

Wenn Erwerbsarbeit zur Hauptsache wird

Zu den destruktiven Folgen der Subjektivierung und Entgrenzung der Arbeit

Die Erwerbsarbeit nimmt im Leben der einzelnen und auch im Zusammenleben einen immer größeren Raum ein. Angesichts fortwährender Massenarbeitslosigkeit wird sie auch gesellschaftlich zur »Hauptsache« erklärt. Der folgende Beitrag lenkt den Blick auf die destruktiven Folgen dieser Entwicklung, die nicht nur die Arbeitskraft, sondern alle subjektiven Fähigkeiten, die persönliche Zeit und Motivation an die Erwerbsarbeit bindet. Welche Auswirkungen hat es, wenn das private Lebensumfeld, die mit anderen Menschen geteilte Freizeit den Erfordernissen der Erwerbsarbeit strikt untergeordnet werden? Wie verändert sich die Fähigkeit der Arbeitenden, auf die eigenen Interessen zu achten, wenn im Betrieb Kontrolle zunehmend ersetzt wird durch Selbstkontrolle? Wie wirkt sich die in der Arbeitswelt geforderte Flexibilität auf andere gesellschaftliche Sphären aus? Einige Vorschläge, der Erwerbsarbeit erneut Grenzen zu setzen, beschließen den Beitrag.

Im Zuge ihrer Subjektivierung und Entgrenzung wurde Erwerbsarbeit über den Wert gesetzt, der ihr in einer Gesellschaft eingeräumt werden darf
Matthias Möhring-Hesse

Die verfestigte Massenarbeitslosigkeit genießt in der politischen Öffentlichkeit der Bundesrepublik eine hohe Aufmerksamkeit: Erwerbsarbeit sei doch im Leben der Menschen die »Hauptsache«; deswegen

sei es für die Politik die wichtigste und vornehmste Aufgabe, die Massenarbeitslosigkeit abzubauen. »Hauptsache, die Erwerbslosen kommen wieder in Beschäftigung!« So von der fehlenden Erwerbsarbeit eingenommen, wurde weniger bemerkt, dass und wie sich im Windschatten der Arbeitslosigkeit die bestehende Erwerbsarbeit verändert hat. Allenfalls als Ursachen der Massenarbeitslosigkeit wurden einige dieser Veränderungen, etwa die Informatisierung und Globalisierung sowie in deren Folge die wachsenden Qualifikationsanforderungen, bemerkt. Auf einen zwar für viele vertrauten, bislang aber öffentlich kaum besprochenen Trend soll in diesem Aufsatz die Aufmerksamkeit gelenkt werden: Die Erwerbsarbeit nimmt das Leben der einzelnen wie ihr Zusammenleben zunehmend ein, wird dadurch tatsächlich immer mehr zur »Hauptsache«, aber gerade deswegen für die Einzelnen wie auch für die Gesellschaft destruktiv. Dass angesichts der Massenarbeitslosigkeit Erwerbsarbeit zur »Hauptsache« erklärt wurde, mag diesen Trend begünstigt haben – und auch die bisherige Ignoranz gegenüber seinen destruktiven Folgen.

Ganzheitliche Nutzung des Arbeitsvermögens

Für die Betriebsführung, die man seit den Zeiten des Ingenieurs und ersten Arbeitswissenschaftlers Frederick Winslow Taylor (1856-1915) »wissenschaftlich« nannte, war kennzeichnend, dass sie die Subjektivität der in den Betrieben arbeitenden Menschen soweit

wie möglich aus dem Arbeitsprozess herauszuhalten suchte. »Wir müssen unseren Kopf bei Arbeitsbeginn abgeben«, erzählten Arbeitnehmer. »Mein Meister hat zu mir gesagt: Du bist hier nicht um zu denken. Du bist hier um zu arbeiten.«¹ Weil die Subjektivität im Arbeitsprozess stört, sollte sie für die Mehrheit der Arbeitnehmer ausgeschlossen und nur bei der Spitze, bei den Unternehmern und Spitzenmanagern zugelassen werden. Deswegen zergliederte man die Produktionsprozesse in spezialisierte Arbeitsvollzüge und ordnete sie in ein hierarchisches System betrieblicher Herrschaft ein. Die Arbeitnehmer wurden vom Produkt ihrer Arbeit getrennt und beauftragt, nur das jeweils von oben zugewiesene Detail zu dessen Produktion beizutragen. Die korrekte Ausführung wurde von oben kontrolliert und die Kontrolleure wiederum von noch höheren Hierarchieebenen her überwacht. Von ihren Arbeitnehmern brauchten die Unternehmen nicht viel, nur geringe Qualifikationen und nur einen kleinen Ausschnitt ihrer subjektiven Fähigkeiten.

Diese strategische Ausrichtung haben die Unternehmen seit geraumer Zeit aufgegeben. Denn *erstens* war sie wenig realitätstüchtig, insofern die Arbeitnehmer selbst in den besonders tayloristisch zugeschnittenen Produktionsprozessen subjektive Fähigkeiten, vor allem eigene Erfahrungen, einsetzen mussten, sollten unvorhergesehene Schwierigkeiten gemeistert und die Produktionsprozesse am Laufen gehalten werden. Das, was aus der Produktion eigentlich ausgeschlossen werden sollte, war also Bedingung ihres reibungslosen Ablaufs. *Zweitens* entzündete sich am tayloristischen Umgang mit den Arbeitnehmern deren Widerwillen, weswegen diese beaufsichtigt und ihr Widerstand von vornherein gebrochen werden

musste. Mit den Qualifikationen der Arbeitnehmer stiegen die Möglichkeiten, innerhalb der von oben gesteuerten Produktionsprozesse subversiv eigene Interessen zu verfolgen, und damit zugleich auch die Kosten der Kontrolle. Schließlich und *drittens* verschenkte man wertvolle Ressourcen, die man mit der Beschäftigung der Arbeitnehmer zwar im Betrieb »hatte«, aber nicht nutzte. So hatte der tayloristische Umgang mit den Arbeitnehmern Opportunitätskosten – und auch die stiegen mit dem Anstieg von deren Qualifikationen. Weil sich die einst dominante Ausrichtung der wissenschaftlichen Betriebsführung einfach nicht mehr rechnet, suchen die Unternehmen ihre Beschäftigten nunmehr »ganzheitlich«, mit »Herz und Verstand«, mit allen ihren Fähigkeiten zu nutzen – und das möglichst umfassend.

Subjektivierung von Erwerbsarbeit

In der industrie- und arbeitssoziologischen Literatur wird der veränderte Umgang mit den Beschäftigten seit längerem reflektiert - u.a. im Begriff der Subjektivierung von Erwerbsarbeit. Mit diesem Begriff lassen sich zwei unterschiedliche Sachverhalte einfangen, von denen der erste eine notwendige, der zweite dagegen eine mögliche Ausformung subjektiver Arbeit ist, so dass keineswegs beide Sachverhalte zugleich erfüllt sein müssen:

- Erstens werden im Vollzug der vertraglich vereinbarten Arbeitskraft über diese hinaus die subjektgebundenen Fähigkeiten und Motivationen veräußert und wird auf diesem Wege Arbeit zum Vollzug von Subjektivität.
- Zweitens und zusätzlich, allerdings weniger häufig, wird dieser Vollzug in die Selbstkontrolle der arbeitenden Menschen gegeben, werden die Beschäftigten zu Subjekten ihrer eigenen Arbeit.

Arbeitskraft und Arbeitsvermögen

Um den veränderten Umgang der Unternehmen mit ihren Beschäftigten besser verstehen zu können, ist es hilfreich, begrifflich zwischen ‚Arbeitskraft‘ und ‚Arbeitsvermögen‘ zu unterscheiden. Unternehmen beschäftigen per Arbeitsvertrag und gegen Entgelt Menschen, die auf den Arbeitsmärkten nach Beschäftigung nachfragen – nicht zuletzt, um mit dem dadurch erreichbaren Arbeitsentgelt ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. Was aber die Unternehmen per Arbeitsvertrag »einkaufen« können, sind nicht eigentlich die Menschen, sondern sind nur objektivierbare Vermögen dieser Menschen: die Bereitstellung von Arbeitskraft während einer bestimmten Zeitspanne so wie bestimmte Qualifikationen, die sie zuvor in Schule, Hochschule oder Ausbildung erworben und deren Erwerb sie sich in einem Zeugnis haben bestätigen lassen. Diese objektivierbaren Vermögen nennt man »Arbeitskraft«. Die in der Beschäftigung von Menschen erschlossene Arbeitskraft ist aber nicht die Arbeit, die die Unternehmen eigentlich brauchen. Deshalb sind sie – nach Abschluss der Arbeitsverträge – Tag für Tag darum bemüht, dass die Besitzer der Arbeitskraft die mit ihnen vertraglich vereinbarte Arbeitskraft auch veräußern, also arbeiten. Nur ein Teil der Fähigkeiten von Menschen lässt sich aber objektivieren und deren Bereitstellung arbeitsvertraglich vereinbaren. Der weitaus größere Teil ihrer Fähigkeiten, etwa ihre Erfahrungen, ihre Freundlichkeit oder ihre Kreativität, hängt derart an den Subjekten, dass sie von außen nicht einseh- und feststellbar sind und deswegen nicht in allgemeinen Ausdrücken objektiviert, geschweige denn zertifiziert werden können. Diese an den Menschen hängenden, deshalb – im Unterschied zur Arbeitskraft –

nicht »verkäuflichen« Fähigkeiten lassen sich »Arbeitsvermögen« nennen. Dieser Begriff bietet sich deshalb an, weil ohne Einsatz dieser Fähigkeiten, Menschen auch die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitskraft nicht veräußern könnten, und weil Arbeitnehmer diese Fähigkeiten nicht nur mitbringen, sondern im Vollzug ihrer Arbeit auch erhalten und vermehren. So machen sie etwa in der Bewältigung von Arbeitsaufgaben und im Umgang mit den Arbeitsmitteln Erfahrungen – und erweitern so ihre Fähigkeiten, die sie in ihrer weiteren Arbeit einsetzen, zumindest einsetzen können, wenn man sie denn lässt. Von diesem Arbeitsvermögen wussten Arbeitgeber und Arbeitswissenschaftler unter der Herrschaft der wissenschaftlichen Betriebsführung wenig bis gar nichts. Nun aber wollen die Unternehmen ihre Beschäftigten dafür gewinnen, in ihrer Arbeitszeit auch ihre nicht arbeitsvertraglich vorgesehenen Fähigkeiten und diese möglichst umfassend anzuwenden.



Investmentbanker
 164.000 /Jahr
 + 125.000 Bonus

Das Arbeitsvermögen umfassend in Anspruch nehmen

Diese strategische Ausrichtung zielt nicht allein auf die hochqualifizierten und deshalb besser entlohnten Arbeitnehmer, erst recht nicht nur auf die mehr oder weniger mächtigen,

wenngleich auch nur angestellten Manager an der unteren oder oberen Spitze der Unternehmen. Alles zu geben, was sie an Fähigkeiten mitbringen, wird auch von den schlechter bezahlten Arbeitnehmern erwartet – und dies selbst dann, wenn sie nur befristet und in Teilzeit angestellt wurden. So stehen etwa die Kassiererinnen in den Discountern unter dem Druck, ihre Arbeitsaufgaben selbstständig zu entdecken und ohne jede Anweisung Regale aufzuräumen oder die Frischtheke zu bestellen, wenn sie denn gerade einmal nicht an den Kassen gebraucht werden.

Wie aber bringt man die Arbeitnehmer dazu, ihre Arbeitsvermögen möglichst umfassend »preiszugeben«, obgleich dies in ihren Arbeitsverträgen nicht vorgesehen ist und nicht vorgesehen werden kann? Zunächst einmal haben die Arbeitnehmer selbst ein Interesse daran, in ihrer Arbeit nicht nur Anweisungen »von oben« zu vollziehen, sondern eigene Ideen zu realisieren, sich und ihre subjektiven Vermögen zu bewahren, sich – wie man sagen kann – in der Arbeit selbst zu verwirklichen. Dieses Interesse brauchen die Unternehmen »nur« anzuerkennen und zu bestätigen, um dann von dessen Verwirklichung zu profitieren. Man wird dazu den Arbeitnehmern entgegenkommen müssen – und zumindest einem Teil der gut und hoch qualifizierten, deshalb nur schwer ersetzbaren Arbeitnehmern hohe Einkommen und gute Arbeitsbedingungen zugestehen sowie eine hohe Autonomie einräumen. Diese Beschäftigten können dann aus der veränderten Nutzungsstrategie ihrer Unternehmen Gewinn ziehen, sodass ihre Erwerbsarbeit in beiden angesprochenen Bedeutungsgehalten subjektiviert wird, sie also nicht nur in der Arbeit ihre subjektiven Vermögen veräußern, sondern dabei zugleich

stärker zu Subjekten ihrer eigenen Arbeit werden können. Bei dem anderen Teil der weniger gut qualifizierten und deshalb – zumal unter Bedingungen der Massenarbeitslosigkeit – vergleichsweise leicht ersetzbaren Arbeitnehmer scheint ein entsprechendes Entgegenkommen überflüssig, Das Ziel, deren Arbeitsvermögen möglichst umfassend in Anspruch zu nehmen, lässt sich bereits durch deren Angst vor dem Verlust ihrer Arbeitsplätze sicherstellen. Sie wissen, dass sie – auch an den Kassen der Discounter – alles geben müssen, wollen sie ihren Arbeitsplatz behalten.

In den Unternehmen, in denen von Arbeitnehmern mehr als der Vollzug der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitskraft erwartet wird, verändern sich die Anerkennungskulturen: Unter den gehobenen Ansprüchen, alles zu geben, wird die »normale Arbeit« zur Normalleistung, die bereits mit dem vertraglich vereinbarten und insofern normalen Lohn entlohnt wird. Aber Anerkennung »verdient« die nur »normale Arbeit« nicht mehr, denn sie erscheint den Kollegen und den Vorgesetzten gleichermaßen als »zu wenig«. So stehen die Arbeitnehmer unter dem ständigen Druck, alles zu geben und zudem zu zeigen, dass sie alles geben – was die Anerkennung der eigenen Arbeit unsicher werden lässt und entsprechende Bemühungen unter Dauerstress bringt.

Entgrenzung der Erwerbsarbeit

Zum Vollzug ihrer Subjektivität wurden die Arbeitnehmer vormals auf Räume »außerhalb« ihrer Betriebe und auf die Zeit vor und nach ihrer Arbeit verwiesen. Mit Ausnahme weniger, deswegen hoch geachteter Berufe war die Erwerbsarbeit räumlich und zeitlich begrenzt. Jenseits dieser Grenzen bestand das Reich der

»Freizeit«, in der man genau die Subjektivität vollziehen können sollte, deren Vollzug in der »Arbeitszeit« nicht vorgesehen war. Über die Jahrzehnte hinweg gelang es den Gewerkschaften, über ihre Tarifverträge die Arbeitszeit zu verkürzen und im Gegenzug die Freizeit der Arbeitnehmer auszudehnen. Allerdings konnten die Arbeitnehmer das »weniger« an Arbeitszeit häufig nicht genießen, so in »weniger« Zeit mehr geleistet werden musste, die Arbeit also intensiviert wurde – und dieses »mehr« an Arbeit den Beschäftigten in die Knochen und auf den Geist ging.

Geht es den Unternehmen inzwischen stärker um die subjektiven Vermögen ihrer Beschäftigten, sind sie bestrebt, sowohl die örtlichen, als auch die zeitlichen Grenzen der Erwerbsarbeit zu durchlöchern und den Vollzug von Arbeitsvermögen auch zu den Zeiten und an den Orten zu nutzen, die vormals Freizeit waren. So werden etwa Arbeitsaufgaben außerhalb der Unternehmen und außerhalb der regulären Arbeitszeit erbracht. Die einst rigiden Arbeitszeitregime werden – u.a. durch großzügige Zeitkontenregelungen – gelockert; Lage und Umfang der Arbeitszeit werden von den kurzfristigen Erfordernissen des Unternehmens her

bestimmt. So oder anders werden die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit, zwischen Erwerbsarbeit und Leben porös gemacht – und zwar einseitig von der Seite der Erwerbsarbeit aus. Die Erwerbsarbeit nimmt das Leben der Arbeitnehmer außerhalb der Erwerbsarbeit ein und unterwirft es ihrem Diktat.

Auch diese Entwicklung betrifft nicht nur die hoch qualifizierten und hoch bezahlten Arbeitnehmer, für die eine ausufernde, ihr ganzes Leben einnehmende Arbeit inzwischen geradezu zum Image gehört. Sie sind allzeit bereit – und die Symbole dieser Allzeit-Bereitschaft sind ihre Smartphones und Notebooks mit Surfstick, sodass sie zuhause und überall anderswo im Dienst sind. Auch die geringer entlohten Arbeitnehmer haben Anteil an dieser Entwicklung. Zwar müssen die Kassiererinnen in den Discountern ihre Arbeit nicht mit nach Hause nehmen. Sie stehen jedoch auf Abruf bereit, um bei Bedarf alles – gegebenenfalls auch ihre Kinder – stehen und liegen zu lassen und an ihre Kassen zu eilen, wenn denn der Filialleiter sie ruft. Für die Einen wie für die Anderen gibt es keine, zumindest keine verlässlich geregelten Arbeitszeiten, geschweige denn: in Gleichklang mit anderen geregelte Arbeitszeiten.



Deswegen müssen sie in der mit Anderen geteilten Freizeit, in ihren Familien und Partnerschaften, in ihren Vereinen oder Pfarrgemeinden die Erfordernisse ihrer Erwerbsarbeit durchsetzen – und können dies zumeist deswegen, weil sie dort auf das Verständnis derer stoßen, die dasselbe Problem haben.

Hauptsache Erwerbsarbeit

Diese Entwicklungen sind nicht notwendig und nicht immer gegen die Interessen derer, die davon betroffen sind. Im Gegenteil: sie sind sogar dann besonders erfolgreich, wenn das Interesse der Unternehmen an einer möglichst freizügigen und umfassenden Veräußerung von Arbeitsvermögen mit dem Interesse ihrer »Besitzer« an einer interessanten Arbeit, an dem Einsatz ihrer je eigenen Fähigkeiten sowie an der Selbstverwirklichung in der Arbeit übereinkommt. Unabhängig aber, ob und in welchem Maße die Arbeitnehmer von diesen Entwicklungen profitieren, in jedem Fall wurde und wird die Erwerbsarbeit wichtiger, wurde und wird sie zur »Hauptsache« ihres Lebens und ihrer Biographie, aber auch zur »Hauptsache« ihres privaten Lebensumfelds, vor allem ihrer Familie, sowie ihres sozialen Umfelds und darüber hinaus auch zur »Hauptsache« der Gesellschaft, in der sie mit anderen gleichermaßen betroffenen Arbeitnehmern zusammenleben.

Auf den ersten Blick wird man dieser Entwicklung durchaus Positives abgewinnen können: Man wird die ganzheitliche Nutzung von Arbeitsvermögen für sinnvoll halten – an einem Standort, dessen Leistungsfähigkeit im Vergleich zu anderen Standorten dieser Welt maßgeblich durch das dort verfügbare Humankapital bestimmt wird. Vor allem, wenn im Gegenzug den Arbeitnehmern eine größere,

mit besseren Arbeitsbedingungen verknüpfte Autonomie zugestanden wird, wird man mit dieser Entwicklung sympathisieren können. Gerade in sozialkatholischen Kreisen war es das gesellschaftspolitische Ziel, unter der für den Kapitalismus konstitutiven Bedingung formal abhängiger Beschäftigung Verhältnisse autonomer Produzenten zu schaffen und dazu dem Kapitalismus die Machtasymmetrie in den Unternehmen abzugewöhnen. Zwar sind mit den angesprochenen Veränderungen keineswegs die sozialkatholisch ersehnten Verhältnisse angebrochen, da die Autonomiespielräume der Arbeitnehmer selbst dann begrenzt werden, wenn ihnen eine erweiterte Autonomie zugestanden wird – auch wenn sie weniger auf Befehl, sondern nach Absprache mit Vorgesetzten und Kollegen arbeiten. Auf der Grundlage von Rahmenvorgaben oder Ziel-Vereinbarungen verarbeiten sie in diesen Absprachen Mitteilungen, Schaubilder, Kennziffern oder Budgets – und machen diese zu Aufforderungen, die sie an sich selber adressieren, Ihre Arbeit steht weniger unter einer ausdrücklichen Kontrolle von Vorgesetzten, sondern mehr unter einer ständigen Selbstkontrolle und Selbstbeobachtung, die allerdings für das ganze Unternehmen, für Kollegen und Vorgesetzte, einsichtig ist. Aber selbst in Ansehung dieser verinnerlichten Kontrolle wird man konstatieren müssen, dass mit der Subjektivierung der Erwerbsarbeit ein Schritt in die Richtung von Autonomie in der Arbeit getan wird, obgleich dieser Schritt bei einem Teil der Arbeitnehmer größer ausgefallen und es bei dem anderen, vermutlich größeren Teil lediglich bei einem Tappenschritt geblieben ist.

Auch wenn dies gesellschaftlich noch nicht hinreichend bewusst wurde, sind die Arbeit-

nehmer und die, die mit ihnen zusammenleben, mit der Subjektivierung und der Entgrenzung ihrer Erwerbsarbeit so gut vertraut, dass man über das erste positive Urteil hinaus auch die Schattenseite dieser Entwicklungen sehen und ein kritisches Urteil wagen kann: Die Erwerbsarbeit wurde »zu wichtig«, wurde in einem Maße zur »Hauptsache«, dass es weder für die einzelnen Arbeitnehmer noch für ihre privaten Lebensverhältnisse und die Gesellschaft im ganzen »bekömmlich« ist.

Vernutzung von Arbeitsvermögen

Arbeitnehmer, von denen der umfassende Einsatz ihrer subjektiven Vermögen erwartet wird, können diesen Erwartungen zumeist kurz-, vielleicht auch mittelfristig entsprechen, zumal wenn sie dabei auch eigene Interessen verwirklichen können und dann vor allem ihren eigenen Erwartungen an sich selbst entsprechen. Immer mehr von ihnen greifen allerdings auf Psycho- und Neuro-Pharmaka zurück und betreiben »Doping am Arbeitsplatz«², um dort den Ansprüchen genügen zu können. Auf Dauer besteht – trotz oder gerade wegen der Zuhilfenahme von Pharmaka – allerdings die Gefahr, dass ihr Arbeitsvermögen durch deren intensive Nutzung aufgebraucht und verschlissen wird. »Burnt out – ausgebrannt – heißt jetzt das Schlagwort, die Arbeit zehrt auf.... In der heutigen Welt fallen nicht mehr die Maschinen aus, sondern die Menschen«⁽³⁾. Dass dies keine bloß feuilletonistische Behauptung ist, zeigt ein Blick in den jährlich erscheinenden DAK-Gesundheitsreport: Bei den Fällen der Arbeitsunfähigkeit nehmen unter den berufstätigen Mitgliedern der »Deutschen Angestellten Krankenversicherung« (DAK) seit 1997 die Krankheitsbilder und Fehltag zu, bei denen Menschen von psychischen und

Verhaltensstörungen sowie von Angst und depressiven Störungen betroffen sind. Die Arbeitsunfähigkeitstage für diese Krankheitsart haben um 69 Prozent und die Erkrankungsfälle um 70 Prozent bei einem ansonsten sinkenden Gesamtankenstand zugenommen – und sind in den folgenden Jahren weiter gestiegen. Im Jahr 2010 machten die psychischen Erkrankungen 12,1 Prozent des Gesamtankenstands aus; sie stehen damit an vierter Stelle der wichtigsten Krankheitsarten.



Arbeitsvermögen zurückhalten?

Der Vernutzung von Arbeitsvermögen wird in den Unternehmen und seitens der Arbeitnehmer wenig entgegengesetzt: Zumal wenn sie mehr oder weniger einfach Ersatz für ausgebrannte Arbeitnehmer finden können, sind die Unternehmen zu einem haushälterischen Umgang mit den subjektiven Arbeitsvermögen offenkundig nicht in der Lage. Für die Spitzenmanager mag man Wellness-Wochenenden oder Anti-Burn-out-Kurse vorhalten; nach ihrem Ausfall wartet man mehr oder wenig geduldig, bis sie wieder voll »da« sind. Aber für den großen Rest ihrer Beschäftigten scheint es sich (noch) nicht zu lohnen, sich in der ganzheitlichen Nutzung selbst zu bremsen, um die langfristige Nutzbarkeit zu sichern. Dies gilt zu-

mal dann, wenn die Unternehmen inzwischen flexible Belegschaften als strategische Option haben und sich deswegen an einen großen Teil ihrer Arbeitnehmer nicht mehr langfristig binden. Obgleich sie sich selbst durch den allzu bereitwilligen Einsatz ihrer Arbeitsvermögen gefährden, ignorieren auch die Arbeitnehmer die Gefahren. Zumal wenn ihnen eine verstärkte Autonomie zugestanden wurde und sie sich in ihrer Arbeit selbst zu verwirklichen suchen, verlieren sie die Distanz zu dieser Arbeit und damit die kognitiven Voraussetzungen dafür, eigenes Arbeitsvermögen im eigenen Interesse zurückzuhalten. Haben sie hingegen Angst vor dem Verlust ihrer Arbeitsplätze und setzen deswegen alle ihre Fähigkeiten ein, fehlt ihnen die Macht, ihrem eigenen Interesse zu entsprechen und Arbeitsvermögen zurückzuhalten, anstatt es zu vernutzen. In diesem Gleichklang von Unternehmen und Arbeitnehmern entsteht das gleichsam ökologische Problem, dass durch die ganzheitliche Nutzung von Arbeitsvermögen zugleich die Voraussetzung dieser ganzheitlichen Nutzung vernichtet wird, dass also weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer mit dem für sie beide wertvollen Arbeitsvermögen so pfleglich umgehen, dass es immer wieder neu »hergestellt« und angereichert werden kann und dauerhaft zur Verfügung steht.

Die ökologische Gefährdung des Arbeitsvermögens betrifft Unternehmen wie Arbeitnehmer nicht in gleicher Weise. Während die einen Ersatz für verschlissenes Arbeitsvermögen suchen müssen und – wenn auch nicht immer ohne Probleme – finden können, verlieren die Anderen ihr eigenes Arbeitsvermögen, ohne die Möglichkeit, dafür Ersatz bieten zu können, und verlieren damit in ihren Unternehmen und auf den Arbeitsmärkten ihren Wert, in dieser

unterschiedlichen Betroffenheit drückt sich die für Erwerbsarbeit konstitutive Asymmetrie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern unter Bedingungen subjektiver Arbeit aus.

Kolonialisierungen

Auch die Entgrenzung der Erwerbsarbeit hat problematische Folgen. In dem Maße, wie Erwerbsarbeit das Leben der Einzelnen auch außerhalb der Betriebe und außerhalb der Arbeitszeiten in den Griff nimmt, schwinden für sie die Möglichkeiten, eigene Lebensentwürfe zu entwickeln und zu realisieren, die nicht durch die Anforderungen der Erwerbsarbeit determiniert werden, schwinden mithin die Möglichkeiten selbstbestimmten Lebens. Möge dann einigen von ihnen auch »innerhalb« der Erwerbsarbeit eine erweiterte Autonomie eingeräumt worden sein, ihr Leben, von dem die Erwerbsarbeit nur ein Teil ist, wird von eben dieser zunehmend eingenommen und bestimmt; mithin schwinden die Möglichkeiten der Erwerbstätigen, überhaupt Subjekte ihres eigenen Lebens zu sein. Dann aber bleibt wenig von der Autonomie übrig, die ihnen für ihre Erwerbsarbeit zugestanden wurde. Denn das Vermögen, sein eigenes Leben zu bestimmen, kann nicht in die Erwerbsarbeit »einziehen«, wenn es denn »außerhalb« durch eben diese Erwerbsarbeit austrocknet.

Dadurch, dass erwerbstätige Menschen immer weniger außerhalb der Erwerbsarbeit »arbeitslos« sind und anderswo immer weniger »ganz da« sind, werden andere gesellschaftliche Sphären, von den Familien über die Kirchengemeinden, Verbände und Parteien bis hin zur politischen Öffentlichkeit genötigt, auf sie Rücksicht zu nehmen und ihre stark eingeschränkte, unter ständigen Vorbehalt gestellte

Zugehörigkeit zu tolerieren. Zugleich treffen sie an ihren verschiedenen Orten »außerhalb« ihrer Erwerbsarbeit, selbst in ihren Partnerschaften oder Familien, immer seltener auf dieselben Erwerbstätigen, so sie eben nicht zur selben Zeit und damit gemeinsam, »frei« haben bzw. sich »frei« nehmen können. Mit der gemeinsam freien Zeit zerrinnt aber ein für viele soziale Zusammenhänge konditionaler Rohstoff, weswegen diese Zusammenhänge zunehmend fragiler werden und es zudem unwahrscheinlicher wird, dass diese Zusammenhänge die Ziele und Aufgaben, derentwegen Menschen dort zusammentreffen, erfüllen können. Durch die Entgrenzung der Arbeit werden die gesellschaftlichen Sphären »außerhalb« dieser Arbeit einem fremden Regime unterstellt – und ihr Zusammenhalt sowie die Einbindung der Einzelnen werden unter dieser Fremdherrschaft zunehmend schwieriger und unwahrscheinlich.

Die Bundesrepublik wird so von zwei Seiten in die Zange genommen:

- Einerseits wird sie noch »mehr« zur Arbeitsgesellschaft, als sie es ohnehin schon ist, indem die gesellschaftlichen Sphären außerhalb der Erwerbsarbeit zunehmend von deren Anforderungen her bestimmt werden und auf die Erwerbstätigkeit der Einzelnen immer stärker Rücksicht nehmen müssen.
- Andererseits wird sie immer weniger etwas anderes als Arbeitsgesellschaft sein können, insofern zumindest jene sozialen Zusammenhänge schleichend Schaden nehmen, die über die gleichzeitige Anwesenheit und Teilnahme von Menschen integriert werden.

In dem Maße aber, wie Erwerbsarbeit auch alle anderen gesellschaftlichen Zusammenhänge dominieren kann, werden diese in ihrem ausdifferenzierten Eigensinn beeinträchtigt – und

verliert die Gesellschaft im ganzen. Um nicht an Substanz zu verlieren, »braucht« sie nämlich die Leistungen aller ihrer ausdifferenzierten Sphären, seien es Politik, Kunst oder Religion.

Neubegrenzung

Im Zuge ihrer Subjektivierung und Entgrenzung wurde Erwerbsarbeit über den Wert gesetzt, der ihr in einer Gesellschaft eingeräumt werden darf. Deshalb geht es nun darum, Erwerbsarbeit wieder in ihre Schranken zu weisen – und sie dazu individuell wie gesellschaftlich zu entwerten. Dazu muss das Erwerbsarbeitsverhältnis neu geregelt, dessen Ordnung politisch neu ausgehandelt werden. Wahrscheinlich wird dies nur dann, wenn die Überwertung der Erwerbsarbeit mit ihren destruktiven Folgen öffentlich manifest wird. Eine Politik der Vollbeschäftigung, die einzig von der fehlenden Erwerbsarbeit her orientiert wird, wird dazu nichts beitragen können. Sie wird die destruktiven Wirkungen der bestehenden Erwerbsarbeit nicht registrieren und – mehr noch – in der Orientierung auf »Hauptsache Arbeit« an der destruktiven Überwertung von Erwerbsarbeit mitwirken.

1. Nachhaltige Nutzung und Pflege des Arbeitsvermögens

Unter den Bedingungen subjektiver Arbeit haben die Arbeitnehmer ein existentielles Interesse daran, dass sie in der Veräußerung ihres Arbeitsvermögens dieses zugleich pflegen, d.h. erhalten und immer wieder erneuern können. Dieses Interesse mag man in Analogie zum forstwirtschaftlichen Prinzip der Nachhaltigkeit so begreifen, dass sie nur so viel von ihrem Arbeitsvermögen veräußern sollten, wie sie zugleich erneuern können. Zu einem pfleglichen Umgang mit ihrem Arbeitsvermögen gehört u.a.

- dass sie auf ihre Gesundheit Rücksicht nehmen können und keinen Raubbau an ihren somatischen und psychischen Möglichkeiten betreiben (müssen),
- dass sie ihre Fähigkeiten ständig weiterentwickeln und erneuern und dazu u.a. Fort- und Weiterbildung betreiben können, oder
- dass sie ein Leben außerhalb der Erwerbsarbeit leben können, ohne darin übermäßig von beruflichen Erfordernissen eingenommen und beschränkt zu werden.

In diesem Sinne müssen die Unternehmen durch den Gesetzgeber und die Tarifparteien in die Pflicht genommen – und zum Beispiel auf einen besseren Gesundheitsschutz sowie Weiterbildung verpflichtet werden. Darüber hinaus bedarf es aber auch vermehrter »Auszeiten« und anderer Schonräume, wobei den Unternehmen wohl auch eine Begrenzung ihrer Ansprüche auf die subjektiven Vermögen ihrer Beschäftigten »angewöhnt« werden muss. Das gilt zumal dann, wenn sie denn, wie gegenwärtig häufig behauptet wird, in naher Zukunft auf ältere Arbeitnehmer angewiesen sein werden und deswegen schon jetzt dafür sorgen müssen, dass ihre Arbeitnehmer im Alter überhaupt über Arbeitsvermögen verfügen.

2. Räume und Zeiten der Erwerbsarbeit eingrenzen

Offenkundig ist auch die Entgrenzung der Erwerbsarbeit weder für die davon betroffenen Arbeitnehmer noch für ihr näheres und weiteres Umfeld, nicht einmal für die Gesellschaft im Ganzen bekömmlich. Deswegen muss Erwerbsarbeit wieder stärker in begrenzte Räume und begrenzte Zeiten gewiesen, müssen ihr also wieder Grenzen gesetzt werden. Arbeitnehmer bedürfen einer für sie und ihre

Mitmenschen verlässlichen Freizeit, die nicht durch die Erfordernisse der Erwerbsarbeit diktiert werden. Dass sie Freiräume und Freizeiten haben, in denen sie »ganz« außerhalb ihrer Erwerbsarbeit stehen, ist eine Voraussetzung dafür, dass sie ihr eigenes Leben in Autonomie bestimmen können – und damit auch Bedingung dafür, dass eine größere Autonomie in der Erwerbsarbeit tatsächlich auch Moment autonomer Lebensführung sein kann.

3. Gemeinsame arbeitsfreie Zeit ausweiten

Stärker begrenzt werden muss ihre Erwerbsarbeit aber auch mit Blick auf all die Lebensbereiche und Handlungsfelder, die dadurch Schaden nehmen, dass sie auf die Erwerbsarbeit ihrer Mitglieder Rücksicht nehmen müssen. Vor allem müssen die Chancen auf gemeinsame freie Zeit vermehrt werden, damit Arbeitnehmer zusammen etwas unternehmen bzw. daran teilhaben können, wenn Menschen etwas Gemeinsames unternehmen wollen. Chöre brauchen gemeinsame Proben, Parteien gemeinsame Vorstandssitzungen und Mitgliederversammlungen und Pfarrgemeinden brauchen den gemeinsamen Gottesdienst und die Pfarrversammlungen. Diese Gemeinsamkeit muss dadurch gesichert werden, dass Arbeitnehmer sich entsprechend Zeit nehmen und die gegenteiligen Ansprüche ihrer Unternehmen erfolgreich zurückweisen können.

4. Rückkehr zu stabileren und verlässlicheren Arbeitszeiten

Wie aber lassen sich der Erwerbsarbeit wieder Grenzen setzen? Zunächst einmal können die Uhren in Fragen der Arbeitszeitregulierung an der ein- oder anderen Stelle zurückgedreht und wieder stabilere und verlässlichere Ar-

beitszeiten vereinbart werden. Dann aber muss durch kollektives Arbeitsrecht sichergestellt werden, dass bestehende Regelungen nicht ausgehebelt werden, dass diejenigen, die sie brechen, nicht davon profitieren und dadurch ihre Kollegen unter Druck setzen, gleich ihnen zu handeln. Der Gesetzgeber und die Tarifparteien können die Rechte der Arbeitnehmer stärken, sich an kollektiv geltende Regelungen halten zu können; sie könnten sie zudem vermehrt mit dem Recht ausstatten, ihre Ansprüche auf Begrenzung ihrer Arbeitszeit und ihres Arbeitsortes gegenüber den Unternehmen durchzusetzen.

5. Das soziale Umfeld der Erwerbsarbeit entgrenzen

Man kann sie dadurch unterstützen, dass man ihre »Stakeholder«, etwa Ehepartner, Kinder oder pflegebedürftige Eltern, mit Rechten ausstattet, Arbeitnehmer aus der Arbeit »herauszureißen«, sodass sie ihren Pflichten als Partner, Eltern oder Kinder nachkommen können. Mit solchen Maßnahmen wird man – in einer Art Gegenbewegung zur Entgrenzung der Erwerbsarbeit – vermehrt Möglichkeiten schaffen, dass Ansprüche aus dem näheren Umfeld der Arbeitnehmer, etwa Erfordernisse der Kindererziehung und der Pflege, aber auch aus den sozialen Zusammenhängen, etwa Erfordernisse des freiwilligen Engagements oder der politischen Bildung, gegenüber den Unternehmen durchgesetzt werden können. Wenn die Erwerbsarbeit gegenüber dem Leben »außerhalb« porös geworden ist, dann kann man dem vielleicht dadurch begegnen, dass man die Erwerbsarbeit gegenüber diesem Leben porös und damit die Arbeitnehmer für ihre Unternehmen weniger verlässlich macht. Das alles wird politisch allerdings nur dann und in dem Maße

plausibel, wenn für eine hinreichend große Mehrheit der Arbeitnehmer Erwerbsarbeit noch nicht die »Hauptsache« ihres Lebens ist. Die christlichen Kirchen könnten und sollten sie darin unterstützen.

1 Zitiert nach Senghaas-Knobloch, Eva / Nagler, Brigitte: Von der Arbeitskraft zur Berufsrolle? Anerkennung als Herausforderung für die industrielle Arbeitskultur im Rahmen neuer Organisations- und Managementkonzepte, in: Holtgrewe, Ursula / Voswinkel, Stephan / Wagner, Gabriele (Hg): Anerkennung und Arbeit, Konstanz: Universitätsverlag Konstanz 2000. S. 101-126

2 Institut für Gesundheits- und Sozialforschung GmbH (2009): DAK Gesundheitsreport 2009 (Hg. von DAK Forschung), Hamburg.

3 Cohen, Daniel (2001): Unsere modernen Zeilen. Wie der Mensch die Zukunft überholt. Frankfurt a. M.: Campus Verlag 2001, S. 55.

Prof. Dr. Matthias Möhring-Hesse ist Professor für Theologische Ethik/Sozialethik an der Katholisch-theologischen Fakultät der Universität Tübingen.

