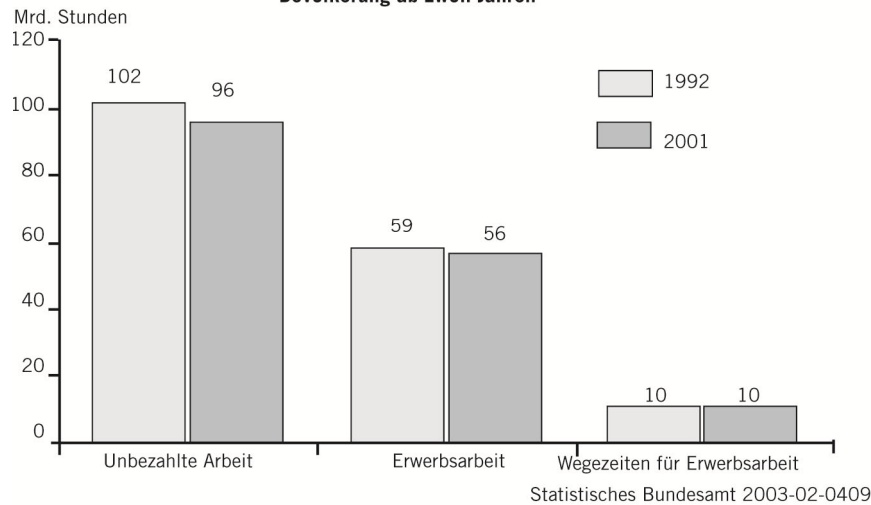
zeitbeschäftigungen suchen und bei Umfragen auch entsprechend angeben, dass sie lieber einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Allerdings ist nicht zu übersehen, dass auch Männer zunehmend mit Teilzeitbeschäftigungen zurecht kommen müssen.

*g) Die Veränderungen durch Rationalisierungen: mit immer weniger Arbeitskräften immer mehr Umsatz*

Schließlich gibt es zunehmende Rationalisierungen, die dazu führen, dass wir mit immer weniger Mitarbeitern immer mehr Umsatz machen können. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes erwirtschafteten in der deutschen Industrie 1993 7,54 Millionen Beschäftigten einen Umsatz von 982 Milliarden Euro. 10 Jahre später gab es im selben Bereich nur noch 6,14 Millionen Beschäftigte, also 1,4 Millionen weniger, die gleichwohl rund 35 Prozent mehr Umsatz erwirtschafteten, nämlich fast 1349 Milliarden Euro. Zwar wird oft argumentiert, dass die Rationalisierungseffekte nicht notwendig einen Arbeitsplatzabbau nach sich ziehen, weil wir immer mehr Innovationen, immer mehr neue Produkte haben, die wir an den Mann und die Frau bringen müssen; die Arbeitsplatzverluste durch Rationalisierungen im einen Fall würden somit über die neuen Produkte und die dafür notwendigen neuen Arbeitsplätze ausgeglichen. Meines Erachtens ist diese Argumentation jedoch nur begrenzt haltbar.

Der Übergang vom Golf III zum Golf IV beispielsweise hat einen Produktivitätsschub von 30 Prozent gebracht, das heißt VW konnte mit 30 Prozent weniger Arbeitszeit den Golf IV herstellen. Sofern aber nicht 30 Prozent mehr Autos verkauft wurden, wurden letztlich weniger Arbeitskräfte gebraucht, zumal von den Autobauern nicht zusätzlich Kaffeemaschinen oder andere Produkte statt Autos gebaut wurden. Man muss deshalb davon ausgehen, dass aus Arbeitsplätzen eher Arbeitsplätzchen werden und dass

Jahresvolumen bezahlter und unbezahlter Arbeit  
Bevölkerung ab zwölf Jahren



das gesamte Arbeitsvolumen sinkt. Dies ist zwar theoretisch umstritten. Aber meiner Ansicht nach sprechen die meisten empirischen Indikatoren dafür, dass das Arbeitsvolumen – genauer: das Erwerbsarbeitsvolumen – insgesamt sinkt. Dies hat auch ökologische Gründe: Wir können nicht immer noch mehr produzieren. Es gibt auch Rohstoffgrenzen.

Betrachtet man das jährliche Arbeitsvolumen in Deutschland, dann ist zwar kein rasanter, aber dennoch ein deutlicher Rückgang erkennbar. In Stunden geleisteter Erwerbsarbeit ausgedrückt wurden nach Angaben des statistischen Bundesamtes 1991 insgesamt 59,3 Milliarden Stunden gearbeitet, 12 Jahre später, im Jahr 2003, waren es nur noch 55,3 Milliarden Stunden, also 4 Milliarden Stunden weniger. Betrachtet man die Zahl der Stunden, die jeder Erwerbstätige pro Jahr gearbeitet hat, so gingen die Jahresarbeitsstunden pro Erwerbstätigen stetig von 1541 Stunden im Jahr 1991 auf 1444 Stunden im Jahr 2003 zurück.

Der Rückgang des Erwerbsarbeitsvolumens bedeutet jedoch nicht unbedingt, dass die Menschen insgesamt weniger arbeiten; auch nicht, dass sie weniger arbeiten wollen. Es ist aber einfach weniger Erwerbsarbeit da. Auch zeigt sich, dass die alte Gleichung: „wenn wir nur genug Wachstum haben, gibt es auch mehr Beschäftigung“, nur eingeschränkt stimmt. Zwar lässt sich



ein gewisser Gleichklang zwischen Wirtschaftswachstum und der Zu- und Abnahme von Arbeitsplätzen beobachten. Aber eine genauere Betrachtung der Konjunkturzyklen in Deutschland zeigt, dass sich Wirtschaftswachstum und Arbeitsplätze gerade in entwickelten Volkswirtschaften keineswegs parallel entwickeln. Auch wenn in Boomphasen mehr Arbeitsplätze entstehen, so bleibt das Arbeitsplatzwachstum langfristig gesehen hinter dem Wirtschaftswachstum zurück. Arbeitsplätze entstehen also nicht mehr nach dem klassischen Muster: Wachstum schafft mehr Arbeitsplätze. Denkbar und beobachtbar ist vielmehr auch ein „jobless growth“, und hieran ändert auch nichts, dass die Wachstumsrhetorik inzwischen immer häufiger in Gestalt eines ökologischen Umbaus der Industriegesellschaft daherkommt.

Insgesamt wird allerdings kaum weniger gearbeitet. Zwar geht das Jahresarbeitsvolumen nach Angaben des statistischen Bundesamts zurück. Aber keineswegs dramatisch, und neben der bezahlten Erwerbsarbeit gibt es auch noch die unbezahlten Tätigkeiten, die in der Woche sogar mehr Zeit beansprucht als die bezahlte Erwerbsarbeit. Interessant ist auch der Unterschied zwischen Frauen und Männern. Während Frauen, bezogen auf ihr gesamtes Jahresarbeits-

volumen, rund 2/3 unbezahlte Arbeit leisten und 1/3 bezahlte Arbeit, ist es bei Männern genau umgekehrt.

Nach den Befunden des statistischen Bundesamts entfällt bei der unbezahlten Arbeit der mit Abstand größte Teil auf die Haus- und Gartenarbeit. Das, worüber so viel geredet wird – Pflege und Betreuung – ist somit in Wirklichkeit gar nicht so viel. Wenn man die Leistungen monetarisiert, so sind es gerade mal 10 Milliarden Euro Wertschöpfung, die an unbezahlter Arbeit für Pflege und Betreuung erbracht werden. Auch die ehrenamtlichen Tätigkeiten fallen mit 31 Milliarden Euro kaum ins Gewicht, vergleicht man sie mit den 191 Milliarden Euro für Einkaufen und Haushaltsorganisation und den 620 Milliarden Euro für Haus- und Gartenarbeit.

Die unten stehende Tabelle fasst noch einmal den Strukturwandel der Arbeit im 20. und 21. Jahrhundert zusammen:

Richten wir noch einmal die Aufmerksamkeit auf das, was sich in der Zweiten Moderne ändert. Eines scheint nach wie vor unklar: Haben wir es nun mit einer Verstärkung oder mit einer Auflösung der Erwerbsarbeitszentrierung zu tun? Wir haben merkwürdigerweise beides. So spricht der stärkere Anteil der Frauen an der

Erwerbsbevölkerung dafür, dass die Forderung, dass jedes Gesellschaftsmitglied seinen Lebensunterhalt über Erwerbsarbeit bestreiten soll, immer selbstverständlicher wird. Dass sich diese „neue Normalität“ freilich noch lange nicht durchgesetzt hat, zeigt die Forderung der Grünen vor rund zehn Jahren, die Witwenrenten abzuschaffen mit der Begründung, dass jeder in einer individualisierten Arbeitsgesellschaft seinen Lebensunterhalt selbst zu verdienen hat. Erst als man merkte, dass es bislang viel zu viele Witwen ohne zureichende Rentenansprüche gibt,

Dimension	Erste Moderne	Zweite Modern
Arbeit im Lebenslauf	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erwerbsarbeitszentrierung</li> <li>- Drei-Phasen-Modell des Lebenslaufs</li> <li>- Stabilisierungsunterstellung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verstärkung und/oder Auflösung der Erwerbsarbeitszentrierung (?)</li> <li>- Jenseits des Drei-Phasen-Modells</li> <li>- Die Rückkehr der Unsicherheit</li> </ul>
Arbeit als Anstellung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vollzeitstelle</li> <li>- abhängig beschäftigt</li> <li>- unbefristet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teilzeit und flexible Arbeitsformen</li> <li>- Unternehmerinnen der eigenen Arbeitskraft</li> <li>- flexibel-befristet</li> </ul>
Raum-zeitliche Organisation der Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeit an einem <i>festen</i> Ort („Fabrik“)</li> <li>- <i>Positionsorientiert</i></li> <li>- <i>Feste</i> Arbeitszeiten</li> <li>- Trennung von Arbeit und Wohnen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (Dauer-)arbeit an <i>beliebigen</i> Orten</li> <li>- <i>Projektorientiert</i></li> <li>- <i>flexible</i> Arbeitszeiten</li> <li>- Jenseits der Trennung von Arbeit und Wohnen</li> </ul>
Das paradigmatische Beispiel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- der industrielle <i>Arbeiter</i></li> <li>- dominant <i>materiell</i></li> <li>- dominant erwerbsarbeitsorientiert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- der/die postindustrielle <i>SymbolanalytikerIn</i></li> <li>- stärker virtuell</li> <li>- erwerbs- und nichterwerbsarbeitsorientiert</li> </ul>



wurde diese (arbeitsgesellschaftlich höchst konsequente) Forderung wieder zurückgezogen.

Auf der anderen Seite lässt sich aber auch eine Auflösung der Erwerbsarbeitszentrierung beobachten. So scheint der Anteil der unbezahlten Arbeit relativ gesehen eher zuzunehmen. Auch identifizieren sich immer weniger Menschen über ihre Erwerbsarbeit nach dem Motto: „Ich lebe, um zu arbeiten.“ Stattdessen wird gesagt: „Ich arbeite, um zu leben und andere Dinge machen zu können.“ – Verstärkung und Auflösung der Erwerbsarbeitszentrierung gibt es also sehr wohl zeitgleich, weshalb die Frage nach einer „Verstärkung“ oder „Aufweichung“ der Arbeitsmarktorientierung letztlich auch falsch gestellt zu sein scheint.

Zugleich ändern sich aber auch einstige Selbstverständlichkeiten des Lebenslaufs. So steht außer Frage, dass das Drei-Phasen-Modell des Lebenslaufs passé ist, und zwar nicht nur bei der Arbeit, sondern auch im Blick auf die sozialen Beziehungen. Die Phase, in der man Kinder bekommt, hat sich gewaltig zur Lebensmitte hin verlagert und verlängert. Zugleich kann man sich weder auf die Stabilität der eigenen sozialen Beziehungen noch auf Gültigkeit des eigenen Wissens verlassen, auch wenn die Rede vom „lebenslangen Lernen“ noch mehr Rhetorik als Realität ist – gibt es doch viel weniger lebenslanges Lernen, als notwendig wäre.

Was sich vor diesem Hintergrund abzeichnet, ist eine neue „Turbulenz“ der Lebensgestaltung, und zwar sowohl in der Arbeit als auch im Privaten. Für beide Bereiche gilt nicht mehr die frühere biographische Stabilisierungsunterstellung. Bezogen auf die Arbeit bedeutet dies: Niemand kann damit rechnen, auf Dauer eine Beschäftigung zu haben, wenn er/sie sich nicht dauernd weiterqualifiziert und je neu leistungsbereit ist, und selbst unter dieser Bedingung dürften klare Karrieren und stabile Beschäftigungsverhältnisse eher unwahrscheinlich sein.

In der Zweiten Moderne hat sich aber auch die konkrete Organisation der Arbeit und damit die Arbeit als Anstellung deutlich verändert. Die Vollzeit wird durch Teilzeitarbeit und flexible Arbeitsformen verdrängt, und die Arbeitsverhältnisse werden insgesamt „turbulenter“, weil immer weniger auf Dauer gestellt. Aus den Arbeitnehmern werden zunehmend Unternehme-

rinnen und Unternehmer der eigenen Arbeitskraft, die darauf achten müssen, ihre eigene Arbeitskraft optimal zu verwerten. Dem entspricht auch, dass häufiger gewechselt wird, dass es statt unbefristeter Stellen flexibel befristete Stellen gibt, und die Erwerbsarbeit insgesamt weniger positions- als projektorientiert begriffen wird.

Dies wiederum geht mit einer Veränderung der raum-zeitlichen Organisation der Arbeit einher. Wenn ich mit dem Laptop durch die Lande ziehe, kann ich praktisch überall etwas tun. Feste Arbeitszeiten braucht es ebenso wenig wie feste Positionen und Karriereschritte. In eben diesem Sinne ist die Arbeit eben nicht mehr positionsorientiert. Wenn man eine bestimmte Position hat, wird man regelmäßig befördert, bekommt man mehr Geld, vielleicht auch einen Dienstwagen usw. Dieses positionsorientierte Arbeiten wurde vom *projektorientierten* Arbeiten abgelöst. Jeder macht irgendwelche Projekte mit einer bestimmten Laufzeit, und wenn dieses zu Ende ist, muss man sich (auch innerhalb von Firmen) ein neues suchen, ohne dass dies Auswirkungen auf die Position im Betrieb haben muss.

Parallel dazu lässt die ein Wandel sowohl des personellen Leitbilds als auch der damit verknüpften Arbeitsorientierungen beobachten. Der industrielle Arbeiter der Ersten Moderne war materiell orientiert. Er sägte, schraubte und arbeitete vor allem körperlich. Er war dominant erwerbsorientiert, wobei dies mit dem Versprechen einer gleichzeitigen sozialen Absicherung verbunden und erkaufte war (vgl. Stichwort „Bismarckscher Sozialstaat“). Das Erwerbsarbeitsvermögen sollte erhalten bleiben und seiner sozialen Absicherung dienen. Dies ist heute immer weniger der Fall. Das neue paradigmatische Beispiel und Leitbild ist eher der oder die postindustrielle SymbolanalytikerIn. Diese sind nicht mehr dominant materiell tätig, sondern virtuell und arbeiten zum Teil in virtuellen Unternehmen. Auch sind sie nicht mehr dominant erwerbsarbeit-orientiert, sondern sowohl an Erwerbsarbeit als auch an Nicht-Erwerbsarbeit interessiert. Beide Formen von Arbeit werden gesucht und sollten deshalb nicht gegeneinander ausgespielt werden.

Damit kommen wir zur Frage des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Nicht-



Erwerbsarbeit und schließlich zur Frage, wie die Zukunft der Arbeit aussieht.

### 3. Zum Verhältnis von bezahlter und nicht bezahlter Arbeit und zur Zukunft von Arbeit

Im Unterschied zu vormodernen Gesellschaften zeichnen sich moderne Gesellschaften dadurch aus, dass sie auf Veränderung angelegt sind. Vormoderne Gesellschaften haben sich zwar auch geändert. Sie haben sich aber gegen jede Veränderung zu sperren versucht, weil ihre regulative Leitidee eine unveränderliche Ordnung war. In den modernen Gesellschaften ist es genau umgekehrt. Hier geht es darum, Dynamik zu erzeugen und Strukturen zu verflüssigen, wodurch es zu Folgeproblemen kommt, die es in früheren Jahrhunderten so gar nicht gab. Diese Veränderungen stehen im Hintergrund, wenn es im Folgenden um das Verhältnis von Arbeit und NichtArbeit bzw. um bezahlte und nicht bezahlte Arbeit geht.

#### a) Zum Verhältnis von bezahlter und nicht bezahlter Arbeit

Bereits im 18. Jahrhundert gibt es unterschiedliche Vorstellungen von Arbeit bzw. „Tätigkeit“, die sich an zwei unterschiedlichen Konzeptionen des Bürgers und seinem Verhältnis zur Arbeit verdeutlichen lassen. Sie sind in der Französischen Revolution populär geworden. Damals bereits unterschied man zwischen dem *Bourgeois* (dem Wirtschaftsbürger) und dem *Citoyen* (dem Staatsbürger). Beide sind „tätig“, aber nur der Bourgeois arbeitet, während die Tätigkeit des Citoyen nicht als Arbeit klassifiziert wird. Vielmehr war der Citoyen der, der auf der wirtschaftlichen Ebene gut abgesichert war und deshalb in politische Ämter gewählt werden konnte, weil er nicht unbedingt einer Erwerbsarbeit nachgehen musste.

Begreift man Arbeit als produktive Tätigkeit, dann freilich ändert sich das Bild. Denn dann repräsentieren der Bourgeois und der Citoyen letztlich zwei verschiedene Arbeitsformen: Zum Bourgeois gehört die bezahlte Arbeit, zum Citoyen die unbezahlte Arbeit. Der Citoyen kann sich räsonierend im Parlament bewegen, was offiziell nicht als

Arbeit zählt. Wenn er damit aber Entscheidungen fällt, die für die Zukunft der französischen Gesellschaft von erheblicher Bedeutung sind, dann ist dies sehr wohl auch Arbeit, wenngleich unbezahlt (von Diäten war damals noch nicht die Rede).

Von hier aus lässt sich die Unterscheidung zwischen bezahlter und nicht bezahlter Arbeit weiterdenken. Zur Erwerbsarbeit gehören sowohl die bezahlte Arbeit wie die Schwarzarbeit. Schwarzarbeit ist als eine Variante von bezahlter Arbeit zu verstehen, bei der die staatlichen Abgaben vorenthalten werden. Wenn bezahlte Arbeit der formelle Sektor ist, dann gehört die nicht bezahlte Arbeit zum informellen Sektor, unter den eine ganze Menge von sehr unterschiedlichen Arbeiten fallen. Ohne dieses komplexe Feld vollständig beschreiben zu wollen, seien zumindest einige Stichworte zum informellen Sektor genannt. In diesen fallen:

- die Haushaltswirtschaft (Putzen, einkaufen, bügeln, kochen usw.)
- die Selbstversorgung (davon spricht man, wenn die Tomaten oder der Salat nicht im Supermarkt gekauft werden, sondern auf dem Balkon gezogen werden)
- die Selbsthilfe (ein Etikett, das es erst seit etwa 30 Jahren gibt): wenn sich Betroffene zu Selbsthilfegruppen zusammen tun, ohne bezahlte Experten
- die öffentliche Arbeit (eine Variante des Ehrenamtes, zu der etwa die politischen Ämter gehören)
- die Bürgerarbeit. Hierbei handelt es sich um eine vergleichsweise neues und sehr diffuses Etikett, das Ulrich Beck in die Diskussion gebracht hat. Bürgerarbeit ist für die einen so etwas wie ein Sabbatical: wenn jemand für eine begrenzte Zeit aus der Erwerbsarbeit „aussteigt“ und etwas Gemeinnütziges macht. Auf der anderen Seite werden aber auch Ein-Euro-Jobs als Bürgerarbeit verkauft (u.a. in diversen bayerische Gemeinden). Unter Bürgerarbeit wird also alles Mögliche jenseits der Erwerbsarbeit verstanden.
- das Ehrenamt. Bei diesem sehr wichtigen Feld kann man eine Veränderung beobachten, die zur Unterscheidung zwischen „altem“ und „neuem“ Ehrenamt geführt hat. Beim alten Ehrenamt kümmerten sich zum



Beispiel die Frauen der Bürger um die Armen; auch das Vereinswesen und der Sport kennen das alte Ehrenamt. Dieses lebt von der sozialen Anerkennung, und die ehrenamtlich Tätigen wollen kein Geld für ihren Einsatz, weil dieser mit bezahlter Arbeit nichts zu tun habe. Das alte Ehrenamt verschwindet freilich mehr und mehr, und die Vereine haben Rekrutierungsschwierigkeiten, Menschen für ein so verstandenes Ehrenamt zu gewinnen. Das neue Ehrenamt wiederum ist nicht auf Dauer angelegt, sondern situativ. Wer etwa kleine Kinder hat, ist bereit, im Kindergarten ehrenamtlich die Bäume zu schneiden oder die Spielgeräte zu warten. Sind die Kinder aus dem Kindergarten, verlassen die Eltern den Kindergartenförderverein. Das neue Ehrenamt ist nur auf Zeit, und es verlangt, dass wenigstens die Unkosten erstattet werden. Hier wird die Abgrenzung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit in mancher Hinsicht auch unscharf.

Wenn ich arbeite, soll mir die Tätigkeit irgendetwas bringen. Oder anders ausgedrückt: Ich „tausche“ sie gegen irgendetwas, sei dies nun Geld, soziale Anerkennung oder Selbstverwirklichung. Allerdings verweisen bezahlte und unbezahlte Arbeit auf unterschiedliche „Tauschparameter“. Was damit gemeint ist, lässt sich erneut an der Unterscheidung zwischen Bourgeois und Citoyen verdeutlichen. Der Bourgeois hat sein erwerbsarbeitsbezogenes Einkommen, bekommt also eine monetäre Anerkennung. Je mehr er verdient, desto größer ist die Anerkennung. Die monetäre Anerkennung ist deshalb auch die wichtigste Form der Anerkennung bei der bezahlten Erwerbsarbeit; alles andere ist nachgeordnet. Im Gegensatz hierzu steht beim Citoyen die soziale Anerkennung im Vordergrund. Wie die Aufwandsentschädigung zeigt, wird damit das Monetäre allerdings keineswegs völlig ausgeblendet, und was zunehmend von Bedeutung sein wird: auch das (bedingungslose) Grundeinkommen lässt sich dieser Seite zuordnen.

Die Frage ist ja, wie man ein Grundeinkommen überhaupt begründen kann. Warum soll denn jemand ein Grundeinkommen erhalten? Eine plausible Begründung ist eigentlich nur,

weil er ein Citoyen, ein Staatsbürger ist. Weil er ein Mitglied dieser Gemeinschaft ist, hat er einen berechtigten Anspruch, von der Gemeinschaft einen bestimmten Betrag zu erhalten.

Dennoch sollte man die Erwerbsarbeit und den Anspruch auf ein Grundeinkommen nicht gegeneinander ausspielen. Wie auch Götz Werner in seinem Beitrag betonte, muss, wenn wir Absicherungsprobleme haben, die auf die Erwerbsarbeit bezogen sind, der Anspruch auf die dementsprechenden sozialen Sicherungen wie Rente oder Arbeitslosengeld bestehen bleiben. Richtig ist aber auch, dass über die erwerbsarbeitsbezogene Absicherung nicht mehr alle Probleme gelöst werden können. Wenn immer öfter aus Arbeitsplätzen Arbeitsplätzchen werden und das Erwerbsarbeitsvolumen insgesamt weiter zurückgeht, wird man um eine Umorganisation der sozialen Sicherungssysteme nicht umhinkommen, und hier ist es wichtig, entsprechende Begründungen für unterschiedliche Einkommensquellen voneinander abzugrenzen<sup>3</sup>.

Mit den zwei unterschiedlichen Konzeptionen des Bürgers und seinem Verhältnis zur Arbeit sind schließlich auch unterschiedliche *Wohlstandsparameter* verbunden. Der Bourgeois hat erwerbsarbeitsbezogene Wohlstandsparameter. Dazu gehört vor allem der Güterwohlstand. Ich verdiene viel und deshalb kann ich mir das neueste Auto leisten und teure Reisen machen. Weitere Parameter sind die Mobilität (ich kann jederzeit überall sein) und das Einkommen (mit dem der Wohlstand monetär ausgedrückt wird). Neben diesen Wohlstandspara-

<sup>3</sup> Ergänzend sei angemerkt, dass es bei der Abgrenzung von „Einkommensquellen“ nicht nur um die Unterscheidung von Erwerbsarbeits- und Grundeinkommen geht. Hinzu kommt das Einkommen aus „Unternehmertätigkeit und Vermögen“, also das Kapitaleinkommen, das auch für Erwerbsarbeitende systematisch an Bedeutung gewinnt bzw. gewinnen muss. Denn wenn es zunehmend Probleme bereitet, sich über Erwerbsarbeit zu reproduzieren und das Einkommen aus Erwerbsarbeit im Vergleich zu dem aus Unternehmertätigkeit und Vermögen relativ zurück geht (was in der Bundesrepublik seit über drei Jahrzehnten der Fall ist), dann muss fast zwangsläufig über eine stärkere Beteiligung der Erwerbsarbeitenden am Kapitaleinkommen nachgedacht werden (die hierzu gehörenden Stichworte lauten u.a.: (betriebliche) Vermögensbeteiligung, Kapitalbildungsfonds)



metern orientiert sich die erwerbsbezogene Konzeption – der „Wirtschaftsbürger“ – an der Produktivität und an der ökonomischen Verfügbarkeit. Eine Gesellschaft befindet sich dann im Wohlstand, wenn sie in der Lage ist, hochrational und produktiv zu arbeiten und jederzeit alles ökonomisch zur Verfügung stellen kann.

Diese erwerbsarbeitsbezogenen Wohlstandsparameter sind uns allen wohl bekannt und scheinbar selbstverständlich. Aber seit gut zwei Jahrzehnten gibt es auch eine (nicht zuletzt ökologisch motivierte) Diskussion über Wohlstandsparameter jenseits der Erwerbsarbeit. Diese versucht dem Argument zu begegnen, dass mit dem Rückgang der Erwerbsarbeit zwangsläufig eine Verarmung droht. Denn was droht, ist zunächst einmal eine Verarmung unter der Perspektive der erwerbsarbeitsbezogenen Wohlstandsparameter. Aber vorstellbar sind auch Wohlstandsparameter jenseits der Erwerbsarbeit. Konkurrierend zum Güterwohlstand wird hier beispielsweise der Zeitwohlstand ins Feld geführt. So kommt in allen Umfragen – insbesondere bei Prominenten – auf die Frage, was man für das Wertvollste hält, die Antwort: „Gesundheit und Zeit. Endlich mal Zeit haben!“ Nicht dauernd in dieser Mühle zu sein, dies meint Zeitwohlstand.

Ein zweiter Wohlstandsparameter jenseits der Erwerbsarbeit ist die soziale Verbindlichkeit, die mit der Mobilität als Wohlstandsparameter bei Erwerbstätigen kontrastiert. Mobilität als Wohlstandsparameter besagt auf der Beziehungsebene, dass man jederzeit einen Ortswechsel vornehmen und andere Beziehungen eingehen kann. Wohlstand jenseits der Erwerbsarbeit würde in dieser Dimension bedeuten: Nicht mehr die Möglichkeit des jederzeitigen Wechsels des geographischen und sozialen Kontextes gilt als Ausweis von „Wohlstand“ Dies um so weniger als Mobilität auch als Bedrohung erlebt werden kann (und von vielen Befragten erlebt wird), weil man gegen seinen eigenen Willen seine regionalen und sozialen Kontexte aufgeben muss. Demgegenüber verweist der Wohlstandsparameter „soziale Verbindlichkeit“ auf stabile, selbst bestimmte regionale Verortungen und soziale Beziehungen, bei denen man sich auf etwas und andere verlassen kann.

Darüber hinaus kann dem Wohlstandsparameter

des Einkommens bei der Erwerbsarbeit die Eigenarbeit als Wohlstandsparameter entgegengesetzt werden. Unter dieser Perspektive geht es nicht mehr darum, möglichst viel zu verdienen und hinsichtlich allem anderem andere für sich arbeiten zu lassen. Wertvoll ist vielmehr die „Eigenarbeit“, also das, was man selbst hervorbringen kann – die etwa die selbst gezogenen Tomaten und Salate.

Es gibt aber noch weitere Ersetzungen: der Wohlstandsparameter Produktivität wird bei einem Leben jenseits der Erwerbsarbeit durch Qualität ersetzt. Und statt der ökonomischen Verfügbarkeit als Wohlstandsparameter wird als wertvoll angesehen, dass man Zeit hat, sich über die politische Gestaltung Gedanken machen zu können.

Zwar kann man über diese Stichworte noch viel diskutieren. Aber die Überlegungen zu den Wohlstandsparametern jenseits der Erwerbsarbeit versuchen der Erkenntnis gerecht zu werden, dass sich eine „Wachstumsgesellschaft“ klassischer Prägung schon aus ökologischen Gründen langfristig nicht weiter führen lassen wird. Wenn deshalb ein bestimmter Wohlstand zurückgehen wird, so muss dies nicht heißen, dass der Wohlstand überhaupt verschwindet und die Gesellschaft ärmer wird. Die Wohlstandsparameter werden sich verändern und dies vielleicht sogar mit dem Ziel, dass den Menschen diese andere Art des Wohlstands viel wichtiger ist.

Dass solche Überlegungen nicht völlig utopisch sind, lässt sich beispielhaft am Automobil zeigen. Wir haben zur Zeit das Auto mit dem klassischen Verbrennungsmotor und plötzlich spricht alles vom Elektromobil (obwohl es dieses schon vor 100 Jahren gab). Es könnte aber durchaus sein, dass man in 20 Jahren sagen wird: „Mein Gott, wie konnte man damals nur mit solchen Verbrennungsmotoren herumfahren. Die lassen sich doch nur noch im Museum betreiben, weil wir das Öl oder Benzin dafür gar nicht mehr haben!“ So könnten in – sagen wir – 50 Jahren die Leute sagen: „Wie konnten die Leute damals nur dauernd dem Güterwohlstand nachlaufen, womit sie die Erde ruiniert haben, obwohl klar war, dass dieser Wohlstand weltweit überhaupt nicht realisierbar ist.“ Das Wuppertaler Institut hat einmal ausgerechnet: Wenn alle Chinesen und Inder Autos fahren würden,



dann bräuchten wir, selbst wenn die Autos Katalysatoren hätten, sechs Erden an Rohstoffen.

Was folgt daraus? Das erwerbsarbeitsbezogene Wohlstandsmodell ist offensichtlich nicht universalisierbar, und es führt vor allem unter Globalisierungsgesichtspunkten zu Problemen. Schon deshalb muss man sich Gedanken über Alternativen machen, und dies betrifft nicht nur die Frage einer ökologischen Produktion, sondern auch das Verhältnis von bezahlter und unbezahlter Arbeit einerseits und Erwerbsarbeitsseinkommen und Grundeinkommen andererseits.

Kommen wir vor diesem Hintergrund nun endlich zur Frage nach der Zukunft der Arbeit im 21. Jahrhundert. Grundsätzlich kann man hier zwei Positionen unterscheiden. Die erste, noch immer mehrheitsfähige Position besagt, dass auch die Gesellschaft der Zukunft eine Erwerbsgesellschaft bleiben wird. Die Modernisierung wird darauf hinauslaufen, dass vormoderne soziale Absicherungen abgebaut werden. Jeder muss deshalb seine eigene Position in der Gesellschaft über Erwerbsarbeit sichern. Und es muss alles getan werden, um die Grundlagen der Gesellschaft *als* Erwerbsgesellschaft zu erhalten, indem man

- neue Arbeitsfelder als Erwerbsarbeit erschließt (alles, was in Eigenarbeit gemacht werden kann, soll möglichst verhindert werden und professionalisiert werden. Die Hemden sollen deshalb nicht selbst gebügelt werden, sondern zu einem Bügeldienst gegeben werden). Gleichzeitig ist
- das Angebot an Lohnarbeitsplätzen zu erhöhen, indem neue Felder der Erwerbstätigkeit erschlossen werden und es muss
- in tendenziell allen Lebensbereichen ein „marktförmiges“, erwerbsorientiertes Denken durchgesetzt werden. Dies bedeutet dann auch, dass sich das Theater selbst tragen, marktförmig werden muss. Auch beim Ehrenamt geht es darum, mehr Professionalität zu schaffen, indem mehr Erwerbsarbeitsplätze geschaffen werden.

Die alternative Position argumentiert, dass die (Arbeits-)gesellschaft der Zukunft nur jenseits der Erwerbsarbeitsgesellschaft denkbar ist, weil diese zu viele Folgeprobleme hat. Nach dieser Positi-

on muss alles dafür getan werden, um den Übergang zu einer Arbeitsgesellschaft zu ermöglichen, die *nicht allein* auf Erwerbsarbeit fixiert ist. Dies ist möglich:

- wenn man 'traditionelle' Arbeitsfelder jenseits der Erwerbsarbeit bewahrt und nicht alles professionalisiert
- wenn man Alternativen zur Lohnarbeit (Eigenarbeit, Ehrenamt, Bürgerarbeit) fördert
- wenn man das „marktförmige“ Denken einschränkt und „politische“ Solidarität und Gestaltung in den Vordergrund rückt. Das „marktförmige“ Denken ist eben kein Sachzwang für das Überleben.

Die beiden Positionen schließen sich gegenseitig weitgehend aus, aus ihnen folgen aber unterschiedliche Szenarien zur Zukunft der Arbeit, um die es abschließend noch gehen soll.

#### *b) Szenarien zur Zukunft der Arbeit*

Logischerweise gibt es angesichts der beiden Positionen vier Szenarien hinsichtlich der Zukunft von Arbeit. Jede Position kann empirisch Recht haben oder scheitern. Wenn ich beispielsweise für die Erhaltung der Erwerbsgesellschaft optiere, dann kann dies gelingen (= positive Variante), es kann aber auch scheitern (=negative Variante). Gleiches gilt natürlich auch die andere Position, so dass sich insgesamt vier Szenarien ergeben, die kurz skizziert und hinsichtlich ihrer Wahrscheinlichkeit eingeschätzt werden sollen.

Beginnen wir mit der positiven Variante bei der Position I: Wie sähe eine gelingende Erhaltung der Erwerbsgesellschaft wohl aus. Wahrscheinlich hätten wir es in diesem Fall mit einer radikal individualisierten Vollbeschäftigungsgesellschaft zu tun. Alle wären Unternehmerinnen und Unternehmer der eigenen Arbeitskraft, die mit lauernden Augen am Rande des Arbeitsmarktes stehen und danach trachten, sich besser verwerten zu können. Sie wechseln permanent die Stellen, um bessere Positionen zu erreichen; sie wechseln auch ihre sozialen Beziehungsnetze, denn wenn sie sich dauerhaft festlegen würden, könnten sie sich nicht mehr besser verwerten. Jeder ist tatsächlich seines Glückes Schmied. Vormoderne Bindungen (an Familie, Heimat usw.) müssen alle aufgelöst werden. Die meisten haben nicht nur einen Job, sondern zwei oder





drei. (In Italien haben schon über 30 Prozent mehr als einen Job; bei uns ist die Tendenz ebenfalls steigend.) Diese Variante wird auch in der offiziellen Politik aktuell in den Vordergrund gestellt.

	<b>Position I: Erhaltung der Erwerbsgesellschaft</b>	<b>Position II: Überwindung der Erwerbsgesellschaft</b>
<b>Positiv-variante</b>	radikal individualisierte Vollbeschäftigungsgesellschaft	Arbeitsgesellschaft jenseits der Erwerbsgesellschaft
<b>Negativ-variante</b>	2/3–1/5 Erwerbsgesellschaft mit neuen sozialen Ungleichheiten	Zusammenbruch der Erwerbsgesellschaft mit starker Verarmung und Zersplitterung der Gesellschaft

Bei der Frage, ob diese Variante empirisch tatsächlich realisierbar sein könnte, werden vor allem zwei Probleme erkennbar. Zum einen ist zu fragen, ob es tatsächlich ausreichend viele Erwerbsarbeitsplätze gibt. Wenn es stimmt, dass das Erwerbsarbeitsvolumen insgesamt zurückgeht, dann werden nicht nur die Arbeitsplätze kleiner, sondern es wird auch die an die Erwerbsarbeit gekoppelte soziale Absicherung nicht mehr ausreichen. Zum anderen würde ich die sozialen und psychologischen Folgen der radikal individualisierten Vollbeschäftigungsgesellschaft als erheblich betrachten. Es ist eben nicht – wie dies gerne in der Werbung dargestellt wird – für alle eine Herausforderung, immer etwas Neues und neue Projekte zu machen. Für sehr viele ist dies eine Bedrohung.

Auch wenn es keine klaren Zahlen hierzu gibt, so würde ich doch nach vielen Jahren empirischer Forschung sagen, dass nur etwas 20 Prozent der Bevölkerung die radikal individualisierte Vollbeschäftigungsgesellschaft als eine Herausforderung begreifen. Für mindestens 60 Prozent aber ist sie eine Bedrohung; für den Rest erscheint sie ambivalent. Dies hat auch mit der biografischen Situation zu tun: Bis zum 40. Lebensjahr mag das Modell einer radikal indivi-

dualisierten Erwerbsbeschäftigung einigermaßen funktionieren. Wir haben aber in unseren Untersuchungen festgestellt, wenn die Leute älter werden und sobald sie Kinder haben, bekommen sie Probleme mit der radikal individualisierten Vollbeschäftigungsgesellschaft, denn Kinder passen da nicht herein. Ohne Kinder aber würde diese Gesellschaft aussterben – auch wenn sie eine Weile (bzw. eine Generation lang) hervorragend funktionieren würde.

Was geschieht aber, wenn das Szenarium der Vollbeschäftigungsgesellschaft nicht klappt? Auch darüber wird in Deutschland schon lange diskutiert. So entdeckte 1984 der CDU-Politiker Heiner Geißler die neue Armut und die Zwei-Drittel-Gesellschaft. Seither haben sich die Dinge nicht unbedingt zum Besseren gewendet. Im Gegenteil: Aus der Zwei-Drittel-Gesellschaft ist inzwischen die Ein-Fünftel-Gesellschaft geworden. Dies zumindest behauptet Harald Schumacher [Die *Globalisierungsfalle*]. Nicht nur nach Schumacher haben sich die Gefährdungen durch Arbeitslosigkeit erheblich erweitert. So konnte man früher noch sagen, dass Bildung vor Arbeitslosigkeit schütze. Zwar ist die Arbeitslosigkeit bei Menschen mit akademischen Abschlüssen immer noch relativ gering. Doch in den USA, wo die Entwicklung immer schon ein wenig weiter fortgeschritten ist, sagen Untersuchungen voraus, dass von denen, die an der Spitze der Informationsgesellschaft stehen, dass also von den Symbolanalytikerinnen und -analytikern nur etwa 10 bis 15 Prozent ein Projekt nach dem anderen haben werden. Für alle anderen aber wird es, wie es so schön heißt, „turbulenter“: Mal haben sie ein Projekt, mal fallen sie raus. Es ist nur ein Fünftel, die auf Dauer mit einer stabilen Erwerbsarbeitskarriere rechnen können. 1984 ging man noch von mindestens zwei Dritteln aus.

Mit dieser Ein-Fünftel-Erwerbsgesellschaft gehen zwangsläufig neue soziale Ungleichheiten einher. Eine Ungleichheit, von der hier bisher noch nicht die Rede war, ist die Qualifikationsungleichheit. Durch den Übergang zur Wissens- und Wissenschaftsgesellschaft haben wir eine massive Erhöhung des Qualifikationsniveaus zu verzeichnen. Die Hauptschule ist nicht mehr Regel-, sondern eher Restschule. Umgekehrt wird das Gymnasium allmählich zur Regelschule. Wir haben einen Anstieg der Abiturienten von 1960



FROMM-Online

Propriety of the Erich Fromm Document Center. For personal use only. Citation or publication of material prohibited without express written permission of the copyright holder.

Eigentum des Erich Fromm Dokumentationszentrums. Nutzung nur für persönliche Zwecke. Veröffentlichungen – auch von Teilen – bedürfen der schriftlichen Erlaubnis des Rechteinhabers.

bis jetzt von 8 Prozent auf 25 bis 30 Prozent, während die Hauptschule gleichzeitig von damals über 50 Prozent auf 16 Prozent heruntergegangen ist. Die Qualifikationsanforderungen im Erwerbsleben steigen gleichermaßen. „Ausgelernt“ gibt es nicht mehr. Lebenslanges Lernen wird gefordert. Allerdings können bei dieser Olympiade der Qualifikationen nicht alle mithalten, und gleichzeitig gibt es immer weniger einfache Arbeitsplätze wie Botentätigkeiten oder Reinigungsarbeiten. Solche Arbeitsplätze werden – meist sehr still – wegrationalisiert. Oft werden einfach die Stellen gestrichen, sobald die Betroffenen verrentet werden. In der Bundesrepublik Deutschland sind in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre 1,5 Millionen solcher Arbeitsplätze auf diese Weise verschwunden. Dennoch gibt es nach wie vor Menschen, die einfach nicht die kognitiven Fähigkeiten mitbringen, einen höheren Bildungsabschluss zu machen und dies auch bei bester Förderung wahrscheinlich nicht schaffen werden.

Vor allem für die Ungelernten gibt es keine Arbeitsplätze mehr. Laut der PISA-Studie von 2001 gibt es bei uns bis zu 24 Prozent funktionelle Analphabeten (inzwischen sollen es angeblich weniger geworden sein). Solche Menschen können zwar ihren Namen schreiben und vielleicht noch eine Überschrift in der *BILD-Zeitung* lesen, aber zum Beispiel keine Anleitung zur Umrüstung einer Maschine. Was macht man mit diesen Menschen? In den USA macht man Ghettos auf und/oder steckt die Leute in den Knast. In Europa sind wir noch nicht soweit. Aber das Problem besteht, und es wird bislang eher verdrängt als über Lösungen zu diskutieren.

Wenn die Erwerbsarbeit tatsächlich immer weniger werden sollte und die materielle Produktion, überspitzt gesagt, nur noch von Robotern erledigt wird – was wird dann aus der Arbeitsgesellschaft und der sie kennzeichnenden „Vergesellschaftung über Arbeit“? Interessanterweise kommen vor allem konservative Gesellschaftskritiker zu dem Schluss, dass dann die Erwerbsgesellschaft zusammenbricht und die Gesellschaft verarmt und zersplittert. So wird in der angelsächsischen Literatur angesichts der Zersplitterung und des Verfalls von (erwerbsarbeitsbezogenen) Solidaritäten von der Gefahr einer „Tribalisierung“ gesprochen, also von der Her-

ausbildung neuer Stammesbildungen. Diese gleichzeitig post- und vormodernen „Stämme“ ziehen nach diesen Visionen durch die Großstädte und bekämpfen sich. Auch wenn solche negativen Utopien wenig empirische Wahrscheinlichkeit besitzen, so könnte doch der Schluss lauten, dass die Strukturprobleme so tiefgreifend sind, dass man eher eine Arbeitsgesellschaft jenseits der Erwerbsgesellschaft anstreben sollte, und dafür gibt es in der Tat zahlreiche Vorschläge, die übrigens fast alle mit der (wie auch immer ausgestalteten) Idee eines „bedingungslosen Grundeinkommens“ verknüpft sind.

### *c) Zusammenfassung: Drei Thesen zur Zukunft der Arbeit*

Über die Wahrscheinlichkeit der skizzierten Szenarien zur Zukunft der Arbeit lässt sich mindestens ebenso so lange streiten wie über die verschiedenen Varianten des „bedingungslosen Grundeinkommens“. Wie sich die Zukunft der Arbeit entwickeln wird, ist daher keineswegs ausgemacht. Aber ich möchte zum Abschluss zumindest drei „Basisthesen“ formulieren, die sozusagen den Rahmen absteckt, in dem sich die Diskussion über die „Zukunft der Arbeit“ in Zukunft bewegen sollte:

- (1) Ich gehe zum Einen davon aus, dass auch die Gesellschaft der Zukunft eine Arbeitsgesellschaft sein wird. Die Arbeitsgesellschaft war selbst einmal ein utopisches Projekt. Dass der Bootsmann bei Shakespeare die Adligen unter Deck geschickt hat, das was damals sozusagen sozialrevolutionär. Aber dass man über eigene Tätigkeit die äußere und innere Natur gestaltet, dies ist eine Wertorientierung, die, solange die Gesellschaft modern bleibt, nicht hintergebar erscheint. In diesem Sinne werden wir auch und gerade unter den Bedingungen der Zweiten Moderne eine Arbeitsgesellschaft bleiben.
- (2) Die Arbeitsgesellschaft der Zukunft muss jedoch jenseits einer radikal individualisierten Erwerbsgesellschaft gedacht werden. Hierzu bedarf einer Ausweitung des Arbeitsbegriffs (einschließlich der sozialpolitischen Konsequenzen). Unter Arbeit sind alle produktiven Tätigkeiten zu verstehen, so dass aus der erwerbsarbeitsorientierten Arbeitsgesell-



schaft eine Tätigkeitsgesellschaft wird, was letztlich bedeutet, dass wir eine Anerkennung der unbezahlten Tätigkeiten als Arbeit brauchen. Dieser Schritt einschließlich der Anerkennung der sozialpolitischen Konsequenzen wird nicht billig sein. Denn entweder erwerben die Betroffenen mit ihrer unbezahlten Arbeit Rentenansprüche, oder das soziale Sicherungssystem wird komplett umgebaut und alles läuft über ein wie auch immer ausgestaltetes Grundeinkommen. Im Detail gibt es hierzu zahlreiche Vorstellungen. Bei mir hat im letzten Jahr jemand eine Diplomarbeit über die Grundeinkommensdiskussion in der Bundesrepublik geschrieben und kam dabei auf insgesamt 35 verschiedene Grundeinkommensmodelle, auf die ich hier gar nicht im Detail eingehen möchte. Für unseren Zusammenhang ist nur wichtig, dass wir eine Ausweitung des Arbeitsbegriffs auf alle unbezahlten Tätigkeiten brauchen und langfristig auf irgendein Grundeinkommensmodell nicht herum kommen werden.

- (3) Wenn wir davon ausgehen, dass eine Vollbeschäftigungsgesellschaft wegen eines sinkenden Volumens an Erwerbsarbeit eher auf dem Rückzug ist, dann muss man über verschiedene Einkommensquellen mit un-

terschiedlichen Begründungen nachdenken. Zu erinnern ist in diesem Zusammenhang an die unterschiedlichen Konzeptionen des „Bürgers“, wie sie seit der französischen Revolution unter den Stichworten „Bourgeois“ und „Citoyen“ diskutiert werden. Mit dem Konzept des „Citoyen“, des „Staatsbürgers“ (im Unterschied zum „Bourgeois“ oder „Wirtschaftsbürger“) kann ich das Grundeinkommen begründen: Jeder hat Anspruch darauf, dass sein Überleben gesichert ist, weil er ein Staatsbürger ist – und nicht weil er ein Wirtschaftsbürger ist. Zugleich freilich haben wir eine globalisierte Wirtschaft, die kapitalistisch „gestrickt“ ist. Wir haben also das Erwerbseinkommen, den Bourgeois, der uns auch erhalten bleiben wird. Aber die Erwerbswirtschaft allein kann die Probleme nicht mehr lösen. Sie wird insbesondere die Fragen der sozialen Absicherung immer weniger zureichend beantworten können, weshalb eine Umorientierung notwendig ist. Und ich glaube, eine solche Umorientierung, die sich an einer neuen Balance zwischen „Bourgeois“ und „Citoyen“ orientieren muss, ist auch möglich.