

HEINRICH OBERREUTER · PASSAU

Arbeitszeit und Zeit zum Leben

Psychologischer und gesellschaftlicher Wandel

Die Arbeit verliert ihren zentralen Wert. Verliert die Arbeit wirklich ihren zentralen Wert? erinnert man sich an populäre Ansätze der Wertwandel-forschung Ende der siebziger Jahre, dann war dieser Zentralitätsverlust ganz unvermeidlich. Denn geradezu deterministisch wurde die Gesell-schaft nach der Befriedigung aller materiellen Bedürfnisse zur »stillen Revolution« verdammt – zur postmaterialistischen Revolution (Ronald Inglehart). Ideelle Werte und Zielsetzungen wie persönliche Selbstverwirk-lichung, Mitwirkung an Entscheidungsprozessen, Lebensqualität, Siche-rung der natürlichen Lebensgrundlagen sollten uns geradezu konkurrenz-los beherrschen, materielle Orientierungen wie wirtschaftliche Stabilität, Einkommen, Besitz, Tradition und Ordnung nicht nur zurücktreten, son-der in einem kontinuierlichen, undramatischen Prozeß des Wertwandels gänzlich abgelöst werden.

Es war nie einsichtig, warum materielle und immaterielle Werte nicht in einer spannungsreichen Synthese nebeneinander Wirksamkeit entfalten können sollten. Und stets waren Zweifel angebracht, ob sich die Gesell-schaft immaterielle Orientierungen nicht immer nur insoweit leisten kann, wie der materielle Plafond trägt.

Doch in der Tat ist es richtig, daß es hierzulande eine Phase gab, in der Leistungsbereitschaft und Arbeitsfreude sanken, die Vorstellung, es wäre am schönsten zu leben, ohne arbeiten zu müssen, zunahm und der Erleb-nishunger der Freizeitgesellschaft ins Unermeßliche zu wachsen schien. Doch waren wir deswegen alle in Gefahr, Proletarier zu werden, wie Elisa-beth Noelle-Neumann in einer 1978 erschienenen Publikation bange fragte? Oder ist es nicht vielmehr so, daß der Mensch in der Tat nicht nur lebt um zu arbeiten? Haben wir es nicht stets als kulturellen Fortschritt emp-funden, menschliche Arbeitskraft durch Technik zu substituieren – gerade

HEINRICH OBERREUTER, Jahrgang 1942, ist Professor für Politikwissenschaft an der Univer-sität Passau und Direktor der Akademie für Politische Bildung Tutzing.

zu dem Zweck, die Individuen von der Arbeitsfron zu selbstbestimmter Freizeit zu entlasten? Und haben wir nicht bei aller Betroffenheit darüber, daß der mechanische Webstuhl den schlesischen Webern die Arbeit wegnahm, in der Reduzierung der das ganze Leben praktisch dominierenden Arbeitszeit einen humanitären und zivilisatorischen Fortschritt gesehen?

Sieht man sich die Entwicklung der Tages- und Wochenarbeitszeit in unserem Jahrhundert an, so geht mit ihm auch ein Jahrhundert der Arbeitszeitverkürzung zu Ende. Im Grunde scheinen aber auch die flockigen Nichtnormarbeitsverhältnisse weiter auf dem Vormarsch: zum einen, weil viele nach wie vor weniger arbeiten möchten, als es der Norm entspricht (ohne aktuell an die Spätfolgen für die Alterssicherung zu denken); zum anderen gilt die Verteilung der Arbeit auf mehrere Schultern – also Teilzeitmodelle – oftmals auch als ein Weg, manchen sogar als der Königsweg, aus der Arbeitsmarktkrise. Insofern hätte die Arbeit in der Tat ihren zentralen Stellenwert verloren und wir hätten dagegen kulturell nicht viel einzuwenden.

Doch ebenso gilt die These, daß die Arbeit ihren zentralen Wert behalten hat und die berufliche Tätigkeit nur sehr langsam an Bedeutung innerhalb der individuellen Lebensziele verliert. Auch der Übergang zur Freizeit-, Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft wird die hohe Bedeutung der Erwerbsarbeit für die Befriedigung von Konsumansprüchen wie auch für das Selbstwertgefühl nicht grundsätzlich in Frage stellen. Im Gegenteil: die Erwartungen und Ansprüche an die berufliche Tätigkeit werden nicht durch die stille Revolution zu postmaterialistischen Orientierungen oder durch Freizeit- und Konsumbedürfnisse abgelöst.

Heute erleben wir eine Renaissance des Wertes Arbeitsplatzsicherheit, ebenso einen Rückzug der Selbstentfaltungsorientierung zugunsten von Pflichten und Leistungen. Die ost- und die westdeutsche Gesellschaft, zu Beginn des Vereinigungsprozesses noch auseinander, sind sich hierin mittlerweile absolut identisch: kein Wunder bei der als allgegenwärtige Gefahr und Herausforderung empfundenen Geißel der Arbeitslosigkeit, die ausweislich der jüngsten Shell-Studie – wahrscheinlich durch ihre Omnipräsenz in den Medien – auch die jüngere Generation voll in ihren Bann geschlagen hat. Das Thema Arbeit ist geradezu wahlentscheidend ins Zentrum der Politik gerückt: an ihm entscheidet sich die Problemlösungs- und Zukunftskompetenz von Parteien und Politikern, ebenso ihr Vertrauenskapital. Da in allen Demokratien der Zusammenhang zwischen Wirtschaftslage und Systemzufriedenheit große Bedeutung besitzt, schwingt im Hintergrund aller Diskussionen die Sorge um die Demokratie mit. Die Zufriedenheit mit ihr hat in West- wie Ostdeutschland parallel zum Anstieg der Arbeitslosigkeit hohe Einbrüche hinnehmen müssen. Tatsächlich zeigen spärliche Untersuchungen bei Betroffenen eine gewisse Protestbereitschaft sowie eine überraschend hohe Neigung zur Akzeptanz von Regel-

und Normverletzungen, wenn nur das Ziel – nämlich die Beseitigung von Arbeitslosigkeit – dadurch erreichbar erscheint: lieber weniger Gesetzes- und Regeltreue, lieber weniger Demokratie, lieber eine starke Führung, welche die Ziele bestimmt und zeigt, wo es lang geht: eine deutliche Affinität zum Radikalismus. Obrigkeitliche Orientierung kehrt zurück.

Adressat aller Forderungen sind Staat und Regierung, denen die Verantwortung für Arbeitsplätze zugeschoben wird, obgleich diese doch sehr viel mehr im gesellschaftlichen Bereich, bei Unternehmen und Gewerkschaften angesiedelt ist, während dem Staat nach unserem Gesellschafts- und Wirtschaftsmodell die Hände weitgehend gebunden und seine politischen Kompetenzen auf die Beeinflussung und Gestaltung von Rahmenbedingungen begrenzt sind. Die hohen, ja sogar zunehmenden Erwartungen an Staat und Politik sind aber ein deutlicher Beleg für die zentrale Bedeutung von Arbeit und Arbeitsplatzsicherheit für die Individuen und die Gesellschaft von heute. Demoskopische Daten stützen diesen Befund: Daß Arbeit in ihrem Leben sehr wichtig sei, sagten 1990 im Westen 34 %, 1996 aber schon 50 und im Osten 1990 61, 1996 71 %. Damit rangiert die Arbeit vor der Freizeit, vor Freunden und Bekannten. Nur die Familie wird stärker gewichtet.

Ronald Ingleharts stille Selbstentfaltungsrevolution hat also der Arbeit ihre Bedeutung nicht genommen. Mittlerweile behauptet er, dies stünde nicht im Gegensatz zu seinem ursprünglichen Konzept. Schließlich habe er für den Postmaterialismus ja die Befriedigung der materiellen Bedürfnisse zur Voraussetzung gemacht. Insofern sei die aktuelle Entwicklung von seiner Theorie durchaus gedeckt. Er übersieht dabei nur, daß er die moderne Gesellschaft unausweichlich und unkorrigierbar in eine eindimensionale Entwicklungstendenz gezwungen sah. Menschen, welche alte und neue Wertorientierungen in sich vereinigten, galten ihm nur noch als Misch- und Übergangstypen – dazu verdammt, sich letztlich doch für den Postmaterialismus zu entscheiden. Für die Arbeitswelt und die Einstellung zur Arbeit muß es Folgen haben, wenn die Möglichkeit einer spannungsreichen Synthese zwischen Selbstentfaltungs- und Pflichtorientierung geleugnet wird. Dann bleiben nämlich die berühmten Sekundärtugenden auf der Strecke, wie zum Beispiel Pflichterfüllung, Verlässlichkeit oder Fleiß, Tugenden, ohne die die Arbeitswelt wahrscheinlich nicht organisiert werden kann. In diesem Sinne hat ein Meinungsforscher auf einer Konferenz in Chicago zur Hochzeit der angeblichen stillen Revolution in einem Wortspiel darauf aufmerksam zu machen versucht, wir befänden uns nicht in einer ›post-industrial era‹, sondern vielmehr in einer ›post-industrious era‹, also nicht in einer nachindustriellen Phase sondern in einer Zeit, die den Fleiß hinter sich gelassen hat.

Neben der bisher behandelten Selbstentfaltung gibt es in der Soziologie noch einen zweiten Individualisierungsbegriff, der besonders von Ulrich

Beck ins Spiel gebracht wird, aber die Zentralität der Arbeit ebensowenig zur Strecke bringt. Gemeint ist damit die Tatsache, daß das Individuum nach dem Zerfall der herkömmlichen großen Gemeinschaften mit ihren intensiven zwischenmenschlichen Bindungen sowie durch die Erosion überkommener normativer Gewißheiten zunehmend auf sich selbst gestellt ist, wenn es Sinnstiftung und soziale Sicherung sucht. Die vertrauten traditionellen Verhaltensmuster verblassen. Die Menschen sind gezwungen, »ihr eigenes Leben« zu planen. Je weniger feste Vorgaben es gibt, um so unsicherer wird die Realisierung der Lebenspläne, und in der Fülle der Optionen wird das Wissen um die jeweils zuträgliche Entscheidung ungewiß. Im zweiten Bericht der Bayerisch-Sächsischen Zukunftskommission heißt es: »Die einzige Gewißheit ist, daß durch Erwerbsarbeit die materielle Lebensgrundlage abgesichert werden kann. Folge ist, daß die Menschen sich verstärkt an dem orientieren, was ihnen die materielle Lebensgrundlage sichert. Dies ist die über den Markt vermittelte Erwerbsarbeit. Erwerbsarbeit ermöglicht gesellschaftliche Integration sowie psycho-soziale Identität. Eine hohe Erwerbsorientierung ist die Folge. Die zunehmende Lebensunsicherheit führt also zu einer verstärkten Erwerbsorientierung und ist damit Ursache für das Ansteigen des Arbeitskräfteangebots.«

Wenn das richtig ist und der Verbleib im Erwerbssystem derart wichtig geworden ist, läßt sich die These vom Zentralitätsverlust der Arbeit kaum verteidigen. Hinzu kommt die enge Verkoppelung von Arbeit und sozialer Sicherheit. Die Teilhabe am sozialen Sicherungssystem ist eng an die Ausübung einer Erwerbstätigkeit gebunden. Erwerbsorientierung muß also zunehmend verstärkt werden, weil nur durch Erwerbsarbeit soziale Ansprüche entstehen. So ist es nicht verwunderlich, daß als Folge des Wandels gesellschaftlicher Realitäten und Leitbilder die Erwerbsorientierung von Frauen erheblich gestiegen ist, während die von Männern – allerdings nur leicht – zurückging. Während das überkommene Frauenbild Korrekturen durch die Hinwendung zur Berufstätigkeit erfuhr, sind Männern andere Lebensbereiche neben der Erwerbstätigkeit – Familie, Haushalt, Freizeit – wichtiger geworden.

Halten wir fest, daß auch dieser andere Individualisierungsbegriff, der auf die Freisetzung von tradierten Verhaltensmustern abhebt, die Bedeutung der Arbeit nicht grundsätzlich vermindert. Was ist dann eigentlich geschehen? Insgesamt wohl Vergleichbares zu dem, was wir soeben schon für die Entwicklung der Orientierung von Männern und Frauen festgestellt haben: Beiden sind zusätzliche Lebenskreise zugewachsen – den einen die Arbeit, den anderen Haushalt und Familie. Für die Gesellschaft gilt, daß Erwerbs-, Familien- und Freizeitorientierung zugleich zugenommen haben. Dies ist nicht paradox. Es zeigt lediglich an, daß das Leben nicht mehr wie zur Zeit der Industrialisierung und auch in den Nachkriegedekaden nur

aus Erwerbsarbeit besteht, sondern daß andere Orientierungen bereichernd und ergänzend hinzugetreten sind. Natürlich relativiert sich dadurch die Erwerbsarbeit. Sie behält aber trotzdem zentrale Bedeutung. Durch diese Relativierung erfährt zum Beispiel der Arbeitsmarkt keine Entlastung. Das heißt im Grunde, die Arbeit ist aus dem Zentrum der Orientierungen nicht verschwunden. Doch in dieses Zentrum sind zusätzliche Werte eingerückt, die nicht gegeneinander stehen (um noch einmal an Ingleharts »Silent Revolution« zu erinnern), sondern eine fruchtbare, das individuelle Leben bereichernde Symbiose eingehen. Den Generationen, die mit so viel Zeit und Geld, Bildung und Wohlstand aufgewachsen sind wie keine zuvor, sind regelmäßige Arbeit und gesichertes Einkommen in gleichem Maße wichtig wie die Zeit zum Leben und die Freude am Leben, auf die sie keineswegs verzichten wollen. Im Trend haben wir in den letzten beiden Jahrzehnten beides: die steigende individuelle Bedeutung sowohl der Erwerbsarbeit allgemein als auch des Indikators Erfolg im Beruf einerseits; andererseits die immer höhere Wertschätzung des Privatlebens vor dem Lebensbereich Arbeit bei der Mehrheit der Bevölkerung im Laufe der längerfristigen Entwicklung.

Damit sind wir – dritter Themenkomplex – bei den wichtigsten Wandlungsprozessen angekommen. Wenn Arbeit, Familie und Freizeit heute die lebensbestimmende Trias bilden, dann ist es nötig, die Freude an der Arbeit und die private Erfüllung wieder als Ganzheit zu sehen und Arbeit und Berufsleben miteinander in Einklang zu bringen. Sonst wird Arbeitszeit zur verlorenen Lebenszeit, und es droht die innere Kündigung oft sogar der Kreativsten. »Eine zukunftsorientierte Personalpolitik in den Unternehmen kommt ohne die Lebens- und damit auch Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter nicht aus«, schreibt Opaschowski, und nach Rosenstiel gibt es ohne Förderung des »subjektiven Wohlbefindens« der Mitarbeiter keine echte Identifikation mit dem Unternehmen.

Mitte der siebziger Jahre fand Elisabeth Noelle-Neumann einen überraschend hohen Zusammenhang zwischen persönlichem Wohlbefinden und dem subjektiven Freiheitsgefühl am Arbeitsplatz heraus – in allen Berufsgruppen. Wer dort Entscheidungsfreiheit verspürt, strebt seinem Arbeitsplatz schon morgens frisch und munter zu, schätzt die Arbeitszeit gleich hoch wie die Freizeit, ist mit seiner jetzigen Arbeit hoch zufrieden und findet ein Leben ohne Arbeit gar nicht schön. Die Demoskopien haben international sogar den betriebswirtschaftlichen Nutzen – oder Schaden – dieses Zusammenhangs herausgebracht. Denn das subjektive Gefühl für Entscheidungsfreiheit am Arbeitsplatz korreliert sogar mit der Zahl der jährlichen Krankheitstage von Arbeitnehmern. Zu Zeiten, in denen Konkurrenzfähigkeit vieler Betriebe durch die Senkung der Arbeitskosten verteidigt werden muß, ist dies keine unbedeutende Information. Sieht man

sich andere Daten genauer an, so zeigt sich, daß heute die Stunden, die am Arbeitsplatz verbracht werden, mehrheitlich ebenso sehr oder sogar noch höher geschätzt werden als die Zeit außerhalb der Arbeit. Die Daten sind 1962 und 1996 gleich – nach einem erheblichen Einbruch in der ersten Hälfte der achtziger Jahre, also etwa in der Zeit des Höhepunkts des sogenannten Wertwandelschubs. Es scheint, als ob der Mainstream der öffentlichen Diskussion damals gewisse Wirksamkeit entfaltet hätte. Es scheint aber auch so, als ob in die Antworten auf die Frage nach der Arbeitsfreude heute schon die Freude über einen sicheren Arbeitsplatz an sich eingeht.

Wie auch immer, ganz unbestreitbar ist, daß ein solcher Wertewandel in der Arbeitnehmerschaft tatsächlich stattgefunden hat. Es herrscht ein verändertes Anspruchsniveau. Arbeitnehmer stellen höhere Ansprüche an die Qualität und Kreativität ihrer Arbeit. Auch dies ist eine Folge der Individualisierung, die eigentlich zwangsläufig bedeuten muß, daß viele Menschen ihre Subjektivität im betrieblichen Geschehen betonen und mehr Einflußnahme im Arbeitsvollzug oder in der Zeiteinteilung begehren. Damit scheint auch eine stärkere Flexibilität, zumindest eine Verstärkung der Gestaltungspotentiale einherzugehen. Das würde bedeuten, daß den Menschen im Arbeitsprozeß mehr Verantwortung und größere Aktivität zugemutet werden können. Dies wäre eine Chance für beide: die Arbeitnehmer wie die Unternehmen.

Neue Arbeitsformen wie Teamwork im Betrieb oder Telearbeit unterstützen offensichtlich die Änderungen dieses Anspruchsniveaus. Andererseits wird gegenwärtig eine gegenläufige Bewegung sichtbar.

Die Arbeitswelt in Deutschland sucht nicht nur Anschluß an die Zukunft, sondern an die internationale Wettbewerbsfähigkeit. Kostensenkungen, Sparmaßnahmen und Verschlinkung drängen die Mitarbeitermotivation in den Hintergrund. Kurzfristig geht die betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Relation auf. Ob langfristig, ist eine offene Frage. Opa-schowski spricht vom Ausverkauf der Arbeitslust. Heute sei nur noch knapp ein Drittel der Beschäftigten in Deutschland der Auffassung, sich in der Arbeit noch selbstverwirklichen zu können oder etwas zu tun, was Spaß macht. Andererseits wissen wir natürlich auch, daß die Arbeitswelt kein Exerzierfeld für Egotrips und Narzißmus ist. Das ist aber freilich unter Motivation auch nicht zu verstehen.

Es ist eine Frage, ob die gegenwärtige Mangelsituation dazu genutzt werden sollte, die gesellschaftliche Entwicklung gleichsam zurückzuholen. Besser: Es ist eigentlich keine Frage! Denn im Streben nach sinnvoller und gelegentlich auch gemeinwohlorientierter Arbeit liegen erhebliche Sinnstiftungspotentiale auch außerhalb des Feldes der Erwerbsarbeit. Längerfristig liegen hier vielleicht sogar Entlastungspotentiale, wenn wir uns wirklich, wie viele meinen, von der Erwerbsgesellschaft zur Tätigkeitsge-

sellschaft fortentwickeln sollten, eine Gesellschaft, die jede, also nicht nur die bezahlte Form des Tätigseins als gesellschaftlich wertvoll anerkennt.

Wenn es um eine neue Mischung der Tätigkeiten im Leben der Menschen geht, dann können unter gewissen Umständen auch Nicht-Normarbeitsplätze eine Entlastung sein. Wichtig sei, so die Bayerisch-Sächsische Zukunftskommission, daß sie von den Menschen gewollt werden und daß sie diese Beschäftigungsform wählen, um Zeit für andere Tätigkeiten zu haben. Durch die Reduktion der Erwerbsarbeit würden neue Lebensstile ermöglicht. Diese Debatte wird in Amerika unter dem Stichwort »weniger ist mehr« geführt. Weniger Engagement in der Erwerbsarbeit ermöglicht Freiräume für Tätigkeiten außerhalb, für selbstbestimmte und selbstgewählte Tätigkeiten also. Erwartet wird davon eine Steigerung der Lebensqualität. Freilich – es ist anders gar nicht zu erwarten – wird diese Position nicht von allen Gesellschaftsschichten gleichermaßen getragen, und sie enthebt auch nicht von der Sorge der vorrangigen Existenzsicherung durch Erwerb. Gleichwohl zeigt auch sie, daß Tätigsein und Arbeiten auch außerhalb der eigentlichen Arbeitswelt seinen sinnstiftenden Charakter für die Menschen alles andere als verloren hat.

Insofern stellt sich wohl ganz entscheidend die Aufgabe, die beiden Sinnwelten Arbeit und Freizeit angemessen zu koordinieren, weil in beiden der Anspruch auf sinnvolle Beschäftigung herrscht. Um den Faden wieder aufzunehmen: die Arbeit verliert zwar ihre Dominanz, nicht aber ihre Zentralität. Die Prägekraft der Freizeit tritt hinzu. Doch die subjektive Bedeutung der Arbeit als Lebensunterhalt und Lebensqualität wird erhalten bleiben. Sogar die Sehnsucht nach Sinnerfüllung im Arbeitsleben ist gewachsen. Insofern ist es wichtig, daß sehr viel mehr Beschäftigte ihre Arbeit als sinnvoll erleben (nämlich 52 %) denn als Instrument der Selbstverwirklichung und Späßerfüllung. Sinnerfüllung ist demgegenüber wohl die ernsthaftere Kategorie.

Zukunftsdenker gehen davon aus, daß die Kluft zwischen den Erlebniswelten Arbeit und Freizeit tendenziell geringer wird und werden muß, daß beide Sinnwelten sich ergänzen und die Arbeitswelt in Zukunft so zu gestalten sei, daß sie, interessant und erlebnisreich, möglichst nahe am Freizeitempfinden liegt. Andernfalls würde, schreibt Opaschowski, eine Leistungsverlagerung vom Berufs- in das Privatleben drohen, bei dem der Zweitjob den Sonntagsausflug verdrängt oder Schwitzen nur noch in der Freizeit stattfindet. Tendenzen dazu mag es geben, aber funktionieren können sie wohl nur auf der Basis stabiler Arbeits- und sozialer Sicherungssysteme. Grundsätzlich prägt sich aber grade in der jungen Generation zwischen 18 und 29 Jahren eine Symbiose von Leistungsbereitschaft und Lebensgenuß heraus, aus der man den befürchteten Hang zu Hedonismus und Leistungsdistanz nicht herauslesen kann. Aber es zeigt sich

eben doch, daß der Wertwandel in der Interpretation, die Helmut Klages vorgegeben hat, der von einer Tendenz zu Selbstentfaltungswerten sprach, nicht zuletzt die Einstellung zu Qualität und Wesen der Arbeit verändert hat.

Noch einmal zusammengefaßt: Arbeitsfreude ist mittlerweile wichtigster Motivationsfaktor. Abwechslung, Herausforderung, Erfolgserlebnisse sind gefragt. Sinnvolle Arbeitsinhalte motivieren zu mehr Leistung.

Da sich dies in den Umfragen mehr als Forderung denn als Zustandsbeschreibung herausstellt, ist hier ein neues Anspruchsniveau an die Gestaltung der Arbeitswelt formuliert. Das bedeutet gewiß keine Aufkündigung der Leistungsbereitschaft. Zwar hat sich die Arbeitsmoral verändert, und es wird immer schwieriger, gänzlich fremdbestimmte Motivationen durchzusetzen; es regt sich auch Widerstand gegen körperlich schwere, nur auf Anweisung reagierende, zeitlich ausgedehnte und alle anderen Lebensbereiche in den Schatten stellende Arbeit. Werden aber Leistungsanforderungen nicht von außen aufgezwungen, sondern als selbstgewählt und gewollt erfahren, so steigt die Leistungsorientierung sogar an.

Freilich muß man auch in diesem Kontext vor eindimensionalen Projektionen warnen. Zwar ist der Entwicklungstrend nicht zu bezweifeln. Aber unzweifelhaft interveniert die aktuelle arbeitsmarktpolitische Herausforderung. Derzeit rangiert bei der Wichtigkeit einzelner ausgewählter Arbeitsplatzmerkmale in Ost- wie Westdeutschland die Sicherheit des Arbeitsplatzes an oberster Stelle. Während im Westen die Kollegialität gleich danach kommt, spielen in Ostdeutschland die Verdienstmöglichkeiten eine deutlich höhere Rolle. Erst dann folgen Arbeitsplatzmerkmale wie »abwechselnde Tätigkeit« oder »selbständige Gestaltbarkeit der Arbeitsabläufe«. Es ist ein wenig wie bei Inglehart: Der sinnstiftende Appetit wächst mit der materiellen Grundsicherung. Angesichts des realen Arbeitsplatzschwundes treten die Gestaltungsansprüche an den Arbeitsplatz im Vergleich zu den Ansprüchen an seine Sicherheit zurück. Aber, so sagt Wolfgang Bonß: »Das Ausspielen der Arbeitsplatzsicherheit gegen die Arbeitsautonomie funktioniert jedoch nur solange, wie die hiermit verknüpften Sicherheitsversprechen und Normalitätsunterstellungen auch tatsächlich eingelöst werden können, und genau hier sind für die Zukunft erhebliche Zweifel angebracht.«

Mancher Zukunftsentwurf sieht den Arbeitnehmer bereits als freien Unternehmer seiner Arbeitskraft. Ohne diesem Gedanken die Spitze abbrechen und ohne grundsätzliche Einwände gegen Selbstbestimmungs- und Freiheitsgefühle oder gegen autonomes Motivations- und Sinnstreben formulieren zu wollen, muß manch übertriebener Vision doch die Erkenntnis entgegengehalten werden, daß keine moderne Gesellschaft existieren kann, ohne daß die zahllosen anspruchsvollen technischen Funktio-

nen und Dienstleistungen in Verkehr, Kommunikation, Energie, Forschung, Unterricht, Verwaltung, Gesundheitsversorgung kompetent und zuverlässig erfüllt werden. Dazu bleiben selbstverständlich anspruchsvolle Fähigkeiten ebenso unerlässlich wie Motivation und Verantwortungsbereitschaft, die nicht nur Selbstentfaltung, sondern eben auch Selbstdisziplin und Verzichtbereitschaft erfordern. Diese Eigenschaften entwickeln sich auch bei den Eliten nicht von selbst, ohne langdauernde Anstrengung und ohne gelegentlichen Verzicht auf kurzfristigen Lustgewinn. Die Arbeitswelt wird auch künftig nicht mit zweckfreien Tätigkeiten zur Selbstverwirklichung verwechselt werden dürfen.

Auch die Unternehmen, die ihre Wettbewerbsfähigkeit international verteidigen wollen, was bekanntlich zunehmend zur Voraussetzung für die Existenz von Arbeitsplätzen überhaupt wird, müssen sich Anforderungen stellen wie zum Beispiel maximaler Kundenorientierung, hoher Veränderungsbereitschaft und Innovationsfähigkeit, hohe Effizienz der betrieblichen Abläufe, Kostensenkung, Qualitätsorientierung in allen Bereichen. Derartige Anforderungen können aber nur dann erfüllt werden, wenn die Fähigkeiten der Mitarbeiter als Einzelpersonen ihnen entsprechen. Die Funktion der Arbeitswelt – der Erwerbsarbeitswelt – kann auch in Zukunft nicht bloße Selbstverwirklichung sein.

Ist diese Gesellschaft auf dem Weg in den Individualismus? Der Befund ist zwiespältig: Ja, insofern in der Tat überkommene Ansichten, Werte, Normen ihre unbefragte Geltung verloren haben und jeweils aktualisiert werden müssen. Nein, insofern neue dominante Trends und Uniformitäten entstehen, die als Ausweis von Modernität und Dazugehörigkeit gelten. Nein aber auch, insofern Individualität sich im allgemeinen Bewußtsein längst noch nicht paart mit einem gesteigerten Gefühl für Selbstverantwortung als Schwester der Selbstentfaltung. Noch immer dominiert die Erwartung an die öffentlichen Systeme. Wird dies zunehmend eine Erlebnisgesellschaft wie andere Soziologen sagen? Müssen Politik und Arbeitswelt sich auf den Spaß als Motivationsfaktor einlassen? Wie angedeutet: Sie können es gar nicht, weil sie andere Aufgaben haben als Unterhaltungsbedürfnisse zu befriedigen. Die Wirklichkeit ist, wie fast immer, den Theorien davongelaufen. Die Gesellschaft wird offensichtlich weder postmaterialistisch, noch wird sie sich als ›fun society‹ verlieren. Sie wird sich – wie stets – leisten, was sie sich leisten kann. Sie wird aber auch ihre Leitbilder verändern müssen, speziell im Bereich von Erwerbsarbeit und Daseinsvorsorge. Es könnte sein, daß Selbstverantwortung in Zukunft zur entscheidenden Motivation wird.